

Abteilung Stadt, Region und räumliche Entwicklung an der
Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung – IFF
der Alpen Adria Universität Klagenfurt

Gemäß § 56 UG 2002 und § 41 Teil B der Satzung der Universität Klagenfurt wird ab
dem Sommersemester 2008 an der Universität Klagenfurt

der zweisemestrige Universitätslehrgang

**Integrative Konfliktbearbeitung –
Methoden der sozialen, interkulturellen und
internationalen Konflikttransformation**

eingrichtet.

Das Curriculum tritt mit dem ersten Tag des Monats in Kraft, der auf die
Kundmachung im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt folgt.

Wien, Jänner 2008

Curriculum des Universitätslehrganges

Integrative Konfliktbearbeitung - Methoden der sozialen, interkulturellen und internationalen Konflikttransformation

an der Alpen Adria Universität Klagenfurt

Artikel I: Einrichtung

1. Durchführung

Der Lehrgang wird an der Alpen Adria Universität Klagenfurt von der „Abteilung Stadt, Region und räumliche Entwicklung“ der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF – Standort Wien) in Kooperation mit dem „Institute for Integrative Conflict Transformation and Peacebuilding“ (IICP – Standort Wien) durchgeführt.

2. Bedarfsanalyse

Aufgabe des Lehrgangs ist die Vermittlung von verschiedenen **METHODEN der Bearbeitung von Konflikten**. Soziale und interkulturelle Konflikte etwa in der Stadt, wie z.B. zwischen Jugendlichen der 2. Generation der Zuwanderer und sogenannten „Alteingesessenen“ (siehe dazu die Publikation von Evelyn Klein/Gustav Glaser: „Peripherie in der Stadt“,), regionale oder grenzübergreifende Konflikte (siehe Publikationen und Trainingstätigkeit Evelyn Klein und anderer Mitglieder der **Abteilung Stadt, Region und räumliche Entwicklung**), sowie internationale Konflikte (dazu die reiche Expertise der **Partnerorganisation IICP** in der Beratung von Konflikten in Sri Lanka, Israel/Palästina, dem Balkan sowie Zentralasien.)

Die Aufzählung der Begriffe „soziale, interkulturelle und internationale Konfliktbearbeitung“ im Titel ist bewusst gewählt und bezieht sich einerseits auf die Felder, denen jeweils die Konflikte, die beispielhaft für die Bearbeitung im Lehrgang ausgewählt werden, entstammen, andererseits sind damit auch die Arbeitsfelder angesprochen, in denen die TeilnehmerInnen bereits professionell tätig sind. (Also etwa die Entwicklungszusammenarbeit, die Friedensarbeit, die Regionalberatung, Gebietsbetreuungen, außerschulische Jugendarbeit etc.)

Dass es sinnvoll ist, einen Lehrgang zu konzeptualisieren, in dem Konflikte auf so unterschiedlichen Ebenen bearbeitet werden ergibt sich einerseits aus den Dynamiken, die sich kaum unterscheiden je nachdem auf welcher Ebene der jeweilige konkrete Konflikt angesiedelt ist, andererseits spricht auch die Tatsache dafür, dass sich oft etwa in einem internationalen oder regionalen Konflikt diverse Ebenen – also ebenso soziale wie interkulturelle - Elemente auffinden lassen, ja dass eben diese oftmals entscheidend zu einer Dynamisierung des Konflikts beitragen können.

In den letzten Jahrzehnten haben sowohl Verfahren der Konfliktbearbeitung bzw. Mediation in innergesellschaftlichen Konflikten (Wirtschaftsmediation, Umweltmediation) als auch Methoden der „zivilen Konfliktbearbeitung“ und des „Peacebuilding“ (Friedensförderung, Friedenskonsolidierung) in internationalen Konfliktfeldern an Bedeutung gewonnen.

Allgemein lässt sich sagen, dass selbst neuere Verfahren, die sich in den letzten Jahren stark von akteursorientierten bzw. problemorientierten Ansätzen zu systemischen oder lösungsorientierten Ansätzen weiterentwickelt haben, folgende wichtige Aspekte und Dimensionen vernachlässigen:

1. tiefenpsychologische, nicht-bewusste bzw. „unbewusste“ (sowohl individuelle als auch kollektive) Dimensionen
2. die Analyse von Sozialstrukturen sowie der Machtverhältnisse zwischen den jeweiligen Konfliktparteien
3. kulturwissenschaftliche bzw. zivilisationstheoretische (kultur-sensitive, zivilisations-vergleichende) Dimensionen der Konfliktanalyse und Konfliktbearbeitung.

