



Du hast deine Meinung zum Thema Frieden? Willst Austausch? Willst mehr Wissen? Dann bist du hier richtig! Mit unseren Plakaten findest du Informationen und Anregungen für deinen Weg!



Diese Plakatreihe ist der Beginn eines Erfahrungs- und Wissensaustauschs, den wir führen wollen, ein dauerhafter Lernweg, den wir mit möglichst vielen gehen wollen. Der Weg beginnt mit dem Interesse, dem sich Informieren und der Auseinandersetzung mit jeder*m einzelnen und der Weltgemeinschaft, wie sie geworden ist.

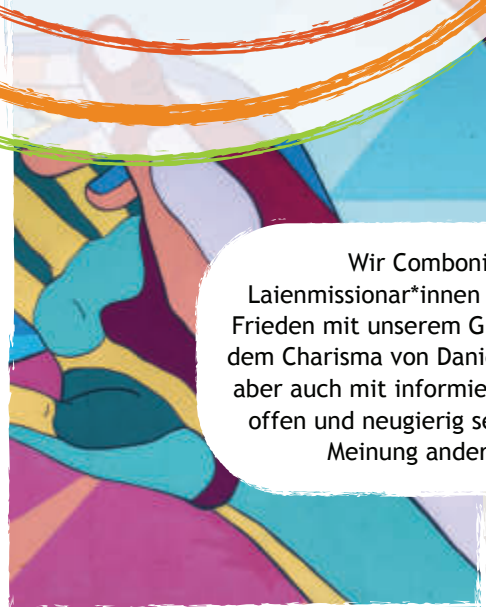


Frieden! Wie denn?

Eine Ausstellung zum Mitdenken ...



Nicht nur im Krieg braucht man Frieden - jede*r kann jederzeit zu einer friedlicheren Welt beitragen.



Wir Comboni-Laienmissionar*innen verbinden Frieden mit unserem Glauben, mit dem Charisma von Daniel Comboni, aber auch mit informiert sein, mit offen und neugierig sein für die Meinung anderer.



Frieden ist so individuell wie jeder einzelne Mensch und so universal wie der gesamte Kosmos.



Wir Comboni-Laien-Missionar*innen gehören zur weltweiten Comboni-Familie. Unser missionarisches Engagement soll wirksam werden im Einsatz für Gerechtigkeit, Frieden, Dialog und menschliche Entfaltung.



Frieden ! Wie denn ?

Ausstellung zum Mitdenken,
Fragen, Anregen ... Gestalten
einer friedlicheren Welt.

Ausleihbar für Gruppen,
Gemeinden, Schulen und KiTa
auf Spendenbasis.

Referent:innen zum Austausch
zu Friedens- und Missionsarbeit
im Globalen Süden und Norden.

Comboni-Laien-Missionar:innen

als Teil der Comboni-Familie

clm-info@comboni.de

comboni.de/clm-friedensarbeit





Deeskalationsstrategien zeigen Auswege aus sich immer tiefer verstrickenden Konflikten - es geht darum eine Abwärtsspirale zu stoppen, wie sie in mehreren Konfliktstufen-Modellen beschrieben wird.

Unterschiedliche Vorstellungen führen im sozialen Miteinander immer wieder zu Missverständnissen und Konflikten. Werden diese nicht erkannt und ausgeräumt, drohen sie zu eskalieren. Das Stufenmodell von Friedrich Glasl dient zur Analyse der Eskalation.

Welche Schritte in oder aus einem Konflikt kennst du?

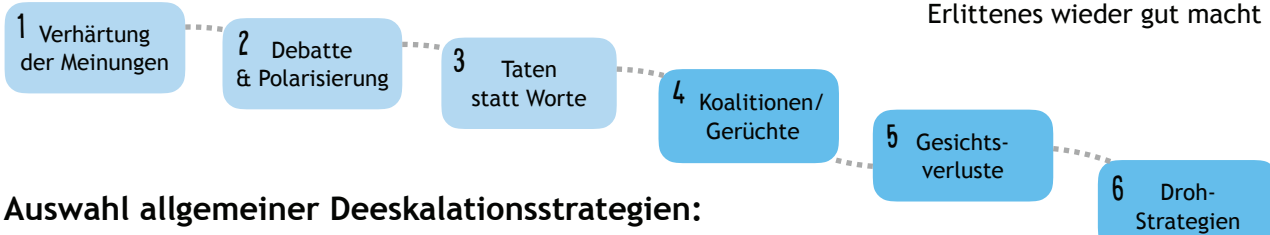
1-3 Win-Win Situationen:

Solange Gespräche auf einer sachlichen Ebene bleiben, können die Beteiligten bei Meinungsverschiedenheiten einen positiven Ausgang selbst erreichen.

