



Orientierungsrahmen

Konfliktsensibles Handeln
in der Auslandsarbeit

Serviceblatt

»»SERVICE	Checklisten
9	Fragen für die Prüfung nach dem Do no harm-Konzept
20	Kurzprüfung von Projekten und Programmen
22	Leitfragen zur Konfliktanalyse (Konfliktrahmen, Akteure, Konfliktthemen und Einstellungen, Beziehungen innerhalb und unter Konfliktparteien, Konfliktentstehung /-ursachen, Konfliktverlauf / Konfliktodynamik, bisherige Art der Konfliktbewältigung)
24	Die Do no harm-Matrix
25	Leitfragen für die Wirkungsanalyse nach dem Do no harm-Konzept
25	Schritt 1: Verstehen des Konfliktkontextes
25	Schritt 2: Analyse der trennenden Faktoren und der Quellen für Spannungen
26	Schritt 3: Analyse der verbindenden Faktoren und der lokalen Kapazitäten für den Frieden
26	Schritt 4: Analyse des Projekts
28	Schritt 5: Analyse der Wirkungen des Projekts auf den Konfliktkontext
31	Indikatorenkatalog nach Spelten
31	A Strukturelle Konfliktfaktoren und Krisenpotenziale
32	B Zukünftige Belastungen durch Modernisierungs- oder Transformationsprozesse
32	C Konfliktbearbeitungsstrategien und Gewaltpotenziale
33	Auswertung

»»SERVICE	Praxis
14	Projektbeispiel Mosambik / Evangelischer Entwicklungsdienst
14	Projektbeispiel Afghanistan / Deutsche Welthungerhilfe
15	Projektbeispiel Zypern / US-amerikanisches NRO-Netzwerk
17	Lessons learnt Deutsche Welthungerhilfe
18	Kampagne »Überleben – Frauensache« – Frauen in bewaffneten Konflikten / Deutsche Welthungerhilfe

In der überwiegenden Mehrzahl der Länder und Förderbereichen, in denen sich die Deutsche Welthungerhilfe engagiert, spielt die Bewältigung von Konflikten unterschiedlichster Natur eine maßgebliche Rolle. Einerseits haben zum Ende des 20. Jahrhunderts Naturkatastrophen und innerstaatlich gewaltsam ausgetragene Konflikte deutlich zugenommen. Andererseits führt eine zunehmende Verknappung der Ressourcen, insbesondere beim Zugang zu Land und Wasser, vermehrt zu Konflikten. Ein konfliktsensibles Handeln ist daher nicht allein in denjenigen Ländern und Regionen relevant, in denen aktuelle Konflikte gewaltsam ausgetragen werden, oder die sich in einer Post-Konfliktphase befinden. Es ist für die Arbeit der Deutschen Welthungerhilfe in ihren Auslandsprogrammen generell und zunehmend wichtig.

Frauen und Männer sind unterschiedlich von Konflikten betroffen, und nicht selten eskaliert die Gewalt gegen Frauen. Deshalb ist es wichtig, das in der Gesellschaft vorherrschende Verhältnis der Geschlechter und das Rollenverständnis von Frauen und Männern sowie deren Bedürfnisse, Potenziale und Zukunftserwartungen im Projektgeschehen aufmerksam zu berücksichtigen.

Die Deutsche Welthungerhilfe verankert das konfliktsensible Projektmanagement als Querschnittsthema in ihren Auslandsprogrammen. »Do no harm« ist ein wichtiges Instrument, um alle Beteiligten von vorne herein in die Planung und die Durchführung von Entwicklungsprojekten mit einzubeziehen und konfliktsensibel zu agieren.

Der Orientierungsrahmen »Konfliktsensibles Handeln in der Auslandsarbeit« stellt in erster Linie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Gremien, unseren externen Fachkräften und unseren Partnerorganisationen in den jeweiligen Ländern ein notwendiges Handlungskonzept und praktisches Handwerkszeug zur Verfügung. Checklisten und Leitfragen unterstützen die Anwendung von »Do no harm« bei der Planung, der Durchführung und beim Monitoring der Programme und Projekte. Er richtet sich aber auch an international tätige Akteure, die damit über die Inhalte der Arbeit der Deutschen Welthungerhilfe auf diesem Gebiet informiert werden.

Manfred Hochwald
Bereichsleiter Programme und Projekte

Liste der Abkürzungen und Akronyme	4
1 Ausgangslage und veränderte Rahmenbedingungen	5
2 Begriffsklärung und Ansätze der Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung	7
2.1 Das Grundverständnis von Konflikt und Frieden	7
2.2 Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung	7
2.3 Konzeptionelle Ansätze	8
2.3.1 Do no harm-Konzept	8
2.3.2 Local Capacities for Peace	10
2.3.3 Peace and Conflict (Impact) Assessment	10
2.3.4 Ebenenmodell nach Lederach	10
2.3.5 Multi-Track-Diplomacy	10
3 Entwicklungszusammenarbeit und Humanitäre Hilfe im Kontext von Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung	11
3.1 Das Spannungsfeld von Konfliktbearbeitung und Konfliktausblendung	11
3.2 Ansatzpunkte für eine konfliktsensible Gestaltung von Maßnahmen	12
3.3 Interventionen in der humanitären Hilfe	13
3.4 Interventionen in der Entwicklungszusammenarbeit	13
4 Die Arbeit der Deutschen Welthungerhilfe im Bereich Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung	16
4.1 Die Position der Deutschen Welthungerhilfe	16
4.2 Bisherige Erfahrungen und »lessons learnt« für konfliktsensibles Projektmanagement. . .	16
4.3 Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit	18
5 Die Umsetzung von Programmen und Projekten im Bereich der Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung	19
5.1 Prinzipien der konfliktsensiblen Gestaltung von Maßnahmen	19
5.1.1 Allgemeingültigkeit von Menschenrechten	19
5.1.2 Notwendigkeit der Inklusivität	19
5.1.3 Geschlechtergerechtigkeit	19
5.2 Instrumente und Methoden	20
5.2.1 Die Kurzprüfung von Projekten und Programmen	20
5.2.2 Konfliktanalyse	21
5.2.3 Do no harm-Matrix und Fragenkatalog	24
5.2.4 Konfliktmonitoring	30
Anhang	34
6.1 Phasenmodell nach Ropers	34
6.2 Modell der drei Ebenen nach Lederach	35
6.3 Literaturhinweise	37
6.4 Bisher erschienene Arbeitspapiere	38
Die Deutsche Welthungerhilfe	40
Impressum	40

Liste der Abkürzungen und Akronyme

AA	Auswärtiges Amt
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CDA	Collaborative Development Action
DNH	Do no harm
DWHH	Deutsche Welthungerhilfe
EON	Entwicklungsorientierte Not- und Übergangshilfe
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
IKRK	Internationales Komitee des Roten Kreuzes
MTD	Multi-Track-Diplomacy
NRO	Nichtregierungsorganisation
PC(I)A	Peace and Conflict (Impact) Assessment
TZ	Technische Zusammenarbeit
ÜSK	Übersektorales Konzept »Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung«
UN	Vereinte Nationen
ZFD	Ziviler Friedensdienst
ZIF	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze

Ausgangslage und veränderte Rahmenbedingungen

Anfang des 20. Jahrhunderts war die Gründung des Völkerbundes ein erster Versuch, auf internationaler Ebene das friedliche Zusammenleben der Völker institutionell zu regeln. Nach dem Ersten Weltkrieg wurden verschiedene zivilgesellschaftliche Organisationen wie z. B. der Internationale Versöhnungsbund gegründet, der weiterhin weltweit aktiv ist. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde mit der Gründung der Vereinten Nationen versucht, ein neues Regelwerk zu schaffen, das den Austausch unter den Nationen fördern und bei der Beilegung von Konflikten helfen sollte. Die Ablösung der Kolonialherrschaft und die Gründung neuer unabhängiger Staaten waren in vielen Fällen mit blutigen und zum Teil lang andauernden kriegerischen Auseinandersetzungen verbunden.

Die Erfahrung nach dem Zweiten Weltkrieg zeigte, dass sich lokal begrenzte gewaltsam ausgetragene Konflikte sehr schnell zu regionalen Flächenbränden entwickeln konnten. Die Bemühungen der Vereinten Nationen, Konflikte einzudämmen oder zu beenden, wurden indes immer wieder durch das Denken in politischen Blöcken und die dadurch entstehenden Blockaden behindert. Bis in die 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts standen auf der internationalen Ebene und in den jeweiligen Ländern militärische Konfliktinterventionen (Blauhelm-Einsätze) einerseits und Friedenserziehung, gewaltfreie Aktionen und Konfliktvermittlung durch Friedensorganisationen andererseits praktisch unverbunden nebeneinander.

Mit dem Zusammenbruch des Ostblocks und dem Ende des Ost-West-Konfliktes haben viele die Hoffnung auf eine friedlichere Welt verbunden. Diese Hoffnung hat sich nicht erfüllt. Im Jahre 2005 zählte die Arbeitsgemeinschaft Kriegsursachenforschung an der Universität Hamburg weltweit 39 gewaltsam ausgetragene Konflikte. Mit dem Wegfall der Block-Konfrontation wurden die Strukturen, Dynamiken und kausalen Zusammenhänge von Konflikten weltweit deutlich, die bis dahin oft vom ideologischen Blockdenken überlagert waren. Damit wurde die Notwendigkeit einer grundlegenden Auseinandersetzung mit der Entstehung und Entwicklung von Konflikten offensichtlich. Die »Operation Hoffnung« der US-Armee 1992 in Somalia und der Genozid in Ruanda 1994 sowie die Ereignisse im damaligen Jugoslawien wirkten wie ein Schock, weil hier in besonderer Weise die Hilflosigkeit der internationalen Gemeinschaft deutlich wurde und deren Unfähigkeit, rechtzeitig und in angemessener Weise zu reagieren. Ein weiteres Element, das zu einem Umdenken politisch Verantwortlicher und von Entscheidungsträgern in Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) und letztlich zur Schaffung einer Reihe von neuen Instrumentarien führte, war die Erfahrung, dass zwar mit dem Ende des Ost-West-Konfliktes die Zahl der zwischenstaatlichen bewaffneten Konflikte abnahm, hingegen die innerstaatlichen zugenommen haben. Der einsetzende Lernprozess machte auch die Grenzen einer staatsorientierten Sicherheits- und Friedenspolitik deutlich.

In den neu auftretenden Konflikten sind immer häufiger nicht mehr reguläre Armeen mit klar identifizierbaren Frontlinien involviert, sondern Milizen, bewaffnete Gruppen und Banden. In diesen neuen Konflikten spielt oft die Auseinandersetzung um Ressourcen (Öl, Diamanten, Land, Wasser) eine Rolle, die gleichzeitig die Kriegsparteien finanzieren und eine eigene Gewaltökonomie schaffen. Gewalt wird zur Grundlage für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Wirtschaftsinteressen. Hinzu kommt in einigen Regionen ein Zerfall von Staaten, die zunehmend unfähig sind, das staatliche Gewaltmonopol durchzusetzen. Der Konflikt in Somalia und die kriegerischen Auseinandersetzungen in Westafrika in den 90er Jahren (Liberia, Sierra Leone, Elfenbeinküste) sind Beispiele dafür, dass interne Konflikte auf Nachbarländer »überschwappen« können und in der gesamten Region zu einer Destabilisierung führen. Ein neues Phänomen stellen die sogenannten »Kriege niedriger Intensität« dar, die sich über lange Zeiträume erstrecken und deren Intensität und regionale Reichweite innerhalb des Landes beständigen Schwankungen unterworfen sind.

Die systematische Analyse von Konflikten machte deutlich, dass zentrale Ziele von EZ-Organisationen wie die Bekämpfung von Armut und struktureller Ungerechtigkeit und der Einsatz für mehr soziale Gerechtigkeit ungewollt zu einer Verschärfung von Konflikten beitragen und manchmal sogar in gewaltsame Auseinandersetzungen münden können. Diese Erkenntnis hat dazu geführt, dass die Möglichkeit der Prävention von gewaltsam ausgetragenen Konflikten und die Nachhaltigkeit von Vorhaben der EZ zur Friedensförderung hinterfragt wurden.

Seit Anfang der 90er Jahre steht das Thema Zivile Konfliktbearbeitung auf der internationalen Agenda. Dies geht auf negative Erfahrungen mit rein militärischen Interventionen wie z. B. in Somalia zurück. Mit der Verabschiedung der (UN-) »Agenda für den Frieden« 1992 wurden einerseits die Bedeutung der zivil-militärischen Zusammenarbeit und andererseits Krisenprävention (preventive diplomacy) und Friedenskonsolidierung (post-conflict peacebuilding) für die UN-Strukturen verstärkt. Seit 1998 ist »Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung« zum ersten Mal als Querschnittsaufgabe in der deutschen EZ verankert. Teile der Umsetzung dieser neuen politischen Ausrichtung waren u. a. der Aufbau des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) zur Entsendung von Friedensfachkräften, die Schaffung neuer Budgetlinien im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und im Auswärtigen Amt (AA) sowie die Einrichtung von Ausbildungsstätten für die zivil-militärische Zusammenarbeit (z. B. ZIF) und die Verstärkung der internationalen bilateralen und multilateralen Zusammenarbeit.

Begriffsklärung und Ansätze der Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung

2

In der internationalen Debatte wird eine Vielzahl von Begriffen oft widersprüchlich verwendet. Die hier verwendeten Begriffe entsprechen der Terminologie des BMZ und des AA sowie der meisten deutschen EZ-Organisationen.

2.1 Das Grundverständnis von Konflikt und Frieden

Konflikt

Konflikte sind unvermeidbare und für den sozialen Wandel einer Gesellschaft notwendige Begleiterscheinungen des Zusammenlebens.

