

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides Statt, die vorliegende Arbeit selbständig verfasst zu haben. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Alle von mir für direkte und indirekte Zitate benutzten Quellen sind nach den Regeln des wissenschaftlichen Zitierens angegeben. Mir ist bekannt, dass beim Verstoß gegen diese Regeln eine positive Beurteilung der Arbeit nicht möglich ist. Ich habe die Arbeit bzw. Teile davon weder im In- noch Ausland zur Begutachtung als Prüfungsarbeit vorgelegt.

Mir ist bekannt, dass die in der vorliegenden Arbeit Verwendung gefundenen Abbildungen der Zustimmung zur Benützung durch die RechteinhaberInnen bedurft hätten. Aufgrund des zur Erstellung der Arbeit vorgegebenen begrenzten zeitlichen Rahmens war mir jedoch eine Einholung dieser Rechte nicht möglich. Da die vorliegende Arbeit weder publiziert noch anderweitig kommerziell genutzt wird, befand ich die Nennung der UrheberInnen bzw. RechteinhaberInnen als ausreichend.

Bad Gastein, August 2013

Simone Hembach

Mein herzlicher Dank gilt...

- ... meinem Betreuer Dr. Wilfried Graf für die Hilfestellung bei der Themenfindung, die Möglichkeit zur Recherche in Tunesien und Israel und die Unterstützung während des Schreibens,
- ... Jan Brousek für sämtliche Vermittlungsarbeiten und die Versorgung mit Literatur
- ... der gesamten Kumi-Crew: Ahmed Badawi, Ofer Zalzburg, Anat Reisman-Levy, Shiri Barr, Michael Sternberg, Oday Karsh, Mario Scheijtmann, Jonathan Dudding, Gudrun Kramer, Brandon Sipes, und Michaela Birk für die interessanten Gespräche und Anregungen, sowie für die persönlichen und schriftlichen Interviews,
- ... der ehemaligen Müllnergassen-WG sowie allen, die dort aus- und eingegangen sind für fantastische Stunden am Designertisch, meiner lieben Punsy, Max & Moritz für sportliche Ausflüge in die Natur und herrliche Schwimmausflüge, Gössler-United, und schließlich allen FreundInnen, Bekannten und KollegInnen, die sich nach den Fortschritten der Diplomarbeit erkundigt haben und all jenen, die diese Frage zum richtigen Zeitpunkt vermieden haben,
- ... meiner Tante Annemarie für ihre Zeit und Aufmerksamkeit
- ... meinem Freund Seppi für seine Bemühungen, mir einen angenehmen Platz zum Schreiben zu schaffen, seine Geduld, Unterstützung, Aufmunterung sowie den technischen Support,
- ... meiner Mutter, meinem Vater und Hannelore für ALLES. Ihnen widme ich diese Arbeit.

Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu belassen und zu hoffen, dass sich etwas ändert.

(Albert Einstein)

I.	Einleitung	1
II.	Forschungsinteresse	2
III.	Forschungsfrage	3
IV.	Gliederung und Aufbau der Arbeit.....	4
Teil I: Methodik.....		7
1.1.	Methodische Herangehensweise.....	7
1.2.	Der Forschungsprozess: Von der Themenfindung zur Beantwortung der Forschungsfrage.....	7
1.3.	Interviews: Nichtstandardisierte Leitfadeninterviews bzw. offene ExpertInneninterviews.....	8
1.4.	Durchführung und Auswertung der Interviews	10
1.5.	Teilnehmende Beobachtung	12
1.6.	Analyse und Auswertung der teilnehmenden Beobachtung.....	13
1.7.	Zusammenfassung Methoden	13
Teil II: Theoretische Grundlagen		15
2.1.	Konflikt	15
2.1.1.	Unterscheidung Konflikt – Gewalt	15
2.1.2.	Konfliktebenen und -komponenten.....	16
2.1.3.	Definitionen von Konflikt.....	18
2.1.4.	<i>Protracted conflicts, deep-rooted conflict</i> und <i>intractable conflict</i>	19
2.1.5.	Dynamik und Entwicklung von Konflikten	20
2.1.6.	Verwendung des Konfliktbegriffs im Kontext dieser Arbeit.....	21
2.2.	Track 1-, track 2-, track 3-Ebene	22
2.3.	Defizite von Friedensprozessen	24
2.3.1.	Interdependenz-Defizit.....	25
2.3.2.	Gerechtigkeits-Defizit.....	26
2.3.3.	Prozess-Struktur-Defizit.....	27
2.3.4.	Das Authentizitäts-Defizit	27

2.4. Konfliktumgangsmechanismen und zivile Konfliktbearbeitung	28
2.4.1. Konfliktumgangsmechanismen nach Hizkias Assefa	28
2.4.2. Zivile Konfliktbearbeitung.....	29
2.4.3. Zeitdimension von Konfliktbearbeitung	31
2.4.4. Konfliktrtransformation	32
2.4.4.1. Unterscheidung der Konzepte	32
2.4.4.2. Definition	33
2.4.5. Das <i>peacebuilding</i> -Konzept	35
2.4.5.1. Entwicklung des <i>peacebuilding</i> -Konzepts	36
2.4.5.2. <i>Do No Harm</i>	37
2.4.5.3. <i>Working around/in/on conflict</i>	38
2.4.5.4. <i>Peace and Conflict Assessment</i>	39
2.4.5.5. Konzepte und Strategien	40
2.4.5.6. Versöhnung als Bedingung für <i>peacebuilding</i>	41
Teil III: Praxeologie.....	44
3.1. Der Israelisch-Palästinensische Konflikt – eine Übersicht.....	45
3.1.1. Zionismus und Einwanderung der Juden nach Palästina	45
3.1.2. Politische Entwicklungen.....	46
3.1.3. Der Oslo-Friedensprozess - verpasste Chance zur Versöhnung?!	50
3.1.4. Die Zweite Intifada und der Bau der Barriere.....	52
3.1.5. Conclusio	53
3.2. <i>P2P</i> Dialogprojekte	53
3.2.1. Dialog-Projekte im Kontext verschiedener Konfliktmanagement-Theorien	55
3.2.2. <i>P2P</i> -Dialog im israelisch-palästinensischen Konflikt	56
3.2.3. Beispiel eines <i>P2P</i> -Dialogprojekts	58
3.2.4. Erfolge der <i>P2P</i> -Dialogprojekte	60
3.2.5. Scheitern der <i>P2P</i> -Dialogprojekte	61
3.2.6. Abschließende Bemerkungen	64
3.3. Kumi.....	65

3.3.1. Grundgedanken und Entwicklungshintergrund des Kumi-Ansatzes	67
3.3.2. Theoretische Fundierung des Kumi-Ansatzes	71
3.3.3. Methodenentwicklung.....	72
3.3.3.1. ARIA: From Antagonism to Resonance	72
3.3.3.1.1. Der ARIA-Ansatz in identitätsbasierten Konflikten	74
3.3.3.1.2. Problematiken.....	75
3.3.3.2. ICA: Participatory Strategic Planning.....	76
3.3.3.2.1. Über ICA	76
3.3.3.2.1. ICA-Facilitation.....	77
3.3.3.2.3. <i>ToP</i> -Methoden	78
3.3.3.2.4. ICA-Arbeitsweise	78
3.3.3.3. Integrative Konfliktbearbeitung: Der Beitrag des „Institute for Integrativ Conflict Transformation and Peacebuilding“ (IICP) zum Kumi-Verfahren.....	79
3.3.3.3.1. Exkurs: Johan Galtungs „Transcend Methode“– Konflikttransformation mit friedlichen Mitteln.....	80
3.3.3.3.1.1. Direkte, strukturelle und kulturelle Gewalt	80
3.3.3.3.1.2. Grundbedürfnisse	81
3.3.3.3.1.3. Das Transcend-Verfahren	82
3.3.3.3.2. Von Integrativer zu Interaktiver Konflikttransformation – Entstehung und Entwicklung eines Verfahrens zur Bearbeitung komplexer Konflikte	83
3.3.3.3.3. Exkurs: Interactive Problem Solving – Sozial-psychologischer Konfliktlösungsansatz von Herbert C. Kelman.....	85
3.3.3.3.4. Weiterentwicklung des IICP-Verfahrens	87
3.3.4. Drei verschiedene Ansätze – Ein Ergebnis	89
3.3.5. Der Kumi- <i>flow</i>	90
3.3.6. Facilitation	95
3.3.7. Das Kumi-Pilotprojekt	98
3.3.8. Erfolge des Kumi-Pilotprojekts	99
3.3.9. Zwischenfazit.....	101
3.4. Kumi im Zusammenhang neuer Kontexte	101

3.4.1. Europa	102
3.4.1.1. Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) und Schura Hamburg	102
3.4.1.2. Transform Berlin	103
3.4.1.3. Grundtvig – Lifelong Learning Programm	104
3.4.2. Afrika	105
3.4.2.1. Ägypten	105
3.4.2.2. Tunesien	105
3.4.2.2.1. Kontext und Projekthintergrund	106
3.4.2.2.2. Das Projekt	107
3.5. Überwindung bisheriger Friedensprozessdefizite durch Kumi	109
3.6. Zukünftige Herausforderungen.....	112
V. Weiterführende Fragestellungen	114
VI. Abschließende Bemerkungen.....	115
Literaturverzeichnis.....	117
Werke.....	117
Downloads	120
Homepages	122
Nicht öffentlich verfügbare Dokumente	123
Zusammenfassung	124
Summary	126
Lebenslauf	128

I. Einleitung

Ich, die ich in Deutschland geboren und aufgewachsen bin, kann mir nicht vorstellen wie es ist, wenn mein Haus durch Bombenangriffe gefährdet ist. Ich kann mir nicht vorstellen wie es ist, von der ständigen Angst begleitet zu werden, dass jemand aus meinem Familien- oder Freundeskreis oder ich selbst durch einen Terroranschlag zu Schaden kommen könnte. Ich kann mir nicht vorstellen wie es ist, jeden Tag einen Checkpoint zu passieren, zu warten, kontrolliert zu werden, immer wieder befürchten zu müssen, heute nicht auf die andere Seite der Mauer zu meinem Arbeitsplatz zu gelangen. Ich kann mir nicht vorstellen wie es ist, über Jahrzehnte in einem Flüchtlingslager zu leben, ohne die Hoffnung, in mein Heimatland zurückkehren zu können.

Für mich und die meisten Personen aus meinem Umfeld sind diese Szenarien nur schwer vorstellbar. Für viele Menschen sind diese Sorgen und Ängste jedoch real. Auch wenn sie über die Jahre Strategien entwickelt haben, um mit ihnen umzugehen, so sind sie doch eine erhebliche Beeinträchtigung im Alltag. Die Rede ist von Menschen in Israel und den besetzten palästinensischen Gebieten (OPT), der Region zwischen Mittelmeer und dem Fluss Jordan. Sowohl für Menschen jüdischen, muslimischen als auch christlichen Glaubens ist dieses Land heilig. Die Frage danach, wer zuerst dort ansässig war, geht weit in die Vergangenheit zurück und lässt sich nicht sicher beantworten. Tatsache ist, dass zwei Völker - Juden und Araber - Anspruch auf das gleiche Territorium erheben und sich vor diesem Hintergrund über die Jahre ein äußerst komplexer Konflikt entlang mehrerer Konfliktlinien entwickelt hat, der bis heute zahllose Opfer auf beiden Seiten gefordert, Millionen von Menschen zu Flüchtlingen gemacht hat und trotz politischer und zivilgesellschaftlicher Anstrengungen im In- und Ausland bis dato nicht gelöst werden konnte.

Früh bin ich durch Berichterstattungen in den Medien mit dem Nahost-Konflikt in Berührung gekommen, doch erst durch mein Islamwissenschaftsstudium habe ich begonnen, mich näher mit dem Konflikt, seiner Geschichte und der gegenwärtigen Situation zu beschäftigen. Im Rahmen meines Studiums der Internationalen Entwicklung an der Universität Wien hat sich dieses Interesse kontinuierlich gesteigert und ich hatte in verschiedenen Seminaren die Möglichkeit, mein Kontextwissen zu vergrößern und verschiedene Sichtweisen auf den Konflikt zu erlangen.

Während mehrerer Reisen in die Region des Nahen Ostens konnte ich mir zudem ein eigenes Bild machen, was es für die Menschen bedeutet, in einer ständigen Konfliktsituation zu leben.

Besonders beeindruckend war für mich immer wieder die Erfahrung, wie viele Menschen sich - im Großen wie im Kleinen - , für den Frieden einsetzen und sich unermüdlich privat und/oder in Projekten und Organisationen engagieren, um Begegnungen zwischen Israelis und Arabern stattfinden zu lassen, Möglichkeiten zum gegenseitigen Austausch und Kennenlernen zu geben, und daran arbeiten, eine friedlichere Zukunft zu schaffen.

Wie die Geschichte gezeigt hat, konnten politische Friedensbemühungen bisher nur begrenzt Lösungen schaffen. Sowohl von palästinensischer als auch von israelischer Seite werden beharrlich Vorbedingungen gestellt, um überhaupt am Verhandlungstisch Platz zu nehmen. Forderungen beider Seiten stoßen auf Ignoranz und die Zeit vergeht, ohne dass eine Lösung, die den Bedürfnissen beider Konfliktparteien gerecht wird, in greifbare Nähe rückt.

Fakt ist, dass das eine nicht ohne das andere geht: Politische Beschlüsse, die ohne Rückhalt in der Bevölkerung gefasst werden, sind in der Regel ebenso gegenstandslos wie Bemühungen der Zivilgesellschaft, die von offizieller Ebene nicht wahrgenommen und durch Abkommen in die Tat umgesetzt werden.

Auch das Thema Konfliktbearbeitung und –transformation hat mich im Laufe meines Studiums immer wieder beschäftigt. Für die vorliegende Abschlussarbeit war es naheliegend, beide Themen miteinander zu verbinden und mich tiefergehend mit Konflikttransformation im Israel-Palästina-Konflikt zu beschäftigen.

Im Rahmen des Seminars ‚Konfliktbearbeitung und Friedensförderung als Aufgabe von Entwicklungszusammenarbeit‘ wurde der relativ junge Konflikttransformationsansatz Kumi (Arabisch und Hebräisch für ‚Steh auf!‘) vorgestellt, der vor dem Hintergrund der speziellen Bedürfnisse des israelisch-palästinensischen Konflikts entwickelt wurde und dessen Besonderheit darin liegt, dass er eine Synergie aus drei verschiedenen methodischen Ansätzen bildet.

Seine theoretische Einbettung beruht auf der *Social Transformation in Conflict*-Theorie, die besagt, dass Konflikte in einem breiteren Kontext bestehen und nur durch einen tiefgreifenden sozialen Wandel gelöst werden können.

II. Forschungsinteresse

Das Forschungsinteresse und die sich daraus ableitende Forschungsfrage ist ein zentrales Element jeder Forschungsarbeit und nimmt eine wichtige Position im Prozess des

wissenschaftlichen Arbeitens ein. Die Forschungsfrage soll das Thema der Arbeit explizit vorgeben und definiert gleichzeitig deren Ziel und Zweck.

Das Forschungsinteresse dieser Arbeit richtet sich auf Friedensbemühungen und Konfliktbearbeitung im Israel-Palästina-Konflikt. Diese sind kein neues Phänomen und doch konnte keine der bisher angewandten Strategien zu einer nachhaltigen Lösung führen, indem die Bedürfnisse beider Konfliktparteien befriedigt werden konnten, ohne die jeweils andere Seite in wesentlichen Bereichen einzuschränken.

Konfliktbearbeitung auf zivilgesellschaftlicher Ebene allein, so hat sich gezeigt, ist nicht ausreichend, um dauerhaft Frieden zu schaffen. Ebenso ist es allein durch politische Beschlüsse, Waffenstillstandsabkommen und Friedensvereinbarungen nicht möglich, die Gewalt zu stoppen und bestehende Stereotype abzuschaffen, damit dauerhafter Frieden möglich wird.

Die Herausforderung für die Zukunft besteht deshalb darin, einen doppelten Weg zu beschreiten: Einerseits müssen die Menschen in Konfliktsituationen mit ihren alltäglichen Sorgen, Ängsten und Vorurteilen gegenüber „den Anderen“ erreicht werden, um sie in Lösungsstrategien miteinzubinden und Veränderungen von unten zu erwirken. Andererseits müssen ebenso Entscheidungsträger wie Gesetzgeber und Politiker in diesen Prozess involviert werden, die durch ihr Handeln Signale setzen und demonstrieren: Lösungen sind möglich!

Dieser Herausforderung stellt sich Kumi.

III. Forschungsfrage

Die Hauptforschungsfrage der vorliegenden Arbeit lautet:

Welche Verbesserungen konnten in der zivilen Konfliktbearbeitung durch das Kumi-Verfahren im israelisch-palästinensischen Friedensprozess gegenüber den P2P-Dialogprojekten nach Ende der Zweiten Intifada erreicht werden? Kann mit dem Kumi-Verfahren die Leistung erbracht werden, bisherige Defizite im israelisch-palästinensischen Friedensprozess zu überwinden?

Darüber hinaus wird ein Blick über den israelisch-palästinensischen Tellerrand geworfen und folgende Frage gestellt:

Welches Potenzial besitzt das Kumi-Verfahren im Zusammenhang neuer Kontexte?

In der Formulierung der Forschungsfrage spiegeln sich die zentralen Elemente der vorliegenden Arbeit wider. Dazu gehören die Geschichte des israelisch-palästinensischen Konflikts, die Untersuchung der Defizite bisheriger Verfahren und Methoden, sowie eine gründliche Auseinandersetzung mit dem Kumi-Verfahren selbst.

Die Forschungsfrage setzt gezielt einen zeitlichen Rahmen, in dem der Friedensprozess beleuchtet werden soll. Doch auch wenn der Fokus auf eine Phase gerichtet ist, die, im Vergleich zur gesamten Konfliktgeschichte, noch nicht in allzu weiter Vergangenheit liegt, ist es nötig, den historischen Kontext zu kennen, um Zusammenhänge zu begreifen. Für eine konstruktive Analyse ist neben der Untersuchung der Vergangenheit auch eine Einschätzung zukünftiger Entwicklungen und Aussichten nötig, um ein abgerundetes Bild zu schaffen und dem Forschungsgegenstand in seiner Komplexität gerecht zu werden.

IV. Gliederung und Aufbau der Arbeit

Der Aufbau dieser Arbeit umfasst drei Teile:

- I. Methodik
- II. Theoretische Grundlagen
- III. Praxeologie

Der **erste Teil** beschreibt die methodische Herangehensweise an diese Arbeit, die zum einen aus der Auswertung fachspezifischer Literatur zur Konfliktbearbeitung und –transformation besteht und zum anderen aus der Auswertung verschiedener Interviews und Gespräche, die im Verlauf des Forschungsprozesses im In- und Ausland stattfanden.

Um das Forschungsthema in einen Rahmen einzubetten, werden im **zweiten Teil** der Arbeit die theoretischen Grundlagen aufgearbeitet. Dazu erfolgt eine genaue Betrachtung des Konfliktbegriffs, der - je nach Definitionskontext - unterschiedliche Bedeutungen haben kann und nicht per se negativ zu bewerten ist.

In Bezug auf den amerikanischen Friedens- und Konfliktforscher John Paul Lederach werden die unterschiedlichen Akteursebenen (track 1, track 2, track 3) dargestellt, sowie deren Ansätze von Konfliktbearbeitung.

Es folgt eine Beschreibung der vier Defizite (*gaps*), die konstruktive Konflikttransformation in Friedensprozessen negativ beeinflussen oder gar behindern können.

Der Kumi-Ansatz als Hauptforschungsthema wird im Zusammenhang der zivilen Konfliktbearbeitung angewendet, weshalb das Konzept und in dessen Kontext Konflikttransformations- und *peacebuilding*-Methoden einer eingehenden Untersuchung unterzogen werden.

Der **dritte Teil** ist der Praxeologie gewidmet und für die Untersuchung des Forschungsthemas von besonderer Relevanz.

Um den Kontext und die Zusammenhänge des Konflikts in Israel und Palästina im Untersuchungszeitraum zu verstehen, wird zuerst eine Einführung in die Entstehung und den Verlauf des Nahost-Konflikts gegeben, in denen die wichtigsten Entwicklungen und Eckdaten dargestellt werden. Ein wichtiger Meilenstein stellt der Oslo-Friedensprozess dar, der im Jahr 1993 in einem israelisch-palästinensischen Friedensabkommen auf höchster politischer Ebene gipfelte, in dem sich beide Seiten erstmals offiziell anerkannten. Daraufhin entwickelte sich in den darauffolgenden Jahren eine regelrechte ‚Friedensindustrie‘. Durch sogenannte *people-to-people* (P2P)-Dialogprojekte wurde das Ziel verfolgt, die politischen Friedenserfolge auf zivilgesellschaftlicher Ebene zu festigen.

Darüber hinaus steht der Kumi-Ansatz im Zentrum der Betrachtungen. Initiiert von einer Gruppe junger engagierter Sozialwissenschaftler begann in den ersten Jahren des neuen Millenniums, zuerst in Israel und Palästina, später auch über die nahöstlichen Grenzen hinaus, eine neue Phase der zivilen Konfliktbearbeitung.

Eingebettet in die *Social Transformation in Conflict* (STiC) –Theorie wird Kumi von der Idee geleitet

(...) that conflicts exist within broader contexts in which deeply rooted identities are bound together with entrenched social structures. [...] Becoming conscious of the interrelation between identity and social structures and the way in which conflict is an expression of that interrelation enables individuals and groups to look for non-violent, transcending solutions [...] (www.transform-centre.org, Stand: 21.05.2013).

Auf den Punkt gebracht: Erfolgreiche Konflikttransformation kann nur im Kontext sozialen Wandels stattfinden.

Die Besonderheit des Kumi-Ansatzes liegt in seiner multi-methodischen Herangehensweise. Zusammengesetzt aus der *From Antagonism to Resonance*-Methode von ARIA, *Participatory Strategic Planning* von ICA sowie des integrativen Konfliktbearbeitungsverfahrens des ehemaligen IICP, entstand mit Kumi ein partizipativer und aktionsorientierter Ansatz, der weitaus mehr als die Summe seiner Teile ist.

Vervollständigt wird die Darstellung des Konflikttransformationansatzes durch die Beschreibung des *Kumi-flows*, in dessen Verlauf die Tools und Strategien der drei

methodologischen Ansätze zur Anwendung kommen. Ein besonderes Charakteristikum des Kumi-flows sind die *doorways* am Ende jeder Phase. Diese können erst durchschritten werden, wenn die jeweiligen Ziele zufriedenstellend erreicht wurden.

Der gesamte Kumi-Prozess wird von eigens in der Methode geschulten Facilitatoren¹ begleitet, denen ein gesondertes Kapitel gewidmet ist.

In einem Zeitraum über zwei Jahre (2009 – 2011) wurde ein Kumi-Pilotprojekt mit verschiedenen Zielgruppen aus Israel, Palästina und Europa durchgeführt, das u.a. dazu beitragen sollte, die neue Methode in der Praxis zu testen und bei Bedarf zu modifizieren. Wie die Praxis gezeigt hat, konnten einige der gewünschten Ziele durch das Projekt erreicht werden.

Im Laufe der vergangenen Jahre konnte sich der Kumi-Ansatz über die israelisch-palästinensischen Grenzen hinaus durchsetzen und wird inzwischen auch auf anderen Kontinenten zum Einsatz gebracht. Deshalb ist es lohnenswert, Kumi auch im Zusammenhang neuer Kontexte darzustellen. In Europa hat sich in den vergangenen Jahren ein qualifiziertes Netzwerk gebildet, durch das zahlreiche Projekte zustande kommen konnten.

Vor dem Hintergrund des Arabischen Frühlings und dessen weitreichenden Folgen konnten auch in Nordafrika neue Aufgabenfelder erschlossen werden.

Einer der Ansprüche bei der Entwicklung des Kumi-Ansatzes lag darin, die Defizite bisheriger Ansätze und Projekte zu überwinden, indem ein Fokus auf die Bearbeitung der Tiefendimensionen des stark auf Identität basierenden Israel-Palästina-Konflikts gelegt wurde. Im Vergleich zu anderen Konflikttransformationsansätzen bleibt es jedoch nicht nur beim Reden über den Konflikt, sondern es folgen konkrete Aktionen im Anschluss an die direkte Konfliktbearbeitung.

Der letzte Teil der Arbeit befasst sich mit den zukünftigen Herausforderungen, die sich im Kontext der verschiedenen Anwendungsbereiche ergeben haben. Dabei geht es nicht ausschließlich um methodische Belange. Es stehen ebenso verschiedene organisatorische Fragen im Raum, die einer Klärung bedürfen, um auch in Zukunft handlungsorientiert arbeiten zu können.

¹ Der Begriff "Facilitator" stammt vom englischen Verb "to facilitate" (etwas unterstützen/erleichtern) und kann im hier verwendeten Kontext mit „Prozessbegleiter“ synonym verwendet werden. Ich werde der Leserlichkeit halber im Folgenden weiterhin den Begriff „Facilitator“ verwenden, wobei selbstverständlich auch die weibliche Form gemeint ist.

Teil I: Methodik

1.1. Methodische Herangehensweise

Grundsätzlich stehen in der empirischen Sozialforschung zwei Methoden als Herangehensweise zur Verfügung: die qualitative oder die quantitative Methode, wobei es nicht zwingend ein „oder“ sein muss. Vielmehr können beide Methoden in der Forschung miteinander verbunden werden und gleichermaßen in eine Forschungsarbeit einfließen.

In der vorliegenden Arbeit wurde hauptsächlich mit der qualitativen Methode gearbeitet. Dies hat jedoch nicht den Schluss zur Folge, dass quantitative Elemente wie Zahlen oder Daten nur von untergeordneter Bedeutung sind.

Während des Forschungsprozesses wurden zwei Elemente der qualitativen Forschungsmethode verwendet: Zum einen wurden Interviews in Israel und besetzten palästinensischen Gebieten durchgeführt, zum anderen fand eine teilnehmende Beobachtung in Tunesien statt.

Forschungsprozesse erfolgen in der Regel nach einer bestimmten Struktur.

Im folgenden Kapitel werde ich den Forschungsprozess vorstellen, wie ihn Gläser und Laudel beschreiben, und die von mir durchgeführten Schritte erläutern.

1.2. Der Forschungsprozess: Von der Themenfindung zur Beantwortung der Forschungsfrage

Gläser und Laudel (2010: 35) stellen die Struktur, nach der empirische sozialwissenschaftliche Forschungsprozesse in der Regel ablaufen, sehr anschaulich dar. Demnach stehen an erster Stelle das Formulieren einer Forschungsfrage, die Entscheidung für eine Erklärungsstrategie und die theoretischen Vorüberlegungen. Darauf folgt die Entwicklung einer Untersuchungsstrategie (Fall- und Methodenauswahl). In den weiteren Schritten folgen Datenerhebung (Interviews) sowie deren Auswertung und zuletzt die Interpretation der Ergebnisse und die Beantwortung der Untersuchungsfrage.

Soweit die Theorie. Mir hat sich schnell gezeigt, dass dieser schematische Forschungsablauf dem behandelten Thema nicht gerecht werden kann. Die Struktur meines Forschungsprozesses unterscheidet sich deshalb in einigen wesentlichen Punkten von der von Gläser und Laudel. Darum werde ich im Folgenden meine spezifische Vorgehensweise darstellen und erläutern.

Nach der Festlegung des Themas begann der Forschungsprozess mit einer Recherchephase, deren Ziel vornehmlich darin lag, einen Überblick über zentrale Themenbereiche (und Unterthemen) zu gewinnen, die im Verlauf der Forschung relevant sein würden und einer näheren Untersuchung bedürfen.

In diesem Schritt habe ich bereits eine große Menge an Informationen zusammengetragen, woraus ich mir ein breites Kontextwissen bilden konnte. Nun konnte ich im nächsten Schritt ein Forschungsinteresse formulieren, das vor allem dazu dient, die Thematik einzugrenzen und den Fokus künftig auf ausgewählte Aspekte zu richten.

Mit dieser Vorbereitung, jedoch noch immer ohne Forschungsfrage, folgte die Phase der qualitativen Datenerhebung durch Interviews und eine teilnehmende Beobachtung. Die auf diese Weise erhobenen Daten wurden einer eingehenden Inhaltsanalyse unterzogen und erst auf Grundlage der neu gewonnenen Informationen und Erkenntnisse erfolgte der Arbeitsschritt, in dem eine explizite Forschungsfrage formuliert werden konnte.

Mit dieser spezifischen Fragestellung vor Augen folgte schließlich die Interpretation und systematische Auswertung der erhobenen Daten. Auf dieser Grundlage erfolgte schließlich die Beantwortung der Untersuchungsfrage.

1.3. Interviews: Nichtstandardisierte Leitfadenterviews bzw. offene ExpertInneninterviews

Da von vornherein feststand, dass der Hauptteil der Diplomarbeit auf Interviews basieren wird, war es umso wichtiger, mich im Vorhinein mit den verschiedenen methodischen Herangehensweisen zu beschäftigen, um die für meine Zwecke am besten geeignete Methode auszuwählen.

Letztlich schien mir die Methode von ExpertInneninterviews für mein Vorhaben optimal, wodurch auch die Entscheidung, mit welcher technischen Herangehensweise die Interviews durchgeführt werden sollten, schnell gefallen war.

Bei der Durchführung der Interviews kam ein Zusammenspiel zweier Interviewtechniken zum Einsatz: Zum einen das **nichtstandardisierte Leitfadenterview** und zum anderen das **offene Interview**. Eine Mischung dieser beiden Techniken erschien mir deshalb am stimmigsten, um eine möglichst breite Palette an Antworten zu erhalten.

Die Unterscheidung zwischen voll- und halbstandardisierten Interviews, bzw. dem nichtstandardisierten Verfahren liegt darin, wie strikt die Regeln für das Interview festgesetzt

werden. Je höher der Standardisierungsgrad, desto enggefasster (eingegrenzter) fallen die Ergebnisse aus (vgl. ebd.: 41ff).

So sind bei der vollstandardisierten Interviewtechnik sowohl die Fragen als auch die Antwortmöglichkeiten für jedes Interview identisch, während bei halbstandardisierten Interviews zwar die immer gleichen Fragen vorgegeben sind, die Antwortmöglichkeiten jedoch den Befragten überlassen werden. Kennzeichnend für die nichtstandardisierte Interviewtechnik ist das Fehlen jeglicher Vorgaben in Bezug auf Fragen und Antworten. (vgl. ebd.)

Wie bereits erwähnt, erschien mir für die Datenerhebung als sinnvollste Technik ein Zusammenspiel aus offenem Interview und Leitfadeninterview.

Konkret bedeutete dies, dass ich im Vorfeld bestimmte Themenbereiche definiert und als Fragen formuliert habe. JedeR InterviewpartnerIn bekam zu Beginn des Gesprächs einen Fragenkatalog ausgehändigt, der jedoch nicht als strikter Fragebogen, sondern als Gesprächsleitfaden dienen sollte.

Die Beantwortung der Fragen erfolgte nicht nach einer festgelegten Reihenfolge. Der Fragenkatalog wurde so konzipiert, dass verschiedene Themenbereiche angesprochen wurden, zu denen es jeweils ExpertInnen gab. So kam es, dass die Beantwortung bestimmter Themenbereiche, je nach InterviewpartnerIn, ausführlicher ausfiel, wobei stets darauf geachtet wurde, an Themen dranzubleiben, zu der der/die Befragten mehr zu sagen hatten, indem an dieser Stelle weiterführende Fragen von mir gestellt wurden.

Alle der von mir Befragten sind im Zusammenhang mit Kumi in unterschiedlichen Bereichen tätig. Dennoch habe ich bewusst allen die Möglichkeit gegeben, auf sämtliche Fragen zu antworten, um ein möglichst großes Informations- und Meinungsspektrum zu generieren.

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen habe ich darauf geachtet, Personen aus verschiedenen Aufgabenfeldern zu Wort kommen zu lassen, die für das Forschungsthema relevant sind.

Dafür wurden folgende Bereiche gewählt:

- Initiative/Beginn des Kumi-Ansatzes
- Methodenentwicklung
- Praktische Anwendung

Jede der befragten Personen kann insofern als ExpertIn für Kumi bezeichnet werden, da alle direkt mit der Kumi-Methode zu tun haben, indem sie beispielsweise die Initiierung angestoßen haben, in die Methodenentwicklung involviert sind oder als Facilitatoren in Workshops aktiv sind. Bei den durchgeführten Interviews handelt es sich daher um Experteninterviews.

ExpertInneninterviews können

1. der Exploration dienen, indem die Interviews zur Orientierung in einem thematisch unbekanntem oder unübersichtlichen Feld dienen;
2. eine systematisierende Funktion haben, indem die Interviews auf eine systematische und lückenlose Informationsgewinnung abzielen;
3. theoriegenerierenden Zwecken folgen, wenn das Interview der Erschließung und Rekonstruktion der subjektiven Dimension des ExpertInnenwissens dienen soll.

Auch wenn ExpertInneninterviews generell als leicht durchführbar gelten, müssen wesentliche Punkte beachtet werden, um die gewünschten Resultate zu erzielen:

Zunächst muss geprüft werden, dass es sich bei den Befragten um fachliche ExpertInnen handelt. Gläser und Laudel (2010: 11) bezeichnen mit dem Begriff Experte/Expertin eine Person, die aufgrund ihrer Ausbildung und meist langjähriger Erfahrung über fachspezifisches Wissen/Können verfügt. Ebenso sind ExpertInnen aufgrund ihrer Stellung in der Regel an Entscheidungsprozessen beteiligt.

Das A und O bei der Vorbereitung von ExpertInneninterviews ist die vorherige Auseinandersetzung mit dem Fachgebiet, um fachliche Kompetenz zu erwerben. Fehlt diese Kompetenz, kann es leicht passieren, dass die Befragten eine „didaktische“ Rolle übernehmen und dem Fragesteller/der Fragestellerin die fachlichen Grundzüge vereinfacht darstellen. Dadurch wird die Möglichkeit genommen, themenspezifische Fragen stellen zu können und sachgerechte Antworten zu bekommen.

1.4. Durchführung und Auswertung der Interviews

Sechs der ExpertInneninterviews fanden *face to face* innerhalb weniger Tage in Jerusalem, Tel Aviv und Ramallah statt. Die Interviews wurden in voller Länge mit Zustimmung der

Befragten auf einem Tonträger aufgezeichnet. Zusätzlich habe ich während des Gesprächs Notizen angefertigt.

Nach der Durchführung der Interviews wurden die Tonaufnahmen transkribiert, wodurch sich eine Fülle an gewonnenem Material („Daten“ in der Terminologie der qualitativen Sozialforschung) ergab, dass ich im folgenden Schritt ausgewertet habe, um relevante Informationen zu extrahieren.

Wie die Durchführung der Interviews kann auch die Auswertung der Interviews auf Grundlage verschiedener Zugänge erfolgen.

Zum einen ist es möglich, die gewonnenen Daten einer *freien Interpretation* zu unterziehen. Dieser Zugang hat den großen Vorteil, dass mit relativ geringem Aufwand schnelle Ergebnisse generiert werden können. Der Nachteil liegt bereits im Namen der Methode: Durch die freie Interpretation sind die Ergebnisse stark von der Subjektivität der forschenden Person abhängig, wodurch sie eventuell von zweifelhafter wissenschaftlicher Qualität sein können.

Der zweite mögliche Zugang ist die sequenzanalytische Methode, an der sich die *Grounded Theory* von Barney E. Glaser und Anselm E. Strauss (1967) orientiert. Bei diesem methodischen Zugang werden thematische Verknüpfungen auf der Basis fundierter (*grounded*) Daten extrahiert, die es ermöglichen, eine Theorie abzuleiten, um das untersuchte Phänomen zu erklären.

Ich habe mich bei der Auswertung, wie schon bei der Durchführung, für einen Methodenmix entschieden. Wo es mir geeignet schien, habe ich die gewonnenen Daten frei interpretiert, in anderen Fällen habe ich mich an der *Grounded Theory* orientiert. Die Herausforderungen der letztgenannten Methode liegen vor allem darin, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden, denn nicht alle erhobenen Daten sind gleichermaßen relevant. Überdies müssen die theoretischen Zusammenhänge erkannt und den Daten eine Bedeutung gegeben werden. Die Schwierigkeit liegt vor allem in Letzterem, denn hier gilt es, Konzepte, bzw. Kategorien zu bilden, denen die Daten zugeordnet werden können. Dabei muss besonders beachtet werden, dass nicht nur übergeordnete Begriffe gefunden werden, sondern Zusammenhänge wirklich erkannt werden.

1.5. Teilnehmende Beobachtung

Außer der Durchführung von Interviews erfolgte ein nicht unwesentlicher Teil der Datengewinnung durch teilnehmende Beobachtung.

Beobachten ist ein essentieller Teil alltäglicher menschlicher Handlungen. Im wissenschaftlichen Zusammenhang handelt es sich bei der Beobachtung um eine Methode der Datenerhebung, die über die Alltagshandlung hinausgeht, indem sie reflektiert, optimiert und methodisch kontrolliert wird.

Schwartz und Schwartz beschreiben die teilnehmende Beobachtung

[...] als einen Prozess, in dem die Anwesenheit des Beobachter in einer sozialen Situation zum Zwecke wissenschaftlicher Erhebung unterhalten wird. Der Beobachter steht in unmittelbarer persönlicher Beziehung zu den Beobachteten und indem er mit ihnen an ihren natürlichen Lebensbereichen partizipiert, sammelt er Daten [...] (zit. nach Girtler 2001: 63)

Kern der teilnehmenden Beobachtung ist, wie der Name schon sagt, die persönliche Teilnahme an den Interaktionen, die das Forschungsfeld darstellen. Durch die unmittelbare Erfahrung während der Beobachtung können neue Aspekte und Informationen über den Forschungsgegenstand generiert werden, die beispielsweise über Dokumente nicht zugänglich sind.

Eine teilnehmende Beobachtung kann, je nachdem wer oder was das Forschungsobjekt ist, verschiedene Formen haben. So unterscheidet Kochinka (2010: 453ff) verschiedene Formen der Beobachtung. Es wird zwischen *strukturierter* (standardisierter, kontrollierter) und *unstrukturierter* (freier, offener) *Beobachtung* unterschieden, was den Grad der Anleitung bei der Durchführung betrifft. Als zweites Formenmerkmal wird zwischen *teilnehmender* und *nicht teilnehmender Beobachtung* unterschieden. Bei der teilnehmenden Beobachtung wird weiter zwischen *aktiv teilnehmender* und *passiv teilnehmender* Beobachtung unterschieden. Wie sich aus den Begrifflichkeiten herauslesen lässt, ist der Beobachter bei der teilnehmenden Beobachtung selbst Teil der zu beobachtenden Situation (aktiv) oder zumindest anwesend und für die Akteure wahrnehmbar (passiv), bzw. im Falle einer nicht teilnehmenden Beobachtung physisch überhaupt nicht anwesend (z.B. Videoüberwachung).

Des Weiteren unterscheidet man zwischen *offener* (wissentlicher) *Beobachtung* und *verdeckter* (unwissentlicher) *Beobachtung*.

Auch wenn die teilnehmende Beobachtung eine anerkannte und überall auffindbare Methode der Sozialwissenschaft ist, fristete sie dennoch lange Zeit ein stiefmütterliches Dasein.

Ihr größter Kritikpunkt liegt im Problem des „going native“, worunter eine Überidentifikation mit dem Untersuchungsfeld verstanden wird, die zu Verzerrungen der Analyse führen kann.

Oftmals wird auch die fehlende Kontrolle der Beobachtungsleistung bemängelt und damit verbunden die Frage, ob die BeobachterInnen nur sehen, was sie auch sehen wollen (vgl. Girtler 2010:78).

Trotz ihrer Schwächen ist die Beobachtungsmethode von großer Bedeutung, allein schon aus dem Grund, dass es oft keine Alternativen gibt und sie sich überall einsetzen lässt.

1.6. Analyse und Auswertung der teilnehmenden Beobachtung

Aus einer teilnehmenden Beobachtung lassen sich schier endlos Daten gewinnen. Desto wichtiger ist es, dass sich die beobachtende Person auf die für sie relevanten Dinge beschränkt. Je nachdem was im Fokus der Beobachtung steht, ist es sinnvoll, neben Notizen währenddessen, die Beobachtung zusätzlich auf Video aufzunehmen. In jedem Fall ist es unerlässlich, im Nachhinein ein Protokoll mit den erhobenen Daten anzufertigen, durch das die Analyse und Auswertung vorgenommen werden kann.

1.7. Zusammenfassung Methoden

Noch einmal halte ich es für sehr wichtig zu betonen, dass der Verlauf meiner Forschung einem eher unkonventionellen Ablauf folgte, indem zu Beginn die Datenerhebungen durch Interviews und teilnehmende Beobachtung stattfanden und erst im Anschluss das Formulieren einer konkreten Forschungsfrage erfolgte. Natürlich ist es sinnvoll, bereits mit einer spezifischen Fragestellung an die Datenerhebung zu gehen, doch im Nachhinein hat sich gezeigt, dass mein Vorgehen tatsächlich positive Effekte hatte.

Indem ich mich bei den Interviews und der Beobachtung nicht auf ein im Vorfeld eng gefasstes Erkenntnisinteresse festlegte, erhielt ich ein großes Spektrum an Informationen und Gesichtspunkten aus den Antworten, das mir unter Umständen verborgen geblieben wäre. Die Breite an Auskünften ging jedoch keinesfalls auf Kosten der Ausführlichkeit und Tiefe, sodass genügend themenrelevante Informationen nach der Auswertungsphase zur Verfügung standen.