Passende Strategien:

- Fokussierung auf Inhaltsebene ohne persönliche Angriffe
- Offenlegung der eigenen Annahmen und Erwartungen

Stufen der Eskalation (nach Glasl):



Auswahl allgemeiner Deeskalationsstrategien:

- Distanz halten und keine Macht-Demonstration
- Minimale Körpersprache z.B. langsame Bewegungen
- Ruhige Sprache, wenn möglich Einzelgespräch suchen
- Sachliche, auf Inhalte fokussierte Aussagen machen
- Vertrauen aufbauen z.B. durch Beweis von Offenheit
- Reframing der Situation (Interpretationen hinterfragen)

In welcher Konfliktsituation hast du schon einmal Hilfe von außen gebraucht?

Bei der Beobachtung von Konflikten im persönlichen Umfeld zeigt sich, wie schnell aus unterschiedlichen Positionen individuelle Betroffenheit wird und wie schnell aus sachlichen Argumenten persönliche Angriffe werden können.

Körpersprache, Symbole und Offenheit können friedliche Absichten und Verletzlichkeit demonstrieren und dadurch zu Deeskalation beitragen.

Wenn man sich bewusst macht, dass jeder weitere (unsachliche) Beitrag die Eskalation nur weiter schnell in die Tiefe führt, in der alle Verlierer sein werden, ist es leichter einen Konflikt auch einmal ohne Lösung zu beenden.

7-9 Lose-Lose Situationen:

Gegenseitige Verletzungen und fehlende Selbstbeherrschung („Point-of-no-Return“) führen zu zerstörerischen Taktiken.

Passende Strategien:

- Streitende haben keine eigene Exit-Strategie mehr
- Machteingriff oder ein Richter zur Beendigung erforderlich



Umgang mit Minderheiten

Um Minderheiten gerecht zu werden bedarf es ihrem besonderen Schutz. Dieses Recht ist im europäischen Kontext im Rahmenabkommen zum Schutz nationaler Minderheiten geregelt.



Eine Gruppe von Rohingya Frauen in einem Flüchtlingscamp in Bangladesch. Die Rohingya aus Myanmar sind eine der am meisten verfolgten Minderheiten weltweit. Foto: UN Women/ Elson Joyce

Wer muss sich wem anpassen?

Minderheiten sind numerisch geringere Teile der Bevölkerung, die sich von der Mehrheit in (mindestens) einem Merkmal unterscheiden.

Gleichheit vor dem Gesetz

Schutz vor Diskriminierung

Schutz vor Assimilierung

Förderung der Chancengleichheit

Möglichkeit eigene Medien zu schaffen und zu nutzen

Maßnahmen zur Förderung der Toleranz und Ermöglichung von kulturellem Pluralismus

Einige Elemente des Rahmenabkommens zum Schutz nationaler Minderheiten des Europarats

Gleichheit in allen Bereichen des wirtschaftlichen, sozialen, politischen und kulturellen Lebens

Möglichkeit die eigene Kultur, Religion und Sprache zu pflegen und zu bewahren

Recht die eigene Sprache privat und öffentlich zu nutzen

Förderung der Kenntnisse der Kultur, Geschichte, Sprache und Religion

Welche Minderheiten gibt es?

- Ethnische d.h. Volksgruppen auf dem Territorium
- Sprachliche d.h. mit anderer Muttersprache im gleichen Staat
- Nationale d.h. ethnische Minderheiten nach Europarat-Schutz
- Religiöse Minderheiten d.h. von einer anderen Konfession oder Religion
- Gruppen, die nach Geschlecht, sexueller Identität oder soziale Funktion in geringer Anzahl vorkommen

Beispiele sind Sinti*zze und Rom*nja in Europa, Dänen*innen in Deutschland, Indigene Gruppen in lateinamerikanischen Ländern oder Rohingya in Myanmar.

Hast du Kontakte mit Menschen aus Minderheiten?

Wie gehen wir in unseren Gruppen mit Minderheiten um?



