



Wilfried Graf &amp; Gudrun Kramer

# Konflikttransformation und die Arbeit am sozialen Unbewussten (I)

## Das Transcend-Verfahren nach Johan Galtung

*Der Friedensforscher Johan Galtung hat sich in mehr als 40 Jahren mit über 45 Konflikten rund um die Welt beschäftigt. In den letzten 15 Jahren hat er vor dem Hintergrund einer umfassenden Gewalt- und Friedenstheorie und seiner globalen Erfahrungen ein Verfahren für Konflikttransformation, Friedensaufbau und Versöhnung entwickelt, das beansprucht, die Grenzen und Defizite von Mainstream-Verfahren ziviler Konfliktbearbeitung<sup>1</sup> wie Konfliktmanagement, Conflict Resolution, Verhandlungen und Mediation zu überwinden.*

**D**as »Transcend-Verfahren« unterscheidet sich von anderen Verfahren weniger durch die praktischen Verfahren für Beratung, Moderation, Facilitation, Mediation, Verhandlung etc. – dabei gibt es durchaus Gemeinsamkeiten. Entscheidend ist aber ein spezifischer philosophischer, wissenschaftlicher und praxeologischer Zugang. In Anlehnung an Konzepte Hilarion Petzold's und Ferdinand Buer's haben wir in den letzten Jahren versucht, Transcend als ein »Verfahren« zu systematisieren, bestehend aus einer Philosophie, einer Reihe von Theorien, sowie einer Praxeologie. Transcend ist aus dieser Sicht erstens durch eine komplexe

Friedensphilosophie geprägt (»Frieden mit friedlichen Mitteln«, inspiriert von Gandhis satyagraha), zweitens durch eine komplexe, kritisch-konstruktive Friedenstheorie (ausgehend von einer kritischen Theorie »struktureller« und »kultureller« Gewalt) und drittens durch eine Praxeologie des Dialogs, mit dem Ziel, von der Oberfläche einer Konfliktkonstellation in seine »kollektiv unterbewussten« Tiefendimensionen zu gelangen.

### Philosophische Grundlagen

Die philosophische Anthropologie dieses Verfahrens stellt den einzelnen Menschen in das Zentrum friedlicher Konfliktbearbeitung. Menschen haben

menschliche Grundbedürfnisse, die sie als gesamte Menschheit teilen: Diese Grundbedürfnisse sind gleichzeitig sowohl universal (ungeachtet

<sup>1</sup> Der Sprachgebrauch ziviler Konfliktbearbeitung, im besonderen in Hinblick auf die vorgeschlagenen Praxeologien und Methoden, ist immer noch nicht einheitlich. Im deutschsprachigen Raum hat sich konstruktive oder zivile Konfliktbearbeitung für die Gesamtheit der Methoden von therapeutischer bis präventiver Konfliktintervention durchgesetzt. In der angloamerikanischen Literatur wird öfters zwischen Konflikteindämmung (Conflict Suppression), Konfliktmanagement (Conflict Management), Konfliktlösung (Conflict Resolution) Konfliktprävention (Conflict Prevention) und Konflikttransformation (Conflict Transformation) unterschieden. Galtung bevorzugt demgegenüber »Konflikttransformation (oder »Konfliktarbeit«) mit friedlichen Mitteln«.

der eigenen Biographie, der eigenen kulturellen Bedeutungen oder sozialen Strukturen) als auch individuell (eingebettet in die eigene Biographie, die eigenen kulturellen Bedeutungen und sozialen Strukturen). Mit Galtung unterscheiden wir vier Kategorien von Grundbedürfnissen:

- › Überleben;
- › Wohlbefinden, (Nahrung, Kleidung, Unterkunft, Zugang zu Gesundheits- und Bildungseinrichtungen);
- › Identität, (die unabschließbare Suche nach dem Sinn des Lebens);
- › und Freiheit, (im Sinne von gleichen Wahlmöglichkeiten).

Alle Bedürfnisse beziehen sich aufeinander und sind voneinander abhängig. Im Transcend-Verfahren werden sie bewusst als Bezugsrahmen für Legitimations- und Gerechtigkeitskonflikte verwendet. Auf ihrer Grundlage können wir einerseits Konflikte zwischen kulturellen Werten, sozialen Strukturen und subjektiven Ego-Bedürfnissen dekonstruieren und mediieren. Andererseits können wir damit auch als Mediatoren »Partei ergreifen« – auf der Grundlage der Werthaltung »Grundbedürfnisbefriedigung für alle«, jenseits des klassischen Neutralitätsprinzips.

Tatsächlich gehen wir von der Werthaltung aus, dass alle menschlichen Grundbedürfnisse gleich wichtig sind; und dass für die authentische Lösung eines Konfliktes die Grundbedürfnisse aller Konfliktparteien respektiert werden müssen. Daraus folgt der komplexe Ansatz eines »Friedens mit friedlichen Mitteln«, welcher nur über tiefer gehende Dialoge mit allen Konfliktparteien konkretisiert werden kann. Er stützt sich aber auf transdisziplinäre theoretische Ansätze als »Interpretationsfolie«, die kurz skizziert werden sollen.

### Theoretische Ansätze

1. In unserer Konflikttheorie gehen wir davon aus, dass ein Konflikt aus drei Komponenten besteht: Annahmen, Verhalten und Widersprüche. Ob die

Konfliktaustragung konstruktiv und kreativ, oder destruktiv und gewalttätig ist, hängt immer von allen drei Komponenten ab.

2. Menschen entwickeln spezifische individuelle und gruppenrelevante Ziele. In der äußeren Welt treffen diese Ziele auf die Ziele anderer. Sind diese Ziele nicht miteinander kompatibel, entsteht ein Widerspruch – und damit tritt ein Konflikt auf. Wird der Widerspruch negativ erfahren und kann keine Lösung gefunden werden, ist es wahrscheinlich, dass es irgendwann zu einem Akt der Gewalt kommt. Ein Gewaltakt löst den Widerspruch nicht auf. Im Gegenteil, Gewalt hat den Effekt, dass sich die Widersprüche verstärken.

3. Gewalt führt oft zu Gegengewalt, was die Annahmen und Haltungen gegenüber den anderen immer weiter polarisiert und einen Prozess der Dehumanisierung in Gang setzt. Das Erleben von Gewalt ist immer ein traumatisierendes Ereignis.

4. Wenn wir normalerweise von Gewalt sprechen, dann sprechen wir von direkter Gewalt. Akteure missachten die Grundbedürfnisse der anderen und versuchen sich gegenseitig zu verletzen. Es gibt aber auch strukturelle und kulturelle Gewalt. Strukturelle Gewalt bedeutet einfach gesprochen, dass ein System eine Gruppe von Menschen ausbeutet oder unterdrückt, d. h. es ist in der sozialen Struktur eingebaut, dass Grundbedürfnisse missachtet werden. Kulturelle Gewalt sind tief verwurzelte Annahmen, Haltungen und Überzeugungen, welche direkte und strukturelle Gewalt legitimieren.

