

Kommunale Konfliktberatung: Integrationskraft kommunaler Gesellschaft stärken

Hagen Berndt und Bettina Lobenberg

Im Rahmen des Programms »Kommunale Konfliktberatung: Integration fördern – Kommunen stärken – Vernetzung schaffen« führt das Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (1) seit 2015 ein Projekt mit dem Ansatz der Kommunalen Konfliktberatung in einer norddeutschen Kleinstadt durch (2). Auf der Grundlage einer Systemischen Situations- und Konfliktdanalyse konnte im Beratungsprozess eine vielfältige Beteiligung unterschiedlicher Akteure zur Entwicklung einer von der Stadtgesellschaft breit getragenen Vision initiiert werden (weitere Informationen zum Ansatz der Kommunalen Konfliktberatung siehe Kasten am Ende des Textes).

Wiederkehrend wurden im Beratungsprozess folgende Fragen mit den kommunalen Akteuren geklärt: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen? Welche Kriterien müssen Beteiligungsprozesse erfüllen, um Konflikte konstruktiv zu bearbeiten?

In dem hier dargestellten Beratungsprozess erlebte das Beratungsteam wie wichtig es ist, Zivilgesellschaft im kommunalen Raum differenziert zu betrachten. Unter »Zivilgesellschaft« wird hier ganz allgemein der gesellschaftliche Raum verstanden, der zwischen Staat, Wirtschaftsleben und dem privaten Bereich entsteht. Konkret zeigte sich, dass unterschiedliche Bereiche von Zivilgesellschaft verschiedenen Dynamiken im lokalen Konfliktgeschehen folgen. Für die Gestaltung des Prozesses der Konfliktberatung, hat es sich als hilfreich erwiesen, die folgende Differenzierung zugrunde zu legen:

- Ehrenamtliche Initiativen und soziale Bewegungen sind vor allem von wertorientierten Vorstellungen geprägt;
- Vereine sind dagegen auf eine höhere »Lebensdauer« hin ausgerichtet und daher z.B. mit Fragen zum Umgang mit Generationenwechsel befasst (3);
- Nichtregierungsorganisationen mit einer eigenen Programmlogik verfügen über eine hauptamtliche Struktur, werben Zuschüsse für Projekte ein, die sie operativ umsetzen und erleben ein Spannungsfeld zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden;
- Wohlfahrtsverbände und Bildungsträger erfüllen Dienstleistungen und übernehmen Aufgaben staatlicher Institutionen;
- Kirchen treten als Institutionen gesellschaftlichen Zusammenhalts auf;
- Demokratisch legitimierte Beiräte stellen Gremien für politische Teilhabe dar;
- politische Parteien sind auf kommunaler Ebene vor allem ehrenamtlich organisiert und tragen zur politischen Willensbildung bei;

- Feuerwehr, Rotes Kreuz, die Volkssolidarität (4), Integrationslotsen der Stadt, Volkshochschulen und andere zivilgesellschaftliche Organisationen erfüllen wichtige öffentliche Aufgaben und sind häufig direkt an politische Entscheidungsträger gebunden.

Im Folgenden wird dargestellt, welche Auswirkung diese Unterschiedlichkeiten auf das Thema Beteiligung haben.

Konflikte anerkennen und wahrnehmen

Konflikte sind Bestandteil von zwischenmenschlichen und damit auch gesellschaftlichen Beziehungen. Daher ist es für kommunale Akteure sinnvoll, konkrete Dynamiken im Konfliktgeschehen zu berücksichtigen, d.h. zu verstehen, *welche* Einstellungen und Haltungen oder Entscheidungen und Handlungen *wie* auf die Eskalation von Konflikten wirken.

Die hier betrachtete Kommune, eine Kleinstadt in Norddeutschland, wurde bisher drei Jahre beraten. Im Rahmen des Beratungsprozesses wurde eine Systemische Situations- und Konfliktanalyse angefertigt. Der Auftrag der Systemischen Konfliktanalyse ging dahin, den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu untersuchen, die wechselseitigen Beziehungen zwischen verschiedenen Akteuren sowie deren Haltungen und Handlungen herauszustellen, in systemische Zusammenhänge (5) zu bringen und dadurch Konflikt dynamiken wahrnehmbar zu machen. Diese Form der Darstellung gibt z.B. eine Antwort auf die Frage: Was (alles) passiert mit X, wenn Y (verstärkt/schwächer) eintritt, und welche Wirkung hat dies auf Z?