- ▶ Ein sozialer Konflikt ist ein Prozess, in dessen Verlauf zwei oder mehrere Parteien sich in einem Gegensatz über unterschiedliche oder als unterschiedlich wahrgenommene Standpunkte, Interessen, Bedürfnisse oder Werte befinden.
- ▶ Ein Konflikt umfasst tatsächliche oder wahrgenommene Differenzen zu einem Inhalt (Sachaspekt) und eine Beeinträchtigung der Beziehung (Beziehungsaspekt) zwischen den Parteien.
- ▶ Konflikte werden häufig nach dem Sachaspekt benannt, um den es primär geht: Ressourcenkonflikt, Identitätskonflikt, Grenzkonflikt, Interessenkonflikt, etc.
- ▶ Konflikte sind ambivalente Phänomene, weil sie gleichzeitig lebensfördernd und lebensschädigend sein können.
- ▶ Nicht der Konflikt ist das Problem, sondern die Art und Weise, wie mit ihm umgegangen wird. Gewalt ist eine Form der Konfliktaustragung und nicht notwendigerweise Bestandteil eines Konfliktes.
- ▶ Für den Zugang zum Verständnis eines Konfliktes ist die Kenntnis der Ursachen, Vorgeschichte und Entwicklung notwendig. Dazu gehören auch die Kenntnis der Beteiligten und ihrer Positionen, Interessen und Bedürfnisse, sowie deren Beziehungen untereinander.

Frieden

Die Kompetenz einer Gesellschaft, Konflikte konstruktiv und gewaltfrei zu lösen und über einen Ausgleich zu verhandeln, ist Ausdruck ihrer Friedenskapazität. Das Nicht-Vorhandensein eines bestimmten Zustandes, nämlich die Abwesenheit von Krieg, ist noch kein Frieden, denn Frieden ist kein Zustand, sondern ein aktiver gesellschaftlicher Prozess, der auf Toleranz, sozialer Gerechtigkeit und der Bereitschaft zur Versöhnung basiert.

2.2 Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung

Das BMZ verabschiedete 2005 ein »Übersektorales Konzept zu Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung« (ÜSK), das für alle Neuansträge von Projekten der bilateralen EZ und FZ seit Anfang 2006 einen verbindlichen Prüfraum vorgibt. Für Nichtregierungsorganisationen (NRO) stellt das ÜSK einen Orientierungsrahmen dar.

Krisenprävention

- ▶ Krisenprävention bezeichnet ein frühzeitiges, geplantes, systematisches und kohärentes Handeln auf verschiedenen Ebenen von Staat und Gesellschaft, um vor, während oder nach einem gewaltsamen Konflikt das Potenzial für eine gewaltsame Konfliktaustragung zu reduzieren.

- ▶ Krisenprävention in der EZ umfasst Vorhaben und Instrumente, deren beabsichtigte Wirkungen darauf abzielen, einen Beitrag zur friedlichen Konfliktaustragung zu leisten. Die Vorhaben werden so gestaltet, dass eine gewaltsame Eskalation durch das eigene Handeln nicht gefördert wird.

Konfliktbearbeitung

- ▶ Konfliktbearbeitung umfasst alle nicht-militärischen Interventionen und Akteure sowie Aktivitäten, die auf friedliche Lösungen in Konfliktverläufen und auf gewaltfreie Konfliktaufarbeitung nach der Beendigung von Gewalt abzielen.

Friedensförderung

- ▶ Zur Friedensförderung gehören alle Maßnahmen/Interventionen, die den gewaltfreien und lösungsorientierten Umgang mit Konflikten fördern wie z. B. Friedenserziehung und Dialogprogramme.
- ▶ Friedensförderung umfasst weiterhin alle Maßnahmen, die Grundlagen für ein friedliches Zusammenleben schaffen. Dazu gehören z. B. Aktivitäten zur Armutsminderung, zur Förderung von Verteilungsgerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Beteiligung der Zivilgesellschaft, Rechtsstaatlichkeit, Demokratie und »Good Governance«.

Insbesondere die letztgenannten Bereiche gehören zu den »klassischen« Aufgaben der EZ, während Friedenserziehung und Dialogprogramme traditionell eher von Friedensorganisationen wahrgenommen wurden.

2.3 Konzeptionelle Ansätze

Nach Ropers verläuft ein Konflikt idealtypisch in fünf Phasen, die von einer Zunahme bzw. Abnahme der Gewalt gekennzeichnet sind. Das Konzept von Ropers beschreibt die Konfliktphasen und die Faktoren, die zu einer Konfliktverschärfung bzw. Konfliktminderung beitragen und leitet daraus ab, welche Interventionen für die EZ und die humanitäre Hilfe in welcher Phase möglich sind (Anhang 6.1).

Zur Umsetzung von Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung gibt es eine Vielzahl von Konzepten, von denen die bekanntesten kurz skizziert werden.

2.3.1 Do no harm-Konzept

Das von Mary B. Anderson entwickelte Do no harm-Konzept¹ analysiert Wechselwirkungen zwischen Konfliktkontext und Projektinterventionen. Ziel ist, konfliktverschärfende Faktoren zu neutralisieren bzw. zu mindern und Faktoren, die eine gewaltfreie Konfliktlösung unterstützen, zu verstärken. Die Do no harm-Analyse ist ein wichtiges Instrument zur Verbesserung einer konfliktensiblen Planung und Durchführung von Interventionen und Bestandteil von Ansätzen zur Krisenprävention. Do no harm (DNH) schärft den Blick für positive und negative Wirkungen des eigenen Verhaltens in Konfliktsituationen und hat sich auch Lehren zunutze gemacht, die aus negativen Erfahrungen der humanitären Hilfe gezogen wurden. DNH wird vor allem bei Projekten angewandt, die nicht direkt den Konflikt bearbeiten, aber sensibel darauf reagieren wollen (»working in conflict«).

Das von Mary B. Anderson entwickelte Konzept geht davon aus, dass in jedem sozialen Konflikt Kräfte vorhanden sind, die Gewalt fördern oder aufrecht erhalten wollen (Gewaltpotenziale), aber auch Friedenspotenziale, die für friedliche Lösungen genutzt werden können. Für Projekte der EZ

1 Anderson, Mary B., Do no harm. How aid can support war – or peace, Boulder/London 1999.

und der humanitären Hilfe, die konfliktensensibel handeln wollen, geht es um die Nutzung und Stärkung der Friedenspotenziale und die Neutralisierung oder Minderung der Gewaltpotenziale.

Die sieben Lehren des Do no harm-Konzeptes und die Leitfragen zur Prüfung nach Do no harm geben einen groben Überblick. Im Gliederungspunkt 5.2 Instrumente und Methoden wird das Konzept ausführlich beschrieben.

Die sieben Lehren des Do no harm-Konzeptes

1. Jede Intervention im Kontext eines gewaltförmigen Konflikts hat Auswirkungen auf den Konflikt.
2. Der Konfliktkontext ist immer charakterisiert durch zwei Faktorengruppen:
Trennende Faktoren/Spannungen;
Verbindende Faktoren/lokale Kapazitäten für den Frieden.
3. Jede Intervention steht in einer Wechselwirkung mit beiden Faktorengruppen – sowohl in positiver als auch in negativer Weise.
4. Der Transfer von Ressourcen im Rahmen von Projektinterventionen wirkt auf den Konfliktkontext ein.
5. Implizite ethische Botschaften im Rahmen von Projektinterventionen wirken auf andere Art auf den Konfliktkontext ein.
6. Die Details einer Intervention bestimmen die Wirkung auf den Konfliktkontext.
7. Die Erfahrung zeigt, dass es immer alternative Optionen für die Projektinterventionen gibt.

(Quelle: CDA 2001 (www.cdainc.com))

Fragen für die Prüfung nach dem Do no harm-Konzept

►► CHECKLISTE

- ✓ **Friedenskräfte stärken:** Wer oder was sind verbindende Elemente, Personen, Gruppen, die die Konfliktgrenzen überspannen und/oder zukünftiges Friedenspotenzial darstellen?
- ✓ **Gewaltpotenziale schwächen:** Wie wirkt die Maßnahme auf potenzielle Gewaltquellen?
- ✓ **Empowerment:** Mit welchen Methoden werden die gestärkten Interessen durchgesetzt? Werden dabei andere Akteure direkt oder indirekt geschädigt?
- ✓ **Verteilungseffekte:** Wird ausschließlich eine Konfliktpartei unterstützt? Welche Auswirkungen hat das?
- ✓ **Markteffekte:** Welche Auswirkungen haben Subventionierungen? Sind sie alle beabsichtigt? Wird eine Gewaltökonomie unterstützt oder eine Friedenswirtschaft?
- ✓ **Substitutionseffekte:** Setzt die Finanzierung von außen lokale Ressourcen frei, die zur Förderung von Gewalt benutzt werden?
- ✓ **Aufrechterhaltung von Gewalt:** Ist die Hilfe von außen Anreiz, die Gewalt bzw. den Krieg fortzuführen, weil man davon profitiert?
- ✓ **Publizität:** Schaden Veröffentlichungen den Zielgruppen der Intervention?
- ✓ **Kohärenz:** Widerspricht das Ziel der Maßnahme (aus Sicht der Zielgruppe/der Partner) anderen Interventionen? Gibt es widersprüchliche Auswirkungen im Handlungsfeld, die zu Konflikt und Gewalt führen?
- ✓ **Partnerauswahl:** Was ist die Rolle der Partner und ihr Einfluss auf den Konflikt? Agieren sie auf der gesellschaftlichen Ebene, auf der der Konflikt seine Ursache hat? Was sind ihre Stärken und Schwächen? Ist ihre physische oder psychische Sicherheit bedroht?

2.3.2 Local Capacities for Peace

Eine Weiterentwicklung von DNH ist das Konzept der »Local Capacities for Peace«. Dieses hat zum Ziel, mit dem Projekt gezielt den Konflikt zu beeinflussen. Mary B. Anderson geht davon aus, dass es in jedem Konflikt bei den Konfliktparteien, oder auch außerhalb der direkt Beteiligten Friedenswillige gibt (»local capacities for peace«), deren Unterstützung zur Konfliktbearbeitung und Friedensförderung beiträgt. Zuerst formuliert und in der Praxis erprobt wurde das Konzept zum Aufbau von Friedensallianzen in Guatemala von John Paul Lederach. Er versuchte, in der durch den langen Bürgerkrieg zutiefst gespaltenen Gesellschaft Selbstheilungskräfte zu unterstützen.

2.3.3 Peace and Conflict (Impact) Assessment

Dieses von Kenneth Bush entwickelte und in den letzten Jahren von Reychler/Paffenholz weiterentwickelte Konzept eignet sich für Projekte, deren Ziel eine direkte Einflussnahme auf den Konfliktverlauf ist (»working on conflict«). In der Analyse werden – im Gegensatz zu DNH – nicht nur Wechselwirkungen vom Projekt und seinem unmittelbaren Umfeld untersucht, sondern darüber hinaus auch Entwicklungen in einem weiteren gesellschaftlichen Zusammenhang (Meso- und Makro-Ebenen).

2.3.4 Ebenenmodell nach Lederach

Das Ebenenmodell von John Paul Lederach (Anhang 6.2) geht auf Erfahrungen aus der gewaltfreien Konfliktbearbeitung zurück. Es unterscheidet drei gesellschaftliche Ebenen, auf denen eine Konfliktbearbeitung möglich ist. Die Interventionsmöglichkeiten externer Akteure richten sich nach dem Zugang zu diesen Ebenen und orientieren sich an den vorhandenen gesellschaftlichen Kräften für eine Konflikttransformation² und deren Interessen und Bedürfnisse. Eine Weiterentwicklung dieses Konzeptes ist der Mehr-Ebenen-Ansatz, wie er im Konzept der »Multi-Track-Diplomacy« beschrieben wird.

2.3.5 Multi-Track-Diplomacy

In den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts wurde deutlich, dass militärische Intervention und internationale Diplomatie auf der Regierungsebene (Track 1) zur Lösung von Konflikten und Sicherung des Friedens nicht ausreichen. Es bedarf auch auf der mittleren gesellschaftlichen Ebene (Track 2) und auf der »Grassroot«-Ebene (Track 3) Interventionen durch zivilgesellschaftliche Institutionen (NRO, Kirchen, Verbände). Bei der so genannten »Multi-Track-Diplomacy« (MTD) ergänzen sich die Interventionen der verschiedenen Ebenen. MTD ist eine Weiterentwicklung des Ebenenmodells von Lederach und bedeutet Ebenen übergreifendes Denken und Handeln. Der Aufbau von Kontakten und die Zusammenarbeit auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung (Kontakt, Koordination, Kooperation, Kohärenz).

2 »Konflikttransformation« bezeichnet den gesamten Zyklus von der Krisenprävention, über die Konfliktbearbeitung bis zur Friedensförderung, Friedenskonsolidierung und -sicherung.

Entwicklungszusammenarbeit und Humanitäre Hilfe im Kontext von Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung

3

Projekte zur Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung agieren in einem konfliktiven Umfeld und treffen häufig auf »qualitativ neue« Herausforderungen wie den Zerfall von Staaten (»failed states«), sozio-ökonomische Folgen von Gewalt (Traumata, Zerfall des Sozialgefüges, Kriegswirtschaft) und nicht-materielle Aspekte der Konfliktbearbeitung (Abbau von Feindbildern, Stärkung von Selbstwert und Toleranz gegenüber anderen).

