

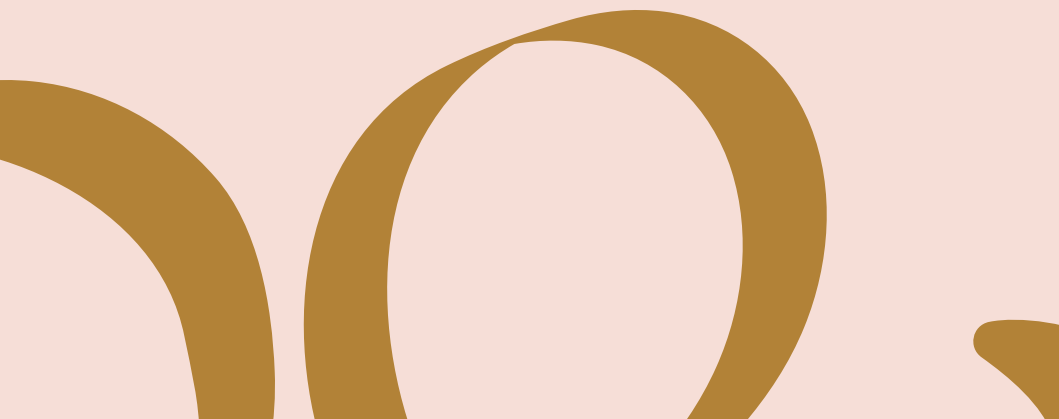
Active Peace Education Toolkit (APE)

*Bildungsmaterialien für
Friedensbildung und Nachhaltigkeit*



youthpeace
ambassadors
network





Diese Publikation wurde im Rahmen des Projekts „APE - Active Peace Education“ entwickelt und von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor*innen und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union oder von JUGEND für Europa wider. Weder die Europäische Union noch JUGEND für Europa können dafür verantwortlich gemacht werden.

HERAUSGEGEBEN VON: **give & grow gUG**
Im Mediapark 5, 50670 Cologne
giveandgrow.world
E-Mail: info@giveandgrow.world

AUTOR*INNEN: **Jorge Aguado Sánchez**
Kathrin David
Nevena Radosavljević
Agata Stajer

MITWIRKENDE: Serena Granzini
 Varvara Koneva
 Lucas Tamayo Ruiz

TESTER*INNEN: 18 Fachkräfte der Jugendarbeit und pädagogische
 Fachkräfte, die sich vom 2. bis 8. Juni 2026 in Aldea Madelos
 (Galicien) trafen

DESIGN: **Mery Jabłońska ja.mery studio**

Alle Fotos wurden von den Autor*innen des Toolkits aufgenommen.

Dieses Dokument steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung-NichtKommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). Es ist ein Produkt des Erasmus+-Projekts „APE - Active Peace Education“ mit der Nummer 2025-1-DE04-KA210-YOU-000359007, gefördert durch die deutsche Nationale Agentur für Erasmus+ (JUGEND für Europa). Für weitere Informationen schreiben Sie uns an: info@giveandgrow.world

Dieses Toolkit ist unter einer CC-Lizenz frei zugänglich - Sie können es gerne nutzen und anpassen. Wir bitten Sie lediglich darum, die Quelle anzugeben. Und wenn Sie teilen möchten, wohin Sie diese Ideen geführt haben, freuen wir uns sehr, davon zu hören!

INHALT

- **Friedensbildung: Konzept**
 - Frieden als Ausgangspunkt
 - Gewalt verstehen
 - Frieden verstehen
 - Was ist Friedensbildung?
 - Pädagogik der Friedensbildung
 - Friedensbildung als Weg zur Veränderung von Kultur
 - Blume der Friedensbildung (Schlüsselkonzepte)
 - Internationale Dokumente und Rahmenwerke
 - Akteur*innen
 - Herausforderungen
 - Warum Friedensbildung fördern?
 - Literaturverzeichnis

p. 20

- **Friedensbildung: Aktivitäten**
 - Einführung in die Friedensbildung
 - Blütenblätter der Friedensbildung
 - Das Schakal-Café
 - Vertrauensspaziergang
 - Meine Blitze
 - Gewaltfreiheit in der Kunst
 - Konfliktlinse
 - Wessen Natur zählt?

p. 44

- **Friedensbildung: Checkliste**

p. 101

6

INHALT

- Nachhaltige Entwicklung: Konzept **p. 104**
 - Einführung und unser Verständnis davon
 - Was sind die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)?
 - Zentrale Merkmale der SDGs
 - Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Globales Lernen
 - Wichtige Daten und historische Meilensteine
 - Was ist BNE?
 - Zentrale Prinzipien der BNE
 - Acht Schlüsselkompetenzen der BNE
 - Was ist Globales Lernen?
 - Wie Globales Lernen BNE ergänzt
 - Warum die Verbindung von Friedensbildung und BNE wichtig ist
 - Literaturverzeichnis

- Nachhaltige Entwicklung: Aktivitäten **p. 120**
 - Was bedeutet „Entwicklung“ eigentlich?
 - Umweltgerechtigkeit mit dem Konfliktbaum analysieren
 - Indigenes Wissen als Alternative
 - Wer trägt die Last des Klimawandels?
 - Nachhaltigkeit als Instrument der Friedensförderung

- Nachhaltige Entwicklung: Checkliste **p. 188**

INHALT

- **Environmental Peacebuilding: Konzept** **p. 190**
 - Was ist „Environmental Peacebuilding“?
 - Wichtige Daten
 - Der PSC-Nexus: Frieden, Nachhaltigkeit und Klimasicherheit
 - Nutzen, Risiken und Instrumente
 - Die Spitze des Eisbergs: Sprechen wir über Klimamigration
 - Environmental Peacebuilding in der Praxis (Fallstudie)
 - Literaturverzeichnis
- **Environmental Peacebuilding: Aktivitäten** **p. 204**
 - Schnellanalyse zu Klima und Sicherheit
 - Willkommen in Kontanu!
 - Utopie für nachhaltige Träume
- **Environmental Peacebuilding: Checkliste** **p. 232**

- **Konfliktsensibilität: Konzept** **234**
 - Konfliktsensibilität verstehen
 - Verschiedene Ebenen der Konfliktsensibilität
 - Die persönliche Ebene
 - Die Gemeinschaftsebene
 - Die strukturelle Ebene
 - Die Ebenen zusammenführen
 - Konfliktsensible Bildung
 - Do No Harm und Bildungsprozesse
 - Konfliktsensibilität, Friedensbildung und nachhaltige Entwicklung
 - Literaturverzeichnis

- **Konfliktsensibilität: Aktivitäten** **p. 258**
 - Jenseits guter Absichten
 - Konfliktsensibilität in der Projektgestaltung
 - Bildung ohne Schaden
 - Wie konfliktsensibel ist deine Praxis?
 - Was ist am wichtigsten?

- **Konfliktsensibilität: Checkliste** **p. 286**

- **Notizen** **p. 288**

- **Danksagungen** **p. 299**



ope



EINLEITUNG

Über das Toolkit und wie es entstanden ist

Anfang 2024 entschieden drei Organisationen, dass der richtige Zeitpunkt gekommen sei, um gemeinsam an Themen zu arbeiten, die ihnen wichtig sind. Friedensbildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung. Was ihre Zusammenarbeit vor allem verband, waren Neugier und der Wert des kontinuierlichen Lernens, den die Mitglieder dieser Organisationen miteinander teilen. In unserer Welt gibt es ein Sprichwort: „Unterschiede sind keine Barriere, sondern eine Brücke.“ Aus diesem Gedanken und einer gemeinsamen Begegnung entstand ein Projekt, in dem Bildungsmaterialien geteilt und gemeinsam weiterentwickelt werden sollten. Diese Idee wurde zur Grundlage für alles, was danach folgte.

Das Toolkit, das Sie gerade lesen, ist das Ergebnis zahlreicher Fragen, Tausender Antworten und des wertvollen Feedbacks von Teilnehmenden und Kolleg*innen aus der Jugendarbeit. Es zeigt den gemeinsamen Lernprozess der drei Organisationen give & grow, Peace Up! und Co.Wonders, die - wie Sie gleich sehen werden - unterschiedliche Bildungshintergründe mitbringen. An der Entwicklung dieses Toolkits wirkten vier Autor:innen aus den genannten Organisationen, drei weitere Personen aus dem YPA Network sowie 18 Fachkräfte der Jugendarbeit als pädagogische Evaluator:innen mit. Ausgangspunkt war die Frage: „Wie können wir unser Wissen und unsere Erfahrungen nutzen, um die Lücke bei Materialien zu schließen, die Friedenspädagogik und Bildung für nachhaltige Entwicklung miteinander verbinden?“ Gerade in einer Zeit, in der Konflikte überall aufflammen, durch Entscheidungen weniger Menschen ausgelöst werden und das Leben von Millionen Menschen mit ihren Geschichten, Hintergründen und Zukunftsperspektiven betreffen?

Die Entwicklung dieses Toolkits war eine Reise, für die wir dankbar sind. Sie hat uns viel Energie (und viele Nächte) gekostet, uns aber zugleich mit zahlreichen Geschichten von Menschen in Berührung gebracht, die sich für eine bessere Welt einsetzen. Alle hier aufgeführten Workshops wurden vorbereitet und mit einer Gruppe von Fachkräften der Jugendarbeit sowie pädagogischen Fachkräften erprobt. Sie waren bereit, Feedback zu geben und die Aktivitäten weiterzuentwickeln. Wir danken für ihren Einsatz und die wertschätzenden Rückmeldungen, die sie mit uns geteilt haben.

Sie werden feststellen, dass die Inhalte auch mit den SDGs verknüpft sind. Wir verstehen sie als Wegweiser für eine inklusivere und friedlichere Gesellschaft und Umwelt. Ihr vorgesehener Zeitraum endet bald – doch was wäre, wenn wir über das Jahr 2030 hinausdenken würden? In welcher Welt wollen wir leben? Darüber hinaus ist dieses Toolkit mit dem YPAN-Kompetenzrahmen verbunden. Denn wir sind überzeugt, dass die Förderung einer Kultur des Friedens sowohl das Verständnis zentraler Konzepte als auch die Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen erfordert. Die Aktivitäten, Reflexionen und Lernressourcen in diesem Toolkit sind daher darauf ausgerichtet, das im Rahmenwerk beschriebene Wissen, die Fähigkeiten, Werte und Haltungen zu stärken.

Willkommen bei unserem APE-Toolkit! Es begann mit der Neugier dreier Organisationen und liegt nun in Ihren Händen. Wir hoffen, dass es Ihnen neue Aha-Momente für Trainings, Treffen in der Gemeinschaft, gemeinsame Mittagessen oder auch informelle Begegnungen beschert.



Unsere erste Frage an Sie lautet:

Welche Brücke sind Sie bereit zu bauen?

14 Über das APE-Projekt und warum das Toolkit entwickelt wurde

Dieses Toolkit ist Teil des Projekts „Active Peace Education“. Es entstand aus einer Lücke, die wir in unseren Gesprächen festgestellt haben: Viele Bildungsprogramme konzentrieren sich entweder auf Nachhaltigkeit oder auf Frieden, aber nur selten auf beides.

Wir kamen zu dem Schluss, dass unsere Friedensbildungsarbeit nicht im luftleeren Raum stattfinden kann. Sie muss als Teil eines größeren Prozesses verstanden werden, der gesellschaftliche Strukturen verändert. Unsere Antwort besteht darin, diese beiden Bereiche zusammenzubringen und etwas zu schaffen, das zum Wohlergehen der Menschen, des Planeten und aller Lebewesen beiträgt – mit besonderem Fokus auf junge Menschen.

Dieses Toolkit nutzt einen konfliktsensiblen Ansatz als Leitlinie für Bildung für nachhaltige Entwicklung und Frieden. Dieser Ansatz ist für all unsere Aktivitäten und unsere Arbeit wichtig, da er auf eine nachhaltige – oder besser: langfristige – Wirkung abzielt, bei der Menschen die Vorteile von Zusammenarbeit und der Gestaltung von Lern- und Entwicklungsräumen erkennen können.

Das APE-Projekt basierte auf drei Säulen: dem gemeinsamen

- Lernen und der gemeinsamen Entwicklung dieses Toolkits, einem
- internationalen Training mit dem Titel „Peace meets Sustainability“, bei dem das Toolkit mit den Rückmeldungen von 18 Trainer:innen und pädagogischen Fachkräften aus der Jugendarbeit erprobt und angepasst wurde, sowie einer Reihe
- lokaler Aktivitäten, darunter eine Sensibilisierungskampagne zur Verbindung von Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Friedensbildung sowie zwei lokale Workshops – einer in Spanien und einer in Deutschland.

Nachdem das Toolkit erstellt worden war, wurde es schließlich von 18 Fachkräften der Jugendarbeit getestet. Ihr zusätzliches Feedback floss in die endgültige Gestaltung ein. Die Ergebnisse der lokalen Workshops und der Sensibilisierungskampagne sind in den Artikeln der Partnerorganisationen und des YPA Network zu finden.

Über das Youth Peace Ambassadors Network (YPAN)

Das Youth Peace Ambassadors Network, kurz YPAN, ist ein wachsendes Netzwerk junger Friedensakteur*innen und Aktivist*innen. Wir wollen eine Kultur des Friedens entwickeln, in der Menschenrechte, Würde, Gleichheit und Respekt vor Vielfalt geschützt werden. Dafür stärken wir junge Menschen durch Bildung, Advocacy und andere gewaltfreie Aktivitäten, die wir in Projekten auf lokaler und internationaler Ebene umsetzen.

Wir stellen uns immer wieder eine Frage:
Mit wem hast du heute Frieden geschlossen?

Unsere Antwort darauf sind vier Säulen unserer Arbeit:

- junge Menschen stärken
- Frieden aufbauen, insbesondere in von Konflikten betroffenen Gemeinschaften
- Menschenrechtsfragen aufgreifen
- unser Netzwerk als Plattform für gleichgesinnte Einzelpersonen und Organisationen weiterentwickeln.

Seit 2012 führen wir Projekte zur Menschenrechts- und Friedensbildung durch. Bis heute haben wir mehr als 3.500 junge Menschen aus aller Welt erreicht und geschult. Dazu haben wir sichere Räume für Gespräche geschaffen und Aktivitäten sowie Kooperationen entwickelt und umgesetzt.

YPAN erhielt 2022 den Shalompreis der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) für seine „Arbeit zur Förderung von Frieden und Gerechtigkeit durch Bildung und Advocacy“. Über die sozialen Medien können Sie an Aktivitäten teilnehmen und die Geschichten des Netzwerks verfolgen.

Über die Organisationen hinter der Entwicklung dieses Toolkits



Peace Up!

Peace Up! fördert und organisiert Räume für Friedensbildung, gewaltfreie Konflikttransformation und Versöhnung durch Workshops, Trainingskurse, Bildungsmaterialien und internationale Lernmöglichkeiten. Unsere Mission ist es, junge Menschen mit Wissen, Fähigkeiten und Selbstvertrauen auszustatten, damit sie zu friedlicheren, inklusiveren und gerechteren Gesellschaften beitragen können. Durch Lernangebote, Dialog, interkulturellen Austausch und aktive Beteiligung ermutigen wir junge Menschen, sich mit Themen wie Friedensförderung, Gewaltfreiheit, Konflikttransformation und Versöhnung auseinanderzusetzen. Diese Räume ermöglichen bedeutungsvolle Begegnungen, kritische Reflexion und gemeinsames Lernen. Indem Peace Up! Verständnis, Zusammenarbeit und aktive Bürgerschaft stärkt, möchte die Organisation junge Menschen dabei unterstützen, gesellschaftlichen Wandel mitzugestalten und zu positiven, friedlichen Veränderungen in ihren Gemeinschaften und darüber hinaus beizutragen.



give & grow

give & grow ermöglicht Zugang zu Reisebildung in Form von Workshops und Onlinekursen und fördert dabei Nachhaltigkeit und interkulturelles Verständnis, um den globalen Dialog zu stärken. Unsere Mission ist es, Räume zu schaffen, die echte Verbindungen und globale Gerechtigkeit in den Mittelpunkt stellen, eine friedliche Gesellschaft unterstützen und Dialog fördern. Aus der Perspektive der Bildung für nachhaltige Entwicklung stärken wir interkulturelles Verständnis und globale Wirkung und bauen zugleich eine Brücke zur Friedensbildung, um junge Menschen zu empowern.



Co.Wonders

Wonderers Collective (Co.Wonders) möchte Räume gestalten, in denen Menschen ihr volles Potenzial erkunden können. Dafür bieten wir Trainings- und Bildungserfahrungen rund um Kommunikation, Gemeinschaftsbildung und Kreativität an. Wir glauben, dass Menschen, die sich verbunden, gehört und gestärkt fühlen, tragfähigere Projekte und Gemeinschaften schaffen und so zu einer kooperativeren und nachhaltigeren Zukunft beitragen können.

Wie wird das Toolkit genutzt und für wen ist es gedacht?

Dieses Toolkit richtet sich an Fachkräfte der Jugendarbeit, Trainer*innen, pädagogische Fachkräfte, Moderator*innen und andere Fachpersonen der Bildungsarbeit. Viele Aktivitäten können an unterschiedliche Altersgruppen angepasst werden; entwickelt wurde das Toolkit jedoch vor allem für die Jugendarbeit und die Erwachsenenbildung.

Es richtet sich an alle, die die Verbindungen zwischen Friedensbildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), umweltbezogener Friedensförderung und Konfliktsensibilität erkunden möchten. Unabhängig davon, ob Sie bereits zu diesen Themen arbeiten oder gerade erst beginnen, sich damit auseinanderzusetzen, kann dieses Toolkit als praktischer Ausgangspunkt für Lernen, Reflexion und Handeln dienen.

Betrachten Sie dieses Toolkit als einen Ort zum Erkunden, Lernen und sich Inspirieren lassen. Jedes Kapitel bietet:

- einen theoretischen Überblick, der zentrale Konzepte einführt, ihre Zusammenhänge erklärt und Hinweise für vertiefende Lektüre und weitere Erkundung gibt;
- eine Auswahl an Aktivitäten auf Grundlage non-formaler Bildungsmethoden. Diese können in unterschiedlichen Bildungskontexten eingesetzt und angepasst werden, darunter Jugendaustausche, Trainingskurse, Workshops, Gemeinschaftsprojekte und andere Lernumgebungen. Sie sollen Teilnehmenden helfen, sich interaktiv und auf sinnvolle Weise mit Themen wie Friedensbildung, nachhaltiger Entwicklung, umweltbezogener Friedensförderung und Konfliktsensibilität auseinanderzusetzen;
- eine praktische Checkliste, die dabei unterstützt zu reflektieren und einzuschätzen, ob Aktivitäten und Bildungsansätze mit den Prinzipien der Friedensbildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, umweltbezogenen Friedensförderung und Konfliktsensibilität übereinstimmen.

Friedensbildung:

Konzept



Friedensbildung: Konzept

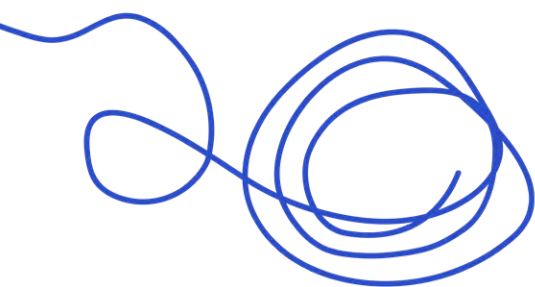
Frieden als Ausgangspunkt

Friedensbildung beginnt mit einem Verständnis von Frieden.
Frieden kann definiert werden als:

- die Abwesenheit bzw. Verringerung von Gewalt jeglicher Art (diese Definition ist gewaltorientiert, da Frieden als Negation von Gewalt dargestellt wird);
- gewaltfreie und kreative Konflikttransformation (diese Perspektive versteht Frieden als dynamischen Prozess, in dem Gewalt reduziert und Beziehungen, Systeme und Kulturen mit gewaltfreien Mitteln verändert werden).

Ausgehend von diesem Friedensverständnis (nach Johan Galtung) ist wichtig festzuhalten:

- Friedensarbeit ist das Bemühen, Gewalt mit friedlichen Mitteln zu reduzieren;
- Friedens- und Konfliktforschung untersucht die Ursachen von Gewalt und die Bedingungen, die für Friedensförderung notwendig sind.



Wie Gesundheitswissenschaften streben auch Friedens- und Konfliktforschung keine unrealistischen Triumphe oder die vollständige Beseitigung allen Leidens an, sondern bessere Bedingungen mit weniger Leid - durch Gewalt ebenso wie durch Krankheit. Deshalb braucht Friedensforschung auch die Untersuchung von Gewalt: Wenn Gewalt das Problem ist, ist Frieden die Lösung. Gewalthandlungen können dann durch Friedensforschung, Bildung und Handeln bearbeitet werden. In diesem Schema können Formen von Gewalt entsprechenden Formen des Friedens gegenübergestellt werden:

Direkte Gewalt:

- Überleben der Stärksten
- Kriegsgeografie
- Geschichte und Zukunft der Gewalt

Strukturelle Gewalt:

- Ökozid
- Patriarchat, Rassismus, Klasse
- kultureller Imperialismus

Kulturelle Gewalt:

- Sprache: sexistisch, rassistisch
- Medien: Kriegsjournalismus
- Schule: Militarisierung

Direkter Frieden:

- gegenseitige Hilfe und Zusammenarbeit
- Friedensbewegung, alternative Verteidigung
- Geschichte und Zukunft des Friedens

Struktureller Frieden:

- nicht-anthropozentrischer Ökofrieden
- Entwicklung, Gleichstellung, Gerechtigkeit
- kulturelle Koexistenz

Kultureller Frieden:

- Sprache: humanistisch/nicht-speziesistisch
- Medien: Friedensjournalismus
- Schule: Friedenspädagogik

Quelle: Systematisierung der Friedens- und Konfliktforschung von J. Galtung in „Peace by Peaceful Means“

Friedenbildung kann in Bezug auf dieses Schema als transformativer Bildungsprozess verstanden werden, der zwei Ziele verfolgt: bestehende Gewalt zu bearbeiten und zukünftiger Gewalt vorzubeugen. Im Kern zielt Friedenbildung darauf ab, eine Kultur der Gewalt in eine Kultur des Friedens zu verändern.

22

Gewalt verstehen

Um Gewalt zu bearbeiten, ist es entscheidend, sie zu verstehen. Nach J. Galtung bedeutet Gewalt, Schaden zuzufügen und/oder zu verletzen. Gewalt beschränkt sich nicht auf körperliche Schädigung oder Krieg. J. Galtung unterscheidet verschiedene Formen von Gewalt. Vereinfacht lassen sie sich wie folgt unterscheiden:

- **direkte Gewalt:** ist die Form, die häufig mit dem „bloßen Auge“ sichtbar ist. Sie kann verbal oder körperlich sein und Körper, Geist oder Seele verletzen (Beispiele: Krieg, körperlicher Angriff, häusliche Gewalt, verbale Gewalt).
- **strukturelle Gewalt:** ist in Strukturen „eingefrorene“ Gewalt oder anders gesagt: in persönliche, soziale und globale Räume eingebaut. Sie lässt sich in politische bzw. repressive und ökonomische bzw. ausbeuterische Gewalt unterteilen (Beispiele: Armut, Hunger, globale Ungleichheit, Wirtschaftssysteme, die vulnerable Bevölkerungsgruppen ausbeuten).
- **kulturelle Gewalt:** ist symbolisch und lässt sich nach Inhalten - Religion, Recht und Ideologie, Sprache, Kunst, Wissenschaft, Kosmologie - sowie nach Trägern - Medien, Schulen, Universitäten - unterscheiden. Ihre Funktion besteht darin, direkte und strukturelle Gewalt zu legitimieren, indem Akteur*innen zur direkten Gewalt motiviert werden oder davon abgehalten werden, struktureller Gewalt entgegenzuwirken (Beispiele: Diskriminierung, Entmenslichung, Feindbilder).