Die Beraterinnen führten Gespräche mit vierzig Akteuren in der Kommune, die in verschiedenen Bereichen des politischen, administrativen oder zivilgesellschaftlichen Lebens vor Ort relevant sind. Häufig wurden gesellschaftliche Konflikte angesprochen, auch wenn dabei nicht immer das Wort »Konflikt« verwandt wurde. Die hinter diesen Konflikten liegenden Bedürfnisse wurden herausgearbeitet und beschrieben. Sodann wurde dies vertieft: Welche Hypothesen bezüglich eventuell verstärkender Konflikt dynamiken lassen sich formulieren? In der Stadt vorhandene Ressourcen in Bezug auf diese Problemlagen und gute Beispiele des Gelingens wurden ebenfalls in der Analyse aufgenommen.

Daraus haben die Beraterinnen für die betrachtete Kommune **drei Schlüsselemente** identifiziert, die dort Konflikte aufrechterhalten und Konfliktpotenziale schaffen:

- **1. Vorurteile gegenüber Personen aufgrund ihrer Zuordnung zu bestimmten Gruppen** (kollektive Identitäten (6)): Auf unterschiedlichen Ebenen definieren sich Akteure als Teil einer bestimmten Bevölkerungsgruppe, sortieren »die anderen« nach bestimmten – nationalen, ethnischen, religiösen, etc. – Kriterien und schreiben diesen verallgemeinerte Eigenschaften zu. Konfliktrelevant werden diese »kollektiven Identitäten«, wenn die konstruierten Gruppen in der Gesellschaft unterschiedlich bewertet und dazu genutzt werden, bestehende Privilegien zu sichern. Zudem können Identitätskonstruktionen eskalierend wirken, wenn innerhalb von einzelnen Gruppen eine hohe Solidarität für die jeweilig eigenen Mitglieder besteht.

- **2. Schnittstellen und Synergien zwischen kommunalen Institutionen:** Kommunale Behörden und Institutionen in Politik und Verwaltung (Bürgermeister, Stadtverwaltung, Stadtvertretung, Landkreisverwaltung) stehen grundsätzlich vor der Herausforderung, im Zusammenspiel pragmatische Lösungen für verschiedene, oftmals neue Fragestellungen zu finden. Die hierfür notwendige Kommunikation wird aber gerade in einer Kommune der vorliegenden Größe regelmäßig von anderen Überlegungen und Interessen überlagert. Für neu auftretende Herausforderungen sind Verantwortlichkeiten häufig aufgeteilt auf unterschiedliche Fachbereiche; bestehende Routinen sind den Notwendigkeiten wenig oder schlecht angepasst. Gleichzeitig spielen, insbesondere bei dem Thema Integration von Geflüchteten, Strukturen und Entscheidungen auf anderen Ebenen (z.B. Land, Bund, EU) eine zentrale Rolle und begrenzen den Handlungsspielraum der städtischen Akteure.
- **3. Integrationskraft der kommunalen Zivilgesellschaft:** Der Zugang zur kommunalen Zivilgesellschaft – wie zu Beginn dieses Artikels differenziert – eröffnet Räume für Kommunikation und Interaktion und somit die Möglichkeit zur Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen. Über politische Partizipation schließlich macht man sich mit demokratischen Werten und Verfahren vertraut. Vor Ort wird dieses Element z.B. beeinflusst von der Lage auf dem lokalen Arbeitsmarkt, der Zugänglichkeit von Vereinen, der Methodik, mit der wichtige Zielgruppen wie junge Menschen angesprochen werden.

Diese drei Schlüsselemente sind eng miteinander verknüpft und haben Einfluss aufeinander. Beispielsweise wird die kommunale Integrationskraft der Zivilgesellschaft stark durch die Bedeutung von Gruppenzugehörigkeit beeinflusst. Die Offenheit für Dialog und Diskurs in der kommunalen Gesellschaft ist wiederum ein Spiegel der Fähigkeit kommunaler Institutionen, dies auch intern umzusetzen. In unterschiedlichen kommunalen Beratungsprozessen hat das forumZFD erfahren, dass Schwierigkeiten bei innerbehördlicher Kommunikation und Zusammenarbeit einen wesentlichen Anteil an Problemen im Umgang mit Integrationskonflikten haben.