5. Gewalterfahrung führt zur Entwicklung von Schutz- und Bewältigungsmechanismen: Mythen werden (re)produziert und von einer Generation zur nächsten weitergegeben. So können kollektive Traumata über Jahrhunderte anhalten. Sie sind im kollektiven Gedächtnis konserviert und

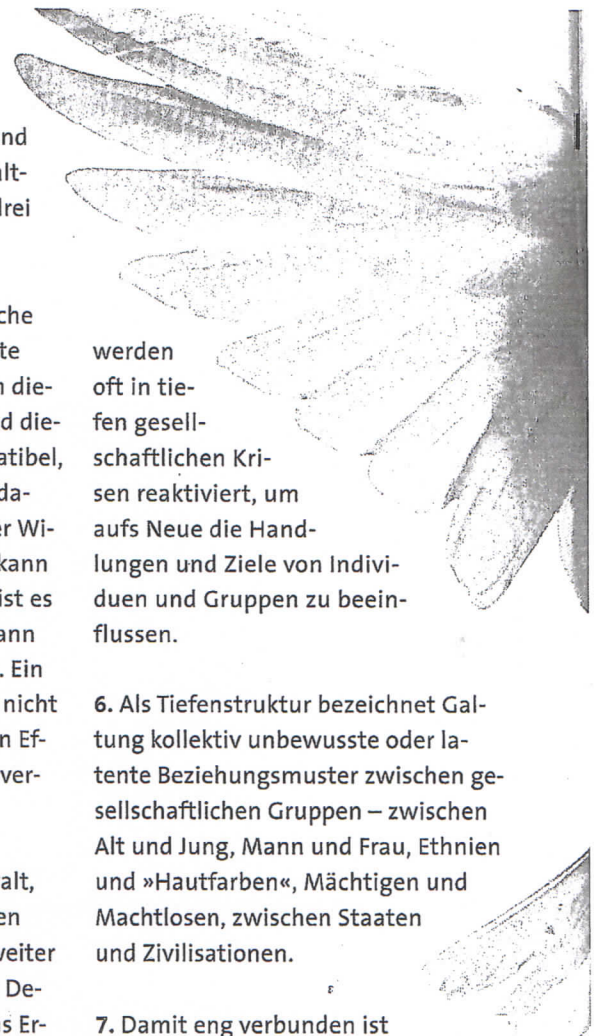
werden oft in tiefen gesellschaftlichen Krisen reaktiviert, um aufs Neue die Handlungen und Ziele von Individuen und Gruppen zu beeinflussen.

6. Als Tiefenstruktur bezeichnet Galtung kollektiv unbewusste oder latente Beziehungsmuster zwischen gesellschaftlichen Gruppen – zwischen Alt und Jung, Mann und Frau, Ethnien und »Hautfarben«, Mächtigen und Machtlosen, zwischen Staaten und Zivilisationen.

7. Damit eng verbunden ist die Tiefenkultur, kollektiv unbewusste Denk- und Fühlmuster, Praktiken, Normen, Werte, Diskurse, Verhaltensregeln, Stereotypen und Vorurteile über die eigene und die andere Gruppe. Die Tiefenkultur definiert, was wir als wahr, gut, richtig, schön, heilig usw. empfinden. In Konflikten verhindert oft die Tiefenkultur die friedliche Beilegung des Konfliktes. Sie liefert das Material für Eskalation und Polarisation, welches dann oft für populistische und fundamentalistische Politik genutzt wird. In einem tiefer gehenden Dialog lassen sich durchaus solche Tiefendimensionen aufspüren, etwa am Beispiel von Nationalhymnen, Straßennamen, Mythen, Sagen, Liedern, Erzählungen, Monumenten, Redensarten oder Witzen. Wenn hinreichend Vertrauen aufgebaut worden ist, können auch kollektive Traumata und Glorifizierungen kritisch hinterfragt und ein Stück weit bearbeitet werden

### Praxeologie

Im Transcend-Verfahren werden Konflikte grundsätzlich dialogisch, ge-





nung.  
Dabei  
geht es  
nicht nur um  
die Vermeidung  
und den Abbau der  
verschiedenen Formen  
von Gewalt, sondern auch  
um den Aufbau einer Kultur  
von Gewaltfreiheit, Empathie  
und Kreativität. Es wird nicht  
darauf gewartet, bis die Konfliktparteien soweit sind, freiwillig und vertrauensvoll miteinander zu verhandeln. In der Regel wird mit einer an einer Lösungsperspektive interessierten Konfliktpartei begonnen, aber von Anfang an im Sinn einer nachhaltigen Konflikttransformation für alle. In asymmetrischen Konfliktkonstellationen ist in der Regel erst ein »Empowerment« der schwächeren Konfliktpartei notwendig.

meinsam mit  
allen Konfliktparteien bearbeitet. Es geht um Hilfe zur Selbsthilfe – mit friedlichen Mitteln. Galtung geht davon aus, dass gewaltfreie Konfliktintervention und kreative Lösungsvorschläge Dritter ab einer bestimmten Eskalationsstufe notwendig sind, um verhärtete Konflikte zu transformieren. Transcend-Konfliktarbeiter/innen helfen bewusst mit, solche kreativen Lösungsvorschläge zu erfinden, wobei fallweise auch internationale Expert/innen einbezogen werden. Dabei ist oft erfordert, mit den Konfliktparteien jeweils ein Stück weit allein zu arbeiten, vor allem bei einer gemeinsamen Bearbeitung von strukturellen und kulturellen Tiefendimensionen.

Damit unterscheidet sich Transcend sowohl von den Verfahren der »Power-Mediation« als auch von den »soften« Verfahren. Das Transcend-Verfahren stellt Konflikte in einen Konfliktbogen von Gewaltprävention (statt Konfliktprävention!) über Konflikttransformation bis zu Friedensaufbau und Versöh-

Beim Transcend-Verfahren wird versucht, die strukturelle und kulturelle Gewalt von Anfang an, in der Diagnose, in der Prognose und auch in allen Phasen von präventiver bis therapeutischer Konfliktintervention zu berücksichtigen. Man setzt nicht bei Vermittlung, Verhandlung oder Mediation an, sondern bei den strukturellen und kulturellen Ursachen für Gewalt und Krieg. Dazu gehört neben sozio-ökonomischer Ungleichheit und politischer Diskriminierung auch die kulturelle Prägung sozialer Kollektive. Anders als die auf Macht oder auf Recht basierten Ansätze zielt Transcend ausdrücklich auf die Notwendigkeit gleichberechtigter, problembezogener Kommunikation und allseitigen Lernens zwischen verschiedenen sozialen Gruppen, Klassen, Nationen und Zivilisationen ab.

Ein entscheidender Unterschied zu anderen Verfahren liegt darin, dass Transcend auf einer komplexen Theorie von Gewalt und Frieden beruht. Sie zielt bei der Konfliktbearbeitung auf

einen Abbau von direkter, struktureller und kultureller Gewalt bzw. auf den Aufbau von direktem, strukturellem und kulturellem Frieden.

Die meisten anderen Verfahren ziviler Konfliktbearbeitung beschränken sich vorrangig auf die Ebene der direkten Gewalt. Im besten Fall bedeutet dies, dass ein Kompromiss ausgehandelt wird, um die direkte Gewalt zu beenden. Zumeist wird das Problem selbst nicht gelöst, sondern nur auf Eis gelegt. Von einem dauerhaften Frieden ist dabei nicht zu sprechen.

Transcend ist ein komplexes Verfahren, das sich nicht nur der ersten beiden Ebenen annimmt, sondern immer weiter bzw. tiefer führt. Es geht nicht darum, dass Partei A ihr Interesse gegenüber Partei B durchsetzt oder dass beide Parteien in einem günstigeren Fall zu einem Kompromiss finden. Das Verfahren versucht eine Lösungsperspektive zu finden, die über einen bloßen Kompromiss hinausgeht. Dieses Überschreiten, das Suchen nach einer übergreifenden Formel für den Widerspruch – also die »Transzendenz« der ursprünglichen Inkompatibilität der Ziele – kann nur erreicht werden, wenn es zumindest einer der Konfliktparteien gelingt, die unbewussten Muster zu erkennen, die zur jeweiligen Mitverantwortung für die Gewaltspirale beitragen. Voraussetzung ist hier, dass es gelingt, im Dialog mit unabhängigen Konfliktarbeiter/innen die unbewusst gewaltsamen oder destruktiven Aspekte der eigenen Konfliktstrategie ein Stück weit zu erkennen und konstruktiv zu transformieren.