Nach Galtung verläuft die zentrale Richtung von Gewalt von kultureller Gewalt über strukturelle Gewalt hin zu direkter Gewalt. Das bedeutet, dass schädliche Überzeugungen und Ideologien häufig ungerechte Systeme hervorbringen, die anschließend zu sichtbaren Konflikten und Leid führen.

Mehr entdecken: Naturgewalt (aus der Natur einschließlich des menschlichen Körpers hervorgehend, unbeabsichtigt) und Zeitgewalt (negative Auswirkungen auf zukünftige Generationen).



Wo finden wir
die zentralen
Träger*innen
von Gewalt?

Wer trägt
Friedensstrategien
weiter?

Um gewaltvolle Strukturen abzubauen, braucht es den Aufbau einer Kultur des Friedens. Und so wie Gewalt in unterschiedlichen Formen existieren kann, muss auch Frieden auf verschiedenen Ebenen aufgebaut werden. Schauen wir uns daher den Rahmen näher an, der auf Grundlage der Ideen von J. Galtung die Dimensionen von Frieden erklärt.

- **Negativer Frieden bezeichnet vereinfacht die Abwesenheit direkter Gewalt.**

- **Positiver Frieden bedeutet die Abwesenheit von Gewalt in all ihren Formen und die Schaffung von Strukturen, in denen die folgenden Dimensionen vorhanden sind:**

- direkter positiver Frieden: friedliche Beziehungen, verbale und körperliche Freundlichkeit, Fürsorge für Körper, Geist und Seele - bei sich selbst und anderen -, erfüllte Bedürfnisse, Überleben, Wohlbefinden, Freiheit und Identität.
- struktureller positiver Frieden: Freiheit statt Repression, Gerechtigkeit statt Ausbeutung, Dialog statt Durchdringung, Integration statt Segmentierung, Solidarität statt Fragmentierung, Teilhabe statt Marginalisierung.
- kultureller positiver Frieden: Die Legitimierung von Frieden ersetzt die Legitimierung von Gewalt; menschliche Fähigkeiten und Potenziale werden entwickelt und unterstützt, statt unterdrückt.

Mehr entdecken: Naturfrieden: Kooperation zwischen Arten statt Kampf; und Zeitfrieden: nachhaltiges Handeln für zukünftige Generationen.

Positiver Frieden kann nicht allein dadurch erreicht werden, dass Krieg oder Gewalt beendet werden. Es müssen alternative, friedliche Strukturen vorhanden sein. Friedensbildung eröffnet vielfältige Wege, danach zu fragen, wie solche friedlichen Strukturen entwickelt werden können.

Was ist Friedensbildung?

Friedensbildung ist eher ein breiter und flexibler Rahmen als ein einzelnes Modell. Sie umfasst unterschiedliche Verständnisse von Frieden, die durch kulturelle, historische und soziale Kontexte geprägt sind. Die Ziele der Friedensbildung richten sich darauf, Gewalt in ihren verschiedenen Formen und Erscheinungsweisen zu überwinden sowie Bedingungen zu fördern und zu schaffen, unter denen Frieden gedeihen kann. Friedensbildung stärkt Menschen darin, kritisch zu denken, wirksam zu kommunizieren und in ihren Beziehungen und Gesellschaften verantwortungsvoll zu handeln.

Friedensbildung bedeutet sowohl Lernen „über Frieden“ als auch Lernen „für Frieden“. Sie vermittelt Wissen über Voraussetzungen, Hindernisse und Möglichkeiten, Frieden zu erreichen und zu erhalten. Sie unterstützt die Entwicklung von Fähigkeiten, Kompetenzen, Haltungen und Werten, die notwendig sind, um Gewalt vorzubeugen, Konflikte zu bearbeiten und zu transformieren und friedensfördernde Bedingungen zu schaffen - auf intrapersonaler, zwischenmenschlicher, zwischen Gruppen, nationaler oder internationaler Ebene.

Definition nach: UNESCO. (2024). Peace education in the 21st century: An essential strategy for building lasting peace.

In dem oben genannten Dokument führt UNESCO (2024) unterschiedliche Ansätze der Friedensbildung auf und hebt hervor, dass Friedensbildung als Oberbegriff fungiert. Ihre transformativen Ziele umfassen folgende Dimensionen: persönlich, relational, politisch, strukturell, kulturell und ökologisch.

26

Friedensbildung umfasst die Entwicklung von Fähigkeiten, Wissen, Vorstellungskraft, Mitgefühl und Ausdauer, um:

- direkte Gewalt zu reduzieren und friedliche Beziehungen aufzubauen (direkter positiver Frieden);
- ungerechte Strukturen zu verändern (struktureller positiver Frieden);
- kulturelle Überzeugungen, die Gewalt legitimieren, in solche zu verändern, die Frieden legitimieren (kultureller positiver Frieden).

In der Friedensbildung werden Lernende ermutigt, Ursachen, Bedingungen und Kontexte von Gewalt in verschiedenen Räumen zu untersuchen:

- Natur
- Person
- Gesellschaft
- Welt (globale Systeme)
- Kultur
- Zeit (Geschichte).

Statt Militarisierung und Gewalt als unvermeidbar hinzunehmen, eröffnet Friedenspädagogik Wege zu alternativen Zukünften, die auf Gewaltfreiheit, Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit und Solidarität beruhen.

„Da Kriege im Geist der Menschen entstehen, muss auch der Frieden im Geist der Menschen verankert werden.“

Verfassung der UNESCO (1945)

Die Idee einer Bildung, die Verständnis, Toleranz und Freundschaft fördert, wurde auch von den Vereinten Nationen (1948) in Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte unterstützt, ebenso wie durch die

Erklärung und Aktionsprogramm für eine Kultur des Friedens (1999), die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (2015) und die UNESCO-Empfehlung zu Bildung für Frieden, Menschenrechte und nachhaltige Entwicklung (2023).

Die wissenschaftlichen Grundlagen der Friedensbildung wurden unter anderem von Johan Galtung entwickelt. Er unterschied zwischen negativem Frieden (Abwesenheit direkter Gewalt) und positivem Frieden (Abwesenheit aller Formen von Gewalt sowie Vorhandensein von Gerechtigkeit, Gleichheit und gut funktionierenden gesellschaftlichen Systemen). Betty Reardons Verständnis von Friedensbildung zielte darauf, Lernende dabei zu unterstützen, die Ursachen von Gewalt, Krieg, Unterdrückung und Ungleichheit kritisch zu verstehen und sie zugleich zu aktiven Mitgestalter*innen gesellschaftlicher Veränderung zu befähigen. Reardon verstand Friedensbildung sowohl als politisches als auch als ethisches Projekt, das kritisches Bewusstsein, globale Verantwortung und menschliche Solidarität entwickelt. Für sie sollte Friedensbildung die Fähigkeit fördern, alternative Zukünfte zu entwerfen und zu gestalten, die auf Gerechtigkeit, Gleichheit und Gewaltfreiheit beruhen.

*„Der allgemeine Zweck der Friedensbildung besteht, so wie ich ihn verstehe, darin, die Entwicklung eines authentischen planetaren Bewusstseins zu fördern, das uns befähigt, als Weltbürger*innen zu handeln und die gegenwärtige menschliche Situation zu verändern, indem wir die sozialen Strukturen und Denkmuster verändern, die sie hervorgebracht haben. Dieser transformative Anspruch muss aus meiner Sicht im Zentrum der Friedenspädagogik stehen.“*

Definition nach: B. Reardon (1988). Comprehensive peace education: Educating for global responsibility

Der ganzheitliche Rahmen der Friedensbildung wurde von Toh Swee-Hin und Virginia Cawagas (2002) als Antwort auf die vielfältigen Lebensrealitäten von Menschen im Globalen Süden und Norden sowie auf Bedrohungen und Folgen direkter körperlicher Gewalt und indirekter bzw. struktureller Gewalt entwickelt.

Pädagogik der Friedensbildung

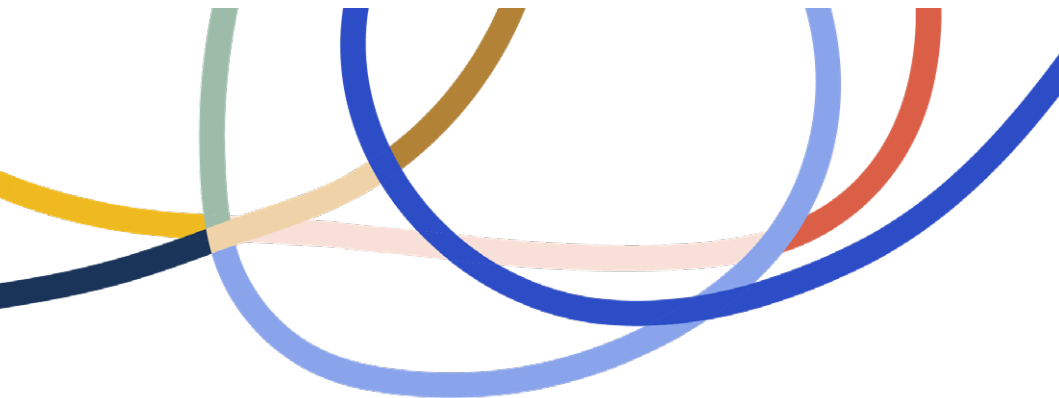
Aus pädagogischer Sicht versucht Friedensbildung eine Pädagogik vorzuleben, die mit den Werten und Prinzipien des Friedens übereinstimmt (Jenkins, 2019). In der Tradition von Paulo Freire (2017) ist Friedensbildung in der Regel lernendenzentriert: Wissen soll aus der Reflexion der Lernenden über ihre Erfahrungen hervorgehen, statt durch Indoktrination oder das Auswendiglernen von Fakten vermittelt zu werden. Lernen und Entwicklung entstehen nicht aus Erfahrung an sich, sondern aus reflektierter Erfahrung. Lernende werden dazu eingeladen, dominante Systeme zu hinterfragen, Ursachen von Konflikten zu analysieren, Komplexität und Mehrdeutigkeit auszuhalten und Fähigkeiten für Konflikttransformation und gewaltfreies Handeln zu entwickeln. J. Galtung und S. P. Udayakumar (2013) schlugen vor, dass Friedensbildung darauf bestehen sollte, das zu sein und zu werden, was wir lehren - statt Frieden und Entwicklung lediglich zu unterrichten. Toh Swee-Hin und Virginia Floresca Cawagas nannten als zentrale pädagogische Prinzipien des Lernens für Frieden: Ganzheitlichkeit, Dialog, Wertebildung sowie kritisches Empowerment bzw. Bewusstseinsbildung.

Friedensbildung als Weg zur Veränderung von Kultur

Friedensbildung zielt darauf, Kulturen und Systeme der Gewalt in Kulturen und Systeme des Friedens zu verändern. Sie ist Bildung, die Menschen darauf vorbereitet, in ihrem Alltag und in ihren Gesellschaften aktive Friedensgestalter*innen zu werden.

- Dazu gehört:
- Ideologien infrage zu stellen, die Gewalt normalisieren;
- Gerechtigkeit, Empathie und Zusammenarbeit zu fördern;
- gerechte gesellschaftliche Strukturen zu schaffen;
- Dialog und Versöhnung zu fördern;
- gewaltfreie Wege im Umgang mit Konflikten aufzubauen.

Friedensbildung möchte Gesellschaften weg von „bellum omnium contra omnes“ (Krieg aller gegen alle) und hin zu „pax omnium cum omnibus“ (Frieden aller mit allen) bewegen, indem sie Empathie, Dialog, Gerechtigkeit und gewaltfreie Konfliktbearbeitung vermittelt.



Blume der Friedensbildung (Schlüsselkonzepte)

Der „Holistic Framework of Peace Education“ von Toh Swee-Hin und Virginia Floresca Cawagas beschreibt Prinzipien der Friedensbildung anhand der Metapher einer Blume, deren Blütenblätter ein lebendiges, miteinander verbundenes System bilden.

Der Rahmen benennt sechs miteinander verbundene Dimensionen und Themenfelder von Problemen, die Gewalt und Konflikten zugrunde liegen:

- **Bildung zum Abbau einer Kriegskultur:** Der Rahmen wendet sich gegen Militarisierung, bewaffnete Konflikte und alle Formen von Gewalt. Er fördert Gewaltfreiheit, Konfliktbearbeitung, Abrüstung und friedliche Problemlösung auf globaler wie persönlicher Ebene.
- **Bildung für ein Leben mit Gerechtigkeit und Mitgefühl:** Sie richtet sich auf die Überwindung von Armut, Ungleichheit und sozialer Ungerechtigkeit. Sie vermittelt, dass Frieden dort nicht bestehen kann, wo Ausbeutung, Diskriminierung oder wirtschaftliche Unterdrückung herrschen. Lernende werden ermutigt, Fairness, Menschenwürde und globale Gerechtigkeit zu unterstützen.
- **Bildung zur Förderung von Menschenrechten und Verantwortung:** Friedenspädagogik betont den Schutz der Menschenrechte aller Menschen, darunter Frauen, Kinder, Geflüchtete und indigene Gemeinschaften. Zugleich lernen Menschen, verantwortungsvoll zu handeln und die Rechte anderer zu achten.

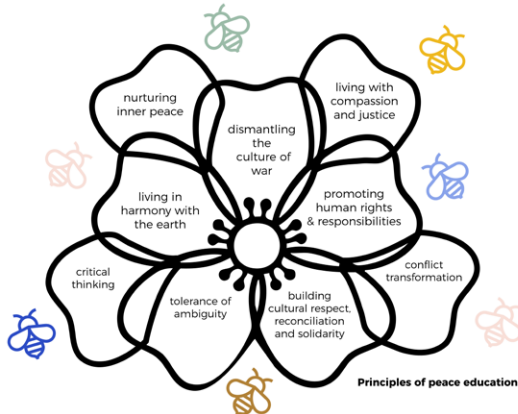
- **Bildung zum Aufbau von kulturellem Respekt, Versöhnung und Solidarität:** Sie fördert Verständnis und Respekt zwischen unterschiedlichen Kulturen, Religionen und ethnischen Gruppen. Sie stellt Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung infrage und unterstützt zugleich Dialog, Versöhnung und friedliches Zusammenleben.
- **Bildung für ein Leben im Einklang mit der Erde:** Sie verbindet Frieden mit ökologischer Nachhaltigkeit. Sie vermittelt, dass Umweltzerstörung, übermäßiger Konsum und die Ausbeutung natürlicher Ressourcen sowohl die Menschheit als auch den Planeten bedrohen. Nachhaltige Lebensweisen und der Schutz der Natur sind daher wesentlich für Frieden.
- **Bildung zur Förderung inneren Friedens:** Sie hebt die Bedeutung spirituellen Wohlbefindens, von Selbstwahrnehmung und emotionaler Ausgeglichenheit hervor. Innerer Frieden hilft Menschen, Angst, Wut, Gier und Verzweiflung zu überwinden, sodass sie positiv zu Gesellschaft und Umwelt beitragen können.



Aufbauend auf dem ursprünglichen Modell und mit dem Wunsch, es auf Grundlage der Erfahrungen des Youth Peace Ambassadors Network weiterzuentwickeln, möchten wir zusätzliche Elemente vorschlagen:

- drei neue Blütenblätter: kritisches Denken: richtet sich auf die Fähigkeit von Lernenden, gesellschaftliche Realitäten kritisch zu untersuchen; Ambiguitätstoleranz: zeigt, wie mit Komplexität und Unsicherheit umgegangen werden kann; Konflikttransformation: als Fähigkeit, sich konstruktiv an transformativen, gewaltfreien Konfliktprozessen zu beteiligen und Konflikte durch Dialog, Versöhnung, gegenseitiges Verständnis und die Schaffung neuer sozialer Beziehungen zu transformieren (durch Veränderungen von Menschen, Beziehungen und Strukturen).
- Bienen: das Symbol für Friedensgestalter*innen als Träger*innen von Friedensstrategien

Mehr entdecken: Ein Vorschlag aus dem Training und der Testphase von „Peace meets sustainability“ war, ein Blütenblatt „die Kultur des Dualismus abbauen“ hinzuzufügen. Stimmen Sie zu? Würden Sie ein weiteres Blütenblatt ergänzen?



Quelle: Abbildung entwickelt auf Grundlage des ganzheitlichen Rahmens der Friedenspädagogik von Toh Swee-Hin und Virginia Cawagas

Internationale Dokumente und Rahmenwerke

Friedensbildung ist in verschiedenen internationalen Erklärungen, Rahmenwerken und politischen Dokumenten verankert. Diese betonen, dass Menschenrechte, Gleichheit, Gewaltfreiheit und demokratische Teilhabe zentrale Grundlagen der Friedensförderung sind.

- **Verfassung der UNESCO (1945)**

Die Verfassung der UNESCO formuliert die grundlegende Idee, dass Frieden durch Bildung aufgebaut werden muss. Sie hält fest, dass „Kriege im Geist der Menschen entstehen“ und daher auch dort die Grundlagen für Frieden geschaffen werden müssen. Damit wird Bildung zu einem zentralen Instrument der Kriegsprävention, indem sie Verständnis, Dialog und Zusammenarbeit zwischen Menschen und Völkern fördert.

- **Erklärung und Aktionsprogramm für eine Kultur des Friedens (1999)**

Die Erklärung und das Aktionsprogramm der Vereinten Nationen für eine Kultur des Friedens (1999) führten zur Internationalen Dekade für eine Kultur des Friedens und der Gewaltfreiheit (2001-2010) und verschoben das vorherrschende Friedensverständnis von der „Abwesenheit von Krieg“ hin zu „Kulturen des Friedens“. Zugleich wurde Bildung auf allen Ebenen dazu aufgerufen, Frieden, Toleranz, Solidarität, Zusammenarbeit und Gewaltfreiheit zu fördern. Lernen soll Werte, Haltungen und Verhaltensweisen weg von Gewalt und hin zu friedlichem Zusammenleben verändern.

- **SDGs (2015)**

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (2015) heben besonders die Bedeutung von Bildung für die Förderung globaler Bürgerschaft, der Menschenrechte und einer Kultur des Friedens hervor. Ziel 4.7 fordert Bildung, die eine Kultur des Friedens, Gewaltfreiheit und globale Bürgerschaft fördert, während Ziel 16 Bildung mit dem Aufbau friedlicher, gerechter und inklusiver Gesellschaften verbindet. Gemeinsam machen sie Friedenspädagogik zu einem wesentlichen Bestandteil nachhaltiger Entwicklung.

- **UNESCO-Rahmen für Global Citizenship Education (GCED) (2015)**

Der Rahmen für Global Citizenship Education steht in enger Verbindung mit Friedensbildung, da er globales Verständnis, Respekt vor Vielfalt und aktives Engagement für eine friedlichere Welt fördert. Lernende werden ermutigt, Werte, Fähigkeiten und Haltungen zu entwickeln, die Gewaltfreiheit, Zusammenarbeit und Verantwortung auf lokaler, nationaler und globaler Ebene unterstützen.

- **Erklärung über das Recht auf Frieden (UN 2016)**

Die Erklärung der Vereinten Nationen über das Recht auf Frieden bekräftigt die Idee, dass „jeder Mensch das Recht hat, Frieden zu genießen, sodass alle Menschenrechte gefördert und geschützt und Entwicklung vollständig verwirklicht werden“. Sie stellt Frieden zugleich als Ziel und als Menschenrecht dar. Damit unterstützt sie den Grundgedanken der Friedensbildung: Menschen und Gesellschaften müssen durch Bildung gestärkt werden, Frieden als notwendige Voraussetzung für alle Menschenrechte und menschliche Entwicklung zu verstehen.

- **UNESCO-Empfehlung zu Bildung für Frieden, Menschenrechte und nachhaltige Entwicklung (2023)**

Die UNESCO-Empfehlung von 2023 positioniert Friedensbildung als Kernaufgabe moderner Bildungssysteme. Sie verbindet Friedensbildung mit Menschenrechten und nachhaltiger Entwicklung und fordert, dass Lernende Kompetenzen wie kritisches Denken, Empathie und Konflikttransformation entwickeln, um friedliche, gerechte und nachhaltige Gesellschaften aufzubauen.

- **Ministerkomitee des Europarates - Empfehlung CM/Rec(2026)11 zur Friedenspädagogik von, mit und für junge Menschen (2026)**

Die Empfehlung des Europarates von 2026 versteht Friedensbildung als lebenslangen, partizipativen Prozess, der von, mit und für junge Menschen entwickelt werden soll. Als einen zentralen Zweck nennt sie den Übergang von Kulturen des Krieges und der Gewalt hin zu Kulturen des Friedens und der Gewaltfreiheit. Friedensbildung wird als Mittel gefördert, um demokratische Kultur, Menschenrechte, sozialen Zusammenhalt und aktive Bürgerschaft zu stärken. Junge Menschen sollen mit Wissen, Fähigkeiten, Werten und Haltungen ausgestattet werden, die sie benötigen, um Gewalt vorzubeugen, Konflikte friedlich zu transformieren, Diskriminierung und Hassrede entgegenzutreten, interkulturellen Dialog zu fördern und aktiv zu friedlichen, inklusiven und resilienten Gesellschaften beizutragen.

- **Parlamentarische Versammlung des Europarates - Resolution 2378 (2021)**

Die Resolution 2378 des Europarates hebt Friedensbildung indirekt hervor, indem sie die Beteiligung junger Menschen an Konfliktprävention und Konfliktbearbeitung betont. Sie unterstützt die Aufnahme von Friedensbildung in formale Lehrpläne mit Schwerpunkten auf Beziehungen und Teamarbeit, Empathie, kritischem Denken, Medienkompetenz, Konflikttransformation, Versöhnung, Menschenrechtsbildung, friedlicher politischer Teilhabe und interkulturellem Dialog. So sollen junge Menschen besser in die Lage versetzt werden, Ursachen von Gewalt zu verstehen, Frieden zu fördern und Respekt vor Vielfalt in multikulturellen Gesellschaften zu sichern.

- **Agenda Jugend, Frieden und Sicherheit (YPS)
(UN-Sicherheitsratsresolutionen 2250, 2419, 2535)**

Die Agenda Jugend, Frieden und Sicherheit des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen stärkt die Friedensbildung, indem sie die Rolle von Bildung und Kompetenzentwicklung für die Beteiligung junger Menschen an Friedensprozessen anerkennt. Sie unterstützt die Idee, dass junge Menschen mit Wissen, Fähigkeiten und Möglichkeiten ausgestattet werden sollten, um Gewalt vorzubeugen und zu nachhaltigem Frieden beizutragen.

- **Erd-Charta (2000)**

Ein weiteres bedeutendes Rahmenwerk mit Bezug zur Friedensbildung ist die Earth Charter International. Die Erd-Charta wurde im Jahr 2000 nach einem breit angelegten internationalen Konsultationsprozess veröffentlicht und dient als globaler ethischer Rahmen für den Aufbau einer gerechten, friedlichen und nachhaltigen Welt. Obwohl sie rechtlich nicht bindend ist, bietet sie wichtige moralische und pädagogische Orientierung, indem sie die wechselseitigen Verbindungen zwischen ökologischer Nachhaltigkeit, sozialer Gerechtigkeit, Menschenwürde, Demokratie und Gewaltfreiheit hervorhebt. Die Erd-Charta ist um vier zentrale Säulen aufgebaut: Achtung und Sorge für die Gemeinschaft des Lebens, ökologische Integrität, soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit sowie Demokratie, Gewaltfreiheit und Frieden. Diese Prinzipien stimmen eng mit den Zielen der Friedenspädagogik überein, indem sie Verantwortung, Solidarität, interkulturellen Respekt und nachhaltige Lebensweisen fördern. In diesem Sinne erweitert die Erd-Charta das Verständnis von Frieden über die Abwesenheit von Krieg hinaus und stellt Frieden als eng mit ökologischem Gleichgewicht, Gerechtigkeit und globaler Zusammenarbeit verbunden dar.





