

KONFLIKTMANAGEMENT IN KOLUMBIEN

CHRISTIAN WLASCHÜTZ



Gerardo Borbolla / Shutterstock.com

Im Mai 2013 hielt Christian Wlaschütz, der im Rahmen verschiedener Friedensprogramme fünf Jahre in Konfliktregionen Kolumbiens arbeitete, beim ÖBM-Landestreffen Salzburg einen Vortrag über Konfliktmanagement in Kolumbien. Der folgende Artikel soll einen Überblick zum Thema bieten.

KOLUMBIEN

Kolumbien ist ein südamerikanisches Land mit etwa 46 Millionen EinwohnerInnen auf einer Fläche, die dem 13-fachen Österreichs entspricht. Das Land hat seit seiner Unabhängigkeit im Jahr 1820 eine Reihe von internen bewaffneten Konflikten erlebt. Der aktuellste begann vor rund 50 Jahren mit der Gründung von zwei Guerillagruppen als Reaktion auf politischen und ökonomischen Ausschluss.

Seitdem wurden Millionen von Menschen ermordet, verstümmelt, vergewaltigt und vertrieben. Dennoch gibt es unzählige Initiativen, die mutig auf gewaltlose Konfliktbearbeitung, Dialog und Menschenrechte setzen.

POLITISCHE KONFLIKTE

Die Konflikte in diesem Zusammenhang sind vor allem politische, also das Gemeinwesen betreffende. Es geht etwa um die Wiedereingliederung

abgerüsteter KämpferInnen in die Zivilbevölkerung, wobei deren Bedürfnisse jenen der Opfer gegenüberstehen. Der Umgang mit vergangenem Unrecht und letztlich Versöhnung werden hierbei bearbeitet. Da Kolumbien sehr reich an Bodenschätzen ist, ist auch die Ausbeutung durch meist internationale Unternehmen ein Thema. Dabei steht der Umweltschutz, aber auch der Nutzen für die lokale Bevölkerung im Vordergrund. Letztlich geht es aber auch um den Dialog mit den Behörden mit dem Ziel, dass diese die Rechte der Bevölkerung respektieren und aktiv fördern. Die Ausarbeitung von Entwicklungs- und Friedensplänen findet dabei besondere Beachtung.

KONFLIKTMANAGEMENT

Bei sämtlichen dieser Konflikte erweist es sich als hilfreich, das Konfliktsystem zu analysieren, bevor eine Intervention gewagt wird. Die sichtbaren Konfliktsymptome, wie etwa Gewalt oder Kommunikationsabbruch, sind meist nur die Spitze des Eisbergs. Den Begriffen der strukturellen und kulturellen Gewalt folgend, lässt sich relativ mühelos erkennen, dass die Nicht-Befriedigung von Grundbedürfnissen (Ernährung, Gesundheit, Bildung) als Reaktion relativ schnell verschiedene Konflikte hervorruft (Ehe, Familie, Nachbarschaft). Es genügt daher nicht, den einzelnen Konflikt an sich zu betrachten, sondern ihn als Teil eines Unrechtssystems zu sehen, unter dem oft sämtliche Parteien gleichermaßen leiden.

Von großer Bedeutung für die Bearbeitung aktueller Konflikte sind die Erfahrungen der Vergangenheit, die mit bestimmten Konfliktstrategien (Gewalt, Flucht) einhergehen. Ein lang andauernder bewaffneter Konflikt schafft eine „Kultur der Gewalt“, in der die andere Seite schnell zum Todfeind erklärt wird. Für uns gewohnte Konfliktkanäle (Schlichtung, Gerichte) sind weitgehend unbekannt, womit diesbezüglich auch keine positiven Erfahrungen bestehen können.

Bei der Bearbeitung der genannten politischen Konflikte hat sich eine breite Beteiligung der Bevölkerung als wesentlich herausgestellt. Das vermeidet Gerüchte, gibt der Konfliktbearbeitung aber auch die nötige Legitimität. Letztere ist vor allem dann vonnöten, wenn Konfliktmanagement unter den Verdacht gerät, nur eine Besänftigungsstrategie der Mächtigen zu sein. Wenn der Staat also „MediatorInnen“ schickt, die die Bevölkerung vom Nutzen eines Goldunternehmens in ihrer Region überzeugen sollen, dann ist Konfliktmanagement nur eine Strategie der Interessensdurchsetzung. Partizipation, klare Prinzipien, die vorhergehende Schulung in den Rechten der Bevölkerung sowie, wenn gewünscht, die Moderation eines runden Tisches zwischen der Bevölkerung und dem Unternehmen können das Machtungleichgewicht deutlich reduzieren. Information, Allianzen und Vorbereitung sind ja bekanntlich Machtfaktoren.

SCHLUSSBEMERKUNG

Oft wird zur Erklärung von ungewohntem Verhalten das Wort „Kultur“ verwendet. Und tatsächlich gibt es natürlich Praktiken, die darauf zurückzuführen sind. Letztendlich hat man es aber doch mit Menschen mit ihren je verschiedenen Lebensgeschichten und strukturellen Zusammenhängen zu tun. Die analytische Betrachtung des Konfliktsystems und der Aspekte des Unrechts, der Ausbeutung und der Überlastung lassen Konfliktverhalten oft verständlicher erscheinen.



AUTOR

Mag. Christian Wlaschütz, MA
Politikwissenschaftler,
eingetragener Mediator

M: +43 699 8151 7478

christian.wlaschuetz@gmx.at

HOTLINE

WAS TUN BEI KONFLIKTEN?

Mediation – das Verfahren für lösungsorientierte und moderne Konfliktbearbeitung in allen Lebensbereichen.

MEDIATIONSHOTLINE (KOSTENFREI)

0800 88 00 88

Mediation – der bessere Weg zu guten Vereinbarungen

ÖSTERREICHISCHER BUNDESVERBAND FÜR MEDIATION | www.öbm.at

