

Forum Ziviler Friedensdienst e.V.

# *Stadtgesellschaft zwischen Pluralismus und Polarisierung – Möglichkeiten der Kommunalen Konfliktberatung*

Tessa Brielmayer, Piet van Riesenbeck

**Praxismonitoring**  
Praxisprojekte im Profil

## Die Idee der Kommunalen Konfliktberatung

Konflikte greifbar machen, Gefühle der Überforderung und Frustration mindern und konstruktive Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung aufzeigen – das sind drei Ziele des Praxisansatzes der Kommunalen Konfliktberatung. Der Ansatz schließt dort an, wo althergebrachte Gesellschaftsverständnisse in Frage gestellt werden (Lustig & Berndt, 2014, S. 7).

Der „heiße Herbst“ und der „Wut-Winter“ sind dem Verständnis der Kommunalen Konfliktberatung nach Reaktionen auf die akuten, globalen Herausforderungen, die sich auf der kommunalen Ebene, in den sozialen Räumen einer Stadtgesellschaft niederschlagen und Reibung erzeugen – Reibungen, die Eskalationspotenziale in sich tragen und damit in einer gewaltgeprägten Austragung der Krisen- beziehungsweise Konfliktsituation münden können.

Diese globalen Herausforderungen verändern Lebensrealitäten vor Ort – in der Kommune, in dem Stadtquartier und der Nachbarschaft. Die Kommunale Konfliktberatung bietet lokalen Entscheidungsträger\*innen und Schlüsselakteur\*innen Unterstützung bei der Bewältigung dieser Herausforderungen und entstehenden Veränderungsprozesse.

„Konflikt als Chance“ ist daher ein Kernelement der Kommunalen Konfliktberatung. Dieses Element spiegelt die positive Haltung gegenüber Konflikten wider und betont das den Konflikten inhärente Potenzial für soziale Veränderung und gesellschaftlichen Wandel:

*„Konflikte sind unvermeidlich im Zusammenleben von Menschen. Sie können notwendig sein, um veraltete Strukturen zu überwinden und Platz für Neues zu schaffen. Dazu müssen sie jedoch konstruktiv im Sinne ziviler Konfliktbearbeitung ausgetragen werden“ (Forum Ziviler Friedensdienst e. V., 2017, S. 4).*

Beginnend mit dem Pilotprojekt „Gewalt vorbeugen – Gemeinschaft schaffen“ in den Jahren 2006 bis 2009, wurden vielzählige Kommunen zu und in verschiedensten Konfliktlagen beraten (vgl. Forum Ziviler Friedensdienst e.V., 2017; Forum Ziviler Friedensdienst e.V., 2009). Derzeit werden dabei insbesondere Konflikte rund um Migration und gesellschaftliche Integration in den Blick genommen, doch auch der demografische Wandel,

Infrastrukturmaßnahmen, Natur- und Umweltschutz und administrative und politische Neuordnung von Verwaltungen können Konfliktlinien zeichnen und mit der Kommunalen Konfliktberatung bearbeitet werden (Lustig & Berndt, 2014, S. 9).

Mit dem Pandemiegesehen der vergangenen Jahre, den (un)mittelbaren Auswirkungen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine sowie der sogenannten „Klimakrise“ hat sich in der kollektiven Wahrnehmung das Bild der „Dauerkrise“ verfestigt. In Reaktion wirken insbesondere Antifeminismus, Ausländer\*innenfeindlichkeit, Antisemitismus und Verschwörungserzählungen zunehmend in die verschiedensten (nicht-)politischen Milieus hinein und dienen als Brückenideologien zu radikalisierten, politischen Extremismen (Decker et al., 2023).

Aus dieser Sachlage der „Dauerkrise“ beziehungsweise der „Multiplen Krisen“ ergibt sich jene Problematik, die das Thema der diesjährigen MOTRA-K an der Hochschule Fresenius in Wiesbaden war. Zum Thema „Multiple Krisen ... Multiple Radikalisierung?“ waren zahlreiche Gäste aus Radikalisierungsforschung und Präventionspraxis geladen, um im Rahmen ziviler Sicherheitsforschung gewaltaffine Radikalisierung und ihre Hintergründe zu beleuchten (Monitoringsystem und Transferplattform Radikalisierung, 2023).