Akteur*innen

Friedensbildung ist ein kollektiver und transformativer Prozess, der die aktive Beteiligung vielfältiger Akteur*innen auf lokaler, nationaler und globaler Ebene erfordert. Eine Kultur des Friedens kann nicht allein durch Bildungseinrichtungen aufgebaut werden; sie hängt vielmehr von der Zusammenarbeit zwischen Regierungen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gemeinschaften, pädagogischen Fachkräften und Einzelpersonen ab, die gemeinsam Gerechtigkeit, Dialog, Menschenrechte und Gewaltfreiheit fördern.

● BILDUNGSAKTEUR*INNEN

Bildungseinrichtungen - darunter Schulen, Universitäten und non-formale Lernräume - spielen eine zentrale Rolle in der Friedenspädagogik, indem sie friedensbezogene Themen in Curricula und pädagogische Praxis integrieren. Sie unterstützen Lernende dabei, kritisches Denken, Empathie, interkulturelles Verständnis und Kompetenzen zur Konflikttransformation zu entwickeln, und schaffen zugleich sichere und inklusive Umgebungen, in denen demokratische Teilhabe und Respekt vor Vielfalt gedeihen können.

● POLITISCHE ENTSCHEIDUNGSTRÄGER*INNEN

Regierungen und politische Entscheidungsträger*innen sind ebenso wichtige Akteur*innen, da sie Bildungssysteme durch Gesetzgebung, Lehrplanentwicklung, Finanzierung und nationale Strategien gestalten. Ihre Unterstützung ist wesentlich, um Friedenspädagogik institutionell zu verankern und sicherzustellen, dass sie Teil langfristiger Bildungs- und Sozialentwicklungspolitiken wird. Internationale Rahmenwerke von Organisationen wie UNESCO und den Vereinten Nationen ermutigen Regierungen zusätzlich dazu, Friedenspädagogik in nationale Bildungssysteme zu integrieren.

● NGOs

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und zivilgesellschaftliche Organisationen wirken im Feld der Friedensbildung häufig als Innovator*innen und Prozessbegleiter*innen. Besonders in Kontexten, die von Gewalt, Ungleichheit, Vertreibung oder sozialer Ausgrenzung betroffen sind, bieten NGOs Workshops, Trainingsprogramme, Jugendaustausche, Sensibilisierungskampagnen und gemeindebasierte Friedensförderungsinitiativen an. Sie fungieren oft als Brücken zwischen formalen Bildungssystemen und lokalen Gemeinschaften und helfen, Prinzipien der Friedensbildung in praktische Handlung umzusetzen.

● LOKALE GEMEINSCHAFTEN

Lokale Gemeinschaften, Familien, Jugendgruppen, religiöse Führungspersonen und Einzelpersonen spielen ebenfalls eine grundlegende Rolle. Friedenspädagogik reicht über Klassenzimmer hinaus in den Alltag, wo Werte wie Empathie, Respekt, Zusammenarbeit und gewaltfreie Kommunikation in täglichen Begegnungen gelebt werden. Gemeinschaften tragen zum Aufbau von Kulturen des Friedens bei, indem sie inklusiven Dialog fördern, Versöhnung unterstützen und aktive gesellschaftliche Teilhabe ermutigen.

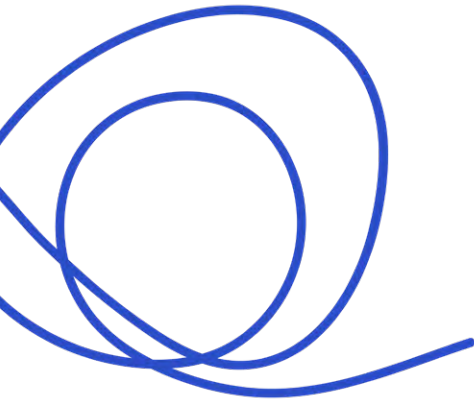
● BEWEGUNGEN

Eine wichtige globale Akteurin in diesem Feld ist die Global Campaign for Peace Education (GCPE), ein internationales Netzwerk aus Friedenspädagog*innen, Universitäten, Schulen, NGOs und staatlichen Partnern, das sich weltweit für Friedensbildung einsetzt. Die GCPE verbreitet friedenspädagogische Praxis in unterschiedlichen Kontexten und fördert grenzüberschreitende Zusammenarbeit als Antwort auf globale Bedrohungen des Friedens. Durch Advocacy, Vernetzung und Ressourcenaustausch unterstützt die Kampagne die Entwicklung von Kulturen des Friedens auf lokaler und internationaler Ebene.

Friedensbildung ist nicht auf eine einzelne Institution oder Disziplin beschränkt. Sie ist eine gemeinsame gesellschaftliche Verantwortung, bei der formale Bildungssysteme, öffentliche Institutionen, Zivilgesellschaft und alltägliche menschliche Beziehungen gemeinsam auf Kulturen des Friedens, Nachhaltigkeit und demokratischen Zusammenlebens hinarbeiten.

Herausforderungen

Bei der Umsetzung von Friedensbildung gibt es zugleich bedeutende Herausforderungen. Dazu gehören unzureichende politische Unterstützung, begrenzte Finanzierung und eine schwache Verankerung in nationalen Lehrplänen, in denen Friedensbildung mitunter als optionales oder nachrangiges Thema behandelt wird. Auf Unterrichtsebene bestehen Herausforderungen in mangelnder Aus- und Fortbildung von Lehrkräften, unzureichenden Ressourcen und Schwierigkeiten beim Übergang von traditionellen Lehrmethoden zu transformativeren, partizipativen Ansätzen. Außerdem besteht die Sorge, dass schlecht konzipierte Curricula Frieden zu abstrakt oder zu stark angstbasiert darstellen können, was die Beteiligung von Lernenden verringern oder Gefühle von Hoffnungslosigkeit hervorrufen kann.



Warum Friedensbildung fördern?

Friedensbildung zu fördern bedeutet, Frieden nicht nur als Abwesenheit von Krieg zu verstehen, sondern als alltägliche Praxis, die sich in Gedanken, Beziehungen, Institutionen und Lebensweisen widerspiegelt. Friedensbildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und die Erd-Charta teilen die Vision, dass der Aufbau friedlicher Gesellschaften Gewaltfreiheit, Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit, Respekt vor Vielfalt und Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen erfordert.



Frieden als Lebensweise beginnt bei den einzelnen Menschen. Empathie, Dialog, Respekt und gewaltfreie Kommunikation zu praktizieren stärkt das emotionale Wohlbefinden, festigt Beziehungen und hilft Menschen, konstruktiv mit Konflikten und Unsicherheit umzugehen. Auf Gemeinschaftsebene tragen diese alltäglichen Praktiken zu inklusiveren, unterstützenderen und demokratischeren Gesellschaften bei.

Frieden zu fördern hat auch globale Bedeutung. Es unterstützt Zusammenarbeit, reduziert Gewalt und Diskriminierung und hilft, große globale Herausforderungen wie Ungleichheit, Umweltzerstörung und Klimawandel zu bewältigen. In diesem Sinne stärkt Friedenspädagogik Menschen darin, aktive Friedensgestalter*innen und „Träger*innen von Friedensstrategien“ zu werden, die Gesellschaft sowohl durch persönliches Handeln als auch durch kollektive Verantwortung verändern können.

Transformative Friedensbildung verbindet Wissen mit gelebter Erfahrung, kritischer Reflexion und gesellschaftlichem Engagement. In enger Verbindung mit Menschenrechtsbildung, Global Citizenship Education und Bildung für nachhaltige Entwicklung ermutigt sie Lernende, Fähigkeiten und Werte zu entwickeln, die für nachhaltige, gerechte und friedliche Zukünfte notwendig sind. Frieden als Lebensweise zu fördern ist letztlich wesentlich, um mitfühlende Gemeinschaften und langfristige globale Nachhaltigkeit zu schaffen.

Literaturverzeichnis

Galtung, J. (1996). *Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization.* Sage Publications.

Galtung, J., & Udayakumar, S. P. (2013). *More than a curriculum: Education for peace and development.* Information Age Publishing.

Global Campaign for Peace Education. (1999). *What is peace education?*
Retrieved from Global Campaign for Peace Education.

Karakatsani, D., & Pliogou, V. (2026). *Human rights and peace education. In Teaching citizenship in the 21st century.*

Reardon, B. (1988). *Comprehensive peace education: Educating for global responsibility.* Teachers College Press.

Swee-Hin, T., & Cawagas, V. (2002). *Peace education and conflict resolution. In G. Salomon & B. Nevo (Eds.), Peace education: The concept, principles, and practices around the world (pp. 175–191).* Lawrence Erlbaum Associates.

Swee-Hin, T., & Cawagas, V. *Peace education, ESD and the Earth Charter: Interconnections and synergies.*

UNESCO. (2024). *Peace education in the 21st century: An essential strategy for building lasting peace.* SAGE.

Friedensbildung:

Aktivitäten



Einführung in die Friedensbildung

1. Allgemeine Informationen:

- **Thema:** Gewalt, Frieden, Kultur des Friedens und Grundlagen der Friedensbildung
- **Lernziele:**
 - die Teilnehmenden in das Konzept der Friedenspädagogik einzuführen
 - zu erkunden, wie Friedenspädagogik in internationalen Rahmenwerken definiert wird
 - das Gewaltdreieck zu verstehen und ihm das Friedensdreieck gegenüberzustellen
 - darüber zu reflektieren, welches Lernen entscheidend ist, um eine Kultur des Friedens zu entwickeln.
- **Anzahl der Teilnehmenden:** beliebige Gruppengröße
- **Dauer:** 120 min
- **Materialien:**
 - vorbereitetes Dreieck von Gewalt und Frieden auf Flipchart oder Papierstücken
 - vorbereitete Aussagen für das Friedens-Thermometer

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Schlüsselkonzepte der Friedensbildung
- Planung des Bildungsprozesses

2. Kurzbeschreibung

Diese Einheit führt in das Konzept der Friedensbildung und seine Grundlagen in internationalen Rahmenwerken ein. Die Teilnehmenden erkunden Johan Galtungs Dreieck von Gewalt und Frieden und verbinden die Theorie mit Beispielen aus ihrem Alltag. Zum Abschluss werden die Erkenntnisse aus der Einheit mit einer Reflexion darüber verknüpft, welches Lernen notwendig ist, um eine Kultur des Friedens im Alltag und in der Jugendarbeit zu entwickeln.

3. Vorbereitung

- Lesen Sie das Kapitel „Friedensbildung: Konzept“ im Toolkit, damit Sie mit den Konzepten von Gewalt und Frieden sowie den Prinzipien und internationalen Rahmenwerken der Friedensbildung vertraut sind.
- Bereiten Sie das Dreieck von Gewalt und Frieden auf einem Flipchart oder auf Papierstücken vor.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung und Brainstorming (10 Min.) Stellen Sie Ziel und Ablauf der Einheit vor. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich zu zweit mit der Person neben ihnen darüber auszutauschen, was ihnen in den Sinn kommt, wenn Sie „Friedensbildung“ sagen. Sammeln Sie nach diesem kurzen Austausch zu zweit 4-5 Stimmen im Plenum. Fragen Sie, mit welchen weiteren Begriffen die Teilnehmenden Friedensbildung verbinden, und notieren Sie diese auf einem Flipchart als „Parkplatz“.

Schritt 2: Erfahrungen mit Friedensbildung sichtbar machen
(10 Min.) Schaffen Sie Raum, um die Erfahrungen der Gruppe mit Friedensbildung zu sammeln. Teilen Sie die Teilnehmenden dafür in vier Arbeitsgruppen auf. Jede Gruppe diskutiert eine der Fragen und berichtet anschließend kurz im Plenum:

- **Gruppe 1: Hatten Teilnehmende in ihrer formalen Bildungsbiografie die Möglichkeit, etwas über Friedensbildung zu lernen?**
- **Gruppe 2: Wann habt ihr zum ersten Mal von Friedensbildung gehört?**
- **Gruppe 3: In welchen Räumen lernen wir etwas über Frieden?**
- **Gruppe 4: Wer ist dafür verantwortlich, Friedensbildung zu organisieren?**

Schritt 3: Thermometer mit Aussagen zu Frieden (10 Min.)
Stellen Sie den Teilnehmenden verschiedene Aussagen zu Frieden und Friedensbildung vor und laden Sie sie ein, sich auf einer Skala zu positionieren, die wie ein Thermometer von 0 °C (diese Aussage spricht mich überhaupt nicht an) bis 100 °C (ich stimme sehr stark zu) reicht. Alternativ können Sie die Aussagen auf Papier im Raum verteilen und die Teilnehmenden bitten, sich zu der Aussage zu stellen, die am besten widerspiegelt, worauf sie ihre Anstrengungen in der Friedensarbeit konzentrieren - oder wo sie es für besonders wichtig halten, Anstrengungen zu bündeln.

Sie können die Aussagen an die Lernbedürfnisse der Teilnehmenden anpassen:

- Frieden ist die Abwesenheit bzw. Verringerung von Gewalt jeglicher Art.
- Frieden ist gewaltfreie und kreative Konflikttransformation (einschließlich der Veränderung von Beziehungen).
- Friedens- und Konfliktforschung untersucht die Ursachen von Gewalt und die Bedingungen, die für Friedensförderung notwendig sind.
- Friedensbildung ist ein Weg, Kultur zu verändern.
- Friedensarbeit ist das Bemühen, Gewalt mit friedlichen Mitteln zu reduzieren.
- Gewalthandlungen können durch Friedensforschung, Bildung und Handeln bearbeitet werden.
- Friedensforschung ist mit Gesundheitswissenschaften vergleichbar. Sie strebt keine unrealistischen Triumphe oder die vollständige Beseitigung allen Leidens an, sondern bessere Bedingungen mit weniger Leid - durch Gewalt ebenso wie durch Krankheit.

Schritt 4: Gewalt verstehen - Einführung in das Gewaltdreieck (15 Min.)

Beginnen Sie mit J. Galtungs Gedanken, dass Frieden zu schaffen bedeutet, Gewalt zu verringern (Heilung) und Gewalt zu vermeiden (Prävention). Erklären Sie, dass wir verstehen müssen, was Gewalt ist, um sie reduzieren oder vermeiden zu können. Stellen Sie das Gewaltdreieck vor und füllen Sie es gemeinsam mit den Teilnehmenden mit Beispielen aus dem Alltag. Sie können selbst Beispiele geben, die Teilnehmenden nach Beispielen fragen oder beides kombinieren. Im Kapitel „Friedensbildung: Konzept“ finden Sie Erläuterungen zu den Formen von Gewalt.

Schritt 5: Frieden verstehen - Einführung in das Friedensdreieck (15 Min.) Als Einstieg können Sie die Teilnehmenden fragen, was Frieden für sie bedeutet, und einige der Friedensdefinitionen aus dem Kapitel „Friedensbildung: Konzept“ verwenden.

Greifen Sie die Idee auf, Friedenspädagogik als Weg zur Veränderung von Kultur zu verstehen, und fragen Sie:

- Welche Wege könnte es geben, eine Kultur der Gewalt in eine Kultur des Friedens zu verändern?
- Welche Alternativen könnte es zu den Elementen des Gewaltdreiecks geben?

Stellen Sie die Friedensdimensionen aus dem Kapitel „Friedensbildung: Konzept“ vor und erläutern Sie mögliche Wege der Friedensförderung.

Schritt 6: Gruppenarbeit - auf dem Weg zu einer Kultur des Friedens (20 Min)

Teilen Sie die Teilnehmenden in drei Gruppen auf und bitten Sie sie, ein Flipchart mit Ideen zu folgender Frage vorzubereiten:

Worüber müssen wir bilden und lernen, um Strukturen für Frieden aufzubauen:

- auf der Ebene des direkten Friedens? (Gruppe 1)
- auf der Ebene des kulturellen Friedens? (Gruppe 2)
- auf der Ebene des strukturellen Friedens? (Gruppe 3)

Anders gesagt: Was müssen wir wissen, was müssen wir können und welche Haltungen brauchen wir, um auf diesen Ebenen eine Kultur des Friedens zu entwickeln?

Wenn Zeit bleibt, können Sie eine weitere Frage ergänzen:

- Worauf müssen wir achten, wenn wir Friedensbildung organisieren?

Schritt 7: Präsentationen der Gruppen (10 Min.)

Bitten Sie jede Gruppe, ihre Ergebnisse vorzustellen, und entwickeln Sie gemeinsam ein Verständnis und Ideen für eine Kultur des Friedens.

Schritt 8: Input - Konzepte und Rahmenwerke der Friedensbildung (15 Min)

Stellen Sie das Konzept der Friedenspädagogik aus dem Kapitel „Friedensbildung: Konzept“ dieses Toolkits vor. Betonen Sie dabei, dass Friedensbildung ein Prozess ist, in dem Fähigkeiten, Haltungen und Wissen entwickelt werden, um Gewalt vorzubeugen und Zusammenarbeit aufzubauen. Sie können Friedensbildung mit internationalen Rahmenwerken der Menschenrechtsbildung, der UNESCO-Kultur des Friedens, den SDGs sowie mit internationalen Dokumenten und Toolkits des Europarates im Bereich der Jugendarbeit verbinden.

Schritt 9: Auswertung (15 Min.)

Bitten Sie die Teilnehmenden, über ihre Erfahrungen und ihr Lernen in dieser Einheit zu reflektieren. Nutzen Sie dafür folgende Fragen:

- Wie fühlt ihr euch?
- Was hat euch an den Erkenntnissen dieser Einheit überrascht?
- Welche Ebene der Gewalt - direkt, strukturell oder kulturell - ist am schwierigsten zu verändern?
- Auf welcher Ebene - direkt, strukturell oder kulturell - ist es am schwierigsten, Strukturen für Frieden aufzubauen?
- Vor welchen Herausforderungen steht Friedensbildung heute?
- Welche Rolle könnt ihr bei der Förderung von Frieden und Friedensbildung spielen?
- Wie ist Friedensbildung mit den SDGs verbunden?

5. Tipps & Hinweise:

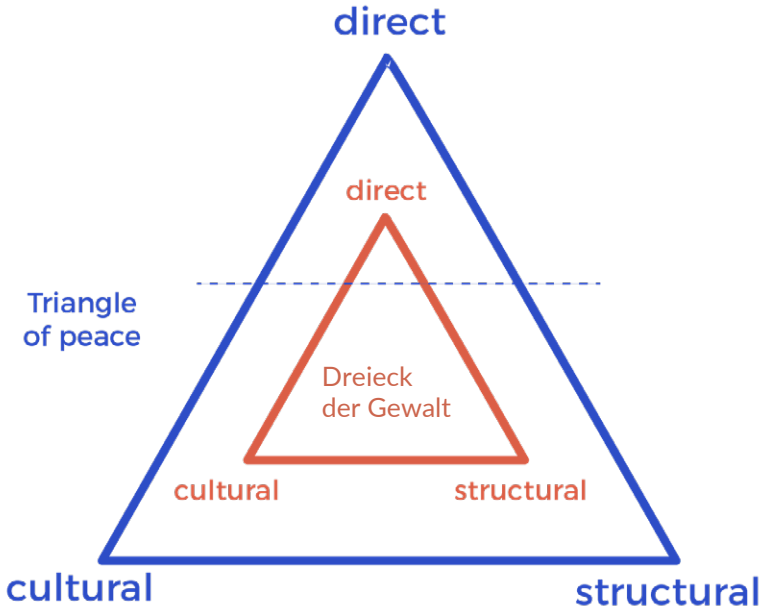
- Legen Sie bei der Vorbereitung der Einheit für sich fest, in welche Richtung Sie als Moderator*in gehen möchten und welche zentralen Lernerkenntnisse die Teilnehmenden mitnehmen sollen.
- Mögliche Richtungen:
- Frieden ist ein Prozess;
 - Bildung spielt eine zentrale Rolle dabei, eine Kultur der Gewalt in Verständnis und Zusammenarbeit zu verändern.
- Verwenden Sie bei der Vorbereitung des Friedens- und Gewaltdreiecks Farbcodes und unterschiedliche Formen, damit die Visualisierung klar verständlich ist.

6. Weitere Informationen & Materialien

Schauen Sie bei der Vorbereitung der Einheit im Kapitel „Friedensbildung: Konzept“ besonders auf die Teile zu Frieden als Ausgangspunkt (Tabelle), Gewalt verstehen (Formen von Gewalt) und Frieden verstehen (Dimensionen positiven Friedens). Bereiten Sie Papierstücke mit Beispielen für jede dieser Formen vor, die an den entsprechenden Stellen der untenstehenden Dreiecke platziert werden können.

Zum Beispiel:

- körperliche Gewalt und Überleben der Stärksten (für den Bereich direkte Gewalt im Gewaltdreieck)
- globale Ungleichheit (für den Bereich strukturelle Gewalt im Gewaltdreieck)
- gegenseitige Hilfe und Zusammenarbeit (für den Bereich direkter Frieden im Friedensdreieck)
- Medien: Friedensjournalismus (für den Bereich kultureller Frieden im Friedensdreieck)



** Dreieck auf Grundlage des von J. Galtung beschriebenen Konzepts*

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Agata Stajer

Weiterlesen:

- Galtung, Johan; (1996); „Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization“. Sage Publications.
- Book of Peace Design des Youth Peace Ambassadors Network

Blütenblätter der Friedensbildung

1. Allgemeine Informationen:

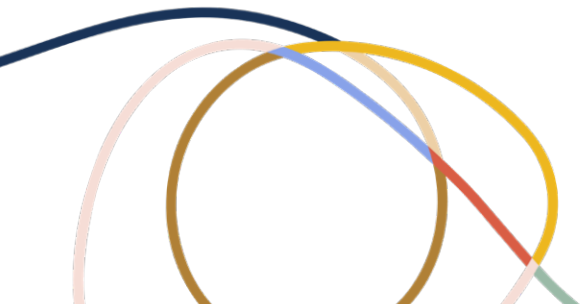
- **Thema:** Grundlagen der Friedensbildung, ihre Werte und Prinzipien
- **Lernziele:**
 - Prinzipien der Friedensbildung zu erkunden
 - über Werte und Prinzipien der Teilnehmenden sowie deren Präsenz in Friedensbildung und Jugendarbeit zu reflektieren
- **Anzahl der Teilnehmenden:** beliebige Gruppengröße
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:**
 - vorbereitetes Blütenblatt-Modell der Friedensbildung
 - Haftnotizen, Stifte
 - Wand oder Tafel
 - Flipchart und ausreichend Platz für Gruppenarbeit

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Schlüsselkonzepte der Friedenspädagogik
- Planung des Bildungsprozesses



2. Kurzbeschreibung

Diese Einheit hilft den Teilnehmenden, zwischen Werten und Prinzipien zu unterscheiden und zentrale Prinzipien der Friedensbildung zu erkennen, indem sie praktische Methoden reflektieren und analysieren. Durch Gruppenarbeit und Diskussion verbinden die Teilnehmenden konkrete Aktivitäten mit den wichtigsten Prinzipien, die wirksame und konfligtsensible Friedensbildung leiten.

3. Vorbereitung

Bereiten Sie vor Beginn der Einheit das Blütenblatt-Modell auf einem Flipchart oder als Präsentation vor. Halten Sie außerdem auf einem Flipchart den Unterschied zwischen Werten und Prinzipien schriftlich fest und ergänzen Sie Beispiele. Stellen Sie sicher, dass Sie den Unterschied selbst gut verstehen, damit Sie ihn der Gruppe klar erklären können. Erkunden und verstehen Sie schließlich das Blütenblatt-Modell im Kapitel „Blume der Friedensbildung (Schlüsselkonzepte)“, bevor Sie es erklären.



4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (10 Min.)