Die im Rahmen dieser Konfliktanalyse erstellte Graphik der zum Themenfeld »Integrationskraft der kommunalen Zivilgesellschaft« (Schlüsselement 3) soll beispielhaft das komplexe Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren verdeutlichen.

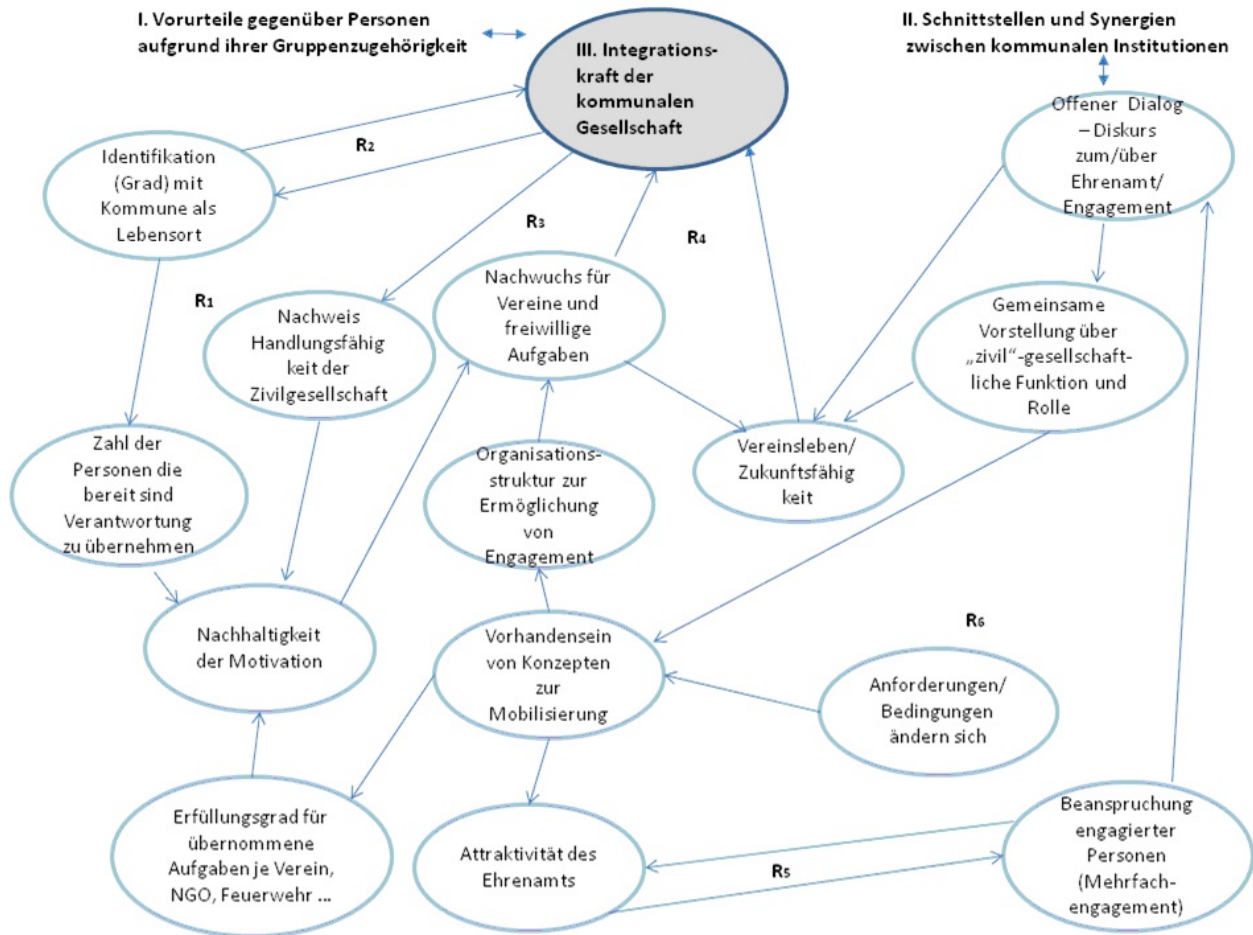


Abbildung 1: Analyse Schlüsselement 3 »Integrationskraft der kommunalen Zivilgesellschaft«

Legende:



Variable in Bezug auf Wahrnehmung, Handlung, Handlung, Aussage, Reaktion

R1 – R 6

Verstärkende Feedback-Beziehung



Ursache – Wirkung – Beziehung

In dieser Darstellung (Abb. 1) werden beispielsweise folgende Kausalzusammenhänge sichtbar:

- Organisationsstrukturen der kommunalen Zivilgesellschaft, die in vielen Regionen Ostdeutschlands schwach entwickelt wurden, werden durch einen geringen Dialog über Methoden und Ansätze (R6), fehlende gemeinsame Klarheit in der kommunalen Gesellschaft über ihre Rollen und Funktionen sowie sich verändernde Rahmenbedingungen weiter geschwächt, sodass es in der Folge schwerer wird, ehrenamtliches Engagement zu fördern.
- Die Zukunftsfähigkeit von Vereinsleben wird durch fehlenden Nachwuchs (R1) und durch eine hohe Beanspruchung weniger engagierter Personen in Frage gestellt (R5).
- Die Identifikation mit der Kommune als Lebensort steht ursächlich im Zusammenhang zur Bereitschaft, sich in das gesellschaftliche Geschehen einzubringen, sich für das Gemeinwohl zu engagieren und beeinflusst damit die Integrationskraft der kommunalen Zivilgesellschaft (R2).

Kommunale Konfliktberatung setzt an Faktoren dieser Art an. Im Beratungsprozess werden sie bearbeitet, indem mit den jeweils beteiligten Akteuren Handlungsoptionen entwickelt werden. Im aktuell dargestellten Fall ist dies u.a. die Beförderung einer gemeinsam geteilten Vision, d.h. einer Vision zur Entwicklung der Stadtgesellschaft, die zivilgesellschaftliche, politische, administrative und möglichst auch wirtschaftliche Akteure einbezieht. Stand der Zielerreichung ist im Juni 2018 ein wichtiger Schritt in diese Richtung, nämlich die Anerkennung im Leitbild der Stadt, dass eine Beteiligung aller Einwohnerinnen und Einwohner die Grundlage jeder Integration ist (s.u.).

Interventionen im Beratungsprozess

Im Verlaufe der Beratung wurde für die Steuerung der notwendigen Prozesse eine Lenkungsrunde eingerichtet, an der zunächst nur der Bürgermeister und das forumZFD beteiligt waren, die aber kontinuierlich erweitert wird. Heute sind an dieser Lenkungsrunde die verwaltungsinternen Führungskräfte, die Integrations- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Integrationsbeirat beteiligt. Diese haben gemeinsam eine Entscheidungsvorlage für ein neues Leitbild der Stadt erarbeitet, das die Identifikation fördert und auf einem umfassenden Verständnis von Integration gründet, mit folgenden Grundsätzen:

- Wir stehen für demokratische Werte und Toleranz ein. Wir sind uns bewusst, dass es unterschiedliche Haltungen dazu gibt, die aber ihre Grenze am geltenden Recht haben.
- Wir handeln entschlossen, um Toleranz und Demokratie zu fördern und Vielfalt zu stärken.
- Wir erkennen an, dass Beteiligung aller Einwohnerinnen und Einwohner die Grundlage jeder Integration ist.
- Wir verwirklichen Integration als Querschnittsaufgabe.
- Wir fördern bürgerschaftliches Engagement, demokratisches Bewusstsein, Beteiligung und Transparenz.

- Wir unterstützen die Zusammenarbeit und Vernetzung der demokratischen Kräfte unserer Stadtgesellschaft.
- Wir stärken die sozialen und emotionalen Kompetenzen, z.B. das Aushalten von Unterschieden und das Reflektieren von Vorurteilen, aller Menschen, um sie für ein demokratisches und tolerantes Miteinander zu wappnen.
- Wir treffen Maßnahmen zum Abbau von Zugangsbarrieren in allen Lebensbereichen.
- Wir akzeptieren, dass Konflikte ein unausweichlicher Bestandteil zwischenmenschlicher Beziehungen sind. Wir sind bereit, gewohnte Denk- und Verhaltensweisen zu hinterfragen.

Der Prozess darf hier nicht enden. Bestimmte bereits beteiligte oder zunächst nur als relevant identifizierte Akteure sind in der Lage, Verbindungen zwischen Verwaltung und Politik auf der einen und der Bevölkerung der Stadt auf der anderen Seite herzustellen. Dazu gehören auch die kommunalen Beiräte: Familienbeirat, Seniorenbeirat, Jugendrat. Zusätzlich wurde im Rahmen des Beratungsprozesses ein Integrationsbeirat einberufen. Nach § 22 der hier rechtswirksamen Kommunalverfassung Mecklenburg-Vorpommerns liegt es in der Zuständigkeit der Gemeindevertretung, Beiräte zu konstituieren und ihre Mitglieder zu benennen oder zu wählen, wenn sie es für sinnvoll hält. Die Funktion dieser Beiräte ist, definierte Bevölkerungsgruppen an der Arbeit zu beteiligen und sie damit von Betroffenen zu Beteiligten zu machen.

