

Konfliktmanagement-Kongress 2022

Forum 4A: Kommunale Konfliktberatung - Chance und Herausforderung

Referentin: Insa Bloem

Projektleitung, Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung - Verein zur Förderung der Bildung Salzwedel

In diesem Forum gab uns die Referentin zunächst einen Einblick in die Entstehungsgeschichte der Kommunalen Konfliktberatung, die aus der zivilen Friedensarbeit entstanden ist. Zielgruppe sind die Kommunen als Lebensorte der Bürgerinnen und Bürger. Dabei handelt es sich nicht um eine Form der klassischen Mediation, sondern um eine Prozessberatung aus der systemischen Perspektive. Die kommunalen Konfliktberater lösen nicht den Konflikt, sondern unterstützen die lokalen Akteure darin, den Konflikt zu analysieren, eigene Lösungsstrategien zu entwickeln und diese umzusetzen. Getragen wird diese zeitlich befristete „Hilfe zur Selbsthilfe“ von der Annahme, dass die Personen vor Ort am besten in der Lage sind, passgenaue Lösungen unter Einbeziehung lokaler Ressourcen zu entwickeln.

Nachdem der lokale Konflikt an das Kompetenzzentrum herangetragen wurde, was durch Einzelpersonen, oft aber auch durch lokale Akteure wie Vereine oder andere Gruppierungen, selten durch die Verwaltungsspitze selbst geschieht, finden Maßnahmen zur Voruntersuchung statt. Dabei werden die Eckdaten des Konflikts ermittelt, wie beispielsweise Auslöser, Inhalt und Ausmaß des Konflikts, beteiligte bzw. betroffene Personen etc. Im Anschluss ist es erforderlich, dass die Kommune dem Kompetenzzentrum ein Mandat zum Tätigwerden erteilt. Dies geschieht in der Regel durch die Verwaltungsspitze (Ober-/Bürgermeister:in) und legitimiert die sich anschließende Arbeit der kommunalen Konfliktberater. Bei diesen handelt es sich um externe Berater:innen, die - so weit möglich - mit den lokalen Verhältnissen (z.B. bundeslandtypische Besonderheiten der Kommunalverwaltung) bzw. dem Thema des Konflikts (z.B. Nach-Wende-Erfahrungen) vertraut sein bzw. eventuell auf relevante Vorerfahrungen zugreifen können sollten. Gleichzeitig wird darauf geachtet, dass es zu keinen Interessenkonflikten kommt. Die Berater:innen werden durch Supervision und - vor Ort - durch eine Lenkungs-/Steuerungsgruppe aus lokalen Schlüsselfiguren, die möglichst nicht selbst von dem Konflikt betroffen sein sollten, unterstützt. Der nächste Schritt nach der Einholung des kommunalen Mandats sind die sogenannten Hintergrundgespräche. Diese führen die Berater mit Vertreter:innen der Konfliktparteien und Betroffenen. Es handelt sich nicht um standardisierte Interviews, wenngleich Fragetechniken aus dem systemischen Kontext verwendet werden. Je nach Komplexität des Konflikts kann die Anzahl von bis zu 60 Gesprächen erreicht werden. Anhand der Gesprächsprotokolle analysieren die Konfliktberater den Konflikt und besprechen die Ergebnisse mit der Lenkungs-/Steuerungsgruppe.

An dieser Stelle erhielten wir mit einer Gruppenarbeit die Gelegenheit, einmal kurz in die Rolle einer Beraterin bzw. eines Beraters zu schlüpfen. Zu einem tatsächlichen, zu Übungszwecken verfremdeten Konflikt „Zuzug von Flüchtlingen nach A-hausen“ beschäftigten wir uns in Kleingruppen mit den Aussagen von fünf Personen, mit denen ein sogenanntes Hintergrundgespräch geführt worden war. Dabei zeigte sich, dass der Konflikt deutlich facettenreicher war als zunächst gedacht. Es handelte sich also nicht nur um ein „Wir Einheimischen gegen die Fremden“, sondern gerade auch dem Zuzug vorangegangene Entwicklungen und weitere lokale Besonderheiten der betroffenen Kommune hatten erhebliche Auswirkungen auf den Konflikt. Auch die Gesprächspartner:innen hatten eine

durchaus differenzierte Sicht auf den Konflikt, waren gleichzeitig aber auch mitunter durch ihre funktionale Rolle (z.B. Mitarbeiter:in des Landkreises, Lehrer:in, Pastor:in) in eine Richtung beeinflusst. Aus Beratersicht führte zudem jedes Protokoll dazu, dass aufgrund der bisherigen Erkenntnisse erstellte eigene Hypothesen auf den Prüfstand gestellt und teilweise revidiert werden mussten. Diesen Eindruck eines vielschichtigen und facettenreichen Konflikts bestätigte die Referentin mit dem Schaubild zu diesem Konflikt, das auf Grundlage der aus den Hintergrundgesprächen gewonnenen Erkenntnisse entwickelt worden war. Auf Basis dieser Analyse entwickeln die Berater:innen in Zusammenarbeit mit den lokalen Akteuren Strategien für das weitere Vorgehen der lokalen Akteure. Um möglichst viele Personen und Ideen in die Lösungsansätze miteinzubeziehen, kann beispielsweise ein sogenannter Runder Tisch oder eine Zukunftswerkstatt ein Schritt zur Lösung des Konflikts sein. An diesem Punkt sind die Berater:innen im Einzelfall noch unterstützend tätig, befinden sich aber tendenziell auf dem Rückzug.

Die Finanzierung der Kommunalen Konfliktberatung erfolgt ganz überwiegend durch Mittel zur Projektförderung, aber es muss auch ein kommunaler Eigenanteil - im Einzelfall indirekt über einen lokalen Akteur, z.B. Verein - geleistet werden.

Insgesamt erscheint die Kommunale Konfliktberatung als eine sehr anspruchsvolle „Spielart“ der Mediation, in der Elemente wie „Kommunikation auf Augenhöhe“, „Allparteilichkeit“ und „Perspektivwechsel“ eine große Rolle spielen. Gerade in diesen gesellschaftlich spannungsreichen Zeiten erscheint sie als ein aufwändiges, aber lohnendes und nachhaltiges Instrument zur Konfliktlösung im kommunalen Bereich.

Heike Glowienka, Berichterstatteerin