Um das Methodenkapitel abzuschließen, möchte ich den methodischen Verlauf meiner Forschung (angelehnt an die Darstellungsweise bei Gläsel/Laudel 2010) noch einmal grafisch skizzieren:

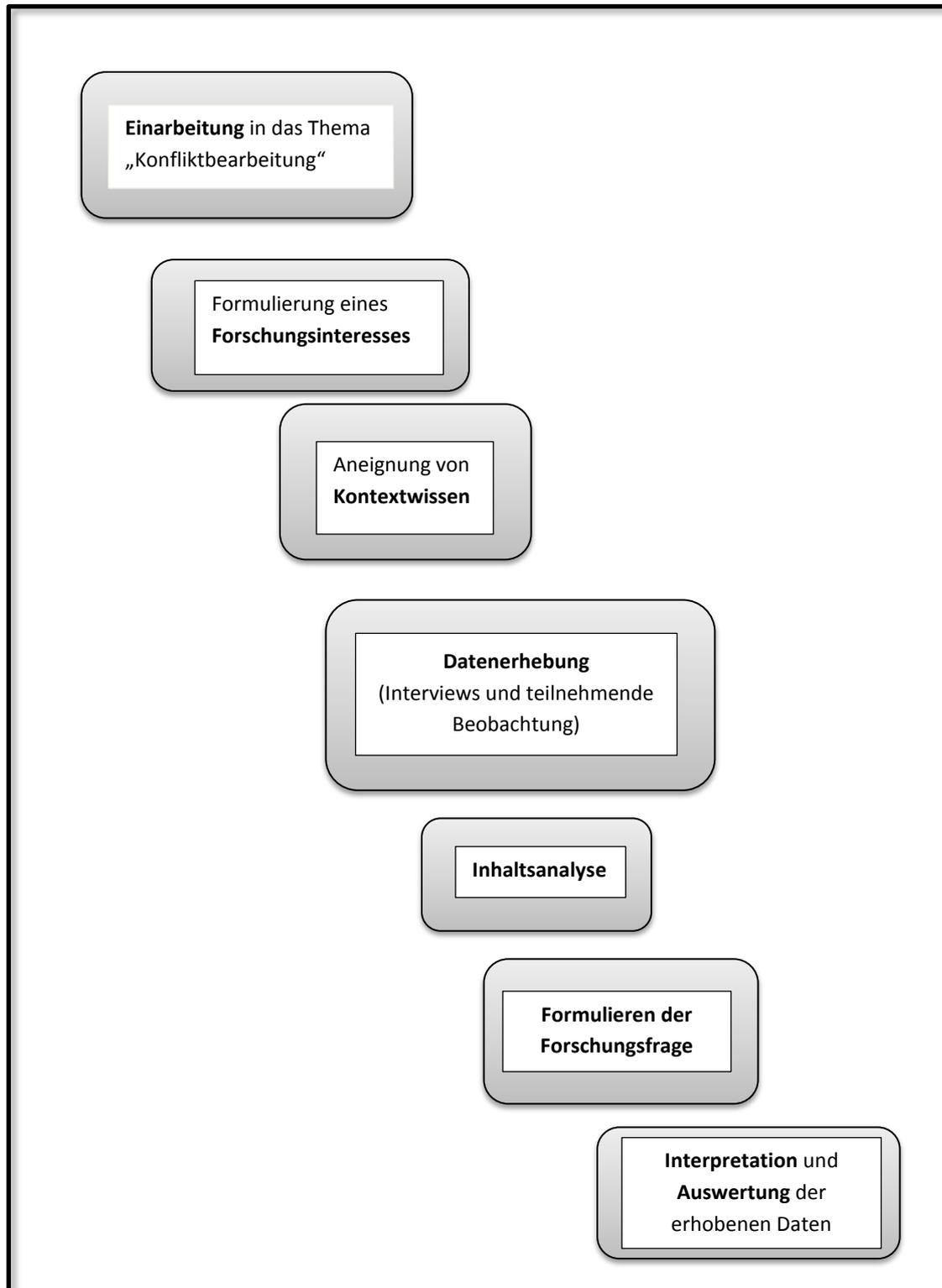


Abb.1: Methodischer Verlauf der Forschung

Quelle: In Anlehnung an Gläsel/Laudel 2010, eigene Darstellung

Teil II: Theoretische Grundlagen

2.1. Konflikt

Schon allein die Recherche zum Konfliktbegriff würde genug Stoff für zahllose Arbeiten bieten, weshalb im Rahmen dieser Arbeit nur ein kleiner, aber dennoch ausreichender Überblick über die verschiedenen Bedeutungen und Ausprägungen gegeben werden kann.

Um sich dem Konfliktbegriff langsam zu nähern, ist zunächst der Blick in ein etymologisches Wörterbuch hilfreich. Im Duden Herkunftswörterbuch erfährt man, dass der Terminus „Konflikt“ vom Lateinischen „*confligere*“ stammt, dessen Bedeutung „zusammenschlagen“, „zusammenstoßen“, „im Widerstreit stehen“ ist (vgl. Duden 2000).

Die ursprüngliche Bedeutung des Begriffs ist also eher destruktiv konnotiert.

Jeder Streit und jede Auseinandersetzung lässt sich zwar auf einen Konflikt zurückführen, es wäre jedoch zu kurz gefasst, einen Konflikt lediglich durch seine Ausprägung oder seine Austragungsform einer Bewertung zu unterziehen. Würde man dieser Logik folgen, wäre ein Konflikt per se destruktiv und damit negativ. Dem ist jedoch keinesfalls so. Ein Konflikt an sich ist nichts Schlechtes, vielmehr kommt es auf die Art und Weise des Umgangs an. Erst eine negative (friedensgefährdende) Austragungsform trägt zur Dysfunktionalität bei.

Konflikte finden im Alltag auf verschiedenen Ebenen statt und genauso vielschichtig ist der Gebrauch des Begriffs. Die Recherche in Fachbüchern, Lexika und im Internet hat gezeigt, dass es annähernd so viele Definitionsmöglichkeiten gibt wie Konflikte.

Ist es möglich, einen begrifflichen Kern ausfindig zu machen, den alle Formen von gesellschaftlicher und politischer Auseinandersetzung gemeinsam haben?

Im Folgenden werden einige Definitionen/Ansätze von Friedens- und KonfliktforscherInnen vorgestellt, die sich in ihren Arbeiten mit den verschiedenen Konfliktebenen und Konfliktarten beschäftigt haben.

2.1.1. Unterscheidung Konflikt – Gewalt

In unserem Alltag sind wir ständig mit Konflikten konfrontiert, denn sie sind Teil des menschlichen Lebens. Ein Konflikt manifestiert sich dann, wenn es zu Unvereinbarkeiten von Zielen, Bedürfnissen oder Erwartungen zwischen Individuen, sozialen Gruppen, Nationen etc.

kommt. Doch selbst wenn zwei oder mehr Parteien miteinander im Widerspruch stehen, bedeutet dies noch nicht zwangsläufig den Einsatz von Gewalt.

Die Unterscheidung der Konfliktausprägung liegt auf der Ebene, auf der der Konflikt stattfindet und der Intensität mit der er ausgetragen wird (vgl. Schrader 2012a).

Die Eskalation eines Konflikts in Gewalt ist ein sicheres Zeichen, dass ein konstruktiver Konfliktumgang gescheitert ist. Auch wenn Gewalt zu einem Ergebnis führen kann – indem eine Partei siegt und die andere verliert – bedeutet dies keine konstruktive Lösung, sondern führt in der Regel in eine Gewaltspirale, aus der die Betroffenen nur schwer wieder heraus können.

2.1.2. Konfliktebenen und -komponenten

Konflikte finden nicht nur auf öffentlicher Ebene, beispielsweise zwischen Systemen, Staaten oder politischen Parteien statt, sondern auch auf personeller und individueller Ebene. Sie sind nicht immer nach außen sichtbar, sondern werden auch oftmals im Verborgenen ausgetragen. Die Art und Anzahl der in einen Konflikt involvierten Akteure hat dabei entscheidenden Einfluss auf die Austragungsform.

Schrader (ebd.) legt seiner Analyse vier Konfliktebenen zugrunde:

- Intrapersonale Konflikte beschreiben den inneren Zustand des Individuums,
- interpersonale Konflikte beziehen sich auf eine mikrosoziale Gesellschaftsebene,
- innergesellschaftliche Konflikte finden auf einer mesosozialen Ebene statt,
- Konflikte im internationalen System finden auf makrosozialer Ebene statt.

Die Unterscheidung bei Gerhard Schwarz (1995) ist breiter gefächert und unterscheidet sieben Konfliktebenen:

- Persönliche Konflikte
- Paarkonflikte
- Dreieckskonflikte
- Gruppenkonflikte
- Organisationskonflikte
- Institutionskonflikte
- Systemkonflikte

Welches Konzept man auch immer anwenden mag, idealtypisch lassen sich in jedem Konflikt drei Komponenten ausmachen, auf die ein Konflikt aufbaut (vgl. Galtung 1998). Zu unterscheiden sind

- Haltungen und Einstellungen der Konfliktparteien, mit der die eigene Position bewusst oder unbewusst gerechtfertigt wird.
- Widersprüche zwischen unvereinbar scheinenden Zielen, Interessen und Bedürfnissen der Konfliktparteien.
- Spezifisches Verhalten der Konfliktparteien, das auf einen Konflikt hinweist und diesen ggf. weiter verschärft (z.B. Gewalt, Aggressivität, Konkurrenz).

Johan Galtung, Mitbegründer der Friedens- und Konfliktforschung, hat die drei Komponenten im sog. „Konfliktdreieck“ anschaulich dargestellt, das zu einem weit verbreiteten Werkzeug der Konfliktanalyse wurde.

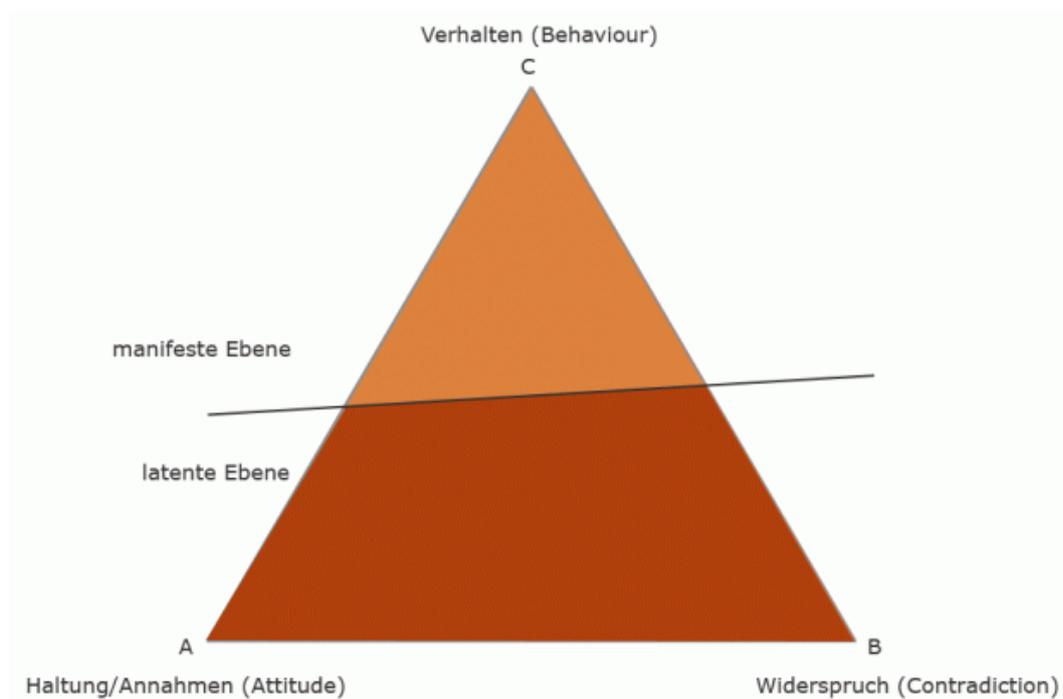


Abb. 2: Konfliktdreieck nach Johan Galtung

Quelle: <http://www.bpb.de/internationales/weltweit/innerstaatlichekonflikte/77073/konfliktbearbeitung-und-friedensfoerderung>, Stand: 18.02.2013

Aus der Grafik ist die Unterscheidung zwischen manifester und latenter Konfliktebene deutlich zu erkennen. Oftmals wird in einem Konflikt nur die obere Spitze des Dreiecks, also die sichtbaren Elemente, wahrgenommen, sprich: das durch den Konflikt hervorgerufene oder beeinflusste Verhalten. Dieses manifestiert sich häufig in Form von Gewalt. Widersprüche

und Haltungen (die latente Ebene), die ein solches Verhalten auslösen, bleiben jedoch unsichtbar. In einem sozialen Konflikt steht die latente Ebene oft in Verbindung mit Begriffen wie Kultur oder Gedächtnis.

Zwischen den Eckpunkten eines Konflikts besteht ein Zusammenhang. Für gewöhnlich reicht ein „objektiver“ Widerspruch zwischen zwei Parteien nicht aus, um einen Konflikt entstehen zu lassen. Wenn jedoch Interessen, Bedürfnisse und die Unvereinbarkeit von Zielen auch subjektiv wahrgenommen werden, spiegelt sich dies in der Haltung und dem Verhalten gegenüber der anderen Konfliktpartei wider. Mögliche Reaktionen sind Flucht, Angriff, Verdrängung oder im positiven Fall Bemühungen um eine friedliche Konfliktlösung.

2.1.3. Definitionen von Konflikt

Nachdem nun geklärt wurde, auf welchen Ebenen Konflikte stattfinden können und aus welchen Komponenten sie sich zusammensetzen, soll nun eine direkte Betrachtung des Begriffs folgen, indem einige Definitionen vorgestellt werden.

Den Anfang macht eine sehr allgemeine, aber vor allem wertfreie Definition, die der deutsch-britische Politiker und Soziologe Ralf Dahrendorf liefert. Er versteht unter dem Begriff Konflikt „jede Beziehung von Elementen, die sich durch objektive (latente) oder subjektive (manifeste) Gegensätzlichkeiten kennzeichnen lässt“ (Dahrendorf 1992: 235).

Auf sozialer Ebene definiert Friedrich Glasl, der sich nicht nur in seiner Heimat Österreich einen Namen als Konfliktforscher gemacht hat, einen sozialen Konflikt folgendermaßen:

Ein sozialer Konflikt ist eine Interaktion

- zwischen zwei Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisation usw.),
- wobei wenigstens ein Akteur
- eine Differenz, bzw. Unvereinbarkeiten im Wahrnehmen, im Denken bzw. Vorstellen, im Fühlen und im Wollen
- mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt,
- dass beim Verwirklichen dessen, was der Akteur denkt, fühlt oder will eine Beeinträchtigung
- durch einen anderen Akteur (die anderen Akteure) erfolgt.

(Glasl 2004: 17)

Konflikte sind im alltäglichen Leben unvermeidbar, denn sie sind ein natürliches Phänomen menschlicher Beziehungen. Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass das Auftreten von Konflikten von vornherein als negativ zu bewerten ist. Konflikte sind notwendig, denn sie bergen das Potenzial für konstruktiven Wandel, Weiterentwicklung und Umdenken. Ohne Konflikte ist eine Veränderung des Status Quo oft nicht möglich, weshalb sie auch als Chance betrachtet werden sollten.

Die Gründe für die Entstehung eines Konflikts, speziell im politischen Kontext, liefert folgende Definition:

Ein Konfliktzustand kann ganz allgemein als ein Spannungszustand beschrieben werden, der dadurch entsteht, dass zwischen zwei oder mehreren Parteien unvereinbare Gegensätze in Bezug auf ein bestimmtes Gut vorhanden sind. Kennzeichnend für politische Konflikte in und zwischen Staaten ist, dass sich die Interessensgegensätze auf nationale Werte wie territoriale Unabhängigkeit, nationale Selbstbestimmung, Verfügung über das Entscheidungsmonopol, d.h. allgemein auf die Merkmale, die einen Staat kennzeichnen, beziehen müssen, dass die Interessensgegensätze mit einer bestimmten Dauer ausgetragen werden und eine bestimmte Reichweite besitzen, d.h. weite Bevölkerungskreise einbeziehen (Pfetsch 1994: 2).

Auch die Definition des Heidelberger Instituts für Internationale Konfliktforschung (HIK) geht in diese Richtung:

Konflikte sind Interessensgegensätze (Positionsdifferenzen) um nationale Werte von einiger Dauer und Reichweite zwischen mindestens zwei Parteien (organisierte Gruppen, Staaten, Staatengruppen, Staatenorganisationen), die entschlossen sind, diese (Konfrontation) zu ihren Gunsten zu entscheiden. Konfliktgegenstände sind: Territorium, Sezession, Dekolonisation, Autonomie, System/Ideologie, nationale Macht, regionale Vorherrschaft, internationale Macht, Ressourcen, Sonstiges. (vgl.: HIK 2006).

Zudem unterscheidet das HIK verschiedene Konfliktintensitäten, angefangen von latenten Konflikten über manifeste Konflikte (nicht gewaltsam), Krise, ernste Krise, bis hin zu Krieg.

2.1.4. *Protracted conflicts, deep-rooted conflict und intractable conflict*

Während zwischenstaatliche Konflikte nach dem Ende des Kalten Krieges stark zurückgegangen sind, ist die Zahl der innerstaatlichen bzw. gesellschaftlichen Konflikte seither stark gestiegen. Solche Konflikte sind besonders komplex, da sie in der Regel entlang mehrerer Konfliktlinien führen. Der Konflikt zwischen Israel und Palästina, um den es in dieser Arbeit geht, weist sämtliche der im Folgenden dargestellten Kriterien auf.

Edward Azar hat sich in seinen Arbeiten mit dieser Art von gesellschaftlichen Konflikten beschäftigt und definiert *protracted conflict* als

„the prolonged and often violent struggle by communal groups for such basic needs as security, recognition and acceptance, fair access to political institutions and economic participation”
(Azar zit. n. Gawerc 2006: 436).

Protracted conflicts ziehen sich oft über lange Zeiträume hin, wobei es nur sporadisch zu Ausbrüchen offener Gewalt kommen kann. Azar betont daher besonders, dass sie kein spezifisches Ereignis, sondern einen Prozess darstellen (vgl. Brecher, Wilkenfield 2000: 5)

Der australische Diplomat John W. Burton benutzt in seinen zahlreichen Publikationen zu Konfliktresolution und -prävention hauptsächlich den Ausdruck *deep-rooted conflict*, womit

er den Fokus auf die Konfliktursachen richtet. Diese sieht er in den „[h]uman needs that are non-negotiable such as identity, recognition, participation, and security (...)“, weshalb „[i]dentity groups will seek almost *any* mean to fulfill their needs“ (Gawerc 2006: 436). Die Lösung solcher Konflikte sieht Burton daher auch nur in der Befriedigung der grundlegenden Bedürfnisse.

Andere wiederum bevorzugen den Terminus *intractable conflicts*, der folgendermaßen charakterisiert wird:

being protracted, continual, violent, perceived as irreconcilable, zero-sum, central to the lives of the identity groups involved, and total in that it is about the needs and values essential for the conflicting groups' survival (ebd.: 436f).

Die Begriffe *protracted conflicts* (langwierige Konflikte), *deep-rooted conflicts* (tief verwurzelte Konflikte) oder *intractable conflicts* (schwer zu bewältigende Konflikte) werden in der Literatur bedeutungsgleich verwendet und sind daher austauschbar.

Der Israel-Palästina-Konflikt lässt sich zweifellos in diese Kategorie einordnen.

2.1.5. Dynamik und Entwicklung von Konflikten

Logischerweise ist ein Konflikt kein statisches Phänomen, sondern verändert sich permanent durch Interaktionen zwischen den Konfliktparteien.

Adam Curle (1971) beschreibt den typischen Konfliktverlauf in vier Phasen: Zu Beginn herrscht ein latenter, verborgener Konflikt, in dem sich die Betroffenen (noch) nicht einer Machtungleichheit bewusst sind. Darauf folgt die Konfrontation (offener Konflikt), die schließlich in Verhandlungen übergeht. Diese münden im besten Fall in „*increased justice*“.

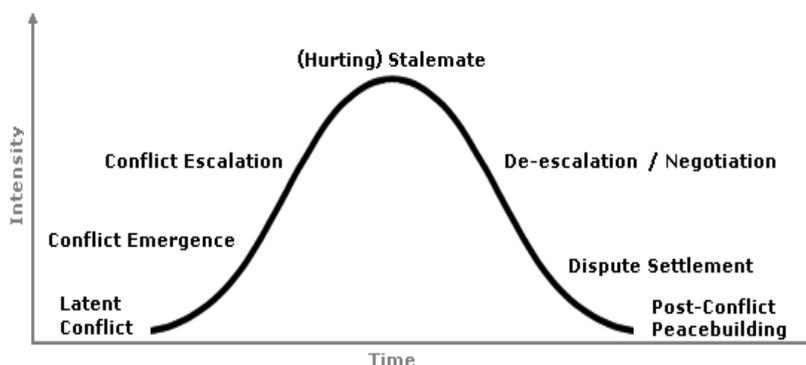


Abb. 3: Konfliktentwicklung und -entwicklung
Quelle: Quelle/UrheberIn unbekannt

Curle betont, dass ein Konflikt keineswegs immer streng in dieser linearen Reihenfolge abläuft, sondern immer wieder einen Schritt zurück springen kann und sich für unbestimmte Zeit wiederholen kann.

2.1.6. Verwendung des Konfliktbegriffs im Kontext dieser Arbeit

Mit den vorangegangenen Ausführungen sollte deutlich gemacht werden, dass die Probleme oftmals nicht in Konflikten als solchen bestehen, sondern in der Art und Weise wie mit ihnen umgegangen wird. Konflikte können den Motor für positive Veränderung darstellen, weswegen sie als solches nicht per se negativ gesehen werden dürfen. Auch John Paul Lederach (2010: 83 und 2003: 23f), ein international anerkannter Experte der Friedensforschung vertritt diesen Standpunkt und nennt vier Dimensionen, auf die Konflikte ein positives Potenzial für Veränderungen haben können:

- Persönliche Dimension: bezieht sich auf den Wandel einzelner Individuen.
- Beziehungs-Dimension: umfasst Veränderungen auf der zwischenmenschlichen Ebene.
- Strukturelle Dimension: richtet ihren Fokus auf die dem Konflikt zugrunde liegenden sozialen, politischen und ökonomischen Strukturen.
- Kulturelle Dimension: bezieht sich auf Veränderungen, die im weitesten Sinn mit Identität zusammenhängen.

Um ihr positives Potenzial zu nutzen, müssen Konflikte daher zugelassen und in einem weiteren Schritt bearbeitet werden. Jedoch geht es darum, Gewalt als Austragungsform zu verhindern und stattdessen konstruktive und vor allem nachhaltige Ansätze zu unterstützen und anzuwenden. Oder anders ausgedrückt: Es gilt „einen Zustand des ‚positiven Friedens‘ anzustreben, in dem die Abwesenheit von Gewalt („negativer Frieden“) durch die Förderung sozialer Gerechtigkeit ergänzt und auf diese Weise dauerhaft und legitim gesichert wird“ (Ropers 2002: 11).

2.2. Track 1-, track 2-, track 3-Ebene

In der Konfliktbearbeitung ist die Differenzierung der verschiedenen Führungsebene zu einem wichtigen Aspekt geworden, indem die Frage gestellt wird, von wem welche Maßnahmen ausgehen und an wen diese adressiert sind. Durchgesetzt hat sich eine Einteilung in drei Ebenen: Die oberste, die mittlere und die unterste Führungsebene, auch track 1-, track 2- und track 3-Ebene genannt.

John Paul Lederach (2010: 37ff) stellt die drei Gesellschaftsebenen pyramidenförmig dar und erörtert deren unterschiedliche Beiträge zum Frieden (siehe Abb. 4).

Auf der obersten, der track 1-Ebene, befinden sich die höchsten Repräsentanten aus Politik und Militär, sowie religiöse Führer mit hohem öffentlichem Einfluss. Ihnen ist gemeinsam, dass sie in der Öffentlichkeit besonders sichtbar sind.

Die track 2-Ebene wird von der mittleren Führungsschicht (Akademiker, Intellektuelle, ethnische und religiöse Führer, humanitäre Führungskräfte) geprägt. Ihre Stärke liegt vor allem darin, dass sie Kontakte sowohl zum Top-Level als auch zum Grassroot-Level pflegt. Im Gegensatz zur Führungsschicht auf der obersten Ebene sind die mittleren Führungspersonen in der Öffentlichkeit weniger sichtbar und verfügen über weniger Einfluss und politische Macht, was ihnen jedoch mehr Flexibilität garantiert.

Die Basis der Pyramide, die track 3-Ebene, repräsentiert die breiteste Bevölkerungsschicht, die unter Konflikten in der Regel am meisten zu leiden hat. Repräsentiert wird sie durch lokale Führungskräfte, Komunalentwickler und Führungskräfte heimischer NGOs.

Wichtig ist die Anmerkung, dass Identitätslinien in Konflikten keineswegs nur horizontal verlaufen. Stattdessen bilden Ethnizität, Religion und/oder regionale Geographie die wichtigsten Linien entlang derer Konflikte verlaufen (ebd.: 43). Lederach sieht in diesem Sachverhalt ein großes Manko in Friedensprozessen, wie es in Kapitel 2.3.1. noch einmal ausführlich thematisiert wird.

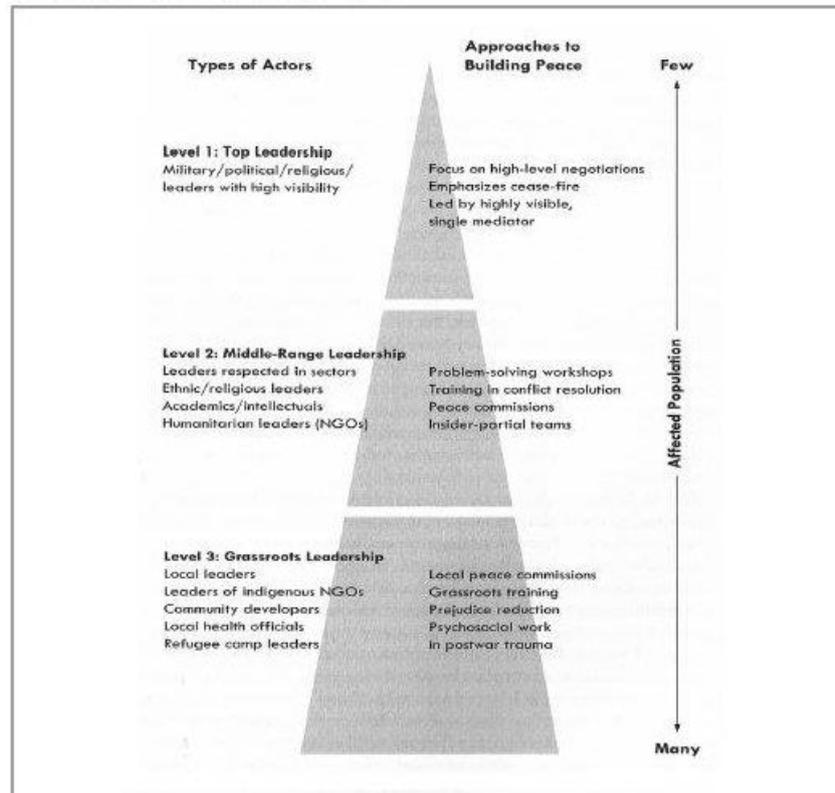


Abb. 4: Akteure und Ansätze von Konfliktbearbeitung
Quelle: Lederach 2010: 39

Peacebuilding- und Konflikttransformationsansätze sind auf allen drei Ebenen möglich.

Die track 1-Ebene ist die Ebene der offiziellen Diplomatie, bei der es vor allem um die Durchsetzung von Waffenstillständen oder um Abschlüsse von Friedensabkommen geht. (vgl. ebd.: 44 und Ropers 2002: 41).

Mit den Bemühungen auf oberster Ebene ist die Aussicht auf einen *top-down*, bzw. *trickle-down* Effekt verbunden, welcher besagt, dass die auf oberster Ebene erreichten Leistungen Auswirkungen auf die darunter liegenden Ebenen haben. Um jedoch dauerhaft Frieden halten zu können, müssen auf Abkommen zusätzliche Taten folgen, wie z.B. demokratische Wahlen, in die alle Teile der Bevölkerung miteingebunden sind. Dies ist in der Regel jedoch nur selten der Fall. Idealerweise gehen offizielle Verhandlungen und Legitimationsbemühungen Hand in Hand, sprich: *bottom-up* (s.u.) und *top-down* bekräftigen sich gegenseitig (vgl. Ropers 2002: 41).

Die mittlere track 2-Ebene zielt auf Bemühungen der inoffiziellen Diplomatie ab. Akteure dieser Ebene nehmen in der Regel eine unparteiische Stellung im Konflikt ein, die sie dazu befähigt, die Grundlage für die Herbeiführung und Erhaltung von Frieden herzustellen (vgl. Lederach 2010: 46). Beispiele für Konfliktbearbeitungsansätze sind *problem-solving* Workshops (vgl. Kapitel 3.3.3.2.1.) oder Friedenskommissionen.

Der Begriff der track 3-Ebene wird in der Literatur nicht immer einheitlich verwendet. Es hat sich jedoch herauskristallisiert, dass mit diesem Begriff „all jene Aktivitäten beschrieben werden, die auf eine Transformation der dem Konflikt zu Grunde liegenden Strukturen zielen“ (Ropers 2002: 41).

Die unterste Ebene stellt aufgrund der großen Anzahl an Personen die größte Herausforderung dar, gleichzeitig liegt jedoch genau darin ihr Potenzial. Einer der wichtigsten *peacebuilding*-Ansätze auf der untersten Ebene ist der *bottom-up* Ansatz, bei dem zuerst auf der untersten Ebene Einigungen, z.B. für einen Waffenstillstand, erzielt werden. Ist dieser Schritt gelungen, kann der Prozess auf der nächsthöheren Ebene fortgesetzt werden (vgl. Lederach 2010: 55).

Die Erfahrungen mit Konflikttransformations- und *peacebuilding*-Methoden hat gezeigt, dass die Einbeziehung der track 2- und track 3-Ebenen eine absolut notwendige Voraussetzung für eine nachhaltige Konfliktregelung darstellt. Einigungen, die lediglich auf oberster Ebene getroffen wurden, stoßen bei der Basis der Gesellschaft oftmals auf extreme Widerstände und sind daher dauerhaft nur schwer umzusetzen (Ropers 2002: 41). Im Konflikt zwischen Israel und Palästina zeigte sich dies besonders deutlich im Ausbruch der Zweiten Intifada. Politische Entscheidungen (auch wenn diese mit Hilfe der mittleren Ebene zustande kamen) konnten keinen tiefgreifenden sozialen Wandel in den Bevölkerungen hervorrufen (ausführlicher dazu Kapitel 3.1.3.).

2.3. Defizite von Friedensprozessen

John Paul Lederach beschreibt vier Defizite (*gaps*), die in Friedensprozessen auftreten können. Unter Defizit versteht er die Unfähigkeit oder Insuffizienz in den konzeptionellen und praktischen Rahmenbedingungen, die einer konstruktiven Konflikttransformation im Wege stehen, bzw. diese negativ beeinflussen (vgl. Lederach 2002 und 2005). Lederach unterscheidet folgende Defizite, die im Weiteren erläutert werden:

- Interdependenz-Defizit (*interdependence gap*)
- Gerechtigkeits-Defizit (*justice gap*)
- Prozess-Struktur-Defizit (*process-structure gap*)
- Authentizität-Defizit (*authenticity gap*)

2.3.1. Interdependenz-Defizit

Gegenseitige Abhängigkeit beruht auf Beziehungen und diese stellen den Kern von Friedensprozessen dar. Kommt es jedoch zu Störungen dieser Beziehungen oder existieren diese erst gar nicht, führt dies zu erheblichen Beeinträchtigungen und mangelndem Erfolg in Friedensprozessen.

Um das Interdependenz-Defizit zu begreifen, ist es hilfreich, sich Lederachs Gesellschaftspyramide (siehe Abbildung 4) ins Gedächtnis zu rufen.

Der Kern des Defizits besteht nun darin, dass es lediglich auf der horizontalen Ebene zu einem Austausch kommt. Sprich: Akteure mit relativ ähnlichem Status bleiben in der Regel unter sich. An den Verhandlungstischen sitzen Politiker Politikern gegenüber, VertreterInnen von NGOs haben Kontakt mit ihresgleichen und Repräsentanten der Grassroot-Ebene bleiben ebenfalls unter sich (Lederach 2010: 43).

Ein wechselseitiger Austausch oder Zusammenarbeit auf vertikaler Ebene findet so gut wie gar nicht statt.

Der Schwerpunkt der Dialoge in bisherigen Friedensprozessen lag in wechselseitigen Kontakten auf horizontaler Ebene, was dazu geführt hat, dass diese mehr und mehr gefestigt wurden.

Für erfolgreichere Friedensprozesse, so Lederach (1995), müssen soziale Trennungslinien überwunden und vertikale Kapazitäten gestärkt werden. Indem direkte Kontakte zwischen der höheren Führungsebene und der Basis hergestellt und gepflegt werden, kann gegenseitiges Verständnis und Respekt geschaffen werden, was wiederum positive Auswirkungen auf zivile Konfliktbearbeitung hat.

Natürlich wäre es falsch, Begegnungen auf horizontaler Ebene grundsätzlich auszusetzen.

Horizontale und vertikale Begegnungen müssen Hand in Hand gehen und ihre Aktivitäten aufeinander abstimmen.

Um dem Interdependenz-Defizit entgegenzuwirken, bedarf es folgender Einsichten (vgl. Lederach 2002):

- *Peacebuilding* ist kein starres System. Vielmehr bedarf es lebendiger Beziehungen, Koordination und Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen. Weder der Top-Ebene noch der Grassroot-Ebene kann es gelingen, ohne die Unterstützung der anderen Ebenen einen dauerhaften Frieden zu schaffen.
- Jede Ebene muss ein grundsätzliches Verständnis für die anderen aufbringen. Dies impliziert die Anerkennung der jeweiligen Beiträge im Friedensprozess.

- Vertikaler Austausch muss jederzeit während des Friedensprozesses stattfinden, denn er ist ebenso wichtig wie auf horizontaler Ebene.

2.3.2. Gerechtigkeits-Defizit

Das Ziel ziviler Konfliktbearbeitung besteht in der Schaffung eines dauerhaften Friedens. Dieser impliziert sowohl ein Ende von direkter Gewalt, als auch die Untersuchung und Beseitigung der Konfliktursache(n) bzw. der strukturellen Rahmenbedingungen des Konflikts. Leider ist dies jedoch nur die Theorie. Lederach ist der Meinung, dass sich Friedensprozesse in den letzten Jahren hauptsächlich auf die Verringerung direkter Gewalt konzentriert haben und die Schaffung sozialer Gerechtigkeit dadurch vernachlässigt wurde.

Mit Verweis auf Johan Galtungs Gewalt-Theorie konstatiert Lederach, dass strukturelle und kulturelle Gewalt direkte Gewalt erst möglich werden lässt bzw. diese legitimiert.

Dauerhafter Frieden kann nicht geschaffen werden, indem nur die direkte Gewalt gestoppt wird. Es bedarf einer ganzheitlichen Betrachtung im Friedensprozess, die die sozialen, ökonomischen und kulturellen Strukturen miteinbezieht.

Lederach beschreibt das Gerechtigkeits-Defizit in folgenden Worten: „The war is over, formal negotiations concluded [...] However the expectations for social, economic, religious, and cultural change are rarely achieved, creating a gap between the expectations for peace and what it delivered“ (Lederach 2002).

Der Schwachpunkt von Friedensprozessen im 21. Jahrhundert, so Lederach, liegt in der Tatsache, dass der Fokus nach wie vor auf die Schaffung von Tatsachen wie z.B. Beendigung direkter Gewalt und den Abschluss von Friedensabkommen gelegt wird, anstatt auf weniger sichtbare Schritte, etwa die Transformation von struktureller Gewalt.

Um dem Gerechtigkeits-Defizit entgegenzuwirken, schlägt Lederach drei Punkte vor:

- Die Interdependenz von sozialer Gerechtigkeit (sowohl auf Regierungs- als auch Nichtregierungsebene) und eine Reduzierung von struktureller Gewalt muss von allen Beteiligten im *peacebuilding*-Prozess erkannt werden.
- Erweiterung des Verständnisses von *peacebuilding*; Konflikttransformation, *restorative justice* und sozio-ökonomische Entwicklung hängen damit zusammen.
- Bemühungen dürfen nicht nur verhandlungs-orientiert sein und auf Kosten eines gewaltlosen Prozesses von strukturellem Wandel gehen.

2.3.3. Prozess-Struktur-Defizit

Frieden ist weder ein Prozess noch eine Struktur. Frieden ist beides.

In der Praxis wird *peacebuilding* bis zu dem Punkt als Prozess wahrgenommen, an dem ein Abkommen geschlossen wird. Dieses soll sofort zu einer Struktur führen, die von nun an unveränderbar und in bürokratischen Strukturen verankert ist. Diese Sichtweise ist jedoch viel zu kurzsichtig.

Auch hier führt Lederach drei Punkte an, wie dem Prozess-Struktur-Defizit begegnet werden kann:

- Frieden muss als ein Prozess des Wandels wahrgenommen werden, der auf Beziehungen beruht.
- Die Rahmenbedingungen für *peacebuilding* müssen eine Infrastruktur unterstützen, die darauf ausgerichtet ist, auf Bedürfnisse einzugehen und sich diesen anzupassen anstatt sich lediglich auf Abkommen zu berufen.
- Frieden darf nicht als zeitlich gebundenes Mandat wahrgenommen werden, dem die Fähigkeit zugrunde liegt, die Bedürfnisse der Menschen (*on-the-ground real-life needs*) zu verändern und anzupassen.

2.3.4. Das Authentizitäts-Defizit

In seinem Werk „The Moral Imagination“ beschreibt Lederach (2005) ein viertes Defizit, das bei Friedensprozessen zutage treten kann.

Um Konflikte transformieren zu können, bedürfe es einer „moralischen Vorstellung“.

Bis dato lag der Fokus auf der Vermittlung von fachspezifischem Wissen und Fähigkeiten, bzw. der Lehre spezieller Methoden, durch die Konflikte gelöst werden sollen. Dadurch kam es in den letzten Jahren zu einer voranschreitenden Professionalisierung des Konflikttransformations- und *peacebuilding*-Feldes. Die Tatsache, dass *peacebuilding* auch als Kunst gesehen werden kann, ist dadurch in den Hintergrund gedrängt worden. Um Konflikte jedoch nachhaltig zu lösen, ist immer auch ein Maß an Kreativität nötig. Die Fähigkeit, Dinge aus einer anderen Perspektive als der eigenen zu sehen, sowie neue Möglichkeiten und Lösungen zu denken, die bisher undenkbar waren, muss entwickelt und gefördert werden.

Der kreative Umgang mit Konflikten eröffnet einen neuen Zugang zur bisherigen Konfliktlösung, wodurch festgefahrene Sichtweisen und Handlungsmuster überwunden und neue Lösungsansätze gedacht werden können.

2.4. Konfliktumgangsmechanismen und zivile Konfliktbearbeitung

Es gibt verschiedene Anwendungsmöglichkeiten von Methoden oder Verfahren in Konfliktsituationen und in den vergangenen Jahren wurden Begriffe wie *peacebuilding*, Konflikttransformation, Konfliktbearbeitung und Krisenprävention zu essentiellen Querschnittsthemen der Entwicklungszusammenarbeit. Oftmals entsteht dadurch ein sehr verwirrendes Bild beim Blick in die Literatur, denn es scheint, dass die Begriffe von den AutorInnen oft synonym bzw. nach je eigenen Definitionskriterien verwendet werden. Ein durchweg einheitliches Verständnis betreffend der verschiedenen Konzepte hat sich bisher (noch) nicht durchsetzen können.

Meinerseits kann daher lediglich der Versuch einer Annäherung unternommen werden, indem ich den Fokus zur Begriffsklärung auf bestimmte AutorInnen lege. Ein besonderer Stellenwert kommt dabei dem Experten für Friedens- und Konfliktforschung John Paul Lederach zu.

Im Folgenden werde ich meinen Fokus auf den *peacebuilding*- sowie den Konflikttransformationsansatz legen und eine genaue Untersuchung der Begrifflichkeiten vornehmen. An dieser Stelle möchte ich bereits vorwegnehmen, dass beide Ansätze große Überschneidungen aufweisen.

2.4.1. Konfliktumgangsmechanismen nach Hizkias Assefa

Hizkias Assefa (1993) stellt verschiedene Mechanismen zum Umgang mit Konflikten graphisch dar, wobei die Form des Konfliktumgangs (Zwang, Rechtsspruch, Schiedsspruch, Verhandlung, Mediation, Versöhnung) einer bestimmten Kategorie der Friedens- und Konfliktforschung zugerechnet wird. Ebenfalls dargestellt wird der Partizipationsgrad der Konfliktparteien, der vom linken zum rechten Spektrum ansteigt. Während die Eindämmung eines Konflikts (*conflict supression*), Konfliktmanagement und *conflict resolution* als Reaktionen auf Konflikte beurteilt werden können, stellen Konflikttransformation und -prävention eine proaktive Handlung dar.

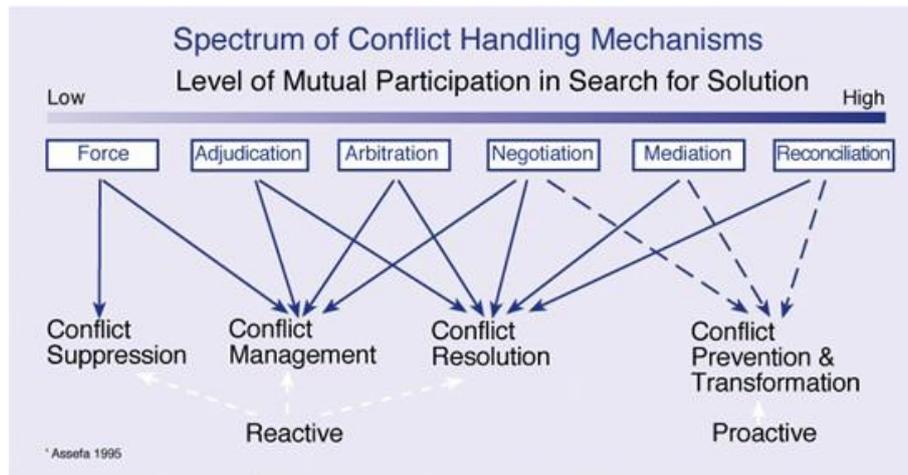


Abb. 5: Konfliktumgangsmechanismen nach Hizkias Assefa
Quelle: Assefa 1993

Bevor im Weiteren näher auf die verschiedenen Umgangsformen eingegangen wird, soll an dieser Stelle das Konzept der zivilen Konfliktbearbeitung erläutert werden. Zivile Konfliktbearbeitung stellt ein übergeordnetes Konzept im Umgang mit Konflikten dar, indem, wie der Name bereits sagt, die Zivilgesellschaft als maßgeblicher Handlungsakteur beteiligt ist. In der Graphik von Assefa ist Zivile Konfliktbearbeitung ab der Mitte (*negotiation*) bis zum rechten Spektrum (*reconciliation*) einzuordnen.

2.4.2. Zivile Konfliktbearbeitung

Das Konzept der zivilen Konfliktbearbeitung (ZKB) ist noch relativ jung und erfuhr vor allem mit dem Ende des Ost-West-Konflikts einen regelrechten Boom. Die Abnahme zwischenstaatlicher Konflikte mit der einhergehenden Zunahme innerstaatlicher Konflikte ließ deutlich werden, dass Verantwortung zum Frieden nicht mehr nur den Staaten zugeschrieben werden kann. Stattdessen wurde erkannt, dass auch zivile Kräfte das Potenzial haben, zum gesellschaftlichen Wandel beizutragen.