Machtgefälle in den Blick nehmen

Beteiligung bezieht sich dabei auf das Verhältnis unterschiedlicher Akteure im kommunalen System und es ist zu beachten, dass »Partizipation [...] nicht nur das Verhältnis zwischen Bürger/innen und Staat oder Individuen und Institutionen, sondern auch das Verhältnis zwischen Personen oder Personengruppen« betrifft (BLK-Programm »Demokratie lernen & leben« 2005, S.2). Mit den Verantwortlichen in der betroffenen Kommune wurde besprochen, auf welche Weise die bestehenden Beiräte zur Integration unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen beitragen und beitragen könnten (7).

Um Beteiligungsprozesse in kommunalen Beratungsprozessen sinnvoll umzusetzen, müssen daher auch Faktoren wie Machtgefälle zwischen den zivilgesellschaftlichen und anderen kommunalen Akteuren in den Blick genommen werden.

Was heißt dies für die Arbeit der Beiräte? Zunächst zeigte sich, dass diese Beiräte ebenfalls beraten werden müssen. Denn wie bei kommunalen Entscheidungsträger/innen ein Bewusstsein für ihre Beteiligung geschaffen werden musste, so muss auch bei den Beiräten das Bewusstsein für den Umgang mit Macht, Privilegien und Strukturen weiterentwickelt werden.

Dieser Prozess dauert noch an. Beispielsweise wird von den Beiräten – von außen, aber auch von innerhalb des jeweiligen Gremiums – erwartet, dass sie gestaltend tätig werden und neue kreative Ideen einbringen. Sie haben jedoch zunächst viel damit zu tun, sich in den formalen Informationsweg einzu-

arbeiten um diesem genügen zu können. Wenn sie dann jedoch gestaltend tätig werden, geht es sehr schnell darum, wessen Vorschläge gehört und bei der Umsetzung berücksichtigt werden.

Vereinbarungen zur Arbeitsweise, die die Einfluss- und Aktionsmöglichkeiten für die Beteiligten klären, sind aus diesem Grund ein wichtiges Instrument, auf das sich Beratung beziehen kann. Dazu ist es hilfreich, den Einfluss auf Entscheidungen differenziert zu verstehen. Interessant ist hierfür das Modell von Jürgen Blandow, Ulrich Gintzel und Peter Hansbauer (1999) mit sieben auf- und wieder absteigenden Stufen, in denen die Verhältnisse hinsichtlich einer Entscheidungsfindung zwischen verschiedenen Personen oder Personengruppen beschrieben werden (siehe Abb. 2).

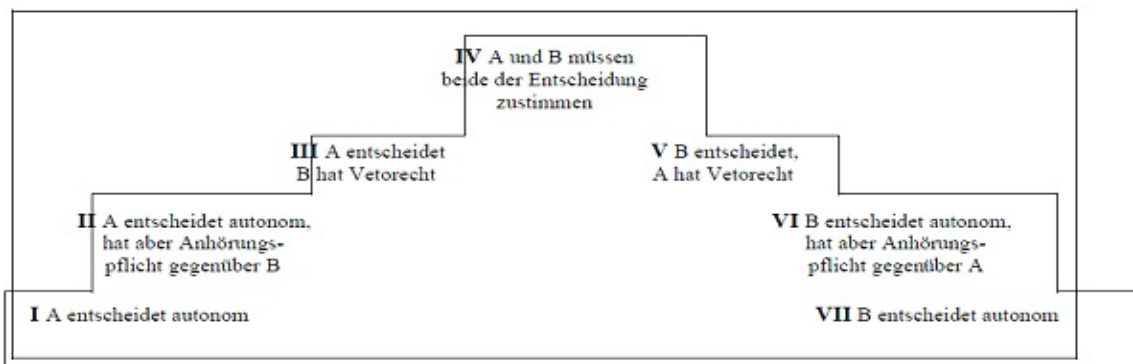


Abbildung 2: Modell von Jürgen Blandow, Ulrich Gintzel: Blandow u.a. 1999, zitiert nach BLK-Programm »Demokratie lernen & leben« 2005, S.3.