Rahmen Sie die Einheit zu Beginn als Erkundung der Friedensbildung und ihrer wichtigsten Prinzipien.

Fragen Sie die Teilnehmenden zum Einstieg: Was ist eurer Meinung nach der Unterschied zwischen Werten und Prinzipien?

Moderieren Sie eine kurze Diskussion und klären Sie bei Bedarf mithilfe von Definitionen. Als Vorschlag können Sie folgende Formulierungen verwenden:

- **Werte sind subjektive Überzeugungen darüber, was wichtig ist. Sie sind persönlich, emotional verankert und diskutierbar. Sie helfen uns, Prinzipien zu entwickeln.**
- **Prinzipien sind universeller, beständiger und handlungsleitend. Sie hängen weniger von persönlichen Meinungen ab und dienen als stabile Grundlage für Entscheidungen und Praxis.**

Zur weiteren Klärung können Sie ein konkretes Beispiel geben: Als „Wert“ etwa Mitgefühl und als „Prinzip“: „Zuhören, ohne zu urteilen, und versuchen, Menschen in Not zu helfen.“ Oder als „Wert“ Empathie und als „Prinzip“ die Fähigkeit, die Perspektiven anderer zu verstehen. Weitere Beispiele für Werte sind Respekt, Zusammenarbeit, Inklusion, Gewaltfreiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Wenn Sie diese vorstellen, ergänzen Sie jeweils passende Prinzipien.

Bitten Sie die Gruppe um weitere Beispiele, um sicherzustellen, dass der Unterschied zwischen Werten und Prinzipien verstanden wurde.

Betonen Sie, dass Prinzipien uns in der Friedensbildung dabei helfen, die Gestaltung und Umsetzung von Methoden zu leiten.

Schritt 2: Gruppenarbeit - von Methoden und Werten zu Prinzipien (35 Min.)

Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen von 4-6 Personen auf, abhängig von der Gesamtzahl. Achten Sie dabei auf unterschiedliche Perspektiven innerhalb jeder Gruppe.

Bitten Sie jede Gruppe, über Methoden, Aktivitäten oder Ansätze nachzudenken, die in der Friedensbildung eingesetzt werden. Diese können aus eigenen Erfahrungen, früheren Trainings oder allgemeinem Wissen stammen. Zu jeder Methode sollen folgende Fragen diskutiert werden:

- Welcher Wert kommt in dieser Methode zum Ausdruck?
- Welches zugrunde liegende Prinzip spiegelt sie wider?

Geben Sie vor Beginn ein Beispiel, wofür Sie diese Einheit selbst nutzen können. Die hier eingesetzte Methode ist das Teilen persönlicher Erfahrungen in Kleingruppen. Die Werte hinter dieser Einheit sind Respekt und Inklusion. Aus diesen beiden Werten lässt sich das Prinzip ableiten: „Lernen sollte partizipativ sein und auf gegenseitigem Respekt und gleichberechtigter Teilhabe beruhen.“

Ein weiteres Beispiel ist die Methode des Rollenspiels. Werte hinter dieser Methode können Empathie und Verständnis sein. Das zugrunde liegende Prinzip könnte lauten: „Lernen sollte die erfahrungsbezogene Erkundung verschiedener Perspektiven ermöglichen, um Verständnis, Mitgefühl und Reflexion zu vertiefen.“

Bitten Sie die Gruppen zusätzlich zur Diskussion:

- jeweils ein Prinzip auf eine Haftnotiz zu schreiben;
- jedes Prinzip mit einer konkreten Methode und einem diskutierten Wert zu verknüpfen. Diese müssen nicht aufgeschrieben werden - nur das abschließende Prinzip.

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich darauf zu konzentrieren, Prinzipien herauszuarbeiten, statt lediglich Werte zu benennen oder die Aktivitäten selbst zu beschreiben.

Schritt 3: Präsentationen der Gruppen (10 Min)

Laden Sie jede Gruppe ein, die identifizierten Prinzipien kurz vorzustellen. Ordnen Sie während der Präsentationen ähnliche Prinzipien gemeinsam an einer Tafel oder Wand. Sammeln Sie anschließend einige Gedanken zu:

- Welche Prinzipien wurden am häufigsten genannt?
- Gab es überraschende oder kontrovers diskutierte Prinzipien?

Schritt 4: Blütenblatt-Modell (20 Min.)

Stellen Sie nach dem Austausch im Plenum das Blütenblatt-Modell der Friedensbildung vor. Verknüpfen Sie Ihre Erklärung mit den Prinzipien, die die Teilnehmenden zuvor genannt haben.

Fragen Sie, was die Bienen in diesem Modell für die Teilnehmenden symbolisieren. Sie können vorschlagen, die Bienen als Metapher für Friedensgestalter*innen zu verstehen - mit ihrer Resilienz, Fürsorge, ihrem gewaltfreien Handeln und ihrer Rolle bei der Weiterverbreitung friedenspädagogischer Prinzipien.

Schritt 5: Auswertung (15 Min.)

Bitten Sie die Teilnehmenden, über ihre Erfahrungen zu reflektieren. Nutzen Sie dafür folgende Fragen:

- Wie fühlt ihr euch nach dieser Aktivität?
- Was war eure wichtigste Lernerkenntnis?
- Warum ist es wichtig, sich der Prinzipien der Friedensbildung in unserer Arbeit bewusst zu sein?
- In welchem Maß sind diese Prinzipien in eurer Arbeit bereits präsent?
- Warum ist es wichtig, dass sie präsent sind?
- Wie kann die Anwendung dieser Prinzipien in eurer Arbeit nachhaltige Entwicklung unterstützen, insbesondere den Aufbau friedlicherer, inklusiverer und gerechterer Gemeinschaften?
- Wie könnt ihr als „Bienen“ zu den Blütenblättern der „Blume“ in eurer lokalen Gemeinschaft beitragen?

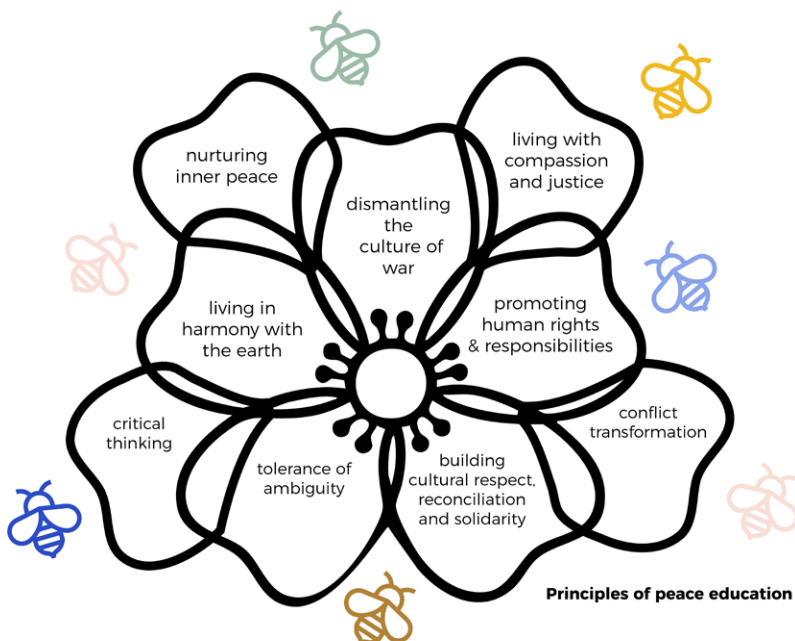
5. Tipps & Hinweise

- Prüfen Sie vor Schritt 2, ob die Teilnehmenden verstehen, was mit Methoden, Aktivitäten oder Ansätzen in der Friedensbildung gemeint ist. Falls dieses Verständnis fehlt, stellen Sie sie kurz vor und geben Sie Beispiele.
- Stellen Sie sicher, dass Sie den Unterschied zwischen Werten und Prinzipien so klar wie möglich erklären können, und bereiten Sie weitere Beispiele vor.
- Bereiten Sie Beispiele für Methoden, Werte und Prinzipien vor. Da die Unterscheidung anfangs verwirrend sein kann, sollten Sie mehrere Beispiele geben.
- Recherchieren und verstehen Sie die in der Blume erläuterten Prinzipien so gut, dass Sie sie den Teilnehmenden klar vermitteln und Beispiele geben können.
- Wenn Ihre Gruppe es braucht, können Sie eine Liste von Werten auf Grundlage des YPAN-Kompetenzrahmens vorbereiten, um die Reflexion zu unterstützen.
- Besuchen Sie die Kleingruppen, um ihre Arbeit zu begleiten und Fragen zu klären, die während des Prozesses entstehen können.
- Hören Sie besonders aufmerksam auf die Beispiele der Teilnehmenden, damit Sie sie mit den in der Blume erläuterten Prinzipien verknüpfen können.

6. Weitere Informationen & Materialien

Prinzipien der Friedenspädagogik

(entwickelt auf Grundlage des ganzheitlichen Rahmens der Friedenspädagogik von Toh Swee-Hin (Swee Hin Toh) und Virginia Cawagas)



7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Nevena Radosavljević

Weiterlesen:

- Swee-Hin, T. & Cawagas, V. (2010). „Peace Education, ESD and the Earth Charter: Interconnections and Synergies“. *Journal of Education for Sustainable Development*, Development 4(2):167-180.

Das Schakal-Café

1. Allgemeine Informationen:

- **Thema:** gewaltfreie Kommunikation, Bewusstsein für Bewertungen, Bewertungen in Bedürfnisse übersetzen
- **Lernziele:**
 - Beispiele für Sprache zu verstehen, die es erschwert, mit sich selbst und anderen in Verbindung zu treten;
 - der „Schakalsprache“ Raum zu geben und Wege zu finden, zu verstehen, was hinter ihr liegt;
 - zu üben, trennende Sprache in eine Sprache zu verwandeln, die auf Bedürfnissen, Gefühlen und Bewusstsein basiert.
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 6-16 Teilnehmende
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:** - Karten mit Bewertungen und Karten bzw. Liste mit Gefühlen/Bedürfnissen

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Vorurteilsfreie Beziehungen
- Selbstermächtigung und innerer Frieden
- Empathie praktizieren

2. Kurzbeschreibung

„Schakal-Café“ ist eine Aktivität, die das Bewusstsein für Elemente unseres Denkens und unserer Kommunikation stärkt, die uns von uns selbst und anderen Menschen trennen. Sie soll uns darin unterstützen, diesen Zustand der Trennung in einen Zustand der Verbundenheit zu verwandeln, der auf dem Bewusstsein für Bedürfnisse und einer bedürfnisorientierten Kommunikation beruht. Kommunikation, die auf Verständnis und Verbindung basiert, kann bedeuten, zuzuhören, ohne sofort Lösungen anzubieten, in Dialog zu treten und die Bedürfnisse hinter den Worten zu benennen. Die Aktivität basiert auf dem Ansatz von Marshall Rosenberg (Gewaltfreie Kommunikation) und auf der Arbeit von Bridget Belgrave, Gina Lawrie und Liv Larsson.

3. Vorbereitung

- Drucken oder schreiben Sie auf A4-Blätter die verschiedenen Formen der Schakalsprache und Beispiele dafür, wie sie klingen können (siehe Punkt 6).
- Machen Sie sich mit der Metapher der „Schakalsprache“ vertraut. Sie steht für Denk- und Sprachweisen, die uns von uns selbst und anderen trennen. Die Metapher der „Schakalsprache“ wird teilweise gemeinsam mit der Metapher der „Giraffensprache“ verwendet. „Giraffensprache“ steht für Denk- und Sprachweisen, die Verbindung schaffen. Diese Metaphern werden manchmal durch Schakal- und Giraffenpuppen ergänzt, die beim Vermitteln Gewaltfreier Kommunikation (GFK) eingesetzt werden.
- Erkunden Sie den Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation von M. Rosenberg, beschrieben in seinem Buch „Nonviolent Communication. Language of Life“, sowie Materialien auf der Website des Center for Nonviolent Communication.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (10 Min.)

Stellen Sie die Aktivität vor und verbinden Sie sie mit dem Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation (GFK): ihrem Zweck, Beispielen dafür, was GFK für Sie bedeutet, Informationen zu M. Rosenberg sowie den vier Elementen und drei Modi der GFK. Stellen Sie die Lernziele und den Ablauf der Aktivität vor.

Schritt 2: Schakal-Café (30 Min.)

Stellen Sie das „Schakal-Café“ als einen Raum vor, in dem trennende Sprache erkundet und Kommunikationsmuster erkannt werden können, die wir möglicherweise selbst verwenden.

- Legen Sie die Karten paarweise auf den Boden: jeweils eine Karte mit einer Sprachform und die dazugehörige Karte mit einem Beispiel, wie diese Sprachform klingen kann (aus dem Materialteil). Platzieren Sie jedes
 2. Kartenpaar an einer anderen Stelle im Raum, aber so, dass alle lesen können, was darauf steht.
 - Laden Sie die Teilnehmenden in das „Schakal-Café“ ein und bitten Sie sie, sich zufällig neben einem Kartenpaar aufzustellen.
 3. Achten Sie auf eine ungefähr gleichmäßige Verteilung.
- Wählen Sie ein Gesprächsthema für das „Schakal-Café“, das für alle relevant, aber nicht persönlich oder intim ist, zum Beispiel Reisen, Einkaufen, Verantwortung von Hundebesitzer*innen, Klima, kulturelle Traditionen, Nachbarschaftsthemen oder Haushaltsaufgaben.

4. Laden Sie die Teilnehmenden ein, ein Gespräch über das gewählte Thema zu beginnen, als säßen sie im Café und würden sich entsprechend der Karten äußern, neben denen sie stehen. Beispiel: Wenn das Thema „Klima“ lautet und jemand neben der Karte „KEINE WAHL“ steht, kann die Person Formulierungen mit „müssen“ verwenden, etwa: „Menschen müssen hohe Geldstrafen zahlen, wenn sie ihren Müll nicht recyceln“ oder „Menschen müssen ihre Flugreisen auf höchstens eine Reise alle zwei Jahre reduzieren.“ Jede Person wird eingeladen, einen Satz oder eine Bewertung passend zu den Karten neben sich zu äußern. Der Satz bzw. die Bewertung kann auf eine zuvor geäußerte Aussage reagieren oder ein neues „Argument“ einbringen. Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass sie den Aussagen oder Bewertungen, die sie äußern, nicht zustimmen müssen; sie können bewusst Meinungen ausprobieren, die nicht ihren eigenen entsprechen. Stellen Sie sicher, dass die Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen der Schakalsprache klar sind.
5. Bitten Sie die Teilnehmenden, zu dem Kartenpaar mit der Sprachform zu wechseln, die sie selbst am häufigsten verwenden. Öffnen Sie Raum, um einige weitere Sätze entsprechend den Karten zu teilen.

Schritt 3: Zu Gefühlen und Bedürfnissen gehen (35 Min.)

- Verteilen Sie Karten mit Gefühlen und Bedürfnissen auf dem Boden.
- Bleiben Sie beim gleichen Thema. Jede Person äußert zunächst ihr Denken in Schakalsprache, geht dann zu einer Gefühlskarte und benennt ihr Gefühl und anschließend zu einer Bedürfniskarte, um ihr Bedürfnis zu benennen. Laden Sie die Teilnehmenden ein, sich gegenseitig zu unterstützen, wenn es ihnen schwerfällt, passende Gefühle oder Bedürfnisse zu finden.
- Sorgen Sie dafür, dass alle Personen im Café ausreichend Zeit und Raum haben, den Weg zu Gefühlen und Bedürfnissen zu durchlaufen.

Alternative: Bilden Sie Dreiergruppen und bitten Sie sie, 2-3 gehörte Sätze bzw. Bewertungen aufzuschreiben und Vermutungen über die dahinterliegenden Gefühle und Bedürfnisse anzustellen. Sie können folgende Struktur vorschlagen:

- **Satz/Bewertung:** _____
- **Was könnte die Person, die das sagt, fühlen und brauchen?**

- **Wenn ich diese Aussage/dieses Etikett höre, fühle ich _____, weil ich _____ brauche.**

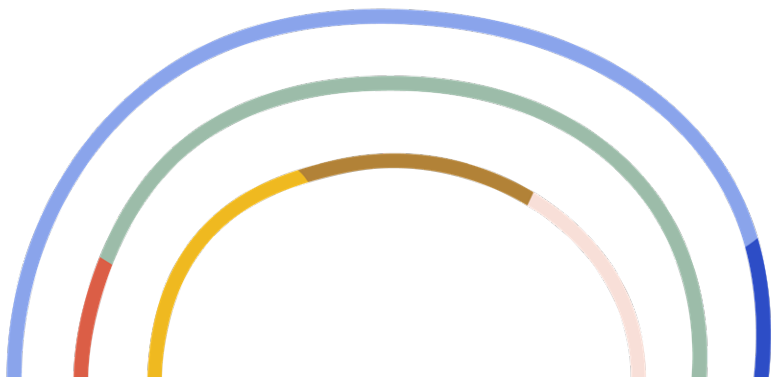
Fragen Sie die Teilnehmenden, ob sie ein Beispiel benötigen, um die Struktur zu verstehen, und erwägen Sie, folgendes Beispiel zu geben:

- **Satz/Bewertung:** Menschen müssen ihre Flugreisen auf höchstens eine Reise alle zwei Jahre reduzieren
(Schakalsprache: KEINE WAHL)
- **Was könnte die Person, die das sagt, fühlen und brauchen?** Die Person könnte sich besorgt, beunruhigt oder frustriert fühlen, weil sie Sicherheit und Zusammenarbeit braucht.
- **Wenn ich diese Aussage/dieses Etikett höre, fühle ich mich wütend und widerständig, weil ich Autonomie, Fairness und Wahlfreiheit brauche.**

Schritt 4: Auswertung (15 Min.)

Nutzen Sie die Auswertung, um anhand folgender Fragen über die Erfahrung zu reflektieren:

- Wie war es, die verschiedenen Formen der Schakalsprache zu verwenden? Habt ihr etwas über euch selbst erkannt?
- Wie habt ihr euch gefühlt, als ihr die Sätze im „Schakal-Café“ geäußert habt?
- Gab es Erkenntnisse darüber, was sich verändert hat, als ihr zu Gefühlen und Bedürfnissen gegangen seid?
- Warum ist es wichtig, Muster der „Schakalsprache“ zu erkennen?
- Wie kann ein Besuch im „Schakal-Café“ helfen, mit uns selbst und anderen in Verbindung zu kommen?
- Wie hängt die Stärkung empathischer Fähigkeiten mit den SDGs zusammen?



5. Tipps & Hinweise

- Für die Durchführung dieser Aktivität empfehlen wir Vorerfahrung mit dem Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Sätze bzw. Bewertungen kurz zu halten, um Aufmerksamkeit und Beteiligung aufrechtzuerhalten.
- Ziel der Aktivität ist nicht zu bewerten, was Menschen denken, sondern Aufmerksamkeit darauf zu lenken, wie wir denken und kommunizieren.
- Diese Aktivität kann innere Reaktionen auslösen, fast so, als wären die Kommentare ernst gemeint. Deshalb ist es wichtig, während des Prozesses gut aufeinander zu achten. Als Moderator*in können Sie dafür:
 - eingreifen, sobald Schwierigkeiten entstehen, und das Gespräch zurück zum Hauptthema führen
 - darum bitten, dass Personen, die sich unwohl fühlen, die Hand heben, damit die Gruppe innehalten und hören kann, ob diese Person Unterstützung, Empathie, einen Themenwechsel oder einfach eine Pause außerhalb des „Cafés“ braucht
 - sicherstellen, dass das gewählte Thema nicht zu persönlich sensibel oder eng mit der aktuellen Lebenssituation einzelner Personen verbunden ist
 - auf nonverbale Zeichen von Belastung achten
 - vermeiden, dass sich die Gruppe gegen eine Person richtet und diese „schakalisiert“
 - „Du“-Aussagen vermeiden und bei „sie“-Aussagen bleiben
 - wenn Teilnehmende anfangen, Sie zu „schakalisieren“, erinnern Sie sie daran, ihre Aufmerksamkeit wieder auf das Thema zu richten. Wenn Sie selbst getriggert werden, können Sie die Sicherheit der Übung nicht mehr gut unterstützen.
- die Auswertung achtsam gestalten und mit etwas abschließen, das die Verbindung aller mit ihren Gefühlen und Bedürfnissen wiederherstellt

6. Weitere Informationen & Materialien

Karten mit Beispielen für Sprache, die uns voneinander trennt:

FORM DER SCHAKALSPRACHE	kann so klingen ...
BEWERTUNG	das ist gut / schlecht / richtig / falsch
ETIKETTEN	Ich bin ... du bist ... sie sind ...
SCHULDZUWEISUNG	Schuld
VERDIENEN	Bestrafung/Belohnung
KEINE WAHL	...kann nicht... ...muss... ...müssen...
AUFERLEGEN	...sollte... ...sollte eigentlich...
FORDERUNG	Drohung

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: Aktivität beschrieben von Agata Stajer auf Grundlage der Arbeit von Bridget Belgrave, Gina Lawrie und Liv Larsson - Praktiker*innen des Ansatzes von Marshall Rosenberg (Gewaltfreie Kommunikation)

Weiterlesen:

- Belgrave, B. & Lawrie, G. (1996). NVC Dance Floors („The Jackal Language Cards“). NVC Dance Floors
- Larsson, Liv. (2019). „Walk Your Talk. Tools and Theory
- Rosenberg Marshall. (2003). „Nonviolent communication. Language of life“. PuddleDancer Press.

Vertrauensspaziergang

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Vertrauensaufbau, Teambuilding, gemeinsame Problemlösung
- **Lernziele:**
 - die Bedeutung von Vertrauen durch kreativen Ausdruck und gemeinsamen Dialog in einer naturnahen Umgebung zu erkunden und zu reflektieren;
 - die Fähigkeit der Teilnehmenden zu stärken, offen und respektvoll zu kommunizieren und wertungsfrei mit sich selbst und anderen in Beziehung zu treten;
 - Fähigkeiten zur gemeinsamen Problemlösung durch die Koordination von Bewegung und Entscheidungen zu entwickeln;
 - durch gemeinsame körperliche und emotionale Herausforderungen einen sicheren Raum für Empathie, gegenseitige Unterstützung und Bewusstsein für Gruppendynamiken zu schaffen;
 - das Vertrauen darin zu stärken, sich aufeinander verlassen zu können und selbst verlässlich für die Gruppe zu sein.
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 8-30 Teilnehmende
- **Dauer:** 60 - 90 min
- **Materialien:**
 - Beispiele für Gedichte und Zitate über Vertrauen
 - Papier und Stifte für freies Schreiben
 - ein Seil, das lang genug ist, damit alle es festhalten können
 - Augenbinden für alle Teilnehmenden bis auf eine Person

Verbindung zu den SDGs:

- **SDG 4: Hochwertige Bildung**
- **SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen**
- **SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele**

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

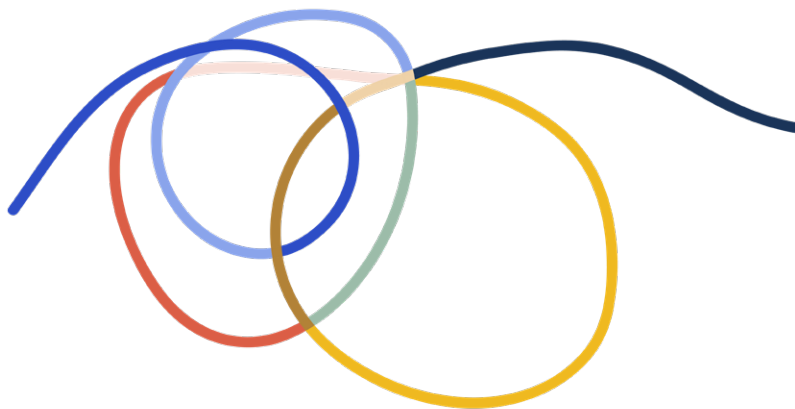
- **Vorurteilsfreie Beziehungen**

2. Kurzbeschreibung

Diese Aktivität erkundet den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen zunächst durch freies Schreiben und eine poetische Auseinandersetzung mit Vertrauen im Freien. Anschließend hält sich die gesamte Gruppe an einem Seil fest und bewegt sich durch natürliche Hindernisse. Um das Ende der Strecke zu erreichen, ist sie auf gemeinsame Koordination und Teamarbeit angewiesen.