In den 1990er Jahren war ZKB nicht mehr als „nur ein Schlagwort zur konstruktiven Kritik einer unzivilisierten Sicherheitspolitik“ (Gulowski; Weller 2012: 1²), in den folgenden Jahren wurde daraus jedoch eine Art Modebegriff, der in keinem Konfliktdiskurs fehlen durfte. Immer mehr Texte wurden zum Thema produziert, was jedoch nicht zu einer Präzisierung des Terminus beitrug, sondern das Gegenteil zur Folge hatte: Immer mehr Interpretationen und Verständnisvarianten von ZKB kamen auf dem wissenschaftlichen Markt hinzu.

² Das Dokument ist nicht öffentlich zugänglich und wird daher im Literaturverzeichnis separat aufgelistet.

„Zivil“ kann in zwei Bedeutungen verstanden werden: Einerseits im Sinne von „nicht-militärisch“ und andererseits, in einem breiteren Kontext, als „nicht gewalttätig“. Das übergeordnete Ziel ist die Nichtanwendung von Gewalt bei der Austragung gesellschaftlicher Konflikte, wobei nicht nur die Verhinderung physischer Gewalt im Vordergrund steht, sondern auch die ihr zugrunde liegenden Formen von struktureller und kultureller Gewalt mit einbezogen und bearbeitet werden müssen (vgl. ebd.: 3).

In den letzten Jahren wurde zunehmend die Einsicht gewonnen, dass die Hauptverantwortung für Frieden bei den Konfliktparteien selbst liegt. ZKB wurde (und wird teilweise immer noch) mit Konfliktintervention gleichgesetzt, die von den Betroffenen als parteilich wahrgenommen wird. Diesem interventionistischen Denken liegt auch das große Dilemma des Konzepts zugrunde liegt, wodurch die Frage, ob Dritte Parteien überhaupt konstruktive Beiträge leisten, oft in den Hintergrund rückt (vgl. Weller; Kirschner 2005: 21).

Es ist nicht ausreichend, dass Interventionen zwar einer gut gemeinten Intention folgen, in ihrer Ausrichtung aber dennoch auf einer Theorie der Zivilisierung³ beruhen.

Unter diesem Gesichtspunkt scheint

[...] ‚Zivile Konfliktbearbeitung‘ eher ein Produkt eines Staates zu sein, dessen zivilgesellschaftliche Akteure sich für gewaltfreie Konfliktbearbeitung engagieren können, weil die demokratische und rechtsstaatliche Kontrolle der Gewaltapparate erfolgreich etabliert worden ist, es beschreibt jedoch noch keinen erfolgversprechenden Weg zu dessen Etablierung (Guloswki; Weller 2012: 4).

Was die Praxeologie und die Methoden der ZKB betrifft, haben sich eine Reihe unterschiedlicher Instrumente, Methoden und Verfahren herausgebildet, die in ihrer Gesamtheit betrachtet kein einheitliches Konzept ergeben. Sie reichen von Mediationsverfahren, Verhandlungen mit „Dritten Parteien“, bis hin zu Anerkennung von Regeln und Gesetzen und der Etablierung eines staatlichen Gewaltmonopols (vgl. Weller; Kirschner 2005: 10).

Die unterschiedlichen Zugänge werden besonders in der Literatur sichtbar. Während in deutschsprachiger Literatur unter „Konfliktbearbeitung“ eine Bandbreite an Methoden zusammengefasst wird, die von therapeutischer bis präventiver Konfliktintervention reicht, fällt die Unterscheidung in der englischen Sprache diffiziler aus. Hier wird zwischen Konfliktmanagement (*conflict management*), Konflikteindämmung (*conflict suppression*), Konfliktlösung (*conflict resolution*), Konfliktprävention (*conflict prevention*) und Konflikttransformation (*conflict transformation*) unterschieden (vgl. Graf/Kramer 2011a: 7).

³Dazu weiterführend geht die Beschreibung des „zivilisatorischen Hexagons“ bei Senghaas, Dieter (2004): Zum irdischen Frieden. Erkenntnisse und Vermutungen, Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Adam Curle (2000: 205) beschreibt ZKB als „Bürgerdiplomatie“. Kennzeichnend ist das Engagement von Menschen in der Konfliktbearbeitung, die keine offizielle Position innehaben. Gerade darin sieht er den Vorteil von ZKB, da Zivilisten von den beteiligten Konfliktparteien oftmals besser angenommen werden. Diese Annahme lässt ZKB paradox zu politischen Lösungsansätzen erscheinen, da die Stärke der zivilen Konfliktbearbeitung gerade in ihrem Mangel an Macht besteht.

2.4.3. Zeitdimension von Konfliktbearbeitung

In Anlehnung an das *peacebuilding*-Modell von Lederach lassen sich in der Konfliktbearbeitung unterschiedliche Zeithorizonte unterscheiden. Wichtig ist, dass bei der Reaktion auf unmittelbare Krisen immer mit einem Blick auf längerfristige Ziele reagiert werden muss, damit Strukturen geschaffen werden können, die den menschlichen Grundbedürfnissen gerecht werden (vgl. Lederach 2010: 78 und Miall 2004: 6). *Peacebuilding* und Konflikttransformation zielen vor allem auf die kurz- und mittelfristige Planung, um einen sozialen Wandel einzuleiten.

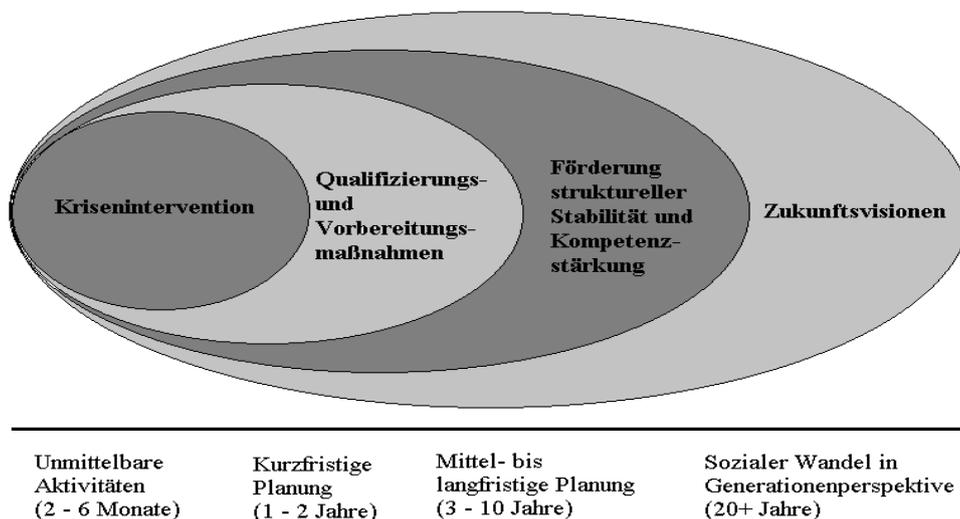


Abb. 6: Zeithorizonte für Konfliktbearbeitung
Quelle: Lederach 2010: 77, eigene Darstellung

2.4.4. Konflikttransformation

Das folgende Kapitel befasst sich mit Konflikttransformation als Methode der ZKB.

Generell bezeichnet der Begriff Transformation „the change from one status to another“ (Lederach 2010: 75). Im Kontext von Konflikttransformation ist die Bedeutung jedoch eine speziellere und bezeichnet „the movement from the latent stage to confrontation to negotiation to dynamic, peaceful relationships“ (ebd.).

Auch wenn Begriffe wie ‚Konfliktmanagement‘, ‚Konfliktlösung‘ sowie zahlreiche verwandte Begriffe oftmals synonym für Konflikttransformation verwendet werden, ist eine Abgrenzung wichtig. Ich schließe mich in meinen Ausführungen dem amerikanischen Friedensforscher John Paul Lederach an. Dieser gebraucht den Ausdruck Konflikttransformation (*conflict transformation*) seit den 1980er Jahren, dessen Bedeutung er in Abgrenzung zu *conflict resolution* bzw. *conflict management* darin sieht, dass die Lösung mancher Konflikte nicht einfach ist, sondern die Notwendigkeit zeigt „[to be] engaged in constructive efforts that include, and go beyond, the resolution of specific problems“ (Lederach 2003: 4).

Der Terminus „Transformation“ birgt in seiner Bedeutung bereits Prozesse, Aktionen und Ansätze, die auf einen konstruktiven Umgang mit Konflikten ausgerichtet sind, indem die dem Konflikt zugrunde liegenden Wurzeln (Widersprüche, Strukturen und Dynamiken) behandelt werden.

In den vergangenen Dekaden konnte sich der Begriff Konflikttransformation sowohl unter Praktikern als auch in akademischen Kreisen weitgehend durchsetzen.

2.4.4.1. Unterscheidung der Konzepte

Dem *conflict management*-Ansatz liegt die Annahme zugrunde, dass gewalttätige Konflikte eine zwangsläufige Konsequenz von unterschiedlichen Werten und Interessen in, bzw. zwischen Gesellschaften darstellen (vgl. Miall 2004: 3). Einige TheoretikerInnen bezweifeln die Lösung solcher Konflikte und sehen den besten Umgang darin, „to manage and contain [conflict] and occasionally to reach a historic compromise in which violence may be laid aside (...)“ (ebd.). *Conflict management* verfolgt daher das Ziel, geeignete Konfliktinterventionsmaßnahmen zu finden, ebenso wie den Aufbau geeigneter Institutionen⁴.

⁴ Diesen Ansatz verfolgen auch Bloomfield, D.; Reilly, Ben (1998): *The Changing Nature of Conflict and Conflict Management*. In: Harris, Peter; Reilly, Ben (Hrsg.): *Democracy and Deep-rooted conflict*. Stockholm: Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), S. 18.

Das *conflict resolution*-Konzept richtet seinen Fokus in eine andere Richtung und verneint den machtpolitischen Ansatz, indem es sich eher auf die Theorie Johan Galtungs und die Nicht-Verhandelbarkeit menschlicher Grundbedürfnisse bezieht (vgl. Miall 2004: 3). Durch die Hilfe einer dritten Partei soll den Konfliktparteien geholfen werden, ihre jeweiligen Positionen und Interessen herauszufinden, zu analysieren und zu hinterfragen. Auf diese Weise versucht *conflict resolution* die Wurzeln des Konflikts zu bearbeiten und nicht nur eine Lösung für einen spezifischen Konflikt zu finden. Die Hauptfragestellung bezieht sich darauf, wie etwas Unerwünschtes beendet werden kann, indem „parties move from zero-sum, destructive patterns of conflict to positive-sum constructive outcomes“ (ebd.: 4).

Konflikttransformation geht nun einen Schritt weiter und hat nicht nur den Status Quo im Fokus, sondern richtet den Blick weiter nach vorne. Die Frage lautet demnach: Wie kann etwas Unerwünschtes beendet werden UND eine wünschenswerte neue Situation erreicht werden (vgl. Lederach 2003: 30). Diese geänderte Fragestellung verlangt nicht nur die Betrachtung der gegenwärtigen Situation, sondern des gesamten Konfliktkontextes, wozu auch die Analyse der Beziehungssysteme gehört, in denen der Konflikt besteht (vgl. Lederach 2003: 31).

Kurz gesagt: Dem Transformationsbegriff ist immanent, dass ein Konflikt nicht isoliert, sondern in einem weiteren Umfeld betrachtet werden muss. Nicht nur die unmittelbaren Sachverhalte dürfen und sollen betrachtet werden, vielmehr geht es darum, das weiträumige Umfeld im Auge zu behalten. An dieser Stelle sei daher noch einmal an das Galtung'sche Konfliktdreieck (Kapitel 2.1.2.) erinnert: Nur wenn alle drei Eckpunkte adressiert werden, können langfristige Lösungen erzielt werden.

2.4.4.2. Definition

In seinem Werk *The little Book of Conflict Transformation* beschäftigt sich Lederach intensiv mit dem Konflikttransformationsansatz und liefert folgende Definition:

Conflict transformation is to envision and respond to the ebb and flow of social conflict as life-giving opportunities for creating constructive change processes that reduce violence, increase justice in direct interaction and social structures, and respond to real-life problems in human relationships
(Lederach 2003: 14).

Lederach (vgl. ebd.: 14ff) verdeutlicht die Definition anhand eines Körpers. Der Kopf symbolisiert die Sicht auf einen bestimmten Konflikt, sprich: wie darüber gedacht und wie er

angegangen wird. *Envision* und *respond* drücken die Bereitschaft aus, sich auf den Konflikt einzulassen.

Konflikte sind nichts Statisches, sondern bestehen aus Phasen der Eskalation und Deeskalation. Insofern ist es ein wichtiger Teil der Konflikttransformation, einen Konflikt nicht isoliert zu betrachten, sondern ihn in einem weiteren Feld mit seinen Höhen und Tiefen (*ebb and flow*) zu begreifen.

Während das Herz im menschlichen Körper zwei Funktionen erfüllt, nämlich eine physische und eine emotionale als Zentrum von Gefühlen, Intuition und Spiritualität, so können menschliche Beziehungen (*human relationships*) als Herz der Konflikttransformation gesehen werden.

Genau wie das Herz als Organ eine lebenswichtige Funktion übernimmt, können Konflikte als vitalisierende Chance (*live-giving opportunity*) gesehen werden „which keep relationships and social structure honest, alive and dynamically responsive to human needs, aspirations, and growth“ (ebd.:18).

Die Hände übernehmen die Aufgabe des Begreifens, Formens und Schaffens.

Das Adjektiv *constructive* steht für die positiven Kräfte, die aus Gewalttätigkeit und Destruktivität etwas Neues, Positives schaffen können. Ebenso verhält es sich mit Wandlungsprozessen (*change processes*) die durch Konflikttransformation möglich gemacht werden.

Ähnlich wie die Hände, stehen Beine und Füße für Aktion und Umsetzung. Reduzierung von Gewalt und die Schaffung von Gerechtigkeit (*reduce violence and increase justice*) sind Kernpunkte von Konflikttransformation. Dabei geht es jedoch nicht um Frieden als statisches Ziel, sondern vielmehr um eine „continuously evolving and developing quality of relationship“ (ebd.: 20).

Um Wandlungsprozesse herbeizuführen, müssen Wechselwirkungen (*direct interaction and social structures*) auf verschiedenen Ebenen stattfinden. Eine Methode der Konflikttransformation ist der direkt Kontakt; Dialog als eine von mehreren Möglichkeiten fördert Gerechtigkeit und Frieden nicht nur auf interpersoneller, sondern auch auf struktureller Ebene.

Naturgemäß gibt es nicht *den einen* Weg der Konflikttransformation. Um effektiv zu handeln, bedarf es einer Palette an Methoden und Ansätzen, die auf den jeweiligen Konfliktkontext zugeschnitten sind. Sie müssen sinnvoll für die Beteiligten des Konflikts sein und mit deren Bedürfnissen und Lebenswelten kompatibel sein, indem sie Kultur und

Tradition berücksichtigen. Ebenso müssen sie effektiv und anwendbar sein, indem die Betroffenen direkt und aktiv in die Konfliktarbeit miteingebunden werden. Weiter muss Konfliktarbeit partizipatorisch sein und die Betroffenen direkt ansprechen, denn Konflikttransformation muss „von innen heraus“ kommen, sie kann nicht von außen auferlegt werden (vgl. ebd.: 30f).

Damit Konflikttransformation stattfinden kann, unterscheidet Miall (2004: 9f) fünf „Teil-Transformationen“, die stattfinden müssen:

1. **Transformation des Kontextes:** Wandel des Umfeldes (international oder regional)
2. **Transformation der Struktur:** Schaffung symmetrischer (Macht-)Strukturen
3. **Transformation der Akteure:** Änderung des Konfliktzugangs der Führungsebene und deren Ziele
4. **Transformation der Causa:** Re-Formulierung umstrittener Fragen, Findung von konstruktiven Kompromissen
5. **Transformation auf persönlicher Ebene:** Änderung der Perspektiven, Versöhnungsgesten

Nur wenn es gelingt, auf all diesen Ebenen eine Transformation zu erreichen, ist eine nachhaltige Wirkung der Methoden und Ansätze möglich. Das bedeutet ebenfalls, dass der Konflikttransformationsprozess nicht gänzlich von Unterstützung von außen abhängig sein darf. Nicht zuletzt sollen die Betroffenen unterstützt und ermutigt werden, den Konflikt als Chance zu sehen, um neue Möglichkeiten daraus zu gewinnen.

2.4.5. Das *peacebuilding*-Konzept

Ein weiteres theoretisches Konzept aus dem Konfliktbearbeitungsfeld stellt das *peacebuilding*⁵-Konzept dar. Lederach (2010: 33) versteht darunter „a comprehensive concept that encompasses, generates, and sustains the full array of processes, approaches, and stages needed to transform conflict toward more sustainable, peaceful relationships“. Es handelt sich daher um einen Konfliktinterventionsansatz, der auf die Überwindung der Wurzeln des Konflikts abzielt. Anders ausgedrückt, und um noch einmal auf das Galtung'sche Konfliktdreieck zurückzukommen, soll das *peacebuilding*-Konzept dazu beitragen, den Widerspruch (*contradiction*), der dem Konflikt zugrunde liegt, zu überwinden (vgl. Galtung 1998: 187).

⁵ *peacebuilding* wird im Deutschen meist mit „Friedenskonsolidierung“ wiedergegeben. Ich werde in dieser Arbeit den englischen Begriff verwenden.

Die vorangegangene Definition kann noch erweitert werden, indem Rückschlüsse zugelassen werden, auf das, was danach kommt:

peacebuilding ends when a post-conflict country is perceived by the international community to be able to guarantee a minimum security to its people (thus allowing outside peacekeeping forces to exit) as well as establishing working democratic structure, usually understood as a national government legitimized through internationally observed and recognized elections (Paffenholz; Spurk 2006: 15).

Konflikte, so wurde bereits erläutert, entspringen verschiedenen Hintergründen und sind von unterschiedlicher Natur. Dementsprechend muss *peacebuilding* in der spezifischen Realität und der subjektiven Erfahrung des Konflikts verankert sein. Lederach betont, „(...) that the conceptual paradigm and praxis of peacebuilding must shift significantly away from the traditional framework and activities that make up statist diplomacy“ (Lederach 2010: 24).

2.4.5.1. Entwicklung des *peacebuilding*-Konzepts

In der Konfliktbearbeitungsliteratur ist der *peacebuilding*-Begriff heute nicht mehr wegzudenken. Zwar konnte sich die Friedensforschung bereits in den 1960er Jahren als normativ interdisziplinäres Forschungsfeld durchsetzen, doch während sich die ersten Studien lediglich mit der Analyse und Praxis von Konfliktmanagement beschäftigten, spielte die Friedenskonsolidierung eine (noch) relativ geringe Rolle. Erst in der Zeit des Kalten Krieges verlagerte sich das Forschungsinteresse auf Konfliktprävention zwischen den verfeindeten Blöcken. Mit dem Ende des Ost-West Konflikts der 1990er Jahre fand eine weitere Verschiebung der Interessen statt: Nicht mehr Konflikte und Kriege zwischen zwei (oder mehreren) Staaten standen im Vordergrund, sondern aus gegebenen Anlässen rückte der Umgang von Konflikten innerhalb von Staaten in den Fokus der Friedens- und Konfliktforschung.

Explizit wurde der Terminus *peacebuilding* das erste Mal 1992 in der *Agenda for Peace* des damaligen UNO-Generalsekretärs Boutros Boutros-Ghali verwendet. Das 86 Punkte umfassende Dokument umreißt die Handlungsfelder für die UNO und die internationale Gemeinschaft, mit denen angemessen auf Konflikte reagiert werden soll (vgl. Boutros-Ghali 1992). Im Zentrum der Agenda stehen die Begriffe „vorbeugende Diplomatie (*preventive diplomacy*)“, „Friedensschaffung“ (*peacemaking*), „Friedenssicherung“ (*peacekeeping*), sowie „Nachsorge und Konfliktkonsolidierung“ (*postconflict peacebuilding*).

Unter Punkt 15, den Zielen der Agenda, finden sich die zentralen Begriffe wieder (ebd.):

- To seek to identify at the earliest possible stage situation that could produce conflict, and to try through diplomacy to remove the sources of danger before violence results;
- Where conflict erupts, to engage in peacemaking aimed at resolving the issues that have led to conflict;

- Through peace-keeping, to work to preserve peace, however fragile, where fighting has been halted and to assist in implementing agreements achieved by the peacemakers;
- To stand ready to assist in peace-building in its differing contexts: rebuilding the institutions and infrastructures of nations torn by civil war and strife; and building bonds of peaceful mutual benefit among nations formerly at war;
- And in the largest sense, to address the deepest causes of conflict: economic despair, social injustice and political oppression. It is possible to discern an increasingly common moral perception that spans the world's nations and peoples, and which is finding expression in international laws, many owing their genesis to the work of this Organization.

Auch wenn das Ansehen der Vereinten Nationen durch die Thematisierung präventiver Konfliktbearbeitung und Friedenskonsolidierung, sowie die Umsetzung der Agenda anstieg, insgesamt war der Imagegewinn nur von kurzer Dauer. Der Krieg in Ex-Jugoslawien, das Fiasko in Somalia (1992/93) sowie der Genozid in Ruanda setzten der Euphorie ein schnelles Ende (vgl. Paffenholz 2006: 10f).

Die Ereignisse führten der Weltöffentlichkeit deutlich vor Augen, dass internationale Organisationen erstens das Ausmaß der Gewalteskalation in den Konfliktsituationen zu spät erkannten und zweitens deren darauf folgende Interventionen und Aktionen zur Verschärfung statt einer Verbesserung der lokalen Situation beitrugen.

Als Reaktion auf diese schreckliche Erfahrung wurden mehrere Methoden der Konfliktbearbeitung in der EZA entwickelt und angewendet, die im Folgenden skizziert werden sollen.

2.4.5.2. Do No Harm

Der von der US-amerikanischen Ökonomin Mary B. Anderson (1999) entwickelte *Do No Harm*-Ansatz wird bis heute angewendet. Ziel des Ansatzes ist die frühzeitige Erkennung und Vermeidung eventuell auftretender negativer Wirkungen des Vorhabens. Stattdessen sollen positive Wirkungen verstärkt werden.

Die Aufgabe der intervenierenden Organisationen liegt darin, Friedens- und Gewaltpotenziale (also friedensfördernde und friedenshemmende Faktoren) zu erkennen, da diese eine neutralisierende oder unterstützende Wirkung auf das Projekt haben. Des Weiteren wird ein Konflikt von *dividers* oder *connectors* beeinflusst, also Faktoren, die trennend oder verbindend auf die Konfliktparteien wirken können. Nicht nur in Konflikten, sondern in allen sozialen Systemen und Institutionen lassen sich diese Faktoren erkennen. Um positive Einflüsse zu stärken und negative Einwirkungen zu reduzieren, müssen diese früh genug gedeutet werden, damit entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung eingeleitet und umgesetzt werden können.

Der *Do No Harm*-Ansatz erfolgt in drei Phasen, die insgesamt sieben Schritte umfassen (vgl. Anderson 1999):

1. Phase: Vorbereitung
 - Konfliktkontext erfassen und verstehen,
 - Analyse der *dividers* um Spannungsquellen zu identifizieren
 - Analyse der *connectors* um Friedenskapazitäten auszuloten
2. Phase: Analyse des Entwicklungsvorhabens
 - Analyse des Projekts
 - Wirkungsanalyse des Projekts auf den Konfliktkontext
3. Phase: Handlungsoptionen
 - Suche und Überprüfung alternativer Optionen
 - Überarbeitung und Anpassung der Projektmaßnahmen

2.4.5.3. Working around/in/on conflict

Ein weiterer Ansatz aus dem Jahr 2000 entstand aus einer Studie des britischen Professors Jonathan Goodhand, in der er den Zusammenhang von Gewalt, Armut und chronischer Armut sowie deren Wechselwirkung miteinander untersuchte. Eines der Ziele war, aufgrund der Erkenntnisse wie Gewalt, Konflikt und Armut miteinander zusammenhängen, eine neue Diskussion über Methoden der Entwicklungshilfe in von Armut und Konflikten bedrohten Ländern anzuregen (vgl. Goodhand 2001).

Goodhand identifiziert in der Studie drei Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung: *working around conflict*, *working in conflict* und *working on conflict*.



Abb. 7: Working Around Conflict
Quelle: Arbeitsmaterial zum Seminar „Konfliktbearbeitung und Friedensförderung als Aufgabe von EZA“, Graf/Kramer, Universität Wien: 02.06.2012

Beim *working around conflict*-Ansatz tritt der eigentliche Konflikt in den Hintergrund, d.h. er wird nicht bearbeitet, sondern lediglich beobachtet.

Der Nachteil dieser Herangehensweise liegt auf der Hand: Das Motto „business as usual“ ist im EZA-Kontext wenig sinnvoll.

Konfliktsensibler zeigt sich der *working in conflict*-Ansatz, der nach dem oben beschriebenen *Do No Harm*-Ansatz vorgeht und sich auf Unterstützung fokussiert, während negative Auswirkungen auf den Konflikt möglichst vermieden werden.

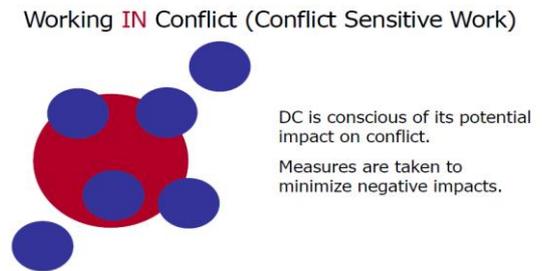


Abb. 8: Working in Conflict
Quelle: siehe Abb. 7



Der *working on conflict*-Ansatz ist explizit auf Konfliktprävention ausgerichtet, bzw. soll einen direkten Beitrag zu Konflikttransformation und *peacebuilding* leisten.

Abb. 9: Working on conflict
Quelle: siehe Abb. 7

2.4.5.4. Peace and Conflict Assessment

Die *Peace and Conflict Assessment (PCA)*-Methodik beruht auf dem *Do No Harm*-Prinzip und stellt, wie aus dem „Factsheet zum methodischen Rahmen“ der GIZ zu entnehmen ist, einen Rahmen dar, „der die bisher verfügbaren Methoden der konfliktsensiblen Planung und Steuerung in einen kohärenten Zusammenhang stellt“.

Es handelt sich also um einen Management-, Prozesssteuerungs- und Methodenrahmen, aus dem nach Bedarf und spezifischer Fragestellung die benötigten Methoden verwendet werden können.

PCA besteht aus vier Hauptelementen (siehe Abb. 10), die zwar aufeinander bezogen sind, aber auch einzeln und in unterschiedlicher Reihenfolge angewendet werden können⁶. Wichtig ist zu betonen, dass *PCA* nicht nur als Methode betrachtet werden darf, sondern auch als Prozess verstanden werden muss.

⁶ Zur genaueren Erläuterung der einzelnen Schritte siehe <http://www2.gtz.de/dokumente/bib-2011/giz2011-0246de-peace-conflict-assessment.pdf>, Stand: 18.02.2013.

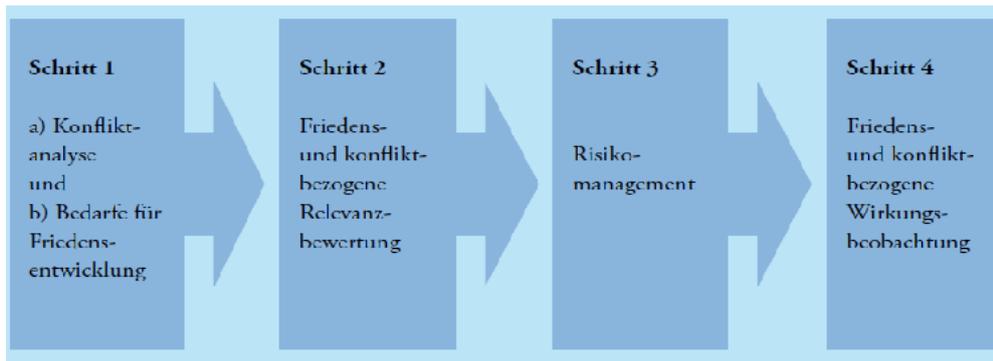


Abb. 10: Peace and Conflict Assessment

Quelle: siehe Abb. 7

Die Einbindung der Entwicklungscommunity verlief erwartungsgemäß nicht ohne Einflussnahme auf den gesamten *peacebuilding*-Diskurs. Vor allem John Paul Lederach prägte den Diskurs zu dieser Zeit grundlegend, indem er dafür plädierte, dass nicht externe Akteure im Zentrum der Aufmerksamkeit liegen sollten, sondern dass ihre Aufgabe vielmehr darin liegen sollte, nationale Akteure vor Ort zu unterstützen um deren *peacebuilding*-Aktivitäten zu steigern (vgl. Lederach 1998).

2.4.5.5. Konzepte und Strategien

Bereits in der *Agenda for Peace* finden die unterschiedlichen *peacebuilding*-Konzepte Erwähnung, weshalb an dieser Stelle auf eine kurze Erläuterung der verschiedenen Konzepte nicht verzichtet werden soll.

Ulrich Schneckener, Friedens- und Konfliktforscher der Universität Osnabrück und langjähriger Mitarbeiter der Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP) legt seinen Analysen folgende Unterscheidungen zugrunde (vgl. Schneckener 2005: 19f)⁷:

Peacemaking zielt auf die unmittelbare Beendigung von Kampfhandlungen sowohl mit zivilen als auch militärischen Mitteln, z.B. durch Sanktionen, Vermittlung, Militärinterventionen, etc.

Peacekeeping umfasst die Friedenssicherung. Dazu gehören die Überwachung (*monitoring*) von Vereinbarungen, Stationierung von Friedenstruppen und ggf. die Separation der Konfliktparteien.

Während *peacemaking* und *peacekeeping* für einen „negativen Frieden“ stehen, zielen *peacebuilding*-Aktivitäten auf einen „positiven Frieden“ (vgl. ebd: 20)

⁷ In die gleiche Richtung geht auch die Unterscheidung Schraders (vgl. Schrader 2012b).

Peacebuilding kann durch verschiedene Strategien umgesetzt werden (vgl. ebd.: 22ff).

Die *Liberalization First*-Strategie betont die politische und ökonomische Freiheit, die *Security First*-Strategie setzt auf die Schaffung eines sicheren Umfeldes und die Wiederherstellung eines staatlichen Gewaltenmonopols, die *Institutionalization First*- (oder auch: *Stateness First*-) Strategie verfolgt einen raschen Aufbau legitimer und effektiver staatlicher Institutionen. Welche Strategie in einem spezifischen Konflikt angewendet wird, hängt vom Verhalten der Konfliktparteien, der Konfliktursache und den verfügbaren Ressourcen ab. Im Kontext dieser Arbeit ist besonders die *civil-society-first*-Strategie hervorzuheben, deren Prämisse auf dem *bottom-up* Ansatz beruht und die Zivilgesellschaft in den Mittelpunkt stellt. Die Mobilisierung gesellschaftlicher Kräfte, bzw. die Förderung einer aktiven Zivilgesellschaft sind notwendig, um „eine politische Kultur zu entwickeln, in der Konflikte gewaltfrei ausgetragen werden“ (ebd.: 25). Voraussetzung für den Aufbau einer engagierten Basis ist die Veränderung gesellschaftlicher Normen, eine sozial-psychologische Bewältigung des Konflikts (z.B. durch Trauma-Bearbeitung), sowie ein Versöhnungsprozess zwischen den Konfliktparteien.

2.4.5.6. Versöhnung als Bedingung für *peacebuilding*

Frieden ist mehr als die bloße Abwesenheit von Gewalt, weshalb Lederach in seinen Werken den Begriff des „nachhaltigen Friedens“ (*sustainable peace*) favorisiert. Dieser erfordert mehr als die Niederlegung der Waffen. Stattdessen liegt ihm das Stichwort Versöhnung (*reconciliation*) zugrunde. Unter Versöhnung versteht Lederach einen Prozess, der auf drei Annahmen basiert (vgl. Lederach 2010: 26f):

- *Relationship* (Beziehung) als Basis für einen Dialog zwischen den Konfliktparteien.
- *Encounter* (Begegnung) soll nicht nur zwischen Personen stattfinden, sondern auch in Form von gemeinsamen Aktivitäten stattfinden. Um Traumata und erlebtes Unrecht zu verarbeiten, muss die Möglichkeit bestehen, Zorn und Ärger auszudrücken und zu verarbeiten. Dabei ist wichtig, dass es nicht nur darum geht, um die Gefühle und Gedanken der anderen Konfliktpartei zu wissen, sondern diese auch anzuerkennen.
- Innovatives Denken, indem man über den gewohnten Tellerrand politischer Traditionen und Diskurse hinausschaut und sich neuen Wegen nicht verschließt.
-
-

2.5. Conclusio

Sowohl Konflikttransformation als auch *peacebuilding* sind Methoden der ZKB. Beide Ansätze weisen erhebliche Überschneidungen auf, wobei sich erstere eher auf strukturbezogene Maßnahmen fokussiert, während letztgenannte eher auf prozessbezogene Maßnahmen gerichtet ist (vgl. Ropers 2002: 12). Konflikttransformation ist mit dem Fokus auf die Überwindung der Konfliktursachen sowie die Stärkung der Konfliktbearbeitungskapazitäten auf der track 3-Ebene angesiedelt, während *peacebuilding* zusätzlich die verbindenden Elemente zwischen den Parteien betont und somit sowohl auf track 2- als auch track 3-Ebene verortet werden kann (vgl. Graphik Ropers 2002: 13). Beiden Ansätzen ist die Schaffung eines nachhaltigen Friedens gemein.

Es wurde gezeigt, dass es mehr als die Aushandlung eines Waffenstillstandes oder den Abschluss eines Friedensabkommens auf politischer Ebene bedarf, um nachhaltigen Frieden zu erreichen. Dieser setzt laut Lederach (2010: 24) einen *paradigmatic shift* voraus: „away from a concern with the resolution of issues and toward a frame of reference that provides a focus on the restoration and rebuilding of relationships“, wobei nicht vergessen werden darf, dass sowohl alle Gesellschaftsebenen, als auch das gesamte System mit allen Belangen in den *peacebuilding*- bzw. Konflikttransformationsprozess miteinzubeziehen sind, was auch die Versöhnung (*reconciliation*) zwischen den Konfliktparteien voraussetzt.

In den vergangenen Jahren haben sich die unterschiedlichsten Akteure im Konflikttransformations- und *peacebuilding*-Sektor angesiedelt: NGOs, religiöse Gruppierungen, Vereinigungen, Grassroot-Organisationen, Einzelpersonen, und viele weitere. Durch die Vielfalt der Akteure hat sich in den vergangenen Dekaden eine große Palette unterschiedlicher Ansätze, wie *Capacity Building*, *peacebuilding*-Trainings, Dialogprojekte usw. entwickelt (vgl. Paffenholz 2006: 14f).

Über die Jahre hat sich gezeigt, dass mehrere Bedingungen hinreichend erfüllt sein müssen, damit nachhaltige Friedensvereinbarungen zustande kommen können (vgl. ebd.). Dazu gehören:

- Kompromissbereitschaft auf beiden Seiten
- Der Konflikt muss „reif“ sein für eine Lösung
- Richtiger Umgang mit Hardlinern, die den Lösungsprozess behindern können
- Schaffung von Institutionen zur Konfliktlösung und Gewaltenteilung
- Hinreichende ökonomische Bedingungen

- Regional ausgeglichene Machtverteilung
- Die Qualität der Friedensvereinbarung an sich

Der nun abgeschlossene zweite Teil diene dazu, eine theoretische Einführung in das vielschichtige Konfliktfeld, sowie Mechanismen und Lösungsansätze der ZKB zu geben, bevor im nun folgenden Teil die Praxis folgen soll. Im Zentrum steht dabei ein relativ junger Konfliktbearbeitungsansatz, der speziell auf die Bedürfnisse des Konflikts zwischen Israel und Palästina entwickelt und angepasst wurde, sich inzwischen jedoch zu einem weitaus komplexeren Instrument entwickelt hat.

Teil III: Praxeologie

Nachdem im vorangegangenen Kapitel das theoretische Fundament des Konfliktbearbeitungsfeldes gelegt wurde, wird im Folgenden das Augenmerk auf die Praxis gerichtet. Im Zentrum steht dabei der Konflikt zwischen Israel und Palästina, dessen Dynamik nicht nur die betroffenen Zivilisten und PolitikerInnen in der Region beschäftigt, sondern auch rund um den Globus zu Anteilnahme und Bemühungen für eine nachhaltige Konfliktlösung geführt hat. In der Vergangenheit folgten auf Perioden der Gewalt immer wieder Gespräche zwischen israelischen und palästinensischen Politikern. 1993 kam es gar zum Abschluss eines offiziellen Friedensabkommens, welches sich jedoch nicht langfristig durchsetzen konnte, wie der massive Gewaltausbruch im Zuge der Zweiten Intifada einige Jahre später lehrte. Bis heute ist es nicht gelungen, einen nachhaltigen, tief in der Gesellschaft verankerten Frieden zu schaffen.

Es gab und gibt viele Momente, in denen jede Bemühung hoffnungslos schien. Daher ist es umso wichtiger, den Glauben an eine bessere Zukunft zu bewahren und den Mut nicht zu verlieren, dass Frieden machbar ist.

Der praxeologische Teil dieser Arbeit gliedert sich folgendermaßen: Zuerst wird eine Übersicht über den seit Jahrzehnten währenden Israel-Palästina-Konflikt gegeben, indem die historischen Wurzeln und politischen Entwicklungen im Laufe des vergangenen Jahrhunderts dargestellt werden. Dies ist notwendig, um die verschiedenen Konfliktlinien, entlang derer der Konflikt verläuft, zu verstehen und zu begreifen, vor welchen Herausforderungen Konfliktbearbeitung in diesem Kontext steht.

Im Zentrum der weiteren Untersuchungen steht der Kumi-Ansatz als Methode der zivilen Konfliktbearbeitung, der speziell für die Bedürfnisse des Israel-Palästina-Konflikts designed wurde, jedoch auch über seinen ursprünglichen Kontext hinaus in Europa und Nordafrika zum Einsatz kommt. Bevor der Kumi-Ansatz näher beschrieben und untersucht werden soll, wird zuvor der *People-To-People*-Dialogansatz genauer betrachtet, der besonders in der Zeit nach Abschluss des Friedensabkommens von Oslo seine Blütezeit erlebte, letztlich jedoch nicht zu den erhofften Erfolgen und einem nachhaltigen Frieden zwischen Palästinensern und Israelis führte.

3.1. Der Israelisch-Palästinensische Konflikt – eine Übersicht

Die Wurzeln des Konflikts zwischen arabischen Palästinensern und jüdischen Israelis reichen Jahrhunderte zurück und sind weit verzweigt. Im Wesentlichen besteht der Konflikt darin, dass beide Völker Anspruch auf dasselbe Territorium erheben. Insofern ließe sich die Frage stellen, ob zuerst Juden oder Palästinenser in dem für beide Völker „Heiligen Land“ lebten. Diese Frage würde sich jedoch kaum schlüssig beantworten lassen. Die Anwesenheit von Menschen auf dem Territorium zwischen Mittelmeer und dem Fluss Jordan ist länger nachweisbar als dass die Begriffe „Israelis“ und „Palästinenser“ in historischen Schriften nachweisbar sind (vgl. Flug; Schäuble 2008: 9). Fakt ist jedoch, dass beide dort gesprochenen Sprachen, Hebräisch und Arabisch, die gleiche Herkunft haben.

Um den sich seit Generationen hinziehenden Konflikt begreifen zu können, müssen logischerweise der historische Kontext und die politischen Entwicklungen genauer betrachtet werden, um in einem weiteren Schritt die Bearbeitung des Konflikts genauer zu untersuchen.

3.1.1. Zionismus und Einwanderung der Juden nach Palästina

Eine der Ursachen für den israelisch-palästinensischen Konflikt nahm ihren Ursprung in Russland, wo sich in den 1880er Jahren Pogrome gegen die jüdische Bevölkerung häuften. Bald darauf kam es auch in Europa immer wieder zu Übergriffen gegen Juden. Die Isolierung hatte eine Wiederentdeckung des Judentums nicht nur als Religion sondern auch als kulturelle Identität zur Folge, die sich in der Gründung der zionistischen⁸ Bewegung manifestierte. Der 1860 in Budapest geborene Theodor Herzl gilt als Begründer des Zionismus und beschrieb in seiner Publikation ‚Der Judenstaat‘ die Vision von der Gründung eines souveränen Nationalstaates, in dem die jüdische Bevölkerung die absolute Mehrheit darstellt (vgl. Brenner 2005: 35ff). Herzls dringendstes Argument war der sich immer schneller ausbreitende europäische Antisemitismus, der einige Jahrzehnte nach dessen Tod im Jahr 1904 in der Verfolgung und Vernichtung unzähliger Juden während des Nazi-Regimes seinen Höhepunkt erreichte.

Zu Beginn der zionistischen Bewegung stand das Gebiet zwischen Jordan und Mittelmeer noch nicht eindeutig als Territorium eines neuen jüdischen Staats fest, wobei Herzl Palästina (hebräisch: *Eretz Israel*) als ‚Land ohne Volk für ein Volk ohne Land‘ (vgl. ebd.: 35)

⁸ Benannt nach dem Berg Zion, der mit der Suche nach einer jüdischen Heimstätte assoziiert wird.

bezeichnete. Der dort bereits lebenden arabischen Bevölkerung wurde kaum Beachtung geschenkt und eine offene Konfrontation erschien undenkbar.

Bereits 1870 erreichten die ersten jüdischen Siedler in einer ersten Auswanderungswelle (hebräisch: *aliya*) Palästina. Auch wenn die Lebensbedingungen in der neuen Heimat hart waren, folgten in den kommenden Jahren mehr und mehr Siedler. Der Bevölkerungszuwachs stieg im Zeitraum von 1882-1908 von 24.000 auf 70.000-80.000, was zwangsläufig zu Auseinandersetzungen um Territorium und Ressourcen führte (vgl. Bunzl 2008: 20).

3.1.2. Politische Entwicklungen

Ein weiterer wesentlicher Grund für den heutigen Konflikt liegt in den global-politischen Ereignissen Anfang des 20. Jahrhunderts. Palästina war zu jener Zeit eine Provinz des Osmanischen Reiches, jedoch konnten sich die Briten durch den Sieg über die osmanischen, deutschen und österreich-ungarischen Truppen im Ersten Weltkrieg Einflüsse in der Region sichern. Großbritannien war jedoch nicht die einzige westliche Macht, die Interesse an der Region zeigte. Auch Frankreich war mit von der Partie und versuchte in der Region Fuß zu fassen. In geheimen Absprachen handelten sie die Aufteilung des Nahen und Mittleren Ostens für die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg aus und besiegelten 1916 ihre Beschlüsse durch das Sykes-Picot-Abkommen⁹ (vgl. Flug; Schäuble 2008: 10 und Bunzl 2008: 109). Nach dem Zusammenbruch des Osmanischen Reiches wurde Palästina vom Völkerbund unter britisches Mandat gestellt.