Qualitätskriterien entwickeln

Außerdem erscheinen den Beraterinnen folgende Hinweise (8) hilfreich, um daran zu überprüfen, ob Beteiligung funktioniert, und dafür entsprechende Qualitätskriterien zu entwickeln:

- Die Prozesssteuerung ist unabhängig und kompetent.
- Es gibt klare Vereinbarungen betreffend Ablauf, Rollen, Rechte und Pflichten der Beteiligten sowie Entscheidungsmodus.
- Regeln betreffend Gruppenkultur werden mit den Beteiligten festgelegt: fairer Umgang miteinander und mit dem im Prozess erworbenem Wissen; offene Atmosphäre.
- Vielfalt wird zugelassen und Rücksicht auf Diversität geübt: Alle Meinungen werden gehört und diskutiert. Ressourcen, die den Machtausgleich herstellen, werden bereitgestellt.
- Es ist geklärt, was mit den Ergebnissen der Arbeit geschehen wird.
- Es herrscht Transparenz darüber, welche Tätigkeit ehrenamtlich ist und wofür Mittel eingestellt werden.

Schlussfolgerungen für die Zukunft

Demografischer Wandel führt einerseits zu zunehmender Urbanisierung in Ballungsräumen, andererseits zur Entvölkerung ländlicher Räume. Gleichzeitig wird von vielen Menschen eine wachsende Disparität innerhalb kommunaler Gesellschaften empfunden. Das forumZFD hat diese beiden als Mega-Trends identifiziert, die seine Arbeit in den kommenden Jahren leiten werden. Um daran zu arbeiten, soll die Entwicklung von Methoden zur Beteiligung in der Bearbeitung von Konflikten gefördert werden.

Erforderlich ist zunächst eine Anerkennung durch Entscheidungsträger/innen und Gremien in Gemeinden, Städten und Landkreisen von *Prozessberatung* als projektübergreifende Begleitung wie sie Kommunale Konfliktberatung darstellt. Denn es zeigt sich, dass sich Gesellschaft immer weniger verwalten lässt. Die kommunalen Entscheidungsträger/innen zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel sind begrenzt, sodass andere (personelle) Ressourcen herangezogen werden müssen, um die Zukunftsfähigkeit von Kommunen herzustellen. Ohne Beteiligung wird dies nicht gehen, wenn nicht nur nach kurzfristigen Lösungen für auftretende Probleme gesucht werden soll. Prozessberatung könnte daher auch helfen, der durch den bestehenden Fokus auf *Fachberatung* grassierenden »Projektitis« und einem Aktionismus zu entkommen. Diese entstehen nämlich daraus, dass Verwaltung häufig in »Säulen« von Zuständigkeiten denkt und handelt. Beratung kann dazu beitragen, dass Verwaltung eine neue Rolle als Koordinatorin von Entscheidungsfindungsprozessen findet und ausfüllt.

Konflikte werden in dieser Handlungslogik als Möglichkeit für Zukunftsentwicklung verstanden und genutzt. In den Beteiligungsprozessen selbst muss sowohl auf Seiten der Prozessanregenden als auch auf Seiten der Beteiligten gleichermaßen der Anspruch erhoben und umgesetzt werden, Diversität in den Blick zu nehmen und Akteure, die sich auf der schwächeren Seite des Machtgefälles befinden, anzuhören und sie dabei zu unterstützen sich einzubringen.

Weitere Informationen zum Verfahren »Kommunale Konfliktbearbeitung«

Der Ansatz der »Kommunalen Konfliktberatung« unterstützt lokale Entscheidungsträger/innen in Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft im Umgang mit Konflikten. Er hilft, sozialen Wandel aktiv zu gestalten, Chancen für ein respektvolles Zusammenleben in den Kommunen zu verbessern und den Erfolg kommunaler Initiativen zu erhöhen. Kommunen spüren zuerst die Folgen gesellschaftlicher Konflikte. Hierauf sind eine Reihe unterschiedlicher Antworten möglich und sinnvoll. Kommunale Konfliktberatung ermöglicht die Einordnung verschiedener Vorgehensmöglichkeiten, ein Verständnis ihrer Wirkungen und schafft einen Zuwachs an Optionen.