3. Vorbereitung

- Bereiten Sie den Außenbereich vor - idealerweise einen Park, Wald oder ein Gelände mit unebenem Untergrund. Planen Sie vorab eine relativ kurze Strecke für den Vertrauensgang und markieren Sie den Weg so, dass er über einige natürliche Hindernisse führt. Kennzeichnen Sie Start und Ziel. Halten Sie die Augenbinden in einer Tasche oder Box bereit.
- Platzieren Sie Zitate und Gedichte über Vertrauen an verschiedenen Stellen im Freien. Tun Sie dies vor Beginn der Route, damit die Teilnehmenden frei herumgehen und die Texte lesen und sich später neben dem Gedicht oder Zitat positionieren können, das sie besonders anspricht.
- Richten Sie einen Ort ein, an dem sich die Teilnehmenden für die Einführung ins freie Schreiben hinsetzen können, und bereiten Sie Stifte und Papier vor.



4. Durchführung

Schritt 1: Einführung mit freiem Schreiben (15-20 Min.):

- Laden Sie die Teilnehmenden ein, freies Schreiben auszuprobieren. Erklären Sie, dass es sich um eine kontinuierliche Schreibübung handelt, bei der ohne Unterbrechung geschrieben wird, ohne zu redigieren oder sich um Richtigkeit zu sorgen. So können Ideen entstehen und Gedanken weiterentwickelt werden.
- Sagen Sie den Teilnehmenden, dass sie kontinuierlich über alles schreiben sollen, was ihnen beim Wort „Vertrauen“ in den Sinn kommt. Wenn ihnen nichts mehr einfällt, sollen sie ein Wort oder einen Satz wie „Ich weiß nicht, was ich schreiben soll“ wiederholen, bis neue Ideen auftauchen. Informieren Sie sie, dass sie ihre Texte nicht mit der Gruppe teilen müssen.
- Bitten Sie alle, Stift und Papier zu nehmen und einen bequemen Platz zum Schreiben zu finden.
- Stellen Sie einen Timer auf 10 Minuten.
- Es ist wichtig, den Text währenddessen nicht zu bearbeiten oder zu bewerten. Rechtschreibung, Grammatik und Satzbau sind in dieser Phase nicht wichtig - es geht darum, in einen Schreibfluss zu kommen und sich mit Emotionen, Assoziationen und Erinnerungen zu verbinden.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Ideen nach der Übung bei sich zu behalten.

Schritt 2: Unsere Vorstellungen von Vertrauen erkunden (20 Min.):

- Bitten Sie die Teilnehmenden herumzugehen und Gedichte und Zitate über Vertrauen zu lesen.
- Geben Sie ihnen Zeit zum Lesen und bitten Sie sie anschließend, sich neben die Worte zu stellen, die sie am stärksten ansprechen. Falls sie nichts Passendes finden, ermutigen Sie sie, sich an ein Zitat, Sprichwort oder Gedicht über Vertrauen zu erinnern, das sie mögen.
- Fragen Sie, ob jemand teilen möchte, warum diese Worte die Person ansprechen.
- Fragen Sie, ob das Gewählte mit der Erfahrung beim freien Schreiben zusammenhängt.

Schritt 3: Vertrauensgang (20 Min.):

- Bringen Sie die Teilnehmenden zum Anfang der Route. Erklären Sie, dass sie an einer verbindenden Aktivität teilnehmen und gemeinsam einen kurzen Vertrauensgang machen werden. Die zentrale Idee ist, gemeinsam eine Lösung zu finden und sich im Prozess gegenseitig zu unterstützen. Weisen Sie darauf hin, dass sie sich dabei möglicherweise berühren müssen, und fragen Sie, ob sich alle damit wohlfühlen. Sprechen Sie Sicherheitsaspekte wie unebenen Boden, Wurzeln, Äste oder Dornen an.
- Geben Sie klare Anweisungen: Die Gruppe muss vom Start bis zum Ziel gelangen, sich am Seil festhalten und die meisten Personen tragen eine Augenbinde. Es gibt ein Seil für alle, Augenbinden für alle bis auf eine Person, und die Gruppe entscheidet selbst, wie sie sich beim Gehen organisiert. Sie kann entscheiden, ob nur eine Person die Augen offen behält oder ob sich die Personen abwechseln. Stellen Sie sicher, dass alle mit körperlicher Berührung einverstanden sind und dass das Schließen der Augen niemanden stark belastet oder triggert.
- Geben Sie der Gruppe vor dem Start Zeit, zu diskutieren, sich zu organisieren und den Ort zu beobachten. Es gibt viele mögliche Wege, die Aufgabe zu lösen: Die Teilnehmenden können sich beim Führen abwechseln oder eine Person auswählen, die die Gruppe führt.
- Bitten Sie die Gruppe vor dem Losgehen, achtsam auf die Natur um sie herum zu achten und Geräusche, Gerüche oder - wenn sie keine Augenbinde tragen - das Gesehene wahrzunehmen.
- Wenn die Gruppe losgeht, bleiben Sie in der Nähe, um für Sicherheit zu sorgen. Achten Sie auf die Gespräche und auf Momente, in denen möglicherweise Moderation nötig ist.

Schritt 4: Auswertung (15 Min.)

- Wenn die Gruppe am Ziel angekommen ist, geben Sie etwas Zeit zum Ankommen und laden Sie alle in einen Kreis ein.
- Machen Sie eine Runde, in der jede Person mit einem Wort beschreibt, wie sie sich fühlt.
- Besprechen Sie folgende Punkte:
 - Vertrauen: Vertrauen ist eine Beziehung, die auf der Zuversicht beruht, dass Menschen ehrlich kommunizieren, das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen anderer respektieren und offen und ohne Bewertung miteinander umgehen. War das während des Vertrauensgangs der Fall?
 - Wann habt ihr euch sicher bzw. unsicher gefühlt?
 - Was hat in dieser Erfahrung Vertrauen aufgebaut?
 - Habt ihr während des Prozesses etwas erlebt, das in eurem freien Schreiben oder in den Texten über Vertrauen vorkam, die euch gefallen haben?
 - Ist Vertrauen für Friedenspädagogik relevant? Wie?
 - Bei welchen SDGs ist Vertrauen besonders notwendig?

5. Tipps & Hinweise

- Sie können die Aktivität mit folgendem Zitat des Sustainability Directory beginnen:

„Im Bereich der Nachhaltigkeit ist der Aufbau vertrauensvoller Beziehungen nicht nur ein wünschenswertes Ergebnis, sondern eine grundlegende Voraussetzung für dauerhafte Veränderung. Wirksame Nachhaltigkeitsinitiativen erfordern die aktive Beteiligung vielfältiger Gruppen, was nur möglich ist, wenn gegenseitiger Respekt und Vertrauen bestehen. Dies ist besonders relevant bei komplexen Herausforderungen wie Klimawandel oder Ressourcenknappheit, bei denen Lösungen kollektives Handeln und gemeinsame Verantwortung erfordern.“

Sammeln Sie vor der Durchführung der Einheit Beispiele für Gedichte und Zitate über Vertrauen. Achten Sie bei der Auswahl von Zitaten, Sprichwörtern und Redewendungen darauf, Vielfalt einzubeziehen und Perspektiven aus unterschiedlichen Kulturen, Geschlechtern, Epochen und - wenn möglich - Sprachen zu berücksichtigen. Im Folgenden finden Sie einige Beispiele.

6. Weitere Informationen & Materialien

Beispiele für Zitate über Vertrauen:

„Vertrauen ist die höchste Form menschlicher Motivation.“

- Maya Angelou

vertraue deinem Herzen
wenn die Meere Feuer fangen
(und lebe aus Liebe
obwohl die Sterne rückwärts gehen)
- e. e. cummings

„Der beste Weg herauszufinden, ob man jemandem vertrauen kann, ist, dieser Person zu vertrauen.“

- Ernest Hemingway

„Wir erweisen einem Menschen die höchste Anerkennung, die man erweisen kann. Wir vertrauen darauf, dass er das Richtige tut. So einfach ist das.“

- Harper Lee, *To Kill a Mockingbird*

„Vertraue auf Gott, aber binde dein Kamel fest.“

- saudi-arabisches Sprichwort

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Varvara Koneva und inspiriert von „Building Trusting Relationships“ des Sustainable Directory

Meine Blitze

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Einsatz restaurativer Praktiken zur Selbstfürsorge von Trainer*innen bei der Vorbereitung einer friedenspädagogischen Einheit
- **Lernziele:**
 - eigene Gedanken zu einem bestimmten Thema der Einheit zu analysieren sowie zu üben, diese zu verbalisieren und nach außen zu bringen
 - mögliche Verhaltensweisen oder Formulierungen zu identifizieren, die die Sensibilität von Trainer*innen triggern könnten
 - Trigger als Denkanstöße neu zu bearbeiten
 - die eigene Rolle als Trainer*in im Bildungsprozess wieder bewusst einzunehmen
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 20 Teilnehmende
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:**
 - Notizbuch/Papier
 - bunte Marker
 - angenehmer Raum

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Selbstermächtigung und innerer Frieden

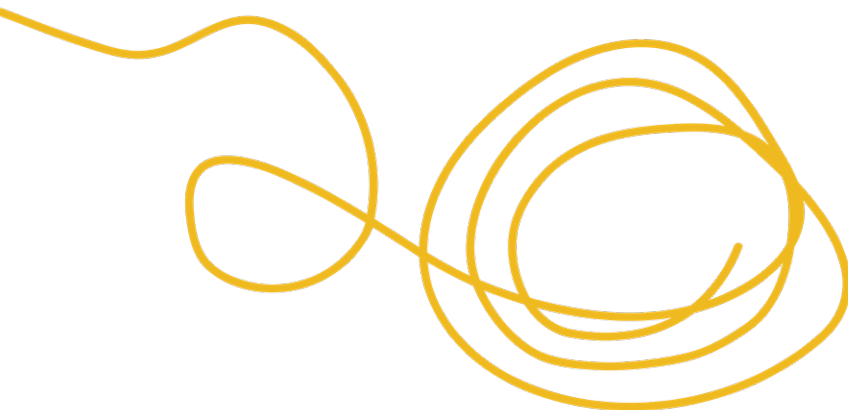
2. Kurzbeschreibung

Diese Aktivität ermutigt pädagogische Fachkräfte, eine proaktive Routine in ihre persönliche Vorbereitung einzubauen, um Themen, Haltungen oder Formulierungen zu identifizieren und neu zu bearbeiten, die ihre Sensibilität während einer Einheit beeinträchtigen könnten.

Sie besteht aus einer grafischen Visualisierung von Triggern mithilfe von Symbolen und suggestiven Zeichnungen, der Verbindung von Triggern mit Verhaltensweisen, der Reflexion über Emotionen und deren Ursprung sowie über Strategien zum Umgang mit triggernden Situationen.

3. Vorbereitung

- Schaffen Sie einen angenehmen Raum, in dem jede teilnehmende Person in jeder Phase der Aktivität privat reflektieren kann.
- Geben Sie allen Teilnehmenden bunte Marker und Papier oder - je nach Einstellung zum Zeichnen - die vorgedruckte Grafik.
- Weisen Sie darauf hin, dass sie sich aufgrund der Sensibilität des Themas jederzeit eine Pause nehmen können, wenn sie sich mit der Teilnahme an der Aktivität nicht wohlfühlen.



4. Durchführung

Schritt 1: Einführung in die Aktivität (10 Min.):

Fragen Sie die Teilnehmenden, ob und wie folgende Aussage bei ihnen Resonanz findet: „Als Trainer*innen liegt unser Fokus in der Vorbereitungsphase einer Einheit häufig auf den Bedürfnissen der Teilnehmenden und auf einer wirksamen Strukturierung der Aktivitäten, um das beabsichtigte Bildungsziel zu erreichen.“

Stellen Sie Ziel und Ablauf der Aktivität vor. Laden Sie die Teilnehmenden ein, diese Einheit als Raum zu nutzen, um die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung des Wohlbefindens von Trainer*innen während der Durchführung zu richten und auf die Notwendigkeit einer sorgfältigen persönlichen Vorbereitung, wenn Themen bearbeitet werden, die die eigene Sensibilität triggern könnten. Jede pädagogische Fachkraft ist schließlich auch ein Produkt ihrer persönlichen Erfahrungen. Diese können einen Mehrwert darstellen und die Art der Gruppenbegleitung bereichern. Wenn persönliche oder gesellschaftliche Erfahrungen jedoch zuvor nicht reflektiert wurden, können sie zu einem emotionalen Hindernis werden und die Interaktion mit Teilnehmenden während einer Aktivität negativ beeinflussen. In solchen Fällen können restaurative Praktiken wertvolle Unterstützung bieten.

Schritt 2: Einführung in restaurative Praktiken (10 Min.):

Machen Sie die Teilnehmenden mit dem Konzept restaurativer Praktiken vertraut. Restorative Practices sind ein Ansatz, eine Philosophie und eine Lebensweise, die Beziehungen als Schlüssel zum Aufbau einer glücklichen, friedlichen und sich weiterentwickelnden Gemeinschaft stärkt. Ihre Ursprünge lassen sich nicht auf ein bestimmtes Datum zurückführen; ihre Struktur und Prinzipien greifen jedoch auf alternative Praktiken der Konfliktbearbeitung zurück, wie sie in einigen indigenen Gemeinschaften vorkommen. In Europa wurden solche Praktiken in den 1980er-Jahren angepasst, um den Fokus des Justizsystems nicht nur auf Täter*innen, sondern auch auf Opfer zu erweitern, das Gleichgewicht in Beziehungen wiederherzustellen und Schäden infolge einer Straftat zu bearbeiten. Später wurde erkannt, dass es proaktive Praktiken braucht, die positive Beziehungen aufbauen, um Konflikte und möglichen Straftaten vorzubeugen - daraus entwickelten sich restorative practices. Dass sie im Laufe der Zeit je nach Anwendungsbereich - rechtlich, pädagogisch oder persönlich - unterschiedliche Funktionen übernommen haben, macht sie zu einem sehr anpassungsfähigen Instrument für verschiedene Zielgruppen und Bildungsziele.

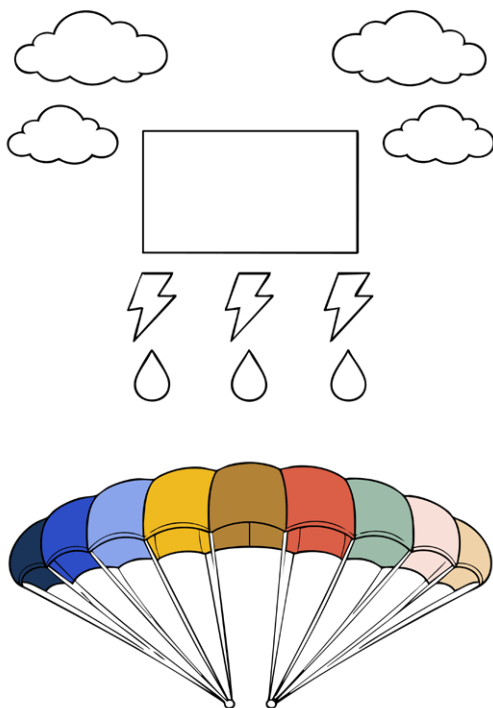
Machen Sie sich mit Grafik 1 im Materialteil dieser Aktivität vertraut, damit Sie sie der Gruppe vorstellen können.

Schritt 3: Einführung in die suggestive Zeichnung (5 Min.)

Erklären Sie, dass dieser Teil der Aktivität mit Symbolen und suggestiven Zeichnungen arbeitet. Stellen Sie die Elemente der suggestiven Zeichnung (Grafik 2) vor:

- Rechteck: Thema der Einheit oder des Trainings, das durchgeführt werden soll;
- Wolken: belastende Gedanken;
- Blitz: Wörter, Haltungen oder triggernde Verhaltensweisen;
- Regentropfen: Emotionen;
- Fallschirm: Ergebnisse aus dem Plenum.

(*Grafik 2)



Schritt 4: Belastende Gedanken (10 Min.)

Laden Sie die Teilnehmenden in diesem Schritt mithilfe der Symbole ein, belastende Gedanken im Zusammenhang mit der Vorbereitung der ausgewählten Bildungseinheit sichtbar zu machen. Geben Sie Raum, diese Gedanken im Bereich der Wolken aufzuschreiben oder grafisch darzustellen.

Schritt 5: Trigger formulieren (10 Min.)

Bitten Sie die Teilnehmenden, jeden belastenden Gedanken mit einer Formulierung oder auch einer körperlichen Haltung bzw. einem Verhalten zu verbinden, das sie als triggernd empfinden, und dies neben dem Blitzsymbol zu notieren.

Schritt 6: Sturm der Emotionen (10 Min.)

- Laden Sie die Teilnehmenden ein zu reflektieren, welche Emotionen diese Gedanken, Haltungen oder Verhaltensweisen auslösen könnten und warum. Identifizieren Sie die mit dem Trigger verbundenen Emotionen und ihren Ursprung.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, die Emotionen in die Regentropfen zu schreiben.
- Laden Sie sie anschließend ein, über die tieferliegenden Ursprünge bzw. Ursachen dieses Gefühls nachzudenken. Als Hinweis können Sie unerfüllte Bedürfnisse als mögliche zugrunde liegende Ursachen nennen.

Schritt 7: Einen Regenbogen-Fallschirm gestalten (30 Min.)

- Laden Sie die Teilnehmenden ein, wieder eine natürliche Distanz zum Thema der Einheit herzustellen, indem sie Strategien benennen, die Trainer*innen im Umgang mit solchen sensiblen Situationen unterstützen können. Zunächst notieren alle ihre Ideen individuell.
- Kehren Sie anschließend ins Plenum zurück. Auf Grundlage der jeweils identifizierten Emotionen diskutiert und teilt die Gruppe Strategien oder Techniken, die pädagogische Fachkräfte nutzen können, um mit belastenden Gedanken gut umzugehen.
- Sie können eine erste Runde vorschlagen, in der nur mögliche Emotionen und Bedürfnisse sowie Strategien genannt werden, die verhindern können, dass die Verbindung zu den Teilnehmenden verloren geht oder Spannungen eskalieren.
- Die Ergebnisse der Diskussion werden verbalisiert und in die farbigen Strahlen des Fallschirms geschrieben.

Schritt 8: Auswertung (20 Min.)

Öffnen Sie in der Auswertungsphase Raum für Personen, die spontan etwas teilen möchten.

Sie können folgende Fragen nutzen:

- Wie fühlt ihr euch jetzt?
- Wie war es, belastende Gedanken und triggernde Fragen zu identifizieren? Und Emotionen und Bedürfnisse? Und Strategien?
- Welche Schritte waren am schwierigsten?
- Warum ist es wichtig, sich bei der Vorbereitung und Durchführung von Bildungsaktivitäten unserer Bedürfnisse und Gefühle bewusst zu sein?
- Wie passt das Bewusstsein für unsere Blitze und Tropfen zu den Werten der Friedenspädagogik?
- Wie kann diese Aktivität die Arbeit von Trainer*innen in der Friedenspädagogik unterstützen?

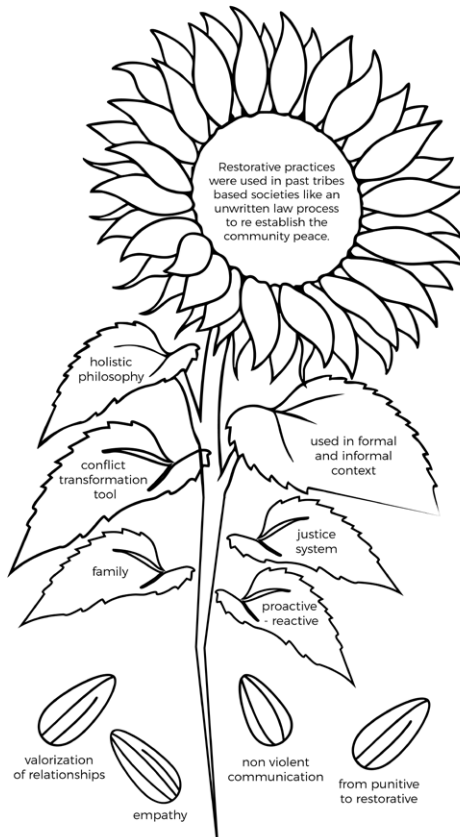
5. Tipps & Hinweise

Die Durchführung dieser Aktivität wird im Rahmen eines mindestens fünftägigen Bildungstrainings empfohlen und auf jeden Fall erst einige Tage nach Beginn. So kann sichergestellt werden, dass die Gruppe ausreichend gefestigt ist, Vertrauen besteht und ein respektvolles und sicheres Umfeld entstanden ist.

7. Weitere Informationen & Materialien

Bezüge für diese Aktivität finden sich in den sogenannten restaurativen Fragen (M. Rosenberg), die hier an den Kontext privater und persönlicher Reflexion über einen inneren Konflikt angepasst werden.

(*Grafik 1)



7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: Aktivität entwickelt von Serena Granzini, inspiriert von Fachpersonen für restorative Praktiken wie Belinda Hopkins („Restorative approaches to conflict in schools“) und Michelle Stowe

Weiterlesen:

- Zehr, Howard (2002); The little book of Restorative justice. Good Books.
- Wachtel, Ted. (2009). The Restorative practices handbook. International Institute for Restorative Practices.

Gewaltfreiheit in der Kunst

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Gewaltfreiheit, Dekonstruktion von Narrativen, Verbindung künstlerischer Ausdrucksformen mit Konzepten der Friedensförderung
- **Lernziele:**
 - sich durch die Erkundung verschiedener künstlerischer Ausdrucksformen mit dem Konzept der Gewaltfreiheit vertraut zu machen
 - künstlerische Ausdrucksformen und Narrative zu Frieden, Konflikt, Gewalt und Gewaltfreiheit zu dekonstruieren
 - Empathie und Reflexion über gesellschaftliche Fragen durch kreativen Ausdruck zu fördern
 - Kunst mit Konzepten der Menschenrechte, Friedensförderung und gewaltfreien Handelns zu verbinden
- **Anzahl der Teilnehmenden:** beliebige Gruppengröße
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:** - ausgedruckte künstlerische Ausdrucksformen und/oder vorbereitete Technik, um musikalische Beiträge anzuhören

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Gewaltfreiheit
- Bewusstsein für bestehende Konflikte
- Strategien für Frieden

2. Kurzbeschreibung

Die Aktivität schafft Raum, um verschiedene künstlerische Ausdrucksformen und ihre Verbindungen zu Gewaltfreiheit, Frieden, Konflikt und Gewalt kennenzulernen und zu analysieren. Sie lädt zum kritischen Nachdenken darüber ein, wie Kunst Haltungen, Emotionen und gesellschaftlichen Wandel beeinflussen kann und wie sie mit umfassenderen gesellschaftlichen und globalen Fragen verbunden ist.

3. Vorbereitung

- Machen Sie sich mit den Konzepten von nonviolence und non-violence vertraut (Sie können dafür das Toolkit „Peace Bag“ von UNOY nutzen).
- Wählen Sie mehrere künstlerische Ausdrucksformen aus unterschiedlichen Disziplinen - Musik, bildende Kunst, Poesie, Film, Fotografie usw. -, die das Thema Gewaltfreiheit darstellen.
- Bereiten Sie ausgedruckte Kopien oder digitale Präsentationen der Materialien vor.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (15 Min.)