Das Jahr 1917 gilt als wichtiger Meilenstein in der Entstehungsgeschichte des israelischen Staates. Durch die Balfour-Deklaration¹⁰ wurde von Großbritannien die Unterstützung zur Errichtung einer „nationalen Heimatstätte“ des jüdischen Volkes zugesichert, wobei die Rechte bestehender nicht-jüdischer Gemeinschaften gewahrt bleiben sollten. Die Absicht hinter dem Abkommen vonseiten der Briten waren u.a. koloniale Ansprüche gegenüber dem französischen Rivalen, sowie jüdische Unterstützung britischer Interessen (Bunzl 2008: 62).

Der zunehmende Antisemitismus in Europa führte in den kommenden Jahren zu einer massiven Einwanderung jüdischer Siedler nach Palästina. Vor allem während der dritten Einwanderungswelle (1919-1923) kam es neben kulturellen und politischen Spannungen zu ökonomischen Differenzen zwischen Juden und Arabern, da die Absicht der Zionisten klar in

⁹ Benannt nach dem französischen Generalkonsul Charles Georges Picot und dem Nahostexperten der britischen Regierung Sir Marc Sykes.

¹⁰ Hierbei handelt es sich um einen Brief des britischen Außenministers Arthur James Balfour an Walter Rothschild, Vorsitzenden der *British Jewish Community*.

der Schaffung einer autonomen, unabhängigen jüdischen Gesellschaft lag (vgl. ebd.: 44). Die „getrennte Entwicklung“ sollte vor allem durch den ausschließlichen Einsatz jüdischer Arbeitskräfte, sowie die Eroberung von Boden erreicht werden (vgl. Bunzl 2008: 44ff). Folgendes Zitat macht besonders deutlich, mit welcher Vehemenz die Ziele erreicht werden sollten, ohne Rücksichtnahme auf die arabische Bevölkerung:

Überall wo wir Land kaufen und Leute ansiedeln, werden die gegenwärtigen Bebauer unweigerlich entfernt. Die Araber stimmen unserem Unternehmen nicht zu. Wenn wir unsere Arbeit in Eretz Israel gegen ihre Wünsche festhalten wollen, gibt es keine Alternative zum Verlust von Menschenleben. Es ist unser Schicksal, mit den Arabern in einem ständigen Kriegszustand zu sein. Diese Situation mag unerwünscht sein, aber so ist die Wirklichkeit (Israca zit.n. Bunzl 2008).

Im April 1936 gipfelte die ständige Benachteiligung und Diskriminierung der palästinensischen Bevölkerung in einer Serie von Gewaltakten sowohl gegen ansässige Juden als auch gegen die britische Mandatsmacht. Der drei Jahre andauernde Aufstand führte erstmals zu einer Wende im Konflikt zwischen Juden und Arabern. In der Peel-Kommission¹¹ von 1937 stand erstmals eine Teilung in einen jüdischen und einen arabischen Staat zur Debatte, die jedoch von arabischer Seite abgelehnt wurde. 1939, nach dem Ende des Arabischen Aufstandes, schränkte die britische Mandatsmacht die jüdische Einwanderung nach Palästina erstmals ein, indem sie im sogenannten ‚Weißbuch‘ erstmals eine Einwanderungsquote für Juden festlegte (vgl. Bunzl 2008: 156).

1947 nahmen sich die neu gegründeten Vereinten Nationen des Themas an und sprachen sich in der Generalversammlung für eine Teilung in einen arabischen und einen jüdischen Staat aus. Nach Ablauf des britischen Mandats proklamierte David Ben Gurion am 14. Mai 1948 die Unabhängigkeit des neuen Staates Israel. Was für Juden das Erreichen des größten Ziels überhaupt darstellte, stellte sich für die palästinensische Bevölkerung als Katastrophe (arabisch: *nakba*) dar. Der UN-Teilungsplan sah für den jüdischen Staat mehr als die Hälfte des ehemaligen britischen Mandatsgebietes vor, was die Vertreibung und Massenflucht vieler Tausender Palästinenser zur Folge hatte. Genaue Zahlen lassen sich bis heute nicht ermitteln, die Rede ist jedoch von 700.000 bis hin zu über einer Million Flüchtlinge (vgl. ebd.: 111). In der nun folgenden Zeit entwickelte sich nach den Angriffen mehrerer arabischer Staaten aus einem Bürgerkrieg der erste Arabisch-Israelische Krieg mit sichtbaren Folgen für die Landkarte des Nahen Ostens. Israel konnte sein Territorium durch den „Befreiungskrieg“ massiv ausweiten und erklärte nun 78 Prozent (statt der von den Vereinten Nationen zugesprochenen 55 Prozent des ehemaligen Mandatsgebietes) zu seinem Besitz (vgl. Flug; Schäuble 2008: 53). Doch auch Ägypten und das heutige Jordanien konnten ihr Territorium vergrößern (vgl. Abb. 11 und Abb. 12).

¹¹ Auch bekannt als *Palestine Royal Commission* unter der Leitung des Briten Lord Peel.



Abb. 11: Der UN-Teilungsplan von 1947
Quelle: Flug; Schäuble 2008: 174



Abb. 12: Landkarte nach dem ersten Arabisch-Israelischen Krieg 1948/49
Quelle: Flug; Schäuble 2008: 175

Für die Bevölkerung des neugegründeten Staates ergaben sich nun neue Probleme. Durch die Abschaffung der Einreisebeschränkung hatte nun jede Person jüdischer Abstammung das Recht, in Israel zu leben. Sowohl für die neu Ankommenden als auch für die bereits in Israel lebenden Juden waren die Lebensbedingungen beschwerlich: die schlechte ökonomische Infrastruktur machte sie angewiesen auf ausländische Hilfe und das Bewusstsein einer äußeren Bedrohung war ständig präsent (vgl. ebd.: 64f). Vor allem die israelisch-ägyptische Grenze bereitete in den 1950er große Sorgen und der latente Konflikt entwickelte sich schnell zu einem Krieg, nicht zuletzt durch das Verhalten des ägyptischen Präsidenten Gamal Abdel Nasser, der 1956 die Verstaatlichung des Suezkanals verkündete. Erneut kam es zu Kampfhandlungen, die, wie von der UN-Vollversammlung gefordert, formal zwar gestoppt wurden, aber doch nur einen scheinbaren Frieden schufen (vgl. ebd.: 75).

Die enge Verbindung Ägyptens mit den Palästinensern verhiess nichts Gutes und der ‚Nasserismus‘, Nassers Vision eines arabischen Nationalismus, war für Israel „nicht nur eine Bedrohung, sondern eine Kriegserklärung“ (ebd.).

Uneinigkeiten über ein Bewässerungsprojekt zwischen Israel und den arabischen Anrainerstaaten Syrien und Jordanien, sowie Nassers Bestreben, Führungsstärke zu beweisen und seinen Worten Taten folgen zu lassen, die Bildung arabischer Militärbündnisse und die Mobilisierung von arabischen Truppen wurden von Israel als sichere Indizien eines drohenden

Krieges gewertet, worauf am 5. Juni 1967 mit einem Überraschungsangriff der Luftwaffe reagiert wurde. Innerhalb kürzester Zeit wurden die ägyptische und syrische Armee überwältigt, was dem Krieg seinen Namen gab: Sechstagekrieg.

Innerhalb dieser sechs Tage wurde die Landkarte des Nahen Ostens ein weiteres Mal geändert (siehe Abb. 13): Der Gaza-Streifen, das Westjordanland, Ost-Jerusalem, die Golanhöhen und die Sinai-Halbinsel standen unter israelischem Einfluss (vgl. Flug; Schäuble 2008: 84). Die darauf folgende Landnahme durch jüdische Siedler in weiten Teilen wurde von der palästinensischen Bevölkerung als Provokation aufgenommen und es kam zu einer Politisierung und Mobilisierung der palästinensischen Bevölkerung (vgl. Bunzl 2008: 163). In diesem Zuge wurde die *Palestine Liberation Organization* (PLO) als Dachorganisation verschiedener Parteien und Bewegungen gegründet, deren Bestreben darin bestand, die Interessen aller Palästinenser (auch der im Ausland lebenden Flüchtlinge) zu vertreten. Yassir Arafat stand als Vertreter der politischen *Fatah* auch an der Spitze der PLO. Die Kernpunkte ihrer Charta waren die Rückkehr der Flüchtlinge und die Rückgängigmachung der israelischen Staatsgrenzen (vgl. ebd.).

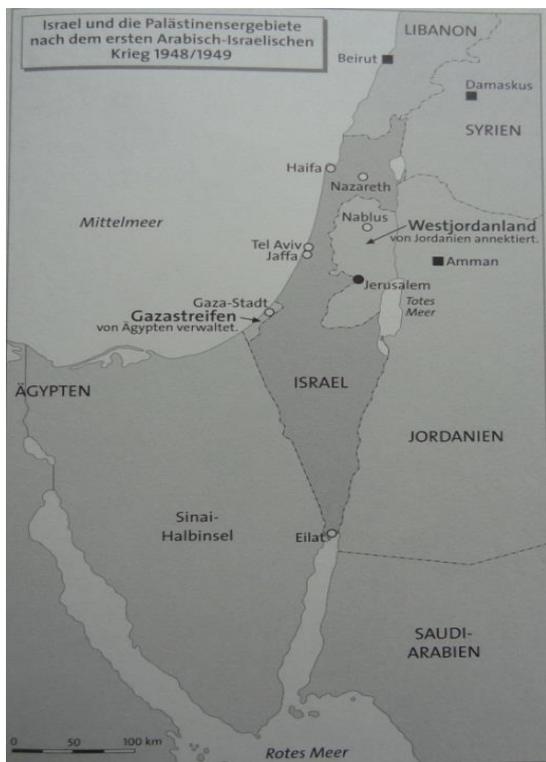


Abb.13: Die von Israel im Sechstagekrieg besetzten Gebiete.

Quelle: Flug; Schäuble 2008: 17

Am 6. Oktober 1973, dem jüdischen Versöhnungstag Yom Kippur, griffen ägyptische Truppen israelische Soldaten auf der Sinai-Halbinsel an, während zeitgleich syrische Truppen in den Golanhöhen einmarschierten. Innerhalb weniger Stunden befand sich Israel völlig unvorbereitet in einem Zweifrontenkrieg (vgl. Flug; Schäuble 2008: 94f). Für alle Beteiligten ging auch dieser Krieg mit hohen Verlusten einher. Israel zog sich in Folge aus dem Sinai-Gebiet zurück und es

kam zu einer politischen Annäherung mit Ägypten, die im März 1979 im ägyptisch-israelischen Friedensvertrag, initiiert durch den amerikanischen Präsidenten Jimmy Carter, gipfelte.

Der Siedlungsbau in den von Israelis besetzten palästinensischen Gebieten schritt indes weiter voran. Von Israel zuerst militärisch als ‚Wehrdörfer‘, später auch religiös begründet, stellte die Errichtung von zahlreichen Siedlungen, Fabriken und Geschäften für die dort lebenden Palästinenser eine klare Provokation dar, auf die radikale Gruppierungen nicht selten mit Anschlägen reagierten (vgl. ebd: 104). Aus Sicht der Vereinten Nationen haben die jüdischen Siedlungen keine völkerrechtliche Gültigkeit, stattdessen handelt es sich nach der UN-Resolution 446 um „ein ernsthaftes Hindernis, einen umfassenden, gerechten und dauerhaften Frieden um Nahen Osten herzustellen“ (vgl. ebd: 105f). Zugleich verstößt die Errichtung von Siedlungen gegen die Genfer Konventionen, wo es heißt: „Die Besatzungsmacht darf nicht Teile ihrer eigenen Zivilbevölkerung in das von ihr besetzte Gebiet deportieren oder entsenden“ (vgl. ebd.: 106).

Für die Palästinenser bedeutet die Besatzung bis heute ökonomische Abhängigkeit von Israel durch die Auferlegung horrender Zölle auf Importe aus anderen Ländern, während Israel gleichzeitig zum Exportland Nummer eine für palästinensische Waren wurde.

Im Winter 1987 eskalierte die angespannte Situation schließlich. Der Zusammenstoß eines israelischen LKWs mit zwei palästinensischen Fahrzeugen war der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte und die Erste Intifada¹² auslöste (vgl. ebd.: 112). Während der Gewaltausbruch für die israelische Bevölkerung überraschend kam, war er auf palästinensischer Seite vorhersehbar gewesen. Der Aufstand breitete sich mit rasender Schnelligkeit aus. Offene Gewalt und wirtschaftlicher Boykott prägten die Erste Intifada, deren Auswirkungen vor allem die palästinensische Bevölkerung zu spüren bekamen. Für Viele bedeutete sie der wirtschaftliche Ruin durch ausbleibenden Tourismus und israelische Kundschaft.

Am 15. November 1988 wurde im algerischen Exil offiziell der Staat Palästina ausgerufen, der von der internationalen Gemeinschaft jedoch nicht anerkannt wurde (vgl. Bunzl 2008: 166).

3.1.3. Der Oslo-Friedensprozess - verpasste Chance zur Versöhnung?!

Spätestens Anfang der 1990er Jahre wurde klar, dass eine Beilegung des Konflikts nur erreicht werden kann, wenn er in seiner Komplexität verstanden und bearbeitet wird. Ebenso gelangte man zu der Einsicht, dass zu einer erfolgreichen Lösung beide Parteien ihre eigenen Interessen gewahrt sehen müssen.

¹² Der Begriff *Intifada* kommt aus dem Arabischen und bedeutet „sich erheben, loswerden, abschütteln“

Nach dem Gewaltausbruch der Ersten Intifada waren die folgenden Jahre mit großen Hoffnungen auf Veränderungen im Israel-Palästina Konflikt verbunden.

Nach knapp vier Jahren der Gewalt wurden im Oktober 1991 erstmals Friedensgespräche aufgenommen. In Madrid brachte der damalige US-Präsident George Bush Senior israelische, palästinensische und jordanische Verhandlungspartner an einen Tisch, was den Beginn langwieriger Verhandlungen einläutete (vgl. Flug; Schäuble 2008: 117 und Bunzl 2008: 116f). Jitzchak Rabin wurde im darauffolgenden Jahr zum israelischen Ministerpräsidenten gewählt und Schimon Peres wurde als Außenminister in die Regierung berufen. Diese neue Konstellation hatte eine Änderung der bisherigen israelischen Politik zur Folge: Der Ausbau jüdischer Siedlungen in den palästinensischen Gebieten etwa wurde verboten.

Die auf den Friedensgipfel in Madrid folgenden zähen Verhandlungen gipfelten im September 1993 in der Unterzeichnung eines Friedensvertrages zwischen Israelis und Palästinensern. Das Bild der händeschüttelnden Politiker Jitzchak Rabin und Yassir Arafat ging um die Welt und das Motto „Land für Frieden“, mit dem sich beide Seiten zu Zugeständnissen bereitklärten, gab Anlass zu großen Hoffnungen auf Frieden in der Region.

Einige Haken, die das Abkommen letztlich zum Scheitern verurteilten, gab es jedoch:

Ein wichtiger Punkt betraf die Gesprächspartner selbst. Während auf israelischer Seite das Militär die Verhandlungsdelegation dominierte, waren auf palästinensischer Seite die PLO und Arafat die Ansprechpartner. Auf beiden Seiten waren somit die moderaten Eliten beteiligt, die von der breiten Bevölkerung jedoch nicht als legitime Repräsentanten wahrgenommen wurden. Vor allem die extremistischen Lager kritisierten daher die Verhandlungsergebnisse (vgl. Meyer 2006: 116).

Das zweite Manko der Verhandlungen stellt die Tatsache dar, dass die wichtigsten Fragen von den Verhandlungspartnern gar nicht angesprochen wurden. Gespräche über den Grenzverlauf zwischen Israel und Palästina, die Zukunft palästinensischer Flüchtlinge, die Zukunft jüdischer Siedlungen und den Status Ost-Jerusalems waren erst nach mehreren Jahren vorgesehen (vgl. Flug; Schäuble 2008: 119).

Während den Verhandlungen gelang es den Konfliktparteien nicht, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Beide Seiten spekulierten darauf, dass die wirtschaftlichen Entwicklungen positive Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene einleiten würden und sich die vorhandenen Probleme dadurch von selber lösen würden (vgl. Meyer 2006: 117).

Ein weiteres Manko der Verhandlungen von Oslo war die Fixierung auf eine Konfliktlösung in der Zukunft. Die Bewältigung der Vergangenheit wurde damit explizit ausgeschlossen, obwohl gerade hierin der Kern des Konflikts ruht. Zu groß war die Angst vor gegenseitigen

Schulduweisungen, die sich endlos fortgeführt hätten und die Verhandlungen sofort zum Scheitern gebracht hätten.

Eine Lektion konnte aus dem gescheiterten Friedensprozess jedoch gelernt werden: Friedensverträge, Deklarationen und Waffenstillstandsabkommen allein sind nicht ausreichend, um einen nachhaltigen Friedensprozess einzuleiten und dauerhafte Veränderungen zu erzielen. Die Annahme, dass ein Konflikt mit Abschluss eines Friedensabkommens beendet ist, hat sich als Trugschluss erwiesen.

Parallel zu der Einsicht, dass Verhandlungen auf offizieller politischer Ebene zu kurz greifen, hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass eine soziale Transformation vonstattengehen muss, die das Bewusstsein der Menschen verändert.

Die Ermordung Jitzchak Rabins im November 1995 durch einen jüdischen Extremisten, der weiter voranschreitende Siedlungsausbau und die von Palästinensern verübten Selbstmordattentate, machten alle Hoffnungen auf baldigen Frieden vorerst zunichte.

3.1.4. Die Zweite Intifada und der Bau der Barriere

Der Ausbruch der Zweiten Intifada im Jahr 2000, ausgelöst durch den Besuch des Tempelbergs¹³ des rechten israelischen Politikers Ariel Scharon, führte zum gänzlichen Scheitern der vorausgegangenen Friedensbemühungen. Die Eskalation machte deutlich, dass die Bemühungen um eine nachhaltige Konfliktlösung vergeblich gewesen waren, indem nur ein provokantes Ereignis ausreichte, um erneute Massenproteste und Gewalt auszulösen (vgl. Schäuble; Flug 2008: 124). Auf dem Nährboden von Unmut, Enttäuschung und Zorn über die katastrophale wirtschaftliche Lage und den Ausbau jüdischer Siedlungen auf palästinensischem Gebiet, fanden radikale Gruppierungen innerhalb der palästinensischen Bevölkerung großen Rückhalt (vgl. ebd.: 125) und die Zahl der Selbstmordanschläge und Angriffe auf israelischem Gebiet stieg weiter an.

Die Chance einer gegenseitigen Annäherung sank im Zuge der Zunahme von Gewalt auf beiden Seiten gegen Null. Um sich vor palästinensischen Terrorangriffen zu schützen, begann Israel im Jahr 2003 mit dem Bau einer etwa 750 Kilometer langen Barriere, die Israel vor potenziellen Selbstmordattentätern aus dem Westjordanland schützen soll. Zahllose palästinensische Bauern wurden durch Stacheldraht, Zäune und eine bis zu acht Meter hohe Mauer teilweise von ihrem Landbesitz getrennt. Die Ein- und Ausreise durch kontrollierte

¹³ Auf dem Tempelberg steht die al-Aqsa-Moschee, ein für Araber heiliger Ort. Nicht weit davon entfernt befindet sich die Klagemauer.

Checkpoints erschwert der palästinensischen Bevölkerung die Bewegungsfreiheit und wird von vielen als Provokation wahrgenommen (vgl. ebd.: 136).

3.1.5. Conclusio

Der Konflikt zwischen Israel und Palästina läuft entlang mehrerer Konfliktlinien, was ihm eine hohe Komplexität verleiht. Auf der einen Seite steht das jüdisch-israelische Bedürfnis nach einer nationalen Heimstätte mit jüdischer Mehrheit und damit verbunden das Bedürfnis nach Sicherheit in der Region.

Die palästinensische Bevölkerung verfolgt ebenso den Aufbau einer funktionierenden Staatlichkeit und einer nationalen Identität. Damit verbunden ist die Problematik um Territorium, Rückkehr von Flüchtlingen und den Status von Ost-Jerusalem.

Ein bisher ungelöstes Problem bei der Bearbeitung der Konfliktpunkte stellt erstens das asymmetrische Machtverhältnis der Konfliktparteien dar, zweitens kommt es immer wieder zu Polarisierungen auf beiden Seiten, drittens herrscht (vor allem auf palästinensischer Seite) eine starke Fragmentierung der Interessen (Fatah-Hamas) und als letzter, aber durchaus wesentlicher Punkt, wird der Kernkonflikt von anderen Konfliktdimensionen überlagert (z.B. Territorialstreitigkeiten mit Syrien, Iran, Hisbollah, etc.).

3.2. P2P Dialogprojekte

Der Begriff ‚Dialog‘ leitet sich vom Griechischen *dialogos* ab, das sich aus den Worten *dia* ‚durch‘ und *logos* ‚Wort‘ zusammensetzt und eine Wechselrede, bzw. ein Gespräch zwischen mindestens zwei Personen ausdrückt (vgl. Duden 2000). Hinter dem Begriff verbirgt sich neben der ursprünglichen Bedeutung jedoch ein weitaus umfangreicheres Konzept. Die Fähigkeit Dialoge zu führen, gehört in den verschiedensten Bereichen, wie z.B. Management, in internationalen Beziehungen und vor allem auf diplomatischer Ebene zum Grundhandwerk (vgl. Ropers 2004:2). Oberstes Kriterium für einen erfolgreichen Dialog ist die Bereitschaft, Neues erfahren zu wollen und nicht von vornherein auf ein spezifisches Ergebnis fixiert zu sein. Für die Konfliktbearbeitung ist der Dialog ein wichtiges Werkzeug, das das Ziel verfolgt „that encountering the ‚other‘ enables people to confront their stereotypes and build trust“ (Kahanoff und Salem 2007: 23f).

Im Unterschied zu Debatten oder Diskussionen geht es beim Dialog nicht darum, Widersprüche aufzudecken und diese zu gewinnen, sondern diese sinnvoll nutzen und sich

aus einer festgefahrenen Situation gegenseitig herauszuhelfen. Bohm und Nichol (2005: 10f) veranschaulichen diesen Sachverhalt anhand des Bildes eines Ping-Pong-Spiels: Genau wie der Ball hin und her gespielt wird, werfen Diskussionsteilnehmer Meinungen hin und her und hoffen zu gewinnen oder Punkte zu machen. Der Dialog geht jedoch einen Schritt weiter und strebt eine gemeinsame Lösung an: „Wenn einer gewinnt, gewinnen alle“ (ebd.)

Damit im Dialog alle gewinnen können, sind die Begegnung auf Augenhöhe, Gleichberechtigung aller Teilnehmenden, sowie ausreichend Zeit und Geduld die wichtigsten Voraussetzungen.

Die im theoretischen Teil der Arbeit genannten Voraussetzungen und Ziele von Dialogen gelten nicht nur für ‚normale‘ Dialoge, sondern selbstverständlich auch für Dialoge im Rahmen der Konfliktbearbeitung und für die spezielle Ausprägung des *People-To-People* (*P2P*)–Dialogs, der im Folgenden thematisiert werden soll. Mit diesem Instrument der Konfliktbearbeitung, so hoffte man nach dem Oslo-Friedensabkommen 1993 und in den darauffolgenden von Optimismus geprägten Jahren, eine tiefgreifende und vor allem nachhaltige Annäherung von Palästinensern und Israelis zu erreichen, die die Grundlage für einen sozialen Wandel und dauerhaften Frieden darstellen sollte.

Organisierte Projekte mit dem Ziel, Dialoge zwischen von Konflikten betroffenen Akteuren zu forcieren, waren in den 1990er Jahren kein gänzlich neues Phänomen. Schon 1945 wurden in Europa erste Zusammentreffen im Kontext des Paradigmas eines internationalen interkulturellen Verständnisses organisiert. Zielgruppe waren vor allem junge Menschen, die durch den Abbau von Vorurteilen und durch gegenseitiges Kennenlernen, Verständnis für die jeweils andere Seite aufbauen sollten (vgl. Ropers 2004: 5). Ein jüngeres Phänomen stellen Dialogprojekte dar, in denen speziell die strukturellen und machtpolitischen Ursachen ethno-sozialer *protracted conflicts* transformiert werden sollen.

Die Idee, dass Kontakt und Dialog das Konstrukt ‚des Eigenen‘ und ‚des Anderen‘ verändern können, findet ihren Nachhall in der Reformulierung der Kontakt-Hypothese¹⁴. Diese besagt, dass, unter bestimmten Bedingungen, bestehende Vorurteile durch Kontakt zwischen Gruppen abgebaut werden können. Dazu müssen folgende Bedingungen gegeben sein: gleicher Status beider Gruppen (zumindest in der Kontaktsituation), ein persönlicher und über längere Zeit andauernder Kontakt, Kooperation zwischen den Gruppen und universale soziale Normen, die für beide Gruppen gelten (vgl. Maoz 2001: 190). Sind diese Bedingungen erfüllt, ist die Möglichkeit gegeben, dass „[p]erceptions and relations to the other are transformed, and

¹⁴ Die Kontakt-Hypothese wurde Mitte des 20. Jahrhunderts entwickelt. Weiterführend dazu: Pettigrew, Thomas F. (1998): Intergroup Contact Theory. In: Annual Reviews Psychology, Vol. 49, S. 65 – 85.

greater understanding, acceptance and connectedness to the experiences and positions of the other are formed” (Maoz 2000: 722).

3.2.1. Dialog-Projekte im Kontext verschiedener Konfliktmanagement-Theorien

Wie bereits erläutert, gibt es verschiedene theoretische Zugänge, wie mit Konflikten umgegangen werden kann. Reimann (2004) unterscheidet drei Zugänge von Konfliktmanagement, und erläutert in deren Kontext die Rolle von Dialogprojekten. Die folgende Graphik gibt einen Überblick.

Approach to Conflict Management	Notion of Conflict	Preferred Practical Approach	Measures of Success	Role of Dialogue Project
Conflict Settlement	Conflict as a problem of the status quo and political order	Track 1: Diplomacy and power politics at official leadership level	Results-oriented: political settlements with stabilizing effect	Organizing pre-negotiations Promoting a political climate of understanding
Conflict Resolution	Conflict as a catalyst of social change	Track 2: Direct civil society conflict management, esp. at the middle-ranking leadership level	Process-oriented: improved communication, interaction, and relations between parties; respect for different collective identities	Creating a leadership class with experience of dialoguing Workshops on communication, problem-solving, etc.
Conflict Transformation	Conflict as non-violent struggle for social justice	Track 3: Strengthening capacities of disadvantaged groups to act/deal with conflict, and capacity of divided/war-traumatized societies to integrate	Structure-oriented: Elimination of socio-economic inequalities between identity groups; Good governance; power sharing; creation of cross-cutting civil society structure; building conflict management capacities at the grassroots level	Practising communication and interaction skills Providing opportunities for encounter and learning between polarized groups Empowering groups

Abb. 14: The Role of Dialogue Projects in the Context of Different Approaches to Conflict Management

Quelle: Ropers 2004: 9, eigene Darstellung

Unter den Rahmenbedingungen des *conflict settlement*-Ansatzes tragen Dialogprojekte dazu bei, den Handlungsspielraum für offizielle Verhandlungen zu ermitteln.

Für den *conflict resolution*-Ansatz sind Dialogprojekte insofern ein wichtiges Instrument, als dass ihr Hauptfokus auf „[...] mutual clarification of perceptions and relations and improvements in communication“ liegt (Ropers 2004: 8).

Im Kontext von Konflikttransformation erfüllen Dialogprojekte eine verbindende Funktion, indem sie benachteiligte Gruppen auf dem Grassroot-Level stärken, und eine Plattform bieten, auf der eine Annäherung der unter dem Konflikt am meisten leidtragenden Akteure stattfinden kann (vgl. ebd.: 9).

Dialogprozesse sind von verschiedenen Phasen geprägt. In der Regel finden im Rahmen eines Dialogprojekts mehrere Begegnungen statt, die sich über mehrere Monate oder sogar Jahre hinstrecken können (vgl. ebd.: 4). Ein Konzeptionalisierungsmodell, das sich speziell auf den Charakter der gegenseitigen Beziehungen richtet, sowie das Vorgehen „as a process of relationship building, problem solving and collaborative action“ sieht, stammt von McCartney aus dem Jahr 1986 (vgl. ebd.).



Abb. 15: Levels of Cooperation in Dialogue Processes
Quelle: Ropers 2004 nach McCartney, eigene Darstellung

Der Dialogprozess beginnt mit der gegenseitigen Kontaktaufnahme, Kennenlernen und Vertrauensbildung, bevor im weiteren Schritt Empathie und Verständnis für die andere Seite entwickelt werden kann. Nun kann eine gemeinsame Konfliktanalyse erfolgen, auf die die Entwicklung einer gemeinsamen Problemlösungsstrategie folgt. Als nächster Schritt folgt die Umsetzung der Beschlüsse und im besten Fall „the possibility that the dialogue might feed into official negotiations or pre-negotiations“ (ebd.)

3.2.2. P2P-Dialog im israelisch-palästinensischen Konflikt

Einzelne Begegnungen auf zivilgesellschaftlicher Ebene zwischen Israelis und Palästinenser fanden bereits 1967, im Jahr des Sechstagekriegs, statt, jedoch äußerst sporadisch und ohne nennenswerte Wirkung (vgl. Kahanoff; Walid 2007: 77). Lange Zeit galt der israelisch-palästinensische Dialog als Tabu. Von israelischer Seite waren direkte Kontakte zu

Palästinensern zwischen 1986 und 1991 sogar offiziell mit der Begründung verboten, dass man nicht zu Gesprächen mit „terroristischen Organisationen“ bereit sei. Andersherum galt allein schon der Kontakt zu „den Zionisten“ als Hochverrat (vgl. Herzog; Hai 2006: 5). Trotz Verbote und der gegenseitigen Dämonisierung gab es jedoch bereits in den 1980er Jahren vereinzelt direkte Dialoge, die als Wegbereiter für die Konferenz von Madrid 1991 und die (zu Beginn inoffiziellen) Verhandlungen in Oslo galten (vgl. ebd. und Maoz 2001:190). Den eigentlichen Startschuss für *P2P*-Dialoge gab jedoch die Unterzeichnung des Friedensabkommens von Oslo im Jahr 1993.

Unter norwegischer Schirmherrschaft wurde im Zuge des Friedensabkommen ein offizielles *P2P*-Programm initiiert, das schnell eine große Zahl von Nachahmungen fand und schon bald von vielen zynisch als *encounter industry* (ebd.) bezeichnet wurde. Die Bezeichnung *P2P* entwickelte sich innerhalb kürzester Zeit zu einem zusammenfassenden Ausdruck für

[...] all post-Oslo (i.e. 1993) Israeli-Palestinian civil-society cooperation and dialogue efforts that were not primarily business (for-profit) or humanitarian (aid) in nature. (...) the basic premise of *P2P* encounters is the logic of mutual recognition (Herzog; Hai 2006: 7).

Da jedoch alle beteiligten Stakeholder den *P2P*-Begriff spezifisch interpretierten und verwendeten, ist eine präzisere Definition kaum möglich. Denn

[t]here was no one actor that ‚created‘ or ‚led‘ the *P2P* phenomenon; rather, actors involved in doing it, analyzing it or funding it developed their own respective understandings and definitions. These varied according to the scope of activities they include, the time span they cover and the interests and agendas of the actors (Herzog; Hai 2006: 6).

Ziel der neuartigen Kommunikation war die Herbeiführung eines gesellschaftlichen Wandels, der im Rahmen der bisherigen offiziellen diplomatischen Verhandlungen bislang ausgeblieben war. Um die Zivilgesellschaft als neues Element in den Transformationsprozess mit einzubinden und um nachhaltige Änderungen zu gewährleisten, sollte es gelingen „(...) not just to resolve the conflict, but to mitigate the inherently asymmetrical relationships it includes and exabates“ (Herzog; Hai 2006: 4). Die Palette an Angeboten reichte dabei von einmaligen Begegnungen bis hin zu langfristigen Projekten und Begegnungen mit Jugendlichen, LehrerInnen, Studierenden und UniversitätsprofessorInnen, sowie anderen Zielgruppen (Maoz 2004: 566).

Die Ziele des offiziellen *P2P*-Programms werden in Artikel VII (vgl. www.people-to-people.org, Stand: 14.03.2013) definiert:

1. The Israeli and Palestinian sides will cooperate enhancing the dialogue and relations between their peoples in accordance with the concepts developed in cooperation with the Kingdom of Norway.

2. The two sides will cooperate in enhancing dialogue and relations between their peoples, as well as in gaining a wider exposure of the two publics to the peace process, its current situation and predicted results.
3. The two sides will take steps to foster public debate and involvement, to remove barriers to interaction, and to increase the people to people exchange and interaction within all areas of cooperation.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden, hauptsächlich von westlichen Geldgebern, gemeinsame Projekte israelischer und palästinensischer Organisationen unterstützt. Das *Peace Research Institute in the Middle East*¹⁵ (PRIME), das *Israel-Palestine Center for Research and Information*¹⁶ (IPCRI) und die *Middle East Children Association*¹⁷ (MECA), um nur einige Organisationen zu nennen, engagierten sich besonders im *peacebuilding*-Sektor. Ein besonderer Fokus wurde dabei auf jene Projekte gelegt, in denen das Potenzial gesehen wurde, ein möglichst breites Publikum beider Gesellschaften zu erreichen. Die unterstützten Projekte verfolgten insgesamt jedoch keine einheitlichen Ziele und auch die angewendeten Methoden unterschieden sich zum Teil sehr stark.

3.2.3. Beispiel eines P2P-Dialogprojekts

Als exemplarisches Beispiel für ein P2P-Projekt wird an dieser Stelle ein zweitägiger Dialog-Workshop von IPCRI im Jahr 1998) skizziert, der von der Sozialpsychologin Iftat Maoz untersucht wurde (vgl. Maoz 2000).

Die Zielgruppe des Projekts setzte sich aus jeweils 20-23 jüdisch-israelischen und 20-23 palästinensischen SchülerInnen im Alter von 15 und 16 Jahren zusammen.

Gegenstand der Workshops war die Bearbeitung sozialer, kultureller und politischer Themen, indem in einer Reihe von Gesprächen mit den palästinensischen und israelischen Jugendlichen persönliche Sichtweisen und Narrative bearbeitet werden sollten. Zur Durchführung wurde der *transformative dialogue* als Instrument gewählt, worunter Maoz einen Prozess auf dem Grassroot-Level versteht “[...] through which sides deal with disagreement or conflict between them through expressing themselves, listening to the other, and taking in or empathizing with the emotion, experiences, views, and values of the other” (Maoz 2004: 565).

Bei der Auswertung der Workshops wurde der Fokus auf folgende vier Aspekte gelegt:

1. Struktur der Aktivitäten und Umsetzung des *transformative dialogue*
2. Haltung und Stereotypen der Jugendlichen zu Beginn der Workshops

¹⁵ vgl. <http://vispo.com/PRIME/>, Stand: 23.04.2013

¹⁶ vgl. <http://ipcri.org/httpdocs/IPCRI/Home.html>, Stand: 23.04.2013

¹⁷ vgl.: <http://www.mecaforpeace.org/>, Stand, 23.04.2013

3. Sichtweisen und Haltung im Verlauf der Workshops
4. Wirkung der Workshops auf Stereotypen

Die Datenerhebung erfolgte sowohl qualitativ als auch quantitativ und ließ folgende Rückschlüsse zu:

Zu Punkt 1: Die Struktur und der Ablauf der Workshops waren ähnlich zu anderen Workshops, die bereits stattgefunden hatten. Zu Beginn fanden verschiedene Aktivitäten statt, die darauf abzielten, Verbindungen zwischen den TeilnehmerInnen aufzubauen. Es folgten Gespräche über Bräuche, Kultur und verschiedene Lebensweisen. Am Ende des ersten Tages ergaben sich Gespräche über Erfahrungen mit dem Konflikt und Beziehungen zwischen den Konfliktparteien. Der Ablauf wurde bewusst gewählt, um einen stufenweisen Übergang von einer interpersonalen, interkulturellen, sozialen und konfliktfreien Ebene hin zu konfliktgeladenen Themen zu schaffen. Die Diskussion wurde erst eröffnet, als sich die TeilnehmerInnen bereits besser kannten, Gemeinsamkeiten herausgefunden hatten und soziale/interpersonale Beziehungen entstanden waren.

Zu Punkt 2: Die meistens Teilnehmenden hatten vor Beginn des Workshops kaum Kontakt mit Personen des anderen Kulturkreises, was die asymmetrische Wahrnehmung zwischen den Gruppen erklärt. Wie bereits andere Studien zuvor zeigen konnten, attestierten die jüdisch-israelischen TeilnehmerInnen den PalästinenserInnen mangelnde Ausbildung, Erfolg und Erkenntnisvermögen, während andersherum soziale und emotionale Dimensionen im Zentrum der Kritik standen.

Zu Punkt 3: Im Verlauf der Workshops wurden von beiden Seiten negative Auffassungen und Vorstellungen der jeweils anderen Gruppe genannt (*violent, murderous, inhuman, etc...*). Dies ist vor allem durch mangelndes Wissen als auch (besonders auf israelischer Seite) auf eine größtenteils negative Berichterstattung in den öffentlichen Medien zurückzuführen. Umso größer war die Überraschung der israelischen Jugendlichen, dass ihnen die palästinensischen AltersgenossInnen ähnlicher waren als gedacht. Ebenso wurde andersherum das Bild der harten israelischen Soldaten dementiert.

Insgesamt konnte beobachtet werden, dass sich im Verlauf der Workshops nicht nur konkrete Veränderungen in der Sprache, sondern auch im Verhalten beobachten ließen.

Zu Punkt 4: Am Ende der Begegnung konnte festgestellt werden, dass sich einige deutliche Unterschiede im positiven Sinne in der gegenseitigen Wahrnehmung im Vergleich zum Beginn eingestellt haben. Dennoch blieb eine gewisse Asymmetrie bestehen, besonders was emotionale und interpersonale Attribute betraf.

Fazit des Dialogprogramms: Durch den *transformative dialogue* fand auf beiden Seiten ein Wandel in der Wahrnehmung statt, was zur Beseitigung negativer Stereotypen geführt hat, die vor allem durch Medien und Institutionen aufgebaut und gefestigt wurden. Der dialogische Ansatz hat es den Jugendlichen ermöglicht, statt auf der Grundlage negativer Emotionen und Wahrnehmungen, auf einer persönlichen Ebene zu interagieren. Doch auch wenn das beschriebene Projekt auf dem Mikro-Level erfolgreich war und im begrenzten Rahmen gegenseitigen Respekt und Toleranz zwischen den TeilnehmerInnen schaffen konnte, stellt die Autorin der Studie zum Schluss die alles entscheidende Frage: „Can such micro events of transformative dialogue have any influence in the long term on wider social processes of peacebuilding and reconciliation?“ (Maoz 2001: 734).

3.2.4. Erfolge der P2P-Dialogprojekte

Wie die Geschichte gezeigt hat, hatten P2P-Dialogprojekte insgesamt nicht den erhofften positiven Einfluss auf die palästinensische und israelische Gesellschaft, der zu einer nachhaltigen Konflikttransformation führen konnte. Dennoch wäre es falsch, die Begegnungen als gänzlich erfolglos zu bewerten. Mit Sicherheit konnten durch die Dialogprojekte positive Wirkungen erreicht werden, indem sich die Haltung einzelner TeilnehmerInnen änderte, Freundschaften geschlossen oder neue Friedensgruppen gegründet wurden. Auch wenn es durchaus einzelne exemplarische Erfolge zu verzeichnen gibt, ist eine genaue Messung der P2P-Aktivitäten problematisch. Kahanoff und Salem (2007) haben eine Auswertung verschiedener Kooperationen vorgenommen und kamen zu dem Ergebnis, dass zwar ein Konzept darüber, was Erfolg bedeutet, entwickelt wurde, es jedoch an messbaren Kriterien mangelt.

Einige positive Auswirkungen treten beispielsweise nicht direkt zutage, sondern zeigen sich erst zu einem späteren Zeitpunkt im Verhalten oder in einer geänderten Einstellung. Wie die Analyse von Valeš (2011) zeigt, konnten P2P-Projekte zwar keinen starken Einfluss auf den Konflikttransformationsprozess als Ganzen nehmen, dennoch konnten die Teilnehmer durch die Begegnungen zu neuen Gedanken angeregt werden. Vor allem palästinensische Akteure konnten von den Begegnungen profitieren, da Ideen und Strategien entwickelt wurden, die ihnen auf praxisbezogener Ebene halfen, ihren Einfluss trotz der weiterhin bestehenden asymmetrischen Verhältnisse zu verstärken und sich dadurch selbst zu *empowern* (vgl. Valeš 2011: 118).

Die Autorin der im vorangegangenen Kapitel zitierten Studie stellte fest, dass durch *P2P*-Projekte auf dem Mikro-Level durchaus Erfolge verbucht werden konnten (vgl. Maoz 2000: 567f). Die Teilnehmenden schätzten sich selbst nach den Begegnungen etwa toleranter ein, was die Grundlage für gegenseitiges Vertrauen und den Aufbau friedlicher Beziehung darstellt. Auf diese Weise konnten Freundschaften zwischen Israelis und Palästinenser entstehen, welche die Grundlage für gegenseitiges Vertrauen und zum Aufbau friedlicher Beziehungen bilden.

Dieses Beispiel lässt eine wesentliche Leistung der *P2P*-Projekte sichtbar werden: Kommunikationskanäle, die zuvor nicht vorhanden waren, wurden geschaffen und nutzbar gemacht (vgl. Kahanoff; Salem 2007: 47).

3.2.5. Scheitern der *P2P*-Dialogprojekte

Die auf das Oslo-Abkommen folgenden *P2P*-Dialogprojekte verfolgten zwar allesamt ein ambitioniertes Ziel, nämlich die gegenseitige Annäherung der beiden Völker, woraus letztlich ein nachhaltiger Frieden resultieren sollte. Dieses Ziel wurde jedoch nicht erreicht. Auch wenn einige Projekte durchaus erfolgreich waren und einen positiven Beitrag zur gegenseitigen Anerkennung leisten konnten, ging mit der Eskalation der Gewalt und dem Ausbruch der Zweiten Intifada die *P2P*-Ära nicht nur zu Ende, viele sprachen gar von einem Scheitern des *P2P*-Ansatzes als Konflikttransformationsmethode.