Bei der Umsetzung muss das Transcend-Verfahren idealtypisch vier Ebenen berücksichtigen und bearbeiten:

- › die bewusst verfolgten, aber nicht notwendigerweise offengelegten Strategien aller Konfliktparteien;
- › die sozialpsychologische Ebene der Beziehungen der Konfliktparteien;
- › das individuelle Unterbewusste (kognitiv und emotional) der Konfliktparteien;
- › und schließlich das kollektive Unter-

bewusste (kognitiv und emotional), das übereinstimmen kann, aber nicht muss – je nachdem ob beide Parteien derselben Kultur entstammen oder nicht.

Auch wenn der Dialog den Schlüssel zu einer nachhaltigen Konfliktbearbeitung darstellt, zeichnet sich ein komplexer Transcend-Ansatz dadurch aus, dass er genau unterscheidet, wann und wo unterschiedliche Interventionsmittel des Dialogs, der Debatte, aber auch des Kampfes ihren Platz einnehmen.

Das Transcend-Verfahren versucht, viele verschiedene Lösungsperspektiven für alle Ebenen anzuregen:

Auf der Ebene der direkten Gewalt wird versucht, die Grundbedürfnisse aller Konfliktparteien zu respektieren und zu befriedigen – durch eine Förderung von Gewaltfreiheit. Auf der Ebene der strukturellen Gewalt geht es darum, die Begrenzungen von Trennlinien zu überwinden – durch eine Förderung von Kreativität. Und auf der Ebene der kulturellen Gewalt wird versucht, eine Transformation der destruktiven Aspekte in der Tiefenkultur anzustreben – durch die Förderung von Empathie gegenüber den Anderen.

- »Praxeologie« verweist auf menschliche Aktion und bezieht sich im Besonderen auf einen reflexiven Dialog-Prozess. Der Prozess speist sich aus Selbstreflexion und dem Erforschen tiefer liegender, unbewusster kollektiver Dimensionen der Konfliktformation, ähnlich dem Prozess der conscientização<sup>3</sup> in Freires Bildungsarbeit.

Die Transcend-Arbeit ist ebenso vergleichbar mit historisch-

soziokultureller und politischer Psychoanalyse – wie es auch andere Ansätze sind, wie beispielsweise Paolo Freires Befreiungspädagogik, Jakob Levy Morenos Soziodrama oder Augusto Boals Theater der Unterdrückten. Jedoch zielt Transcend mehr auf Konflikttransformation ab, nicht nur in Mikro- und Meso-Bereichen, sondern ebenso im Makro- und Mega-Bereich von Frieden, Entwicklung und Zivilisation.

Von der Transcend-Perspektive aus, ist das Ziel von Peacebuilding und Konflikttransformation, Menschen zu ermöglichen, selbstverantwortlich mit Konflikten umzugehen und dabei gewaltfreie Strategien zu verfolgen. Das Ziel eines/r Konfliktarbeiters/in ist, so wenig wie möglich zu intervenieren, insbesondere, wenn die Intervention in einer fremden Gesellschaft stattfindet. Oft werden Konfliktarbeiter/innen, die von außen in ein Land kommen, um dort zu leben und bei einem Konflikt zu intervenieren, selbst zu einem Teil des Konflikts. Nicht mehr fähig, sich von dem Konflikt zu distanzieren, empfinden sie diesen als ihren eigenen Konflikt und werden zu »Konflikt-Dieben«. Es entstehen konterproduktive Dynamiken: Einerseits beginnen Konfliktarbeiter/innen untereinander zu konkurrieren und andererseits fühlen sie sich angesichts von Stockungen und Rückschlägen hilflos und werden frustriert und zynisch. Aus diesen Gründen fokussiert

der Transcend-Ansatz darauf, lokale Kapazitäten durch Beratung und Training zu fördern und zu stärken.

Wird direkt mit den Konfliktparteien gearbeitet (im Rahmen von Konfliktberatung, Unterstützung oder Mediation), betont der Transcend-Ansatz, mit den Parteien einzeln zu arbeiten. Das ist wichtig, um die Konfliktparteien auf eine Konflikttransformation vorzubereiten, von Prävention über Verhandlung/Mediation bis hin zu Versöhnung. Dies ermöglicht erst einen Prozess der Selbstreflexion, welcher die Parteien befähigt, sich besser zu verstehen, ebenso aber die anderen und den Konflikt, der sie trennt. Dadurch soll den Konfliktparteien »erleichtert« werden, ihre Ziele zu formulieren, sie zu reframe sowie neue, nicht gewalttätige Lösungen und Strategien zu finden, um diese Ziele zu erreichen. Im besten Fall brauchen die Konfliktparteien keine Drittpartei-Mediation mehr, sind aber bereit, einen einzigartigen, autonomen Dialog zu führen, um zu Lösungen zu finden, die ihre gemeinsamen Probleme befrieden.

Als komplexer Ansatz für Konflikttransformation integriert der Transcend-Ansatz aktors-orientierte, struktur-orientierte und kultur-orientierte Ansätze:

- > die Transformation von Strategien, Aktionen, Verhaltensweisen;
- > die Transformation von Zielen und Widersprüchen;
- > die Transformation von Werten, Haltungen, Einstellungen, Annahmen.
- > Obgleich der Transcend-Ansatz Integration, Konsens, Kooperation, gegenseitiges Lernen und kreative Zusammenarbeit ebenfalls befürwortet, ist das Ziel Gleichheit, Gerechtigkeit und symmetrische

<sup>3</sup> Freires Pädagogik will sowohl Unterdrückte als auch Unterdrücker von der Viktimisierung durch das unterdrückende System befreien, durch »conscientização« oder Bewusstseinsbildung. Der Begriff bezieht sich auf die Entwicklungsprozesse, in denen eine Person sich vom naiven magischen zum kritischen sozialen Bewusstsein entwickelt.

Machtstrukturen. Daher exkludiert er nicht »dissoziative Friedensstrategien« (gewaltfreier Widerstand, satyagraha) als Mittel, die unterdrückte oder ausgenutzte Konfliktpartei zu empowern, jedoch mit dem Blick auf die (Wieder)Herstellung von Konditionen für »assoziative Friedensstrategien« (Verhandlungen, Mediation, Conferencing und Versöhnung).

Transcend-Arbeit steht hierbei für die Fähigkeit, »einen Konflikt mit Empathie, Gewaltfreiheit und Kreativität« anzugehen und dabei den Konflikt in seinen drei Manifestationsbereichen zu behandeln.

Konkret heißt das:

- › Bei der direkten Gewalt muss Gewaltfreiheit aufgebaut werden, indem die Grundbedürfnisse aller Parteien respektiert und befriedigt werden.
- › Bei der strukturellen Gewalt müssen durch die Förderung von Kreativität die Begrenzungen der Trennlinien überwunden werden.
- › Bei der kulturellen Gewalt muss durch die Förderung von Empathie eine Transformation der destruktiven Kulturelemente angestrebt werden.