Eine Gruppe gedenkt den mehr als 1.200 indigenen Mädchen und Frauen, die in den letzten Jahrzehnten in Kanada ermordet wurden oder verschwunden sind. Foto: Obert Madondo

Der kanadische Premierminister entschuldigt sich bei indigener Bevölkerung: Vor der UN-Vollversammlung bedauerte Kanadas Premierminister Justin Trudeau den schändlichen Umgang mit der indigenen Bevölkerung. 2017 reiste er nach Neufundland in die Provinz Labrador, um dort um Entschuldigung zu bitten, für das entstandene Unrecht, das ihren Kindern im 20. Jahrhundert in Internaten widerfuhr. In staatlichen und vor allem kirchlichen Schulen und Heimen wurden Kinder der indigenen Bevölkerung noch bis 1996 schlecht behandelt, viele wurden überdies sexuell missbraucht.



Im **interreligiösen Dialog** treffen Angehörige unterschiedlicher Religionen aufeinander. In offenen Begegnungen überwinden sie Vorurteile, lernen von- und übereinander und bauen persönliche Beziehungen auf.



Kann Religion (Un)frieden stiften ?

12 Prinzipien des interreligiösen Dialogs

Offenheit für neue Perspektiven und Sichtweisen

Dialog ist keine Debatte. Es geht nicht um das bessere Argument

Haltung einer lernenden Person einnehmen

Respekt und Wertschätzung gegenüber der anderen Religion als gleichberechtigt

Jede Religion definiert sich selbst und wird nicht fremd-definiert

Gespräch auf Augenhöhe in einer Atmosphäre von Ehrlichkeit, Vertrauen und Ernsthaftigkeit

Religiöse Regeln respektieren (z.B. Bekleidung, Essen)

Nicht versuchen die andere Seite zu bekehren oder zu überzeugen

Religiöse Konzepte und Inhalte vom „Innern“ der anderen Religion her verstehen lernen

Fairness-Gebot: Eigenes Ideal nicht mit der Praxis der anderen Religion vergleichen

Keine Bewertungen oder Urteile über die andere Religion

Gemeinsamkeiten finden - Eigenheiten anerkennen

Welche Beziehungen hast du zu Menschen anderen Glaubens?

Welche Möglichkeiten hast du, um als interreligiöse*r Brückenbauer*in zu wirken ?



Der Zweite Bürgerkrieg in Liberia wütete von 1999 bis 2003 und kostete ca. 250.000 Menschen das Leben. Eine Gruppe von christlichen und muslimischen Frauen leistete einen entscheidenden Beitrag zur Beendigung des Krieges. Angeführt wurden die Women of Liberia Mass Action for Peace von Leymah Gbowee. In intensiven Begegnungen lasen sie sich Auszüge aus der Bibel und dem Koran vor, beteten in ihrer jeweiligen religiösen Tradition und erkannten ihren gemeinsamen Willen dem Krieg ein Ende zu setzen. Mit gewaltfreien Demonstrationen, einem Sexstreik und Sit-Ins setzten sie die Konfliktakteure unter Druck. 2003 unterschrieben diese ein Friedensabkommen. Leymah Gbowee erhielt 2011 den Friedensnobelpreis.





Die Rolle der Medien beim Spannungsabbau/ Konfliktsensibler Journalismus

Medien können sowohl zur Zuspitzung als auch zur Deeskalation von Konflikten beitragen. Der Ansatz des Konfliktsensiblen Journalismus fordert Medienmacher*innen auf, sich mit der damit einhergehenden Verantwortung auseinander zu setzen.

Wie können Medien zur Deeskalation beitragen ?

Strategien des Konfliktsensiblen Journalismus:

1. Verantwortung

- Berichte sorgfältig recherchieren
- Neutrale & selbstreflektierte Berichterstattung
- Keine Partei ergreifen
- Kodex für Journalist*innen einhalten
- Vereinnahmung durch Politiker vermeiden
- Keine Stimmung machen

2. Konfliktanalyse

- Interessen & Bedürfnisse aller Konfliktparteien berücksichtigen
- Investigativer Journalismus
- Menschliche Dimensionen des Konflikts aufzeigen
- Folgen der Gewalt problematisieren
- Alle Facetten des Konflikts beleuchten

3. Möglichkeiten

- Räume für Dialog & Diskussionen schaffen
- Verschiedene Perspektiven & Interpretationen aufzeigen
- Empathie & gegenseitiges Verständnis ermöglichen
- Zum Vertrauensaufbau beitragen
- Gerüchten vorbeugen
- Stereotype und Vorurteile abbauen