Konflikte sind dynamisch. Veränderungen des Konfliktverlaufes müssen beobachtet und die Projekte und Programme bei Bedarf angepasst werden. Alle Interventionen der EZ und humanitären Hilfe nehmen Einfluss. Die Projekte und Programme sind nicht neutral, weil sie immer auf Unterstützung und Stärkung von Benachteiligten und auf Abbau des Ungleichgewichts zielen. Dadurch können – wenn auch unbeabsichtigt – bestimmte Gruppen benachteiligt werden und neue Konflikte entstehen. Organisationen der EZ und der humanitären Hilfe sind Akteure im Konflikt und sollten sich dessen bewusst sein und konfliktsensibel handeln.

3.1 Das Spannungsfeld von Konfliktbearbeitung und Konfliktausblendung

In der internationalen Debatte über EZ und humanitäre Hilfe werden im Kontext von Konflikten drei Vorgehensweisen unterschieden, die auf das Department for International Development (DFID) zurückgehen:

- ▶ »Working in conflict«;
- ▶ »Working on conflict« und
- ▶ »Working around conflict«.

»Working in Conflict« (**Konfliktsensibles Arbeiten**) bedeutet, im Bewusstsein der Wechselwirkungen zwischen EZ und Konflikten zu handeln und Strategien zur Vermeidung oder Minderung negativer Wirkungen der Interventionen auf den Konflikt zu entwickeln. Dies geschieht z. B. durch die Einbeziehung des Do no harm-Ansatzes in Projektplanung und Projektdurchführung, wobei der Konflikt als solcher nicht direkt bearbeitet wird. Konfliktsensibles Handeln umfasst auch die Planung von Ausstiegsszenarien für Organisationen der EZ und humanitären Hilfe für den Fall, dass das Sicherheitsrisiko für Mitarbeiter/-innen zu hoch wird.

»Working on Conflict« (**Konfliktbearbeitung**) beschreibt Projekt- oder Programmansätze, deren Ziel der Abbau von Konfliktursachen, die Verhinderung der gewaltsamen Konfliktaustragung, die Lösung von Konflikten oder die Konsolidierung von Friedensprozessen ist. Dies sind z. B. Projekte zur Friedenserziehung, Förderung von Dialogprogrammen oder die Schaffung von Alternativen zur Kriegswirtschaft. Bestandteile von DNH werden bei »working on conflict« zur Einschätzung der Wechselwirkungen zwischen Projekt und konfliktivem Projektumfeld benutzt und ergänzen damit Ansätze zur Konfliktbearbeitung.

Ansatzpunkte für »working on conflict«-Projekte sind:

- ▶ die Analyse von Friedenspotenzialen und der Aufbau von **Friedensallianzen**;
- ▶ die Analyse von Gewaltpotenzialen und die Entwicklung von Strategien, um die Herausbildung von **Gewaltallianzen** zu verhindern und diese weder direkt noch indirekt zu unterstützen.

»Working around Conflict« (Konfliktausblendung oder Konfliktvermeidung) bedeutet, dass Organisationen, die in einem Konfliktumfeld arbeiten, mögliche Wechselwirkungen zwischen dem Konflikt und ihrem Projekt/Programm nicht berücksichtigen, d. h. nicht konflikt-sensibel arbeiten. Das Konfliktthema als solches wird vermieden. Beispielsweise blendet ein ländliches Entwicklungsprojekt vorhandene Landkonflikte bei der Gestaltung der Interventionen aus. Nach dem seit 2006 gültigen ÜSK des BMZ³ wird dies für BMZ-finanzierte TZ-Projekte nicht mehr möglich sein.

3.2 Ansatzpunkte für eine konflikt-sensible Gestaltung von Maßnahmen

Die folgenden Vorschläge zu einer konflikt-sensiblen Gestaltung von Maßnahmen der EZ und humanitären Hilfe sind Ergebnis einer Untersuchung der entwicklungspolitischen Praxis in Konfliktländern, die Dr. Klingebiel im Auftrag des BMZ durchgeführt hat⁴:

Strategieentwicklung

- ▶ Krisenprävention und Konfliktbearbeitung schlagen sich in der Strategieentwicklung (z. B. als Länder- oder Sektorstrategien) nieder.

Kohärenz

- ▶ Bei der Strategieentwicklung wird berücksichtigt, wie und wo andere Politikbereiche aktiv zur Krisenprävention und Konfliktbearbeitung beitragen, wie diese aufeinander abgestimmt werden können, beziehungsweise wie und durch welche Maßnahmen die EZ Initiativen anderer Akteure flankieren kann.

Etablierung als Querschnittsthema

- ▶ Die Etablierung als Querschnittsthema innerhalb von Organisationen der EZ/humanitären Hilfe ist dann erforderlich, wenn Projekte dieser Organisationen weitgehend in Konflikt- oder Krisenländern stattfinden.
- ▶ Vor Ort ist es häufig nicht möglich oder sinnvoll, Krisenprävention oder Konfliktbearbeitung als Schwerpunkt zu verankern, weil das Thema in der Gesellschaft oder von staatlicher Seite vermieden wird, oder die Benennung des Konfliktes als Identifikation mit einer der Konfliktparteien wahrgenommen wird. Eine solche Situation zwingt die Organisationen der EZ/humanitären Hilfe zu einem sehr vorsichtigen Umgang auch mit Begrifflichkeiten; beispielsweise von »Problemen in der Gesellschaft« statt vom »Konflikt« zu sprechen.

Konfliktbezogene (hypothetische) Wirkungsanalysen

- ▶ Eine hypothetische Wirkungsanalyse bietet die Möglichkeit, konfliktrelevante Wirkungen des eigenen Verhaltens rechtzeitig zu erkennen und zu korrigieren, um mögliche Wechselwirkungen zwischen Konflikt (Projektumfeld) und Projekt in die strategische Planung einzubeziehen. Eine solche Wirkungsanalyse sollte sich nicht nur auf einzelne Maßnahmen beziehen, sondern die grundsätzliche EZ-Politik gegenüber dem jeweiligen Partnerland (z. B. Partnerdialog) und das EZ-Portfolio mit einbeziehen.

3 BMZ, ÜSK zu Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung, Bonn 2005

4 Nach: Klingebiel, Dr. Stefan, Ansatzpunkte für eine krisenpräventive und konflikt-sensible Entwicklungszusammenarbeit, Analysen und Stellungnahmen (4/2001), Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung

Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen

- ▶ Eine der wesentlichen Voraussetzungen für eine konfliktsensible Gestaltung von EZ/humanitärer Hilfe ist die Sensibilisierung und Aus- und Fortbildung der Inlands- und Auslandsmitarbeiter/-innen sowie der Partnerorganisationen.

Operative Maßnahmen

- ▶ Die möglichen operativen Maßnahmen (siehe Kapitel 3.3 und 3.4) ergeben sich aus der konfliktbezogenen Wirkungsanalyse, der Expertise der Organisation und den Bedürfnissen der Partnerorganisationen und Zielgruppen.

3.3 Interventionen in der humanitären Hilfe

Die Entwicklungsorientierte Not- und Übergangshilfe (EON) agiert häufig im Übergangsstadium zwischen der Beilegung eines akuten (gewaltsamen) Konfliktes und der langfristigen Verbesserung der Lebensperspektiven. Sie muss daher konfliktsensibel **und** entwicklungsorientiert handeln.

Die humanitäre Hilfe wird grundsätzlich unter dem Anspruch der Ausgewogenheit geleistet, die zivil-militärische Zusammenarbeit handelt jedoch unter anderen Voraussetzungen, weshalb sie gerade von NRO kritisch gesehen wird. Die Erfahrung zeigt, dass zivile Organisationen durch die Nähe zu Militärs unter Umständen sogar zur Zielscheibe bewaffneter Gruppen werden können. Zudem kann der bewaffnete Schutz für zivile Organisationen unbeabsichtigt die Botschaft vermitteln, dass der Gebrauch von Waffen akzeptiert wird (siehe Do no harm-Leitfragen und Sicherheitsleitfaden der DWHH).

Systematische Analysen der Not- und Katastrophenhilfe⁵ ergaben, dass die Hilfe in vielen Fällen missbraucht wird, direkt oder indirekt einer der Konfliktparteien zugute kommt und damit Konflikte verschärft bzw. verlängert. Mit dem Ziel »Local Capacities for Peace« zu stärken, wurden Grundsätze entwickelt, die unbeabsichtigte negative Wirkungen vermeiden und mindern helfen und lokale Friedenskräfte stärken. Damit wird ein Beitrag zu einer gewaltfreien Konflikttransformation geleistet. Die Analysen von Anderson bezogen sich sowohl auf Erfahrungen mit Interventionen nach Naturkatastrophen, als auch in von Menschen verursachten gewaltsamen Konflikten. Die Möglichkeiten des Missbrauchs von Hilfsmaßnahmen nach Naturkatastrophen und in Konfliktsituationen sind vergleichbar. Es besteht immer die Gefahr, ungewollt zur Entstehung, Verschärfung oder Verlängerung von Konflikten beizutragen. Viele Organisationen der humanitären Hilfe versuchen, auf diese Gefahr vorbeugend durch die Einhaltung von Verhaltenskodices zu reagieren (z. B. IKRK, nationale Rotkreuz-Organisationen, DWHH). Die im Do no harm-Konzept entwickelten Leitfragen sind ein Instrument, das Gefahrenpotenzial vorbeugend zu analysieren und die daraus gewonnenen Erkenntnisse bei der Planung von Maßnahmen zu berücksichtigen.

Auch wenn die Not- und Katastrophenhilfe wegen der Kurzfristigkeit der Maßnahmen keinen Beitrag zu einer strukturellen Veränderung von Konflikten leisten kann, sollte sie dennoch konfliktsensibel (unter Anwendung von Do no harm) handeln, um die Verschärfung von Konflikten durch die eigenen Interventionen zu vermeiden.

3.4 Interventionen in der Entwicklungszusammenarbeit

Ziel der EZ ist die Verbesserung von wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und politischen Bedingungen benachteiligter Gruppen und damit der Abbau struktureller Konfliktursachen. Durch die Förderung benachteiligter Gruppen kann die EZ jedoch zu einer Zuspitzung von Konflikten beitra-

⁵ Siehe Mary B. Anderson

gen, wenn die so geförderten Gruppen ihre Rechte einklagen. Dies kann durchaus sinnvoll sein, weil häufig erst durch die Offenlegung von Konflikten deren Bearbeitung bzw. Lösung möglich wird. Latent vorhandene Konflikte, wie z. B. die ständige Unterdrückung oder Diskriminierung von Minderheiten, der gesellschaftliche Ausschluss von Gruppen oder die Verweigerung von politischen, wirtschaftlichen, sozialen oder kulturellen Rechten sind beständige Gefahren für das friedliche Zusammenleben in einer Gesellschaft, auch wenn sie lange Zeit nicht wahrgenommen worden sind. Der so genannte »Empowerment-Ansatz« innerhalb der EZ ist explizit darauf ausgerichtet, ein Ungleichgewicht durch Unterstützung und Förderung der Schwächeren auszugleichen. Um solche Maßnahmen konfliktsensibel zu gestalten, muss die EZ darauf achten, dass Formen der gewaltfreien Konflikttransformation gefördert werden. Dies geschieht durch die Stärkung demokratischer und rechtsstaatlicher Strukturen, die Förderung von Dialog und Verhandlungslösungen und die Unterstützung von Initiativen vor Ort.

Das Arbeitsfeld »Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung« bietet für die gewaltfreie Konflikttransformation eine Reihe von Möglichkeiten der direkten und gezielten Einwirkung auf den Konfliktverlauf (»Working on conflict«), z. B. durch:

- ▶ **Unterstützung gewaltfreier Konfliktlösungsmechanismen** durch die Stärkung traditioneller Strukturen zur Konfliktbearbeitung und Fortbildung in Konfliktbearbeitung und Mediation. Ein Beispiel für diesen Ansatz ist die Arbeit des (schwedischen) Life & Peace Instituts in Somalia, das mit den traditionellen Ältestenräten gearbeitet und darüber den Friedensprozess vorbereitet hat.
- ▶ **Stärkung zivilgesellschaftlicher Beteiligung und rechtsstaatlicher Strukturen**, insbesondere in Post-Konflikt-Situationen:

▶▶ PRAXIS

Nach dem Ende des Bürgerkrieges in Mosambik unterstützte der Evangelische Entwicklungsdienst ein Projekt zur Reintegration von ehemaligen Kindersoldaten. Dabei begleitete ein mosambikanischer Therapeut in enger Zusammenarbeit mit traditionellen Heilern den Reintegrationsprozess. Bei der Reinigungszeremonie in Anwesenheit des ganzen Dorfes ging es um Anerkennung ihrer Verantwortung und um die Entschuldigung bei den Opfern und deren Familien. Danach wurden die Jugendlichen von ihren Familien und im Dorf wieder aufgenommen. In der anschließenden Traumabearbeitung, in die auch die Familien einbezogen wurden, ging es um die Wiederherstellung der sozialen Beziehungen. Ergänzend erhielten die Jugendlichen eine Ausbildung, um ihnen eine berufliche Perspektive zu eröffnen, was gleichzeitig auch für das Dorf von Nutzen war. ◀◀

- ▶ **Entwicklung von Einkommensmöglichkeiten**, die Alternativen zur Kriegs- und Gewaltökonomie darstellen:

▶▶ PRAXIS

In Afghanistan unterstützt die DWHH ein Projekt zur Produktion von Rosenöl, das den Familien eine alternative Einkommensquelle zum Mohnanbau und zur Opiumproduktion bietet. Der Rosenanbau wurde gewählt, weil er ein weit höheres Einkommen verspricht als z. B. der Anbau von Weizen. Damit stellt er eine wirkliche Alternative zum Opium dar. Da der Anbau von Mohn durch die Kleinbauern oft unter Druck geschieht, ist die Alternative bei den Bauern sehr willkommen. ◀◀

- ▶ **Unterstützung von Menschenrechtsarbeit**, wie z. B. in einem Projekt von MISEREOR in Angola, in dem eine nationale Menschenrechtsorganisation in der Durchführung von Seminaren und Konferenzen sowie in der Produktion von Radioprogrammen zur Menschenrechtserziehung unterstützt wird.

