

Konfliktbearbeitung in Krisenregionen weltweit – ein Gespräch mit Jochen Neumann

»KONFLIKTVERMEIDUNG IST KEINE ANGEMESSENE STRATEGIE!«

DIE: Welcher Konflikt hat Sie selbst jüngst aus der Ruhe gebracht, und wie hätte der Zivile Friedensdienst (ZFD) Sie unterstützen können?

Neumann: Hier in der Region haben sich einige Neonazis in einem Dorf angesiedelt. In diesem Zuge wurde ein lokales Bündnis gegen Rechts gegründet, um Gegenstrategien zu entwickeln. Dabei Beratung zu erhalten, das wäre hilfreich gewesen. Das ist in der Regel die Rolle einer Fachkraft im Konfliktfall: Fachwissen einzuspeisen und lokale Organisationen bei der Konfliktbearbeitung zu unterstützen.

DIE: Und dieses Vorgehen ließe sich so auch auf die Arbeit des ZFD übertragen?

Neumann: Genau. Es gibt in Konfliktländern lokale Friedensorganisationen, zivilgesellschaftliche oder staatliche Akteure, die von den deutschen Trägern, die über den ZFD Fachkräfte entsenden,

unterstützt werden. Die Fachkraft vor Ort ist dann in der Regel an eine solche Partnerorganisation angebunden und unterstützt sie bei ihrer Arbeit mit ihrer Expertise.

DIE: Bei der Stabilisierung von Frieden in Konfliktregionen denkt man an militärische Interventionen. Wie lässt sich der ZFD in diesen Kontext einordnen?

Neumann: Es werden keine militärischen Missionen unterstützt, sondern zivile, gewaltfreie Konflikttransformation durch die lokale Zivilgesellschaft, aber auch staatliche Akteure. Wir beraten z.B. zusammen mit der Lehrerge-



Im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) entsendet die KURVE Wustrow – Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e.V. Fachkräfte zur zivilen Konfliktbearbeitung in Krisenregionen auf der ganzen Welt. Um herauszufinden, was sie dort erwarten, welche Fähigkeiten sie dafür benötigen und wie sie für allerlei Herausforderungen vorbereitet werden, sprach **Theresa Maas**, DIE-Redakteurin, mit **Jochen Neumann**, Geschäftsführer der KURVE Wustrow, Trainer und Dozent im Master-Studiengang »Intercultural Conflict Management« an der Alice Salomon University of Applied Sciences in Berlin.

werschaft das Erziehungsministerium in Palästina bei der Einführung eines Streitschlichtungsprogramms in der Westbank.

DIE: Also verfolgt der ZFD andere Ziele als z.B. die UN-Blauhelme?

Neumann: Das Ziel mag am Ende dasselbe sein. Die Mittel sind jedoch andere. Der ZFD will einen Beitrag dazu leisten, dass Krisen oder deren Eskalation verhindert werden, dass Gewalt reduziert wird und langfristig Frieden aufgebaut werden kann. Der ZFD ist keine »schnelle Eingreiftruppe« zur Krisenintervention. Er setzt auf nach-

haltige Beziehungen mit lokalen Akteuren. Frieden kann ja nicht über Nacht entstehen und auch nicht von außen aufgezwungen werden. Die lokalen Kräfte müssen den Konflikt selbst lösen, können dabei aber durch unsere Fachkräfte begleitet werden.

DIE: Der ZFD entsendet derzeit 250 Fachkräfte in 38 Länder. Gibt es Regionen, wo Sie »Dauergast« sind oder wo Sie weniger langfristig vor Ort sein müssen?

Neumann: Seit 1998 sind unsere Fachkräfte auf dem Balkan sowie in Israel und Palästina aktiv. Das sind »klassische« Regionen, aber es kommt auch in der Regel jedes Jahr ein neues Land hinzu. Mittlerweile ist der ZFD in Mittel- und Südamerika, Afrika, dem Nahen Osten, in Asien und auf dem Balkan tätig.

DIE: Wie sieht die Arbeit der Fachkräfte vor Ort aus?

Neumann: Der ZFD ist in allen Phasen eines Konflikts aktiv.