### *Der Dialog als Königsdisziplin*

Die Transcend-Praxeologie gründet sich in erster Linie auf tiefgreifenden, transkulturellen und trans-zivilisatorischen Dialog als Methode. Wie gesagt, sollte dabei zunächst mit jeder Konfliktpartei einzeln gearbeitet werden, um ihr Verständnis der eigenen Ziele zu entwickeln und auch vertikale Interdependenzen zu entwickeln (um damit die Konfliktparteien für kreative Verhandlungen und Mediation vorzubereiten). Das kann nicht am Verhandlungstisch erreicht werden. Daher startet die Transcend-Praxeologie auch nicht mit einem Runden Tisch. Sie wartet nicht darauf, dass die Unterdrückten bereit sind zum Dialog, sondern startet den Dialog innerhalb jeder Konfliktpartei, vor allem innerhalb der Zivilgesellschaft. Es gibt immer jemanden innerhalb einer Konfliktpartei, der/die nach einer kreativen Lösung sucht.

Die Praxeologie inkludiert ebenfalls eine vielseitige Orientierung: An Annahmen, Verhalten und Widersprüchen muss gleichzeitig gearbeitet werden. Auf der Annahmen-/Prozess-Ebene liegt der Fokus auf der Entwicklung von Empathie für die anderen Parteien. Auf der Verhaltensebene liegt der Schwerpunkt auf Gewaltfreiheit. Auf der Ebene des Widerspruchs wird die Lösung nach dem Prinzip der kreativen Konflikttransformation und dem Erreichen der menschlichen Grundbedürfnisse für alle, entwickelt.

Das Ziel der Konfliktarbeiter/innen liegt in der Erfüllung der menschlichen Grundbedürfnisse für alle. Das versichert die Konfliktparteien auch, dass der/die Konfliktarbeiter/in nicht mit einer der Parteien mehr sympathisiert als mit einer anderen. Hat eine Konfliktpartei mehr zu Gewalt beigetragen, dann weiß sie das auch und wird sehr defensiv und sensibel für Kritik. Die Referenz auf menschliche Grundbedürfnisse als klaren Ausweis der Parteilichkeit einer/s Konfliktarbeiterin/s erlaubt es den Konfliktparteien, Kritik nicht als gegen sie, als Individuen, zu empfinden, noch dass diese aus einem moralisierenden Standpunkt heraus passiert.

Eine weitere Eigenheit der Praxeologie besteht darin, dass der/die Konfliktarbeiter/in eigene Ideen und Vorschläge für eine mögliche Lösung in den Dialog einbringen kann, vor allem wenn es zu einem Stillstand in einem Bereich kommt. Es muss dies allerdings mit besonderer Vorsicht passieren und unter der Prämisse, dass dies nur eine Hypothese ist und keine Auferlegung. Es sollte immer in den Händen der Konfliktpartei liegen, diesen Vorschlägen zu folgen oder nicht.

Galtung strukturiert das Transcend-Verfahren anhand von vier Phasen bzw. vier Methoden:

- › Die erste Phase ist, die Ziele der Konfliktparteien zu verstehen.
- › Die zweite Phase ist die Re-Formulierung der illegitimen Ziele in legitime Ziele mit dem Kriterium auf der Erfüllung der menschlichen Grundbedürfnisse für alle Konfliktparteien.
- › Die dritte Phase umfasst die Ausarbeitung einer überbrückenden Formel für eine nachhaltige Lösung auf der Basis der Integration der legitimen Ziele.
- › Die vierte Phase ist der Einstieg in einen neuen Zyklus im Prozess der Konflikttransformation, der qualitative Sprung von der Konfliktlösung zur Versöhnung.

Im Rahmen des Transcend-Verfahrens lassen sich in den letzten Jahren aber verschiedene Ausdifferenzierungen und Varianten erkennen: Galtungs eigene Praxeologie, der norwegische SABONA-Ansatz, die Ansätze von dissidenten



Galtung-Schülern wie Kai-Fritjof Jacobson (PATRIR). Im Rahmen des Wiener »Instituts für Integrative Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung« (IICP Wien) haben wir in den letzten Jahren begonnen, Galtungs Transcend-Verfahren zu einem Verfahren der »Integrativen Konfliktbearbeitung« weiterzuentwickeln. Zunächst haben wir versucht, den Transcend-Ansatz ein Stück weit vom hochspezialisierten globalen Expertenwissen des Gründervaters Galtung abzuheben und mit einem »Sechs-Schritte-Prozess« für allgemeine Trainingszwecke aufzubereiten, bzw. für Arbeitsfelder wie zivile Konfliktbearbeitung und Friedens- und Konflikt-Mediation im interkulturellen und internationalen Kontext neu zu strukturieren.

Andererseits haben wir das Transcend-Verfahren nur als eine von mehreren Quellen verstanden und im Besonderen seit der COMPAIR-Konferenz 2004<sup>3</sup> bewusst mit anderen Quellen verbunden. Komplementär zu Galtungs Modell der vier Phasen der Konflikttransformation haben wir am IICP im Laufe der letzten Jahre einen »Reflexiven Dialog-Prozess« entwickelt, der Galtung's »vier Phasen« mit »neun Perspektiven« verbindet. Dabei sind einerseits die Erfahrungen von mehreren Ausbildungslehrgängen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, von universitären Lehrveranstaltungen und vielen internationalen Trainings und Workshops (Zentralasien, Ostafrika, Kolumbien) eingeflossen, andererseits die Erfahrungen von mehrjährigen Dialogprojekten in komplexen und teilweise hocheskalieren Konfliktkonstellationen (Sri Lanka, Israel/Palästina, Österreich/Kärnten-Slowenien).

Dieser reflexive Dialog-Prozess kann in verschiedenen Arbeitsfeldern der Konflikttransformation angewendet werden: von Konfliktberatung über Friedens- und Konflikt-Mediation zu Versöhnungsprozessen, im Mikro-, Meso- oder Makro-Bereich, sowohl vor, während oder nach dem Ausbruch von Gewalt. Jeder der neun Perspektiven behandelt einen bestimmten Aspekt

der Konflikttransformation, basierend auf den komplexen Wechselbeziehungen einer doppelten »Dialogik«: einerseits der Dialogik der Perspektiven von systemischer Analyse, narrativem Verstehen und pragmatischer Konstruktion von Lösungen, andererseits der Dialogik der Perspektiven von Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft.

Jede Perspektive enthält dabei nochmals drei Ebenen:

- > Dialog mit der Konfliktpartei,
- > gemeinsame Reflexion des Konflikts mit der Konfliktpartei, sowie
- > die Selbstreflexion der KonfliktberaterIn (»was macht der Konflikt mit mir?«).

Hieraus ergibt sich eine umfassende Orientierungshilfe für Fragetechniken und Interventionen im Mediations- bzw. Beratungsprozess – aber keine lineare »Gebrauchsanweisung«.

<sup>3</sup> Die Internationale Akademie für Konfliktlösung »COMPAIR – Methoden im Dialog« wurde von den beiden Autoren 2004 in Stadtschlaing initiiert und organisiert. Unter den Referenten auf der COMPAIR-Konferenz fanden sich:

- Johan Galtung, Wilfried Graf und Gudrun Kramer mit der Transcend-Methode,
- A.T. Ariyaratne mit dem Ansatz der buddhistischen Konfliktmediation,
- Friedrich Glasl mit seinem Ansatz für Mediation und Konfliktmanagement,
- Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd mit einem Ansatz der systemischen Struktur-aufstellungen,
- Marshall Rosenberg und Ingrid Holler mit dem Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation,
- Klaus Ottomeyer, Hildergard Pruckner und Roswitha Riepl mit dem Ansatz der psycho- und soziodramatischen Konfliktbearbeitung nach Moreno und
- Sebastian Elsaesser und Achim Goeres mit dem Ansatz der Prozessorientierten Konfliktarbeit nach Arnold Mindell.