- ▶ **Förderung von Friedensallianzen** durch Begegnungs- und Dialogprogramme und die Stärkung von Strukturen, die den Dialog ermöglichen:

»In Zypern lag die Stärke des Netzwerkes zur Friedensbildung gerade in der Kraft der Verknüpfung zwischen staatlichen, multilateralen und nichtstaatlichen Akteuren. Was sich hier als Netzwerk entwickelte, war ein Zusammenspiel von vornehmlich US-amerikanischen NRO der Konfliktbearbeitung, die Zypriot/innen in Konfliktbearbeitung schulten und zu Trainer/innen ausbildeten. Zu deren Ziel wurde es, die Trennung der beiden Bevölkerungsgruppen durch Dialog und Begegnung und andere Aktivitäten allmählich zu überwinden. Bei diesen Aktivitäten erhielten sie die Unterstützung von quasi-staatlichen Institutionen wie der amerikanischen Fulbright Commission, von staatlichen Stellen wie der US-amerikanischen Botschaft sowie multilateralen Institutionen wie den Vereinten Nationen. Mit der Unterstützung solcher Akteure konnten die Zypriot/innen zumindest teilweise die Mechanismen aushebeln, die von staatlicher Seite aus die Begegnung verhindern wollten.«⁶

▶▶ PRAXIS

6 Müller, Barbara, Möglichkeiten der Förderung von Friedensallianzen in Konfliktregionen durch externe Basisorganisationen, Arbeitspapier Nr. 17, Januar 2002, ISSN 1439-4006, Internationale Friedensgesellschaft Kassel

4

Die Arbeit der Deutschen Welthungerhilfe im Bereich Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung

4.1 Die Position der Deutschen Welthungerhilfe

In nahezu allen Ländern und Sektoren (z. B. Wasser, Land, HIV&AIDS, benachteiligte Jugendliche, Frauen), in denen die DWHH tätig ist, spielen Konflikte eine Rolle. Das Engagement in diesen Sektoren und die Präsenz der DWHH verpflichten zu einem umsichtigen und konfliktsensiblen Vorgehen in **allen Projekten und Programmen**, um:

- ▶ nicht ungewollt zu einer Verschärfung von Konflikten beizutragen;
- ▶ den Erfolg von Projektmaßnahmen nicht durch konfliktive Wirkungen zu gefährden;
- ▶ Mitarbeiter/-innen und Partnerorganisationen nicht zu gefährden und
- ▶ sicherzustellen, dass so weit wie möglich ein Beitrag zur Konfliktminderung geleistet wird.

Deshalb ist **konfliktsensibles Projektmanagement als Querschnittsthema** in der DWHH zu verankern. Das bedeutet, dass die Projekte und Programme durch die systematische Anwendung von DNH konfliktsensibel geplant, durchgeführt, gesteuert und evaluiert werden.

Die aktive Bearbeitung von Konflikten im Sinne von »Working on conflict« ist im bestehenden Portfolio der Deutschen Welthungerhilfe dem Förderschwerpunkt 5.3 »Konfliktbearbeitung und Friedenserziehung« zugeordnet. Voraussetzung für diese Projekte ist, dass vor Ort – in der Außenstruktur oder bei den Partnerorganisationen – Fachkenntnisse vorhanden sind und die DWHH auf Erfahrungen der Partner zurückgreifen und diese unterstützen und stärken kann. Dazu nutzt die DWHH auch die Expertise von externen Fachkräften oder Fachorganisationen. Zur Vorbereitung dieser Projekte ist eine umfassende Konfliktanalyse Teil der Projektprüfung. Diese Konfliktanalyse dient der Risikoabschätzung und ist Grundlage der Planung (siehe auch Sicherheitsleitfaden der DWHH). Bei der Erstellung der Planungsmatrix ist die Entwicklung konfliktsensibler Indikatoren ein wichtiger Bestandteil. Als Orientierung kann der Indikatorenkatalog nach Spelten (Gliederungspunkt 5.2.4) herangezogen werden.

Der **Sicherheitsleitfaden** der DWHH ist in diesem Zusammenhang eine wichtige Grundlage für die persönliche und institutionelle Risikoabschätzung und gibt grundlegende Hinweise für den Umgang mit Gefahren. Die im Sicherheitsleitfaden beschriebenen Grundsätze und Handlungsoptionen sind aus jahrelanger Praxis entstanden und entsprechen internationalen Standards. Als ein in der DWHH eingeführtes und bewährtes Instrument ergänzt der Sicherheitsleitfaden Ansätze zur konfliktsensiblen Gestaltung von Projekten und Programmen.

4.2 Bisherige Erfahrungen und »lessons learnt« für konfliktsensibles Projektmanagement

Eine systematische Beschäftigung mit Konflikten und deren Relevanz für die Arbeit der DWHH hat bisher kaum stattgefunden. Dennoch verfügt die DWHH über eine Reihe von wichtigen Erfahrungen, die für eine generelle und systematische konfliktsensible Gestaltung von Vorhaben eine gute Grundlage bilden. Diese Erfahrungen umfassen:

- ▶ Die Förderung von **Friedensallianzen** durch Dialogprogramme, Friedenserziehung und den Aufbau von Begegnungszentren (Beispiel: DWHH-Projekt in **Burundi**);
- ▶ die Schaffung von **alternativen Einkommensmöglichkeiten**, die die Verwicklung in die Kriegs- und Gewaltökonomie beenden sollen (Beispiel: DWHH-Projekt in **Afghanistan** zur Förderung von Rosenanbau und der Produktion von Rosenöl als Alternative zur Opiumproduktion);

- ▶ die Unterstützung von **Mechanismen zur gewaltfreien Konfliktlösung** durch Fortbildung in Friedenszerziehung, Mediation und Förderung lokaler Gruppen (Beispiele: DWHH-Projekte in **Kolumbien** und in **Liberia**);
- ▶ »**Capacity Building**« für lokale Gruppen, die Beiträge zu einer friedlichen Beilegung von Konflikten leisten, z. B. durch Fortbildung, Beratung und Rechtsbeistand in Landkonflikten (Beispiel: DWHH-Projekt in **Bolivien**);
- ▶ **Trauma- und Versöhnungsarbeit**, z. B. durch Wiedereingliederung, Begleitung und »Empowerment« von Gewaltopfern, oder durch Wiedereingliederung und Begleitung von Kindersoldaten (Versöhnungsarbeit ist Teil der Projektaktivitäten in **Burundi** und **Sri Lanka**; Traumaarbeit findet bisher in DWHH-Projekten selten statt);
- ▶ **Stärkung von Solidarität und Gemeinschaftssinn** durch die Unterstützung von Dorfentwicklungsplänen, Selbstorganisation oder Runde Tische (Beispiel: DWHH-Projekte in **Sri Lanka**).
- ▶ **Friedenskonsolidierung** in Post-Konfliktsituationen durch Ernährungssicherung und Friedensförderung sowie durch Wiederaufbau und Stärkung von Dialog (Beispiel: DWHH-Projekte in **Angola** und im **Sudan**).

Um aus den Erfahrungen Schlussfolgerungen für die zukünftige Arbeit der DWHH ziehen zu können, sind im Januar 2006 acht DWHH-Projekte, die im Bereich Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung tätig sind, befragt worden. Dabei ging es um die Frage, ob, und wenn ja wie, bereits bei der Planung auf Konfliktsensibilität geachtet und entsprechende Maßnahmen geplant wurden. Auf der Basis dieser Bestandsaufnahme sind folgende »**lessons learnt**« zusammengefasst worden:

Lessons learnt

▶▶ PRACTICE

- ▶ Wenn Projekte zu Konfliktbearbeitung als Folge von Nothilfeprojekten entstehen, ist eine Neuorientierung für Projekt und Zielgruppe notwendig, um die Voraussetzungen (Bedarf, Akzeptanz, Konfliktpotenzial und Risiken) und Zielsetzungen zu klären. Unter Umständen kann dabei auf bereits durchgeführte Analysen anderer Organisationen zurückgegriffen werden.
- ▶ Die Einbeziehung von Partnern in die Konflikt- und Risikoanalyse ist eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Projektdurchführung.
- ▶ Die Auswahl der Zielgruppen sollte transparent und nachvollziehbar geschehen, um mögliche Konflikte zu vermeiden.
- ▶ Die Planung des Projektes muss konfliktsensibel mit entsprechender Formulierung der Wirkungsindikatoren erfolgen.
- ▶ Es ist nicht ausreichend, innerhalb eines Projektes lediglich bei einer Komponente konfliktsensibel vorzugehen und bei anderen Komponenten Konfliktpotenziale außer Acht zu lassen. Damit entsteht die Gefahr, dass (unbeabsichtigte) negative Wirkungen die Konflikte verschärfen können.
- ▶ Do no harm-Schulungen sind ein geeignetes Mittel, Mitarbeiter/-innen und Partnerorganisationen für die Wechselwirkungen von Projektkontext und Konflikt zu sensibilisieren, und schaffen die Voraussetzungen für eine konfliktsensible Planung und Durchführung. ◀◀

Vor der Entscheidung über Projekte im Bereich Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung sollte die Finanzierung von Prozessen zur Konfliktminderung mittel- bis langfristig sichergestellt sein.

4.3 Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit

Projektarbeit und politische Leitsätze der Deutschen Welthungerhilfe müssen sich entsprechen, damit die Wirkungen der Arbeit verstärkt werden und diese als kohärent und glaubwürdig wahrgenommen wird. Für die Lobbyarbeit, die Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit und die Organisation von Kampagnen bedeutet dies, dass die Themen Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung in Verbindung mit der Projektarbeit der Deutschen Welthungerhilfe angesprochen werden.

Ziele einer politischen und öffentlichkeitswirksamen Arbeit in diesen Bereichen sind in den Ländern des Nordens:

- ▶ Vorstellung des Projektansatzes eines »konfliktsensiblen Projektmanagements« in der Öffentlichkeit;
- ▶ Aufzeigen der Grenzen der Projektarbeit durch schwierige politische Rahmenbedingungen;
- ▶ als »Anwältin der Ärmsten und Schwächsten« den politischen Entscheidungsträgern Konflikte und Krisen in Projektländern der DWHH aufzeigen, ihre Ursachen und Auswirkungen darstellen und politische Lösungen einfordern (Advocacy);
- ▶ Medien und Entscheidungsträger aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen als Unterstützer für diese Anliegen gewinnen;
- ▶ Akzeptanz in der Öffentlichkeit für diese Anliegen erreichen.

In den Ländern des Südens kann die DWHH Partnerorganisationen und zivilgesellschaftliche Gruppen in ihrer Lobbyarbeit unterstützen, während gleichzeitig Maßnahmen der Krisenprävention und Friedensförderung stattfinden.

Auf nationaler und ggf. internationaler Ebene begleitet die DWHH friedenssichernde Abkommen, UN-Resolutionen und UN-Missionen durch Berichterstattung an die Öffentlichkeit. Ein wichtiger Grundsatz bei der Durchführung entsprechender Maßnahmen der Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit ist Kohärenz: Lobbyarbeit muss auf konkreten Projekterfahrungen basieren. Gleichzeitig ist eine enge Abstimmung aller betroffenen Organisationseinheiten der DWHH erforderlich (z. B. Politik und Kampagnen, Presse, Information und Bildung, Marketing).

▶▶ KAMPAGNE

»Überleben – Frauensache« – Frauen in bewaffneten Konflikten

Unter diesem Motto stellte die Deutsche Welthungerhilfe 2003/2004 den Alltag von Frauen im Krieg in den Mittelpunkt der Öffentlichkeitsarbeit. Die Kampagne hat einer entwicklungspolitisch interessierten Öffentlichkeit in Deutschland die besondere Rolle von Frauen in und nach bewaffneten Konflikten vermittelt. Sie zeigte auf, dass Frauen auf andere Weise betroffen sind als Männer, dass Frauen und Mädchen die Hauptlast für das Überleben der Schwächeren tragen und eigene Überlebensstrategien entwickeln. Dennoch haben sie bei der Entscheidung um Frieden und Wiederaufbau meist keine Stimme und werden bei der Neuverteilung von Ressourcen und der Neugestaltung einer friedlichen Gesellschaft häufig benachteiligt. Die Kampagne plädierte dafür, sie bei ihrem Überlebenskampf zu unterstützen und deshalb Männer **und** Frauen in die Friedenssicherung einzubinden. Sie stützte sich dabei auf Erfahrungen und Ansätze aus Projekten der Deutschen Welthungerhilfe (Kohärenz).

Aus der Kampagne entwickelte sich ein Pilotvorhaben: Ein Ergebnis aus der Fachtagung war die Zusammenarbeit von Deutscher Welthungerhilfe und Medica mondiale in Liberia, wo medica mondiale im Rahmen eines DWHH-Projektes eine Komponente »Traumaverarbeitung« bei Frauen durchführt.



Die Umsetzung von Programmen und Projekten im Bereich der Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung

5

5.1 Prinzipien der konfliktsensiblen Gestaltung von Maßnahmen

5.1.1 Allgemeingültigkeit von Menschenrechten

Die fehlende Durchsetzung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und die Verletzung der individuellen Menschenrechte sind als Merkmal von ungerechten Strukturen und Unterdrückungsmechanismen vielfach Ausdruck und Ursache von Konflikten und ihrer gewaltsamen Ausprägung. Deshalb sind Strategien zur Durchsetzung der Menschenrechte notwendiger Bestandteil aller Maßnahmen im Bereich der Krisenprävention, Konfliktbearbeitung und Friedensförderung.