Während des Konflikts beraten wir die lokalen Akteure, die versuchen, alle Konfliktparteien an einen Tisch zu bringen. Wenn Menschenrechtsaktivisten bedroht sind, bietet ein Träger des ZFD Schutzbegleitung an. Außerdem werden Menschenrechtsverletzungen dokumentiert oder Dialogräume geschaffen – in der Regel mit Blick auf traditionelle Schlichtungsinstanzen. Diese sollen gestärkt werden, sodass die lokalen Friedenskapazitäten genutzt werden. Die Hauptarbeit findet aber nach dem Konflikt statt. Um zu verhindern, dass der Konflikt wieder ausbricht, setzen wir an der Wurzel an: Aufarbeitung der Vergangenheit,

psychosoziale Unterstützung der oft traumatisierten Opfer, Aufbau von Informations- und Kommunikationsstrukturen, z.B. Friedensjournalismus, Vernetzung von Friedensakteuren und die Verankerung von Friedenserziehung im Bildungswesen – dies reicht von einzelnen Kursen über Materialentwicklung bis hin zu einem Lehrplan an Schulen und Universitäten. Das ist das Spektrum der Aktivitäten. Wir sind uns aber bewusst, dass wir nur einen Beitrag leisten können zum Aufbau von Frieden oder zum Ende der Gewalt in einem heißen Konflikt.

DIE: Könnten Sie das Vorgehen der Fachkräfte an einem Beispiel verdeutlichen?

Neumann: In den Dörfern in der Westbank gibt es, was in Deutschland kaum bekannt ist, viele gewaltfreie Initiativen. Die widersetzen sich z.B. dem Mauerbau, der ihnen den Zugang zu ihren Olivenhainen abschneidet, mit Demonstrationen oder Blockaden. Die Aktivisten der einzelnen Dörfer sind lose miteinander vernetzt. Zwei unserer Fachkräfte versuchen, diese Netzwerke zu stärken, ihre Strategieentwicklung zu befördern, z.B. welche gemeinsamen Aktionsformen sie nutzen können. Die eine Fachkraft unterstützt gewaltfreie Aktionen und deren Strategieentwicklung durch Trainings und Beratung, die andere Fachkraft unterstützt in der Medienarbeit. Sie haben z.B. mit einem lokalen Filmemacher Aktivisten ausgebildet, die mit einer Handkamera ihre Arbeit dokumentieren. Daraus ist ein Projekt mit acht Filmen geworden, die im September 2014 im Goethe-Institut in Ramallah gezeigt wurden. Die Filme wurden bisher von internationalen Festivals in Dubai und Bristol angenommen und die Filmemacher eingeladen. So können sie ihr Anliegen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt machen. Und da wir mit einer Partnerorganisation auf israelischer Seite arbeiten, entstehen auch dort Kontakte. Fachkräfte, die leichter über Grenzen gelangen, können im Idealfall Brücken bilden oder Räume bieten, sodass die Menschen sich über

die Konfliktlinien hinweg austauschen können.

DIE: Sprich, die Fachkräfte sind wirklich dicht dran am Konfliktgeschehen?

Neumann: Wenn die Initiativen Aktionen planen oder durchführen, dann tragen wir nicht deren Banner, aber wir stehen am Straßenrand und dokumentieren: Wie verläuft die Aktion? Wie verhält sich die Gegenseite? Gibt es Menschenrechtsverletzungen? Gibt es Verhaftungen? Wann kommen die wieder frei? Da können wir von außen wiederum politischen Druck ausüben.

DIE: Wie bereiten Sie Ihre Fachkräfte auf diese anspruchsvolle Arbeit vor?

Neumann: Der ZFD bietet die Möglichkeit, die Fachkräfte drei Monate vor der Ausreise speziell vorzubereiten. In der Regel bringen sie aber schon ein gewisses Profil mit.

DIE: Wie sieht das aus?

Neumann: Das ist natürlich verschieden. Für besagtes Projekt in der Westbank sollten sie Erfahrungen mit gewaltfreien Aktionen haben, mit Kampagnenarbeit oder aber mit Medienarbeit. Wichtig ist auch regionale Expertise, Fachexpertise, ein grundlegendes Verständnis von ziviler Konfliktbearbeitung und dann die Kenntnis bestimmter Vorgehensweisen – wenn es ein Medienprojekt ist, dann womöglich Journalismus, wenn es ein Mediationsprojekt ist, dann eine Ausbildung als Mediator.

DIE: Und wie erfolgt dann die Vorbereitung durch den ZFD?