#### Literatur

- \* Galtung, Johan 1998: Frieden mit friedlichen Mitteln. Opladen 1998.
- \* Galtung, Johan 2000: Conflict Transformation by Peaceful Means (the Transcend Method). Manual ([www.transcend.org](http://www.transcend.org)).
- \* Graf, Wilfried (2009): Kultur, Struktur und das soziale Unbewusste. Plädoyer für eine komplexe, zivilisationstheoretische Friedensforschung. Johan Galtungs Gewalt- und Friedenstheorie kritisch-konstruktiv weiterdenken. In: Isop/Ratkovic/

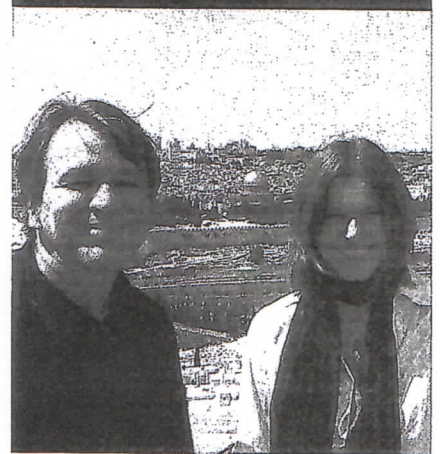
Wintersteiner (Hg.), Spielregeln der Gewalt. Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Friedens- und Geschlechterforschung. Transcript: Bielefeld 2009, S. 27-66.

\* Graf, Wilfried; Kramer, Gudrun; Nicolescou, Augustin (2008): Counseling and training for conflict transformation and peacebuilding: The Transcend Approach. Handbook of Peace and Conflict Studies. Eds. Charles Webel and Johan Galtung. London; New York (Routledge), 2008, S. 123-142.

\* Graf, Wilfried (2007): Sociometry, Peace Research and Creative Conflict Transformation, Yearbook of the International Association of Grouptherapy and Psychodrama, S. 191-205.

\* Graf, Wilfried; Kramer, Gudrun; Nicolescou, Augustin (2006): Conflict Transformation through Dialogue: From Lederach's Rediscovery of the Freire Method to Galtung's »Transcend« Approach. In: Graf/Kramer (ed.): Konflikttransformation und Friedensprozesse. Journal für Entwicklungspolitik, JEP 2006/3, Mandelbaum Verlag: Wien.

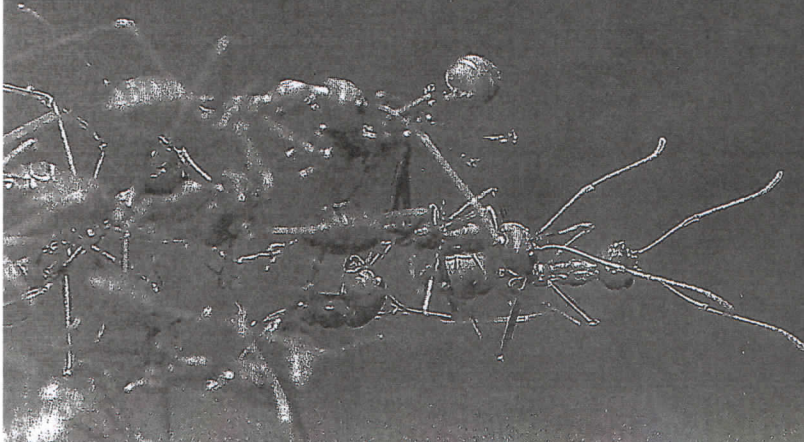
#### AutorInneninfo



\* Dr. Wilfried Graf  
Dr. phil. (Soziologie und Pädagogik). Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie (IRKS) in Wien.

\* Gudrun Kramer  
Mag.a phil. (Geschichte und Publizistik). Seit 2010 leitet sie für die deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) den regionalen Sozial- und Kulturfonds für palästinensische Flüchtlinge und die Bevölkerung in Gaza.

\* E-Mail: [wilfried.graf@gmail.com](mailto:wilfried.graf@gmail.com)



Wilfried Graf & Gudrun Kramer

# Konflikttransformation und die Arbeit am sozialen Unbewussten (II) Galtung's Transcend-Verfahren kritisch-konstruktiv weiterdenken

*Johan Galtung's philosophische, theoretische und praxeologische Konzepte, die das Transcend-Verfahren begründen (vgl. 1. Teil, Spektrum der Mediation 41/2011), sind oft umstritten – die kritisch-konstruktive Auseinandersetzung bleibt aber meist aus. In der Friedensforschung hat ein Generationswechsel stattgefunden; v. a. in Deutschland sind viele Söhne, Töchter und Enkel der ehemals »kritischen Friedensforschung« in die »Internationalen Beziehungen« zurückgewandert. Für die jüngere Generation von FriedensforscherInnen (Foucault, Derrida, Lacan, u. a.) lässt sich oft nicht unterscheiden, ob Galtung Kultur oder Tiefenkultur »essentialistisch«, strukturalistisch oder poststrukturalistisch-sozial-konstruktivistisch begreift. Umso wichtiger wäre eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung und Weiterentwicklung. Deshalb sollen hier einige kritische Fragestellungen herausgearbeitet werden, die in der praktischen Arbeit der letzten Jahre, in den Dialogprojekten, Lehrgängen und Trainings, immer wieder aufgeworfen wurden.*

## 1.

### Zur Frage der Metatheorie

Galtung's Meta-Framework lässt sich vielleicht am besten mit neun Schlüsselbegriffen skizzieren:

- › Akteur, Struktur, Kultur, (mit Oberflächendimensionen):
- › Verhalten, Widerspruch, Annahmen, (und Tiefendimensionen):
- › Grundbedürfnisse, Tiefenstruktur, Tiefenkultur.

Galtung's Theoreme sind u. E. nicht frei von Defiziten, wie sie Roger Sibeeon (2004) für die neueren Sozialwissenschaften im Allgemeinen diagnostiziert. Sibeeon stellt bei einem Vergleich der vier Sozialtheoretiker Peter Berger, Norbert Elias, Michel Foucault und Anthony Giddens und der von ihnen vertretenen Konzepte eine dualistische Unterscheidung zwischen Handlungs- und Strukturebene sowie zwischen Mikro- und Makro-Dimen-

sionen fest. Er entwickelt eine Kritik an vier langlebigen reduktionistischen Argumentationslinien in der Sozialwissenschaft (»Reduktionismus«, »Essentialismus«, »Verdinglichung« und »funktionale Teleologie«) ... er fordert neue Multi-Level-Forschungsstrategien und verweist insbesondere auf jene von Layder (1997).

Layder identifiziert vier soziale Untersuchungsfelder: zwei subjektive und zwei

objektive gesellschaftliche Dimensionen (Sibeon 2004: 187): »These are psychobiography, the largely unique, asocial components of self and behavior;

- › situated activity, which refers to face-to-face interaction and intersubjectivity in situations of co-presence;
- › social settings, that is, the locations in which situated activity occurs; and contextual resources, consisting of macro-distributions and ownerships of resources (relating, in particular, to social class, gender, and ethnic divisions) and
- › widespread cultural meanings, discourses, and social practices.«

In Hinblick auf dieses »Quadrantenmodell« vernachlässigt Galtung u. E. vor allem die biographisch-lebensgeschichtliche Dimension der Akteure.

## 2.

### Zum Konzept der Grundbedürfnisse

Um kulturelle und strukturelle Gewalt aufzudecken, konzipiert Galtung vier gleich wichtige Klassen von qualitativen menschlichen Grundbedürfnissen: das Bedürfnis nach Überleben, das Bedürfnis nach Wohlstand, das Bedürfnis nach Identität und das Bedürfnis nach Freiheit.