Dieser Beitrag soll im Folgenden aufzeigen, wie der Praxisansatz der Kommunalen Konfliktberatung vor Ort in Kommunen anschließen und diese Konfliktlage auffangen kann und so zu der Prävention und Bekämpfung von radikalisierten Gewalt in Deutschland beitragen kann.

## Multiple Krisen ... Multiple Radikalisierung?

*„Die Konfliktforschung kennt Polarisierung, Ausschluss, Schuldzuweisung und Abwertung als Hinweise auf Eskalation in nicht bearbeiteten Konflikten.“ (Gatzemeier & Berndt, 2022, S. 192)*

Der Ansatz der Kommunalen Konfliktberatung versteht „Multiple Krisen ... Multiple Radikalisierung?“ als eine Frage der Krisenregulierung. Stehen Krisen für einseitig oder nicht bearbeitete Konflikte, lassen sich

Radikalisierungen als einen Hinweis auf fortgeschrittene Eskalation dieser Krisen beziehungsweise Konflikte deuten, beispielsweise in Form von steigender Zustimmung zu den oben genannten Brückenideologien, wie durch die Leipziger Autoritarismusstudie 2022 festgestellt (Decker et al., 2023). Dies zeigt die Dringlichkeit ausgebliebener Konfliktbearbeitung auf.

Werden Polarisierung und Radikalisierung als Phänomene einer vorangeschrittenen Eskalation unbearbeiteter Konflikte verstanden, ist es für die Konfliktbearbeitung notwendig, an dem entsprechenden Eskalationspotenzial anzuknüpfen. Der Konfliktforscher Friedrich Glasl entwickelte dazu ein Phasenmodell mit neun Stufen der Konflikteskalation (Glasl, 2010, S. 120). Das Modell geht davon aus, dass in frühen Phasen einer Konflikteskalation Selbsthilfe möglich ist sowie externe Unterstützung hilfreich sein kann, „damit beteiligte Konfliktparteien aus ihrem eigenen Verfangensein in Konfliktodynamiken herausfinden können, ein gemeinsames Verständnis entwickeln und in die Lage versetzt werden, gemeinsam an tragfähigen Lösungen zu arbeiten“ (Gatzemeier & Berndt, 2022, S. 192).

Das Phasenmodell nach Glasl kann eine erste Orientierung für einzuleitende Maßnahmen geben. Ist etwa bereits ein Gesichtsverlust geschehen oder befinden sich Konfliktparteien in einer Spirale von Drohung und Gegendrohung, kann externe Prozessbegleitung wie die Kommunale Konfliktberatung mehr leisten als eine Maßnahme der Selbsthilfe (Glasl, 2010, S. 138). In diesem Sinne können rechtzeitig eingeleitete Maßnahmen der zivilen Konfliktbearbeitung präventiv, aber auch kurativ auf Polarisierung, Ausschluss, Schuldzuweisung und Abwertung einwirken. Dahinter steht das Bestreben der Kommunalen Konfliktberatung, einen Raum zu schaffen, in dem sich Konfliktparteien gehört fühlen und sich einander konstruktiv begegnen können (siehe unter „Allparteilichkeit“).

Kommunen als das „erste Gesicht des Staates“ (Maaß & Maser, 2022, S. 16) sind in besonderem Maße Austragungsort der globalen Herausforderungen unserer Zeit und Schauplatz der gesamtgesellschaftlich notwendigen Anpassungsleistungen (ebd.). In diesem Sinne sind sie in gleichem Maße geeignet, diese Herausforderungen in Unterstützung mit ausgebildeten Konfliktberater\*innen und prozessorientierter Beratung zu bewältigen. Diese Möglichkeit bietet der praxisorientierte Ansatz der Kommunalen Konfliktberatung.

## Ablauf und Bestandteile der Kommunalen Konfliktberatung

Wie ein solcher Beratungsprozess in der Praxis abläuft, hängt zu großen Teilen von den individuellen Anforderungen der Situation in der jeweiligen Gemeinde ab. Die Berater\*innen passen ihr Vorgehen dem lokalen Kontext an. In der Publikation „Kommunale Konfliktberatung. Grundsätze und Praxis“ (K3B & Forum Ziviler Friedensdienst e.V., 2022, S. 13) wird ein idealtypischer Ablauf der Prozessberatung abgebildet.