Künstlerische Ausdrucksformen benennen Fragen Sie die Teilnehmenden, ob sie Beispiele aus Mainstream-Kultur oder Bildung nennen können, in denen Gewalt oder gewaltsame Konflikte dargestellt werden. Notieren Sie diese auf einem Flipchart. Fragen Sie anschließend nach Beispielen aus Mainstream-Kultur oder Bildung, die Gewaltfreiheit darstellen. Notieren Sie auch diese Antworten. Weisen Sie darauf hin, dass manche Beispiele Geschichten von Gewalt erzählen, zugleich aber zu Gewaltfreiheit aufrufen. Diese Beispiele können separat gesammelt werden.

Öffnen Sie eine Diskussion darüber, ob Mainstream-Kultur mehr gewaltsame oder gewaltfreie Beispiele zeigt, und laden Sie zur Reflexion über Ursachen und Folgen dieser Situation ein.

Gewaltfreiheit erkunden

Stellen Sie das Ziel der Einheit und das Thema Gewaltfreiheit vor.

Schritt 2: Gruppenarbeit (30 Min.):

Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 3-4 Personen auf. Geben Sie jeder Gruppe eine künstlerische Ausdrucksform, die sie mit dem Ziel analysieren soll, Elemente von Gewaltfreiheit und/oder konfliktbezogene Elemente zu finden.

Schlagen Sie folgende Leitfragen vor:

- Mit welcher historischen Epoche und welchem Kontext ist die künstlerische Ausdrucksform verbunden?
- Wie bezieht sich dieses Kunstwerk auf Frieden, Gewaltfreiheit und Konflikt?
- Welche Botschaft versucht die*der Künstler*in zu vermitteln? Ist die Botschaft der Gewaltfreiheit direkt oder indirekt präsent?
- Auf welcher Ebene ist Gewalt vorhanden: direkt, kulturell oder strukturell?
- Welche Emotionen sind im Kunstwerk präsent?

Ermutigen Sie jede Gruppe, die künstlerische Ausdrucksform zu erkunden und sich außerdem darauf zu einigen, wie sie ihr Beispiel den anderen Gruppen präsentieren möchte - etwa durch Performance, Präsentation oder Flipchart.

Schritt 3: Gruppenpräsentation und Diskussion (30 Min.):

1. Laden Sie jede Gruppe ein, die künstlerische Ausdrucksform, mit der sie gearbeitet hat, auf selbst gewählte Weise zu präsentieren. Um Beteiligung und Motivation zu erhalten, können Sie Dialog und Vergleiche zwischen den verschiedenen Kunstwerken fördern.
2. Sammeln Sie die vorgestellten Materialien und organisieren Sie eine kleine Ausstellung/Galerie, damit alle Teilnehmenden die Kunstwerke nach Ende der Einheit genauer betrachten können.

Schritt 4: Auswertung (15 Min.)

Moderieren Sie eine Reflexion, die die Aktivität mit Friedenspädagogik und den Zielen für nachhaltige Entwicklung verbindet.

Mögliche Fragen für die Auswertung:

- Wie fühlt ihr euch?
- Wie war der Prozess der Analyse der künstlerischen Ausdrucksformen?
- Gab es etwas, das euch besonders aufgefallen ist?
- Warum ist kreativer Ausdruck in Gesprächen über Gewalt und Frieden wichtig?
- Wie kann Kunst dazu beitragen, Gewalt zu bearbeiten?
- Welche möglichen Hindernisse gibt es für gesellschaftlich engagierten künstlerischen Ausdruck?
- Wie können wir diese Aktivität mit unserem Alltag verbinden?

5. Tipps & Hinweise

- Ermutigen Sie dazu, unterschiedliche Interpretationen zu teilen, und schaffen Sie eine Atmosphäre, in der mehrere Deutungen willkommen sind. Es geht nicht um die eine richtige Antwort, sondern um die Erkundung verschiedener Perspektiven.
- Manche Kunstwerke können starke Emotionen oder persönliche Erinnerungen hervorrufen. Moderieren Sie Gespräche sensibel und achtsam.
- Die Einheit kann emotional belastend sein. Beginnen Sie daher gegebenenfalls mit einem Hinweis auf mögliche Trigger und der Einladung an die Gruppe, gut auf sich zu achten.
- Sie können die Teilnehmenden bitten, selbst Beispiele künstlerischer Ausdrucksformen über Gewaltfreiheit aus ihrem Kontext zu suchen oder vorzuschlagen und mit der Gruppe zu teilen. Alternativ können Sie ein Flipchart anlegen, auf dem die Teilnehmenden im Verlauf weitere Kunstwerke ergänzen.
- Beziehen Sie künstlerische Ausdrucksformen aus unterschiedlichen Kulturen und Perspektiven ein und versuchen Sie, die Inhalte hinsichtlich ihrer emotionalen „Schwere“ auszubalancieren.
- Schauen Sie bei Bedarf in Kapitel 1 nach der Erklärung des Gewaltdreiecks, insbesondere zu den Ebenen von Gewalt.

6. Weitere Informationen & Materialien

Sie können folgende Beispiele künstlerischer Ausdrucksformen verwenden:

Sie können folgende Beispiele künstlerischer Ausdrucksformen verwenden:

- „Abuelas de Plaza de Mayo“ - Bewegung für die Wiederherstellung von Wahrheit, Gerechtigkeit und Erinnerung
- „Hiroshima Peace Memorial Park“
- „Do proste go człowieka“ - Gedicht von Julian Tuwim; musikalische Interpretation von Akurat
- „Guernica“ - Gemälde von Pablo Picasso
- „Home“ - Gedicht von Warsan Shire
- „My Calling Card“ von Adrian Piper
- „Zombie“ - Lied von The Cranberries
- „Letters on nonviolence“ von Mohamad Hamdan (Letter 7: On Nonviolence, Communication and Power und Letter 9: It is happening again)
- „CND Soldiers“ - Banksy
- „Do corpo à terra“ - Auswahl von vier Fotografien von Decio Noviello
- „Do It Yourself: Freedom Territory“ - konzeptuelle Installation von Antonio Dias
- Mitrovica Rock School - Musikprogramm zur Versöhnung
- Balkan Love - Ausstellung des Fotografen Aleksandar Crnogorac
- Perspelopis - Comics von Marjane Satrapi

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Agata Stajer in Zusammenarbeit mit Nevena Radosavljević

Weiterlesen:

- **Peace Bag** von Fundació Catalunya Voluntària und UNOY Peacebuilders (2010)
- **Handbook for nonviolent campaigns** (2009). War Resisters' International

Konfliktlinse

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Lernen über bestehende Konflikte, Informationsquellen zu Konflikten, kritisches Denken
- **Lernziele:**
 - Bewusstsein für bestehende Konflikte und Instrumente zu schaffen, die diese dokumentieren
 - verschiedene Narrative und Perspektiven innerhalb von Konflikten zu erkennen
 - lokale, regionale und globale Konflikte mithilfe der Konfliktbaumanalyse und Online-Instrumenten zu kartieren und zu analysieren
 - die Bedeutung des Framings von Konflikten und seinen Einfluss auf Wahrnehmungen, Medienberichterstattung und Politik zu verstehen
- **Anzahl der Teilnehmenden:** beliebige Gruppengröße
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:** Onlinezugang zu Karten und Datenbanken (optional auch Beamer oder geteilter Bildschirm)

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Bewusstsein für bestehende Konflikte
- Konfliktanalyse
- Kontext in Bildungsprogrammen
- Strategien für Frieden

2. Kurzbeschreibung

Die Aktivität soll das Bewusstsein der Teilnehmenden für bestehende Konflikte auf lokaler, regionaler und globaler Ebene stärken. Die Teilnehmenden erkunden verschiedene Instrumente, die Konfliktgebiete, umstrittene Territorien, beteiligte Parteien und Kontexte dokumentieren. Im Fokus steht nicht nur Faktenwissen, sondern auch die Frage, wie Konflikte in unterschiedlichen Quellen gerahmt, kategorisiert und interpretiert werden.

3. Vorbereitung

Stellen Sie vor der Aktivität sicher, dass Sie:

- im Voraus 4-6 Fallbeispiele auswählen. Beispiele finden Sie unter Punkt 6; passen Sie die Auswahl jedoch gerne an Ihre Gruppe an und berücksichtigen Sie kulturelle und geografische Vielfalt sowie unterschiedliche Konflikttypen;
- sich mit den unter Punkt 7 genannten Online-Instrumenten vertraut machen und einschätzen, ob es für die Gruppe einfacher ist, nur ein Instrument oder mehrere für die Recherche zu nutzen;
- auf einem Flipchart eine gemeinsame Karte vorbereiten, um die Orte der ausgewählten Konflikte zu visualisieren;
- sich mit Begriffen wie Konfliktanalyse, Konflikttypen und Territorialstreit vertraut machen.



4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (15 Min.)

Stellen Sie das Ziel der Aktivität vor und bitten Sie die Teilnehmenden, zu zweit darüber zu reflektieren, warum es in Friedenspädagogik und Bildung für nachhaltige Entwicklung wichtig ist, Bewusstsein für bestehende Konflikte zu schaffen. Sammeln Sie 2-3 Stimmen im Plenum und ergänzen Sie Ihre eigene Perspektive.

Erklären Sie das Konzept der „Konfliktanalyse“ und nennen Sie kurz bestehende Instrumente, die diesen Prozess unterstützen können, etwa Konfliktbaum, Zwiebelmodell oder Akteur*innen-Mapping. Hinweise finden Sie im Book of Peace Design des Youth Peace Ambassadors Network ab S. 80.

Sie können den Konfliktbaum als Instrument vorstellen und an einem Beispiel zeigen, wie er für die Konfliktanalyse genutzt werden kann. Erwähnen Sie, dass sich ein Teil der Einheit auch damit beschäftigt, wie Konflikte dargestellt und berichtet werden.



Schritt 2: Gruppenarbeit - Konflikt-Mapping (35 Min.)

Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 3-4 Personen auf und bitten Sie jede Kleingruppe, einen Konflikt auszuwählen, über den sie mehr erfahren möchte. Um Zeit zu sparen, können Sie auch vorschlagen, aus der Liste unter Punkt 6 zu wählen. Bitten Sie jede Gruppe, im Plenum kurz mitzuteilen, welchen Konflikt sie analysieren möchte. Versuchen Sie sicherzustellen, dass jede Gruppe an einem anderen Konflikt arbeitet. Laden Sie die Teilnehmenden ein, mehr über den jeweiligen Konflikt herauszufinden.

Erster Zugang

Bitten Sie die Teilnehmenden als Ausgangspunkt, eines der unter Punkt 7 genannten Instrumente zu nutzen, zum Beispiel das Uppsala Conflict Data Program. Auf Grundlage der Daten aus dem Instrument sollen sie ein Flipchart mit ihren Erkenntnissen zu folgenden Punkten vorbereiten:

- **Ort des Konflikts;**
- **zentrale Akteur*innen;**
- **Konflikttyp: aktiv/eingefroren/gewaltfrei usw.;**
- **Konfliktbaum: zentrale Herausforderungen, Ursachen und Folgen.**

Narrativ-Check Laden Sie die Teilnehmenden nach 15 Minuten ein, mithilfe verschiedener Instrumente mehr über ihren Konflikt zu erfahren. Stellen Sie dafür die weiteren Instrumente aus Punkt 7 bereit. Bitten Sie die Gruppen, ihr Flipchart um folgende Informationen zu ergänzen:

- Wie wird dieser Konflikt in verschiedenen Quellen unterschiedlich beschrieben?
- Welche Informationen fehlen euch noch? Wie könntet ihr sie erhalten?

Schritt 3: Perspektive der Konfliktsensibilität (10 Min.)

Stellen Sie das Ziel dieses Teils vor. Die Teilnehmenden bleiben in ihren Gruppen und analysieren das Framing des Konflikts aus einer konfliktsensiblen Perspektive über verschiedene Quellen hinweg.

Sie können folgende Leitfragen nutzen:

- In welchem Maß sind die Instrumente konfliktsensibel? Wie bezeichnen sie zum Beispiel umstrittene Gebiete?
- Ist das Material so dargestellt, dass Leser*innen dazu neigen könnten, eine Seite zu wählen?
- Wie beeinflusst Framing unser Verständnis davon, was Gewalt oder Frieden ist?

Schritt 4: Gruppenpräsentation (10 Min.)

Bitte Sie jede Gruppe, ihre wichtigsten Erkenntnisse vorzustellen. Passen Sie die Präsentationszeit an die Anzahl der Gruppen an. Alternativ können die Gruppen, um Zeit zu sparen, ihre Ergebnisse nur mit jeweils einer anderen Gruppe statt im Plenum teilen.

Schritt 5: Auswertung (20 Min.)

Leiten Sie die Auswertung der Aktivität mit folgenden Fragen an:

- Wie fühlt ihr euch?
- Wie war der Prozess, mehr über den Konflikt zu erfahren?
- Was hat euch am meisten überrascht?
- Wirkte ein Konflikt je nach Quelle unterschiedlich?
- Wie beeinflusst Mapping Empathie oder Distanz?
- Welche Gefahr und welchen Vorteil hat es, einen Konflikt in so begrenzter Zeit verstehen zu wollen?
- Wie hängt die Sensibilisierung für bestehende Konflikte mit den SDGs zusammen?
- Welche eine Lernerkenntnis nehmt ihr aus dieser Einheit mit?

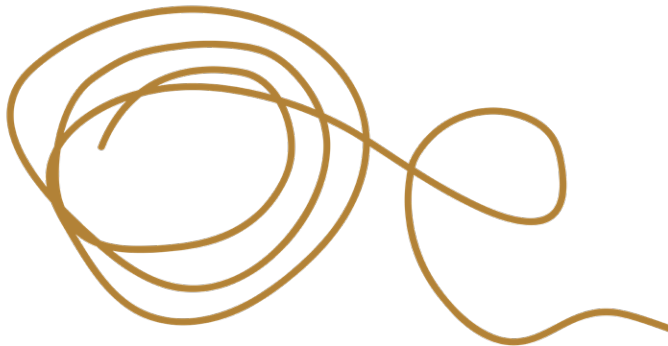
Je nachdem, welche Lernrichtung Sie mit den Teilnehmenden verfolgen möchten, können Sie zusätzlich einige der folgenden Fragen auswählen:

- Wessen Perspektive wird in den kartierten Konflikten am stärksten gehört und welche Rolle nehmen die Akteur*innen ein?
- Wie spielen lokale oder globale Machtverhältnisse oder Ungerechtigkeiten in Konflikten eine Rolle?
- Was verbindet unser Leben hier mit Konflikten, die anderswo stattfinden?
- Wie würde statt einer „Konfliktkarte“ eine „Friedenskarte“ aussehen?
- Wie beeinflussen Karten politische Wahrnehmungen oder globale Hierarchien? Denken Sie etwa an die bekannte Mercator-Projektion im Vergleich zur Peters-Projektion, die näher an realen Größenverhältnissen liegt und die imperialistische Machtperspektive weniger widerspiegelt.
- Was fehlt in den vorgestellten Instrumenten?
- Sind persönliche Zeugnisse von Menschen darin präsent?
- Wie unterstützen menschliche Geschichten das Verständnis einer Konfliktsituation?



5. Tipps & Hinweise

- Bedenken Sie, dass die Diskussion verschiedener Konflikte emotional anspruchsvoll sein kann. Arbeiten Sie daher konsequent konfliktsensibel und nach Do-No-Harm-Prinzipien.
- Platzieren Sie diese Einheit nach Möglichkeit nach einer Einheit zur „Konfliktanalyse“, sodass die Teilnehmenden bereits mit Instrumenten der Konfliktanalyse vertraut sind. Alternativ sollten Sie in Schritt 1 mehr Zeit für die Erklärung eines Analyseinstruments einplanen.
- Vermeiden Sie es, laufende Konflikte auf zwei „Seiten“ zu vereinfachen, und bleiben Sie neugierig auf unterschiedliche Perspektiven.
- Konzentrieren Sie sich auf Beobachtungen statt Bewertungen.
- Fördern Sie kritisches Denken über Datenquellen und ihre Grenzen.
- Im Sinne der Konfliktsensibilität können Sie vor der Einheit klären, ob Personen aus konfliktbetroffenen Gebieten in der Gruppe sind, und ihre Zustimmung einholen, bevor Sie sie später zu den Auswirkungen von Konflikten auf den Alltag ansprechen. Stellen Sie sicher, dass Teilnahme freiwillig ist und sich Personen aus konfliktbetroffenen Gebieten während der gesamten Einheit sicher, respektiert und wohl fühlen.
- Laden Sie die Teilnehmenden ein, weiter zu recherchieren und über die Konflikte zu lernen, einschließlich der Suche nach Wegen und Quellen, um Geschichten von Menschen kennenzulernen, die von Konflikten betroffen sind.



6. Weitere Informationen & Materialien

Wählen Sie Fallbeispiele entsprechend den Lernbedürfnissen Ihrer Gruppe. Sie können Fälle vorschlagen, über die Gruppenmitglieder bereits Wissen haben - oder gerade das Gegenteil. Eine Möglichkeit ist, die Teilnehmenden einzuladen, bewusst einen Konflikt auszuwählen, über den sie bisher wenig wissen.

Mögliche Fallbeispiele:

- Belutschistan
- Kaschmir
- Westsahara
- Kamerun
- Kolumbien
- Transnistrien
- Katalonien/Schottland
- Olivença

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Agata Stajer

Weiterlesen:

Uppsala Conflict Data Program (UCDP): <https://ucdp.uu.se/>
Armed Conflict Location & Event Data Project (ACLED): <https://acleddata.com/>

International Crisis Group - CrisisWatch:

<https://www.crisisgroup.org/>

crisiswatch War and Peace Map: <https://warandpeacemap.org/>

Crisis Pulse: <https://crispulse.org/>

Modern Insurgent Atlas: <https://www.moderninsurgent.org/atlas>

Toolkit: Book of Peace Design des Youth Peace Ambassadors Network

Wessen Natur zählt?

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Nachhaltigkeit, Machtverhältnisse, Voreingenommenheit, Privilegien
- **Lernziele:**
 - unterschiedliche Perspektiven auf Natur zu erkennen
 - ungleichen Zugang zu nachhaltigen Handlungsmöglichkeiten wahrzunehmen
 - Systeme hinter Umweltproblemen zu kartieren
 - über eigene Privilegien, Begrenzungen, Voreingenommenheiten und die eigene Beziehung zu Nachhaltigkeit zu reflektieren
 - zu erkunden, wie diese Reflexionen sowie Gleichheit, Inklusion und Dialog in Nachhaltigkeitspraxis mit Frieden als Lebensweise verbunden sind
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 8-20 Teilnehmende
- **Dauer:** 120 min
- **Materialien:**
 - vorbereitete Papierstücke zum Zeichnen von Karten
 - Schnur und Wäscheklammern zum Aufhängen der Karten/Zeichnungen
 - gezeichnete/ausgedruckte Rollenkarten
 - Flipchart mit Diskussionsfragen
 - Papier, Marker, Zeitschriften für Collagen und andere zugängliche Materialien zum kreativen Ausdruck von Ideen

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 14: Leben unter Wasser
- SDG 15: Leben an Land
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Frieden mit der Natur
- Vorurteilsfreie Beziehungen
- Voreingenommenheiten erkennen

2. Kurzbeschreibung

In der Nachhaltigkeitsbildung sprechen wir oft davon, „die Natur zu schützen“. Aber wessen Natur? Wessen Stimmen zählen, wenn wir über Nachhaltigkeit sprechen? In dieser Einheit versuchen wir, einige Fragen zu beantworten:

Können alle hier die gleichen umweltbezogenen Entscheidungen treffen? Beginnen wir alle von derselben Ausgangsposition, wenn wir nachhaltig leben wollen? Wessen Stimmen prägen Entscheidungen über einen Ort? Und wie beeinflusst all das die Art und Weise, wie wir über Umwelt lernen?

Die Teilnehmenden erkunden zunächst ihre persönliche Beziehung zur Nachhaltigkeit, indem sie ihre alltäglichen Begegnungen mit Natur kreativ kartieren. Anschließend visualisieren sie gemeinsam, wie diese individuellen Erfahrungen eine gemeinsame, aber ungleiche ökologische Realität bilden. Darauf folgt ein Rollenspiel rund um einen gemeinsamen Fluss, in dem sie erleben, wie Macht, Perspektive und Zugang umweltbezogene Entscheidungen prägen. Abschließend diskutieren sie die Verbindung zwischen Nachhaltigkeit, Voreingenommenheit und Frieden als Lebensweise.

3. Vorbereitung

Bereiten Sie die „Grundstücke“ vor - ein Blatt Papier mit Land und einem Wasserrand für jede teilnehmende Person.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (5 Min.)

Geben Sie den Teilnehmenden einen kurzen Überblick darüber, womit sie sich in den nächsten zwei Stunden beschäftigen werden, und klären Sie vor Beginn Fragen und Bedürfnisse. Erklären Sie, dass zunächst die persönliche Beziehung zur Nachhaltigkeit erkundet wird.

Schritt 2: Mein Nachhaltigkeitsraum (25 Min.)

1. Jede teilnehmende Person erhält ein „Grundstück“ - ein Blatt mit Land und Wasserrand. Die Personen zeichnen oder zeigen auf andere kreative Weise, was täglich in ihrem Raum passiert. Sie sollen darstellen, wie sie ihren natürlichen Raum nutzen - Verkehr, Ernährung, Grünflächen, Gewohnheiten usw. - und markieren, was Nachhaltigkeit erleichtert und was sie erschwert. Wenn es ihnen angenehmer ist, können sie auch ihre gewünschte Beziehung zur Natur ausdrücken.

2. Nach 15 Minuten werden alle Blätter zusammengefügt, sodass sichtbar wird, dass sie eine zusammenhängende Uferlinie bilden. Hängen Sie die Karten/Zeichnungen mit Wäscheklammern an einer Schnur auf oder legen Sie sie nebeneinander auf den Boden, sodass die Verbindung sichtbar wird. Lassen Sie die Teilnehmenden an der Reihe entlanggehen, Zeichnungen vergleichen und nach Mustern von Privilegien oder Barrieren suchen (10 Min.).

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich ihre Beobachtungen zu merken.

Schritt 3: Gruppenarbeit - Der lebendige Fluss (45 Min.)

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in fünf Gruppen auf. Geben Sie jeder Gruppe eine Karte mit einer Perspektive, die an eine bestimmte Rolle gebunden ist - einschließlich der Macht und Ungleichheit, die diese Rolle mit sich bringen kann (5 Min.).

Erzählen Sie eine Geschichte darüber, wie all diese individuellen Räume durch einen Fluss miteinander verbunden sind. Dieser Fluss sichert Lebensgrundlagen, Kultur, Wohnraum und Biodiversität. Gleichzeitig steht er unter großem Druck: widersprüchliche Interessen, Verschmutzung, Entwicklung und Klimafolgen. Über seine Zukunft muss entschieden werden.

- eine spirituelle Führungsperson aus einem indigenen Gebiet/einer ethnischen Minderheit mit enger Verbindung zum Land
- lokale politische Entscheidungsträger*innen
- Immobilienentwickler*in

* eine neu angekommene migrantische Person

* Aktivist*in einer Naturschutz-NGO

2. Jede Gruppe diskutiert aus ihrer zugewiesenen Rolle heraus folgende Fragen (20 Min.):

Was bedeutet der Fluss für uns?

Was brauchen wir von ihm?

Worüber machen wir uns Sorgen?

Wobei sind wir bereit bzw. NICHT bereit, Kompromisse einzugehen?

Nach der Diskussion bereitet jede Gruppe einen Vorschlag zur Präsentation vor: Was soll mit dem Fluss geschehen? Zum Beispiel schützen, entwickeln, regulieren oder gemeinsam nutzen. Welche konkreten Maßnahmen wollt ihr - bauen, einschränken, schützen usw.?