Das ist auch mit ein Grund, warum diese Verfahren oft rasch auf Grenzen stoßen, im Besonderen, wenn es um interkulturelle und internationale Konfliktkonstellationen geht. Zudem gibt es bis heute kaum integrative Ansätze, die die Möglichkeiten und Grenzen beider Verfahren – der innergesellschaftlichen und der internationalen Konfliktbearbeitung – vergleichend untersuchen und aufeinander beziehen. Dies erweist sich in der praktischen Konfliktbearbeitung jedoch immer wieder als Defizit, weil besonders in komplexen Konfliktkonstellationen beide Aspekte allzu oft in einander greifen.

Auf diese Situation versucht das Lehrangebot zu reagieren. Gleichzeitig wird von einschlägigen Institutionen immer wieder auf den Mangel an qualifiziertem Personal im Feld der sozialen, interkulturellen und internationalen Konfliktbearbeitung hingewiesen.

Die in dem Lehrgang vermittelte Methode der integrativen Konfliktbearbeitung wurde in der Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen, derzeit wichtigsten Verfahren – allen voran dem Transcend Ansatz nach Johan Galtung - entwickelt und in der konkreten Bearbeitung komplexer Konfliktkonstellationen etwa in Sri Lanka, dem Südkaukasus, Zentralasien etc. umgesetzt, erprobt und in einer Art „work in progress“ weiterentwickelt. Dies geschah in Auseinandersetzung mit immer wieder auftauchenden Defiziten herkömmlicher Konfliktlösungsansätze wie etwa:

- ⌘ dass Friedensprozesse oft scheitern, weil sie auf der Top-Ebene der Entscheidungsträger hinter verschlossenen Türen stattfinden, die Betroffenen vom Prozess ausgeschlossen bleiben, was von oppositionellen Kräften oft politisch genutzt wird, um den Friedensprozess zu boykottieren;
- ⌘ dass man oft dazu tendiert, komplexe Konflikte auf zwei Konfliktparteien zu reduzieren, meist ausschließlich moderate VertreterInnen dieser Konfliktparteien an einen runden Tisch setzt, während dessen ausgeschlossene Konfliktparteien, die nicht als Verhandlungspartner akzeptiert werden, eine konstruktive Lösung durch Gewaltanwendung verhindern;
- ⌘ dass die Konfliktparteien sehr unterschiedliche Vorstellungen von Gerechtigkeit haben, sich natürlich selbst im Recht sehen und die anderen im Unrecht. Speziell in interkulturellen Kontexten erscheint die Frage nach einer „gerechten“ Konfliktlösung jedoch oft nicht beantwortbar;
- ⌘ dass die Bereitschaft zur Empathie, dem Verstehen der anderen Konfliktparteien, nicht gegeben ist, sondern dass Verhandlungen nur als Fortsetzung des Kampfes mit Worten geführt werden;
- ⌘ dass die Konfliktparteien so sehr in ihren Positionen verhaftet sind, dass ihnen unmöglich wird, neue kreative Konfliktlösungsperspektiven zu explorieren.

Die Methode der integrativen Konfliktbearbeitung zielt darauf ab, systemische, kultursensitive und psychoanalytische Ansätze und Verfahrensaspekte zu verbinden. Auf diesem Wege können die Transformation von Strategien und Aktionen sowie des Verhaltens ebenso fokussiert werden wie die Bearbeitung von Zielen und

Widerständen auf Seiten der beteiligten Konfliktparteien und die Bemühungen um Transformation von kulturellen Werten, Haltungen und Annahmen.

Artikel II: Curriculum

1. Ziel des Universitätslehrganges

Die Lehr- und Lernziele sind:

- ⌘ Vermittlung eines Überblicks zum Verfahren der integrativen Konfliktbearbeitung;
- ⌘ Entwicklung und praktische Umsetzung eines breiten Spektrums von Interventionsmethoden, die geeignet sind, Gewalt in der Konfliktaustragung zu reduzieren und auch strukturell zu überwinden;
- ⌘ Vertiefung der Kompetenz Konflikte unterschiedlicher Komplexität unter Nutzung transdisziplinärer theoretischer Konzepte zu analysieren und kreativ an Lösungsmöglichkeiten zu arbeiten;
- ⌘ Selbstständige Umsetzung von Schrittfolgen der Konflikttransformation. Vorstellung von „tools“ der integrativen Konfliktbearbeitung;
- ⌘ Einführung in die Eigenheiten und Erfordernisse der Praxis des Dialogs und dialogischer Verfahren als Schlüsselmethoden der Konflikttransformation;
- ⌘ Vorstellung von ergänzenden, nicht rein kognitiven Methoden der Konfliktbearbeitung, um an die emotionalen, oft auch nicht bewussten Dimensionen von Konflikten heranzukommen und diese bearbeitbar zu machen;
- ⌘ Ein durchgehendes Anliegen des Lehrgangs ist die Sensibilisierung für die nicht sichtbaren Elemente und Aspekte eines Konfliktes. Dazu gehören u.a. die Einbeziehung vergessener Konfliktparteien, die Berücksichtigung unsichtbarer Folgen von Gewalt und nicht zuletzt die Aufmerksamkeit für nonverbale Signale in Dialog- und Vermittlungsprozessen.

2. Zielgruppe

Der Lehrgang ist ein Qualifizierungsprogramm für Personen, die sich in unterschiedlichen Kontexten theoretisch und praktisch mit Konfliktbearbeitung beschäftigen.

Auf dem Gebiet der internationalen Konfliktregelung ist dabei an Professionisten in den Arbeitsfeldern internationales Krisenmanagement, humanitäre Hilfe, Entwicklungszusammenarbeit und Entwicklungspolitik, Durchsetzung von Demokratieprozessen etc. gedacht. Auf einer regionalen, lokalen bzw. kleinräumigeren Ebene ist der Lehrgang ein Angebot etwa für Umwelt- und WirtschaftsmediatorInnen, für RegionalmanagerInnen ebenso wie Tätige im Bereich des städtischen interkulturellen Zusammenlebens, der Nachbarschaftskonflikte (etwa für Gebietsbetreuungen in Wien), in der Schule und der außerschulischen Jugendarbeit, Streetwork, aber auch für AnwältInnen und RichterInnen, in Feldern wie dem außergerichtlichen Tatausgleich etc.

3. Zulassungsvoraussetzungen

Der Lehrgang ist zugänglich für Personen mit Matura, bzw. einer adäquaten relevanten Berufserfahrung. Vorkenntnisse in der Arbeit mit Gruppen sind günstig.

4. Dauer und Gliederung des Universitätslehrganges

Der zweisemestrige Universitätslehrgang umfasst 151 Unterrichtseinheiten (26 ECTS) Er wird berufs begleitend in Form von 7 Modulen abgehalten, Supervisionsgruppen ergänzen das Angebot. Sie dienen zur Vertiefung des Wissens bzw. zur Integration des Erarbeiteten.

Während einzelner Module werden fünf Gastvorträge stattfinden, in denen in einer Mischung aus Theorie- und Methodenvermittlung sowie trainingsförmigen Arbeitseinheiten Aspekte von weiteren wichtigen Verfahren zur Konfliktbearbeitung vorgestellt werden. Die Vermittlung von konkreten Erfahrungen der Gastvortragenden in der internationalen sowie interkulturellen Konflikttransformation spielt dabei eine zentrale Rolle.

Der Lehrgang vermittelt Philosophie, Theorien und Praxeologie zum Verfahren für integrative Konfliktbearbeitung. Die Theorien basieren auf einem komplexen Verständnis von Konflikt, Gewalt und Konfliktodynamik, wobei den nicht- bzw. unbewussten strukturellen und kulturellen Tiefendimensionen besondere Beachtung zukommt.

Im Vordergrund stehen die Vermittlung von Methoden und Schlüsselkompetenzen zur selbstständigen Umsetzung in konkreten Konfliktfällen. In interaktiv ausgerichteten Trainingseinheiten werden u.a. Gesprächs- und

Verhandlungstechniken, psychodramatische Rollensimulation sowie soziometrische Aufstellungen und ihre Rolle in der Konfliktbearbeitung vermittelt.