Dieser beginnt damit, dass zwischen Berater\*innen und Entscheidungsträger\*innen ein wechselseitiges Vertrauensverhältnis etabliert wird und die Erwartungshaltungen geklärt werden. Daraufhin erfolgt eine offizielle Mandatierung durch demokratisch legitimierte Entscheidungsträger\*innen. In offenen Hintergrundgesprächen erhalten Bürger\*innen und Akteur\*innen dann die Möglichkeit, ihre Perspektiven in den Prozess mit einzubringen.

Ein erster „Meilenstein“ des Beratungsprozesses ist die System- und Konfliktanalyse (SKA). Hierfür tragen die Prozessbeteiligten die vielfältigen Ursachen für die lokalen Spannungen zusammen und machen zugrunde liegende Dynamiken deutlich. Die SKA hilft auch dabei, vorhandene Ressourcen im System ans Tageslicht zu bringen. Unter Anleitung der Berater\*innen erarbeiten die Prozessbeteiligten im Anschluss auf Grundlage der SKA Handlungsoptionen für ihre Kommune.

Das Vorgehen der Berater\*innen während des Prozesses basiert dabei auf fünf Grundsätzen, die zusammen „das Beratungssetting, den Beratungsfokus und die Beratungsforum“ definieren und der Kommunalen Konfliktberatung dadurch einen klaren Rahmen geben (Maaß & Maser, 2022, S. 14).

### *Kommune im Fokus*

Städte, Gemeinden und Landkreise sind der Bezugsrahmen für die Kommunale Konfliktberatung. Maaß und Maser begründen diesen Fokus mit der besonderen Rolle, die diese Ebene bei der Bewältigung globaler und nationaler Herausforderungen spielt (ebd. S. 16). Sie gehen davon aus, dass ein gemeinschaftliches Aushandeln von Konflikten hier aus diesem Grund besonders wichtig ist. Dort, wo kommunale Strukturen zur



Konfliktbearbeitung an ihre Grenzen stoßen – etwa, weil die Zuständigkeit für Probleme über den kommunalen Rahmen hinausgeht –, kann die Kommunale Konfliktbearbeitung dabei helfen, Bearbeitungsstrukturen anzupassen oder neue zu entwickeln.

Dazu muss der Auftrag zur Bearbeitung von Konflikten durch die Erteilung eines entsprechenden Mandates von einem/einer demokratisch gewählten Amtsträger\*in auf die Trägerorganisation der Kommunalen Konfliktberatung ausgeweitet werden. So wird der Aufbau von Parallelstrukturen vermieden. Das Beratungsmandat bezieht sich allerdings in der Logik des systemischen Beratungsansatzes nicht allein auf den/die legitimierende Entscheidungsträger\*in, sondern auch auf weite Teile der kommunalen Zivilgesellschaft, auf deren Beteiligung der Beratungsprozess angewiesen ist (ebd. S. 16 f.).

### *Konflikt im Fokus*

Der Kommunalen Konfliktberatung liegt ein konstruktives Konfliktverständnis zugrunde (ebd. S. 17). Dem Konflikt wird demnach eine wichtige Rolle bei der Bewältigung gesellschaftlicher Veränderungsprozesse und bei der Aushandlung verschiedener Interessen zugeschrieben. Ziel des Beratungsprozesses ist nicht die Lösung des Konfliktes, sondern seine Transformation. Die Kommunale Konfliktberatung orientiert sich am oben beschriebenen Phasenmodell nach Glasl (Glasl, 2010, S. 120). Die Beratungsteams treten demnach in einer Situation in den Konflikt ein, an der die Konfliktparteien sich außer Stande sehen, einen Weg aus den Eskalationsdynamiken zu finden. Sie unterstützen die Konfliktbeteiligten sowie weitere Betroffene in einer solchen Situation mit einem „externen, professionellen und unabhängigen Blick“ (Maaß & Maser, 2022, S. 18) auf das Konfliktgeschehen. Ihr Ziel ist es, „Konflikte im eigenen Fokus zu halten, um sie bei den Beteiligten in den Fokus bringen zu können“ (ebd. S. 17).

Die Beratungsteams versuchen, in der Kommunalen Konfliktberatung konfliktensibel zu arbeiten. Das heißt: Sie versuchen, sich die Problematik bewusst zu machen, dass ihr Eingreifen potenziell auch zur Verschlechterung der Situation beitragen kann, und versuchen deshalb, „die Wechselwirkungen zwischen Beratung und Konfliktgeschehen zu beobachten“ (ebd. S. 19). Sie unterstützen genauso alle weiteren Prozessbeteiligten dabei, ihr eigenes Verhalten in diesem Sinne zu reflektieren.