Schritt 4: Gruppenpräsentationen (20 Min.)

Bringen Sie alle Gruppen zusammen und lassen Sie jede Gruppe präsentieren. Fragen Sie anschließend, ob die Teilnehmenden glauben, dass sie sich jemals darauf einigen könnten, was mit dem Fluss geschehen soll.

Schritt 5: Auswertung (40 Min.)

Nutzen Sie folgende Fragen:

- Welche Annahmen habt ihr darüber getroffen, wie „gute Nachhaltigkeit“ aussieht, und woher kommen diese Annahmen?
- Wie habt ihr euch in eurer Rolle gefühlt? War es leicht oder schwierig, diese Perspektive zu vertreten? Hat euch etwas überrascht?
- Wessen Stimmen waren am lautesten? Wessen Stimmen waren am schwersten zu hören? Fühlte sich jemand ausgeschlossen oder ignoriert?
- Welche Art von „Natur“ wurde geschützt? Wer profitierte von den Nachhaltigkeitsentscheidungen?
- Wo seht ihr ähnliche Situationen in eurer Gemeinschaft? Wer trifft dort gewöhnlich umweltbezogene Entscheidungen? Wessen Stimmen fehlen?
- Welche typischen Voreingenommenheiten begegnen euch in Nachhaltigkeits- und Friedensbildungsarbeit? Wie geht ihr damit gewöhnlich um - wenn überhaupt?

5. Tipps & Hinweise

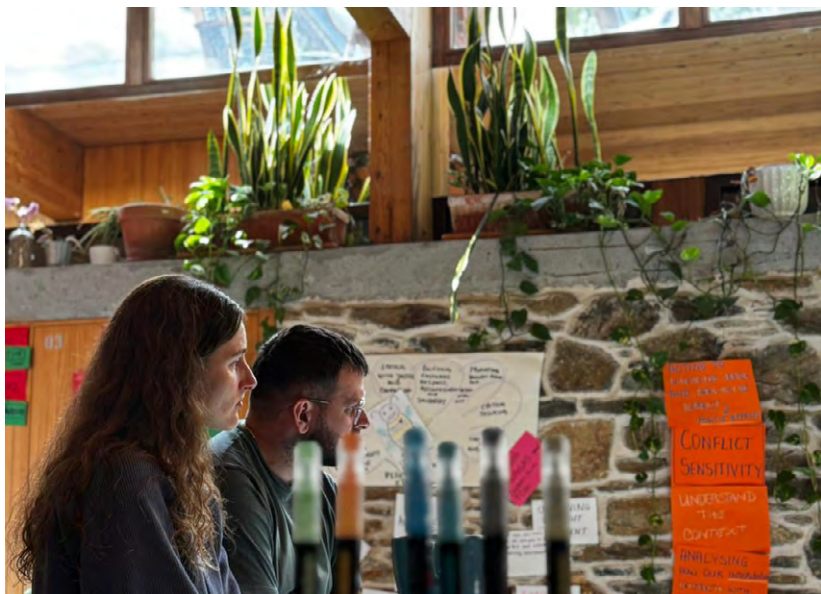
- Das „natürliche“ Element kann angepasst werden - es muss kein Fluss sein. Ein gemeinsamer Raum funktioniert meist gut als Metapher; wenn eine andere Landschaft für die Gruppe relevanter ist, lässt sich die Aktivität leicht anpassen, etwa an einen Wald, Park oder einen anderen Naturraum, zu dem die Teilnehmenden eine Verbindung haben.
- Beachten Sie bei der Entwicklung der Rollen in Schritt 3: Gestalten Sie die Rollen auf Grundlage der Realität des Trainings oder der Lebensrealität Ihrer Teilnehmenden. Je nach Ort ist es sinnvoll, sie mit Themen der Klimagerechtigkeit in der Region zu verbinden. Sie können die Rollen recht detailliert ausgestalten und zusätzlichen Kontext geben, um die Vorstellungskraft der Teilnehmenden anzuregen.

6. Weitere Informationen & Materialien

Zentrale Lernerkenntnis, die idealerweise sichtbar wird: Bei Nachhaltigkeit geht es nicht nur darum, die Umwelt zu schützen. In hohem Maß geht es auch darum, wer Entscheidungen treffen darf, wer profitiert und wer ausgeschlossen bleibt. Wenn wir aktiv zuhören, einbeziehen, verhandeln und Annahmen hinterfragen, wird Nachhaltigkeit zu einer Form der Friedensförderung.

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Varvara Koneva. Adaptiert und gestaltet auf Grundlage von Project Learning Tree, Project Wet, Materialien zu „Addressing Implicit Bias“ und dem Know-how von YPAN.



Wie können Ihre Aktivitäten mit den Prinzipien der Friedensbildung übereinstimmen? (auf Grundlage des Kompetenzrahmens für Friedensgestalter*innen des Youth Peace Ambassadors Network)

1. sicherer & respektvoller Raum: Vertrauen, Würde und Respekt in der Gruppe aufbauen

- ☐ alle werden mit Respekt behandelt
- ☐ keine Diskriminierung, Ausgrenzung oder Demütigung
- ☐ Teilnehmende fühlen sich sicher, sich auszudrücken
- ☐ Gruppenvereinbarungen sind klar und werden eingehalten

2. Inklusion & Teilhabe: gleichberechtigte Beteiligung für alle gewährleisten

- ☐ alle Teilnehmenden werden einbezogen und ihre Beteiligung wird an ihre Bedürfnisse angepasst
- ☐ unterschiedliche Stimmen werden einbezogen
- ☐ Aktivitäten sind zugänglich und an die Bedürfnisse der Gruppe angepasst
- ☐ Barrieren für Teilhabe werden reduziert

3. Dialog & Kommunikation: Gewaltfreie Kommunikation praktizieren

- ☐ Zuhören ist aktiv und respektvoll
- ☐ Teilnehmende hören zu, um zu verstehen, nicht um zu debattieren
- ☐ Dialog wird gegenüber Debatte gefördert
- ☐ Konflikte in Diskussionen werden konstruktiv und gewaltfrei bearbeitet

4. Perspektivwechsel: unterschiedliche Sichtweisen verstehen

- ☐ mehrere Perspektiven werden einbezogen
- ☐ Teilnehmende erkunden „die andere Seite“
- ☐ Stereotype werden erkannt und hinterfragt
- ☐ die Komplexität von Konflikten wird anerkannt

5. kritisches Denken & Medienbewusstsein: Informationen und Narrative hinterfragen

- ☐ Teilnehmende reflektieren über Quellen und Informationen
- ☐ Medienbotschaften werden kritisch diskutiert
- ☐ Annahmen und Voreingenommenheiten werden untersucht
- ☐ Fragen wie „Warum?“ und „Woher wissen wir das?“ werden genutzt

6. emotionales Bewusstsein & Empathie: Emotionen im Lernen erkennen und respektieren

- ☐ Raum für emotionale Reaktionen wird gegeben
- ☐ Empathie wird gefördert
- ☐ Teilnehmende können sich bei Bedarf zurückziehen
- ☐ die moderierende Person wahrt emotionale Sicherheit

7. Gewaltfreiheit & friedliche Reaktion: Alternativen zu Gewalt verstehen

- ☐ Konzepte von Gewalt und Frieden werden erkundet
- ☐ gewaltfreie Ansätze werden gefördert
- ☐ Alternativen zu Gewalt werden untersucht
- ☐ Dialog und Zusammenarbeit werden hervorgehoben
- Gewalt wird weder normalisiert noch verherrlicht

8. Bewusstsein für Macht & Ungleichheit: Strukturen hinter Konflikten verstehen

- ☐ Machtverhältnisse werden offen diskutiert
- ☐ strukturelle Ursachen von Konflikten werden untersucht
- ☐ marginalisierte Stimmen werden repräsentiert
- ☐ Ungleichheit in Konfliktdynamiken wird erkannt

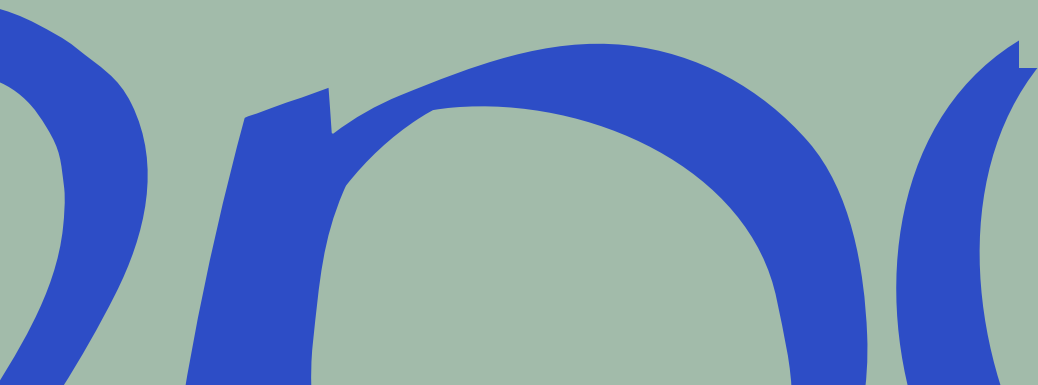
9. Bezug zum Alltag: Lernen mit realen Kontexten verbinden Beispiele werden mit Alltagssituationen verknüpft

- ☐ lokale und globale Zusammenhänge werden hergestellt
- ☐ Konzepte sind verständlich und relevant
- ☐ Lernen knüpft an die gelebten Erfahrungen der Teilnehmenden an

10. Reflexion & Handeln: Lernen in Bewusstsein und Handeln überführen

- ☐ Zeit für Reflexion und Auswertung wird eingeplant
- ☐ zentrale Lernerkenntnisse werden von den Teilnehmenden formuliert und zusammengefasst
- ☐ Teilnehmende identifizieren mögliche Handlungen
- ☐ ein Bezug zu Handeln und Friedensförderung wird hergestellt

Nachhaltige Entwicklung



Nachhaltige Entwicklung: Konzept

Einführung und unser Verständnis davon

Nachhaltige Entwicklung wird als Entwicklung definiert, die die Bedürfnisse der heutigen Generation erfüllt, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen, ihre eigenen Bedürfnisse zu erfüllen. Diese einfache Definition hat weitreichende Folgen dafür, wie wir unsere Gesellschaften, Wirtschaften und Beziehungen zur Natur organisieren.

Im Kern erfordert nachhaltige Entwicklung die Abstimmung von drei miteinander verbundenen Elementen:

- **Wirtschaftswachstum, das nachhaltig ist und Chancen für alle schafft**
- **Soziale Inklusion, die Ungleichheiten reduziert und Lebensstandards verbessert**
- **Umweltschutz, der natürliche Ressourcen und Ökosysteme bewahrt**

Entscheidend ist: Nachhaltige Entwicklung ist nur dann global gerecht, wenn alle Menschen an der Gestaltung von Lösungen beteiligt sind und Vorteile gleichberechtigt geteilt werden. Das erfordert, Machtungleichgewichte zu bearbeiten, marginalisierten Stimmen zuzuhören und anzuerkennen, dass Gemeinschaften unterschiedliche Bedürfnisse, Kapazitäten und historische Verantwortlichkeiten haben.

Wichtige kritische Fragen

Bildung und das Konzept nachhaltiger Entwicklung sind wertvoll, aber nicht frei von Grenzen. Kritische Reflexion kann uns helfen, unsere Praxis zu verbessern:

Wichtige kritische Fragen

- Wessen Stimmen werden gehört? Welche Perspektiven prägen den Nachhaltigkeitsdiskurs überwiegend? Wer spielt eine aktive Rolle bei der Definition von Zielen und Lösungen? In welchem Maß spiegeln sich Machtverhältnisse und Strukturen in BNE wider? (Oft nicht ausreichend.)
- Wessen Definition von Entwicklung ist es? Die europäische Vorstellung von Entwicklung wird häufig zur Norm. Wer darf definieren, was „Nachhaltigkeit“ bedeutet? Wessen Stimmen stehen im Zentrum und wessen werden marginalisiert - insbesondere im Globalen Süden und in indigenen Gemeinschaften?
- Sind die SDGs in sich widerspruchsfrei? Die SDGs setzen sich für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und faire Arbeitsbedingungen ein (SDGs 8 und 10) sowie für den Schutz von Ökosystemen und Klima (SDGs 13, 14 und 15). Daraus ergibt sich eine grundlegende Frage: Sind Kapitalismus und Klimagerechtigkeit miteinander vereinbar? Kann es auf einem endlichen Planeten unendliches Wirtschaftswachstum geben?

Während diese Fragen nachhaltige Entwicklung kritisch betrachten, stellen einige Wissenschaftler*innen grundsätzlich infrage, ob das Konzept der „Entwicklung“ reformiert werden kann oder ob völlig andere Rahmenwerke notwendig sind. Dies wird meist unter „kritischer Entwicklungstheorie“ gefasst.

Was sind die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)?

2015 verabschiedeten 193 UN-Mitgliedstaaten die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und 169 konkreten Unterzielen in einem mehrstufigen Prozess. Diese Ziele stellen einen universellen Aufruf zum Handeln dar, um Armut zu beenden, den Planeten zu schützen und bis 2030 Wohlstand für alle zu fördern.

Der Prozess wurde vom damaligen UN-Generalsekretär Ban Ki-moon in Zusammenarbeit mit den UN-Mitgliedstaaten geleitet. Ziel war es, ihn partizipativ zu gestalten und Stimmen aus aller Welt einzubeziehen.

Die wichtigsten beteiligten Gremien waren ein High-Level Panel aus 27 Personen sowie mehr als 30 Arbeitsgruppen aus Staaten und Staatengruppen. Im Verlauf des Prozesses führte die UN nationale Konsultationen durch, um Perspektiven von Menschen aus aller Welt, aus unterschiedlichen Gruppen und von direkt von Armut betroffenen Personen einzubeziehen. Weitere Details finden Sie in den Quellen.





Fortschritt der SDGs nach Unterziel





Zentrale Merkmale der SDGs

- **Universelle Geltung:** Anders als die früheren Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs), die sich nur auf „Entwicklungsländer“ konzentrierten, gelten die SDGs für alle Staaten. Damit wird anerkannt, dass jedes Land vor Herausforderungen der Nachhaltigkeit steht.
- **Umfassender Geltungsbereich:** Die SDGs beziehen zuvor vernachlässigte Bereiche ein, darunter Ungleichheit (SDG 10), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8) sowie nachhaltige Städte (SDG 11).
- **Wechselseitige Verknüpfung:** Fortschritte bei einem Ziel unterstützen häufig Fortschritte bei anderen oder hängen von ihnen ab; die Ziele können nicht isoliert erreicht werden.
- **Fokus auf Umsetzung:** Die Mittel zur Umsetzung werden stark betont, darunter Finanzierung, Kompetenzaufbau, Technologietransfer und institutionelle Entwicklung.
- **Klima und Armut:** Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Bekämpfung des Klimawandels (SDG 13) und der Beseitigung von Armut (SDG 1) als grundlegende Herausforderungen.
- **Nicht rechtlich bindend:** Staaten gehen politische Verpflichtungen ein, doch die Umsetzung beruht auf nationalem Handeln und freiwilliger Überprüfung.

Die SDGs bieten eine gemeinsame Sprache und einen Rahmen zur Bearbeitung globaler Herausforderungen. Zugleich werfen sie wichtige Fragen und Kritik auf: Wer definiert, was „nachhaltig“ bedeutet? Sind kontinuierliches Wirtschaftswachstum und Umweltschutz tatsächlich miteinander vereinbar?

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Globales Lernen

Wichtige Daten und historische Meilensteine

Der Erdgipfel von Rio 1992 verankerte nachhaltige Entwicklung fest auf der globalen Agenda. Die UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005-2014) mobilisierte Bildungssysteme weltweit. 2015 entstanden zwei wichtige Rahmenwerke: UNESCOs Global Citizenship Education (GCED) und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Während GCED ein früherer Ansatz war, globale Solidarität durch Lernen zu fördern, bietet Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) heute den übergreifenden globalen Rahmen zur Erreichung der Agenda 2030 und erkennt Bildung dabei als zentral an.

Was ist BNE?

UNESCO leitet die globale Umsetzung von SDG 4 (Hochwertige Bildung) und definiert Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) wie folgt: „Bildung, die Lernende befähigt, informierte Entscheidungen zu treffen und verantwortungsbewusst für ökologische Integrität, wirtschaftliche Tragfähigkeit und eine gerechte Gesellschaft für heutige und zukünftige Generationen zu handeln.“

BNE ist nicht nur Umweltbildung. Vielmehr verbindet sie soziale, wirtschaftliche und ökologische Dimensionen und verfolgt einen transformativen Lernansatz, der Menschen zum Handeln und zur Veränderung befähigt. Wie UNESCO betont, muss Bildung so gestaltet sein, dass „Lernende leben, was sie lernen, und lernen, was sie leben“, sodass Bildungsinhalte, Pädagogik und die Lernumgebung selbst miteinander im Einklang stehen.

Zentrale Prinzipien der BNE

- Ganzheitlich und transformativ BNE befasst sich damit, was wir lernen, wie wir lernen und in welchen Kontexten Lernen stattfindet. Sie verändert Lernende und Gesellschaften in Richtung Nachhaltigkeit, indem sie ökologische, soziale, wirtschaftliche und kulturelle Dimensionen miteinander verbindet.
- Integration von Werten BNE basiert auf zentralen Werten wie Achtung der Menschenwürde und Menschenrechte, sozialer Gerechtigkeit und Chancengerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit, kultureller Vielfalt, Umweltschutz und generationenübergreifender Verantwortung.
- Kritisches Denken und Problemlösung Lernende werden ermutigt, Annahmen und Normen zu hinterfragen, Ursachen statt nur Symptome zu untersuchen, alternative Zukünfte zu erkunden und konstruktiv mit Komplexität, Unsicherheit und ethischen Dilemmata umzugehen.
- Methodenvielfalt und Partizipation BNE nutzt lernendenzentrierte und handlungsorientierte Ansätze, die Beteiligung an Entscheidungen, erfahrungsbezogenes Lernen und gemeinsames Erkunden betonen, statt Wissen passiv zu vermitteln.
- Lokal relevant und kulturell angemessen Wirksame BNE greift lokale Prioritäten und Kontexte auf, respektiert indigene und lokale Wissenssysteme und verbindet lokales Handeln auf sinnvolle Weise mit globalen Fragen.
- Beteiligung und Empowerment BNE stärkt Lernende als Akteur*innen des Wandels, fördert Hoffnung und Handlungsfähigkeit sowie die Fähigkeit zu individuellem und kollektivem Handeln, statt Lähmung oder Verzweiflung zu erzeugen.

BNE entwickelt acht miteinander verbundene Schlüsselkompetenzen:

- Systemisches Denken: Zusammenhänge und Komplexität verstehen.
- Vorausschauendes Denken: Zukunftsszenarien und Folgen entwerfen.
- Kritisches Denken: Normen, Praktiken und Meinungen hinterfragen.
- Normative Kompetenz: Werte verstehen und reflektieren.
- Strategische Kompetenz: Gemeinsam innovative Handlungen entwickeln und umsetzen.
- Kooperationskompetenz: Von anderen lernen und zusammenarbeiten.
- Selbstwahrnehmungskompetenz: Die eigene Rolle in lokalen und globalen Gemeinschaften reflektieren.
- Integrierte Problemlösung: Unterschiedliche Rahmen zur Bearbeitung komplexer Nachhaltigkeits Herausforderungen anwenden.

Was ist Globales Lernen?

Globales Lernen ist ein Bildungsansatz, der insbesondere in deutschsprachigen Kontexten entstanden ist, um Herausforderungen der Globalisierung und unserer vernetzten Welt zu bearbeiten. Obwohl es eng mit BNE verbunden ist, setzt Globales Lernen eigene Schwerpunkte, die Nachhaltigkeitsbildung ergänzen.

Es bietet einen Rahmen für die Vermittlung von Themen zu Globalisierung, sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung. „Global“ bezieht sich sowohl thematisch auf die Welt als auch methodisch auf ganzheitliche Ansätze. Zentrales Lernziel ist die Fähigkeit, auf globalen Wandel zu reagieren, indem Menschen aktiv an gesellschaftlichen und politischen Prozessen teilhaben.

Wie Globales Lernen BNE ergänzt

Während BNE vor allem ökologische Nachhaltigkeit und die universelle Geltung planetarer Grenzen in den Mittelpunkt stellt, betont Globales Lernen soziale Gerechtigkeit, Ungleichheit und Entwicklungspolitik und richtet sich insbesondere auf Haltungen und Verhaltensweisen im Globalen Norden.

Gemeinsam ergeben sie ein vollständigeres Bild:

- Globales Lernen bietet kritische politische Analyse von Nord-Süd-Machtdynamiken.
- BNE bietet den ökologischen Rahmen und das Verständnis planetarer Grenzen.
- Beide erkennen die Notwendigkeit systemischer Transformation und miteinander verbundener Lösungen an.



Warum die Verbindung von Friedenspädagogik und BNE wichtig ist

Neben ihrem transformativen Ansatz weist BNE einige wiederkehrende Lücken auf:

Individualisierung: Zu starke Betonung individuellen Verhaltenswandels - etwa Recycling oder Konsumententscheidungen - bei gleichzeitiger Vernachlässigung systemischer Veränderung und struktureller Transformation.

Westlich zentrierte Ansätze: Dominanz von Perspektiven aus dem Globalen Norden, die indigene und lokale Wissenssysteme häufig marginalisieren, obwohl diese alternative Wege zu Nachhaltigkeit bieten.

Konfliktvermeidung: Konflikte, die Nachhaltigkeitstransitionen innewohnen, werden selten bearbeitet - wessen Arbeitsplätze gehen bei grünen Transformationen verloren? Wer trägt die Kosten? Wer profitiert?

Trennung von Gerechtigkeit: Umweltfragen werden häufig getrennt von Ungleichheit, Diskriminierung und Menschenrechten behandelt, statt ihre Zusammenhänge zu berücksichtigen.

Begrenzte emotionale Auseinandersetzung: Der Fokus liegt auf Wissensvermittlung und Handeln, ohne Klimaangst, Trauer oder die Förderung von Hoffnung und Handlungsfähigkeit ausreichend zu berücksichtigen.

Wie sich Friedenspädagogik und BNE gegenseitig unterstützen

Diese Lücken zeigen, warum die Verbindung von Friedenspädagogik und BNE eine transformativere Lernerfahrung schaffen kann. Beide Ansätze fördern Würde, Gleichheit, Menschenrechte, kritisches Denken, das Hinterfragen von Machtstrukturen und demokratische Teilhabe.

Konflikte sind für Nachhaltigkeit zentral, in BNE jedoch oft wenig präsent. Einige Beispiele dafür, wie Nachhaltigkeitsherausforderungen Konfliktdimensionen enthalten:

- Ressourcenkonflikte um Zugang zu Wasser, Land und Energie
- Konflikte um Klimagerechtigkeit zwischen historischer Verantwortung und heutigen Auswirkungen
- Transformationskonflikte um gerechte Übergänge für betroffene Beschäftigte und Gemeinschaften
- Generationenkonflikte zwischen den Bedürfnissen der Gegenwart und zukünftiger Generationen
- Wertekonflikte zwischen Wirtschaftswachstum und Umweltschutz

Friedenspädagogik stärkt BNE durch:

- Konfliktsensibilität, um Spannungen zu erkennen und zu bearbeiten;
- Bewusstsein für Vorurteile, um zu verstehen, wie Voreingenommenheit Umwelthaltungen prägt;
- Dialogkompetenzen, um Polarisierung in Klimadebatten zu überbrücken;
- strukturelle Analyse von Ursachen, die Umweltzerstörung und Gewalt miteinander verbinden;
- Gewaltfreie Kommunikation, um schwierige Gespräche zu ermöglichen;
- traumasensible Ansätze zum Umgang mit Klimaangst und Klimatrauer.