4. Konfliktlösung

- Wege der gewaltfreien Konfliktbearbeitung aufzeigen
- Deeskalation anstatt Eskalation
- Kein Aufheizen der Situation
- Sich nicht instrumentalisieren lassen
- Friedensaktivist*innen eine Stimme geben
- Konsenslösungen aufzeigen

**Kennst du
Möglichkeiten der
Medien, welche helfen können,
Konflikte zu vermeiden ?**

Im Jahr 2001 beauftragte der damalige Bischof der Diözese Arua in Norduganda, Frederick Drandua, den italienischen Comboni-Missionar Pater Tonino Pasolini und die amerikanische Laienmissionarin Sherry Meyer damit, einen Radiosender aufzubauen. Die Rolle des Radios ist dort von großer Bedeutung, da die Menschen kaum Zugang zu Fernsehen, Zeitung oder Internet haben. Radio Pacis erreicht heute fünf Millionen Hörer*innen. Etwa 100 Menschen finden bei Radio Pacis Arbeit - als Journalist*innen, Tontechniker*innen und in der Verwaltung.



Auch in Burundi spielt das Friedensradio eine große Rolle. Hier sind Journalist*innen der Commission Diocésaine Justice et Paix der Diözese Bururi zu sehen. Foto: Thomas Mecha



Konflikte ganzheitlich transformieren erfordert die genaue Beobachtung und Bearbeitung einer Situation mit allen Beteiligten.

Wieso erscheinen Konflikte manchmal so „verknotet“ ?

Konflikte sind häufig komplex und haben neben der offensichtlichen Ebene meist verborgene „Mitspieler“. Die wechselseitige Beeinflussung relevanter Aspekte eines Konfliktes zeigt der A.T.C.C.-Ansatz (*Approche et Transformation Constructives des Conflits*): Einflussfaktoren sind u.a. Kultur, Rituale, Strukturen, Regeln und Gesetze, Personen und Werte.



Durch methodisches Hinhören und Hineinfühlen in verschiedene Gesprächsphasen werden unterschiedliche Bedürfnisse aller Beteiligten ergründet und Vereinbarungen möglich.

Ziel ist nicht die Durchsetzung einer Lösung, sondern die konstruktive, kreative Begleitung eines Prozesses zur Transformation der Situation durch Kommunikation.

Phasen im Gespräch zur konstruktiven Transformation von Situationen:

- | | | |
|-----------------------|--|---|
| 1. Inhaltliche Ebene | Konflikt eingrenzen und beschreiben | Worum geht es und wer ist alles (un)mittelbar involviert? |
| 2. Emotionale Ebene | Gefühle offenlegen und aussprechen | Was fühlen Berichtende und Zuhörende dabei? (ohne Vorwürfe) |
| 3. Ganzheitlich Ebene | Gehörtes wiederholen, Rolle(n) verlassen | Wie unterschiedlich wird die Situation wahrgenommen? |
| 4. Bedürfnis-Ebene | Bedürfnisse und Alternativen ergründen | Welche Handlungsideen bestehen? Können sie erfüllt werden? |

Achtsamkeit als Haltung bei Konfliktgesprächen:

Vergleichbar mit dem achtsamen Zuhören geht es darum zugleich Inhalte, Bedürfnisse und Gefühle des Sprechenden wahrzunehmen und zugleich die persönlichen Assoziationen und Reaktionen zu bemerken d.h. weder Beteiligte noch Moderatoren beanspruchen neutral zu sein (anders als bei einer Mediation mit einem neutralen Gesprächsleiter), sondern halten sich „nur“ an gemeinsame, konstruktive Gesprächsregeln.



In welchen Situationen fällt es dir schwer, deine Bedürfnisse zu äußern ?

Karl-Heinz Bittl (Mitbegründer des A.T.C.C.-Ansatzes) betonte in seinem Seminar die Erfahrung, dass ein Gespräch eine konstruktive Richtung und Dynamik aufnimmt, sobald es einer*m der Beteiligten gelingt ihre/seine Gefühle und Bedürfnisse offenzulegen. Dies ist so, weil der Mensch ein soziales und kommunikatives Wesen mit positiven Intentionen ist, auch wenn es manchmal bei der Umsetzung hakt.