### *Systemische Perspektive*

In der Kommunalen Konfliktberatung finden sich wichtige Ideen des systemischen Beratungsansatzes wieder. Sie nimmt die Kommune als komplexes soziales Gefüge wahr und die vielschichtigen Interessen und Beziehungen in den Blick, die sich darin abspielen. Verschiedene Akteur\*innen dieses Systems bringen ihre jeweiligen Perspektiven in den Beratungsprozess ein und werden bei der Konfliktbearbeitung unterstützt (ebd.).

Anstelle von einfachen linearen Erklärungsmustern versucht die Kommunale Konfliktberatung herauszuarbeiten, wie vielfältige Faktoren das Verhalten der Akteure - und somit das Konfliktgeschehen - beeinflussen. Dabei bezieht sie auch übergeordnete Rahmenbedingungen mit ein, die sich beispielsweise auf einer höheren Verwaltungsebene abspielen (ebd. S. 20).

Die systemische Perspektive fördert dabei immer wieder unerwartete Erkenntnisse zu Tage. So kann ein Konflikt, der an einer Stelle eines Systems eskaliert, seinen Ursprung an einer ganz anderen Stelle haben. Ebenso können die Handlungen eines/einer Akteurs/Akteurin bei einer solch ganzheitlichen Betrachtung sowohl als Ursache als auch als Wirkung Eingang in die Analyse finden. Der Blick auf das „große Ganze“ erlaubt ein tieferes Konfliktverständnis als Grundlage für zielgerichtete Lösungsansätze. Er macht die Kommunale Konfliktberatung auch als Ergänzung zu punktuellen Interventionen (zum Beispiel Trainings) attraktiv (ebd.).

Ihrem systemischen Ansatz folgend, basiert die Kommunale Konfliktberatung auch auf dem Konzept des sozialen Konstruktivismus. Demnach gibt es in einem sozialen System keine allgemeingültigen, objektiven Wahrheiten. Menschen konstruieren sich ihre Welt vielmehr nach ihren eigenen Erfahrungen innerhalb des Systems, entwickeln dadurch ihre eigenen Handlungslogiken und ihre eigene Perspektive auf Konflikte. Indem diese vielfältigen Perspektiven mit einbezogen werden, entsteht ein umfassendes Bild des Konfliktgeschehens. Gegenseitiges Verständnis für diese Perspektiven und ihre Entstehungskontexte zu schaffen, ist ein wichtiges Element des Beratungsprozesses (ebd. S. 21).

Als „Expert\*innen für ihre eigene Situation“ nehmen lokale Akteur\*innen in der kommunalen Konfliktberatung die zentrale Rolle ein. Sie entscheiden im

Prozess, welche Konflikte in den Vordergrund gestellt werden und welche Ressourcen eingesetzt und welche Maßnahmen umgesetzt werden (ebd.).

### *Prozessberatung*

Die Aufgabe der Berater\*innen besteht vor diesem Hintergrund darin, die lokalen Akteur\*innen bei der Erarbeitung ihrer eigenen Lösungsansätze zu unterstützen und Vorschläge zur Gestaltung eines Erarbeitungsprozesses einzubringen. Die Kommunale Konfliktberatung lässt sich deshalb auf dem Feld der professionellen Beratung der Prozessberatung zuordnen und grenzt sich dagegen von der Expert\*innenberatung ab, bei welcher die Berater\*innen selbst Lösungsansätze anbieten (ebd. S. 21 f.). Das Beratungsteam kann dabei auch als Vermittler zwischen verschiedenen lokalen Akteursgruppen auftreten, etwa wenn eine Konflikteskalation dazu geführt hat, dass die direkte Kommunikation zwischen diesen Gruppen abgerissen ist. Es kann in so einer Situation entweder direkt vermitteln oder die einzelnen Gruppen dabei unterstützen, das eigene Verhalten sowie die Handlungslogiken der Gegenseite besser zu reflektieren. So kann es etwa auch dazu beitragen, dass lokale Instrumente zur Konfliktbearbeitung ihre Handlungsfähigkeit wiedererlangen.