Neumann: Es wird großer Wert auf die Sensibilisierung für die Arbeit im interkulturellen Kontext gelegt, für die Belastung, die der Einsatz mit sich bringt – z.B. wie man mit Aktivisten umgeht, die Gewalt erlitten haben. Den Fachkräften soll vermittelt werden, wie sie ihre eigene psychische Gesundheit bewahren können. Sie sollen sich schon im Vorfeld mit Traumatisierung auseinandersetzen: Wie kann ich unter diesen Umständen Beratung leisten? Wie bewahre ich meine professionelle

Distanz? Wann muss ich mir selber in meiner Supervision Hilfe suchen? Dazu bieten wir beispielsweise Kurse zum Umgang mit Stress und Traumata an. Daneben haben wir auch Kurse zu Strategieentwicklung für gewaltfreie Bewegungen im Angebot.

DIE: Das findet bei Ihnen vor Ort statt?

Neumann: Der ZFD wird von acht deutschen Trägerorganisationen durchgeführt. Und jeder Träger bereitet seine Fachkräfte anders vor. Aber es gibt auch zwei Träger, die offene Angebote machen, an denen Fachkräfte aller Träger teilnehmen können. Das sind das forumZFD mit der Akademie für Konflikttransformationen in Bonn und wir, die KURVE Wustrow, im Wendland. Beide Organisationen bieten sowohl berufsbegleitende Ausbildungsgänge zur Friedensfachkraft oder zum Konfliktberater als auch einzelne Weiterbildungskurse zur Vorbereitung auf die Tätigkeit im Ausland an; viele davon auch auf Englisch, sodass Leute von ausländischen Partnerorganisationen teilnehmen können. So kann die entsandte Fachkraft womöglich schon mit dem zukünftigen Kollegen dieselben Vorbereitungskurse besuchen.

DIE: Und was umfasst diese berufsbegleitende Ausbildung genau? Gibt es Überschneidungen mit den Vorbereitungskursen?

Neumann: Erstmal wird ein grundlegendes Verständnis von Konflikten vermittelt: Was ist ein Konflikt? Was ist Gewalt? Dann werden bestimmte Theorien behandelt, über Konfliktursachen, Konfliktverläufe, Konfliktphasen, Konfliktanalysen. Und sie beinhaltet Arbeit an der persönlichen Haltung und interkulturelle Kommunikation. Ein Überblick über das Methodenspektrum von Schutzbegleitung über Mediation bis hin zu gewaltfreier Aktion wird aufgezeigt. Die Teilnehmenden können außerdem bestimmte Schwerpunkte setzen. Das sind dann wieder dieselben offen ausgeschriebenen Kurse, die auch von Leuten in der Vorbereitung besucht werden.

DIE: Welche erwachsenpädagogischen Methoden legen Sie Ihrer Arbeit zugrunde?

Neumann: Als erstes fällt mir »Action Learning« ein. Das bedeutet, dass der Lernzyklus aus Handlung, Reflexion, Ideenentwicklung und wieder Handlung besteht. Praktische Übungen stehen im Vordergrund. Der Lerner reflektiert seine Handlungspraxis, entwickelt darauf aufbauend neue Handlungsmöglichkeiten, setzt diese um und lernt aus dieser Erfahrung wieder. Diesen Zyklus nutzen wir in der Bildungsarbeit, sodass wir nicht einfach ein Modell aus dem Lehrbuch vorstellen. Es wird reflektiert, ausprobiert und dann weiterentwickelt, angepasst an den eigenen Kontext. Es gibt keine 08/15-Lösungen. Aber die Auseinandersetzung mit anderen Beispielen kann natürlich meine eigene Praxis bereichern.

DIE: Welche Fähigkeiten sollen erlernt werden? Geht es darum, Konflikte auszuhalten, zu deeskalieren, für sich zu entscheiden oder zu vermeiden?

Neumann: Erstmal, Konflikte zu erkennen, auch latente. Dann, nicht vor ihnen zu flüchten. Konfliktvermeidung ist in der Regel keine sinnvolle Strategie. Es geht darum, die Konflikte angemessen zu bearbeiten. Angemessen heißt, mit den richtigen Methoden. Man kann nicht immer gleich eine Mediation starten. Man muss vielleicht erstmal mit den Konfliktparteien einzeln sprechen oder eine Partei stärken, damit sie Gehör findet. Und diese Abwägung vornehmen zu können, das ist eine wesentliche Kompetenz. Dabei ist es wichtig, eine hohe Frustrationstoleranz zu haben, weil es immer wieder Rückschritte gibt, neue Krisen und unerwartete Situationen. Da muss man eine professionelle Distanz entwickeln und sich der eigenen Grenzen bewusst sein. Diese Soft Skills sind uns sehr wichtig bei der Auswahl von Friedensfachkräften. Aber auch in den Ausbildungen wird darauf großer Wert gelegt. Selbstreflexion, eine gewisse Demut zu haben und sensibel mit den anderen umgehen zu können. Nicht dominant oder über-

heblich aufzutreten, sondern vorsichtig und wertschätzend, wenn ich in ein neues Land, eine fremde Kultur oder neue Organisation gehe.