5.1.2 Notwendigkeit der Inklusivität

Nachhaltige Konfliktlösungen können nur erreicht werden, wenn alle Konfliktparteien in den Prozess der Konflikttransformation einbezogen werden. Für die EZ bedeutet dies keinesfalls eine Gleichwertigkeit der Interessen aller Beteiligten, weil ihre Perspektive in der Regel die der Benachteiligten und Armen ist. Um einen Konflikt friedlich zu lösen, sind Gespräche, Verhandlungen, Interessenausgleich, Entschädigung und Verträge notwendig, bei denen alle Beteiligten und ihre Interessen berücksichtigt werden müssen, damit strukturelle Veränderungen zugunsten der Benachteiligten möglich sind. Die Parteilichkeit der EZ zugunsten der Benachteiligten kann latent vorhandene Konflikte sichtbar machen und sogar zuspitzen. Inklusivität, d. h. die Einbeziehung aller Konfliktparteien in den Prozess der Lösung, bedeutet von daher nicht die Legitimation von Unrechtspositionen, sondern die Anwendung allgemeingültiger Prinzipien wie der Menschenrechte, die als solche nicht verhandelbar sind.

5.1.3 Geschlechtergerechtigkeit

Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen dem Verhältnis der Geschlechter und Konflikten. In den meisten Ländern benachteiligen die den Frauen und Männern zugeschriebenen Rollen die sozioökonomischen sowie die politischen Strukturen. Diese ungerechten Geschlechterbeziehungen stellen ein Konfliktpotenzial dar.

Das in vielen Gesellschaften mehr oder weniger stark vorhandene Machtungleichgewicht zwischen Männern und Frauen wird in gewaltsamen Auseinandersetzungen und Kriegen häufig instrumentalisiert und verstärkt. So wird in vielen Konflikten die Vergewaltigung von Frauen zu einem »Mittel der Kriegsführung«. Zugleich sind Frauen diejenigen, die auch unter schwierigsten Bedingungen versuchen, das Überleben zu sichern, und dabei häufig Verantwortung übernehmen, die weit über ihre traditionelle Rolle hinausgeht. In Nachkriegssituationen führt dies häufig zu Konflikten, wenn Männer zurückkehren und versuchen, ihre Vormachtstellung wieder herzustellen.

Frauen leiden vielfältig unter bewaffneten Konflikten und deren Folgen. Sie werden meist nur als Opfer gesehen, was den Blick für andere Rollen verstellt. Beispielsweise werden Frauen als Kämpferinnen in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen.

Bei Friedensabkommen und in Reintegrationsprogrammen werden Frauen oft »vergessen«. Eine nachhaltige Friedenssicherung ist nur dann möglich, wenn Werte und Normen, die benachteiligend für eine gesellschaftliche Gruppe wirken, verändert werden, wenn die Gesellschaft lernt, nichthierarchische, gleichberechtigte Beziehungen zwischen den Geschlechtern zu etablieren. Bereits im Jahr 2000 hat der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen die Resolution 1325 einstimmig

verabschiedet. Mit dieser Resolution wird dazu aufgerufen, bei der Verhütung, Bewältigung und Beilegung von Konflikten **Frauen auf allen Ebenen** stärker zu beteiligen (www.internationalefrauenliga.de/un%20Resolution%201325.html). In vielen Konflikten hat sich die Einbindung von Frauen in Friedensprozesse als eine Garantie für die Tragfähigkeit von Lösungsansätzen erwiesen. Häufig sind es die Frauen, die Dialoge über die Grenzen von Konfliktlinien hinweg aufrecht erhalten, die Friedensinitiativen anführen und Versöhnung suchen.

5.2 Instrumente und Methoden

Aus der Vielzahl an Instrumenten und Methoden werden diejenigen vorgestellt, die für die Arbeit der DWHH unmittelbar relevant sind. Weitere Hinweise auf Materialien und Literatur finden sich im Anhang.

5.2.1 Die Kurzprüfung von Projekten und Programmen

Bei der Programmplanung und -bearbeitung im Konfliktkontext wird grundsätzlich eine Kurzprüfung anhand der folgenden Checkliste empfohlen:

►►CHECKLISTE

Kurzprüfung von Projekten und Programmen

- ✓ Gibt es in der Projektregion/im Land latente Konflikte, die die Gefahr einer gewaltsamen Eskalation bergen? Werden Konflikte mit Gewalt ausgetragen?
- ✓ Sind der DWHH und ihren Partnern Konfliktanalysen anderer Organisationen zugänglich (für die Projektregion/das Land)? Wenn nicht, erscheint es sinnvoll, dass die DWHH eine solche Analyse durchführt?
- ✓ Ist eine konfliktbezogene Länderpolicy verfügbar? Ist diese Policy auf die aktive Förderung der zivilen Konfliktbearbeitung ausgerichtet?
- ✓ Inwieweit hat eine konflikt sensible Projektprüfung stattgefunden/sollte eine solche stattfinden, um den Erfolg des Projektes zu sichern?
- ✓ Gibt es für die DWHH bzw. ihre Partner die Möglichkeit von Allianzen mit anderen Organisationen, um zur Minderung von Gewalt und zur Reduzierung oder Vermeidung von Gewalt gemeinsame Anstrengungen unternehmen zu können?
- ✓ Ist die Zielerreichung (Minderung von Konfliktpotenzialen) für die DWHH überprüfbar?

5.2.2 Konfliktanalyse

Die Konfliktanalyse ist im Konfliktkontext ein notwendiger Bestandteil der Planung, Entwicklung und Überprüfung von Regional- und Länderpolicies und projektbezogenen Maßnahmen.

Da Konflikte dynamisch sind, ist es sinnvoll, Konfliktanalysen im Verlauf der Implementierung zu wiederholen, wenn besondere Ereignisse eintreten oder Veränderungen der Konfliktkonstellationen vermutet werden. Sofern es sich um Partnerprojekte handelt, müssen die Partnerorganisationen in diese Analyse mit einbezogen werden.

Wesentliche Bestandteile einer Konfliktanalyse sind:

- ▶ **Gegenstand** der Auseinandersetzung;
- ▶ **Konfliktkontext**: geographische, kulturelle, politische, soziale, ökonomische, institutionelle Bedingungen, externe Einflussfaktoren, verbindende und trennende Elemente;
- ▶ **Konfliktverlauf**: Geschichte des Konfliktes, gegenwärtige Konfliktphase und Grad der Eskalation;
- ▶ **Akteure** des Konfliktes: direkt und indirekt Beteiligte, deren Positionen, Interessen und Bedürfnisse, insbesondere auch die Interessen und Einstellungen von Kooperationspartnern und Zielgruppen zum Konflikt;
- ▶ **Handlungsoptionen**: Darstellung der Handlungsoptionen der verschiedenen Akteure und der Handlungsspielräume der Partner der DWHH;
- ▶ **Rolle** der DWHH und angestrebte **Wirkungen** ihrer Interventionen.

Konfliktanalysen sind auch Bestandteil eines umfangreicheren »Peace and Conflict (Impact) Assessment« oder einer Do no harm-Analyse.

▶▶ CHECKLISTE

Leitfragen zur Konfliktanalyse⁷**Konfliktrahmen**

- ✓ Was ist der Gegenstand des (bekanntesten) Konfliktes auf der Makro-Ebene?
- ✓ Auf welchen Ebenen wird der Konflikt ausgetragen?
- ✓ Welche weiteren Konflikte sind auf der Meso- und Makro-Ebene vorhanden?
- ✓ Verlaufen die Konfliktlinien über (regionale, nationale) Grenzen hinweg?

Akteure

- ✓ Geht es bei den Akteuren um Mehrheiten, Minderheiten?
- ✓ Handelt es sich bei den Akteuren um nationale/internationale Parteien?
- ✓ Welche Gruppen von Akteuren nehmen zentrale Rollen ein und welche eher periphere?
- ✓ Gibt es Schlüsselfiguren bei einzelnen Konfliktparteien?
- ✓ Wer (Personen, Gruppen) hat ein Interesse an der Aufrechterhaltung des Konfliktes?
- ✓ Wer (Personen, Gruppen) hat Interesse an der Beendigung des Konfliktes?

Konfliktthemen und Einstellungen

- ✓ Was sind die zentralen Konflikthalte für die verschiedenen Parteien? Was wird von ihnen jeweils als Problem/als Konflikt definiert?
- ✓ Welche Positionen vertreten die Parteien jeweils in Bezug auf die Konfliktthemen?
- ✓ Welche Interessen liegen bei den einzelnen Parteien hinsichtlich der einzelnen Konfliktthemen hinter den Positionen?
- ✓ Wo und zwischen wem gibt es Übereinstimmungen/Abweichungen?
- ✓ Welche dieser Themen haben für welche Parteien welche Bedeutung?
- ✓ Wie stark sind sie jeweils mit den Themen identifiziert?
- ✓ Inwieweit kennen die Parteien die für die Gegenseite relevanten Konfliktthemen?
- ✓ Welche Erwartungen stellen die Parteien aneinander bzw. an eine Drittpartei?

Beziehungen innerhalb und unter Konfliktparteien

- ✓ Welche Machtverhältnisse bestehen?
- ✓ Bestehen Beziehungen unter den Konfliktparteien? Wenn ja, welcher Art sind sie?
- ✓ Üben bestimmte Konfliktparteien Einfluss auf andere aus? Wenn ja, welchen? Wird in irgendeiner Form Druck ausgeübt?
- ✓ Wie verlaufen die Konfliktlinien? Gibt es signifikante Veränderungen innerhalb des bisherigen Konfliktverlaufes zu benennen?
- ✓ Ist die Zugehörigkeit der Konfliktparteien eindeutig oder gibt es Überlappungen?
- ✓ Werden Personen/Gruppen bedroht, die sich nicht ausschließlich zu einer Konfliktpartei bekennen?
- ✓ Wie verhält man sich gegenüber indifferenten Gruppen/Personen?

7 In Anlehnung an Dirk Sprenger, Kontrair, 2002, (www.kontrair.de)

Konfliktentstehung/-ursachen

- ✓ Wo sehen die Beteiligten die Konfliktursachen?
- ✓ Wo sehen Außenstehende die Konfliktursachen?
- ✓ Welches sind primäre Ursachen?
- ✓ Welches sind sekundäre Ursachen (Konflikt erhaltende und Konflikt verlängernde Ursachen)?

Konfliktverlauf/Konfliktdynamik

- ✓ Häufigkeit von Konfliktfällen: Wie häufig kommt es in welchen Situationen, wann, mit welchen Beteiligten zu welchen Konfliktfällen?
- ✓ Gibt es Zeiten/Umstände, in denen die Zahl der Konfliktfälle eher gering oder eher hoch ist?
- ✓ Auf welcher Eskalationsstufe befinden sich die Konfliktfälle?
- ✓ Was erleben die Konfliktparteien als positive/negative Wendepunkte im Konfliktverlauf?
- ✓ Was sind entscheidende Momente (crucial events) im Konfliktverlauf?
- ✓ Ist der Konflikt gezielt von jemandem/durch etwas geschürt worden? Mit welcher Absicht?

Bisherige Art der Konfliktbewältigung

- ✓ Welche Strategien werden von welchen Personen/Gruppen in welchen Situationen und mit welchen Auswirkungen eingesetzt?
- ✓ Gibt es kulturell verankerte, institutionalisierte Formen der Konfliktbearbeitung?
- ✓ Wie verbindlich sind diese Verfahren?
- ✓ Wer greift in welchen Fällen darauf zurück?
- ✓ Welche Lösungsversuche gab es bisher schon, und welche Auswirkungen hatten sie für wen?