Bezugsrahmen für Kommunale Konfliktberatung ist die jeweilige Kommune, d.h. die Gemeinde, die Stadt oder der Landkreis. Kommunale Konfliktberatung unterstützt als systemisches Verfahren Verantwortliche vor Ort dabei, die komplexe Gemengelage und vielfältigen Ursachen lokaler Konflikte zu verstehen. Sie identifiziert Handlungsmöglichkeiten, die von Entscheidungsträger/innen vor Ort gestaltet und von ortsansässigen Beteiligten umgesetzt werden können. Der Auftrag für einen Beratungsprozess erfolgt durch öffentlich mandatierte Personen, z.B. Bürger-

meister/innen. Kommunale Konfliktberatung bezieht jedoch relevante Haupt- und Ehrenamtliche vor Ort mit ein. Die externen Berater/innen initiieren Prozesse, die das kommunale Geschehen konstruktiv beeinflussen. Sie sind Expert/innen für Konflikte und verantwortlich für Rahmen und Prozess. Die Gesellschaft der jeweiligen Kommune bleibt Urheberin notwendiger Veränderungsprozesse.

Auf diese Weise findet Integration der kommunalen Gesellschaft in einem umfassenden Sinne statt, das bedeutet, es geht um die Mobilisierung unterschiedlicher Sektoren in der kommunalen Bevölkerung zum Wohle der Gemeinschaft. Wie dies in der Praxis geschieht, zeigen die Beiträge zur Arbeit des [Forum Ziviler Friedensdienst e.V.](#) in einer norddeutschen Kleinstadt und des [Verein zur Förderung der beruflichen Bildung in der Region Altmark \(West\) e.V.](#) im nördlichen Sachsen-Anhalt ([siehe eNewsletter-Beitrag Berndt/Gatzemeier](#)).

Anmerkungen

- (1) Das Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (<https://www.forumzfd.de/>) ist eine Fachorganisation zu Konflikttransformation und arbeitet seit dem Jahr 1996 in Projekten der Konfliktbearbeitung in deutschen und internationalen Konflikten. Um deutsche Städte und Gemeinden bei der Bewältigung kommunaler Konflikte – vor allem im Kontext von Integration – zu unterstützen, hat das forumZFD das Instrument der [»Kommunalen Konfliktberatung«](#) entwickelt. Für einen zeitlich begrenzten Zeitraum setzt die Organisation externe Beraterinnen und Berater in bislang zehn Städten, Stadtbezirken oder Landkreisen ein, die kommunale Entscheidungsträger/innen in Politik, Verwaltung, Organisationen und anderen Institutionen bei der Gestaltung von Prozessen der Konflikttransformation unterstützen wird.
- (2) Das Programm wird vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds ([AMIF](#)) der Europäischen Union (EU), dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, den beteiligten Kommunen und anderen Partnern finanziert.
- (3) Dies betrifft vor allem Kommunen in den Neuen Bundesländern, in denen viele lokale Vereine in der ersten Hälfte der 1990er Jahre (neu) gegründet wurden.
- (4) Vor allem in den Neuen Bundesländern tätiger Sozial- und Wohlfahrtsverband.
- (5) Unter einem »System« wird hier ein größeres Ganzes verstanden, das aus einzelnen Elementen und ihren Verbindungen miteinander besteht. Das Konfliktgeschehen in einer Kommune kann als ein System beschrieben werden, in dem Haltungen und Handlungen unterschiedlicher Akteure aufeinander wirken und sich gegenseitig beeinflussen. Von diesen Beziehungen wird ein Abbild erstellt, das ein »Modell« darstellt, das zum Verständnis des sich in ständiger Veränderung befindlichen Geschehens beitragen kann.
- (6) Unter »kollektiven Identitäten« versteht man in der Friedens- und Konfliktforschung die Selbst- und Fremdzuschreibung der Zugehörigkeit zu Gruppen anhand statischer, konstruierter Kriterien wie z.B.

Ethnie, Religion etc. denen dann eine Homogenität, wie gemeinsame Eigenschaften oder eine bestimmte Mentalität zugeschrieben wird.

(7) Hierfür wurden in der praxisorientierten Wissenschaft unterschiedliche Modelle entwickelt (das Stufenmodell von Sherry Arnstein, 1969, S.207, den daraus entstandenen Vorschlag von Roger Hart, 1992, S.8, oder den von Michael Wright, Martina Block und Hella von Unger, 2007, S.2).