5. Lehrveranstaltungen

Semester	Modul	UE	ECTS
Erstes Semester	Grundlagen der integrativen Konfliktbearbeitung – Paradigmen, Konzepte, Methoden	21	3
	Konfliktanalyse/ Konfliktdynamiken	21	3
	Analyse der Tiefendimension von Konfliktformationen	21	3
	Konstruktion kreativer Lösungsperspektiven	21	3
Zweites Semester	Arbeitsfelder integrativer Konfliktbearbeitung	21	3
	Szenische Interventionen in der Konfliktbearbeitung	11	2
	Das Transcend-Verfahren – Erfahrungen in internationalen Konflikten	21	3
	Supervisionsgruppen	14	2
	Abschlussarbeit		4
	Abschluss: Abschlusszeugnis	151 UE	26 ECTS

Artikel III: Prüfungsordnung

1. Zulassungsvoraussetzungen

Für einen erfolgreichen Abschluss des Lehrganges sind folgende Leistungen erforderlich:

- ⌘ Die Teilnahme an insgesamt 85% aller vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen;
- ⌘ Die positive Beurteilung der schriftlichen Abschlussarbeit.

Die Anwesenheit der TeilnehmerInnen wird dokumentiert. Bei Versäumnis von geringfügig mehr als 15% der Veranstaltungen legt die Lehrgangsführung fest, was als Kompensation gelten kann.

2. Prüfung

Die Prüfung besteht aus einer Abschlußarbeit, in der das erarbeitete Konfliktbearbeitungsverfahren angewandt werden soll sowie einer kommissionellen mündlichen Prüfung.

Folgende Inhalte sind Gegenstand der Prüfung:

- Theoretische Grundlagen der behandelten Konfliktbearbeitungsverfahren
- Methodische Schlüsselkompetenzen für die Konfliktbearbeitung
- Grundlagen der Praxis des Dialogs in der Konflikttransformation
- Konfliktanalyse und Konfliktodynamiken

Die Gesamtbeurteilung erfolgt „mit Auszeichnung bestanden“, „bestanden“ oder „nicht bestanden“

3. Abschluss

TeilnehmerInnen, die den Lehrgang erfolgreich abschließen, erhalten ein Abschlusszeugnis. Darin werden die Lehrinhalte, der Umfang des Studiums in ECTS-Anrechnungspunkten und die Unterrichtseinheiten ausgewiesen. Das Abschlusszeugnis befähigt die Teilnehmenden, das Verfahren der integrativen Konfliktbearbeitung in ihren jeweiligen beruflichen Kontexten anzuwenden. TeilnehmerInnen ohne erfolgreichen Abschluss erhalten eine Teilnahmebestätigung über die Module, die absolviert wurden.

Artikel IV: Organisation des Lehrganges

1. Wissenschaftliche Leitung

Auf Vorschlag der Abteilung Stadt, Region und räumliche Entwicklung ernennt der Dekan/die Dekanin der IFF-Fakultät einen wissenschaftlichen ULG-Leiter bzw. eine wissenschaftliche ULG-Leiterin. Die Lehrgangsführung ist für die Planung des ULGs, die Auswahl der Lehrbeauftragten, die Durchführung des ULGs sowie für sämtliche Angelegenheiten, welche die Steuerung, die organisatorische und die inhaltliche

Durchführung des Lehrgangs betreffen, verantwortlich. Darüber hinaus schlägt der ULG-Leiter bzw. die ULG-Leiterin dem Dekan bzw. der Dekanin die personelle Nominierung für die Prüfungskommission vor, davon mindestens ein habilitiertes Mitglied der Universität.

2. Auswahl der Referentinnen und Referenten

Die Bestellung der Referentinnen bzw. Referenten obliegt dem Dekan bzw. der Dekanin nach Rücksprache mit der Lehrgangsleitung. Die Referentinnen bzw. Referenten müssen für das übernommene Fach eine entsprechende fachliche Kompetenz aufweisen, die durch ein abgeschlossenes Studium oder eine langjährige berufliche Praxis zu erbringen ist.

3. Finanzierung

Für den Besuch des Universitätslehrganges ist von den Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen ein Lehrgangsbeitrag zu entrichten, der vom Senat der Alpen-Adria Universität Klagenfurt gemäß § 91 Abs.7 UG 2002 unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten festgesetzt wird.

4. Durchführung des Lehrganges

Der Dekan bzw. die Dekanin kann bei Nichterreichen der MindestteilnehmerInnenzahl oder aus organisatorischen Gründen die Durchführung des Lehrganges untersagen. Die MindestteilnehmerInnenanzahl beträgt 15.

5. Evaluation

Der Universitätslehrgang wird gemäß § 43, Teil B der Satzung der Alpen-Adria Universität Klagenfurt evaluiert.