Die Gründe für das Scheitern liegen nicht nur bei einer Konfliktpartei, sondern sind auf mehreren Ebenen zu suchen. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, sie an dieser Stelle explizit zu erörtern, zumal Valeš (2011) eine ausführliche Analyse der israelischen und palästinensischen Zivilgesellschaft im Zeitraum zwischen dem Abschluss des Oslo-Abkommens und dem Ausbruch der Zweiten Intifada vorgenommen hat und unterschiedliche Gründe für das Scheitern der *P2P*-Dialogprojekte ermitteln konnte. Diese beruhen einerseits sowohl auf politischen als auch strukturellen Hindernissen, andererseits auf Barrieren innerhalb der Zivilgesellschaften (vgl. Valeš: 89ff) und sollen im Folgenden kurz skizziert werden:

- Fehlende Unterstützung der zivilgesellschaftlichen Bemühungen durch die track 1-Ebene

Das Merkmal von Zivilgesellschaft ist nicht ihr Streben nach Macht, sondern liegt in der Ausübung von Einfluss. Damit zivile Konfliktbearbeitung jedoch erfolgreich sein kann,

bedarf es der Unterstützung der oberen Ebenen, die im israelisch-palästinensischen Fall nicht gegeben war.

- Fehlende übergeordnete Strategie

Die Koordination und der Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen waren äußerst mangelhaft. Dies führte dazu, dass oftmals dieselben TeilnehmerInnen eingeladen wurden. Viele der Projekte fanden zeitgleich statt und konkurrierten miteinander anstatt sich zu ergänzen.

- Asymmetrisches Verhältnis zwischen Israel und Palästina

Die fortdauernde israelische Besatzung der palästinensischen Gebiete und die daraus resultierende Machtasymmetrie ist ein essentieller Punkt, der zum Scheitern der *P2P*-Dialogprojekte führte. Um nur ein Beispiel zu nennen, sei die eingeschränkte Bewegungsfreiheit erwähnt, die neben vielen anderen Gründen Einfluss auf die palästinensische Zivilgesellschaft hatte. Im Vergleich zur israelischen Zivilgesellschaft spielte sie nur eine marginale Rolle und hatte unter den gegebenen (demokratischen) Möglichkeiten kaum die Möglichkeit, sich zu entfalten. Unter den ungleichen strukturellen Rahmenbedingungen war ein Dialog auf Augenhöhe zwischen israelischer und palästinensischer Seite quasi unmöglich (vgl. Maoz 2001: 203f).

- Westliche Geber

Nicht nur die israelische und palästinensische Gesellschaft sind für das Scheitern der *P2P*-Dialogprojekte zur Verantwortung zu ziehen. Auch das Wirken externer Akteure hatte einen gewissen Einfluss auf die Misserfolge, indem in vielen Fällen nicht angemessen auf die Ansprüche der Konfliktparteien eingegangen wurde, und in vielen Fällen die finanzielle Unterstützung den eigentlichen Bedürfnissen nicht gerecht wurde.

- Sprachbarrieren

Um miteinander in Dialog zu treten, ist eine grundlegende Bedingung, dass sich die Dialog-TeilnehmerInnen frei ausdrücken können und sich verstehen. Während nur wenige Israelis Arabisch sprechen, sind viele Palästinenser des Hebräischen mächtig. Die Verwendung der ‚Besatzungssprache‘ bedeutet für sie jedoch die Verstärkung der asymmetrischen Verhältnisse, die Unterordnung unter israelische Macht und daraus resultierend eine Verstärkung des prekären Verhältnisses (vgl. Maoz 2004: 569f). Übersetzer waren für die meisten Projekte zu teuer, weshalb oft auf Englisch als Verständigungssprache zurückgegriffen wurde. Die Einschränkung der Ausdrucksmöglichkeiten hatte etliche

sprachliche Missverständnisse zur Folge, die sich logischerweise negativ auf den Erfolg der Dialogprojekte auswirkten. Insgesamt sind Sprachkenntnisse als Auswahlkriterium für die Teilnahme kritisch zu betrachten, da sie weite Teile beider Zivilgesellschaften von vornherein ausschließen.

- Divergierende Narrative

Auch wenn die sprachliche Verständigung zwischen den Teilnehmenden funktionierte, waren die Konfliktparteien oft mit unterschiedlichen Konfliktnarrativen konfrontiert, was zu Debatten statt Dialogen führte. Für beide Seiten war es schwer, sich auf die jeweils andere Sichtweise einzulassen, sie zu verstehen und zu akzeptieren. Da die gegenseitige Anerkennung eines der wichtigsten Kriterien für erfolgreiche Konflikttransformation ist, liegt hier ein Hauptgrund für das Scheitern der *P2P*-Dialogprojekte.

- Fehlende Breitenwirkung

Wie aus der Analyse ebenso hervorgeht, bestand ein wesentliches Problem darin, dass nicht alle Teile der Gesellschaften in die *P2P*-Projekte einbezogen wurden, bzw. werden konnten (vgl. Valeš 2011: 113f). Größtenteils fanden die Begegnungen zwischen Personen statt, die bereits von der Notwendigkeit einer Annäherung überzeugt waren oder zumindest gesprächsbereit waren, während Hardliner beider Seiten nicht in den Dialog involviert waren.

- Mangelnde Nachhaltigkeit

Die historischen Fakten der Zweiten Intifada haben auf grausame Weise deutlich gemacht, dass *P2P*-Projekte insgesamt keine nachhaltige Wirkung erzielen konnten. Das in jahrelanger Arbeit aufgebaute Vertrauen und die gegenseitige Annäherung wurde mit dem Ausbruch von Gewalt und Terror in kürzester Zeit zunichte gemacht (ebd.: 116). Da die meisten *P2P*-Projekte nicht langfristig angelegt waren, konnten tief liegende Traumata nicht ausreichend aufgearbeitet werden.

- Fehlende mediale Öffentlichkeit

Der Erfolg von Projekten ist in der Regel an positive Berichterstattung in öffentlichen Medien gekoppelt. Im Falle der *P2P*-Dialogprojekte war diese Bedingung jedoch nicht gegeben. Die Projekte fanden nur geringen Nachhall in der Presse und Misserfolge fanden mehr Gehör als positive Nachrichten (vgl. ebd.: 117).

Die Gründe für das Scheitern der *P2P*-Dialogprojekte sind mannigfaltig und müssen selbstverständlich in einem ganzheitlichen Kontext gesehen werden, der politische, strukturelle und soziale Rahmenbedingungen einschließt.

3.2.6. Abschließende Bemerkungen

Nach den vorangegangenen Ausführungen wird deutlich, dass Meinungen und Bewertungen über die Auswirkungen der *P2P*-Aktivitäten stark auseinander driften können. Während ein Lager in den Dialogprojekten einen wichtigen Prozess in Richtung Versöhnung der israelischen und palästinensischen Gesellschaft sieht, stehen andere dieser Meinung skeptisch gegenüber. Kritische Stimmen, vor allem von palästinensischer Seite, verbinden sie mit negativen Attributen wie Korruption und Naivität und konstatieren, dass *P2P*-Aktivitäten zu *normalization*, also der Legitimierung der israelischen Besatzung, beigetragen haben (Herzog; Hai 2005: 12), denn „by entering into dialogue and cooperation projects not directly opposed on the occupation, the weak (Palestinian) side implied occupation had ended thereby legitimized ongoing Israeli practices“ (ebd.: 28).

Auch Ropers (2004: 2f) lässt Kritik nicht unerwähnt und stellt die Frage nach der Effizienz dieser Projekte, wenn nur moderate Vertreter der Konfliktparteien miteinander in Kontakt treten und die Meinungen der Hardliner außen vor bleiben.

Alle Hoffnungen auf eine friedliche gemeinsame Zukunft, die nach dem Oslo-Abkommen mit den *P2P*-Aktivitäten verbunden waren, schienen im Jahr 2000 zerstört worden zu sein. Weder auf breiter zivilgesellschaftlicher, noch auf politischer Ebene hatten sie nachhaltig etwas ausrichten können. Herzog und Hai (2005: 9) sehen in den Dialogprojekten daher „not more than an isolated ‚bubble‘ in a troubled sea“ (ebd.).

Auch eine der von mir befragten Interviewpartnerinnen, die selbst bei IPCRI im Bereich Friedenserziehung tätig war und an verschiedenen Projekten mitgewirkt hat, vertritt die Meinung, dass der *P2P*-Dialog die Verhaltensmuster der Beteiligten nur geringfügig beeinflusste, insgesamt also keine großen Veränderungen bewirken konnte. Bildung allein, so die Interviewpartnerin, ändert die Einstellung und das Verhalten der Menschen nicht, sondern trägt lediglich dazu bei, bestehende Systeme zu konsolidieren. Um die Einstellung der Menschen zu ändern, müsse eine tiefere Ebene angesprochen werden.

Rückblickend kann also zusammengefasst werden, dass aus der *Face-to-Face* Bewegung, die aus Verhandlungen über eine Zwei-Staaten-Lösung mit offenen Grenzen und kooperativen

Beziehungen gewachsen ist, ein *Back-To-Back*-Diskurs wurde, begleitet von gebrochenen Versprechen, gegenseitigem Misstrauen und Unilateralismus (ebd.: 12).

Doch auch nach dem Ausbruch der Zweiten Intifada und dem offiziellen Scheitern der *P2P*-Ära gingen die Bemühungen von *peacebuilding*-Organisation weiter. So sind das *Peace Research Institute in the Middle East* (PRIME), das *Israel-Palestine Center for Research and Information* (IPCRI), sowie weitere Organisationen auch nach dem September 2000 aktiv geblieben und setzen sich bis heute für die Fortführung konstruktiver Beziehungen ein, um Extremismus zu bekämpfen und einem erneuten Aufflammen der Gewalt vorzubeugen (Maoz 2004: 572). *Peacebuilding* und *reconciliation* sind bis heute Begriffe, die nichts an Aktualität eingebüßt haben und nach wie vor auf der Agenda vieler für den Frieden engagierter Menschen stehen.

Neues wagen bedeutet, aus Fehlern zu lernen. Dass es nicht ausreicht „to have individuals simply come into the room together and that the other is not the devil“¹⁸ gab den Ausschlag zur Idee, einen neuen Ansatz zur Konflikttransformation in Angriff zu nehmen, der sich den Tiefendimensionen des Konflikts widmet und die Konfliktparteien über den Begegnungsrahmen hinaus dazu ermächtigt, in Aktion zu treten und Änderungen zu bewirken.

Davon handelt das folgende Kapitel.

3.3. Kumi

Kumi - aus dem Hebräischen und Arabischen für „aufstehen“, „sich erheben“ – ist ein junges partizipatorisches Verfahren zur Konfliktbearbeitung und sieht sich als Werkzeug der Mitbestimmung, indem es Menschen befähigen soll, „being engines of change themselves“¹⁹. Durch die Verbindung von Forschung und praktischen Erfahrungen auf dem Konfliktbearbeitungsfeld stellt Kumi einen Rahmen zur Verfügung, in dem Austausch und Aktionen beider Konfliktparteien stattfinden können, wobei die zentrale Annahme des Ansatzes darin besteht, dass eine Änderung der gegenwärtigen Situation, bzw. eine Lösung des Konflikts, nur durch eine langfristige soziale Transformation erreicht werden kann. Kurzfristige Lösungen sind weder möglich noch erwünscht.

¹⁸ Schriftliches Interview mit Kumi-Methodiker Brandon Sipes

¹⁹ Interview Ofer Zalberg am 20.09.2012

Von seinem wissenschaftlichen Rahmen betrachtet, ist der Kumi-Ansatz transdisziplinär zu verorten, indem „it combines and integrates terms and modes of conceptualisation from *philosophy, social psychology, peace studies and political economy*“ (Kumi-Handbuch²⁰). Keine der Disziplinen nimmt eine vorteilige Stellung ein, sondern jede hat ihren festen Platz im Bereich ihrer Anwendbarkeit.

Die Einsicht Ende der 1990er Jahre, dass *P2P*-Projekte nicht zu den erhofften Annäherungen und Veränderungen geführt haben, hat eine Gruppe junger Intellektueller, Wissenschaftler und Praktiker auf den Plan gerufen. Statt sich der Frustration hinzugeben, begannen sie damit, in neue Richtungen zu denken und aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen auf dem Feld der Konfliktbearbeitung eine neue Methode zu entwickeln, die die Defizite bisheriger Strategien und Ansätze zu überwinden versuchte und die nachhaltige Konflikttransformation möglich machen sollte.

Das Innovative des Kumi-Ansatzes liegt insbesondere darin, dass aus drei für gewöhnlich miteinander konkurrierenden Ansätzen ein maßgeschneidertes und bedarfsgerechtes Verfahren entwickelt wurde, indem spezifische Elemente zu einer neuen Methodik beigesteuert wurden.

Mit Kumi ist dennoch keine bloße Kombination aus drei verschiedenen Zugängen entstanden. Vielmehr stellt der Ansatz einen eigenen, vierten Konflikttransformationszugang dar, der an sich den Anspruch erhebt, durch direktes Engagement mit den Konfliktparteien, sowie Trainings von Aktivisten und lokalen Führungspersonlichkeiten in der Lage zu sein, nachhaltige Veränderungen herbeizuführen.

Insofern handelt es sich nicht um eine simple Zusammensetzung nach dem Baukastenprinzip, sondern um einen vierten, neuen Ansatz, der seinem eigenen *flow* folgt.

Konflikte verlaufen in der Regel entlang mehrerer Konfliktlinien und werden durch institutionelle und kulturelle Strukturen meist verstärkt. Umso wichtiger ist es, die Konfliktparteien durch einen Transformationsprozess zu begleiten, der von Begegnungen und gemeinsamen Aktionen geprägt ist.

Das erklärte Ziel von Kumi ist es, Konfliktparteien zusammenzubringen und einen strukturierten Dialog zu ermöglichen, der zu einem tieferen gegenseitigen Verständnis führt, indem eine Analyse des Konflikts stattfindet und schließlich Strategien hervorgebracht und Aktionspläne präsentiert werden.

²⁰ Das Kumi-Handbuch ist nicht öffentlich zugänglich und wird im Literaturverzeichnis separat gelistet.

3.3.1. Grundgedanken und Entwicklungshintergrund des Kumi-Ansatzes

Initiiert wurde das Verfahren von Ahmed Badawi, einem jungen ägyptischen Sozialwissenschaftler und dem israelischen Intellektuellen Ofer Zalberg, die sich im Jahr 2002 auf einer Konferenz in Hamburg begegneten, bei der europäische, israelische und palästinensische TeilnehmerInnen zusammenkamen und über die Rolle Europas im Israel-Palästina-Konflikt diskutierten. Die politische Zusammenkunft markierte für beide einen besonderen Wendepunkt. Inspiriert wurden sie vor allem durch die Erfahrung, dass es jenseits des eigenen Blickfeldes auch andere Sichtweisen gibt und bestehende Vorurteile überwunden werden können, indem diese wahrgenommen werden. Das gemeinsame Ziel, einige Schritte weiter in Richtung Frieden und Entwicklung zu gehen sowie die Einsicht, dass bisherige Bemühungen der Zivilgesellschaft nicht die erhofften Erfolge im Israel-Palästina-Konflikt hatten erreichen können, war der Antrieb, das Projekt Kumi in den folgenden Jahren voranzutreiben.

Was nun folgte war die Gründung einer neuen NGO „The Young Israeli Forum For Cooperation and Palestinian Vision“, die sich besonders mit der Frage beschäftigte, wie künftige Zusammentreffen und Workshops professioneller und effektiver gestaltet werden können, um effizientere Ergebnisse zu erreichen. Um erfolgreicher arbeiten zu können, so kam man bald zum Ergebnis, bedürfe es mehr gut ausgebildeter und erfahrener Facilitatoren. Aus diesem Gedanken heraus entwickelte sich die Idee eines groß angelegten Projekts, dem sogenannten „3000 facilitator project“. Ziel dieses utopisch anmutenden Projekts sollte die Mobilisierung einer großen Menge an Menschen sein, die in der Lage sein würden, strategisch zu denken und Einfluss auf weitere Gruppen auszuüben. Dazu sollten 3000 Facilitatoren in einem Zeitrahmen von drei Monaten jeweils 12 Gruppen á 40 Personen in der neuen Methode ausbilden. Danach sollten innerhalb drei weiterer Monate verschiedene Begegnungen zwischen den Teilnehmenden stattfinden, die schließlich in einem großangelegten Event mit symbolischem Charakter, etwa einer gemeinsamen Zusammenkunft an der Mauer zwischen Israel und den besetzten palästinensischen Gebieten, gipfeln sollte.

Zu einer solchen Aktion kam es aus verschiedenen Gründen jedoch nicht. Zum einen lag dies an der Theorie selbst, die in sich noch nicht ausgereift war und deshalb nicht für eine Anwendung im großen Stil geeignet war. Doch auch politische, logistische und finanzielle Hürden ließen das Großprojekt scheitern: Politiker hätten diese Form von Empowerment, indem Palästinenser und Israelis sich begegnen und über politische Themen sprechen, wohl kaum zugelassen. Des Weiteren konnten Herausforderungen, etwa wo und wie die große

Anzahl an Menschen untergebracht bzw. versorgt werden sollte und woher das nötige Geld für die Aktionen kommen sollte, nicht gelöst werden?

Doch auch wenn diese Idee nicht realisiert werden konnte, ging der Grundgedanke von Kumi nicht verloren und die Arbeit wurde fortgesetzt.

Kumi war ursprünglich als zehnjähriges Projekt (2003-2013) in vier Phasen angelegt, mit dem Ziel,

to challenge the structures and cultures sustaining the Israeli-Palestinian conflict from below in order to transform it from a destructive force into a catalyst for political reform and socio-economic development in the Euro-Mediterranean region (Kumi Handbuch).

Die Entwicklung und das Engagement gingen (und gehen) jedoch weit über die zu Beginn gesetzten Ziele hinaus, sodass Kumi bereits in der vierten Phase nicht mehr nur ausschließlich im Nahost-Konflikt angewendet wird, sondern auch in anderen Bereichen zum Einsatz kommt.

In der **ersten Phase** (2003-2005) ging es hauptsächlich darum, den Ist-Zustand der damaligen Konfliktbearbeitungsbemühungen zu untersuchen. Die Analysen brachten folgende Erkenntnisse:

1. Die auf beiden Seiten bestehenden institutionellen und ideologischen Strukturen tragen zur Aufrechterhaltung der Konfliktursachen bei. Ebenso werden dadurch sowohl Einstellungen als auch Verhalten gegenüber der anderen Konfliktpartei weiter gefestigt.

Bisherige Bemühungen der Zivilgesellschaft, allen voran *P2P*-Dialogprojekte, konnten keine nachhaltigen Fortschritte in Richtung Versöhnung erzielen.

Vor dem Hintergrund dieses Status Quo schienen gemeinsame Aktivitäten mit beiden Konfliktparteien noch verfrüht, weshalb zuerst mit jeder Gruppierung einzeln gearbeitet werden sollte. Auf palästinensischer Seite ging es vor allem darum, die Fähigkeit für konstruktives kollektives Handeln auszubauen. Auf israelischer Seite stand die Transformation ideologischer Sichtweisen auf der Agenda, um die bestehende Machtasymmetrie abzubauen, welche einen signifikanten Hinderungsgrund für eine nachhaltige Konfliktlösung darstellt, indem sie dazu missbraucht wird, die ohnehin Machtlosen zu unterdrücken und ihrer Rechte zu berauben.

2. Das signifikante Problem lag nicht in der Machtasymmetrie an sich, sondern vielmehr im Nichtvorhandensein von Institutionen und Ideologien, die das Ausnutzen dieser

Konstellation verhindern. Um diese Realität zu verändern, bedurfte es eines langfristigen und tiefgreifenden Prozesses sozialen Wandels. Doch gerade durch Interventionen, die in diese Richtung zielen, kann sich die Machtasymmetrie u.U. weiter verfestigen.

3. Größtenteils standen bis dato die gleichen Zielgruppen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Eine Änderung des Paradigmas um die Bedürfnisse bisher nicht beachteter Gruppen fand nicht statt, ebenso wie die Verknüpfung von theoretischen und praktischen Zugängen.

Phase zwei (2005-2008) kann unter der Überschrift „Methodenentwicklung“ zusammengefasst werden. Unterstützt wurde die Arbeit durch ein Projekt des Instituts für Entwicklung und Frieden (INEF) der Universität Essen-Duisburg, welches vom ‚United States Institute of Peace‘ finanziert wurde. Darin wurden vorangegangene *P2P*-Projekte, sowie die Netzwerkstruktur israelisch-palästinensischer Friedens-Camps aus der Konflikttransformationsperspektive genauer unter die Lupe genommen. Eines der wichtigsten Ergebnisse dieses Forschungsprojekts war die Erkenntnis, dass die methodologische Herangehensweise bisher zu kurz gekommen war, weshalb man mit Kumi nun ein neues Instrument schaffen wollte, das speziell für soziale Transformationen in Konflikten geeignet ist.

Der Auftrag zur Entwicklung des neuen Verfahrens, das speziell auf den israelisch-palästinensischen Konflikt zugeschnitten sein sollte, erging an Vertreter drei bestehender Konflikttransformationsmethoden. Deren Aufgabe war es, aus ihren methodischen Verfahren ein neues Konzept zu entwickeln, das über die herkömmlichen Ansätze von Konfliktmanagement hinausgeht und sich stattdessen einer tiefgehenden Konflikttransformation widmet.

Im Zeitraum von 2006 bis 2007 fanden zwei Treffen mit Akademikern und Fachleuten der drei unterschiedlichen Organisationen statt, bei denen es darum ging, verschiedene Ansätze miteinander zu kontrastieren und die jeweils geeignetsten Elemente zu extrahieren, um schließlich eine „methodologische Synthese“ zu schaffen.

Bei den beteiligten MethodikerInnen handelte es sich um VertreterInnen folgender Ansätze:

- ARIA (Antagonism, Resonance, Invention, Action) mit der *from Antagonism to Resonance*-Methode von Jay Rothman, die speziell auf identitätsbasierte Konflikte abzielt;

- der konsensus-basierte *Participatory Strategic Planning*-Ansatz des Institut of Cultural Affairs (ICA);
- der Ansatz der integrativen Konflikttransformation von Wilfried Graf und Gudrun Kramer des ehemaligen Institute for Integrative Conflict Transformation (IICP), der u.a. auf dem Galtung'schen Transcendence-Ansatz basiert.

Folgende Fragestellungen standen dabei im Zentrum der Methodenentwicklung:

- Wie können neue Formen des Dialogs zwischen den Konfliktparteien aussehen und organisiert werden?
- Wie kann man der Komplexität der Konfliktkonstellation gerecht werden?
- Wie kann der festgefahrene Friedensprozess langfristig reaktiviert werden?
- Wie kann die Zivilgesellschaft auf beiden Seiten mobilisiert werden?

2008 konnte bereits ein erster, speziell für Konflikttransformation auf sozialer Ebene, entwickelter „Methodenbaukasten“ präsentiert werden. Mit einer Gruppe Studierender des Psychologischen Instituts der Universität Hamburg und in Anwesenheit von Facilitatoren, Akademikern sowie Community Development Experten wurde er einem ersten Testlauf unterzogen.

Der Prozess der Methodenentwicklung war 2009 vorerst abgeschlossen. Das daraus resultierende Ergebnis galt jedoch nicht als in Stein gemeißelt, sondern, wie auch die weiteren Entwicklungen gezeigt haben, waren Anpassungen und Adaptionen immer sowohl möglich, als auch nötig.

In der **dritten Phase** (2009-2011) wurde die zweite Generation, die Kumi-Facilitatoren ausgebildet, die im Rahmen eines EU-gesponserten Pilotprojekts an der Durchführung verschiedener Workshops beteiligt waren (siehe Kapitel 3.3.7.). Parallel dazu wurde weiter an der Methodenentwicklung gefeilt, um diese noch effektiver anwenden zu können.

Phase vier (bis heute) wurde als Evaluierungs- und Methodenfinalisierungsphase geplant. Wie bereits angedeutet, geht Kumi inzwischen über sein ursprünglich geplantes Anwendungsgebiet im Nahen Osten hinaus. In den vergangenen Jahren sind weitere Einsatzgebiete hinzugekommen (siehe Kapitel 3.4.), die dem Kumi-Ansatz die besondere Möglichkeit geben, seine vielseitige Anwendbarkeit weiter unter Beweis zu stellen und sich dadurch stetig weiter zu entwickeln.

3.3.2. Theoretische Fundierung des Kumi-Ansatzes

Der Kumi-Ansatz basiert auf dem Prinzip, dass sozialer Wandel durch Konflikttransformation und Konflikttransformation durch sozialen Wandel stattfinden muss, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

Gemäß dieser Herangehensweise wurde Kumi als Teil eines breiteren Konflikttransformationsansatzes, dem *Social Transformation in Conflict (STiC)*-Ansatz entwickelt. Dieser wird von der Annahme geleitet, dass Konflikte in einem breiteren Kontext existieren, in dem Identitäten eng mit sozialen Strukturen verbunden sind. Dieser Zusammenhang wird in der Konfliktbearbeitung oft vernachlässigt und trägt nicht selten zur Verfestigung und Aufrechterhaltung von Konfliktstrukturen bei. Auf der Homepage von Transform, dem in Berlin ansässigen Center for Conflict Analysis, Political Development and World Society Research, heißt es dazu:

Becoming conscious of the interrelation between identity, conflict culture and social structures, and the way in which conflict is an expression of that interrelation, enables individuals and groups to look for transcending solutions. Such solutions, if they conform with legal and ethical norms, and as long as they fulfill the basic human needs of all parties to the conflict, create the possibility for effective collective action through which a change may occur in the dynamics of the conflict itself. (transform-center.org, Stand 08.04.2013)

Kurz gefasst: Nachhaltige Konfliktlösungen gehen mit sozialem Wandel einher.

Dabei gilt stets zu berücksichtigen, dass sozialer Wandel kein kurzfristiger Prozess ist. Im Gegenteil: Sozialer Wandel kann nur auf langfristige Sicht erfolgreich vollzogen werden, indem er auf unterschiedlichen, miteinander verbundenen Ebenen stattfindet. Dazu bedarf es eines neuen Realitätsverständnisses. „People need to look at a conflict with different eyes, change the common perception of it from a destructive burden to a creative possibility. Thinking differently about conflict is prerequisite for acting differently when it occurs“ (ebd.). Dazu wird vorausgesetzt, dass ein neues Bewusstsein über „das Eigene“ und „das Andere“ erlangt werden muss, über das hinaus ein verändertes Verhalten durch Worte und Taten resultieren kann.

Die alles entscheidende Frage lautet daher, wie genau dieser Prozess ablaufen muss. Die Antwort darauf hat sich im Zuge der praktischen Anwendung ergeben. Begleitet von Rückschlägen, aber auch sichtbaren Erfolgen, haben jahrelange Forschung und praktische Einsätze gezeigt, auf welche Weise Interventionen stattfinden können.

Zentraler Ansatzpunkt ist die Zusammenarbeit mit Koalitionen über Konfliktlinien hinweg, um Einfluss auf die öffentliche Meinung zu nehmen, „[...] to transform the conflict into a catalyst for peace and development“ (ebd.). Eine weitere Möglichkeit besteht darin,

bestehende Organisationen, die bereits auf diesem Feld tätig sind, zu stärken und in ihrer Arbeit zu unterstützen, indem neue Strategien und Tools eingesetzt werden. Die wichtigste Voraussetzung, um Ergebnisse zu erzielen, ist die Unterstützung unterdrückter Gesellschaften, bzw. die Bearbeitung der bestehenden Machtasymmetrie, um ein neues Selbstbewusstsein zu bilden.

Von seiner methodologischen Ausrichtung richtet sich der Kumi-Ansatz primär auf die track 3-Ebene. Die dahinterstehende *StiC*-Theorie lässt jedoch eine Anwendung auf allen drei Ebenen zu, indem sie die Frage verfolgt, wie nicht nur der Konflikt an sich, sondern die Gesellschaft innerhalb der Konfliktsituation verändert werden kann. Auf diese Weise ist eine Anpassung des Kumi-Ansatzes möglich, um ihn auf der track 1- und track 2-Ebene anzuwenden.

3.3.3. Methodenentwicklung

Die ‚Idee Kumi‘ war neu, die dahinter stehenden methodologischen Ansätze jedoch nicht. Mit verschiedenen methodologischen Elementen dreier, für gewöhnlich miteinander konkurrierender Konfliktlösungsansätze, entstand mit Kumi eine Synergie, die es möglich machte, neue Wege der Konflikttransformation zu beschreiten.

Durch die ARIA-Methode *From Antagonism to Resonance*, das Transcend-Verfahren des Institutes for Integrative Conflict Transformation and Peacebuilding und das *Strategic Planning*-Element des Institute of Cultural Affairs wurden drei verschiedene Herangehensweisen an *peacebuilding* und Konflikttransformation modifiziert und kombiniert, mit dem Ergebnis, Konfliktparteien neue Strategien zur Bewältigung tief liegender Differenzen zu bieten.

Dass es sich bei Kumi nicht um ein schlichtes ‚Kopieren und Einfügen‘ handelt, zeigt die Komplexität der verschiedenen methodologischen Ansätze, die im Folgenden vorgestellt werden.

3.3.3.1. ARIA: From Antagonism to Resonance

Die ARIA-Methode, abgekürzt für „*surface Antagonism, find shared Resonance, Invent creative options and plan Action*“ wurde von Jay Rothman, einem führenden Konfliktlösungsforscher aus den USA entwickelt. Der stark strukturierte Ansatz konzentriert

sich hauptsächlich auf die Lösung identitätsbasierter Konflikte, indem die Konfliktgruppen von einem antagonistischen Zustand zur gegenseitigen Anerkennung begleitet werden.

Die Wurzeln der Methode sind, wie auch in zahlreichen anderen Methoden zur Konfliktbearbeitung, u.a. in den Ansätzen von John Burton, Johan Galtung, Herbert Kelman²¹ zu finden. Diesen liegt gemeinsam die Einsicht zugrunde, dass Konflikte in der Regel auf Identität und widersprüchlichen Vorstellungen basieren. Rothman's Ansatz geht im Vergleich zu seinen Vorgängern jedoch einen Schritt weiter und verfolgt eine Beschäftigung des Konflikts auf einem tieferen Level, um dieses zu transformieren.

Gelehrt und umgesetzt wird die Methode von der ARIA Group²², einem in den USA ansässigen Unternehmen, das sich mit Konfliktlösung beschäftigt und sowohl Beratungsservices als auch Trainings im privaten Bereich, an Schulen, in Institutionen und Organisationen anbietet.

Das primäre Ziel der Betätigungen besteht in der kreativen Lösung von Konflikten, indem Lösungsstrategien vermittelt werden, die über gängige Ansätze wie Konfrontation oder Vermeidung hinausgehen. Stattdessen werden Alternativen geboten, die eine verbesserte Kommunikation, Steigerung von Produktivität und Kreativität, sowie Festigung von Beziehungen versprechen.

ARIA bietet für private und öffentliche Zielgruppen maßgeschneiderte Trainings an, in denen die Methode zur Konfliktlösung eingesetzt wird. Darauf aufbauend bietet die ARIA Group ein „Dispute System Design“ an, das den Aufbau organisatorischer Kapazitäten fördern soll, um so die notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln, um produktiv mit Konflikten umzugehen.

Ein weiteres Arbeitsfeld besteht in *Conflict Assessment and Intervention*, in dem der Fokus auf Beratung und Coaching von Führungskräften liegt (vgl. www.ariagroup.com, Stand: 21.05.2013).

²¹ zur Vertiefung siehe u.a. folgende Werke:

Burton, James (1990): *Conflict: Human needs theory*. New York: St. Martin's Press.

Galtung, Johan (1969): *Violence, peace and peace research*. In: *Journal of Peace Research*, Vol. 6 No.3, S. 167-191.

Kelman, Herbert C. (1987): *The political psychology of the Israeli-Palestinian conflict: How can we overcome the barriers to a negotiated solution?* In: *Political Psychology*, Vol. 8 No. 3, S. 347 – 363.

²² www.ariagroup.com, Stand: 21.05.20103

3.3.3.1.1. Der ARIA-Ansatz in identitätsbasierten Konflikten

Die Rothman'sche Methode innerhalb des Kumi-Ansatzes ist speziell auf die Bearbeitung der mit Identität verbundenen Tiefendimensionen des Konflikts ausgerichtet.

Besonders in identitätsbasierten Konflikten wie dem Israel-Palästina-Konflikt ist eine erfolgreiche Bearbeitung stark von einer reflexiven Betrachtung der Teilnehmenden auf die Gesamtsituation abhängig. Es geht daher um die Änderung der bestehenden Sichtweise, weg von einer eindimensionalen („*this is what happened and how I reacted*“), hin zu einer reflexiven Betrachtung („*this is what happened and I am examining why I reacted in that way*“) oder anders ausgedrückt: „It begins from the self and gradually shifts focus to the interchange between *us* and *them*“ (vgl. Badawi; Sipes; Sternberg 2012: 72).

Der zentrale Schritt dieses Prozesses liegt nun darin, dass die Betroffenen im gegenseitigen Gespräch Einsicht darüber erlangen, was die jeweils andere Seite fühlt und denkt. Nur durch eine reflexive Betrachtung des Konflikts kann die Gewaltspirale durchbrochen werden und der Weg zu einer gewaltfreien und dauerhaften Lösung geebnet werden. Indem die gegnerische Perspektive in eine reflexive Perspektive umgewandelt wird, wird der gesamte Konflikt in einen neuen Rahmen gerückt, in welchem die Teilnehmenden „become more able to look *within* themselves and focus on the relationship *between* each other“ (ebd.).

In verschiedenen Workshops wurde immer wieder die Erfahrung gemacht, dass die Teilnehmenden die jeweils andere Seite mit Vorwürfen konfrontieren (*blaming*) und diese für Dinge verantwortlich machen, z.B. Gewalt oder Aggressivität. Im weiteren Verlauf änderten sich die Narrative jedoch häufig und es stand nicht mehr die Anklage der gegnerischen Konfliktpartei im Vordergrund, sondern der Blick richtete sich nach innen, auf das WARUM, das hinter den Vorwürfen steckt. Genau hierin liegt der Schritt, den die Teilnehmenden während des Kumi-Prozesses erleben sollen: „away from focusing on the adversary to looking inward and discovering what is at stake for them in the conflict and expressing that reality to others“ (ebd.: 71).

Die ARIA-Methode konzentriert sich auf diesen Prozess und wird in vier Schritten angewendet.²³ Wichtig ist zu beachten, dass der Prozess sehr intensiv wirken kann, da die aufgedeckten Antagonismen oftmals sehr verletzend auf die Beteiligten wirken.

Schritt 1: Surfacing Antagonism

²³ Die folgenden Informationen stammen, sofern nicht anders angegeben, aus dem schriftlichen Interview mit ARIA-Methodiker Brandon Sipes.

Zentrale Frage: *What got the parties in conflict the first place? What is the presenting problem?*

Schritt 2: Fostering Resonance

Zentrale Frage: *What does each side care about most and is there any overlap between their main concerns?*

Schritt 3: Generating Inventions

Zentrale Frage: *What type of solutions should be applied to converting the negative dynamics of conflict into opportunity and creative change?*

Schritt 4: Planning Action

Zentrales Anliegen: *Design a specific action plan for clarifying who will do what, why, when and how.*

Wurden diese Schritte erfolgreich durchlaufen, ist es möglich, die destruktiven Dynamiken des Identitätskonflikts zu bearbeiten und kreatives Potenzial zu fördern.

3.3.3.1.2. Problematiken

Wie bereits angedeutet, ist die *From Antagonism to Resonance*-Methode sehr direkt und birgt dadurch einige Gefahren. Auch die praktischen Erfahrungen haben deutlich gemacht, dass es besonders wichtig ist, den Prozess nur durch erfahrene und mit der Methode bestens vertraute Facilitatoren begleiten zu lassen, denn es gilt, genau zu wissen, wie mit den möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten umzugehen ist, um negativen Erfahrungen vorzubeugen.

Vor allem in Workshops, in denen Vertreter beider Konfliktparteien teilnehmen, kann die ARIA-Methode für die Teilnehmenden durch die gegenseitigen Vorwürfe sehr belastend sein, weshalb sie nur mit professioneller Begleitung angewendet werden darf.

Wie mir berichtet wurde, hat sich das ARIA-Verfahren in Kumi-Workshops besonders in Palästina als problematisch erwiesen, weshalb es dort eher seltener angewendet wird.

Der Weg *From Antagonism to Resonance* verläuft weder linear noch geordnet, wie das folgende Zitat deutlich macht:

It can suffer from setbacks, detours, emotional outbursts and a great deal of frustration. If successful, it can become a life changing experience. If not, it has the potential to cause harm: loss of faith in the humanity of the other, reliving traumatic experiences and entrenching prejudices and destructive

stereotypes, to name but a few of the problems that well-meaning but ill-equipped facilitator could encounter. And sometimes, it is a combination of both deep insight and revisiting of trauma. In short: engaging Antagonism, especially if it is not done skillfully and judiciously, can be dangerous (Badawi; Sipes; Sternberg 2012: 91).

Zu beachten gilt, dass, besonders in Konflikten mit gewalttätigem Kontext, die ARIA-Methode kein einmaliges Ereignis, sondern einen sich ständig wiederholenden, richtungsweisenden Prozess darstellt. Die erzielten Ergebnisse sind in der Regel sehr fragil, weshalb es umso wichtiger ist, dass sie im Anschluss durch andere Methoden ergänzt und in die Tat umgesetzt werden. Um zu einem zufriedenstellenden Ergebnis zu gelangen, bedarf es daher ausreichend Zeit. Wenn im Rahmen eines zeitlich begrenzten Workshops nicht genügend Raum vorhanden ist, besteht die Möglichkeit, die festgelegten Workshop-Ziele deutlich zu reduzieren und nur die Bearbeitung einzelner Widersprüche vorzunehmen. Wichtig ist jedoch immer, dass der gesamte Prozess durchgeführt wird. „Abkürzungen“ funktionieren nicht. In komplexen Konfliktsituationen ist es daher nötig, den Zeitrahmen so groß wie möglich zu stecken und gegebenenfalls mehrere Workshops durchzuführen.

3.3.3.2. ICA: Participatory Strategic Planning

Das Institute of Cultural Affairs (ICA)²⁴ ist ein globales Netzwerk privater non-profit NGOs, das sein Aufgabengebiet in „the human factor in world development“ (<http://ica-international.org>, Stand: 21.05.2013) sieht.

Mit dem *Action Planning Workshop*, einer Facilitations-Methode der *Technology of Participation (ToP)*, leistet ICA seinen Beitrag zu Kumi, indem der Fokus auf strategische Planung und Konsensbildung gelegt wird.

3.3.3.2.1. Über ICA

1962 begann das *Ecumenical Institute*, die Gründungsorganisation von ICA, seine Arbeit in Chicago. In den folgenden Jahren wurden mehrere Projekte durchgeführt, mit dem Ziel „to develop, test and demonstrate effective approaches to personal, organizational and social transformation“ (ebd.).

Cultural Affairs bezeichnet „all the elements of culture in motion“:

our habits and custom; the ideas and beliefs we hold in common; the behaviors through which we relate to each other; the lenses through which we see and understand ourselves, others, and our world; the patters we follow as we go about our lives; the essence of what defines and binds us. These shared

²⁴ <http://ica-international.org>, Stand: 21.05.2013

understandings, meanings, and behavior patterns enable peoples to coexist as a group, convey identity and significance, and determine the form and nature of collective actions (ebd.).

Heute operiert ICA weltweit in über 30 Ländern und verfolgt das Ziel, eine nachhaltige menschliche Entwicklung durch sozialen Wandel zu fördern.

Sozialer Wandel findet nicht im luftleeren Raum statt, sondern wird von Menschen und deren Entscheidungen und Handlungen beeinflusst. Teilnahme, Inklusion, Interkonnektivität, (Aus)Dauer und Neutralität sind dabei zentrale Elemente für Entwicklung.

Zusammen mit zahlreichen Mitgliedsorganisationen konzentriert sich ICA hauptsächlich auf die Teilnahme am politischen Dialog, um entwicklungspolitische Themen einzubringen und zu implementieren, sowie die Koordination und Unterstützung von Partnerorganisationen, um ihren Auftrag umzusetzen.

3.3.3.2.1. ICA-Facilitation

Das Hauptinstrument von ICA ist Facilitation.

Um ihre Prinzipien und Ziele umzusetzen und zu erreichen, bedient sich ICA der sogenannten *Technology of Participation (ToP)*. Diese stellt eine Palette an Methoden, Tools und Ansätzen dar, „to help groups think, talk and work together“ (ebd.). Angefangen von Brainstorming bis hin zum gemeinsamen Konsens unterstützen *ToP*-Methoden den gesamten Prozess und helfen der Gruppe, ihre Perspektiven und Ideen zu artikulieren, umzusetzen und gleichzeitig Teamgeist zu fördern.

Die strukturierten Methoden des ICA haben sich in den vergangenen 40 Jahren als hilfreich gezeigt „[to] enable people to actively create and participate in the changes that affect them – in their own lives, in their groups, teams and organisations, and in their communities and societies“ (<http://ica-international.org/top-intro.htm>, Stand: 21.05.2013).

Im Vordergrund des *ToP*-Ansatzes steht dabei der Gedanke, dass Menschen größere Verpflichtungen eingehen und größeres Engagement zeigen, wenn ihre eigenen Ideen einfließen und diese in realistische Strategien, Pläne und Entscheidungen umgesetzt werden.

Weltweit nutzt ICA den *ToP*-Ansatz, um verschiedenste Gruppen und Organisationen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Dazu werden ICA Facilitatoren direkt eingesetzt, bzw. Schulungen angeboten, in denen die *ToP*-Methoden vermittelt werden.

Die Kurse bieten viele praktische Tools und Möglichkeiten, auf unterschiedliche Situationen zu reagieren, Facilitation zu erlernen und Partizipation zu ermöglichen.

Einige der Methoden werden im Folgenden vorgestellt.

3.3.3.2.3. ToP-Methoden

Die *Focused Conversation-Method* bedient sich eines vierstufigen Modells von Fragen, durch die die Diskussion innerhalb einer Gruppe von objektiven Informationen über darauf folgende Reaktionen und Interpretationen zu klaren Schlussfolgerungen geführt werden sollen.

Durch die *Consensus Workshop-Method* soll die Gruppe darin unterstützt werden, einen gemeinsamen Konsens zu einem komplexen Thema zu finden. Dazu werden bestimmte Fokus-Fragen gestellt, auf die in einem Brainstorming Antworten gefunden werden sollen, die es der Gruppe ermöglichen, ihre Ideen in verschiedenen Rastern (*cluster*) zu ordnen. Dies wiederum soll die Gruppe darin unterstützen, die Hauptanliegen zu erkennen und weitere (Lösungs-)Schritte in Angriff zu nehmen.