Menschliche Grundbedürfnisse sind das, was uns als Mensch definiert. Man könnte hier einfach physische, psychologische, soziale, kulturelle Bedürfnisse unterscheiden. Aber im Gegensatz zu idealistischen (Maslow) oder materialistischen (Marx) Pyramidenmodellen lehnt Galtung, wie auch Max-Neef (1991), eine Hierarchie der Grundbedürfnisse ab.

Galtung geht davon aus, dass alle menschlichen Grundbedürfnisse gleichwertig sind und dass für die nachhaltige Lösung eines Konfliktes all diese Grundbedürfnisse befriedigt sein müssen. Systeme, Staaten, Institutionen, Organisationen oder politische Parteien haben keine menschlichen Grundbedürfnisse. Sie repräsentieren kulturelle Werte und

soziale Interessen, welche entweder menschliche Grundbedürfnisse befriedigen oder verletzen können.



Ziel einer dialogischen Konfliktbearbeitung ist daher die Annäherung an eine kreative Ich-Wir-Balance zwischen menschlichen Grundbedürfnissen, kulturellen Werten, sozialen Interessen und politischen Rechten.

In unserer Praxis machen wir die Erfahrung, dass sich das Konzept von menschlichen Grundbedürfnissen als Referenzrahmen bewähren kann, um zwischen unterschiedlichen Gerechtigkeits- und Legitimitätsvorstellungen zu medieren. In komplexen Konfliktregionen sind wir heute oft mit einem legal pluralism konfrontiert, wobei sich die Konfliktparteien auf ganz verschiedene Referenzrahmen beziehen – wie Menschenrechte, Völkerrecht, nationale Verfassungen, Religion (z. B. Sharia) oder Gewohnheitsrecht.

Die Praxis zeigt aber auch, dass das nur funktioniert, wenn man dieses Konzept

nicht diagnostisch von außen und oben einsetzt, um Verhaltensweisen, Strukturen oder Kulturen zu klassifizieren und zu bewerten. Man kann es nur als vorsichtige Hypothese in einen prinzipiell unabschließbaren Dialog einbringen und muss es auch in die jeweiligen Referenzrahmen der Konfliktparteien zurück übersetzen.

## 3.

### Zum Konzept des Unbewussten

Galtung spricht von »collective subconscious«. Letzteres wird meist mit »kollektives Unterbewusstes« übersetzt. Man könnte es mit Freud auch das kollektive Vorbewusste nennen. Es geht dabei aber um ein historisch entstandenes und veränderbares Vorbewusstes, auf kultureller und gesellschaftlicher Ebene. Allerdings sollte man es auch mit dem Konzept eines individuellen – natürlich auch gesellschaftlich geprägten – Unbewussten ergänzen, das im Zusammenspiel mit dem kollektiven Vorbewussten auch ein »soziales Unbewusstes« hervorbringt (Negt/Kluge 1981). Galtung geht von der Hypothese aus, dass ein großer Teil von Gewaltfaktoren in den Tiefendimensionen von Kultur, Gesellschaft und menschlichem Verhalten wurzelt: in »kollektiv unterbewussten« Tiefenkulturen, Tiefenstrukturen und Grundbedürfnissen. Es geht nicht nur um das individuelle Unbewusste im Sinne Freuds, auch nicht um das »kollektive Unbewusste« im Sinne Jungs, also um ahistorische, transkulturelle Archetypen auf individueller Ebene, die allen Menschen gemeinsam sein sollen. Es geht aber auch nicht um das Konzept eines individuellen oder kollektiven »Unter«bewussten im Sinne einer Leugnung des Freudschen »Unbewussten«.

Anders als bei den Psychologen Freud, Adler, Jung oder den Ethnopsychologen (Devereux, Parin) geht Galtung (ähnlich wie auch die Poststrukturalisten) über ein psychologisches V/Ubw im engeren Sinne hinaus. Es geht ihm auch nicht nur um die Dimen-



sion einer gesellschaftlichen und kulturellen Basis für das Entstehen eines solchen psycho-logischen V/Ubw (wie den Ethno-Psychoanalytikern Parin, Erdheim, Nadig). Es geht um die Aufdeckung eines tieferen, kollektiven V/Ubw, das im Unterschied zum kollektiven Ubw bei Jung historisch und zivilisatorisch geprägt ist – mit anthropologischen (Grundbedürfnisse), sozialen (Tiefenstruktur) und kulturellen (Tiefenkultur) Dimensionen.

Wir halten es für vielversprechend, Galtung's »kollektives Unterbewusstes« um ein Konzept des sozialen, kulturellen und politischen Unbewussten zu erweitern, und zwar auf individueller wie auf sozio-kultureller, gesellschaftlicher Ebene. Diese Erweiterung ermöglicht, das eher kognitiv verstandene kollektive Unterbewusste mit tiefenpsychologischen bzw. psychoanalytischen Sichtweisen zu ergänzen bzw. die individuelle und die kollektive Dimension auf komplexere Weise miteinander zu vermitteln. Konkret lässt sich dann auch eine produktive Unterscheidung zwischen psychologischen Ego-Bedürfnissen und anthropologischen Grundstrukturen (bzw. Grundbedürfnissen) einführen.

#### 4. Zu Tiefenkulturen und Tiefenstrukturen

Das »kollektive Unterbewusste« umfasst latente bzw. implizite Dimensionen all dieser Bereiche (Tiefenverhalten und Tiefen-Psychologie, Tiefenstruktur und Tiefenkultur). Unter den Annahmen und Haltungen an der Oberfläche – zum Beispiel den Stereotypen und Vorurteilen über die eigene und die andere Gruppe – finden sich tiefer liegende Annahmen und Haltungen, die kollektiv unterbewusst (normalerweise vergessenen oder unausgesprochenen) Praktiken, Normen, Diskurse, Verhaltensregeln, die durch Sprache, Religion, Ideologie, Wissenschaft und Kunst weitergegeben werden, und darunter noch tiefer liegend die sozialkosmologischen Tiefenvorstellungen und Grundannah-

men der jeweiligen Zivilisationen in Bezug auf Raum, Zeit, Wissen, auf das Verhältnis Person-Natur, Person-Person, Person-Gott, sowie in Hinblick auf das Selbst.

Vor allem in langwierigen Konflikten verhindern diese unterbewussten, tiefenkulturellen Denk- und Fühlmuster eine friedliche Bearbeitung des Konfliktes. Sie liefern das Material für Polarisierung und Eskalation, die oft durch populistische und fundamentalistische Politiken verstärkt werden. Sie werden durch Symbole wie Nationalhymnen, Straßennamen, nationale Mythen, Literatur, Sagen, Musik, Monumente, Redensarten oder Witze von einer zur nächsten Generation weitergegeben.

