

Methode

Fallanalyse eines internationalen Konflikts

Konflikt

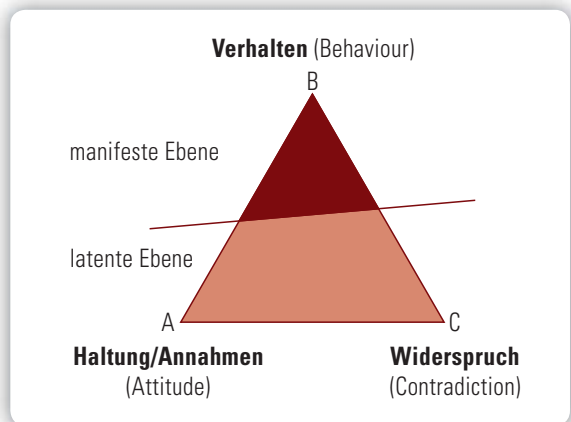
Weil Konflikte vielschichtig sind, kann die Definition dessen, was unter einem Konflikt verstanden wird, sehr unterschiedlich ausfallen. Dennoch: Die meisten Definitionen benennen eine Reihe von Elementen, die mehr oder weniger allen Konflikten eigen sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie sich auf der intrapersonalen, der gesellschaftlichen oder auf der (zwischen-)staatlichen Ebene abspielen.

In jedem Konflikt lassen sich idealtypisch drei Komponenten ausmachen:

- ein Widerspruch, d.h. eine Unvereinbarkeit von Zielen, Interessen bzw. Bedürfnissen,
- ein den Konflikt anzeigendes und allzu oft verschärfendes Verhalten (z.B. Konkurrenz, Aggressivität, Hass, Gewalt) der Konfliktparteien sowie
- eine auf den Konflikt bezogene und diesen – bewusst oder unbewusst – rechtfertigende Einstellung/Haltung. Diese ist eng verbunden mit den Wahrnehmungen und Annahmen der Konfliktparteien in Bezug auf ihre eigene Stellung im Konflikt, die Bewertung der anderen Parteien (z.B. Feindbilder) und ihre Vermutungen zu den Konfliktursachen.

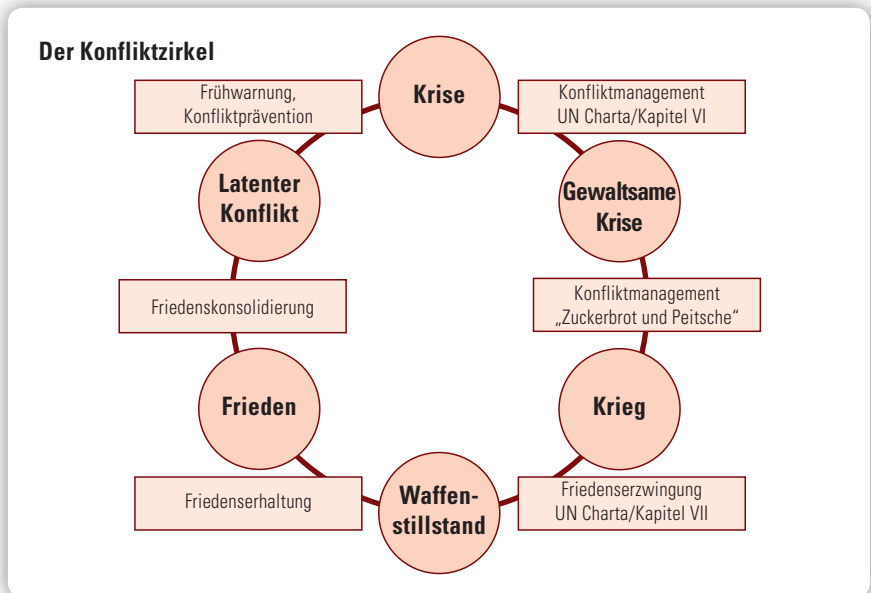
Die drei Komponenten können im sogenannten Konflikt-dreieck anschaulich dargestellt werden. Dieses weit verbreitete Werkzeug der Konfliktanalyse wurde von Johan Galtung entwickelt, einem der Mitbegründer der Friedens- und Konfliktforschung:

Das Dreieck verdeutlicht den unauflöslichen Zusammenhang zwischen den drei Komponenten jedes Konflikts. Es wird erkennbar, dass ein „objektiver“ Widerspruch allein nicht ausreicht, um einen Konflikt zu begründen. Mindestens eine Partei muss sich auch dieses Widerspruchs, konkret der Unvereinbarkeit ihrer Bedürfnisse, subjektiv bewusst sein und in ihrem Verhalten und ihrer Haltung auf eine Veränderung der für sie unbefriedigenden Situation dringen.



Konfliktzirkel

Der Konfliktzirkel zeigt verschiedene Eskalationsstufen eines Konflikts und nennt Maßnahmen, die in der jeweiligen Stufe geeignet sind, um eine (kurzfristige) Beendigung des Konflikts zu erreichen. Das Konfliktmodell oben zeigt, dass eine gelingende langfristige Konfliktbearbeitung alle Konfliktursachen berücksichtigen muss.



nach: Lutz Schrader, www.bpb.de und Frank Pfetsch/Christoph Robloff, *Global Trends of Conflicts 1945 – 1995*, London 1999, o. S.