(8) In Anlehnung an die Strategieguppe Partizipation der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (2003; S.4f.)

Literatur

- Arnstein, Sherry R.(1969) »A Ladder Of Citizen Participation«, Journal of the American Planning Association, 35: 4, 216 — 224.
- Berndt, Hagen/ Lustig, Sylvia (2016): Kommunale Konfliktberatung – ein Beitrag zum Umgang mit Fragen des Zuzugs und der Integration. In: Warndorf, Peter K. (Hrsg): Integration – zwischen Konflikt und Prävention. Münster in Westfalen: MV Wissenschaft.
- Berndt, Hagen/ Korkor, Nadira/ Lustig, Sylvia (2016): Prävention, Deeskalation, Begleitung. In: Spektrum der Mediation, Ausg.62, 2.Qu. 2016, S. 46-49.
- Berndt, Hagen/ Lustig, Sylvia (2014): Kommunale Konfliktberatung. Konzeption zur Beratung von Kommunen im Wandel, hrsg. von Forum Ziviler Friedensdienst, Köln. Download: forumzfd.de/info-group/61.
- Berndt, Hagen (2012): Thema Drosselstraße. Zusammenleben in Osterholz-Scharmbeck, hrsg. von Forum Ziviler Friedensdienst, Köln. Download: forumzfd.de/info-group/61.
- Glasl, Friedrich (1998): Selbsthilfe in Konflikten: Konzepte – Übungen – Praktische Methoden. Stuttgart/ Bern: Haupt Verlag.
- Lustig, Sylvia (2010): »Konfliktpotenziale als Chance«. Vorschlag eines Handlungskonzepts für Integration und gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Universitätsstadt Tübingen, hrsg. von Forum Ziviler Friedensdienst, Köln. Download: forumzfd.de/info-group/61.
- Blandow, Jürgen/ Gintzel, Ulrich/ Hansbauer, Peter (1999). Partizipation als Qualitätsmerkmal in der Heimerziehung. Eine Diskussionsgrundlage. Münster.
- BLK-Programm »Demokratie lernen & leben« (2005): Demokratie-Baustein »Partizipation«, 23.08.2005. www.blk-demokratie.de (abgerufen am 21.5.2018).
- Hart, Roger (1992): Children's Participation: From Tokenism to Citizenship. Florenz: UNICEF.

- Strategieguppe Partizipation der ÖGUT (2003): Checklisten für Rahmenbedingungen und Qualitätskriterien partizipativer Verfahren im öffentlichen Bereich (Arbeitsblätter zur Partizipation 1). Wien: Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik.
- Wright, Michael/ Block, Martina/ Unger, Hella von (2007): Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung. In: Gesundheit Berlin (Hrsg.): Dokumentation 13. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit, Berlin 2007.

Autoren

Hagen Berndt, studierte Indologie, Islamwissenschaft und Kommunikationsforschung in Bonn und Peradeniya (Sri Lanka). Er ist als Trainer und Berater im Bereich Konflikttransformation im In- und Ausland für verschiedene Organisationen tätig.

Bettina Lobenberg, »Master in Intercultural Management« – Vermont, U.S.A.; mehrjährige berufsbegleitende Ausbildungen in der Organisation von Lern- und Veränderungsprozessen, zur Psychodrama Leiterin; Supervisorin und Coach, sowie zur Mediatorin. Erfahrungen: u.a. Leitung einer Personalentwicklungsabteilung, Tätigkeit als interne Organisationsentwicklerin in einem Unternehmen des öffentlichen Rechts, federführende Mitarbeit in einer NGO, in EU-Projekten zur Beförderung der Zusammenarbeit von Zivilgesellschaft und Polizei gegen Fremdenfeindlichkeit und zur grundsätzlichen Verbesserung des interkulturellen Miteinanders.

Kontakt

Forum Ziviler Friedensdienst,
Programm Kommunale Konfliktberatung,
c/o Bart Denys, Programmleiter
E-Mail: denys@forumZFD.de

Bettina Lobenberg
E-Mail: lobenberg@bettina-lobenberg.de
Web: www.bettina-lobenberg.de

Redaktion eNewsletter

Netzwerk Bürgerbeteiligung
c/o Stiftung Mitarbeit
Redaktion eNewsletter
Ellerstraße 67
53119 Bonn
E-Mail: newsletter@netzwerk-buergerbeteiligung.de