Darüber hinaus kann der Beratungsprozess dazu beitragen, die Konfliktkompetenz der lokalen Akteur\*innen auf lange Sicht zu stärken (siehe unten). Durch ihr aktives Mitwirken im Prozess können sich die Konfliktbeteiligten mit den Grundsätzen der Kommunalen Konfliktberatung auseinandersetzen und machen eigene Erfahrungen in der Konfliktbearbeitung. Gleichzeitig kann das kommunale System von neuen Verknüpfungen und Beziehungen profitieren, die durch die gemeinsame Arbeit am Beratungsprozess entstehen (ebd. S. 22).

### *Allparteilichkeit*

Die Berater\*innen der Kommunalen Konfliktberatung treten im Prozess mit einer allparteilichen Haltung auf. Das heißt: Sie haben den Anspruch, die Positionen aller Prozessbeteiligten gleichermaßen zu vertreten. Im Gegensatz zu einer neutralen Haltung beinhaltet die Allparteilichkeit auch den Einsatz für alle Prozessbeteiligten und ein Interesse an der Entwicklung des Konfliktes (ebd. S. 22 f.).



Die Berater\*innen versuchen, Vertrauensverhältnisse zu allen Parteien zu etablieren, und profitieren dabei von ihrer Rolle als Außenstehende. Sie können dadurch gegenüber Akteur\*innen unbequeme Themen ansprechen und Standpunkten Raum verschaffen, die nicht denen des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin entsprechen. Die allparteiliche Haltung trägt zur Wertschätzung unterschiedlicher Sichtweisen bei und vermittelt den Konfliktparteien nach Möglichkeit das Gefühl, dass ihre Sichtweisen als legitim wahrgenommen werden. Dadurch soll ein vertrauensvoller Raum für konstruktive Gespräche geschaffen werden (ebd. S. 23).

In der Kommunalen Konfliktberatung ist es besonders wichtig, dass diese Allparteilichkeit auch für die mandatsgebende Partei gilt. Auch wenn der/die Bürgermeister\*in einer Kommune beispielsweise formell als Auftraggeber\*in des Beratungsteams gilt, hat dieses ausdrücklich nicht die Aufgabe, seine/ihre Standpunkte zu priorisieren. Im Gegenteil bedeutet Allparteilichkeit vielmehr, dass gerade auch die Gruppen am Gestaltungsprozess teilhaben, die bislang weniger Gehör fanden (ebd.).

An ihre Grenzen stößt das Prinzip der Allparteilichkeit dort, wo „Personen oder Gruppen gezielt Diskriminierung oder Ausgrenzung legitimieren“, wie Maaß und Maser feststellen (ebd. S. 24). Insbesondere dann, wenn Akteure Verständigungsprozesse „gezielt und strategisch“ sabotieren, endet für Beratungsteams das Gebot der Allparteilichkeit (ebd.). Dies stellt die Kommunale Konfliktberatung in Radikalisierungskontexten einerseits vor enorme Herausforderungen, ist aber zugleich notwendig, um den Prozess vor der Vereinnahmung durch extremistische Kräfte zu schützen.

Diese fünf Grundsätze gelten in der Kommunalen Konfliktberatung als „Leitplanken beraterischen Handelns“. Sie wurden auf der Grundlage jahrelanger empirischer Erfahrung und unter Bezug auf die zugrunde liegenden theoretischen Konzepte in Kooperation zwischen Konfliktberater\*innen, -forscher\*innen und Vertreter\*innen der Trägerorganisation entworfen, um den Ansatz gegenüber anderen abzugrenzen und dessen Qualitätsanspruch zu gewährleisten.

## Arbeitsbereiche der Kommunalen Konfliktberatung

Die Arbeitsbereiche der Kommunalen Konfliktberatung sind vielfältig. Die Kerntätigkeit ist die Beratung von Kommunen und Landkreisen beziehungsweise Schlüsselakteur\*innen vor Ort zur Bewältigung der oben beschriebenen Konfliktlagen sowie die Qualitätssicherung dessen durch Begleitgespräche und Supervision. Diese Kerntätigkeit wird von freiberuflichen Konfliktberater\*innen durchgeführt.

Die Projektarbeit der Kommunalen Konfliktberatung legt gleichzeitig einen Fokus auf die Kooperation mit Land und Bund, die Bereiche Lehre, Forschung und Weiterbildung sowie auf die Multiplikation des Ansatzes.