DIE: Welche Grenzen haben die Vorbereitungen auf derlei Situationen?

Neumann: Konflikte sind sehr dynamisch. Man kann nicht alle Eventualitäten bei der Vorbereitung berücksichtigen. Es gibt Notfallpläne für wahrscheinliche Szenarien. Risikomanagement wird in der Vorbereitung schon groß geschrieben. Aber natürlich kann es noch Überraschungen geben, und da ist ganz wichtig, dass diese Fachkräfte nicht allein gelassen werden. Es gibt immer eine enge Anbindung an den deutschen Träger. In der Regel gibt es einen Koordinator pro Träger in dem jeweiligen Land, der für die Fachkräfte des Trägers im Land zuständig ist. Zusätzlich unterstützen natürlich noch die Kollegen aus dem Fach- und/oder Regionalreferat in der deutschen Geschäftsstelle.

DIE: Und wie sieht das Risikomanagement aus, wenn solch eine unerwartete Situation eintritt?

Neumann: Während des jüngsten Gaza-Kriegs ist unser Krisenmanagement insofern intensiviert worden, als wir alle zwei Tage mit der Koordinatorin telefonischen Kontakt hatten und sie täglich mit allen Friedensfachkräften Rücksprache gehalten hat: Wie ist die Situation? Wie können wir unserer Arbeit unter diesen Umständen nachgehen? Und dann nimmt man natürlich auch die Stimmung auf. Gerade wenn die Arbeit durch Sicherheitsvorkehrungen eingeschränkt ist, steigt das Frustrationslevel. Wenn das über Wochen geht, dann überlegen wir, ob wir die Fachkräfte in Deutschland Veranstaltungen durchführen lassen, damit sie über die Situation vor Ort berichten können und das Gefühl bekommen, ihnen hört jemand zu. Außerdem sind alle Träger darauf vorbereitet, entsprechend zu handeln, wenn es eine politische Krise gibt, sodass niemand gefährdet wird.

DIE: Das sind ja erhebliche Belastungen für Ihre Fachkräfte. Lässt sich denn Konflikten Ihrer Meinung nach auch etwas Positives abgewinnen?

Neumann: Unserer Auffassung nach ist ein Konflikt ohnehin eine Chance und nicht per se negativ. Eine Chance für sozialen Wandel. Und in jeder Krise, in jedem Problem, das zu einem Konflikt werden kann, ist die Saat für positiven Wandel angelegt.

DIE: In welchem Land hat denn ein Konflikt tatsächlich einen positiven sozialen Wandel hervorgebracht?

Neumann: Da fällt mir Timor-Leste ein. Das Land ist erst 1999 unabhängig von der indonesischen Besetzung geworden. Die Gesellschaft war gespalten zwischen den Kollaborateuren und den Widerständlern – und auch diese waren untereinander gespalten, je nachdem, ob sie für oder gegen Gewalt waren oder im Land geblieben oder ins Exil gegangen waren. Eine Fachkraft hat mit der Partnerorganisation erkundet, welche traditionellen Konfliktbearbeitungsmethoden es dort gibt. Die waren quasi verschüttet durch die Kolonialherrschaft der Portugiesen und die Besetzung durch Indonesien. Wir konnten tatsächlich eine traditionelle Schlichtungsmethode ausgraben, in der die älteren Männer die Hauptrolle spielten. Die lokale Partnerorganisation hat diesen Ansatz modernisiert, indem sie auch Jugendliche und Frauen eingebunden hat. In jedem Distrikt dieses Landes wurden solche Mediationspanels zur Konfliktbearbeitung auf kommunaler Ebene aufgebaut. Und die Konflikte wurden dort tatsächlich gewaltfreier und konstruktiver bearbeitet. Das Projekt war so erfolgreich, dass es auf mehr Gemeinden ausgeweitet werden sollte. Letztendlich haben wir sogar einen Entwurf für ein »Gemeinwesenmediationsgesetz« ins Parlament eingebracht. Das Gesetz ist leider nicht verabschiedet worden. Aber die Ausweitung auf weitere Gemeinden hat tatsächlich stattgefunden.

DIE: Ich danke Ihnen für das Gespräch.