Das deckt sich mit persönlichen Erfahrungen: Als gläubige Menschen kennen wir zwei weitere Wege um Konflikten auf der Gefühlsebene zu begegnen: Einerseits indem wir unsere Frustration über unerfüllte Bedürfnisse offenlegen. Andererseits können wir den Wunsch zur Vergebung äußern. Auch dieser Weg öffnet über die emotionale Ebene Dynamiken zur Konflikttransformation.



Überwindung von Rache

Das Verhalten des Menschen ist von der Nachahmung geprägt (Mimetik). So lernen wir. Am meisten ähnlich wird sich der Mensch aber im aggressiven Konflikt.

Wann
und wo bist du
un-versöhnt ?

Wege zur Überwindung von Rache

1. Rechtsstaatlichkeit
durch Civic Education

2. Nachverfolgung von
Unrecht

3. Anerkennen des
Unrechts/ Schadens

4. Wiedergutmachung des
Schadens

5. Vertrauensbildung

6. Erfahrung machen,
dass es keine Schwäche
ist, auf Rache zu verzichten

Friedens - Eigenschaften:

- Interesse an den Anderen
- Den Anderen kennenlernen
- Interessensausgleich in Notlage
- Bildung und Friedenspädagogik
- Sich zusammensetzen um sich auseinanderzusetzen
z.B. Inter-Marriage



Eine Schwäche wird als erbärmlich erachtet. In vielen Kulturen und Regimen liegt leider die Erfahrung vor, dass Rache den Fortbestand des Lebens als Individuum und als Gruppe sichert.

Das Sicherheitsbedürfnis des Menschen ist groß. Schafft ein Staat nicht ein Minimum an Sicherheit zu garantieren, verschanzt sich der*die Sicherheit-Suchende hinter seiner*ihrer Gruppe/Stamm und folgt der Logik der Abgrenzung. Der Kreislauf der Rache und Vergeltung nimmt im Konflikt ihren Lauf. Gewalt erzeugt neue Gewalt bis der Konflikt eskaliert. Nach einer kurzen Phase der Ruhe (Erschöpfung) baut sich ein neuer Konflikt auf.

Was denkst
du in diesem Moment
über dich und andere ?



Das Good Shepherd Peace Center (GSPC) in Kit bei Juba (Hauptstadt) hat im Oktober 2016, in der Zusammenarbeit aller im Südsudan tätigen Ordensgemeinschaften, die Friedensarbeit aufgenommen und konzentriert sich auf Trauma-Heilung, präventive Friedensinitiativen und ganzheitliche Entwicklung. Nach langjährigen Bemühungen um eine Verbesserung der sozialen Bedingungen der Bevölkerung im kriegszerstörten Südsudan erschien diese Initiative notwendig, um die Verkettung von stammesbezogener Gewalt und Gegengewalt zu überwinden.





Streitschlichtung

- Den friedlichen Weg wählen
- Zeit, Nerven und Geld sparen
- Das Ergebnis selbst entscheiden

*Willst du
Recht haben oder
eine Lösung?*

Schlichtung: freiwillig - flexibel - vertraulich - interessenbezogen

Die Parteien bestimmen den zeitlichen Rahmen, die Struktur und den Inhalt des Verfahrens. Ein Dritter achtet auf den vereinbarten Ablauf der Schlichtung.

Der Einigungsvorschlag berücksichtigt nicht nur die rechtliche Position der Parteien, sondern auch wirtschaftliche, finanzielle und persönliche Interessen.

Es sind die Parteien, die letztendlich über eine Einigung und deren Inhalt entscheiden. Ein*e Dritte*r macht bei einer Schlichtung den Vorschlag dafür.



*Wie
streitest du?*

*Was ist dir bei
Auseinandersetzungen
wichtig?*

Wege zur Schlichtung:

1. Beschreibung der Streitsituation
2. Neutrale Person als Schlichter*in
3. Friedensvereinbarung während den Verhandlungen
4. Mitarbeit am Ergebnis

Bei der Streitschlichtung an Schulen werden Schüler*innen befähigt als unparteiischer Dritter die Mediation im Streit zwischen Peers (anderen Schüler*innen) zu übernehmen. Sie führen Protokoll über den Ablauf des Gesprächs. Die Schlichtung erkennt an, dass ein Konkurrenieren mit Durchsetzen und Nachgeben mit Verlusten einhergeht. Treffen sich beide Konfliktparteien in der Mitte spricht man von einem Kompromiss, bei dem allerdings beide auch (möglichst fair verteilte) Verluste hinnehmen müssen. Nur beim Konsens als optimales Ziel einer Streitschlichtung besteht die Chance des maximalen Gewinns für beide Parteien. Allerdings setzt dieser Offenheit, Transparenz, ehrliches Interesse und Verständnis voraus.