Es gibt Alternativen in den Tiefenkulturen und Tiefenstrukturen, friedensfördernde Ressourcen und Potenziale, oft zu finden in der Tiefen-Geschichte der sozialen Kosmologie und Organisation einer Gesellschaft:

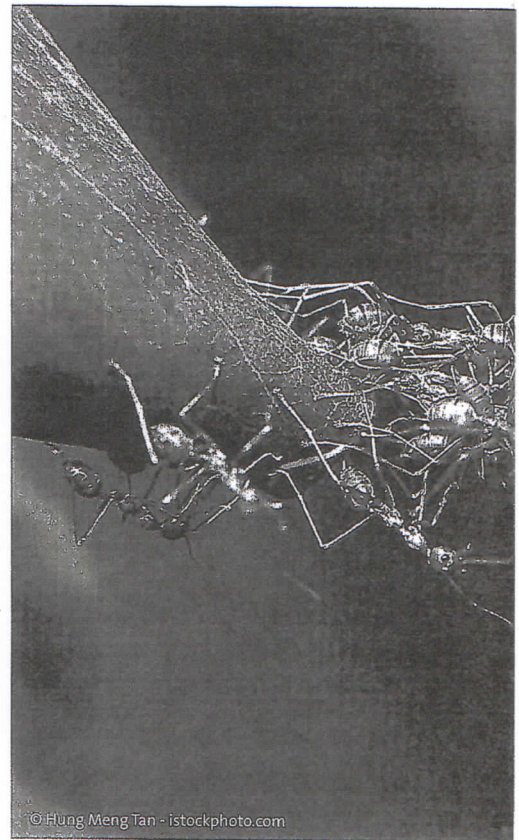
- › kulturell mehr Holismus als nur Dualismus, mehr »sowohl als auch« als nur »entweder-oder«, kreative Konfliktkultur statt Apokalypse;
- › strukturell Autonomie statt Penetration, Integration statt Segmentierung, Solidarität statt Fragmentierung und Partizipation statt Marginalisierung.

Galtung's Grundannahme ist, dass gerechte und nachhaltige Konfliktlösungen nur gefunden werden können, wenn diese tieferen Aspekte für Gewalt und Frieden im Dialog in das Bewusstsein der Konfliktparteien gebracht werden. Das wäre schon die halbe Sozio-«Therapie«.

Die andere Hälfte liegt aber in der Aufdeckung bzw. Wiederentdeckung von friedensfördernden Ressourcen in den Tiefendimensionen der jeweiligen Sozial- und Kulturgeschichte(n).

Das ist bei Galtung konzeptiv zwar angelegt, bleibt aber leider oft unbelichtet. Zum Beispiel bei der Kritik an den

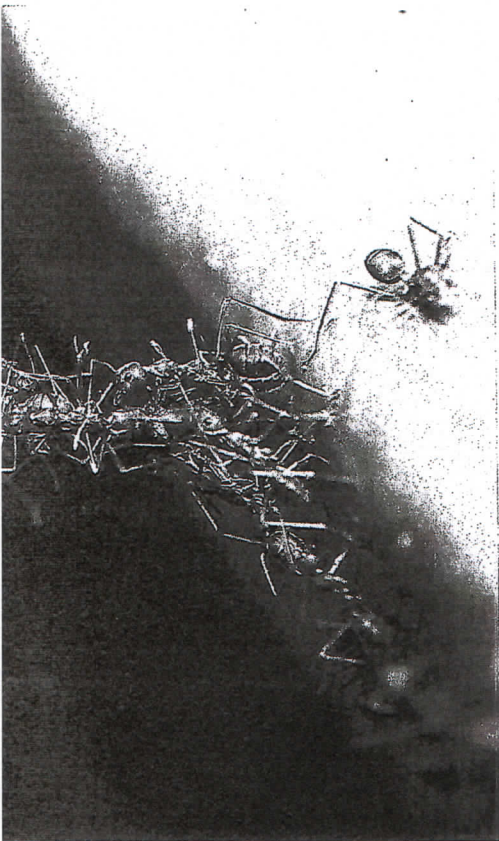
nationalistischen Auserwählungsvorstellungen: Hier gilt es explizit davor zu warnen, diesen politischen Missbrauch der Auserwählungsvorstellung mit der spirituellen Tradition im Judentums zu verwechseln und damit den Antisemitismus zu befördern. Es waren gerade die Antisemiten, die den spirituellen Archetyp der »Auserwählung« im religiösen Judentum, das keine Mission kannte, pervertierten, indem sie ihn profanisierten, politisierten



und mit einer universalen Mission verbunden: im christlichen Fundamentalismus, im modernen Nationalismus, am schlimmsten im Nationalsozialismus und im Stalinismus.

Ganz allgemein gilt es, die kulturellen/spirituellen Bedeutungen und ihre politische Instrumentalisierung klar zu unterscheiden, sowie innerhalb einer reflexiven, kritisch-konstruktiven Hermeneutik bzw. Dekonstruktion der kulturellen/spirituellen Bedeutungen zwischen destruktiven Formen kultureller Gewalt und konstruktiven Ressourcen des kulturellen Friedens zu differenzieren.

Bei Huntington dient die Annahme von kulturellen Tiefendimensionen der Verfestigung von kulturessentialistischen Vorurteilen und der Legitimation einer neuen »Geopolitik« gegenüber regionalen Kulturkreisen. Galtung zielt zwar im Gegensatz dazu auf eine zivilisatorische Selbstreflexion und einen interkulturellen Dialog. In der Praxis wird aber daraus manchmal diagnostisches Expertenwissen und die Propagierung eigen-



ner Lösungen. Es geht uns dabei aber nicht in erster Linie um Galtung-Kritik: Wir müssen uns eingestehen, dass wir alle in der Praxis noch viel zu wenig Erfahrung und Methoden haben, sowohl für das dialogische Aufdecken kollektiv unterbewusster Programmierungen – als auch für die Bewusstmachung von »tiefen« kulturellen und »tiefen« strukturellen Ressourcen für Friedensentwicklung.

*Über »Transcend« hinaus:  
Integrative Konfliktbearbeitung*  
Integrative Konfliktbearbeitung – als IICP-Verfahren – basiert paradigmatisch auf einem Meta-Framework, das

im Geist eines epistemologischen Methodenpluralismus systemtheoretisches Denken, narrativ-szenisches Verstehen, interaktionistisch-konstruktive Lösungsfindung integriert und v. a. mit der permanenten (Selbst-)Reflexion der Beziehung zwischen den KonfliktberaterInnen und den Konfliktparteien verbindet.

Ein systematischer Bezugspunkt ist dabei die »Theorie der Komplexität« des französischen Philosophen Edgar Morin's (1999), die ähnlich wie Galtung »Individu/Individuum«, »Societe/Gesellschaft«, »Espece/Gattung« zusammen denkt, (bzw. methodologisch »Geschichte/Politik«, »Soziologie« und »Anthropologie«), aber im Unterschied zu Galtung nicht mehr an die Vorhersagbarkeit von Entwicklungen glaubt.

In der Kreativitätstheorie J. L. Moreno's finden wir schon früher ein vergleichbares Paradigma. Moreno geht es nicht nur um die kritische Diagnostik von (tiefen)kulturellen Programmierungen und Syndromen, sondern vor allem um die Suche unserer kreativen wirklichkeitsschöpfenden Möglichkeiten. Diese ergeben sich für ihn auch weniger durch »Dekonstruktion« im Kopf, als im spontanen und kreativen Probedenken. Sind sie einmal in einem Soziodrama (aber man kann es erweitern auf Mediation, Dialog, Aufstellungsarbeit) Gruppenwirklichkeit geworden, können sie auch leichter im alltäglichen Lebenszusammenhang umgesetzt und wirksam werden. Statt von sozialem Konstruktivismus könnte man bei Moreno von einem interaktionalen Kreativismus sprechen: Wirklichkeit wird erschaffen in kreativer Inter-Aktion (Buer 1996).

Der Schwerpunkt der »Integrativen Konfliktbearbeitung« liegt auf einer Methodologie von (grund-)bedürfnisorientierter Konflikttransformation, wir anerkennen aber auch die Möglichkeiten anderer Verfahren wie interessen-basierter Konfliktlösung oder zielorientiertem Konfliktmanagement und versuchen die unterschiedlichen Fokus-

sierungen dieser Verfahren auf Ziele, Interessen, Bedürfnisse, Grundbedürfnisse kreativ zu verknüpfen.