Im *Action Planning Workshop* kommen verschiedene Schritte zur Anwendung, die der Gruppe helfen, ihre Projektidee, Strategie oder spezifische Aufgabe in einen konkreten Zeit- und Handlungsplan umzusetzen.

Der *Historical Scan* (oder „*Wall of Wonder*“) ermöglicht einer Gruppe, ihre Vergangenheit (oder auch aktuelle Situation) in einem Lernprozess zu reflektieren. Dies ist oftmals ein hilfreiches Instrument, um in der Zukunft effektiv zu arbeiten.

Bei der *Participatory Strategic Planning (PSP)*-Methode handelt es sich um einen Prozess, bei dem die Teilnehmenden auf der Basis einer gemeinsam entwickelten *shared vision*, die ihnen im Weg stehenden Widersprüche zu untersuchen, um in einem weiteren Schritt Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und einen Aktionsplan zu kreieren, um diese zu implementieren.

3.3.3.2.4. ICA-Arbeitsweise

Der Ansatz von ICA zeichnet sich nicht nur durch seine Methoden und Tools aus. Auch die Arbeitsweise trägt der Struktur Rechnung und gewährleistet eine ergebnisorientierte Anwendung.

Generell besteht die Arbeitsweise aus vier Schritten (vgl. ebd.):

1. *Designing the Objectives*: Facilitatoren ermitteln durch Fragen und Zuhören die Bedürfnisse der Gruppe. Dazu ist es notwendig, die Vergangenheit, die aktuelle Situation sowie die gewünschten Ziele kennenzulernen.
2. *Designing the Process*: Um den Bedürfnissen der Gruppe gerecht zu werden, wird ein individuelles Prozess-Design entwickelt.

3. *Conducting the Event*: Um erfolgreiche Ergebnisse zu erzielen, ist die Atmosphäre, in der der Workshop oder das Treffen stattfindet, von zentraler Bedeutung. Arbeitsmaterialien müssen ausreichend und vollständig vorhanden sein. Während des Workshops muss immer wieder geprüft werden, ob die Gruppe auf dem richtigen Weg ist. Notfalls obliegt es den Facilitatoren, Änderungen vorzunehmen, um die Workshop-Ziele zu erreichen. Jedes Treffen endet mit einer Reflexion, die es den Teilnehmenden ermöglicht, ihre Erfahrungen auszudrücken.
4. *Follow Through*: Im folgenden Zeitraum wird immer wieder überprüft, ob die in den Workshops erzielten Ergebnisse implementiert werden konnten. Zum letzten Schritt gehört ebenso eine ausführlichere Evaluation der vorangegangenen Einheiten.

Die zunehmende Einsicht der negativen Auswirkungen von Konflikten auf entwicklungsbezogene Fragestellungen und die Notwendigkeit übergreifender Ansätze, um komplexe Fragestellungen zu bearbeiten, gaben u.a. den Ausschlag zur Beteiligung von ICA:UK an der Entwicklung des Kumi-Ansatzes.

Der *ToP*-Ansatz sowie die strukturierte Arbeitsweise bilden nun zentrale Elemente im *Kumi-flow*.

3.3.3.3. Integrative Konfliktbearbeitung: Der Beitrag des „Institute for Integrativ Conflict Transformation and Peacebuilding“²⁵ (IICP) zum Kumi-Verfahren

Die dritte Komponente haben Wilfried Graf und Gudrun Kramer vom damaligen IICP u.a. mit dem Transcend-Verfahren nach Johan Galtung und der Integrativen Konfliktanalyse zum Kumi-Verfahren beigesteuert.

Dabei handelt es sich um Werkzeuge, mit denen kulturelle, strukturelle und psychologische Konfliktaspekte analysiert werden können.

Das Konflikttransformationsverfahren nach Graf/Kramer hat im Laufe der Jahre eine stetige Wandlung und Weiterentwicklung erfahren. Auf epistemologischer Ebene ist dies darauf zurückzuführen, dass anfangs der strukturalistische Ansatz von Johan Galtung und später die Komplexitätstheorie Edgar Morins die Eckpfeiler des Verfahrens bildeten. Ebenso haben die

²⁵ Zu Beginn der Kumi-Methodenentwicklung lautete der Name des Instituts „Institute for Integrativ Conflict Transformation and Peacebuilding“ (IICP), wurde Ende 2011 jedoch aufgrund der damaligen Entwicklungen in „Herbert C. Kelman Institute for Interactive Conflict Transformation“ (HKI) umbenannt.

zahlreichen Kooperationen und Begegnungen mit anderen MethodikerInnen und Ansätzen, sowie Erfahrungen im praktischen Feld zur ständigen Weiterentwicklung beigetragen.

Um das ‚Ausmaß‘ der Methodenenausbildung zu verdeutlichen, wird eine kurze Darstellung der Entwicklungen präsentiert.

Da Graf/Kramer lange Zeit mit Johan Galtung zusammengearbeitet haben und maßgeblich an der Entwicklung des Transcend-Ansatzes beteiligt waren, soll an dieser Stelle ein Exkurs eingeschoben werden, um die zentralen Begriffe und Konzepte Galtungs näher zu erläutern und so die Entstehung der integrativen/interaktiven Konfliktanalyse besser verstehen zu können.

Wichtig ist mir an dieser Stelle der Hinweis, dass sich Graf und Kramer deutlich von den antisemitischen Äußerungen Galtungs aus dem Jahr 2011 distanzieren. Diese sind unter Umständen auf eine längere Vorgeschichte zurückzuführen. Es werden ausschließlich seine wissenschaftlichen Arbeiten zur kritischen Friedensforschung gewürdigt.

3.3.3.3.1. Exkurs: Johan Galtungs „Transcend Methode“ – Konflikttransformation mit friedlichen Mitteln

Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit von Johan Galtung und Graf/Kramer stand die Entwicklung der Transcend-Methode, die später in einer weiterentwickelten Form von letzteren umgesetzt und praktiziert wurde. Bevor das Transcend-Verfahren vorgestellt werden soll, wird zuerst eine Erklärung einiger Begriffe vorgenommen, denen in Galtungs Ansatz eine zentrale Rolle zukommt.

3.3.3.3.1.1. Direkte, strukturelle und kulturelle Gewalt

Grundsätzlich unterscheidet Galtung drei Arten von Gewalt: direkte, strukturelle und kulturelle Gewalt. Bei ersterer handelt es sich um Ereignisse, die zweite kann als Prozess gesehen werden, während die dritte eine Konstante darstellt, also permanent herrscht.

Galtung (1998: 349f) veranschaulicht die Zeitachse der Gewaltarten, indem er sie mit einem Erdbeben vergleicht: Das Erdbeben stellt das Ereignis dar (direkte Gewalt), die Bewegung der tektonischen Platten gleichen einem Prozess (strukturelle Gewalt) und die Bruchlinien zwischen den Platten sind ein permanenter Zustand (kulturelle Gewalt).

Direkte Gewalt ist sichtbar, wobei sie keineswegs nur physisch, sondern auch emotional, verbal oder psychisch erfolgen kann. Beispiele für direkte Gewalt sind z.B. eine Schießerei, Schläge, Zerstörung von Infrastruktur, Vergewaltigung, Einschüchterung, Beschimpfung, etc. Strukturelle Gewalt beschreibt jene Gewalt, die aus systemischen Strukturen resultiert und keinen direkten Täter aufweist. Vielmehr ist die Gewalt in die sozialen Strukturen einer Gesellschaft integriert (vgl. Bonacker; Imbusch 2010: 88). Patriarchische Strukturen, ungleiche politische/ökonomische Teilhabe, Korruption, Unterdrückung von Minderheiten, koloniale Abhängigkeit und Autoritarismus sind Beispiele für diese Art von Gewalt. Kulturelle Gewalt ist wiederum eine Verlängerung der strukturellen Gewalt, nämlich wenn Kultur als Legitimierung und/oder Rechtfertigung von direkter Gewalt herangezogen wird (vgl. ebd.: 89). Dazu gehört beispielsweise der Glaube an die Überlegenheit einer Gruppe/Nationalität/etc. über eine andere.

3.3.3.3.1.2. Grundbedürfnisse

Die vier zentralen Kategorien von Grundbedürfnissen sind laut Galtung folgende: Sicherheit, Wohlstand, Freiheit und Identität.

	Direkt	Indirekt
materielle (physische) Bedürfnisse	Sicherheit²⁶	Wohlstand²⁷
immaterielle (psychische) Bedürfnisse	Freiheit	Identität

Abb. 17: die vier zentralen Grundbedürfniskategorien

Quelle: Galtung 1977: 101

Nach Galtungs Verständnis ist, im Gegensatz zur idealistisch geleiteten Theorie von Abraham Maslow²⁸ (1977), eine Hierarchisierung der Bedürfnisse nicht möglich. Ebenso sieht er sie als universell, d.h. sie sind unabhängig von Kultur gültig. Die mangelnde Befriedigung von menschlichen Grundbedürfnissen ist oftmals der Ausgangsgrund für soziale Konflikte.

²⁶, ²⁵: in seinen späteren Werken ersetzt Galtung den Begriff „Sicherheit“ durch „Überleben“ und statt „Wohlstand“ verwendet er den Terminus „Wohlbefinden“.

²⁸ Maslow stellt die Reihenfolge menschlicher Bedürfnisse hierarchisch anhand einer Pyramide dar: An erster Stelle stehen physiologische Bedürfnisse (z.B. Stillung vor Hunger und Durst, Schutz vor den Elementen), worauf das Bedürfnis nach Sicherheit (z.B. Wohnung, Schutz vor Krankheit, etc.) und das soziale Bedürfnis (z.B. Bedürfnis nach Freundschaft, Liebe, Anerkennung) folgen. An der Spitze der Pyramide stehen Geltungsbedürfnis, sowie das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung.

3.3.3.3.1.3. Das Transcend-Verfahren

Johan Galtung gilt als Gründervater des Transcend-Verfahrens. Dabei handelt es sich um eine Methode der schrittweisen Konfliktbearbeitung, wobei das Verfahren darauf beruht, dass es eine Hilfe zur Selbsthilfe geben will, indem Konflikte interaktiv, dialogisch und gemeinsam mit den beteiligten Konfliktparteien bearbeitet werden (vgl. Graf; Kramer 2011a: 8f). Der Unterschied zu *Power Mediation*-Verfahren²⁹ und anderen „weichen“ Verfahren, liegt in seinem philosophischen, wissenschaftlichen und praxeologischen Zugang und erfährt seine wesentliche Prägung durch drei Komponenten:

1. Einer von Mahatma Ghandi inspirierten komplexen Friedenstheorie („Frieden mit friedlichen Mitteln“);
2. einer kritisch-konstruktiven Friedenstheorie, die auf der Theorie „struktureller“ und „kultureller“ Gewalt beruht;
3. der Praxeologie des Dialogs, die zum Ziel hat, „von der Oberfläche einer Konfliktkonstellation in seine ‚kollektiv unterbewussten‘ Tiefendimensionen zu gelangen“ (vgl. Graf; Kramer 2011a: 7).

Galtung (2008: 122) nennt folgende wesentlichen Grundsätze:

- By *peace* we mean the capacity to transform conflicts constructively and without violence; a neverending process.
- By *transforming conflicts* we mean helping bring about a situation so that the parties can proceed in a participatory mutually acceptable, and sustainable manner.
- By *constructively* we mean channeling conflict energy toward new, innovative ways of satisfying basic human needs for all.
- By *without violence* we mean that this process should avoid
 - any threat or use of direct violence that hurts and harms,
 - any use of structural violence that demobilize the parties.

Eine Bedingung zur erfolgreichen Anwendung ist die Voraussetzung, dass die Konfliktparteien die Fähigkeit zur Transzendenz haben, sprich: sich müssen sich von ihrem eigenen Standpunkt lösen können, um eine objektive Sicht auf den Konflikt zu gewinnen. Dazu ist es oftmals erforderlich, erst einzeln mit den betroffenen Konfliktparteien zu arbeiten (besonders wenn es um die Bearbeitung struktureller und kultureller Konfliktdimensionen geht), bevor kreative Lösungsvorschläge gefunden und schließlich umgesetzt werden können.

²⁹ Unter *Power Mediation* wird eine Form der Vermittlung verstanden, bei der die vermittelnde dritte Partei über gewichtige Machtinstrumente verfügt und diese auch bereit ist einzusetzen, um die Konfliktparteien zu einer Einigung zu zwingen.

Mehr dazu bei Holbrooke, Richard (1999): *Meine Mission. Vom Krieg zum Frieden in Bosnien*. München/Zürich: Piper, speziell S. 170f, 179, 220 und 233.

Das Besondere des Transcend-Verfahrens liegt in seinem ganzheitlichen Ansatz, indem es den Konfliktverlauf von Gewaltprävention, über Konflikttransformation bis hin zu Friedensaufbau und Versöhnung als Ganzes betrachtet. Es ist nicht hinreichend damit getan, dass Gewalt (welcher Form auch immer) verringert oder vermieden wird. Vielmehr geht es darum, Empathie, Kreativität und eine Kultur der Gewaltfreiheit zu schaffen, damit die Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse für alle Konfliktparteien ermöglicht wird (vgl. Graf; Kramer 2011a: 8).

Indem nicht nur direkte Gewalt eine Bedrohung für die Grundbedürfnisse darstellt, sondern auch strukturelle und kulturelle Gewalt diese gefährden, eröffnet sich eine neue Perspektive, die tieferliegende Konfliktursachen sichtbar macht. Konkret bedeutet dies für das Verfahren, dass erst die strukturellen und kulturellen Ursachen der Gewalt (politische Diskriminierung, sozio-ökonomische Ungleichheit und kulturelle Herabsetzung sozialer Kollektive) einer Analyse unterzogen werden müssen, bevor mit Vermittlungsarbeit/Mediation/Verhandlungen begonnen werden kann (vgl. ebd.: 9f).

Durch die Transcend-Brille gesehen ist es das Ziel von *peacebuilding* und Konflikttransformation, den in Konflikten involvierten Menschen zu ermöglichen, „selbstverantwortlich mit Konflikten umzugehen und dabei gewaltfreie Strategien zu verfolgen“ (ebd.: 10).

Anwendbar ist das Transcend-Verfahren auf allen Ebenen, angefangen von sozialen Gruppen, bis hin zu Nationen und Zivilisationen.

3.3.3.3.2. Von Integrativer zu Interaktiver Konflikttransformation – Entstehung und Entwicklung eines Verfahrens zur Bearbeitung komplexer Konflikte

Die Fundamente für das Verfahren wurden bereits Ende der 1980er in Stadtschlaining gelegt, wo Wilfried Graf auf den Leiter Thomas Macho des dort ansässigen IFF „Studienzentrum für Friedensforschung“ traf. Während Graf zu dieser Zeit ein großer Anhänger des strukturalistischen Ansatzes zur Friedensforschung Johan Galtungs war, stand Macho diesem kritisch gegenüber und favorisierte eine philosophisch-ethische Prozessorientierung als Grundlage für praktische Konfliktbearbeitung. Diese „fruchtbare Konfrontation“, wie Graf es nennt, führte ab Ende der 1990er Jahre zu einer Weiterentwicklung der Transcend-Methode. In Zusammenarbeit mit Gudrun Kramer entwickelte Graf ein auf Transcend basierendes „Sechs-Schritte-Verfahren“, das die Schwächen der Galtung’schen Methode überwindet und auf einen interdisziplinären und intermethodischen Dialog mit anderen Verfahren setzt. In

verschiedenen Workshops und Trainings im Südkaukasus, Osteuropa und Ostafrika kam das neue Verfahren zum Einsatz und wurde auf seine Praxistauglichkeit getestet.

Eine einwöchige „Internationale Akademie für Konfliktlösung“, im Jahr 2004 markierte den Übergang zur „Integrativen Konfliktbearbeitung“. Während der Veranstaltung, die unter dem Namen „COMPAIR: Methoden im Dialog“ stattfand, wurden sechs verschiedene Ansätze vorgestellt und im Dialog auf konkrete Beispiele angewendet.

Bei den sechs Methoden bzw. Verfahren handelt es sich um

- Konfliktmanagement (Glasl)
- Systemische Strukturaufstellung (Varga von Kibed/Sparrer)
- Transcend (Galtung)
- Gewaltfreie Kommunikation (Rosenberger)
- Soziodrama (Ottomeyer/Pruckner/Riepl)
- Prozessorientierte Psychologie nach Mindel (Elsaesser/Göres)

Mit der Gründung eines eigenen Instituts, dem „Institute for Integrative Conflict Transformation and Peacebuilding“ (IICP) konnte das Verfahren weiter systematisiert und in Kooperation mit dem IFF an verschiedenen Hochschulen in Europa und Zentralasien weitervermittelt werden. Zur konkreten Anwendung kam es ab 2005 in Projekten in Sri Lanka, Kärnten, sowie in Israel und Palästina.

Der praktische Einsatz führte zu einer erneuten Veränderung: Aus dem bis dahin strukturalistisch geprägten Ansatz mit Erkenntnis- und Problemorientierung entwickelte sich ab 2007 ein methodologisch pluralistisches Verfahren. Anders als der Diagnose-Prognose-Therapie-Ansatz von Galtung orientierte sich die neue Variante an der Komplexitätstheorie Edgar Morins³⁰. Weitere theoretische Einflüsse stammen von Cornelius Castoradi, Frederic Jameson und auf praxeologischer Ebene von Paulo Freire, Claudio Naranjo, Jacob Levy Moreno und Vamik Volkan.

Grundlegend für die Metamorphose von einem inter- zu einem transdisziplinären Ansatz war eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit dem Integrativen Konfliktbearbeitungsverfahren von VertreterInnen verschiedener methodologischer Verfahren. Dazu zählen:

- Psychologische Konfliktbearbeitung

³⁰ Zur Komplexitätstheorie Morins siehe:

Morin, Edgar (1992): Das Problem des Erkennens des Erkennens. In: Fischer, Hans Rudi; Retzer, Arnold; Schweitzer, Jochen (Hrg.): Das Ende der großen Entwürfe. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 99 -108.

Und:

Morin, Edgar (2010): Die Methode. Die Natur der Natur. Wien/Berlin: Turia & Kant.

- Systemische Konfliktbearbeitung
- Psychodramatische Aufstellungsarbeit
- ARIA-Verfahren

Weitere praktische Erfahrungen in Sri Lanka (2002 bis 2010) ließen Graf und Kramer merken, dass ihr Dialogprojekt in einen immer stärker werdenden Widerspruch zu Galtungs Problemorientierung geriet. Stattdessen fand eine Hinwendung zum Ansatz einer bedürfnisorientierten Konfliktlösung mit Interaktiven Problemlösung-Workshops als Methode statt, die sich nach außen deutlich in der Umbenennung des IICP in „Herber C. Kelman Institute for Interactive Conflict Transformation“ (HKI) zeigte.

3.3.3.3.Exkurs: *Interactive Problem Solving* – Sozial-psychologischer Konfliktlösungsansatz von Herbert C. Kelman

Herbert C. Kelman, amerikanischer Sozialpsychologe mit österreichischer Abstammung, ist Ehrenpräsident des in Wien ansässigen und nach ihm benannten „Herbert C. Kelman Instituts for Interactive Conflict Transformation“. Viele Jahre hat er sich im arabisch-israelischen Konflikt engagiert und ist für seine Arbeiten mit zahlreichen Auszeichnungen geehrt worden. Unter anderem erhielt er die Ehrenmedaille der Stadt Wien.

Inspiziert von John Burton und dessen Workshop-Ansatz, begann Herbert C. Kelman in den 1960er Jahren einen neuen Konfliktlösungsansatz zu entwickeln, dessen Konzipierung speziell auf *protracted conflicts* ausgerichtet ist.

Durch interaktive Problemlösung bei *face-to-face*-Begegnungen soll eine fruchtbare Kommunikation zwischen Vertretern der Konfliktparteien ermöglicht werden. Eine „Dritte Partei“ übernimmt dabei facilitatorische Aufgaben und unterstützt die TeilnehmerInnen bei den Begegnungen im Rahmen verschiedene Workshops. Das Ziel der Workshops ist dabei nicht, die bestehenden Probleme zu lösen. Stattdessen sind sie darauf ausgerichtet „to produce changes in attitudes and perceptions of the influential individuals by way of developing a genuine understanding of the other side’s needs, priorities and constraints“ (Demirdögen 2011: 216). Erst wenn dieses Stadium erreicht ist, können Lösungen generiert werden, die die spezifischen Belange beider Seiten einschließen.

Kelman unterstreicht den Einfluss subjektiver Faktoren bei der Konfliktlösung und insistiert, dass eine sozial-psychologische Analyse

(...) can be particularly helpful in explaining why and how, once a conflict has started, normative and perceptual processes are set into motion that promote its escalation and perpetuation and create or

intensify barriers to conflict resolution; by the same token, social-psychological analysis, in helping to identify and understand these barriers, can also suggest ways in which to overcome them (Kelman 2009: 175).

Konflikte, die auf unbefriedigten Bedürfnissen beruhen, können nur gelöst werden, indem diese dauerhaft befriedigt werden.

Kelman konzipiert seine Analyse auf Annahmen, die mit Ethnizität und Identität verbunden sind (vgl. Demirdögen 2011: 219ff). Die methodologische Orientierung dieses Ansatzes basiert daher auf einem psychologisch-analytischen Ansatz und bietet als Instrument zur Konfliktlösung *problem solving*-Workshops an. Diese sollen vor allem nicht-offizielle (aber nach Möglichkeit doch einflussreiche) Repräsentanten der Konfliktparteien zusammenbringen und eine *face-to-face* Kommunikation in neutraler Umgebung ermöglichen.

Die Workshops finden in drei aufeinanderfolgenden Phasen statt. In der *pre-workshop*-Phase werden die TeilnehmerInnen auf den eigentlichen Workshop vorbereitet. Die Hauptphase beinhaltet den Workshop an sich, der in der Regel zweieinhalb Tage dauert. Wichtig ist, dass jede Konfliktpartei die Möglichkeit erhält, ihre Anliegen zu formulieren und „to penetrate each others’s perspective and to engage in joint problem solving designed to produce ideas for a mutually satisfactory agreement (...)“ (ebd.: 223). Verständlicherweise können die bestehenden Differenzen nicht in einem Durchgang beseitigt werden. Zuerst müssen die Wurzeln des Konflikts und die ihm zugrunde liegenden unterdrückten Bedürfnisse von den Beteiligten erkannt werden. Ebenso müssen neben kulturellen und sozial-strukturellen Dimensionen des Konflikts auch die diplomatischen, militärischen und strategischen Dimensionen berücksichtigt werden. Dieser Vorgang kann über mehrere Jahre dauern.

Bei den Workshops handelt es sich explizit NICHT um Verhandlungsrunden.

In der *post-workshop*-Phase sollen die ausgehandelten Ergebnisse implementiert werden.

Mit den Workshops wird ein doppeltes Ziel verfolgt: Einerseits sollen sie eine erzieherische Funktion erfüllen, indem sie eine Veränderung des Verhaltens, der Einstellungen und Ideen bei den Beteiligten bewirken, andererseits haben sie eine politische Intention, indem der auf persönlicher Ebene stattgefundenen Wandel in einen politischen Dialog übersetzt wird.

Die Besonderheit von *problem solving*-Workshops liegt vor allem darin, dass sie informell sind, d.h. sie erlauben Teilnehmern einen Begegnungsrahmen, der ihnen sonst möglicherweise nicht zur Verfügung stehen würde. Die Workshops sollen ein Umfeld bieten, in dem beide Seiten in Kontakt zueinander treten können und weitere Interaktionen

ermöglichen. Wichtig ist vor allem, dass bei den Workshops ein politisch sicherer Rahmen gewährleistet ist.

Die neutrale Position einer dritten Partei in den Workshops hat den eindeutigen Vorteil, dass sie das Zusammentreffen und –arbeiten facilitieren kann und den TeilnehmerInnen durch eine Konfliktanalyse eine neue Sichtweise auf den Konflikt und seinen Prozess vermitteln kann (wie z.B. bei den Verhandlungen im Vorfeld zum israelisch-palästinensischen Oslo-Abkommen 1993).

3.3.3.3.4. Weiterentwicklung des IIPC-Verfahrens

Wie in jedem wissenschaftlichen Diskurs, blieben auch kritische Stimmen zu den philosophischen, theoretischen und praxeologischen Konzepten des Transcend-Verfahrens nicht aus. Doch gerade Kritik und der konstruktive Umgang damit, ermöglichten eine Weiterentwicklung und Verbesserung bisheriger Konzepte.

Graf/Kramer konnten in jahrelanger praktischer Anwendung einige kritische Fragestellungen am Transcend-Verfahren herausarbeiten, die immer wieder auftauchten.

Kritisch beurteilt wurde beispielsweise, dass die biographisch-lebensgeschichtliche Dimension der Akteure nicht ausreichend in das Verfahren integriert wurde (vgl. Graf; Kramer 2011b).

Ebenso weist das Grundbedürfniskonzept Galtungs Mängel auf. Zwar kann es sich als Referenzrahmen bewähren, in der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass sich Konfliktparteien auch auf andere Referenzrahmen, wie Menschen- oder Völkerrecht, Religion (z.B. Sharia), etc. beziehen.

Das „kollektive Unbewusste“, wie es Galtung nennt, greift ebenso zu kurz und sollte auf individueller, sozio-kultureller und gesellschaftlicher Ebene um die Konzepte des ‚sozialen, kulturellen und politischen Unbewussten‘ erweitert werden, wodurch Sichtweisen ergänzt und zwischen individuellen und kollektiven Dimensionen vermittelt werden kann. Damit verbunden sehen Graf/Kramer ein weiteres Defizit in der Tiefenkultur und Tiefenstruktur, bei der es um tiefer liegende Annahmen, also Vorurteile und Stereotypen über sich selbst oder andere geht. Galtungs Grundannahme geht dahin, dass nachhaltige Konfliktlösungen nur gefunden werden können, wenn diese Aspekte der Tiefenkulturen und Tiefenstrukturen durch Dialog in das Bewusstsein der Konfliktparteien gebracht werden. Dies ist jedoch nicht ausreichend; stattdessen bedarf es zusätzlich einer Aufdeckung friedensfördernder Ressourcen in den Tiefendimensionen der jeweiligen Sozial- und Kulturgeschichte.

Mit der Formulierung von Kritik am Transcend-Verfahren ging parallel eine Transformation zur Integrativen Konfliktbearbeitung einher. Diese ist im Unterschied zu Galtungs Verfahren (selbst-)reflexiver und stärker prozess-orientiert, was sich vor allem dadurch ausdrückt, dass Lösungsvorschläge von außen Berücksichtigung finden können (vgl. ebd.: 27). Was die zeitliche Dimension betrifft, fokussiert sich das integrative Verfahren nicht nur auf die Zukunft, sondern lässt auch genügend Raum für die Vergangenheitsbewältigung. Dieser reflexive Dialogprozess zielt darauf ab, ein komplexeres Verständnis der tieferen Zusammenhänge bei den Teilnehmenden zu erreichen und dadurch neue Ziele formulieren zu können.

Die heutigen Tätigkeitsbereiche des HKI³¹ sind vielfältig und umfassen folgende Bereiche:

- Interaktive Konfliktintervention und Beratung
- Unterstützung und Prozessbegleitung von Friedensmediation
- Konfliktsensitive Entwicklungszusammenarbeit
- Capacity Building, Training und Weiterbildung
- Partizipative Aktionsforschung, Konfliktanalyse und Methodenentwicklung

Der transdisziplinäre Ansatz des Instituts wird in der Praxis durch interaktive und dialogische Methoden der Konflikttransformation umgesetzt und basiert auf einer sozialpsychologischen, soziologischen und kulturanthropologischen Interpretationstheorie.

Die Arbeit des Instituts hat an sich selbst den Anspruch, bisherige „naive“ Dialogformen zu hinterfragen und sich einen Schritt weiter zu wagen, indem die klassischen Mediations- und Verhandlungsverfahren in Frage gestellt werden. In der Praxis sieht dies so aus, dass, je nach Fall, zuerst einzeln mit den jeweiligen Konfliktbeteiligten an einer Konfliktanalyse gearbeitet wird, um die Parteien auf ein konstruktives Zusammentreffen vorzubereiten.

Aus praxeologischer Sicht ist der Dialogprozess nach wie vor das Kernstück des Ansatzes, um Bewusstsein und Verständnis auf mehreren Ebenen zu fördern:

- auf sozio-struktureller Ebene für politische und soziale Machtbeziehungen
- auf kultureller Ebene für ideologische und kulturelle Prämissen
- auf individueller Ebene durch bibliographische Lebensgeschichten

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Bearbeitung von Widersprüchen (*contradictions*) und Unterschieden anstatt ausschließlich auf der Betonung eines gemeinsamen Konsenses.

³¹ vgl. <http://kelmaninstitute.org>, Stand: 21.05.2013.

3.3.4. Drei verschiedene Ansätze – Ein Ergebnis

Als sich die MethodikerInnen der drei verschiedenen Ansätze (ARIA, ICA und das ehemalige IICP) zusammenfanden, um einen neuen Ansatz zu entwickeln, war das Ergebnis nicht vorhersehbar. In einem Zeitraum von ca. zwei Jahren gelang es, eine methodologische Synthese zu kreieren, die mehr als die Summe ihrer Teile bildet.

Die Integrative Konfliktanalyse des ehemaligen IICP bietet ein Tool, um die kulturellen, strukturellen und psychologischen Konflikaspekte zu analysieren und zu einer *transcended solution* zu gelangen.

Der Beitrag von ARIA behandelt die Identitäts-Komponente des Konflikts und hilft den Teilnehmenden, von einer antagonistischen zu einer reflexiven Haltung zu gelangen, indem Grundbedürfnisse thematisiert werden.

Mit ihrem *Strategic Planning* und *Consensus Building*-Tool bietet ICA den Betroffenen Möglichkeiten, sich zu organisieren und in Aktion zu treten.

Trotz der unterschiedlichen Zugänge der drei Methoden zur Konfliktbearbeitung teilen sie einige Gemeinsamkeiten:

- Dialogprozessorientiert
- Zukunftsbezogen
- Aktionsorientiert
- Partizipativ

Der Kumi-Ansatz ist mehr als die Summe seiner Teile, er bildet eine eigenständige Methodologie. Auch wenn die Methodenentwicklung seit einigen Jahren offiziell abgeschlossen ist, ist dennoch eine Weiterentwicklung, je nach Anwendungsgebiet, zu beobachten.

Jedes Methodenelement weist spezifische Vor- und Nachteile auf. Während vor allem zu Beginn von Kumi die einzelnen Elemente strikt voneinander getrennt angewendet wurden, hat sich im Laufe der Zeit eine Synergie entwickelt. Auch der jeweilige kulturelle Kontext, in dem der Kumi-Ansatz angewendet wird, hat laut InterviewpartnerInnen erheblichen Einfluss auf die weitere Entwicklung der Methode genommen.

3.3.5. Der Kumi-flow

Nachdem die einzelnen methodischen Komponenten vorgestellt wurden, die Kumi zu einem eigenständigen Ansatz der Konfliktbearbeitung machen, wird nun der Ablauf des Kumi-Prozesses vorgestellt.

Der Kumi-Prozess (*flow*) ist formal in fünf Hauptphasen gegliedert. Jede der Phasen mündet am Ende im übertragenen Sinne in einen Durchgang (*doorway*), den die Teilnehmenden durchschreiten müssen, um den weiteren Prozess fortsetzen zu können. Die Entscheidung, ob die gesetzten Ziele der jeweiligen Phase angemessen erreicht wurden und die Teilnehmenden bereit für den nächsten Schritt sind, obliegt an dieser Stelle den Facilitatoren und ProjektleiterInnen. Sind sie der Meinung, dass die Ziele noch nicht erreicht sind, muss noch einmal Zeit in den vorangegangenen Schritt investiert werden, um langfristig nachhaltige Erfolge zu garantieren.

Der *flow* setzt sich aus den folgenden Phasen zusammen:

1. Phase: Kontakt, Untersuchung, Projektdesign
2. Phase: *Setting the Stage*, Gruppenbildung, Wahl der zu behandelnden Widersprüche
3. Phase: Tiefgehende Beschäftigung mit dem Konflikt
4. Phase: *Participatory Strategie Planning*
5. Phase: Implementierung, Integration in das Kumi-Netzwerk

Jeder Phase liegen ein rationales und ein empirisches Ziel zugrunde, die während dem Verlauf erreicht werden sollen. In Phase zwei, drei und vier finden die Kumi-Workshops statt.

Phase 1 - Erster Kontakt, Untersuchung und Projektdesign

Rationales Ziel: Information über die Methode und das Projekt, Kennenlernen der TeilnehmerInnen und Facilitatoren, Projekt- und Workshopdesign.

Erfahrungsorientiertes Ziel: Herstellung gegenseitiger Neugier und Bereitschaft, sich auf den Kumi-Prozess einzulassen.

In der ersten Phase geht es vor allem darum, Vorbereitungen für eine erfolgreiche Anwendung der Kumi-Methode zu treffen:

Zuerst findet eine Kontaktaufnahme zwischen Projektleitung und den Personen bzw. der Organisation statt, die den Kumi-Prozess durchlaufen werden. Hierbei ist wichtig, so viel wie

möglich über den Hintergrund der Gruppe und ihr Verhalten zu erfahren, um das folgende Projekt gemeinsam erfolgreich planen zu können.

Kumi ist keine Methode, die für alle Personen und in jeder Situation sinnvoll ist. Es ist daher wichtig, folgende Kriterien bei der Wahl der Zielgruppe zu beachten, um einen erfolgreichen Prozess durchführen zu können:

- Bereitschaft zur eingehenden Analyse des Konflikts
- Bereitschaft zur Entwicklung neuer Ideen und Kreativität
- Bereitschaft zur Entwicklung neuer Lösungen
- Bemühungen zum Wandel der Realität (auch innerhalb der TeilnehmerInnen)
- Bereitschaft zu handeln
- Bereitschaft als Team zu arbeiten und Teil eines größeren Netzwerks zu werden

Auf die erste Kontaktaufnahme zwischen Kumi-MitarbeiterInnen und Teilnehmenden folgen weitere Schritte zur Vorbereitung. Dazu gehören:

- Fragebögen an die teilnehmenden Organisationen, um einen Einblick in deren Arbeit, Erfahrung rund um den Konflikt und deren Absicht zu gewinnen, warum sie Kumi anwenden möchten;
- Online-Umfrage, um die Erwartungen und Ziele der einzelnen Personen herauszufinden, die an den Workshops teilnehmen werden;
- Vorbereitungstreffen der teilnehmenden Gruppe, bei dem die TeilnehmerInnen die Bereitschaft entwickeln sollen, ihre eigene Position und ihre Perspektive zu analysieren und sich auf einen Fokus für die kommenden Workshops zu einigen;
- Vorbereitung der Kumi-Facilitatoren auf den bevorstehenden Prozess.

Doorway am Ende von Phase 1:

From Exploration and Design to Workshop: Sowohl die Facilitatoren als auch die Gruppe sind bereit, sich auf den Kumi-Prozess einzulassen.

Phase 2 – Workshop: Voraussetzungen schaffen, Gruppenbildung, Wahl der zu bearbeitenden Widersprüche

Rationales Ziel: Artikulation des grundlegenden Themas und des zu bearbeitenden Konflikts.

Erfahrungsorientiertes Ziel: Glauben an die Gruppe, sich tiefer auf die Beschäftigung einzulassen.

Die ersten Schritte der zweiten Phase sind so aufgebaut, dass sich Vertrauen zwischen der Gruppe und den Facilitatoren aufbauen kann und die Hauptthemen der nachfolgenden Workshops festgelegt werden können.

Es folgt ein *Context Check*, in dem die Teilnehmenden ihre Positionen im Konflikt ermitteln. Von Beginn an müssen sie sich darüber bewusst sein, dass die auf sie zukommenden Dialoge und Lernprozesse stark von gegensätzlichen Standpunkten und Meinungen geprägt sind.

Doorway am Ende von Phase 2:

From Contradiction to Analysis: Die Gruppe hat zwischen einem und neun grundsätzlichen Widersprüchen (*contradictions*) ausgemacht, mit denen sie sich in den kommenden Phasen beschäftigen möchte. Die Gruppe soll sich sicher fühlen und die Bereitschaft zeigen, sich ganz auf die Beschäftigung mit den Widersprüchen einzulassen.

Phase 3 – Workshop: Intensive Beschäftigung mit dem Konflikt: Analyse, Festlegung und Transzendenz des Widerspruchs

Rationales Ziel: Tiefgehende Analyse des Konflikts mit dem Bestreben, widersprüchliche Ziele zu *reframen*, sowie nachhaltige und gerechte Lösungen zu finden.

Erfahrungsorientiertes Ziel: Entwicklung von Vertrauen und Empathie.

Nachdem in der zweiten Phase Themen und Widersprüche gefunden wurden, beginnen die Teilnehmenden mit diesen zu arbeiten. Dazu werden diese genauer untersucht. Dies geschieht u.a. durch die ARIA-Methode *from Antagonism to Resonance*, sowie einer genauen Konfliktanalyse. Die intensive Beschäftigung mit dem Konflikt ist besonders wichtig, da sie ein tieferes Level der Wahrnehmung, Geschichten und Narrative der Teilnehmenden mit sich bringt. Die eigene Identität spielt dabei eine wichtige Rolle und Nichtverhandelbares kann zum Vorschein treten. Umso wichtiger ist der Grundsatz: zuhören und gehört werden. Nachdem dieses Stadium erreicht wurde, kann ein Schritt weiter in die Tiefe gegangen werden, indem die den Problemen zugrunde liegenden Strukturen und Widersprüche bearbeitet werden. Ist auch dieser Schritt bewältigt worden, folgt die Transzendenz der Widersprüche

by looking at them again in light of their now deeper understanding and reframed perspective based on each other's respective needs. Rather than an "either-or" option for solution, or even a compromise, the transcendent solution aims to be a "both-and" solution which does not deny or frustrate the basic human needs of either party, and provides a creative solution to the long existing issue in conflict (Kumi Handbuch).

Doorway am Ende von Phase 3:

From Transcendence to Vision: Die Gruppe hat eine mögliche Formulierung für mindestens einen Widerspruch ausmachen können und ist bereit, weiter daran zu arbeiten und neue Strategien zu entwickeln. Die Gruppe hat Empathie erfahren und ein Stadium erreicht, in der sie die Bedürfnisse, Werte und Rechte der Konfliktparteien anerkennt, jedoch ohne den Zwang, der jeweils anderen Position zuzustimmen.

Phase 4 – Workshop: „Participatory Strategic Planning“

Rationales Ziel: Die TeilnehmerInnen entwickeln eine Vision und einen Plan, um ihre Ziele zu erreichen, die auf gegenseitigem Verständnis beruhen.

Erfahrungsorientiertes Ziel: Erreichen einer tieferen Ebene von *ownership*, Kreativität und Engagement; Vertrauen in die Gültigkeit dieser Erfahrungen.

Nachdem die Teilnehmenden Transzendenz in mindestens einem Widerspruch erreicht haben, folgt die praktische Umsetzung. Eine geänderte Denkweise, kreatives Denken und der Blick nach vorne sind die Basis für diesen Schritt.

Doorway am Ende von Phase 4:

From Workshop to Implementation and Follow Up: Die Gruppe hat Abmachungen über künftige Aktionen getroffen und ist bereit, diese umzusetzen. Ebenso hat sie ein tieferes Verständnis über den Konflikt, die andere Konfliktpartei und sich selbst gewonnen.

Phase 5 – Implementierung und Eingliederung in das Kumi-Netzwerk

Rationales Ziel: Gewährleistung, dass die Gruppe bereit ist, in Aktion zu treten; soweit wie möglich die Implementierung zu unterstützen.

Erfahrungsorientiertes Ziel: Die Gruppe soll sich für die Aufgaben ermutigt und unterstützt fühlen, die sie sich selbst vorgenommen hat.

Der *re-entry*, also die Rückkehr der Workshop-Teilnehmenden in das „normale“ Leben, bzw. den Alltag, ist oftmals schwerer als erwartet. Die Umgebung innerhalb des geschützten Workshop-Rahmens steht im Widerspruch zur harten, oft von Gewalt geprägten Realität, mit der die Teilnehmenden nicht nur auf emotionalem, sondern auch auf praktischem Level umgehen müssen. Insofern ist die Frage relevant, wie die Teilnehmenden auf die Rückkehr in den Alltag vorbereitet werden können, damit sie ihre Erfahrungen und Hoffnungen, die sie während des Workshops erlebt haben, umsetzen können. In der Regel liegt es nicht an den

Einstellungen der Teilnehmenden selbst, sondern an der „Unreife“ des Umfeldes für Veränderungen und neue Denkweisen. Gerade auf der Grassroot-Ebene ist diese Frage von großer Bedeutung. Leider gibt es keine zufriedenstellende Antwort auf diese Frage. Wichtig ist es, dass die Teilnehmenden aufgrund des neuen Konfliktverständnisses selbst Lösungen erarbeiten und diese in verwertbare Strategien umsetzen. Um die während des Kumi-flows erzielten Ergebnisse nicht im Sand versickern zu lassen, konzentriert sich die fünfte Phase auf die Implementierung.

Indem die Teilnehmenden auf der Grundlage der gemeinsam gemachten Erfahrungen und gewonnenen Einsichten konkrete Entscheidungen über eine gemeinsame Zukunft treffen, soll das Erlebte auf eine praktische Ebene befördert werden und die Erfahrungen in den Alltag integriert werden. Selbst wenn dies gelingt, ist dies nicht gleichbedeutend mit der Annahme, dass sämtliche Antagonismen ausgeräumt sind. Auch wenn im Rahmen der Workshops gute Ergebnisse erzielt werden konnten, ist es für die Teilnehmenden oft schwer, diese in ihrem alltäglichen Umfeld, im „wahren Leben“, anzuwenden. Tatsächlich stellen die Workshops nur einen Bruchteil des Prozesses dar.

Die Teilnehmenden sollen aufgrund der Erfahrungen und Erkenntnisse selbst aktiv werden, indem sie ihrerseits neue Projekte initiieren, Wirkungen auf ihr Umfeld entfalten, Diskurse mitgestalten, etc.

Kumi zielt darauf ab, eine gewisse Unabhängigkeit zwischen den Konfliktparteien zu fördern, indem Vorurteile ab- und Selbstvertrauen aufgebaut werden sollen.

Ein weiteres Ziel ist die Eingliederung der Teilnehmenden in ein Kumi-Netzwerk, das aus Facilitatoren, Practicionern und ehemaligen Teilnehmenden besteht. Das Kumi-Netzwerk bietet Personen und Gruppen die Möglichkeit, miteinander in Kontakt zu bleiben, bzw. zu treten, neue Projekte umzusetzen und sich in der Konfliktbearbeitung weiter zu engagieren.