Auf Landes- und Bundesebene wird für die Bedeutung und Notwendigkeit von lokaler Konfliktbearbeitung sensibilisiert. Durch die Institutionalisierung von Konfliktbearbeitung kann eine Hebelwirkung einsetzen, welche für die konstruktive Bearbeitung von zukünftigen Krisen und Konflikten ausschlaggebend sein kann.

In den Bereichen Lehre, Forschung und Weiterbildung werden die Arbeit an dem Ansatz der Kommunalen Konfliktberatung sowie die Verbreitung des Ansatzes umgesetzt. Dies geschieht durch Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen, durch partizipative Forschungsprojekte und (Block-) Seminare für Nachwuchskräfte. So zum Beispiel das Projekt „Kommunale Konfliktberatung und partizipative Konfliktforschung“: Es wird durch das Forum Ziviler Friedensdienst e.V. und den Lehrstuhl Politikwissenschaft, Friedens- und Konfliktforschung der Universität Augsburg durchgeführt und beforscht partizipativ Funktionslogiken der Kommunalen Konfliktberatung (vgl. Universität Augsburg, 2023). Das Forschungskonsortium veröffentlichte unter anderem dieses Jahr den Artikel „Wenn es knallt. Konfliktforschung und Konfliktberatung im Dialog“ (Lustig et al., 2023).

Die Multiplikation des Ansatzes umfasst die Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit des Ansatzes Kommunale Konfliktberatung. Ein wesentlicher Baustein ist die enge Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung des VFB Salzwedel. Das Forum Ziviler Friedensdienst und das Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung des VFB Salzwedel kooperieren seit 2016 auf strategischer sowie operativer

Ebene. Auch hier wird gemeinsam an der Weiterentwicklung und Standardisierung des Ansatzes der Kommunalen Konfliktberatung gearbeitet. Eine besondere Rolle spielt dabei die Verankerung von Erfahrungen aus der Praxis in die Konzeptionierung des Ansatzes der Kommunalen Konfliktberatung.

## Ziele der Kommunalen Konfliktberatung

Die Kommunale Konfliktberatung verfolgt auf der Prozessebene das Ziel, die zu Beratenden dabei zu unterstützen, konkrete Handlungsoptionen zu entwickeln, die auf eine (gewaltfreie) Transformation des Konfliktes hinwirken (K3B & Forum Ziviler Friedensdienst e.V., 2022, S. 13). Dies wird möglich, weil mithilfe der systemischen Intervention ein Raum geschaffen wird, in dem Konflikte offen angesprochen werden können. Hier werden Akteur\*innen besonders gestärkt, die Interesse an einer konstruktiven Bearbeitung des Konfliktes haben. Diese Akteur\*innen werden dabei unterstützt, ihre Interessen zu formulieren, zu verhandeln und in den Prozess einzubringen (Lustig & Berndt, 2014, S. 34). Sie können die Perspektiven und Interessen anderer Akteur\*innen wahrnehmen und Zusammenhänge erkennen, die neue Lösungswege eröffnen.

Langfristig zielt die Kommunale Konfliktberatung darauf ab, in den zu beratenden Kommunen nachhaltige Strukturen zur konstruktiven Konfliktbearbeitung zu etablieren (K3B & Forum Ziviler Friedensdienst e.V., 2022, S. 13). Die positiven Effekte der Beratung sollen also über die Dauer des Beratungsprozesses und den konkreten Konfliktraum hinausgehen. Beteiligte Akteur\*innen können unter anderem so die zugrunde liegende Wirkungslogik „die Potenziale von vernetztem Arbeiten“ erkennen und diese auf andere Bereiche übertragen. Sie können ebenso die neu geschaffenen Kommunikationswege und Netzwerke weiter nutzen. Zudem gehen Lustig und Berndt (2014, S. 35) von einer langfristigen Verankerung von konfliktsensiblen Handeln aus, das sich dauerhaft auf die lokale Kommunikationskultur auswirken kann, was ein zentrales Wirkungsziel der Kommunalen Konfliktberatung ist.