Theoretisch werden dazu eine Reihe unterschiedlicher, aber auf einander beziehbarer Theoreme integriert, die von postmarxistischen über poststrukturalistische, von postmodernen zu transpersonalen Ansätzen reichen – vor allem die Theorien von Edgar Morin, Cornelius Castoriadis, Frederic Jameson und Chantal Mouffe. Praxeologisch sind die »sozio-therapeutischen« Ansätze von Jacob Levy Moreno und Augusto Boal, von Paulo Freire und Claudio Naranjo von großer Bedeutung. Weiter orientieren wir uns am Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation (Marshall Rosenberg), am Tetralemma-Ansatz (Varga von Kibed 2002) und am Presencing-Ansatz (Claus Otto Scharmer). Soweit es um Ansätze der Konfliktbearbeitung im engeren Sinne geht, orientiert sich das IICP im Besonderen am Problemlösungs-Verfahren Herb Kelman's, am »Just-Peace«-Ansatz Jean-Paul Lederach's und am »Baum-Modell« Vamik Volkan's. In einem laufenden Dialogprojekt in Israel-Palästina (dem sogenannten KUMI-Projekt) wurde das IICP-Verfahren in den letzten 3 Jahren im Methodendialog mit zwei anderen Verfahren (ARIA, ICA) nochmals stark weiterentwickelt. Aus ursprünglich »sechs Schritten« des IICP-Verfahrens, die das Transcend-Verfahren systematisieren und erweitern sollten, wurden schließlich »neun Perspektiven« integrativer Konfliktbearbeitung, bei denen das Transcend-Verfahren in ein methodenpluralistisches Verfahren integriert wird.

Der Ansatz der »Integrativen Konflikttransformation« ist wie der Transcend-Ansatz kritisch-konstruktiv und dialogisch, aber im Unterschied zu Transcend stärker (selbst)reflexiv und prozess-orientiert angelegt. Dementsprechend werden auch weniger »Experten« und »Lösungsvorschläge« von außen bzw. von oben eingebracht, ohne dies ganz abzulehnen.

Während der klassische Transcend Ansatz Galtung's einen klar kognitiven und lösungsorientierten Fokus hat, legt das IICP-Verfahren auch große Aufmerksamkeit auf die Arbeit mit Emotionen und auf psychologische, kulturelle und spirituelle Ressourcen. Im Besonderen wird versucht, auf die Vermittlung von Akteursperspektive und Strukturperspektive, sowie auf die Vermittlung von lebensgeschichtlich-biographischer und kollektiv-unbewusster Dimension mehr Aufmerksamkeit zu legen.

Anders als bei einem rein »systemischen« Verfahren, schauen wir bei diesem integrativen Verfahren aber nicht nur auf die Zukunftsdimension, auf die Lösungen oder die Ressourcen, sondern geben auch genügend Raum und ein entsprechendes methodisches »setting« für eine reflexive und emotionale Vergangenheitsbearbeitung.

Ziel solcher »reflexiven« Dialogprozesse ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, ein komplexeres Verständnis über tiefere Zusammenhänge zu bekommen und neue Ziele definieren zu können. Einerseits geht es dabei um die Verbindung der Perspektiven von systemischer Analyse, narrativem Verstehen und pragmatischer Konstruktion von Lösungen, andererseits um die Verbindung der Perspektiven von Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft. Der Facilitator eines solchen Dialogs versucht gemeinsam mit den Konfliktparteien von den vordergründigen Positionen hin zu Interessen, Werten und schließlich zu menschlichen Grundbedürfnissen als gemeinsame Grundlage für alle Konfliktparteien zu gelangen, um dann von dieser gemeinsamen Grundlage ausgehend die unterschiedlichen Werte, Interessen und Positionen zu »reframen« und die Inkompatibilität der Ziele möglichst aufzuheben. Damit können – im Sinn der Politikwissenschaftlerin Chantal Mouffe – aus den ursprünglich »antagonistischen« Zielen »agonistische« Ziele werden, und aus der Feindschaft kann konstruktive Gegnerschaft entstehen.

Unsere Praxis ist darauf ausgerichtet, in komplexen Konfliktkonstellationen – und im Besonderen in Nachkriegsgesellschaften – mit den in destruktiven Gewaltspiralen verstrickten Konfliktparteien mehrere Jahre lang zu arbeiten, auch getrennt, mit dem Ziel, diese schrittweise für kreative Begegnung, Verhandlungen oder Mediation vorzubereiten. Das kann im Prinzip auch begonnen werden, wenn es vorerst nur Zugang zu einer Partei gibt, oder zu einer engagierten Initiative innerhalb einer Partei.

Es bedeutet in der Regel, dass ein Spektrum unterschiedlicher »Schlüsselpersonen« zusammenkommt, wie hochrangige Entscheidungsträger, Regierungsbeamte, NGO-Vertreter, lokale Führungskräfte, Militärpersonal, JournalistInnen, religiöse FührerInnen und Intellektuelle. Der »reflexive« Dialog unterschiedlicher gesellschaftlicher Repräsentanten – von der Grassroot-Ebene bis zur Top-Ebene – ermöglicht eine tiefere Konfliktanalyse, eine selbstkritischere Evaluierung bisheriger Strategien und kreativere Lösungsperspektiven innerhalb der einzelnen Konfliktparteien, die schließlich auch zu einer empathischeren Begegnung mit den Anderen führen sollen.

#### Literatur

- \* Buer, F. (1996): Nachwort zur Diskussion »Szene oder System, oder: Braucht das Psychodrama eine systemisch-konstruktivistische Erweiterung?« In: Ferdinand Buer (Hg.), Jahrbuch für Psychodrama, Opladen 1996, S. 183-189.
- \* Galtung, Johan (1998): Frieden mit friedlichen Mitteln. Opladen 1998.
- \* Galtung, Johan (2000): Conflict Transformation by Peaceful Means (the Transcend Method). Manual ([www.transcend.org](http://www.transcend.org)).
- \* Graf, Wilfried (2009): Kultur, Struktur und das soziale Unbewusste. Plädoyer für eine komplexe, zivilisationstheoretische Friedensforschung. Johan Galtungs Gewalt- und Friedenstheorie kritisch-konstruktiv weiterdenken. In: Isop/Ratkovic/Wintersteiner (Hg.), Spielregeln der Gewalt. Kulturwissenschaftliche Beiträge

zur Friedens- und Geschlechterforschung. Transcript: Biellefeld 2009, S. 27-66.

\* Graf, Wilfried (2007): Sociometry, Peace Research and Creative Conflict Transformation, Yearbook of the International Association of Grouptherapy and Psychodrama, S. 191-205.

\* Layder, D. (1997): Modern Social Theory: Key Debates and New Directions. London: UCL Press.

\* Morin, E. (1999): Heimatland Erde. Versuch einer planetarischen Politik. Wien: Promedia. (Originalausgabe: TerrePatrie. Paris 1993).

\* Neef, M. (1991) Human Scale Development, New York: The Apex Press.

\* Negt, O./Kluge, A. (1981): Geschichte und Eigensinn. Frankfurt: Zweitausendundeins.

\* Sibeon, R. (2004): Rethinking Social Theory. London: Sage.

#### AutorInneninfo



\* Dr. Wilfried Graf  
Dr. phil. (Soziologie und Pädagogik). Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie (IRKS) in Wien.

\* Gudrun Kramer  
Mag. a. phil. (Geschichte und Publizistik). Seit 2010 leitet sie für die deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) den regionalen Sozial- und Kulturfonds für palästinensische Flüchtlinge und die Bevölkerung in Gaza.

\* E-Mail: [wilfried.graf@gmail.com](mailto:wilfried.graf@gmail.com)