Mediation ist eine strukturierte Methode zur Konfliktlösung. Die am Konflikt Beteiligten suchen - unterstützt durch eine neutrale Person (Mediator*in) - ihren eigenen Lösungsweg.

Kannst du dir vorstellen, eine Lösung mit einem Konfliktpartner zu suchen?

Mediation - Ablauf

Kontaktaufnahme, Erklärung der Mediation, Vorbereitung

1. Einleiten, Vereinbarung zwischen Beteiligten schließen

2. Themen identifizieren (= Konfliktfelder)

3. Interessen und Bedürfnisse erarbeiten

4. Optionen sammeln und Lösungen erarbeiten

5. Vereinbarung abschließen

*In welcher Situation warst du selbst schon Mediator*in?*

Gibt es Situationen, in denen du mit deinem Gegenüber nicht mehr redest?

Der Mehrwert einer Mediation:

- Weitere Eskalation des Konfliktes vermeiden
- Lösung bildet tragfähige Grundlage für künftigen Umgang
- Menschliche Beziehung auf Basis von Fairness und Eigenverantwortung re-stabilisieren
- Wirtschaftlicher Mehrwert

Die Prinzipien einer Mediation:

Die Erarbeitung der gemeinsam verantworteten Lösung erfolgt freiwillig, eigenverantwortlich, fair, vertraulich, gleichberechtigt, transparent und selbstbestimmt mit Unterstützung eines neutralen Mediators.

Win-Win-Situation: Zwei Geschwister streiten sich um eine Zitrone. Der hinzukommende Vater sieht dem Streit zunächst zu. Als der Konflikt zu eskalieren droht, greift er sich die Zitrone, teilt sie gerecht in zwei Hälften und gibt jedem Kind eine Hälfte. Daraufhin fangen beide Kinder an zu weinen. Angesichts der augenscheinlich gerechten Lösung irritiert den Vater die Reaktion der Kinder sehr. Auf Nachfrage erklärt das eine Kind, es habe die Schale der ganzen Zitrone für eine Bastelaufgabe in einem Stück benötigt. Die halbe Schale sei hierfür nicht ausreichend. Das andere Kind ist verärgert, wollte es doch aus dem Saft der gesamten Zitrone eine heiße Zitrone zubereiten. Beide hätten - das wird im Rückblick deutlich - ihr Ziel vollständig erreichen können, hätte der Vater nicht im Gedanken, eine gerechte Lösung zu schaffen, die Zitrone vorschnell geteilt, sondern den Kindern geholfen, dem jeweils anderen die eigenen Pläne zu vermitteln.



Friedliche Kommunikation

- Empathisch zuhören
- Auf Bedürfnisse und Gefühle achten
- Sich ehrlich und klar ausdrücken

Wie friedlich ist
deine Sprache ?



Gewaltfreie = wertschätzende = friedliche Kommunikation

unterstützt Menschen darin, mit ihrem eigenen Potenzial in Kontakt zu kommen und sich selbst sowie den eigenen Impulsen und Fähigkeiten zu vertrauen.

In Konfliktsituationen leistet sie Klärungshilfen und bietet Orientierung. Im Vordergrund steht, eine wertschätzende Beziehung zu entwickeln, die Kooperation und gemeinsame Kreativität im Zusammenleben mit anderen ermöglicht.

Wege zur friedlichen Kommunikation

1. Beobachtung und Bewertung trennen
2. Gefühle wahrnehmen als Ausdruck der Bedürfnisse
3. Strategien zum Handeln entwickeln
4. Bitten um ein konkretes Verhalten



Was
denkst du
in diesem Moment
über dich und andere ?

Wie gefällt dir
deine ganz persönliche
Interpretation der Welt ?

Im Good Shepherd Peace Center werden verschiedene Formen der Friedensarbeit umgesetzt. NGOs, ausgebildete Ordensleute und Therapeut*innen bringen Erkenntnisse aus der friedlichen Kommunikation, der Krisenprävention und Konfliktbewältigung ein. All diese Anstrengungen gehen einher mit der Förderung von Rechtsstaatlichkeit und moralischen Verantwortung für das Gemeinwohl (common good) zu der die Kirchen im Land sich bemühen und beitragen.