## Multiple Radikalisierung ... Multiple Krisen?

Die Kommunale Konfliktberatung ist ein niedrigschwelliger, innovativer Ansatz zur Bearbeitung und Transformation von Konflikten in Kommunen und Stadtgesellschaften. Die externe, allparteiliche Beratung durch qualifizierte Konfliktberater\*innen unterstützt kommunale Akteur\*innen in dem Unterfangen, Konflikte und Krisen „anzugehen“. In dem Ansatz wirken Elemente der systemischen Beratung und gewaltfreien Konfliktbearbeitung zusammen.

Besonders macht den Praxisansatz der Kommunalen Konfliktberatung das Verständnis von Konflikt als Chance und Indikator. Multiple Radikalisierungen können so als Hinweis auf multiple unbearbeitete Krisen gelesen werden. Unbearbeitete Krisen beziehungsweise Konflikte gefährden langfristig den gesellschaftlichen Zusammenhalt, auch in Deutschland. Mit den Grundsätzen „Kommune im Fokus“, „Konflikt im Fokus“, „systemische Perspektive“, „Prozessberatung“ und „Allparteilichkeit“ plädiert der Ansatz für eine holistische Bearbeitung ebenjener Krisen und Konflikte und kann so zur Stärkung gesellschaftlicher Gleichheit, Teilhabe und Gerechtigkeit beitragen.

*„Sich Konflikten zu stellen, positive Erfahrungen im konstruktiven Umgang mit Konflikten und dem respektvollen Miteinander von Konfliktparteien zu sammeln, dient dem friedlichen Zusammenleben. [...] Denn Konflikte haben wir sowieso – auf den Umgang kommt es an“ (K3B & Forum Ziviler Friedensdienst e.V., 2022, S. 50).*

## Literatur

- Decker, O., Kiess, J., Heller, A. & Brähler, E. (2023). *Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten*. Gießen: Psychosozial Verlag.
- Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (2009). *Integration in Quakenbrück. Vorschlag eines Handlungskonzepts*. Idstein: meinhardt Verlag.
- Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (2012). *Thema Drosselstraße – Zusammenleben in Osterholz-Scharmbeck*. Idstein: meinhardt Verlag.
- Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (2017). *Leitbild*. Köln: Forum Ziviler Friedensdienst e.V.
- Gatzemeier, U., Berndt, H. (2022). Integration und Teilhabe: Kommunale Konflikte als Aufgabe und Chance. In S. Hohnstein, H. Langer, & M. Zschach (Hrsg.), *Lokale Konflikte in der Migrationsgesellschaft. Konflikterscheinungen und Konfliktberatung* (S. 185-204). München: Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Glasl, F. (2010). *Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte. Übungen. Praktische Methoden*. Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.
- K3B (Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung) VFB Salzwedel e.V., Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (2022). *Kommunale Konfliktberatung: Grundsätze und Praxis*. Salzwedel, Köln: VFB Salzwedel e.V., Forum Ziviler Friedensdienst e.V.
- Maaß, G., Maser, A. (2022). Grundsätze der Kommunalen Konfliktberatung. In K3B (Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung) VFB Salzwedel e.V., Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (2022). *Kommunale Konfliktberatung: Grundsätze und Praxis* (S. 14-25). Salzwedel, Köln: VFB Salzwedel e.V., Forum Ziviler Friedensdienst e.V.
- Lustig, S., Berndt, H. (2014). *Kommunale Konfliktberatung. Konzeption zur Beratung von Kommunen im Wandel*. Köln: Forum Ziviler Friedensdienst e.V.
- Lustig, S., Pauls, C., Weller, C. & Zöhrer, M. (2021). Wenn es knallt. Konfliktforschung und Konfliktberatung im Dialog. In K. Großmann, K. Budnik, A. Haase, C. Hedtke & A. Krahmer (Hrsg.), *An Konflikten wachsen oder scheitern? Beiträge zur Reflexion eines komplexen Phänomens*. Erfurt: Fachhochschule Erfurt.
- Monitoringsystem und Transferplattform Radikalisierung (2023). Programmheft 2023. Abgerufen von <https://www.motra.info/wp-content/uploads/2023/02/MOTRA-K-Programm2023.pdf>
- Universität Augsburg (2023). *KomPa – Kommunale Konfliktberatung und Partizipative Konfliktforschung*. Abgerufen von <https://www.uni-augsburg.de/de/fakultaet/philsoz/fakultat/powi-friedens-und-konfliktforschung/forschung-projekte/aktuelle-forschungsprojekte/forschungsbereich-konflikt-friedens-und-gewaltforschung/kompa/>