Was die Abfolge des Kumi-flows betrifft, so muss dieser nicht streng linear befolgt werden. Die übergeordnete Gliederung (Vorbereitung-Workshops-Implementierung) ist naturgemäß gegeben, der *flow* innerhalb der Workshop-Segmente ist jedoch flexibel, weshalb auch oft die Rede von einem *toolkit* die Rede ist. Damit sind verschiedene Blocks von Methodenelementen gemeint, die je nach Bedürfnis der Gruppe angewendet werden können. Kumi-Facilitatoren in Israel und Palästina gaben in den Interviews an, dass die Anwendung der verschiedenen Methodenelemente stark von der Gruppe abhängt. Vor allem das *blaming*-Element ist laut einer Interviewpartnerin nach ihren Erfahrungen in manchen Gruppen gänzlich ungeeignet. Deshalb sei es besonders wichtig, den *flow* den jeweiligen Bedürfnissen

anzupassen. Schließlich geht es darum, Menschen zu ermächtigen, die Arbeit nach den Workshop-Einheiten selbst weiterzuführen.

Selbstverständlich müssen sich auch die Facilitatoren mit den angewendeten Methodenelementen wohl fühlen.

3.3.6. Facilitation

Eine zentrale Rolle im Kumi-Prozess kommt den Practitionern und Facilitatoren zu, die in den Kumi-Workshops mit den teilnehmenden Organisationen, bzw. Personen der Konfliktparteien zusammenarbeiten. Ihnen obliegt es, die Gruppe durch den gesamten Prozess zu begleiten, ein produktives Arbeitsumfeld sowie ein harmonisches Verhältnis unter den Teilnehmenden zu schaffen und aufrecht zu erhalten, damit die vereinbarten Workshop-Ziele erreicht werden können. Doch was sind Facilitatoren und worin liegen ihre Aufgaben? Diesen Fragen soll zunächst nachgegangen werden, bevor auf die Rolle des Facilitators speziell im Kumi-Verfahren eingegangen wird.

Darüber was Facilitation ist, bzw. die Aufgaben eines Facilitators sind, gibt das Facilitatoren Kollektiv Zhaba folgende Definition:

A facilitator is a person that is not necessarily an expert on a specific issue (though can be), but an expert on process. A facilitator is trained in communication (verbal and non-verbal), working with people, resistance, group dynamics, effective meetings, decision-making, workshop-design and implementation, and dealing with crises. A facilitator's specialty is, literally translated from Latin, 'to make things work' (<http://www.zhaba.cz/index.php?id=21>, Stand: 14.02.1013).

Eine ähnliche Definition stammt von der *International Association of Facilitators* et.al (2002: 6), die einen Facilitator als jemanden beschreibt

who uses knowledge of group processes to formulate and deliver the needed structure for meeting interaction to be effective. The facilitator focuses on effective processes (meeting dynamics) allowing the participants to focus on the content or the substance of their work together.

Facilitatoren kommen zum Einsatz, wenn Gruppen zusammenkommen, um Entscheidungen zu treffen, Informationen auszutauschen, Planungen durzuführen, Probleme zu lösen oder lediglich voneinander zu lernen (vgl. ebd.: 8). Dies kann auf geschäftlicher Ebene stattfinden (z.B. in Firmen, unter KollegInnen), in der Politik, im privaten Bereich oder was die Vermittlung zwischen Institutionen und Organisationen betrifft. Kurz gesagt: Überall wo Kommunikation stattfindet, kommen Facilitatoren zum Einsatz.

Um ein produktives Treffen und einen geordneten Gesprächsverlauf zu ermöglichen, ist es die Aufgabe des Facilitators, die Begegnung im Vorfeld sorgfältig vorzubereiten und zu planen.

Warum findet das Treffen statt? Wer sind die Beteiligten? Welcher Zeitrahmen steht zur Verfügung? Wo soll es stattfinden? Welche Probleme können auftreten? Wie stehen die Teilnehmenden zueinander? Welche Techniken und Werkzeuge sind geeignet und effizient?

Zu Beginn der Begegnung obliegt es dem Facilitator, gemeinsam mit der Gruppe die Agenda der Zusammenkunft zu definieren, sowie die gemeinsamen Regeln (*ground rules*) festzulegen, die für alle verbindlich gelten und einen geordneten Verlauf des Zusammentreffens garantieren sollen. Dazu gehören: Pünktlichkeit, gegenseitiger Respekt, die anderen ausreden lassen, keine Mobiltelefone, etc. Während des Gesprächsprozesses ist es die Aufgabe des Facilitators darauf zu achten, dass die vereinbarten Regeln von allen eingehalten werden, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten (vgl. ebd.: 15ff).

Während eines Prozesses werden ständig neue Daten und Informationen generiert. Facilitatoren sind dafür verantwortlich, dass die Teilnehmenden Zugriff auf diese haben, indem sie z.B. für alle sichtbar aufgeschrieben werden.

Der Aufgabenbereich von Facilitatoren ist äußerst komplex und umfangreich, weshalb sie über gewisse Eigenschaften verfügen sollten, die die Arbeit erleichtern, bzw. überhaupt erst möglich machen. Dazu gehören:

- Offenheit
- Ehrlichkeit und Fairness
- Konsequenz
- Aktives Zuhören
- Erreichbarkeit
- Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen
- Enthusiasmus

Darüber hinaus sollten Facilitatoren über ein großes Maß an Intuition verfügen, um Stimmungen innerhalb der Gruppe einzuschätzen, Entwicklungen zu lenken und ggf. im richtigen Moment deeskalierend einzugreifen. Dennoch: Intuition ist nicht alles und ersetzt keineswegs die Fähigkeit, über gewisse Techniken zu verfügen und diese anwenden zu können. Eine unbedingt notwendige Eigenschaft von Facilitatoren ist absolute Neutralität gegenüber den Konfliktparteien!

Selbstverständlich gelten die oben genannten Eigenschaften und Kompetenzen ebenfalls für Kumi-Facilitatoren, wobei ihnen zusätzlich eine besondere Verantwortung im Hinblick auf

den Hintergrund der Begegnungen der Teilnehmenden zukommt. Umso wichtiger sind daher der persönliche Hintergrund, Erfahrungen und Engagement in Bezug auf den Zugang, sowie die spezifischen Fähigkeiten, die für die Arbeit mit Gruppen in Konfliktsituationen vorausgesetzt werden. Ebenso erforderlich ist, dass sie eine besondere Sensibilität für die Organisationen und Individuen im Kontext des Konflikts aufbringen. Sie sollen „not simply act as a consultant to organizations, but rather assist them in their ability to transform their conflict [...]“ (Kumi-Handbuch).

Zu Beginn des Kumi-Prozesses ist es die Aufgabe der Facilitatoren, sich mit den beteiligten Gruppen auseinanderzusetzen, bevor sie in den Workshop-Phasen aufeinandertreffen. Während den Workshops selber geht ihre Rolle über die eines bloßen Facilitators hinaus. Neben den facilitatorischen Ansprüchen ist es ihre Aufgabe, den Teilnehmenden die Absichten und Werte von Kumi zu vermitteln. Darüber hinaus sollten sie mit spezifischem Wissen über den Konflikt und ihrer persönlichen Erfahrung dazu beitragen, den Teilnehmenden neue Perspektiven aus einer „Innenperspektive“ bieten zu können.

Ergänzend soll an dieser Stelle noch einmal zusammengefasst werden, welche Kompetenzen speziell von Kumi-Facilitatoren erwartet werden:

1. Erfahrung und Engagement im Kontext der Arbeit mit Gruppen in Konfliktsituationen. Dazu gehören sowohl die Bereitschaft, mit verschiedenen Konfliktparteien zusammen zu arbeiten, als auch neue Methoden zu erlernen und diese anzuwenden;
2. Spezifische Fähigkeiten für die Arbeit mit Gruppen in Konfliktsituationen (Kenntnisse von Gruppenprozessen, Gruppendynamiken erkennen und ggf. intervenieren, Bedürfnisse erkennen, etc.).
3. Beherrschung der Theorie und Anpassung an kulturelle Bedürfnisse.
4. Angemessenes Verhalten gegenüber den Teilnehmenden (interkulturelle Fähigkeiten, interpersonelle Kommunikationsfähigkeit).
5. Neutralität.
6. Fähigkeit, in Konflikten angemessen zu agieren.
7. Selbstständiges Lernen, Weiterbildung, Fähigkeit zur Selbstreflexion.
8. Fokus bewahren.
9. Team-Fähigkeit.

Facilitation im Kumi-Prozess ist oft eine Gratwanderung: Einerseits sollen genügend Freiräume gegeben werden, andererseits müssen Regeln eingehalten werden. Auf die Frage,

wie der richtige Mittelweg gefunden werden kann, erhielt ich von einer Kumi-Facilitatorin die Antwort: „It is mostly intuitive and depends a great deal on the tacit knowledge.“ Absolut notwendig ist „the capacity to be clear on their choices, be aware of their own biases and preconceptions when working within the context of emotionally tense processes, and to be very highly coordinated in terms of the instructions they provide to the participants“.

3.3.7. Das Kumi-Pilotprojekt

Das EU-finanzierte Kumi-Pilotprojekt fand im Zeitraum von zwei Jahren (Januar 2009 bis Februar 2011) statt. Das Projekt lief unter dem vollständigen Namen „Beyond managing the Israeli-Palestinian Conflict: Demonstrating the Effectiveness of a Conflict-Sensitive Social Transformation Approach“ und wurde von verschiedenen Organisationen getragen:

- Dem Palestinian Initiative of the Promotion of Global Dialogue and Democracy (MIFTAH) in den OPT,
- dem Young Israeli Forum for Occupation (YIFC) aus Israel und
- The Center for Conflict Analysis, Political Development and World Society Research (Transform³²) Deutschland.

Die Zielgruppen des Projekts waren sowohl auf palästinensischer als auch israelischer Seite zu verorten: Gemeinschaftsbasierte Netzwerke in den OPT, NGOs in Israel, sowie israelische und palästinensische zivilgesellschaftliche Organisationen, die gemeinsam an Projekten arbeiten, um die Besetzung zu beenden und eine friedliche Koexistenz beider Gesellschaften zu fördern.

Eines der Hauptziele des Pilotprojekts war es, die Effektivität des Kumi-Ansatzes unter Beweis zu stellen „in that it equips groups with the capacity to deal with conflicts, to organize themselves towards action, and to challenge the discourses and institutional structures that are blocking the conflict from being peacefully resolved“ (www.transform-centre.org, Stand 08.04.2013). Ein weiteres Ziel bestand darin, eine Gruppe von Facilitatoren in der neuen Methode auszubilden, um den Kumi-Ansatz künftig als *peacebuilding*- und Konflikttransformationswerkzeug anzuwenden und auf diese Weise einen *bottom-up* gerichteten sozialen Wandel zu fördern.

³² Weitere Informationen unter <http://www.transform-centre.org/>, Stand 08.04.2013

Der erste Schritt der dritten Phase begann mit der Ausbildung insgesamt 14 israelischer, palästinensischer und europäischer Facilitatoren³³. Als Co-Facilitatoren begleiteten sie die Methoden-ExpertInnen, um selbst später in der Lage zu sein, Kumi-Workshops durchzuführen.

Im zweiten Schritt begann die Planung und Umsetzung verschiedener Workshops. Es wurden insgesamt 14 Workshops durchgeführt:

- 4 bi-nationale Workshops mit insgesamt 65 Teilnehmenden
- 2 multi-nationale Workshops mit insgesamt 35 Teilnehmenden
- 4 intra-nationale Workshops mit insgesamt 70 israelischen Teilnehmenden
- 4 intra-nationale Workshops mit insgesamt 88 palästinensischen Teilnehmenden

Die durch die praktische Anwendung des Kumi-Ansatzes gesammelten Erfahrungen wurden weiter dazu genutzt, die Methodik zu verbessern, sodass Mitte 2010 bereits eine überarbeitete Fassung des Kumi-Handbuches fertiggestellt werden konnte. Während der Workshops hat sich etwa gezeigt, dass einige Schritte im Kumi-*flow* in sich nicht schlüssig waren und neu arrangiert werden mussten.

Die überarbeitete Fassung des Handbuchs wurde später vom Englischen ins Arabische und Hebräische übersetzt.

3.3.8. Erfolge des Kumi-Pilotprojekts³⁴

Während des Pilot-Projekts wurden durch die Kumi-Workshops insgesamt 310 Personen erreicht. Trotz dem nach wie vor feindlich geprägten politischen Kontext zwischen Israel und den OPT konnten einige bemerkenswerte Ergebnisse erzielt werden.

Mit dem Kumi-Pilotprojekt sollte vor allem die Methodologie einem praktischen Test unterzogen werden. Die Evaluation war in diesem Sinne nicht darauf ausgerichtet, die breitere Auswirkung des Projekts zu beurteilen. Dennoch können einige Rückschlüsse gezogen werden.

Im Mittelpunkt standen folgende Fragestellungen (Final Evaluation Report 2011):

³³ Die 14 Facilitatoren werden auch als „Zweite Kumi-Generation“ bezeichnet. Die erste Generation besteht aus den Kumi-Initiatoren, sowie den an der Kumi-Entwicklung beteiligten MethodikerInnen der drei verschiedenen Ansätze.

³⁴ Parallel zum Kumi-Pilotprojekt wurde eine Projekt-Evaluation der externen MitarbeiterInnen Michaela Raab und Alexander Redlich durchgeführt. Einige der Ergebnisse der Evaluation werden (wie gekennzeichnet) in dieser Arbeit erwähnt. Da die Evaluation nicht öffentlich zugänglich ist, wird sie im Literaturverzeichnis separat aufgelistet.

- How does Kumi contribute to effectively empowering groups and individuals to articulate and implement strategies for organisational development and creative conflict engagement?
- How does Kumi and the wider project contribute to forming a core group of leader/facilitators, trained in the use of methods of ‘conflict-sensitive social transformation’, and committed to pursue the cause of building positive peace from below (in each society separately and jointly) with minimal financial compensation?
- What aspects of Kumi transmission and its potential role in community mobilization deserve to be re-examined or modified to enhance its desired effects?

Während des Pilotprojekts konnten einige der gesteckten Ziele erreicht werden. Allen voran gelang es, die Effektivität des Kumi-Ansatzes unter Beweis zu stellen. Die Verknüpfung dreier Ansätze und die daraus entstandene Methode haben sich als praxistauglich und für zukünftige Einsätze als anwendbar erwiesen. Das Zusammenspiel einzelner Methodenkomponenten konnte erfolgreich umgesetzt werden „related to developing shared understandings of the situation, identifying and productively analyzing priority goal contradictions facing participants and developing strategies and implementing actions for moving forward“ (EU Final Narrative Report 2007: 13).

Die übergeordneten Ziele des Kumi-Ansatzes konnten im Rahmen des Pilotprojekts nicht erreicht werden. Eine umfassende Stärkung der Zivilgesellschaft, um eine Transformation der Gesellschaftsstrukturen zu ermöglichen, blieb aus. Auch gelang es nicht, die öffentliche Meinung, sowie israelische und palästinensische Entscheidungsträger nachhaltig zu beeinflussen, um ein politisches Abkommen zur Beendigung des Konflikts auf den Weg zu bringen. Diese Ziele waren in dieser Phase des Projekt jedoch auch nicht anvisiert gewesen (vgl. ebd.: 12).

Mit Ende des Pilotprojekts standen für weitere Projekte nur noch begrenzt finanzielle Mittel zur Verfügung. Wie eine Interviewpartnerin deutlich hervorhob, herrscht in Israel ein großer Wettbewerb zwischen den zahlreichen *peacebuilding*-Projekten, was die Suche nach Geldgebern extrem erschwert. Für die Anwendung des Kumi-Ansatzes bedarf es jedoch eines relativ großen Budgets für Personal, Materialien, etc.

Doch nicht nur was die finanziellen Mittel betrifft, ist der Kumi-Ansatz relativ aufwändig. Auch bezüglich der Zeit benötigt Kumi einiges an Ressourcen, soll der gesamte Prozess zufriedenstellend durchgeführt werden. Statt der im Pilotprojekt angesetzten fünf Workshop-Tage wären laut Kumi-Facilitatoren acht Tage besser gewesen, um mit den Teilnehmenden bis in die tiefen Dimensionen der Widersprüche vordringen zu können und diese ausreichend zu bearbeiten.

3.3.9. Zwischenfazit

Nach wie vor herrscht im Nahen Osten kein dauerhafter Frieden. Immer wieder ist von Raketenangriffen aus dem Gaza-Streifen auf jüdische Siedlungen zu hören und zu lesen. Der Sperrwall zwischen israelischem und palästinensischem Gebiet steht nach wie vor und behindert täglich die Bewegungsfreiheit tausender PalästinenserInnen. Offizielle Friedensgespräche wurden zwar 2010 formal wieder aufgenommen, dennoch hat sich in den vergangenen Jahren kaum etwas bewegt. Die Tatsache, dass keine der Konfliktparteien bereit ist, Zugeständnisse zu machen, bzw. die Rückkehr an den politischen Verhandlungstisch mit zahlreichen Bedingungen verknüpft³⁵, zeigt wie festgefahren die Situation ist, und dass eine dauerhaftes friedliches Miteinander entfernter ist denn je. Der sich über die Staatsgrenzen ausbreitende syrische Bürgerkrieg, sowie das Gefühl einer ständigen Bedrohung durch die atomare Aufrüstung Irans, werden in Israel mit großer Sorge beobachtet und lenken von anderen, inneren Problemen ab.

Von Vielen wird ein großes Defizit bisheriger Friedensbewegungen in Israel und den OPT darin gesehen, dass auf die vielen Bemühungen keine direkten Aktionen folgten. Auch potenzielle Geldgeber erwarten mehr als reinen Dialog. Kumi will dieses Defizit überwinden, indem die Teilnehmenden durch *Participatory Strategic Planning* direkt in Aktion treten und durch das Kumi-Netzwerk Rückhalt erfahren.

Nur so kann letztlich die Akquisition von Ressourcen weiter gewährleistet werden und weiterhin an Ergebnissen gearbeitet werden.

Einen weiteren Vorzug gegenüber anderen Konflikttransformationsansätzen sieht Kumi-Initiator Ofer Zalberg in der Tatsache, dass Kumi von unterschiedlichen Ideologien und Vorstellungen geprägt wurde und, anders als viele ‚linke‘ Ansätze, nicht automatisch solidarisch mit ‚den Schwachen‘ und kritischen gegenüber ‚den Starken‘ ist³⁶.

3.4. Kumi im Zusammenhang neuer Kontexte

Nach der Durchführung und Evaluation des Kumi-Pilotprojekts wurde es ruhiger, was neue Projekte in Israel betraf. Dies lag weniger an der fehlenden Motivation vonseiten der Verantwortlichen und der MitarbeiterInnen, als vielmehr am Mangel finanzieller

³⁵ Während Israel auf einen Dialog ohne Vorbedingungen bestehen, fordert die palästinensische Seite einen sofortigen Stopp des Siedlungsbaus und die Anerkennung der Grenzen vor dem Sechstagekrieg 1967. Trotz internationalem Druck halten palästinensische Vertreter an diesen Bedingungen fest.

³⁶ Interview mit Ofer Zalberg, 20.09.2012

Unterstützungen. Lediglich in Palästina konnten, gesponsert durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), auch in den vergangenen Jahren zahlreiche Projekte durchgeführt werden.

Der Anwendungs- und Wirkungsbereich des Kumi-Ansatzes blieb jedoch nicht auf Israel und Palästina beschränkt. Auch wenn Kumi von seiner Intention speziell für den Kontext der israelisch-palästinensischen Konflikttransformation entworfen und entwickelt wurde, konnten auch außerhalb dieses Bezugsrahmens neue Anwendungsgebiete erschlossen werden. Diese gehen inzwischen weit über das geographische Gebiet des Nahen Ostens hinaus. Im Folgenden werden einige Projekte und Organisationen in Europa und Nordafrika vorgestellt, die mit dem Kumi-Ansatz arbeiten, bzw. diesen in ihre Arbeit integrieren. Ein besonderer Fokus wird dabei auf ein Projekt des vergangenen Jahres in Tunesien gelegt, bei dem sich mir die Möglichkeit bot, selbst anwesend zu sein und den Kumi-Ansatz aus einer Innenansicht heraus kennenzulernen.

3.4.1. Europa

Kumi hat sich längst zu etwas Vielfältigerem entwickelt als es anfangs des neuen Jahrtausends für möglich gehalten wurde. Dies hängt in starkem Maße mit der Verbreitung außerhalb des ursprünglichen Einsatzortes zusammen. So wird inzwischen auf europäischer Ebene länderübergreifend an einem Projekt gearbeitet, das sich mit dem *Shared Society* Konzept³⁷ befasst. In die Projektidee involviert sind der britische Ableger von ICA, die niederländische Organisation Critical Mass, sowie das Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Schura Hamburg.

3.4.1.1. Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) und Schura Hamburg

Das Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation, kurz ikm³⁸ in Hamburg konzentriert sich u.a. auf die Vermittlung von Kompetenzen in Mediation, Konfliktaustragung und Zivilcourage und leistet Grundlagenarbeit in Sachen Forschung und Öffentlichkeitsarbeit. Seit zwei Jahren ist das ikm Teil einer internationalen Kooperation, die Kumi mit dem

³⁷ Weitere Informationen zum *Shared Society* Konzept unter: <http://www.transform-centre.org/category/shared-society/>, Stand: 16.05.2013

³⁸ <http://www.ikm-hamburg.de/index.htm>, Stand: 14.05.2013

Schwerpunkt auf Konflikten zwischen muslimischen und nicht-muslimischen Menschen auf Europa überträgt. Diesbezüglich arbeitet das Institut eng mit Schura³⁹ – dem Rat der islamischen Gemeinschaften in Hamburg e.V. zusammen. Kumi-Aktivitäten des ikm beziehen sich zum Großteil auf Netzwerk-Bildung (Schulungen und Treffen mit Kumi-Practitioner und -Methodikern aus Deutschland, Großbritannien und Israel). Konkrete Kumi-Angebote sind in Planung und werden in den kommenden Monaten ausgeweitet.

Der Kumi-Ansatz passt insofern sehr gut in das Konzept des ikm, da er viele Überschneidungen mit Konfliktmoderation vorweist und sowohl eine ähnliche Haltung als auch ein ähnliches Weltbild vertritt. Es ist daher abzusehen, dass Kumi durch das ikm langfristig einen festen Platz im europäischen Netzwerk einnehmen wird.

3.4.1.2.Transform Berlin

Das Centre for Conflict Analysis, Political Development and World Society Research operiert unter dem Namen Transform als eingetragener Verein in Berlin und wird von der Idee geleitet, dass Konfliktlösungen durch langfristige Transformation und Wandel möglich sind⁴⁰.

Eines der längerfristigen Projekte (August 2012 bis Dezember 2013) zu Gewaltprävention wird von Transform e.V. im Stadtteil Neukölln durchgeführt. Dazu werden LehrerInnen, KindergärtnerInnen und SozialarbeiterInnen in der Kumi-Methode geschult, um Strategien zu entwickeln und Aktionen zu planen, die darauf abzielen, Kindern und Jugendlichen Toleranz, Respekt sowie gewaltlose Konfliktlösungen zu vermitteln und Konfliktprävention zu leisten.

Der Projektprozess umfasst mehrere Phasen und beginnt mit einem Kumi-Workshop. In den folgenden Monaten finden weitere Treffen statt, um die unternommenen Aktivitäten zu evaluieren, Probleme zu besprechen, etc. Workshops für andere Zielgruppen (Eltern, Jugendliche) sollen folgen.

Weitere Einführungskurse zum Kumi-Ansatz fanden u.a. mit Studierenden am Institut für Conflict Studies der Universität Erfurt im Rahmen eines Seminars zu praktischen Zugängen in der Konfliktbearbeitung statt.

³⁹Schura sieht sich als Religionsgemeinschaft der Muslime und spiegelt durch die unterschiedlichen Mitgliedsgemeinden die bunte Vielfalt des islamischen Lebens in Hamburg wider. Neben türkischen, afghanischen, afrikanischen, pakistanischen sowie zahlreichen anderen Moscheegemeinden, gehören Frauen-/Studentenvereine, sowie Bildungsinstitutionen zu Schura. Die Aufgabe der islamischen Gemeinschaft liegt vor allem darin, religiöse und soziale Aktivitäten gemeinsam zu organisieren und zu koordinieren. Weitere Informationen unter: http://schurahamburg.de/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=2, Stand: 06.05.2013

⁴⁰Weitere Informationen unter: <http://www.transform-centre.org/>, Stand: 15.05.2013

Auch in Zukunft sind Kumi-Einführungskurse geplant, um weitere Organisationen zu erreichen, die sich in Bereichen wie Integration, Islamophobie, Rassismus und Gewalt engagieren.

3.4.1.3. Grundtvig – Lifelong Learning Programm

Das im Jahr 2000 ins Leben gerufene Grundtvig-Programm⁴¹ befasst sich mit Lehr- und Lernbedürfnissen von Lernenden in der Erwachsenenbildung, wobei der Fokus auf alternative Bildungsangebote gerichtet ist. Das Programm soll dazu beitragen, dass Lernerfahrungen (vor allem im Bereich der Erwachsenenbildung) in anderen europäischen Ländern ermöglicht werden. Durch die Förderung verschiedener Aktivitäten und der Bildung von Netzwerken und Partnerschaften in verschiedenen Ländern sollen u.a. folgende Ziele erreicht werden:

- Steigende Zahl der Teilnehmer in der Erwachsenenbildung
- Förderung und Entwicklung innovativer Verfahren der Erwachsenenbildung sowie die Förderung einer breiteren Umsetzung
- Erweiterung des Zugangs zur Erwachsenenbildung
- Unterstützung innovativer Bildungsinhalte, Dienste und Verfahren

Durch das Engagement von Transform Berlin entstand im Jahr 2012 eine Partnerschaft mit dem Grundtvig-Programm, wobei es um den Aufbau eines europäischen Kumi-Facilitatoren-Netzwerkes ging. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden verschiedene Kommunikationskanäle eingerichtet, wie z.B. e-mail-Verteiler, regelmäßige Skype-Konferenzen und eine Internet-Plattform, auf der Dokumente geteilt und von allen Beteiligten eingesehen werden können. Über die entstandenen Kanäle können alle Partner über Aktivitäten und Prozesse informiert und auf dem Laufenden gehalten werden. Ebenso wurden halbjährliche Treffen geplant, um gemeinsame Projekt-Arbeitspläne auszuarbeiten. Ebenso wurde die Erarbeitung eines Handbuchs in Aussicht gestellt.

Auf nationaler Ebene wurden im Rahmen des Programms zahlreiche Kontakte mit Institutionen und Organisationen hergestellt, deren Arbeitsfelder sich hauptsächlich auf Integration und Anti-Rassismus konzentrieren. In verschiedenen Treffen wurde der Kumi-Ansatz vorgestellt sowie verschiedene Projekt-Partnerschaften ermittelt.

⁴¹ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/grundtvig_de.htm, Stand: 26.04.2013.

Im Rahmen des Grundtvig-Programms gelang es, einen neuen Personenkreis auf das Thema Konfliktbearbeitung zu sensibilisieren und mit dem Kumi-Ansatz vertraut zu machen.

3.4.2. Afrika

Nicht nur in Europa konnte Kumi dank engagierter Menschen Fuß fassen und neue Anwendungsgebiete erschließen. Geprägt durch politische Umbrüche, Unruhen und Proteste stellt der Norden Afrikas im Zusammenhang mit Konfliktbearbeitung und -transformation eine prädestinierte Region dar, da u.a. durch die aktuelle sozio-politische Situation und die demographischen Verhältnisse ein großes Potenzial für sozialen Wandel gegeben ist.

3.4.2.1. Ägypten

Durch persönliche Kontakte mit Ahmed Badawi, einem der Initiatoren von Kumi, kam der Kontakt mit einer Gruppe junger ÄgypterInnen zustande, durch die neue Projektideen entstanden sind. Konkret geht es um *Strengthening the Capacity of Revolutionary Youth Movements in Egypt for Strategic Political and Economic Behaviour*. Projektanträge wurden bei Zivik⁴² eingereicht, allerdings kam es bisher (noch) nicht zu einer Umsetzung. Weitere Projektanträge sind jedoch in Arbeit und eine Zusammenarbeit steht noch offen.

3.4.2.2. Tunesien

Tunesien als Mutterland des Arabischen Frühlings nimmt im nordafrikanischen Raum eine besondere Stellung ein und eröffnete dem Kumi-Ansatz die Möglichkeit, sich in einem weiteren Anwendungsgebiet testen zu lassen. Angestoßen von Transform Berlin wurde ein Projekt zur Stärkung zivilgesellschaftlicher Kapazitäten initiiert, um den konstruktiven politischen Dialog sowie eine aktive Teilnahme der Zivilgesellschaft an politischen Prozessen zu fördern.⁴³

⁴²Zivik ist ein Programm der zivilen Konfliktbearbeitung. Es berät NGOs sowie das deutsche Auswärtige Amt in Sachen ziviler Konfliktbearbeitung, und fördert, dokumentiert und evaluiert weltweit Projekte in Krisenregionen. Weitere Informationen unter <http://www.ifa.de/foerderung/zivile-konfliktbearbeitung/ueber-zivik.html>, Stand: 16.05.2013.

⁴³ Die Informationen im folgenden Kapitel stammen aus internen Projektpapieren und meiner eigenen teilnehmenden Beobachtung und sind daher im Literaturverzeichnis nicht aufgeführt.

Mir wurde im August 2012 die Möglichkeit zuteil, in der ersten Phase des Projekts an einer Reihe von Workshops teilzunehmen und mir auf diese Weise selbst ein Bild von der Anwendbarkeit Kumis zu generieren.

3.4.2.2.1. Kontext und Projekthintergrund

Ausgelöst durch die Selbstverbrennung des jungen Tunesiers Mohammed Bouazizi und die darauf folgenden landesweiten Demonstrationen gegen das herrschende Regime, begann im Januar 2011 in Tunesien eine sich über Ländergrenzen hinweg ausbreitende Protestwelle, die als „Arabischer Frühling“ in die Geschichte einging. Der Sturz des langjährigen tunesischen Diktators Ben Ali war eine der unmittelbaren Folgen.

Tunesien, als Mutterland des Arabischen Frühlings, wurde immer wieder eine Musterrolle für zukünftige Entwicklungen im arabischen Raum zugesprochen. Wenn es dem nordafrikanischen Land gelingen könne, einen Transformationsprozess vom Autoritarismus zur Demokratie einzuleiten, könnte dies entscheidende Auswirkungen auf andere arabische Länder haben, die ebenfalls Schauplatz von politischen und gesellschaftlichen Umbrüchen sind. Der deutsche Außenminister Guido Westerwelle unterstrich diesen Standpunkt bei einem Besuch des tunesischen Premierministers Hamadi Jebali mit den Worten „Tunisia can become a model for transformation in the region if it succeeds in perpetuating the fledging democratization process“.⁴⁴ Die ersten freien Wahlen fanden Ende Oktober 2011 statt, aus der die islamistische *Ennahda* als stärkste Partei hervorging. Die Hoffnungen, dass gefestigte demokratische Strukturen entstehen und Einigungen erzielt werden, wurden jedoch spätestens mit der Ermordung des Oppositionspolitikers Chokri Belaid im Februar 2013 gänzlich zunichte gemacht.⁴⁵ Dieses traurige Ereignis zeigte noch einmal deutlich, dass die Ziele der arabischen Revolution nicht zur mehrheitlichen Zufriedenheit umgesetzt werden konnten.

Eine große Herausforderung für die tunesische Politik stellte im vergangenen Jahr die im Herbst anstehende Ratifizierung der neuen Verfassung dar. Da das islamistische Lager keine absolute Mehrheit in der verfassungsgebenden Versammlung besitzt, ließ sich eine Zusammenarbeit mit anderen Parteien nicht umgehen, um die neue Verfassung verabschieden zu können. Die Ratifizierung galt insofern als bedeutend, da zum einen die

⁴⁴ <http://www.dw.de/dw/article/0,,15655323,00.html>, Stand 11.04.2013

⁴⁵ vgl.: <http://www.zeit.de/politik/ausland/2013-02/tunesien-trauer-ermordung-oppositionspolitiker>, Stand: 12.04.2013

Handlungsfähigkeit und Lösungsorientierung der politischen Führungsebene bewiesen werden musste, und sie zum anderen ein Signal für andere arabische Länder darstellte.

Anstatt jedoch gemeinsam konstruktiv an Lösungen zu arbeiten, wuchsen die Spannungen zwischen den Parteien der regierenden Troika aus *Ennahda*, der sozialliberalen säkularen *Congrès pour la République* und der sozialdemokratischen *Ettakatol* und wurden auf Kosten der politischen Autorität auch in der Öffentlichkeit ausgetragen.

Würde eine nötige Zweidrittelmehrheit nicht erreicht werden und die Ratifizierung der Verfassung scheitern, stünde ein Volksentscheid an, was so gut wie alle tunesischen Politiker verhindern wollten. Vielmehr lag es im politischen Interesse, die geforderte Mehrheit zu erreichen, damit die Verfassung in den Augen des tunesischen Volkes als legitim anerkannt würde und die Gefahr politischer Unsicherheit und erneuter Gewaltausbrüche verhindert werden würde.

3.4.2.2.2. Das Projekt

Initiiert wurde das auf fünf Monate geplante Projekt von Transform⁴⁶ und der tunesischen Partnerorganisation *Center for the Study of Islam and Democracy*⁴⁷ (CSID). Im Zeitraum von August bis Dezember 2012 fanden Workshops statt, in denen Repräsentanten verschiedener Zielgruppen zusammenkamen, um gegensätzliche Meinungen (*contradictions*) aufzudecken und zu bearbeiten. Dadurch sollte Respekt und Vertrauen gegenüber der anderen Seite aufgebaut werden, um letztlich eine Ratifizierung der Verfassung zu ermöglichen.

Die Zielgruppen und deren Zielsetzung wurden folgendermaßen festgelegt:

- I. Mitglieder der verfassungsgebenden Versammlung
→ Überwindung von Unstimmigkeiten
- II. Zweite und dritte Führungsebene verschiedener tunesischer Parteien
→ Konzentration auf einen konstruktiven politischen Diskurs
- III. Repräsentanten zivilgesellschaftlicher Organisationen (z.B. Gewerkschaften, Menschenrechtsgruppen etc.) und Personen mit öffentlichem Einfluss (z.B. Künstler, Akademiker)
→ Integration der Zivilgesellschaft in den politischen Prozess zur Legitimierung von Entscheidungen

⁴⁶ <http://www.transform-centre.org/>, Stand: 21.05.2013

⁴⁷ www.csidonline.org, Stand: 21.05.2013

Im Vorfeld wurden von Transform und CSID Widersprüche ermittelt, die eine erfolgreiche politische Zusammenarbeit behindern könnten.

Folgende Kernbereiche, in denen gegensätzliche Meinungen herrschen, konnten aufgedeckt werden:

1. Verhältnis von Religion und Staat⁴⁸,
2. Art des neuen politischen Systems: Präsidialsystem vs. parlamentarisches System,
3. Umsetzung von *transitional justice*⁴⁹,
4. Individuelle Rechte und Freiheiten,
5. Frauenrechte,
6. Wirtschaftspolitik und soziale Gerechtigkeit: Weiterführung der neoliberalen Wirtschaftspolitik Ben Alis vs. Stärkung der ArbeiterInnen.

Der Projektablauf wurde folgendermaßen festgelegt:

August 2012: Ausbildung tunesischer Facilitatoren, die die folgenden Workshops durchführen; Vorbereitung der Workshops.

September und Oktober 2012: Durchführung von insgesamt sieben Workshops mit den oben genannten Zielgruppen, in denen die bestehenden Widersprüche bearbeitet werden, um eine fristgerechte Ratifizierung der Verfassung zu ermöglichen.

Der *Kumi-flow* wurde im Rahmen der Ausbildung tunesischer Facilitatoren nicht als vollständiger Prozess, sondern nur in gekürzter Form präsentiert. Die spezifischen Methodenkomponenten wurden von den anwesenden Methodikspezialisten der drei Ansätze vorgestellt und von der Gruppe praktisch angewendet.

Ziel der Workshops war nicht, den Teilnehmenden den kompletten Kumi-Ansatz zu vermitteln, sondern ihnen eine Auswahl an Konfliktbearbeitungsmethoden an die Hand zu geben und deren Anwendung zu trainieren. Ausgerüstet mit diesen Werkzeugen sollten die neu ausgebildeten Facilitatoren in der Lage sein, in den folgenden Workshops mit VertreterInnen der verschiedenen Zielgruppen die Widersprüche aufzudecken und zu bearbeiten.

⁴⁸ Obwohl *Ennahda* erklärt hat, nicht auf die Aufnahme eines Artikels in die neue Verfassung zu bestehen, die den Islam als legislative Quelle festschreibt, fürchtet das säkulare Lager, dass *Ennahda* und eine stärker werdende salafistische Bewegung die Etablierung eines islamistischen Staates anstreben. Der religiöse Aspekt kommt auch in den Punkten 4 und 5 zum Tragen.

⁴⁹ Im *transitional justice*-Konzept werden mehrere Maßnahmen zur Aufarbeitung der Vergangenheit zusammengefasst, u.a. Strafverfolgung von Kriegsverbrechern, Reform staatlicher Institutionen, Reparationen für Opfer von Gewalt, Dokumentation und Erinnerungsarbeit, etc. Mehr unter <http://www.bpb.de/internationales/weltweit/innerstaatliche-konflikte/54742/vergangenheitsarbeit>, Stand: 23.05.2013

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung hatte ich die Möglichkeit, die Methodenelemente von ARIA, ICA und des HKI durch die jeweiligen Experten vermittelt zu bekommen und die Flexibilität des Kumi-Ansatzes selbst zu erleben. Dabei wurde besonders deutlich, dass es nicht immer einer Anwendung aller Methoden und Tools bedarf. Vielmehr kommt es darauf an, die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppe zu erkennen und ihnen die für sie und ihre Situation am besten geeigneten Tools und Methoden vorzustellen und diese anzuwenden.

Da im Rahmen des Projekts in Tunesien die Zielgruppen der Konfliktbearbeitung sowohl auf der track 1-, track 2- und track 3-Ebene angesiedelt waren, lagen die Anforderungen an die tunesischen Facilitatoren vor allem darin, die passenden Methodenelemente für den jeweiligen Kontext zu wählen, um eine erfolgreiche Anwendung zu gewährleisten.

Zum Resultat des Projekts in Tunesien sei Folgendes angemerkt: Aufgrund von geringem Engagement⁵⁰ vonseiten der tunesischen Partnerorganisation CSID konnte die Zielgruppe auf der track 1-Ebene, also jene PolitikerInnen, die mit der Ratifizierung der Verfassung betraut waren, nicht erreicht werden. Die Workshops mit VertreterInnen der Zivilgesellschaft verliefen nach Angaben der Facilitatoren zufriedenstellend und das Verfahren wurde positiv aufgenommen. Wie sich gezeigt hat, ist großes Potenzial für Konfliktbearbeitung vorhanden. Das primäre Ziel des Projekts, nämlich die fristgerechte Ratifizierung der Verfassung zu forcieren, konnte leider nicht erreicht werden.

Aus Tunesien sind bis heute immer wieder negative Schlagzeilen zu vernehmen. Nach wie vor gibt es große Spannungen zwischen Regierung und Opposition, die sich leider immer wieder in Ausschreitungen entladen.

So ist es dem Mutterland des Arabischen Frühlings noch nicht gelungen, eine Vorbildfunktion in Sachen demokratischer Neuordnung und stabiler Sicherheit für andere, vom Umsturz geprägte Länder in der Region, zu schaffen.

3.5. Überwindung bisheriger Friedensprozessdefizite durch Kumi

In Kapitel 2.3. wurden die von Lederach beschriebenen vier Defizite von Friedensprozessen vorgestellt. Zu untersuchen ist nun, ob durch den Kumi-Ansatz Rahmenbedingungen geschaffen werden konnten, die einer konstruktiven Konflikttransformation zuträglich sind.

⁵⁰ laut der tunesischen Teilnehmenden

Betreffend des ersten Defizits in Friedensprozessen, dem Interdependenz-Defizit, kann Folgendes festgestellt werden:

Von seinem methodologischen Design ist der Kumi-Ansatz hauptsächlich für die Arbeit auf der track 3-Ebene konzipiert. Die hinter Kumi stehende *STiC*-Theorie wird von der Frage geleitet „how can society be changed in conflict situations, not only the conflict itself?“⁵¹ Die Theorie lässt sich jedoch nicht nur auf der track 3-Ebene anwenden, weshalb auch Kumi sowohl für die track 2- als auch track 1-Ebene adaptiert werden kann.

Der Fokus bisheriger Kumi-Workshops im Zusammenhang mit dem Israel-Palästina-Konflikt lag vorwiegend auf der track 3- bzw. track 2 ½ -Ebene, da die Prioritäten hauptsächlich auf den Aufbau und die Stärkung der Zivilgesellschaft (*capacity building*) ausgerichtet waren, um einen *bottom up*-Effekt zu erzielen. Im Rahmen des Pilotprojekts wurde teilweise auch auf der track 1 ½ -Ebene gearbeitet und Workshops mit VertreterInnen palästinensischer Flüchtlinge sowie politischer Parteien aus Israel durchgeführt.

Auch im Rahmen des Projekts in Tunesien lag der Anwendungsfokus auf der track 1-Ebene. Eine Anwendung des Kumi-Ansatzes auf höheren Ebenen ist grundsätzlich möglich, bedarf jedoch einer spezifischen Anpassung der Methode auf die jeweiligen Bedürfnisse der Zielgruppe.

Somit besitzt Kumi die Fähigkeit, Verbindungen zwischen den verschiedenen Ebenen herzustellen, bzw. zu stärken und dadurch den Friedensprozess stärker zu forcieren.

Vor allem in Palästina gehen die Bemühungen dahin, Zielgruppen auf der track 2-Ebene zu erreichen, verbunden mit der Aussicht, längerfristig auch auf höheren Ebenen Einfluss zu gewinnen.

Das zweite von Lederach genannte Defizit, das Gerechtigkeitsdefizit, betrifft die Vernachlässigung der Reduzierung struktureller Gewalt in der Konfliktbearbeitung.

In Bezug auf den Israel-Palästina-Konflikt ist deutlich geworden, dass, nur durch die Beendigung von Gewalt, noch lange kein dauerhafter Frieden erreicht werden konnte. Mit dem Friedensabkommen von Oslo im Jahr 1993 endeten zwar formal die Auseinandersetzungen, aber die Asymmetrien zwischen Israelis und Palästinensern blieben weiterhin bestehen. Einen Versuch zur Verringerung struktureller Gewalt stellten die Bemühungen im Rahmen der *P2P*-Dialogprojekte dar. Doch diese gingen, wie gezeigt wurde, nicht weit genug in die Tiefe, wodurch nachhaltige Konsequenzen weitgehend ausblieben.