Bei der **interkulturellen Kommunikation** geht es darum, trotz unterschiedlicher Sichtweisen friedlich einen Konsens zu finden.

Welche Beispiele für Kultur-bedingte Konflikte fallen dir ein?



Interkulturelle Konflikte sind Situationen in denen unterschiedliche Vorstellungen, Bedürfnisse, Muster, Ziele und Werte aufeinandertreffen und die Konfliktparteien unterschiedliche kulturelle Identitäten oder Sozialisationen aufweisen. Es ist jedoch im Einzelfall zu überprüfen, welchen Einfluss kulturelle Aspekte auf die Thematik haben oder ob diese (zum Teil) nur vorgeschoben werden.

Zur Analyse und Unterscheidung der kulturellen Einflüsse auf einen Konflikt kann das **K-P-S-I-Modell** (aus der Critical-Incident-Analyse) herangezogen werden. Dabei wird hinterfragt, welchen Anteil Kultur, Personen, Situationen und Institutionen am Konflikt haben.

Strategien im interkulturellen Kontext:

- Unterscheidung persönlicher, situativer und institutioneller Einflüsse von kulturellen Gründen
- Sensibilität für unterschiedliche Konfliktlösungsstrategien/ -muster und persönliche Zurückhaltung bei Interpretationen
- Gespräch über Erwartungen des Gegenübers bezüglich eigener Verhaltensweisen im Konflikt durch Rückfragen bzw. Empfehlungen

KULTUR

Welche kulturellen Unterschiede, wie Werte, Normen, Rituale, Weltbilder etc. haben eine Wirkung auf den Konflikt?

PERSON

Welcher persönliche Hintergrund wie z.B. die eigene Vorgeschichte oder der Charakter hat eine Wirkung auf den Konflikt?

Konflikt durch Unterschiedlichkeit

Welche Einflüsse auf den Konflikt sind der räumlichen und zeitlichen Situation oder Rollen geschuldet?

Welchen Einfluss hat der Kontext, wie Erwartungen und Rahmenbedingungen auf die Handlungsoptionen im Konflikt?

SITUATION

INSTITUTION

Quelle: Verändert nach Grosch und Bosse

Handelt es sich bei deinen Konflikt-Beispielen (aus der Frage von linksoben) tatsächlich um Kultur-bedingte Konflikte?



Menschen jeder Kultur kennen Konfliktsituationen und sie kennen jeweils passende, aber unterschiedliche Konfliktlösungsstrategien - im Rahmen interkultureller Begegnungen ist keine davon besser, allerdings passen die unterschiedlichen Strategien ggf. nicht automatisch zusammen.

Manche Kulturen messen Emotionen bzw. Harmonie mehr Gewicht bei. Andere bevorzugen direkte, rational-kognitive Argumentationen getrennt von emotionalen Äußerungen. Keine Strategie ist besser als eine andere geeignet, sondern nur anders - von der Vielfalt können alle profitieren, die sie wahrnehmen.





Anti-Diskriminierungs-Pädagogik/ Anti-Bias Bildung verknüpft Diversitätspädagogik, Inklusionspädagogik sowie geschlechtergerechte antirassistische oder vorurteilsbewusste Pädagogik konsequent mit der Zielsetzung von Antidiskriminierung.

Ethische Grundlage und Konsequenzen:

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Deshalb sind Menschen vor Ungleichbehandlung wegen spezifischer Persönlichkeitsmerkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Lebensalter, Sprache, nationaler oder sozialer Stellung, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung oder Religion sowie politischer Überzeugung zu schützen (siehe UN).

Schütze deine eigenen Rechte und die der Anderen!

Bejahe Vielfalt! (Thematisiere Unterschiede und Gemeinsamkeiten!)

Hast du erlebt, wie jemand in deiner Gegenwart diskriminiert wurde?

Kenne deine eigenen Rechte!

Respektiere und wertschätze dich selbst!

Respektiere andere und schätze sie wert!

Schlüsselbotschaften von Anti-Bias Bildung:

Welche Stereotype oder Vorurteile hast du gegenüber bestimmten Gruppen?

Wie vermittelst du (als Vorbild) einem Kind Toleranz?

Mache dir deine eigenen Haltungen und Vorurteile bewusst!

Thematisiere Ungerechtigkeit!