5.2.3 Do no harm-Matrix und Fragenkatalog

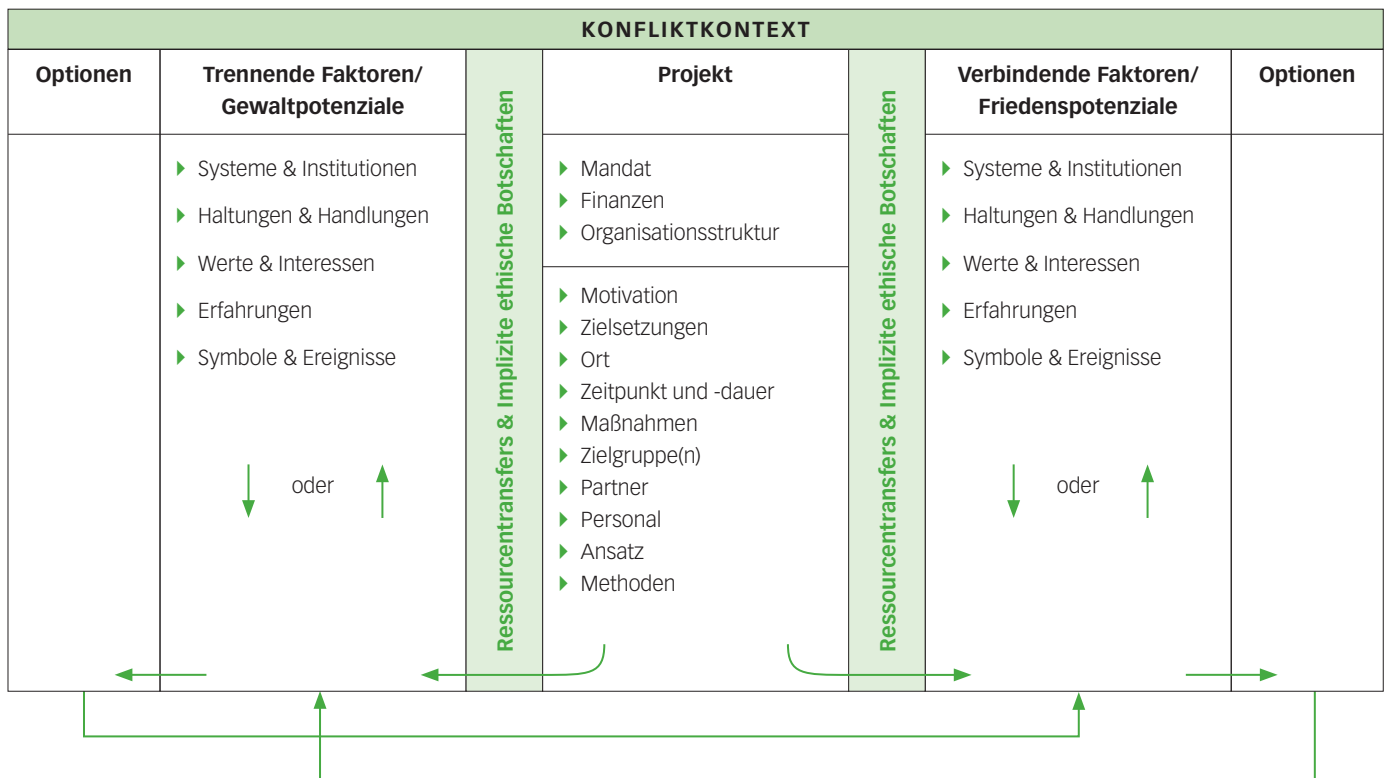
Die im Rahmen des Do no harm-Konzeptes entwickelte **Matrix** visualisiert die für eine Do no harm-Analyse notwendigen Schritte. Hierzu wurde ein Leitfragenkatalog entwickelt, der auf den sieben Schritten der hypothetischen Wirkungsanalyse nach Do no harm basiert und für die jeweiligen Konfliktsituationen angepasst werden kann. Für die Schritte 1 bis 5 wurden spezifische Fragen als Orientierung für die Analyse formuliert, was für die Schritte 6 und 7 nicht möglich war. Bei diesen Analyseschritten handelt es sich um die Suche nach und die Überprüfung von alternativen Optionen für die Projektmaßnahmen und diese sind von dem jeweiligen Projekt abhängig.

Die sieben Schritte der hypothetischen Wirkungsanalyse nach Do no harm

- Schritt 1: Verstehen des Konfliktkontextes
- Schritt 2: Analyse der trennenden Faktoren und der Quellen für Spannungen
- Schritt 3: Analyse der verbindenden Faktoren und der lokalen Kapazitäten für den Frieden
- Schritt 4: Analyse des Projekts
- Schritt 5: Analyse der Wirkungen des Projekts auf den Konfliktkontext
- Schritt 6: Suche nach alternativen Optionen für die Projektmaßnahme
- Schritt 7: Testen der Optionen und Re-Design der Projektmaßnahme

(Quelle: CDA 2001)

Die Do no harm-Matrix



(Quelle: nach Sprenger 2004 und Anderson 1996)

Leitfragen für die Wirkungsanalyse nach dem Do no harm-Konzept**►►CHECKLISTE****Schritt 1: Verstehen des Konfliktkontextes****Konfliktkontext**

- ✓ Welcher Konfliktkontext soll analysiert werden?
- ✓ Wie ist dieser Konflikt geographisch und sozial einzugrenzen?
- ✓ Welche Intergruppen-Konflikte stehen im Fokus der Analyse?

Schritt 2: Analyse der trennenden Faktoren und der Quellen für Spannungen**Systeme und Institutionen**

- ✓ Worin unterscheiden sich die gesellschaftlichen Gruppen ihrer eigenen Wahrnehmung nach, und welche Unterschiede sind Quellen für Spannungen (Politische Ausrichtung, ethnische Herkunft, sozio-ökonomische Stellung, Lebensstil, Religionszugehörigkeit)?
- ✓ Welche gesellschaftlichen Strukturen sind bzw. werden von den Gruppen als ungerecht wahrgenommen?
- ✓ Welche Institutionen sind umstritten, welche heizen die Spannungen an?

Einstellungen und Handlungen

- ✓ Welche Einstellungen sind zu erkennen, die die Menschen trennen und für Spannung zwischen ihnen sorgen?
- ✓ Welche Handlungen werden von Individuen bzw. Gruppen vollzogen, die Ursache für Spannungen sind?

Werte und Interessen

- ✓ Welche kulturellen, philosophischen und religiösen Werte unterscheiden die Gruppen, und welche sorgen für Spannungen zwischen ihnen?
- ✓ Welche unterschiedlichen Interessen verfolgen die Gruppen? Welche Interessengegensätze werden von den Gruppen wahrgenommen?

Erfahrungen

- ✓ Welche geschichtlichen Erfahrungen haben die Gruppen miteinander, die auf Spannungen zurückgehen?
- ✓ Welche geschichtlichen Erfahrungen werden herangezogen, um auf Unterschiede zwischen den Gruppen hinzuweisen?

Symbole und Ereignisse

- ✓ Welche Symbole werden von den unterschiedlichen Gruppen verwendet, um ihre eigene Identität auszudrücken, welche sorgen für Spannungen?
- ✓ Welche Ereignisse wie Gedenk- und Feiertage sind für die unterschiedlichen Gruppen von Bedeutung für ihre Identität, welche werden als spannungsgeladen wahrgenommen?

Schritt 3: Analyse der verbindenden Faktoren und der lokalen Kapazitäten für den Frieden**Systeme und Institutionen**

- ✓ Welche Gemeinsamkeiten haben die gesellschaftlichen Gruppen ihrer eigenen Wahrnehmung nach, und welche Gemeinsamkeiten haben verbindenden Charakter bzw. das Potenzial dafür (Politische Ausrichtung, ethnische Herkunft, sozio-ökonomische Stellung, Lebensstil, Religionszugehörigkeit)?
- ✓ Welche gesellschaftlichen Strukturen verbinden die Gruppen bzw. könnten diese zusammenbringen?
- ✓ Welche Institutionen sind unumstritten unter den Gruppen, welche streben deren Zusammenarbeit an?

Einstellungen und Handlungen

- ✓ Welche Einstellungen sind zu erkennen, die die Menschen verbinden?
- ✓ Welche Handlungen werden von Individuen bzw. Gruppen gemeinsam vollzogen bzw. welche drücken Gemeinsamkeiten aus?

Werte und Interessen

- ✓ Welche kulturellen, philosophischen und religiösen Werte teilen die Gruppen, und welche haben verbindenden Charakter?
- ✓ Welche gemeinsamen Interessen verfolgen die Gruppen?

Erfahrungen

- ✓ Welche geschichtlichen Erfahrungen haben die Gruppen miteinander, die auf ein friedliches Zusammenleben zurückgehen?
- ✓ Welche geschichtlichen Erfahrungen werden herangezogen, um auf Gemeinsamkeiten zwischen den Gruppen hinzuweisen?

Symbole und Ereignisse

- ✓ Welche Symbole haben die Gruppen gemeinsam, um ihre eigene Identität auszudrücken?
- ✓ Welche Ereignisse wie Gedenk- und Feiertage sind für die unterschiedlichen Gruppen gemeinsam von Bedeutung für ihre Identität, welche besitzen verbindenden Charakter?

Schritt 4: Analyse des Projekts**Mandat**

- ✓ Wie lautet das Mandat der Organisation?
- ✓ Was beinhaltet das Mandat an Vorgaben, die für die Projektmaßnahme relevant sind?

Organisationsstruktur

- ✓ Wie ist die Organisation intern strukturiert?
- ✓ Welche Entscheidungen mit Relevanz für die Projektmaßnahme können von wem getroffen werden?

Finanzsituation

- ✓ Wie stellt sich die Finanzsituation der Organisation dar?
- ✓ Wer finanziert die Organisation/die Projektmaßnahme und welche Auflagen sind damit verbunden?

Motivation und Zielsetzung

- ✓ Warum soll diese Projektmaßnahme durchgeführt werden?
- ✓ Welche Motivation gibt es für die Projektdurchführung?
- ✓ Welche Zielsetzungen werden mit der Projektmaßnahme verfolgt?

Ort

- ✓ Wo soll die Projektmaßnahme stattfinden?

Zeitpunkt und Zeitdauer

- ✓ Wann soll die Projektmaßnahme durchgeführt werden?
- ✓ Wie lange soll das Projekt laufen?

Aktivitäten

- ✓ Was soll die Projektmaßnahme beinhalten?

Ansätze und Methoden

- ✓ Wie soll die Projektmaßnahme gestaltet sein?
- ✓ Welche Ansätze werden angewandt?
- ✓ Welche Methoden werden eingesetzt?

Zielgruppen

- ✓ Für wen wird die Projektmaßnahme durchgeführt?
- ✓ Wer sind die Zielgruppen und Nutznießer?

Projektpartner

- ✓ Welche Kooperationen werden im Rahmen der Projektdurchführung eingegangen?
- ✓ Wer wird als Partner einbezogen?

Mitarbeiter/innen

- ✓ Durch wen soll die Projektmaßnahme durchgeführt werden?
- ✓ Welche und wie viele Mitarbeiter werden gebraucht und eingesetzt?

Schritt 5: Analyse der Wirkungen des Projekts auf den Konfliktkontext

Transfer von Ressourcen (z. B. Beratungsangebote)

- ✓ Welche Ressourcen werden durch die Projektmaßnahme transferiert?

Verteilungseffekte

- ✓ Wie werden die Ressourcen durch das Projekt verteilt?
- ✓ Welche gesellschaftlichen Gruppen profitieren von der Projektmaßnahme, welche nicht oder weniger?
- ✓ Wie beeinflusst die Verteilung der Ressourcen durch die Projektmaßnahme die trennenden und verbindenden Faktoren des Konfliktkontexts?

Markteffekte

- ✓ Wie beeinflusst der Transfer von Ressourcen durch das Projekt die lokalen Märkte bzw. den lokalen Kontext?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese Markteffekte auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Substitutionseffekte

- ✓ Welche lokalen Ressourcen oder Ressourcenquellen sind von dem Ressourcentransfer durch die Projektmaßnahme betroffen?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese Substitutionseffekte auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Missbrauchseffekte

- ✓ Welche Ressourcen des Projektes werden gestohlen, direkt oder indirekt unterschlagen und abgezweigt oder in irgendeiner anderen Form zweckentfremdet und missbraucht?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese Missbrauchseffekte auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Legitimierungseffekte

- ✓ Welche gesellschaftlichen Gruppen werden durch den Transfer von Ressourcen – als Empfänger oder Mittler – in ihrer Legitimation bestärkt?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese Legitimierungseffekte auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Implizite ethische Botschaften

- ✓ Welche impliziten ethischen Botschaften werden durch das Projekt und seine Mitarbeiter vermittelt und welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren des Konfliktkontexts?

Kulturelle Eigenheiten

- ✓ Werden im Zusammenhang mit den kulturellen Eigenheiten der Projektmitarbeiter implizite ethische Botschaften übermittelt?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Lebensstandard

- ✓ Werden im Zusammenhang mit dem Lebensstandard der Projektmitarbeiter implizite ethische Botschaften übermittelt?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Verwendung von Ressourcen

- ✓ Werden im Zusammenhang mit der Verwendung von Ressourcen durch Projektmitarbeiter implizite ethische Botschaften übermittelt?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Missachtung und Konkurrenz unter externen Akteuren

- ✓ Herrschen Missachtung und Konkurrenz unter den externen Akteuren und werden dadurch implizite ethische Botschaften ausgesendet?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Ohnmacht

- ✓ Entziehen sich Projektmitarbeiter ihrer Mitverantwortung und werden dadurch implizite ethische Botschaften übermittelt?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Anspannung und Misstrauen

- ✓ Zeigen die Projektmitarbeiter eine hohe Anspannung und großes Misstrauen und welche impliziten ethischen Botschaften werden dadurch übermittelt?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Unterschiedliche Wertigkeit von Menschenleben

- ✓ Werden die lokalen Mitarbeiter in einen Notfallplan adäquat miteinbezogen oder welche impliziten ethischen Botschaften werden durch ihre Vernachlässigung ausgesendet?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Viktimisierung und Dämonisierung durch Öffentlichkeitsarbeit

- ✓ Wird in der Öffentlichkeitsarbeit mit Bildern und Formulierungen gearbeitet, die die Grausamkeit des Konflikts und das Leid der Menschen betonen? Welche impliziten ethischen Botschaften werden dadurch ausgesandt?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

Waffen und Macht

- ✓ Werden Waffen zum eigenen Schutz eingesetzt und welche impliziten ethischen Botschaften werden dadurch übermittelt?
- ✓ Welche Auswirkungen haben diese auf die trennenden und verbindenden Faktoren?

(Quelle: nach CDA 2001)

5.2.4 Konfliktmonitoring

Konfliktmonitoring, d. h. das Monitoring von Veränderungen in der Konfliktdynamik, ist besonders wichtig bei Konflikten, in denen das Risiko einer Eskalation besteht, sowie für Projekte, deren Aufgabe die Konfliktbearbeitung (»working on conflict«) ist. Für das Konfliktmonitoring bieten sich verschiedene Methoden an:

- ▶ die periodische Wiederholung von Konfliktanalysen und Do no harm-Analysen;
- ▶ der Einsatz von konfliktrelevanten Fragerastern;
- ▶ die Entwicklung von Konfliktindikatoren und deren Verifizierung als Teil der Projektplanung und des M&E-Prozesses;
- ▶ die Nutzung von bereits vorhandenen Indikatorenkatalogen.