⁵¹ Interview mit Ofer Zalzburg am 20.09.2012

Der Kumi-Ansatz vermag dieses Defizit durch seine multi-methodologische Herangehensweise überwinden, indem er nicht nur auf die Beendigung struktureller Gewalt setzt, sondern auch kulturelle und politische Dimensionen miteinbezieht. Durch die Bearbeitung der Tiefendimensionen des Konflikts und zukunftsorientierte Aktionen werden die Teilnehmenden dazu ermächtigt, eine soziale Transformation in Gang zu setzen.

Auch dem dritten, dem Prozess-Struktur-Defizit, steuert der Kumi-Ansatz entgegen. Lederach bemängelt, dass in bisherigen Friedensprozessen der Abschluss eines Abkommens mit einer Struktur gleichgesetzt wurde, die fortan in der Gesellschaft verankert sein soll. Diese Sichtweise ist jedoch zu kurzfristig und kann nicht wirksam umgesetzt werden. Besonders in einem *protracted conflict*, wie dem Israel-Palästina-Konflikt, ist die Annahme fatal, dass der Friedensprozess mit der Unterzeichnung eines Abkommens abgeschlossen ist und nahtlos daran eine Struktur des Friedens entsteht. Allzu deutlich wurde dies durch den Ausbruch der Zweiten Intifada, sieben Jahre nach Abschluss des offiziellen Friedenabkommens zwischen israelischen und palästinensischen Politikern.

Strukturen können sich nur langsam entwickeln und setzen oft langwierige Prozesse voraus. Um diesem Defizit entgegenzutreten, fordert Lederach, die Bedürfnisse der Menschen in der jeweiligen Konfliktsituation zu berücksichtigen und diese in den Prozess miteinzubeziehen. Durch die *P2P*-Dialogprojekte der Post-Oslo-Ära gelang es nicht, den Friedensprozess nach Verhandlungsabschluss fortzuführen. Zu schnell wurde angenommen, bereits eine Struktur geschaffen zu haben.

Der Kumi-Ansatz geht in dieser Hinsicht sensibler vor. Indem er verschiedene methodologische Elemente zur Konfliktbearbeitung zur Verfügung stellt und die Teilnehmenden durch den gesamten *flow* begleitet, wird eine prozesshafte Konfliktbearbeitung möglich gemacht. Entscheidend dabei ist, dass der Kumi-Prozess nicht nur aus den Workshops besteht, sondern auch Vor- und Nachbereitung umfasst. Auf diese Weise hat Kumi das Potenzial, zu einem Teil des Alltags zu werden und langanhaltende Wirkungen zu entfalten als es im bisherigen Friedensprozess geschehen ist.

„Konfliktbearbeitung erfordert Kreativität“. So lautet das Credo Lederachs zur Überwindung des Authentizitäts-Defizits. Nicht nur durch die Vermittlung fachspezifischen Wissens und die Anwendung spezieller Methoden können Konflikte gelöst werden. Ebenso bedarf es der Betrachtung aus einer neuen Perspektive oder die Entwicklung neuer Lösungen, die bisher undenkbar schienen.

Auch in Bezug auf das vierte Defizit gelingt es dem Kumi-Ansatz, dieses zu überwinden. Kreativität kann nicht erzwungen werden. Vielmehr braucht sie Raum und Zeit, um sich entwickeln zu können. In den Kumi-Workshops haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, bestehende Widersprüche individuell zu bearbeiten. Insbesondere durch das Transcend-Verfahren wird den Teilnehmenden die Möglichkeit geboten, individuelle, bisher noch nicht gedachte/nicht für möglich gehaltene Lösungsstrategien zu entwickeln. Durch die aktionsorientierten Methodenelemente (z.B. *Participatory Strategic Planning*) bleibt es nicht nur beim Reden, sondern die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse werden schöpferisch umgesetzt.

In der nachfolgenden Graphik werden die vier Defizite in Friedensprozessen nach Lederach noch einmal dargestellt, sowie die Beiträge des Kumi-Ansatzes zu deren Überwindung.

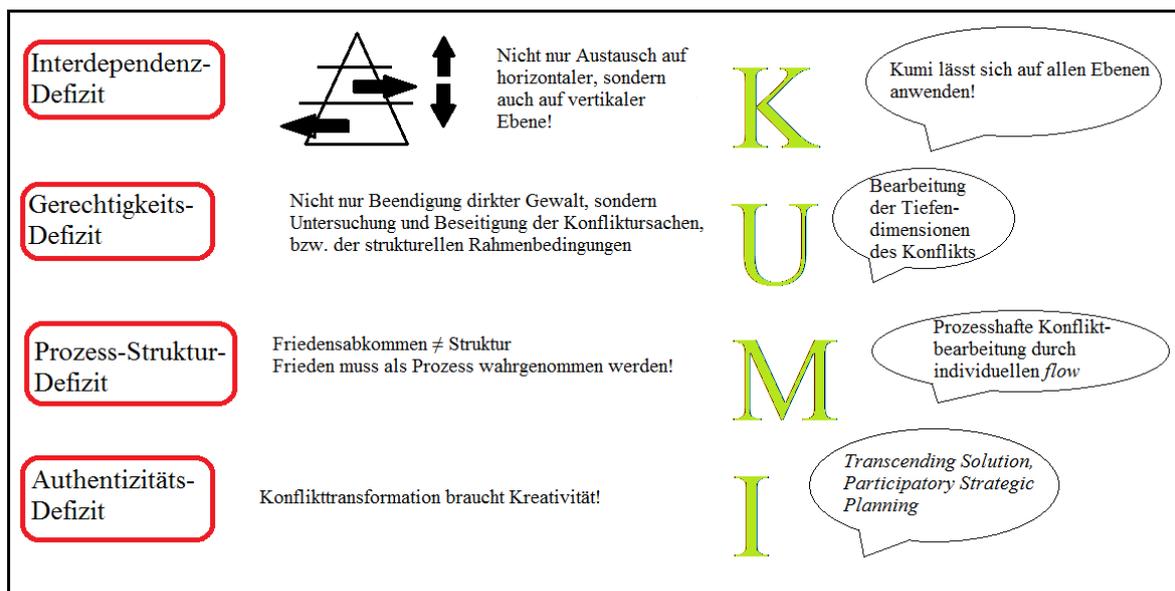


Abb. 18: Defizite in Friedensprozessen und deren Überwindung durch den Kumi-Ansatz
Quelle: eigene Darstellung

3.6. Zukünftige Herausforderungen

Kumi ist seit seiner Initiierung im Jahr 2002 weit mehr als ein Konflikttransformationsansatz, der sich lediglich im Israel-Palästina-Konflikt anwenden lässt. Die räumliche Ausbreitung und die dadurch entstandenen vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Kontexten sind verantwortlich für eine natürliche Modifikation des Kumi-Ansatzes.

In verschiedenen Gesprächen, sowie in den Interviews mit Kumi-Practicionern und Facilitatoren in Israel und Ramallah, konnte ich einige Herausforderungen identifizieren, denen sich Kumi in Zukunft zu stellen haben wird. Die Herausforderungen betreffen nicht nur die Methode an sich, vielmehr sind u.a. praktische und personelle Fragen zu klären, um auch in Zukunft einheitliche Ziele zu verfolgen, gemeinsam handlungsfähig zu sein, erfolgreiche Projekte durchzuführen und letztlich das Ziel zu erreichen, Konflikte zu transformieren.

Folgende vier Aufgabenfelder konnte ich ausmachen:

1. Identität von Kumi

Was ist die Identität von Kumi? Kumi ist mehr als eine Methode zur Transformation von Konflikten. Kumi ist vielmehr als ein Prozess, bzw. eine Orientierung innerhalb eines theoretischen Rahmens zu verstehen.

In einem der geführten Interviews wurde sogar die Frage aufgeworfen, ob sich Kumi im Laufe der Zeit bereits zu einer Art Bewegung entwickelt hat.

Auf diesem Gebiet muss eine deutlichere Definierung stattfinden, um eine einheitliche Linie zu vertreten. Dazu ist es notwendig, die methodische Basis von Kumi weiter zu definieren.

2. Hierarchisierung und Organisation

Durch die wachsenden Anwendungsgebiete von Kumi kommt es naturgemäß zu einer steigenden Zahl von MitarbeiterInnen, wodurch sich zwangsläufig die Frage nach einer Hierarchisierung ergibt. Wem kommen welche Kompetenzen zu? Welche Zuständigkeiten fällt der ersten Generation zu mit Ahmed Badawi und Ofer Zalberg als Initiatoren, sowie den MethodikerInnen und welche der zweiten Generation von Trainern/Facilitatoren? Hier muss eine sinnvoll zusammengesetzte Gruppe gefunden werden, die sich mit den wichtigen Fragestellungen auseinandersetzt.

Aus der Intention, einen neuen Konflikttransformationsansatz speziell für die Bedürfnisse des Israel-Palästina-Konflikts zu kreieren, hat sich in den vergangenen Jahren weit mehr entwickelt. Die Ausweitung des Kumi-Ansatzes über die Grenzen des Nahen Ostens hinaus wirft weitere Fragen auf, vor allem hinsichtlich der Organisation an sich. Zum aktuellen Zeitpunkt muss geklärt werden, ob die Organisation in *hubs*, sprich: getrennt voneinander bestehenden Zentren, oder in einem gemeinsamen globalen Netzwerk, das einzelne Projekte umsetzt, sinnvoll und effektiv ist. Beide Varianten bergen ihre Vor- und Nachteile.

3. Systematisierung

Um einheitliche Standards zu schaffen, muss die Ausbildung von Kumi-Facilitatoren systematisiert werden. Zu klären ist weiterhin die Frage, worin die spezifischen Aufgaben von Kumi-Practicionern und Kumi-Facilitatoren liegen. Des Weiteren gilt zu klären, wie eine mögliche Ausbildungsmethode aussehen kann.

4. Integration neuer Elemente

Die zukünftige Arbeit mit dem Kumi-Ansatz sollte nicht nur in eine Richtung gehen, sondern auch neue Elemente in die bisherigen Methoden integrieren. Parallel zu dieser Weiterentwicklung muss (nach wie vor) ein ständiger Aushandlungsprozess zwischen den verschiedenen Ansätzen und theoretischen Schulen stattfinden.

Auch wenn dieser Prozess auf den ersten Blick chaotisch erscheint, hat er eine positive Auswirkung auf Kumi: So wie ein Konflikt nichts Statisches ist, bleibt auch die Transformationsmethode flexibel und kann sich den jeweiligen Bedürfnissen anpassen

Um die vier genannten Herausforderungen lösungsorientiert anzugehen, ist es an erster Stelle notwendig, die bisherige Arbeiten und Erfolge genauestens zu analysieren, um Lehren daraus zu ziehen und zukünftige Erfolge zu maximieren.

V. Weiterführende Fragestellungen

Kumi ist, relativ zum Bestehen ziviler Konfliktbearbeitung, ein sehr junger Ansatz, dessen Potenzial sich in verschiedenen Kontexten beweisen konnte. Seine Stärke liegt vor allem im partizipatorischen Zugang, durch den es möglich ist, stereotype Haltungen und Anschauungen von Individuen in Konfliktsituationen zu transformieren und die neu gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen auch über den Anwendungszeitraum hinaus in die Tat umzusetzen.

Ursprünglich für den Israel-Palästina-Konflikt entworfen und entwickelt, konnte Kumi sein Anwendungsgebiet weit über die Region des Nahen Ostens hinaus vergrößern und besonders in Europa und Nordafrika neue Aufgabenfelder erschließen.

Im Rahmen dieser Arbeit war es mir nur begrenzt möglich, diese zu beschreiben, oder genauer zu untersuchen, welche Modifikationen sich vor dem Hintergrund der verschiedenen Kontexte ergeben haben. Jede Aktivität in einem neuen (Konflikt-)Kontext bringt neue Impulse und beeinflusst den *flow* auf unterschiedliche Weise, indem bestimmte

Methodenelemente stärker genutzt werden oder gänzlich neue Elemente integriert werden. Die Frage nach der weiteren Entwicklung des Kumi-Ansatzes in neuen Kontexten ergäbe ein interessantes Forschungsfeld.

VI. Abschließende Bemerkungen

Der Israel-Palästina-Konflikt ist durch seine verschiedenen Konfliktebenen und den Verlauf entlang mehrerer Konfliktlinien äußerst komplex und hat in der Vergangenheit sowohl PolitikerInnen als auch zivilgesellschaftliche Akteure bei der Konfliktbearbeitung vor große Herausforderungen gestellt. Politische Abkommen und Vereinbarungen haben, wie die Geschichte gelehrt hat, nur begrenzt zum Erfolg geführt. Das Abkommen von Oslo und die auf dem Nährboden westlicher Geldgeber sprießende ‚Friedensindustrie‘ mit zahllosen *P2P*-Dialogprojekten, konnten den erhofften gesellschaftlichen Wandel nicht herbeiführen. Viele PalästinenserInnen stehen dieser Art von Friedenskonsolidierung sogar ablehnend gegenüber, indem sie in den Projekten eine Normalisierung des Status Quo befürchten, den sie nicht bereit sind zu akzeptieren.

Anders verhält sich der Kumi-Ansatz, der sich von anderen *peacebuilding*- und Konflikttransformationsansätzen in erster Linie dadurch unterscheidet, dass sein primäre Ziel nicht darin liegt, gegenseitiges Verständnis zwischen den Teilnehmenden beider Konfliktparteien zu schaffen, sondern einen Schritt weiter geht. Kumi wurde „designed for conflict-sensitive capacity-building for practical collective action towards transformation“.⁵²

Den Charakter des Ansatzes prägen drei besondere Eigenschaften: Kumi ist **analytisch**, indem der Konflikt, seine Ursachen und unterschiedliche Dimensionen einer genauen Betrachtung unterzogen werden. Er ist sowohl auf individueller als auch gesellschaftlicher Ebene **reflexiv** und **praktisch**, indem er Aktions-orientiert konzipiert ist und konkrete Ergebnisse am Ende des Prozesses liefert.

Im Rahmen des Kumi-Prozesses wird den Teilnehmenden ermöglicht, die im Kontext des Kernkonflikts bestehenden Widersprüche anzusprechen und Strategien zu deren Überwindung zu entwickeln. Die dialogischen Elemente machen Konflikttransformation auf einem tieferen Level möglich, um dann weiter daran zu arbeiten. „Nicht nur reden, sondern auch handeln“ lautet die Devise!

Mit dem Kumi-Ansatz ist eine innovative Integration drei verschiedener methodischer Ansätze zu etwas innovativ Neuem gelungen, denn er bildet mehr als die Summe seiner Teile.

⁵² Interview mit Ofer Zalzburg am 20.09.2013.

Durch das Engagement der Initiatoren, Experten der verschiedenen Methodenansätze und einer Gruppe motivierter israelischer und palästinensischer Facilitatoren konnte es gelingen, einen neuen, kreativen und zukunftsorientierten Ansatz zu schaffen, der grundlegende Kriterien zur erfolgreichen Konflikttransformation erfüllt. So integriert er das „*Do No Harm*“-Konzept, er ist flexibel, schafft ein Gleichgewicht zwischen gruppenspezifischer Prozessorientierung und der Methodenanwendung und profiliert sich zusätzlich durch seine Robustheit, indem spontane Änderungen möglich sind, ohne den gesamten *flow* zu unterbrechen.

Kumi konnte sich zu einer Art Markenzeichen entwickeln, das sowohl von Facilitatoren als auch von Teilnehmenden geschätzt wird. Die Ausbreitung von Kumi über Israel und Palästina hinaus bestätigt das Engagement und den Erfolg und ermutigt Facilitatoren, Methodenexperten sowie alle Beteiligten, sich auch in Zukunft für ein friedliches Miteinander zu engagieren.

Der israelisch-palästinensische Kernkonflikt wird derzeit von zahlreichen anderen Konfliktdimensionen überlagert. Die sich zuspitzende Lage in Syrien und die damit zusammenhängenden Zusammenstöße im Grenzgebiet auf den Golanhöhen, die ständige Bedrohung durch die libanesische Hisbollah und die Sorge im Zusammenhang mit der Entwicklung des iranischen Atomwaffenprogramms lenken von anderen Herausforderungen ab. Doch solange das Bedürfnis der Menschen in Israel nach Sicherheit nicht befriedigt werden kann und den Palästinensern der Aufbau einer funktionierenden Staatlichkeit und einer nationalen Identität verwehrt bleibt, solange stereotype Vorstellungen auf beiden Seiten bestehen und gefestigt werden und solange die in der Tiefe liegenden Konfliktdimensionen nicht gelöst werden, wird dauerhafter Frieden nicht machbar sein.

Literaturverzeichnis

Werke

- Anderson, Mary B.** (1999): Do No Harm. How Aid Can Support Peace – Or War. London: Lynne Rienner Publishers Inc.
- Badawi, Ahmed; Sipes, Brandon; Sternberg, Michael (2012):** From Antagonism to Resonance: Some Methodological Insights and Dilemmas. In: Rothman, Jay (Hrg.): From Identity-Based Conflict to Identity-Based Cooperation: The ARIA Approach in Theory and Practice. New York, Heidelberg, London: Springer. S. 71 - 97.
- Bohm, David; Nichol, Lee** (2005): Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen. 4. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bonacker, Thorsten/Imbusch, Peter** (2010): Zentrale Begriffe der Friedens- und Konfliktforschung: Konflikt, Gewalt, Krieg, Frieden. In: Imbusch, Peter/ Zoll, Ralf (Hrg.): Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung. 5. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 67 – 142.
- Brecher, Michael; Wilkenfield, Jonathan** (2000): A Study of Crisis. 4. Auflage, Michigan: The University of Michigan Press.
- Brenner, Michael** (2005): Geschichte des Zionismus. Zweite Auflage. München: C.H.Beck.
- Bunzl, John** (2008): Israel im Nahen Osten. Eine Einführung. Wien: Böhlau.
- Curle, Adam** (1971): Making Peace. London: Travistock.
- Curle, Adam** (2000): Bürger machen Frieden – Neue Herausforderungen. In: Senghaas, Dieter (Hrg.): Frieden machen. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 205 – 218.
- Dahrendorf, Ralf** (1992): Der moderne soziale Konflikt. Essay zur Politik der Freiheit, Stuttgart: Deutscher Verlag.
- Duden** (2000): Das große Fremdwörterbuch. 2. neu bearbeitete und ergänzte Auflage, Mannheim/Leipzig/u.a.: Dudenverlag.
- Flug, Noah; Schäuble, Martin** (2008): Die Geschichte der Israelis und Palästinenser. Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn: Carl Hanser Verlag.
- Galtung, Johan** (1977): Menschliche Bedürfnisse – Brennpunkt für die Sozialwissenschaften. In: Sozialwissenschaften – wozu? Magazin Brennpunkt 8/2. Frankfurt/Main: Fischer, S. 89 – 110.
- Galtung, Johan** (1981): Gewalt, Frieden und Friedensforschung. In: Senghaas, Dieter (Hrg.): Kritische Friedensforschung, 6. Auflage. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 55 – 104.

- Galtung, Johan** (1998): Frieden mit friedlichen Mitteln. Friede und Konflikt, Entwicklung und Kultur. Opladen: Leske + Budrich.
- Galtung, Johan** (2008): 50 Years – 25 Intellectual Landscapes Explored. Transcend University: Kolofon Press.
- Gawerc, Michelle I.** (2006): Peace-Building: Theoretical and Concrete Perspectives. In: Peace & Change, Vol 31, No. 4, 453 – 478.
- Girtler, Roland** (2001): Methoden der Feldforschung. 4. Auflage. Wien/Köln/Weimar: Böhlau.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L.** (1967): The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research Chicago: Aldine Publishing Company.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit** (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Glasl, Friedrich** (2004): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 8. aktualisierte und ergänzte Auflage, Bern/Wien/u.a.: Haupt.
- Graf, Wilfried** (2013): Interaktive Konfliktbearbeitung. Beitrag zum IFF-Handbuch „Inter- und Transdisziplinarität. Eine Gebrauchsanweisung“. (Im Erscheinen).
- Graf, Wilfried, Kainz, Valerie; Taibl, Agnes** (2011): Transitional Justice: zwischen globalen Normen und lokalen Kontexten. In: Lorenz Böllinger u.a. (Hrg.): Einheitliches Recht für die Vielfalt der Kulturen? Tagungsband der GIWK-Konferenz 2010. Schriften zur Rechts- und Kriminalsoziologie, Band 4, Lit-Verlag, Wien.
- Graf, Wilfried; Kramer, Gudrun** (2011a): Konflikttransformation und die Arbeit am sozialen Unbewussten I. Das Transcend-Verfahren nach Johan Galtung. In: Spektrum der Mediation 41/2011, S. 7 – 12.
- Graf, Wilfried; Kramer, Gudrun** (2011b): Konflikttransformation und die Arbeit am sozialen Unbewussten II: Galtung's Transcend-Verfahren kritisch-konstruktiv weiterdenken. In: Spektrum der Mediation 42/2011, S. 24 – 28.
- Graf, Wilfried; Kramer, Gudrun, Nicolescou, Augustin** (2013): Complexity Thinking as a Transdisciplinary Meta-Framework for Interactive Conflict Transformation. (Im Erscheinen).
- Graf, Wilfried; Wintersteiner, Werner** (2013a): Ethik und Erkenntnis. Hermann Broch's Bedeutung für eine zeitgemäße Friedensforschung. (Im Erscheinen).
- Kelman, Herbert C.** (2009): Negotiating a historic compromise: New opportunities in the Israeli-Palestinian peace process. In: Salinas, In M; Rabu, Abu H. (Hrg.): Resolving the Israeli-Palestinian conflict: Perspectives on the peace process. Amherst, New York: Cambria Press, S. 73 – 91.

- Kochinka, Alexander** (2010): Beobachtung. In: Mey, Günter; Mruck, Katja (Hrg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 449 – 461.
- Kramer, Gudrun; Graf, Wilfried, Ernstbrunner, Thomas** (2012): Konfliktprävention und Konflikttransformation. In: Ritzer, Thomas; Pietsch; Ursula (Hrg.): Failed States – Staatsaufbau als Konfliktprävention. Berliner Wissenschaftsverlag, Neuer Wissenschaftlicher Verlag: Berlin, Wien, Graz.
- Lederach, John Paul** (1995): Preparing for Peace. Conflict Transformation Across Cultures. Syracuse: Syracuse University Press.
- Lederach, John Paul** (1998): Building Peace in Deeply Divided Societies. Washington DC: US Institute of Peace.
- Lederach, John Paul** (2003): The little book of Conflict Transformation, Intercourse: Good Books.
- Lederach, John Paul** (2005): The Moral Imagination. The Art and Soul of Building Peace. New York: Oxford University Press.
- Lederach, John Paul** (2010): Building Peace. Sustainable Reconciliation in Divided Societies, 9. Auflage, Washington D.C.: United States Institute of Peace Press.
- Maoz, Ifat** (2000): An Experiment in Peace: Reconciliation-Aimed Workshops of Jewish-Israeli and Palestinian Youth. In: Journal of Peace Research, Vol. 37, No. 6, S. 721 – 736.
- Maoz, Ifat** (2001): Participation, Control, and Dominance in Communication Between Groups in Conflict: Analysis of Dialogues Between Jews and Palestinians in Israel. In: Social Research. Vol. 14, No. 2, S. 189- 206.
- Maoz, Ifat** (2004): Peace Building in Violent Conflict: Israeli-Palestinian Post-Oslo People-to-People Activities. In: International Journal of Politics, Culture and Society, Vol. 17, No.3, S. 563 – 574.
- Maslow, Abraham H.** (1977): Motivation und Persönlichkeit. Olten: Walter.
- Meyer, Reiner** (2006): Der Israelisch-Palästinensische Konflikt: Die verpasste Chance zur Versöhnung durch den Oslo-Friedensprozess. In: Journal für Entwicklungspolitik, Vol. 12, No. 3, S. 114 – 128.
- Paffenholz, Thania** (2006): Peacebuilding: A Task for Development Cooperation. In: Journal für Entwicklungspolitik, Vol. 12 No. 3, S. 6–34.
- Pfetsch, Frank R.** (1994): Konflikt und Konfliktbewältigung. Beispiele für Formen zwischenstaatlicher Auseinandersetzungen, Stuttgart: Klett.

Rothman, Jay (1997): Resolving Identity Based Conflict in Nations, Organizations and Communities. San Francisco: Jossey Bass.

Schneckener, Ulrich (2005): Frieden machen: Peacebuilding und Peacebuilder. In: Die Friedens-Warte. Journal for International Peace and Organization. Vol. 80, No.1-2, S. 17 – 39.

Schwarz, Gerhard (1995): Konflikt-Management. Sechs Grundmodelle der Konfliktlösung, Wiesbaden: Gabler.

Valeš, Katalin (2001): Die Rolle der Zivilgesellschaft bei der Konflikttransformation im Israel-Palästina-Konflikt. Eine Analyse des People-to-People-Dialogues im Zeitraum von 1993-2000. Universität Duisburg Essen: Diplomarbeit.

Wasmuht, Ulrike (1996): Friedensforschung als Konfliktforschung. In: Imbusch, Peter; Zoll, Ralf (Hrg.): Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung mit Quellen, Opladen: Leske + Budrich.

Downloads

Assefa, Hizkias (1993): The Meaning of Reconciliation. Online verfügbar unter: http://www.gppac.net/documents/pbp_f/part1/2_reconc.htm, Stand: 15.03.2013.

Berghof Foundation (2012): Aspekte des Konfliktbegriffs. Online verfügbar unter: http://www.friedenspaedagogik.de/index.php?/ift/themen/konstruktive_konfliktbearbeitung/konflikt_begriff_und_elemente/aspekte_des_konfliktbegriffs, Stand: 22.01.2013.

Boutros-Ghali, Boutros (1992): An Agenda for Peace Preventing diplomacy, peacemaking and peace-keeping. Online verfügbar unter: http://www.unrol.org/files/A_47_277.pdf, Stand: 14.03.2013.

GIZ: Factsheet zum methodischen Rahmen „Peace and Conflict Assessment (PCA)“. Online verfügbar unter: <http://www2.gtz.de/dokumente/bib-2011/giz2011-0246de-peace-conflict-assessment.pdf>, Stand: 01.03.2013.

Goodhand, Jonathan (2001): Violent Conflict, Poverty and Chronic Poverty. Chronic Poverty Research Center Working Paper No. 6. Online verfügbar unter: http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication_files/WP06_Goodhand.pdf, Stand 01.03.2013.

Hanafi, Sari (2007): Dancing Tango during Peace Building: Palestinian-Israeli People-to-People Dialogue for Conflict Resolution. In: Kuriansky Judy (Hrg.): Beyond Bullets & Bombs. Grassroot Peacebuilding between Israelis and Palestinians, Connecticut, London: Praeger, S. 69-80. Online verfügbar unter: http://staff.aub.edu.lb/~sh41/files/3_Dancing%20Tango.pdf, Stand: 27.03.2013.

Herzog, Shira; Hai, Avivit (2005): The Power of Possibility: The Role of People-To-People Programs in the Current Israeli-Palestinian Reality. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdffiles/bueros/israel/04093.pdf>, Stand: 14.03.2013.

- Herzog, Shira, Hai, Avivit** (2006): What Do People Mean When They Say ‘People-to-People’? Origins, Definitions, Goals and Methods. In: *Palestina Journal of Politics, Economics & Culture*, Vol. 12, No.4 & Vol. 13, No. 1, S. 8-16. Online verfügbar unter: <http://www.pij.org/details.php?id=395>, Stand: 25.03.2013.
- Heidelberger Institut für Internationale Konfliktforschung** (2006): Konfliktbarometer 2006. Krisen – Kriege – Putsche – Verhandlungen – Vermittlungen – Friedensschlüsse. 15. Jährliche Konfliktanalyse. Online verfügbar unter: http://www.hiik.de/de/konfliktbarometer/pdf/Konfliktbarometer_2006.pdf, Stand: 22.01.2013.
- Kahanoff, Maya; Salem, Walid; Nasrallah, Rami** (2007): The Evaluation of the Cooperation between Palestinian and Israeli NGOs: An Assessment. Prepared for UNESCO’s ‘Civil Societies in Dialogue’ Programme by IPCC and JISS. Online verfügbar unter: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001561/156120e.pdf>, Stand: 27.03.2013.
- Lederach, John Paul** (2002): The Challenge of the 21st Century: Justpeace. Online verfügbar unter: <http://www.conflictprevention.net/page.php?id=45&formid=72&action=show&articleid=24>, Stand: 04.02.2013.
- Miall, Hugh** (2004): Conflict Transformation: A Multi-Dimensional Task. Online verfügbar unter: http://www.berghof-handbook.net/documents/publications/miall_handbook.pdf, Stand: 02.04.2013.
- Paffenholz, Thania; Spurk, Christoph** (2006): Civil Society, Civic Engagement, and Peacebuilding. In: *Social Development Paper. Conflict Prevention and Reconstruction*. No. 36. Online verfügbar unter: http://siteresources.worldbank.org/INTCPR/Resources/WP36_web.pdf, Stand: 23.04.2013.
- Reimann, Cordula** (2004): Assessing the State-of-the-Art in Conflict Transformation. Online verfügbar unter: http://www.berghofhandbook.net/documents/publications/reimann_handbook.pdf, Stand 13.03.2013.
- Ropers, Norbert** (2002): Friedensentwicklung, Krisenprävention und Konfliktbearbeitung. Technische Zusammenarbeit im Kontext von Krisen, Konflikten und Katastrophen. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit. Online verfügbar unter: <http://www2.gtz.de/dokumente/bib/02-5163.pdf>, Stand: 18.03.2013.
- Ropers, Norbert** (2004): From Resolution to Transformation: The Role of Dialogue Projects. Online verfügbar unter: http://www.berghof-handbook.net/documents/publications/ropers_handbook.pdf, Stand: 05.03.2013.

Schrader, Lutz (2012a): Was ist ein Konflikt? Online verfügbar unter:

<http://www.bpb.de/internationales/weltweit/innerstaatlichekonflikte/54499/konfliktdefinition>, Stand: 18.02.2013.

Schrader, Lutz (2012b): Konfliktbearbeitung und Friedensförderung. Online verfügbar unter:

<http://www.bpb.de/internationales/weltweit/innerstaatlichekonflikte/77073/konfliktbearbeitung-und-friedensfoerderung>, Stand: 18.02.2013.

The International Association of Facilitators; The Human Leadership and Development Division of the American Society for Quality; The Association for Quality and Participation (2002): Basic Facilitation Skills. Online verfügbar unter:
<http://www.uiowa.edu/~cqi/2002BasicFacilitationPrimer.pdf>, Stand 13.03.2013.

United Nations (1992): An Agenda for Peace, Preventive diplomacy, peacemaking and peace-keeping. Online verfügbar unter: http://www.unrol.org/files/A_47_277.pdf, Stand 18.02.2013.

Weller, Christoph; Kirschner, Andrea (2005): Zivile Konfliktbearbeitung – Allheilmittel oder Leerformel? Möglichkeiten und Grenzen eines viel versprechenden Konzepts. In: Internationale Politik und Gesellschaft Nr.4, 10 – 29. Online verfügbar unter: http://www.fes.de/ipg/IPG4_2005/03_WELLER.PDF, Stand: 21.02.2013.

Homepages

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/grundtvig_de.htm, Stand: 26.04.2013.

<http://ica-international.org/>, Stand: 21.05.2013.

<http://ipcri.org/httpdocs/IPCRI/Home.html>, Stand: 23.04.2013.

<http://kelmaninstitute.org/>, Stand: 21.05.2013.

http://schurahamburg.de/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=2, Stand: 06.05.2013.

<http://vispo.com/PRIME/>, Stand: 23.04.2013.

<http://www.bpb.de/internationales/weltweit/innerstaatliche-konflikte/>, Stand: 18.02.2013.

<http://www.dw.de/dw/article/0,,15655323,00.html>, Stand 11.04.2013.

<http://www.ifa.de/foerderung/zivile-konfliktbearbeitung/ueber-zivik.html>, Stand: 16.05.2013.

<http://www.ikm-hamburg.de/index.htm>, Stand: 14.05.2013.

<http://www.mecaforpeace.org/>, Stand, 23.04.2013.

<http://www.zeit.de/politik/ausland/2013-02/tunesien-trauer-ermordung-oppositionspolitiker>.
Stand: 12.04.2013.

<http://www.zhaba.cz/index.php?id=21>, Stand: 14.02.1013.

www.ariagroup.com/, Stand: 21.05.2013.

www.csidonline.org, Stand: 21.05.2013.

www.people-to-people.org, Stand: 14.03.2013.

www.transform-centre.org, Stand: 21.05.2013.

Nicht öffentlich verfügbare Dokumente

EU Final Narrative Report 2007.

Gulowski, Rebecca; Weller, Christoph (2012): Zivile Konfliktbearbeitung. Nur ein politischer Begriff oder wissenschaftliches Konzept für ein Verständnis von Frieden? Vortrag im Rahmen der Zentrumstage 11. – 13. Oktober 2012 in Marburg: The Constitution of Peace. Current Debates and Future Perspectives.

Raab, Michaela; Redlich, Alexander (2011): Beyond Managing the Israeli-Palestinian Conflict: Real-Time Evaluation, July 2009 – January 2011.

Kumi-Handbuch: Kumi Method 2010. Practitioner's Manual.

Zusammenfassung

Kumi - so lautet im Arabischen und Hebräischen der Imperativ für ‚Steh auf‘, der einer noch relativ jungen Konflikttransformationemethode im Israel-Palästina-Konflikt seinen Namen gibt.

Die Wurzeln des israelisch-palästinensischen Konflikts reichen weit in die Vergangenheit zurück und beruhen, vereinfacht gesprochen, auf der Tatsache, dass zwei Völker - Juden und Palästinenser - Anspruch auf das gleiche Territorium erheben. Die politischen und sozialen Entwicklungen seit den ersten Einwanderungswellen jüdischer Siedler nach Palästina Ende des 19. Jahrhunderts, ausgelöst durch die Diskriminierung und Verfolgung von Juden in Europa und Russland, haben einen Konflikt geschaffen, der entlang mehrerer Konfliktlinien verläuft. Asymmetrische Machtverhältnisse, israelische Siedlungspolitik, Recht auf Rückkehr zahlloser palästinensischer Flüchtlinge und der umstrittene Status Ost-Jerusalems sind nur einige Punkte, die ungeklärt zwischen den Konfliktparteien stehen. In der Vergangenheit haben sie immer wieder zu gewaltsamen Auseinandersetzungen mit unzähligen Opfern auf beiden Seiten geführt.

Anfang der 1990er Jahre schien eine Beilegung des Konflikts in greifbare Nähe zu rücken. Nach mehreren Runden geheimer Gespräche gipfelten die Friedensbemühungen 1993 im Oslo-Friedensabkommen. Der israelische Ministerpräsident Jitzchak Rabin und Yassir Arafat, Präsident der palästinensischen Autonomiebehörde PLO reichten sich die Hände und gaben mit dieser Geste Anlass zu Hoffnung auf Frieden in der Region. Die Einsicht, dass Händeschütteln allein noch keine ausreichende Grundlage für dauerhaften Frieden darstellt, setzte in den darauffolgenden Jahren eine regelrechte ‚Friedensindustrie‘ in Gang: Organisierte Dialogprojekte, bekannt als *people-to-people* (P2P)-Projekte, sollten auf zivilgesellschaftlicher Ebene eine neue Art der Kommunikation schaffen und dadurch einen gesellschaftlichen Wandel einleiten, der im Rahmen offizieller Verhandlungen bisher ausblieb. Die Bemühungen brachten jedoch nicht den gewünschten Erfolg. Von palästinensischer Seite wurden sie gar als kontraproduktive Beiträge zur ‚Normalisierung‘ der israelischen Okkupation abgelehnt. Aus diesem, sowie zahlreichen anderen Gründen, ging die P2P-Ära mit dem Ausbruch der Zweiten Intifada im September 2000 schließlich zu Ende.

Eine Gruppe junger SozialwissenschaftlerInnen und Aktivisten um den Israeli Ofer Zalberg und den Ägypter Ahmed Badawi begann daraufhin, in neue Richtungen zu denken und

setzten sich das Ziel, einen neuen methodologischen Konfliktbearbeitungsansatz - Kumi - zu entwickeln, mit dem tiefergehende Konflikttransformation möglich ist.

Zusammengesetzt aus drei methodologischen Ansätzen (*from Antagonism to Resonance* von ARIA, *Participatory Strategic Planning* von ICA und der integrativen Konfliktanalyse des ehemaligen IICP) ist mit dem Kumi-Ansatz ein partizipatives, aktions- und zukunftsorientiertes Instrument der Konflikttransformation entstanden. Eingebettet in die *Social Transformation in Conflict*-Theorie, sollen Menschen in Konfliktsituationen durch Kumi gestärkt werden, sozialen Wandel zu bewirken, der letztlich auch auf politischer Ebene Wirkung zeigt.

Aufbauend auf den theoretischen Grundlagen verschiedener Konflikttransformations- und *peacebuilding*-Zugänge erfolgt eine detaillierte Darstellung des Kumi-Ansatzes: Entwicklungshintergrund und Initiierung, Methodenentwicklung, Beschreibung der drei verschiedenen Methodenelemente von ARIA, ICA und des ehemaligen IICP und der spezifische Kumi-flow. Erstmals angewendet und evaluiert wurde der Kumi-Ansatz im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojekts mit uni- und multinationalen Gruppen aus Israel, Palästina und Europa.

Durch die Organisation verschiedener Netzwerke konnte sich Kumi auch außerhalb des Nahen Ostens (vor allem in Nordafrika und Europa) neue Wirkungsbereiche erschließen, die eine Untersuchung des Kumi-Ansatzes im Zusammenhang neuer Kontexte erforderlich machen.

Letztendlich ist zu bewerten, ob durch den Kumi-Ansatz die Defizite der bisherigen Friedensbemühungen der zivilen Konfliktbearbeitung (insbesondere der *P2P*-Dialogprojekte) überwunden werden konnten. Die Frage, welchen Herausforderungen sich Kumi künftig zu stellen hat, um eine soziale Transformation in Israel und Palästina zu ermöglichen und so zu einem dauerhaften und nachhaltigen Frieden beizutragen, bietet ein weiteres Forschungsfeld.

Summary

Kumi, meaning „rise up“ in Hebrew and Arabic, is an organizing tool designed for the Arab-Israeli conflict.

The root of the Arab-Israeli conflict goes far back in history and is mainly based on the fact that both the Arabs and Jewish people claim the land between the River Jordan and the Mediterranean Sea to be their own.

With the mass immigration of Jewish settlers in the 1880s, due to the increased anti-semitism in Europe and Russia, a complex conflict arose which follows different conflict lines. The results of this protracted conflict are terrorist-attacks against Israel, including amongst others oppression of Palestinians in the West Bank Gaza Strip.

Asymmetrical power relations, unsettled boarder issues, Israeli settlement policies, the right for millions of Palestinians to return and the controversial status of East-Jerusalem are only some of the subjects on which the conflict parties disagree.

At the beginning of the 1990s, a dispute settlement seemed possible: After several rounds of secret negotiations, the *Interim Agreement on the West Bank and the Gaza Strip* (also known as *Oslo II*) was signed by the Israeli Prime Minister Jitzchak Rabin and PLO Chairman Yassir Arafat.

As a result of the official agreement a peace-industry evolved with numerous dialogue and encounter activities in the context of different people-to-people (P2P) programs. The idea was to foster a new way of communication to initiate a social change among civil society. But the assumption that mere contact with people from the other side would help to overcome the conflict was wrong. Notably Palestinians refused the P2P projects as they saw a ‘normalization’ of the occupation. So the overall results of the dialogue project where low as was witnessed during the outbreak of violence of the Second Intifada in 2000.

In the context of failure of the P2P dialogue, a group of scholars and practitioners around the Israeli Ofer Zalzburg and the Egyptian Ahmed Badawi, undertook the development of a new approach to conflict transformation: Kumi. For this approach a partnership with three organizations was contracted: the ARIA Group, the Institute of Cultural Affairs (ICA) and the former Institute of Cultural Affairs (IICP). Each organization has its own approach in addressing different components of conflict but together they created a synergy with which grassroot organizations and mid-level leadership can be strengthened.

Kumi is a participatory, action- and vision-led tool of conflict transformation and exists within a wider theory of *Social Transformation in Conflict (StiC)*, which says that deep rooted conflicts can only be solved by changing social structures.

Based on a theoretical background of different approaches of civil conflict management, the initiation, the background of the method-development, the methodological elements of ARIA, ICA and the former IICP and their impact on Kumi are described as well as the specific *Kumi-flow*. Kumi has been tested and evaluated in a two year mock pilot with uni- and multilateral groups from Israel, the OPT and Europe.

Over the years, Kumi developed within new contexts, especially in Europe and North Africa, which makes this analysis of the new spheres of action necessary.

Furthermore it's analyzed if, and how, Kumi could help to overcome the deficits of current peace-processes.

Still the Arab-Israeli-Conflict isn't solved, but by strengthening civil society and helping people to look for non-violent and transcending solutions which help to fulfill the basic human needs of the conflicting parties, the deficits of former peace efforts can be overcome.

Lebenslauf

Angaben zur Person

Name: Simone Hembach
E-Mail: simone.hembach@gmail.com
Geburtsdatum: 19.01.1985
Staatsangehörigkeit: deutsch
Familienstand: ledig

Schulausbildung

1991 – 1995 Besuch der Grundschule „Lindenschule in Geislingen/Steige
1995 – 2004 Besuch des Michelberggymnasiums in Geislingen/Steige mit Abitur-Abschluss

Studienverlauf

2005 - 2007 Studium an der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg(Breisgau)

- Islamwissenschaft mit dem Schwerpunkt Persisch und Türkisch (abgeschlossenes Grundstudium)
- Soziologie (abgeschlossenes Grundstudium)

seit 2007 Studium an der Universität Wien

- Internationale Entwicklung (Diplomstudium)
mit dem Schwerpunkt Politik, Kultur und Transformation im Nahen/Mittleren Osten
Diplomarbeitstitel:
- Turkologie (Wahlfachblock)
- Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (Wahlfachblock)

Praktische Tätigkeiten

- Sommer 2010: Deutschlehrerin bei der „Deserteurs- und Flüchtlingsberatung“ Wien
- Oktober 2010 – Februar: Deutschlehrerin an der Universität Oran/Algerien im Rahmen eines Praktikumstipendiums
- August 2012: Forschungsaufenthalt in Tunis/Tunesien
- September 2012: Forschungsaufenthalt in Israel im Rahmen der Diplomarbeitssrecherche