Verändere negative Haltungen und Vorurteile!

Tritt Verhaltensweisen entgegen, die zu deiner eigenen Unterdrückung oder zur Unterdrückung anderer führen könnten!

Gestalte den Prozess des Lernens und Verlernens!

Strategien:

- Auseinandersetzen mit Diskriminierung, Vielfalt, Akzeptanz, Chancengleichheit, Teilhabegerechtigkeit sowie Stereotypen und Vorurteilen
- Bewusstmachung und abbauen emotionaler Assoziationen
- Unbekanntes kennen lernen
- Gesetze mit Diskriminierungsverboten erlassen

„Als Comboni-Laienmissionarin in São Luís erlebte ich täglich die tiefe Verwurzelung von Rassismus und Diskriminierung in der brasilianischen Gesellschaft. Organisationen wie „CCN“ (Zentrum afrobrasilianischer Kultur) und „Grupo afro“ kämpfen seit Jahren für die Wertschätzung afrobrasilianischer Kultur und Stärkung des Selbstbewusstseins dieser Bevölkerungsgruppe. Deshalb begrüße ich das Engagement von sozialen Bewegungen wie „Black Lives Matter“, die 2020 weltweit an Bedeutung gewonnen haben. Eine ihrer Leistungen ist ein Perspektivwechsel, den der Protestforscher Simin Teune so formuliert: „Immer mehr Menschen wird klar, dass Rassismus kein 'Gift' ist, sondern ein Herrschaftsverhältnis, von dem Weiße auch dann profitieren, wenn sie niemanden aktiv diskriminieren.“ - Barbara Ludewig



Wenn in Konflikten, Personen Schaden finden, wird als Konsequenz oftmals zu Sanktionen für die Täter*innen gegriffen. Im Gegensatz zu diesem Fokus auf Bestrafung, verfolgt **Restorative Justice** (Wiederherstellende Gerechtigkeit) das Ziel, eine Wiedergutmachung und -versöhnung zwischen den Konfliktparteien zu ermöglichen.



In Restorative Justice - Prozessen werden Betroffene, Täter*innen und ihr Umfeld (Familie, Freunde, etc.) alle mit einbezogen. Insbesondere die Bedürfnisse der geschädigten Personen werden in den Blick genommen. Anstatt sich zu fragen „Wer hat welche Gesetze gebrochen?“, steht folgende Frage im Vordergrund: „Welche Personen wurden verletzt und was sind ihre Bedürfnisse?“

Restorative Prozesse können sehr unterschiedlich gestaltet werden. Voraussetzung ist jedoch, dass die Täter*innen mit ihrer Tat konfrontiert werden und die Verantwortung dafür übernehmen.



Lässt sich Gerechtigkeit schaffen, ohne zu bestrafen?

In Gesprächen haben alle involvierten Personen die Möglichkeit, über ihre Gefühle zu sprechen und Vorschläge für eine Wiederversöhnung zu machen. Die Konfliktbearbeitung wird hierbei als ein gemeinschaftlicher Prozess gesehen, bei dem jede Person eine aktive Rolle spielen sollte.

Durch diese Gemeinwohl-Orientierung kann sozialer Zusammenhalt gestärkt werden. Zudem werden Täter nicht mit einem Stigma belegt und haben die Möglichkeit, in die Gemeinschaft reintegriert zu werden.

Wie kannst du Leid „wiedergutmachen“?

**Würdest du dich gerne mit einer bestimmten Person wieder versöhnen?
Was könnte dein erster Schritt sein?**

Wie in vielen Schulen der USA, wurden Schüler*innen der Leadership and Public Service High School in New York bei Regelverstößen früher oftmals vom Schulbesuch suspendiert. Seit 2011 nutzt die Schule jedoch einen restaurativen Ansatz. In „Restorative Circle“-Gesprächsrunden haben alle Betroffene eines bestimmten Konflikts die Möglichkeit, ihre Sicht darzulegen. Die Person, die den Regelverstoß begangen hat, ist aufgefordert, Verantwortung für die Tat zu übernehmen, sich zu entschuldigen und eine Wiedergutmachung anzubieten. Restorative Circles können die Beziehungen zwischen den Menschen stärken und wichtige soziale Kompetenzen, wie Empathie und Kommunikation fördern. Nach der Einführung der Gesprächsrunden ist die Anzahl von Schulsuspendierungen an der Leadership and Public Service High School drastisch gesunken.