Grundsätzlich ist für das Konfliktmonitoring die Frage zu stellen, welche Informationen benötigt werden, um die Entwicklung der Konfliktdynamik beurteilen zu können, von der das Projekt betroffen sein könnte.

Konfliktindikatoren (»Indikatorenkatalog nach Spelten«)

Die nachfolgende Liste umfasst Konfliktindikatoren, die einige der Analysesektoren betreffen und als besonders wichtig erscheinen. Sie ist ein Auszug aus einem umfangreicheren Text von Angelika Spelten (siehe Literaturliste).

Indikatorenkatalog nach Spalten

▶▶CHECKLISTE

A Strukturelle Konfliktfaktoren und Krisenpotenziale

Analysesektor 1: Strukturelle Disparitäten

- 1.1 Verläuft die Wohlstandsverteilung in signifikantem Maße entlang Identität stiftender Faktoren, wie ethnische, religiöse, regionale oder Kasten-Zugehörigkeit?
- ✓ Nein
 - ✓ Ja
- 1.2 Besteht eine deutliche und politisch gewollte Dominanz religiöser, regionaler oder anderer Gruppen mit einer gemeinsamen Gruppenidentität in der Zusammensetzung politischer Akteure oder Institutionen?
- ✓ Nein
 - ✓ Ja, und zwar in:
 - ✓ staatlichen Organen (Exekutive etc.)
 - ✓ Sicherheitskräften
 - ✓ politischen Parteien

Analysesektor 2a: Gesellschaftliches Konfliktbewusstsein

- 2.1 Werden die unter 1 ermittelten Konkurrenzverhältnisse üblicherweise in privaten Gesprächen thematisiert?
- ✓ Nein oder in Ausnahmefällen, dies wird politisch unterdrückt
 - ✓ Nein oder in Ausnahmefällen, politische Meinungsäußerungen sind kulturbedingt unüblich
 - ✓ Ja
- 2.2 Werden in der Öffentlichkeit (z. B. in Medien, Versammlungen, Reden, Liedern) politische Interessen oder Positionen ethnischen, religiösen oder regionalen Gruppen zugeordnet?
- ✓ Nein, sie werden überwiegend politischen Gruppen zugeordnet
 - ✓ Nein, es findet keine Zuordnung statt
 - ✓ Ja

Analysesektor 2b: Legitimität staatlicher Institutionen

- 2.5 Werden die in den Institutionen getroffenen Entscheidungen in der Regel von den Exekutivorganen umgesetzt?
- ✓ Nein
 - ✓ Ja
 - ✓ Teilweise
 - ✓ Es kommt zu keinen umsetzbaren Entscheidungen

Analysesektor 3: Externe Einflüsse auf die Konfliktpotenziale

- 3.1 Ist das Land Aufnahmeland für Migrationsströme aus Nachbarländern?
- ✓ Nein, es besteht kein signifikanter Migrationsdruck
 - ✓ Ja, es besteht Migrationsdruck, dies beeinträchtigt die politische Stabilität bislang nicht nennenswert
 - ✓ Ja, dies führt zu einer lokal begrenzten Zunahme von Spannungen
 - ✓ Ja, dies führt landesweit zu wachsenden Versorgungsproblemen, Gewaltübergriffen oder politischen Spannungen
- 3.2 Gibt es in einem benachbarten Land bewaffnete Auseinandersetzungen zwischen Gruppen, die enge Beziehungen zu Bevölkerungsteilen des analysierten Landes haben?
- ✓ Nein
 - ✓ Ja

B Zukünftige Belastungen durch Modernisierungs- oder Transformationsprozesse

Analysesektor 4: Prognose zukünftiger Konfliktbeschleuniger

4.1 Sind in nationalen Gremien oder internationalen Organisationen bereits jetzt Entscheidungen getroffen worden, oder ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass sie getroffen werden, die gravierende Veränderungen der politischen, wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Strukturen nach sich ziehen werden?

- ✓ Nein
- ✓ Ja, in einem oder mehreren der folgenden Bereiche:

Weitere Untersuchungsbereiche im Analysesektor 4:

- ✓ Politisches System (z. B. Verfassungsreform, Transformation des Regierungssystems, Referendum, Wahlen)
- ✓ Wirtschaftliche Rahmenbedingungen (z. B. Strukturanpassungsabkommen, Privatisierung)
- ✓ Interne Gesellschaftsstrukturen (z. B. durch Agrarreform, Umsiedlungen, umstrittene Großprojekte)

Analysesektor 5: Kollektive Bedrohungsvorstellungen

5.1 Gab es in der Vergangenheit bei einer der unter 1 definierten ethnischen, religiösen oder regionalen Gruppen kollektive Erfahrungen von massiver ökonomischer oder politischer Diskriminierung oder Gewaltanwendungen durch Angehörige einer anderen Gruppe?

- ✓ Nein
- ✓ Ja

5.2 Zeichnen sich in den aktuellen politischen und/oder wirtschaftlichen Prozessen deutliche Parallelen zu diesen historischen Erfahrungen ab oder werden solche Parallelen von einer/von mehreren Gruppen subjektiv wahrgenommen?

- ✓ Nein
- ✓ Ja
- ✓ Mit zunehmender Tendenz

C Konfliktbearbeitungsstrategien und Gewaltpotenziale

Analysesektor 6: Tendenzen innergesellschaftlicher Polarisierung

6.1 Nimmt das Zusammenleben und die Kommunikation zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen im Alltagsleben (z. B. in ehemals gemeinsamen Einrichtungen oder bei Festen) ab?

- ✓ Nein
- ✓ Ja, und zwar:
- ✓ in wenigen Regionen
- ✓ eine landesweite Tendenz

6.2 Wurden gemeinsame politische Institutionen von einzelnen Konfliktparteien verlassen, durch Regierung oder Militär aufgelöst oder außer Kraft gesetzt?

- ✓ Nein
- ✓ Es ist noch nicht eingetreten, wurde aber bereits angedroht
- ✓ Ja

6.3 Wird das Gruppenbewusstsein verstärkt, z. B. dadurch, dass ethnische, religiöse oder regionale Zugehörigkeit im Alltagsleben oder in politischen Diskussionen häufiger thematisiert werden?

- ✓ Nein
- ✓ Ja, mit schwacher Tendenz
- ✓ Ja, mit stark zunehmender Tendenz

Analysesektor 7a: Veränderungen der politischen Strategie einzelner Akteure

7.1 Entwickeln politisch relevante Meinungsführer in den Medien oder öffentlichen Reden systematisch Feindbilder von bestimmten religiösen, regionalen oder ethnischen Gruppen (instrumentalisierte Ethnizität)?

✓ Nein ✓ Ja

Analysesektor 7b: Zunehmender Einsatz von Zwang und Gewalt

7.4 Hat sich in den vergangenen 6–12 Monaten die Zahl der politisch Gefangenen stark erhöht?

✓ Nein ✓ Ja

7.5 Haben die Konfliktparteien ihr Gewaltpotenzial im Beobachtungszeitraum ausgebaut (z. B. durch Waffenkäufe, Gründung militanter Einheiten) oder gingen sie Bündnisse mit vorhandenen bewaffneten Einheiten (z. B. Geheimpolizei, Guerilla) ein?

✓ Nein ✓ Ja

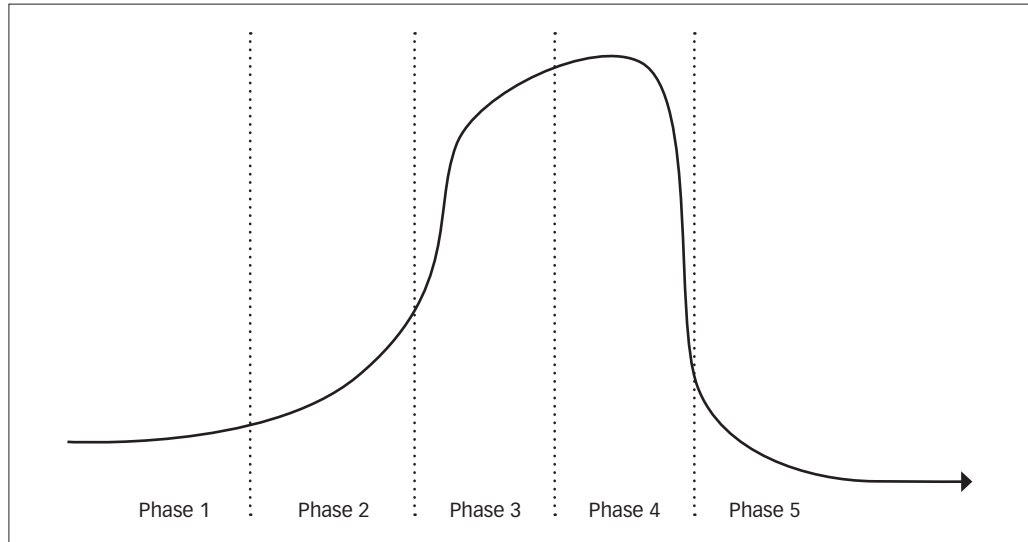
Auswertung

Kategorisierung eines Landes nach Bedarf an präventiven Maßnahmen

Stabiler Bedarf ——— Wachsender Bedarf ——— Akuter Bedarf

(Quelle: in Auszügen nach Spelten 1999)

6.1 Phasenmodell nach Ropers



Norbert Ropers⁸ beschreibt fünf idealtypische Phasen eines Konfliktes:

Phase 1: Der latente Konflikt bis zum Ausbruch der politischen Krise

Es bestehen zwar Meinungsverschiedenheiten zwischen den Konfliktparteien, die Debatte wird aber nur auf politischer Ebene geführt. Eine Polarisierung in Form von Forderungen, die den anderen ausschließt, findet noch nicht statt.

Phase 2: Der Konflikt führt zur Konfrontation, aber noch ohne Gewalt

Eine Polarisierung zwischen den Parteien hat begonnen. Der Konflikt wird sichtbar, es wird noch keine Gewalt angewendet, die Parteien sind noch zu Kompromissen bereit. Diese Haltung kann auch dadurch entstehen, dass die Parteien Angst vor einer Eskalation des Konflikts haben.

Phase 3: Die gewaltsame Konfrontation

Der Beginn der Phase ist gekennzeichnet durch systematischen Einsatz von Gewalt beider Seiten zur Erreichung ihrer Ziele. Die Eskalation von Gewalt kann in Phasen verlaufen (von gelegentlichen Angriffen bis hin zum offenen Krieg). Die militärischen Führer und ihre Strategien gewinnen an Gewicht gegenüber den politischen Führern. Darüber hinaus können eine »Kriegswirtschaft« und eine »Kultur der Gewalt« entstehen.

Phase 4: Ende des Krieges

Diese Phase kann lange dauern, weil Waffenstillstandsabkommen nicht respektiert werden und oft zu einer Regionalisierung der Gewaltanwendung führen.

Phase 5: Nachkriegszeit

Der Gebrauch von Gewalt wird nicht länger akzeptiert. Der Frieden muss langfristig gesichert und konsolidiert werden.

⁸ Leonhardt 2001, nach Ropers, Norbert, 2002, S. 37–38

6.2 Modell der drei Ebenen nach Lederach

John Paul Lederach⁹ unterscheidet folgende drei Ebenen:

Oberste Führungsebene

Auf dem obersten gesellschaftlichen Niveau befinden sich die nationalen Führer, die zu Regierungskreisen, zu militärischen Führungszirkeln und der Führungsebene der Opposition gehören. Vorherrschendes Merkmal dieser Akteure ist ihre starke Machtposition, die andere zum Teil ausschließt. Neben diesem komparativen Vorteil sind sie aufgrund ihrer Position in der Öffentlichkeit häufig wenig flexibel (auch in Verhandlungen), weil sie Gesichtsverlust oder den Verlust der Unterstützung durch ihre Anhänger befürchten.

Mittlere Führungsebene

Lederach platziert auf diese mittlere Führungsebene diejenigen Kräfte, deren Vorteil in einem guten Kontakt mit Autoritäten und Strukturen auf der obersten Führungsebene, wie auch mit sozialen Gruppen auf der unteren Führungsebene besteht. Ihre Machtbasis ist wesentlich geringer und basiert eher auf einem Beziehungsnetz als auf Öffentlichkeit. Die Beziehungen reichen oft über die Konfliktlinien hinweg.

Unterste Führungsebene

Lederach ordnet der untersten Führungsebene, der Basisebene (»Grassroots«), die Führer und Persönlichkeiten mit Leitungsfunktionen in den örtlichen Kommunen zu. Es sind diejenigen Akteure, die den alltäglichen Auswirkungen des Konfliktes am direktesten ausgesetzt sind. Die Situation zwingt sie oft zu einem Überlebenskampf um Nahrung, Wasser und Sicherheit. Die Konfliktlinien verlaufen quer durch die Gemeinschaften, und die Bevölkerung macht täglich Erfahrungen mit feindseligem Verhalten und tief greifendem Hass.



⁹ Leonhardt 2001, nach Lederach, John Paul, 1997, S. 39

Die lokalen Führer verfügen über den Vorteil des direkten Kontaktes mit der »Bevölkerung im Allgemeinen«. Sie verfügen über eine intime Kenntnis der Lebenssituation der Bevölkerung und ihrer Art, den Konflikt wahrzunehmen. Ihr Dilemma besteht in ihrer gesellschaftlichen Position, die zwar eine bessere Einsicht in die Auswirkungen des Konfliktes gewährleistet, aber in Bezug auf die Gesamtsicht des Konfliktes und bezüglich ihres eigenen Entscheidungshorizontes begrenzt ist.

Strategische Ausgangspunkte

Entsprechend den drei Ebenen gibt es drei strategische Ansätze zur Friedensförderung:

▶ **Ansatz von oben nach unten (Top-down)**

Die Aktionsansätze, die von den Akteuren der obersten Führungsebene ausgehen, werden als »Top down« oder »von der Spitze zur Basis« bezeichnet. Sie setzen auf die »Durchsetzung« und gehen davon aus, dass die von der nationalen Führung ausgehenden Verhandlungslösungen sich bis auf die unterste Ebene durchsetzen.

▶ **Ansatz von unten nach oben (Bottom-up)**

Im Gegensatz dazu befinden sich die Ansätze »von unten nach oben«, oder »von der Basis zur Spitze«, die auf der Annahme beruhen, dass von der Basis ausgehende Veränderungen schließlich die gesamte Gesellschaft erreichen.

▶ **Ansatz von »Middle-out«**

Lederach ergänzt die beiden ersten Strategien durch die des »Middle-out«, d. h. ausgehend von der mittleren Führungsebene. Führungskräfte dieser Ebene können sich gegenüber allen wichtigen Akteuren Gehör verschaffen. Dies beruht auf den komparativen Vorteilen ihrer Kontakte über Konfliktlinien hinweg sowohl in die oberste wie die untere Führungsebene hinein und auf ihrem daraus entstandenen Verständnis für die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und ihre jeweiligen Sichtweisen. Für Lederach ist deshalb diese mittlere Führungsebene für alle Arten von Friedensaktivitäten ein wesentlicher Ausgangspunkt.

Das Konzept der Multi-Track-Diplomacy geht ebenfalls von diesen drei gesellschaftlichen Ebenen aus. Es basiert auf einer Strategie, die ein kohärentes Vorgehen für die Aktivitäten auf den verschiedenen Ebenen vorsieht.

6.3 Literaturhinweise

- AGEH: Dem Frieden verpflichtet. Entwicklungsdienste für den Frieden, Reihe Basispädagogik Nr. 9, 1997.
- Anderson, Mary B./Olson, Lara: Confronting War. Critical Lessons for Peace Practitioners, 2003.
- Anderson, Mary B.: Do no harm. How aid can support peace – or war. 1996.
- Besemer, Christoph: Konflikte verstehen und lösen lernen, 1999.
- BMZ: Krisenprävention und Konfliktbeilegung. Gesamtkonzept der Bundesregierung vom 07.04.2000.
- Bundesregierung: Aktionsplan Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung. 2004.
- Bush, Kenneth: A Measure for Peace: Peace and Conflict Impact Assessment (PCIA) of Development Projects in Conflict Zones. 1998.
- Caritas Internationalis: Working for reconciliation. A Caritas Handbook. 1999.
- CDA Collaborative Learning Projects: The Do No Harm Handbook, 2004.
- Diamond, Dr. Luise: Multi-track diplomacy. A system approach to peace. 1996.
- Department for International Development (DFID): Conducting Conflict Assessments – Guidance Notes. 2002.
- Dolzer, Hermann et al: Wirkungen und Nebenwirkungen. Ein Beitrag von Misereor über Wirkungsverständnis und Wirkungserfassung in der Entwicklungszusammenarbeit. 1998.
- Fisher, Simon et al: Working with Conflict – Skills and Strategies for Action. 2000.
- Fitzduff, Mari: Community conflict skills: A Handbook for group work. 1988.
- Galtung, Johan: Frieden mit friedlichen Mitteln. 1998.
- Glasl, Friedrich: Konfliktmanagement. 1990.
- Goodhand, Jonathan: Conflict and Aid: Enhancing the Peacebuilding Impact of International Engagement. A Synthesis of Findings from Afghanistan, Liberia and Sri Lanka. International Alert. 2001.
- Grävingholt, Jörn: Krisenpotenziale und Ansatzpunkte für eine krisenpräventive deutsche Entwicklungszusammenarbeit mit Zentralasien. 2003.
- Higson-Smith, Craig: Supporting Communities affected by violence. A casebook from South Africa. 2002.
- International Alert: Resource pack for conflict transformation. 1996.
- Klingebiel, Stefan: Ansatzpunkte für eine krisenpräventive und konflikt sensible Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Stellungnahmen (4/2001) DIE.
- Klingebiel, Stefan: Querschnittsevaluierung der deutschen EZ in Sri Lanka, Äthiopien, Kenia, Ruanda und El Salvador. 1999.
- Lederach, John Paul: Preparing for Peace: Conflict Transformation across Cultures. 1995.
- Lederach, John Paul: Building Peace, Sustainable Reconciliation in divided societies. 1997.
- Lederach, John-Paul: The journey toward reconciliation. 1999.
- Leonhardt, Manuela: Konfliktanalyse für die Projektplanung und -steuerung. GTZ 2001.
- Leonhardt, Manuela: Konfliktbezogene Wirkungsbeobachtung von Entwicklungsvorhaben. Eine praktische Handreichung. GTZ 2001.
- Lund, Michael S.: Preventing Violent Conflicts. A Strategy for preventive Diplomacy. US Institute of Peace Press, 1996.
- Mehler, Andreas/Ribaux, Claude: Krisenprävention und Konfliktbearbeitung in der Technischen Zusammenarbeit, GTZ 2000.
- Mennonite Conciliation Service: Mediation and Facilitation Training Manual, Foundations and Skills for Constructive Conflict Transformation. 1995.
- OECD/DAC: DAC Guidelines on Conflict, Peace and Development Co-operation.
- Reychler, Luc/Paffenholz, Thania (Eds.): Peace Building – A Field Guide. 2001.

Reychler, Luc/Paffenholz, Thania: Peace and Conflict Impact Assessment Systems (PCIAS). A comprehensive methodology to assess the peace-building relevance and the future consequences of a current or proposed development, humanitarian or peace intervention on the conflict dynamics and the peace-building process. 2004.

Reychler, Luc: Conflict Impact Assessment (CIAS). Paper presented at the International Peace Research Association in Brisbane, Australia. 1996.

Ropers, Norbert: Friedensentwicklung, Krisenprävention und Konfliktbearbeitung. Technische Zusammenarbeit im Kontext von Krisen, Konflikt und Katastrophen. GTZ 2002.

Schuler, Margaret. Ed.: Freedom from violence: Women's strategies from around the world. UNIFEM 1992.

Spelten, Angelika: Instrumente zur Erfassung von Konflikt- und Krisenpotentialen in Partnerländern der Entwicklungspolitik. 1999.

6.4 Bisher erschienene Arbeitspapiere

Fachkonzepte

- ▶ Orientierungsrahmen für die Förderung von Kleinkreditprojekten und Projekten mit Kleinkreditkomponenten, Bonn, September 1998 (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch)
- ▶ Fachkonzept Förderungsprogramm für Kinder und Jugendliche (FKJ), Bonn, August 1999 (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch)
- ▶ Fachkonzept Ländliche Entwicklung. Leitlinien für die Förderung von Projekten der Ländlichen Entwicklung, Bonn, Juli 2000 (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch)
- ▶ Fachkonzept Wiederaufbau und Rehabilitierung, Bonn, Mai 2003 (erhältlich in Deutsch und Englisch)
- ▶ Fachkonzept Wirkungsorientierte Evaluation der Auslandsarbeit der Deutschen Welthungerhilfe, Bonn, Dezember 2003 (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch, Portugiesisch und Spanisch)
- ▶ Fachkonzept Ernährungssicherung. Leitlinien für die Förderung und Durchführung von Ernährungssicherungsprojekten der Deutschen Welthungerhilfe, Bonn, Mai 2004 (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch, Portugiesisch und Spanisch)
- ▶ Orientierungsrahmen für die Förderung von Kleinprojektefonds, Bonn, September 2001, überarbeitete 2. Auflage Februar 2005 (erhältlich in Deutsch, Englisch und Französisch)
- ▶ Orientierungsrahmen Partnerschaft für Entwicklung. Die Deutsche Welthungerhilfe und ihre Partner in der Auslandsarbeit, Bonn, Juni 2005 (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch)
- ▶ Orientierungsrahmen für Aktivitäten im Bereich HIV/AIDS in der Projektarbeit der Deutschen Welthungerhilfe, Bonn, 3. Aufl. Juli 2005 (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch)
- ▶ Orientierungsrahmen Konfliktsensibles Handeln in der Auslandsarbeit der Deutschen Welthungerhilfe, Bonn, November 2006 (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch)

In Vorbereitung:

- ▶ Orientierungsrahmen Rehabilitation
- ▶ Orientierungsrahmen Nothilfe

Landeskonzepte

- ▶ Landeskonzept Südafrika. Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2002–2004, Bonn, Juli 2002 (erhältlich in Deutsch und Englisch)
- ▶ Landeskonzept Madagaskar. Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2003–2006, Bonn, November 2003 (erhältlich in Deutsch und Französisch)
- ▶ Landeskonzept Mosambik. Perspektiven für die Entwicklungsarbeit 2003–2006, Bonn, Dezember 2003 (erhältlich in Deutsch und Portugiesisch)
- ▶ Regionalkonzept »Große Seen«, Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2004–2006, Bonn, Dezember 2004 (erhältlich in Deutsch, Englisch und Französisch)
- ▶ Landeskonzept Sudan. Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2005–2008, Bonn, April 2005 (erhältlich in Deutsch und Englisch)
- ▶ Landeskonzept Afghanistan. Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2005–2008, Bonn, Mai 2005 (erhältlich in Deutsch und Englisch)
- ▶ Landeskonzept Tadschikistan. Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2005–2008, Bonn, August 2005 (erhältlich in Deutsch und Englisch)
- ▶ Landeskonzept Mali. Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2006–2009, Bonn, Dezember 2005 (erhältlich in Deutsch und Französisch)
- ▶ Landeskonzept Indonesien. Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2006–2008, Bonn, Oktober 2006 (erhältlich in Deutsch und Englisch)
- ▶ Landeskonzept Angola. Perspektiven für die Entwicklungszusammenarbeit 2006–2008, Bonn, Dezember 2006 (erhältlich in Deutsch und Portugiesisch)

In Vorbereitung:

- ▶ Landeskonzept Haiti
- ▶ Landeskonzept Kambodscha
- ▶ Landeskonzept Kuba
- ▶ Landeskonzept Peru

Sonstige Arbeitspapiere (ab 2003)

- ▶ Nachhaltigkeit von Projektwirkungen. Eine Auswertung von Wirkungsstudien DWHH-geförderter Projekte und Programme, Bonn, Mai 2003 (2. Auflage, Juli 2005)
- ▶ Livelihood System Analysis of Selected Villages in the Provinces Sar-e Pul and Jawzjan in North Afghanistan, Bonn, August 2003
- ▶ Leitfaden für Personal der Deutschen Welthungerhilfe (Sicherheit bei Auslandseinsätzen – Zusammenarbeit mit militärischen Kräften – Prävention von sexueller Gewalt), Bonn, Juli 2004
- ▶ Förderprogramme für Kinder und Jugendliche in schwierigen Lebenslagen. Qualitätskriterien, Best-Practice Beispiele, Freiburg 2004, Mitherausgeber Deutsche Welthungerhilfe (erhältlich in Deutsch, Englisch, Französisch und Spanisch)

Die Deutsche Welthungerhilfe

- ▶ steht für parteipolitische und konfessionelle Unabhängigkeit;
- ▶ arbeitet unter einem ehrenamtlichen Vorstand und der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten;
- ▶ wurde 1962 gegründet, als die FAO (UN-Landwirtschafts- und Ernährungsorganisation) zu einer internationalen Kampagne gegen den Hunger aufrief;
- ▶ hat seitdem Menschen in etwa 5.200 Projekten mit insgesamt rund 1,6 Milliarden Euro geholfen;
- ▶ finanziert ihre Arbeit aus Spenden und erhält öffentliche Zuschüsse z. B. von der EU oder dem Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung;
- ▶ untersteht der regelmäßigen Kontrolle durch das unabhängige Deutsche Zentralinstitut für soziale Fragen (DZI). Erhielt bislang stets das Prüfsiegel für den zuverlässigen und transparenten Einsatz ihrer Spendengelder.

Impressum

Herausgeberin:

Deutsche Welthungerhilfe e. V.
Friedrich-Ebert-Straße 1
53173 Bonn

Fachteam Konfliktbearbeitung:

Renate Becker, Christa Frosch-Asshauer, Dr. Bernhard Hoeper, Brigitte Kappes, Ute Latzke,
Margrit Röhm, Ursula Wüst

Verantwortlich und Koordination:

Margrit Röhm, Fachgruppe Qualitätsmanagement
Mathias Mogge, Fachgruppe Qualitätsmanagement

Autorin des Orientierungsrahmens:

Inge Remmert-Fontes

Titelfoto:

© Hoppe

Adriana Guerra mit Schülern in der Grundschule von Santa Fé, Antioquia, Kolumbien

Layout: Just in Print, Bonn

Druck: medienHaus Plump GmbH, Rheinbreitbach

Juni 2007

»Der Frieden ist ein unendlicher Prozess, das Resultat vieler Entscheidungen vieler Menschen aus vielen Ländern. Er ist eine innere Haltung, eine Lebensweise, eine Art, Probleme zu lösen und Konflikte zu bewältigen. Er kann der kleinsten Nation nicht aufgezwungen und von der größten nicht unter Zwang durchgesetzt werden. Er kann unsere Unterschiede nicht ignorieren oder unsere gemeinsamen Interessen außer Acht lassen. Er verlangt von uns, dass wir zusammen arbeiten und leben.«

(Oscar Arias Sánchez, Friedensnobelpreisträger 1987)



**welt
hunger
hilfe**

Deutsche Welthungerhilfe
Friedrich-Ebert-Straße 1
53173 Bonn
Tel. +49 (0)2 28/22 88-0
Fax +49 (0)2 28/22 88-3 33
www.welthungerhilfe.de