BNE stärkt Friedenspädagogik durch:

- konkrete Kontexte, in denen Umweltfragen greifbare Einstiegspunkte bieten;
- systemisches Denken, das Umweltzerstörung mit Konflikt verbindet;
- Zukunftsorientierung, die anerkennt, dass Nachhaltigkeit Frieden braucht;
- gemeinsame Bezugspunkte, über die Umweltfragen Menschen trotz Unterschieden verbinden können;
- praktisches Handeln, das konkrete Möglichkeiten zur Beteiligung an Friedensförderung bietet.

Deshalb verbindet der APE-Ansatz beides. Friedenspädagogik bringt Konfliktkompetenzen und Machtanalyse ein, die BNE häufig fehlen, während BNE den ökologischen Rahmen und den Kontext planetarer Grenzen bietet, der Friedensarbeit in aktuellen Realitäten verankert. Gemeinsam ermöglichen sie einen Bildungsansatz, der schwierige Fragen zu Macht, Gerechtigkeit und Konflikt nicht vermeidet, sondern sie aktiv als wesentlich für die Gestaltung nachhaltiger und friedlicher Zukünfte bearbeitet.



Literaturverzeichnis

Galtung, J. & Udayakumar, S. P. (2013). *More than a curriculum: Education for peace and development.* Information Age Publishing.

Global Campaign for Peace Education. (1999). *What is peace education?* Retrieved from <https://www.peace-ed-campaign.org/what-is-peace-education/>

High-Level Panel of Eminent Persons on the Post-2015 Development Agenda. (2013). "A New Global Partnership: Eradicate Poverty and Transform Economies through Sustainable Development". New York: United Nations. https://www.un.org/sg/sites/default/files/document/2025-11/hlp_p2015_report.pdf.

Kothari, Ashish, et al. (Eds.). (2019). *Pluriverse: A post-development dictionary.* Tulika Books/Columbia University Press.

Rist, Gilbert. (2019). *The history of development: From western origins to global faith (5th ed.).* Zed Books.

UNESCO. (2017). *Education for sustainable development goals: Learning objectives.* UNESCO Publishing.

UNESCO. (2024). *Peace education in the 21st century: An essential strategy for building lasting peace.* UNESCO Publishing.

UNESCO. (2015). *Global citizenship education: Topics and learning objectives.* UNESCO Publishing. Retrieved from https://bildung2030.at/wp-content/uploads/2020/03/UNESCO_GCED_Topics_and_learning_objectives.pdf

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (2012). *Learning for the future: Competences in education for sustainable development*.

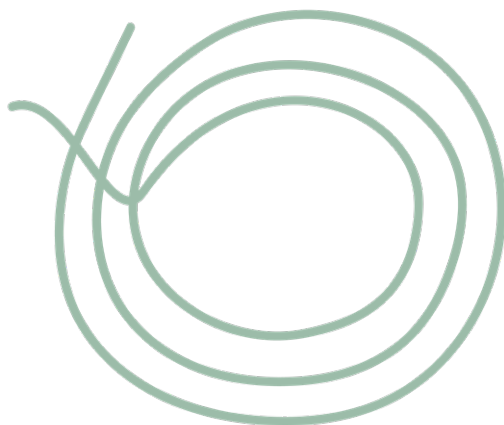
UNECE. Retrieved from https://unece.org/fileadmin/DAM/env/esd/ESD_Publications/Competences_Publication.pdf

United Nations Environment Programme (UNEP). (2012). "UN Secretary-General Appoints High-Level Panel on Post-2015 Development Agenda." <https://www.unep.org/news-and-stories/press-release/un-secretary-general-appoints-high-level-panel-post-2015-development>.

United Nations Statistics Division. (2025). *The Sustainable Development Goals Report 2025*.

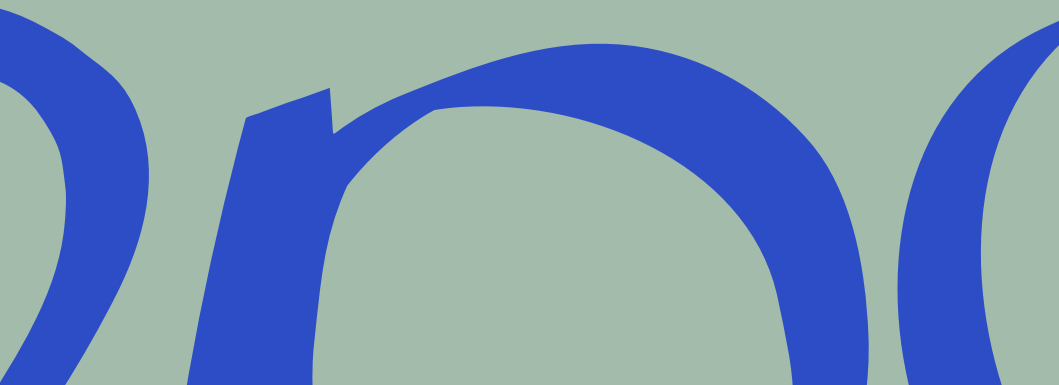
United Nations. Retrieved from <https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/>

United Nations System Task Team on the Post-2015 UN Development Agenda. "Task Team Member Entities." <https://www.un.org/millenniumgoals/pdf/Task%20Team%20member%20entities>.



Nachhaltige Entwicklung

Aktivitäten



Was bedeutet „Entwicklung“ eigentlich?

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Kritik an Entwicklung, Machtstrukturen, kritische Reflexion, Einführung in den SDG-Rahmen
- **Lernziele:**
 - kritisch über den Begriff und das Konzept „Entwicklung“ zu reflektieren
 - den SDG-Rahmen auf den eigenen lokalen Kontext anzuwenden
 - Machtdynamiken und Mechanismen von Unterdrückung zu erkennen und zu fragen, wer Entwicklung definiert
 - die Grenzen überwiegend wirtschaftlicher Messgrößen von Entwicklung zu erkennen
- **Anzahl der Teilnehmenden:** beliebige Gruppengröße (am besten für Gruppen mit wenig Vorerfahrung zu nachhaltiger Entwicklung geeignet)
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:**
 - Flipcharts und Marker
 - ausgedruckte oder gezeichnete Übersicht der SDGs
 - ausgedruckte Liste der Indikatoren

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Vorurteilsfreie Beziehungen
- Voreingenommenheiten erkennen

2. Kurzbeschreibung

Das Konzept der „Entwicklung“ ist zentral für Diskussionen über die globale Wirtschaft sowie über die Bearbeitung globaler Ungleichheit und Konflikte. Beim Umgang mit diesen Fragen wird es häufig implizit vorausgesetzt oder ausdrücklich genannt.

Diese Übung untersucht den Begriff „Entwicklung“ kritisch und legt damit eine Grundlage dafür, im weiteren Verlauf des Trainings eine kritische Perspektive beizubehalten. Mithilfe der SDGs als Bezugspunkt sensibilisiert sie für globale Machtstrukturen und Narrative, die unser Verhalten und unsere Wahrnehmungen beeinflussen. Die Einheit eignet sich besonders gut, um Gruppen mit wenig Vorerfahrung in das Konzept „Entwicklung“ einzuführen.

3. Vorbereitung

- Drucken Sie SDG-Karten aus: 17 Ziele mit Symbolen, kurzen Beschreibungen und Indikatoren (siehe unten).
- Vorbereitung der Moderation: Sehen Sie sich den SDG-Rahmen an und machen Sie sich mit allen 17 Zielen vertraut.
- Machen Sie sich anhand des Kapitels zu nachhaltiger Entwicklung mit Beispielen und dem zugrunde liegenden Ansatz vertraut (Kapitel: Nachhaltige Entwicklung - Konzept).
- Wiederholen Sie die Grundlagen kritischer Entwicklungstheorie und bereiten Sie sich darauf vor, Konzepte wie Eurozentrismus, Dynamiken zwischen Globalem Norden und Globalem Süden sowie historische Definitionen von „Entwicklung“ zu diskutieren (siehe Abschnitt Weiterlesen).

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung und Brainstorming (15 Min.)

Bitte Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken und ihr Wissen zum Begriff „Entwicklung“ zu teilen. Stellen Sie anschließend folgende Fragen und notieren Sie alle Antworten ohne Bewertung oder Korrektur auf einem Flipchart:

- Was bedeutet „Entwicklung“ für euch?
- Was bedeutet „Entwicklung“ im Kontext der globalen Wirtschaft?
- Wie wird „Entwicklung“ gemessen?
- Was ist wichtig, um als „entwickelt“ zu gelten?

Moderieren Sie nach dem Sammeln der Antworten eine kurze Analyse.

- Was fällt euch auf, wenn ihr die gerade gesammelten Punkte betrachtet?
- Welche Oberbegriffe oder Kategorien lassen sich für die genannten Punkte finden?
- Was fällt euch an diesen Oberbegriffen auf? Welche Oberbegriffe fehlen eurer Meinung nach?

Beenden Sie das Brainstorming an dieser Stelle und sagen Sie den Teilnehmenden, dass Sie es zunächst so stehen lassen und später darauf zurückkommen werden.

***Hinweis:** Wenn die Gruppe bereits eine kritische Perspektive auf Entwicklung mitbringt, ergänzen Sie die Diskussion um den Aspekt Nachhaltigkeit sowie mögliche allgemeine Kritik an den SDGs.

Schritt 2: Input der Moderation - Einführung in die SDGs (optional, 10 Min.)

Je nach Wissensstand der Teilnehmenden und Verlauf des Trainings kann es sinnvoll sein, sie mit dem Konzept der SDGs vertraut zu machen.

Erfragen Sie zunächst vorhandenes Wissen: Was wisst ihr über die SDGs, die Ziele für nachhaltige Entwicklung?

Hören Sie die Antworten an und geben Sie anschließend eine kurze Einführung (siehe „Weitere Informationen & Materialien“).



Schritt 3: Gruppenarbeit - die SDGs auf unsere eigenen Kontexte anwenden (25 Min.)

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass Sie erkunden werden, wie das Konzept von Entwicklung auf die jeweiligen Länder und Gemeinschaften angewendet werden kann.

Gruppen bilden: Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von drei bis fünf Personen auf. Die Gruppen können zufällig oder nach regionaler bzw. nationaler Verbindung gebildet werden.

Material verteilen: Geben Sie jeder Gruppe 3-4 unterschiedliche SDG-Karten mit den Indikatoren. Achten Sie darauf, dass jede Gruppe eine Mischung aus sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Zielen erhält.

Aufgabe: Reflektiert und diskutiert folgende Frage:

- Welche Art von Entwicklung wird an dem Ort gebraucht, an dem ihr euch lokal verankert fühlt, zum Beispiel in Deutschland oder Spanien? Schaut euch eure zugewiesenen SDGs an und besprecht, welche Unterziele bereits erreicht wurden und welche nicht. Weisen Sie darauf hin, dass die Teilnehmenden nicht alle Indikatoren im Detail prüfen müssen; es geht um ihre Wahrnehmung.

Geben Sie den Gruppen 20 Minuten für die Diskussion. Ermutigen Sie sie, konkrete Beispiele und persönliche Beobachtungen einzubringen. Stellen Sie Stifte und Papier bereit, aber überlassen Sie es ihnen, ob sie etwas notieren möchten. Informieren Sie sie, dass sie ihre Beobachtungen anschließend mit der Gesamtgruppe teilen sollen.

Schritt 4: Gruppenpräsentationen (15 Min.)

Die Gruppen teilen ihre Reflexionen mit der Gesamtgruppe. Für eine gesprächigere Atmosphäre können die Teilnehmenden sitzen bleiben.

Geben Sie den Gruppen für die Präsentation folgende Leitfrage, damit die Diskussion nicht zu sehr in Details über den Zustand einzelner Länder abgeleitet, sondern Wahrnehmungen und Lernerkenntnisse im Mittelpunkt bleiben.

Wie habt ihr Fortschritt und „Entwicklung“ in eurem Land -
wahrgenommen und wie hat sich diese Wahrnehmung nach der Gruppendiskussion verändert?

Notieren Sie bei Bedarf zentrale Themen auf einem Flipchart, während die Teilnehmenden berichten.

Schritt 5: Kritische Reflexion und Auswertung (20-25 Min.)

- Wie lässt sich diese Aktivität mit unserem ersten Brainstorming zu Entwicklung vergleichen?
- Hat euch in der SDG-Gruppenarbeit etwas überrascht?
- Woher stammen eure Informationen über den Fortschritt des Landes bei den SDGs? Wodurch werden sie beeinflusst?
- Hat die Anwendung der SDGs auf euren eigenen Kontext euer Verständnis davon verändert, was „Entwicklung“ bzw. Nachhaltigkeit bedeutet?
- Habt ihr den Eindruck, dass „Entwicklung“ vor allem wirtschaftlich gemessen wird? Wenn ja, warum?
- Wer oder was dient als Maßstab für „Entwicklung“?

- Wer bestimmt, was „Entwicklung“ bedeutet und wer „entwickelt“ ist? Warum ist das so?
- Müssen Länder im Globalen Süden oder im Globalen Norden sich „mehr entwickeln“? Oder müssen sie sich anders entwickeln?
- Wie prägt die von uns verwendete Sprache unser Verständnis globaler Ungleichheit und Verantwortung?
- Wie könnte ein kritischeres Verständnis von Entwicklung mit Friedenspädagogik verbunden sein?

Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse der Diskussion zusammen und betonen Sie, dass Entwicklung weder neutral noch universell ist, sondern durch Macht, Geschichte und die Frage geprägt wird, wessen Stimmen gehört werden. Weisen Sie auf Spannungen innerhalb der SDGs zwischen den drei Ebenen hin und darauf, dass hier auch Kritik ansetzen kann.

Verknüpfen Sie diese Einheit gegebenenfalls mit dem Dreieck von Gewalt und Frieden, insbesondere mit dem Aspekt „Zeit“, der mögliche Auswirkungen auf zukünftige Generationen und die Art, wie wir über Krieg und Frieden sprechen, berücksichtigt. Dies kann mit der Definition nachhaltiger Entwicklung verbunden werden: Nachhaltige Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der heutigen Generation erfüllt, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen, ihre eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

(Siehe Einheit: Einführung in die Friedensförderung)

5. Tipps & Hinweise

Damit die Übung gelingt, ist es wichtig, dass sich die moderierende Person vor der Durchführung mit dem Konzept „Entwicklung“ und seiner Kritik vertraut macht.

Je nach Wissensstand der Teilnehmenden kann es sinnvoll sein, das allgemeine Konzept und den Rahmen der SDGs innerhalb der Einheit zu erläutern.

Im ersten Brainstorming werden die Teilnehmenden nach ihrem Wissen und ihren Assoziationen zum Konzept „Entwicklung“ gefragt. Dabei werden wahrscheinlich Aussagen fallen, die die im Konzept angelegten Machtdynamiken und damit verbundene Diskriminierung verstärken oder reproduzieren. Zudem können andere Teilnehmende diskriminierende Aussagen zum ersten Mal hören und verinnerlichen. Es ist ebenso möglich, dass die Gruppe bereits von Anfang an eine kritische Perspektive mitbringt. In diesem Fall erweitern Sie den Fokus um eine kritischere Auseinandersetzung mit dem Nachhaltigkeitsaspekt von Entwicklung und den SDGs.

Auch wenn das Konzept anschließend kritisch untersucht wird und die Teilnehmenden zur Reflexion ermutigt werden, kann schon das Aufwerfen des Themas Menschen verletzen, die durch dieses Konzept Diskriminierung erfahren. Die moderierende Person sollte daher sorgfältig prüfen, ob die Übung für die Gruppe geeignet ist.

In der kritischen Reflexion kann es vorkommen, dass nur wenige Antworten aus der Gruppe kommen oder nur solche, die das Konzept nicht grundsätzlich infrage stellen. In diesem Fall kann die moderierende Person eine kritischere Perspektive fördern, indem sie Impulse gibt oder gezieltere Fragen stellt. Sie kann außerdem einzelne Begriffe aus dem Brainstorming aufgreifen und nutzen, um das Konzept kritisch zu dekonstruieren.

In jedem Fall sollten die im ersten Brainstorming gesammelten Aussagen zum Konzept „Entwicklung“ am Ende hinterfragt und kritisch untersucht werden. Falls es der Gruppe nicht gelungen ist, eine kritische Perspektive zu entwickeln, sollte die moderierende Person zum Abschluss einen kurzen Input geben.

6. Weitere Informationen & Materialien

SDG-Input

Hier einige zentrale Hinweise. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Nachhaltige Entwicklung: Konzept“. <https://sdgs.un.org/goals>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/>

- 17 Ziele mit 169 Unterzielen bis 2030 (Agenda 2030), 2015 verabschiedet
- Der Prozess sollte partizipativ sein (Details im Abschnitt „Was sind die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)?“)
- Nicht rechtlich bindend, nationale Umsetzung
- Bezieht alle ein (178 Länder, Vereinte Nationen)
- Universell und für alle Länder gültig, während die MDGs nur für „Entwicklungsländer“ galten
- Umfasst mehr Bereiche; starker thematischer Fokus auf Klimaschutz und Armutsbekämpfung sowie auf Umsetzung

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Kathrin David auf Grundlage des Bildungsmaterials „Wirtschaft“ des Informationsbüro Nicaragua e. V.

Read more:

Escobar, A. (2011). *Encountering Development: The Making and Unmaking of the Third World.* Princeton University Press.

Sachs, W. (Ed.) (2019). *The Development Dictionary: A Guide to Knowledge as Power (3rd edition).* Zed Books.

Kothari, A. et al. (Eds.) (2019). *Pluriverse: A Post-Development Dictionary.* Tulika Books/Columbia University Press.

Degrowth.info: <https://degrowth.info/>
- Forschung, Nachrichten und Ressourcen zu
Degrowth und Post-Development

Umweltgerechtigkeit mit dem Konfliktbaum analysieren

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Konfliktanalyse, Umweltgerechtigkeit, globale Machtdynamiken
- **Lernziele:**
 - Umweltkonflikte mithilfe des Konfliktbaums zu analysieren
 - die globale Dimension von Umweltkonflikten zu erkennen
 - Zusammenhänge zwischen Umweltproblemen, Konflikten und ihren Ursachen zu verstehen
 - die eigene Rolle in einer globalisierten Welt zu reflektieren
 - Machtstrukturen und Mechanismen von Unterdrückung zu erkennen
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 6-30 Personen
- **Dauer:** 120 min
- **Materialien:**
 - ausgedruckte Fallstudien
 - Flipchart
 - Marker und bunte Haftnotizen

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 15: Leben an Land
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Bewusstsein für bestehende Konflikte
- Konfliktanalyse

2. Kurzbeschreibung

Diese Übung nutzt den Konfliktbaum, um reale Umweltkonflikte in verschiedenen Regionen der Welt zu analysieren. Die Teilnehmenden erkunden sichtbare Auswirkungen, identifizieren die Kernkonflikte und verfolgen die zugrunde liegenden Ursachen. Durch den Vergleich mehrerer Fälle erkennen sie Muster, die scheinbar getrennte Konflikte miteinander verbinden, und entwickeln ein Verständnis dafür, wie Umweltzerstörung mit Gewalt, Rohstoffabbau, Machtungleichgewichten und Ungerechtigkeit zusammenhängt. Die Einheit betont die Handlungsfähigkeit betroffener Gemeinschaften und regt zur kritischen Reflexion über die Rolle der Teilnehmenden im globalen Ressourcenverbrauch sowie über ihre Verantwortung als Mitglieder von Gemeinschaften an, Umweltfragen durch die Perspektiven von Gerechtigkeit und Frieden zu bearbeiten.

3. Vorbereitung

- Drucken Sie die Fallstudien für die Gruppenarbeit aus und passen Sie die Anzahl gegebenenfalls an die Gruppengröße an.
- Bereiten Sie ein Flipchart zur Erklärung des Konfliktbaums vor.
- Machen Sie sich mit Konfliktanalyse vertraut.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (10 Min.)

Beginnen Sie mit einer offenen Frage, um vorhandenes Wissen zu aktivieren: Fallen euch Situationen ein, in denen Umweltprobleme oder Rohstoffabbau zu Konflikten geführt haben? Betonen Sie, dass diese überall auf der Welt vorkommen können. Sammeln Sie einige Antworten, um sichtbar zu machen, dass Umweltkonflikte weit verbreitet und vielfältig sind. Erklären Sie, dass die Einheit darauf abzielt, Umweltkonflikte zu verstehen und ihre Ursachen zu analysieren.

Schritt 2: Input der Moderation - Vorstellung des Konfliktbaums (10 Min.)

Zeigen Sie eine visuelle Darstellung eines Baums - zeichnen Sie ihn auf ein Flipchart oder zeigen Sie ein vorbereitetes Bild. Erklären Sie, dass der Konfliktbaum eine hilfreiche Methode ist, um unterschiedliche Faktoren, die zu einem Konflikt oder Problem beitragen, zu verstehen und sichtbar zu machen. Er ermöglicht eine strukturierte Untersuchung zugrunde liegender Ursachen und Folgen eines Konflikts.

Erklären Sie die drei Teile:

- Stamm = der Kernkonflikt bzw. das Problem selbst
- Äste/Blätter = sichtbare Auswirkungen und Folgen, also das, was wir sehen und erleben
- Wurzeln = zugrunde liegende Ursachen, also das, was den Konflikt nährt

Ergänzen Sie, dass es wichtig ist, die Schlüsselfaktoren zu identifizieren, die zum Hauptkonflikt beitragen. Diese sollten wesentliche Ursachen oder Triebkräfte darstellen, die den Konflikt direkt beeinflussen. Sie können als Hauptwurzeln sichtbar gemacht und mit kleineren Wurzeln verbunden werden. Die Teilnehmenden sollten auch Beziehungen und Abhängigkeiten zwischen verschiedenen Ästen erkennen. So wird verständlich, wie unterschiedliche Elemente des Konflikts miteinander interagieren.

Schritt 3: Gruppenarbeit - Fallstudien (30-40 Min.)

Teilen Sie die Teilnehmenden in fünf Arbeitsgruppen auf.
Verteilen Sie die fünf Fallstudien auf die Gruppen.

- Goldabbau in Roșia Montană, Rumänien
- Marlin-Mine, Guatemala
- Fracking in Denton, USA
- Hambacher Forst und rheinischer Braunkohleabbau, DE
- Dorf Pagar Batu und Palmölausweitung, Indonesien

Geben Sie ihnen vor Beginn der Gruppenarbeit folgende Anweisungen:

- Lest die Fallstudie aufmerksam.
- Analysiert den Konflikt mithilfe des Konfliktbaums.

/ Identifiziert den Kernkonflikt und schreibt ihn auf den Stamm:
Was ist der Kernkonflikt? Zum Beispiel lokale Gemeinschaft gegen Bergbauunternehmen wegen Landnutzung und Wasser.

/Identifiziert die sichtbaren Auswirkungen und schreibt sie auf Äste/Blätter: Was sind die sichtbaren Folgen? Zum Beispiel Gesundheitsprobleme, Vertreibung, Proteste, Gewalt, Umweltzerstörung und wirtschaftliche Auswirkungen.

/Identifiziert die zugrunde liegenden Ursachen und schreibt sie auf die Wurzeln: wirtschaftliche, politische, soziale, ökologische und historische Faktoren.

- Überprüft euer Verständnis, indem ihr www.ejatlaser.org besucht und nach eurem Fall sucht. Die Website ist eine globale interaktive Karte zu Umwelt(un)gerechtigkeit. Sie können diese zusätzliche Ressource gegebenenfalls erst nach 20 Minuten Gruppenarbeit geben oder diesen Schritt weglassen.

- Bereitet ein Flipchart für eine kurze Präsentation vor.

Schritt 4: Gruppenpräsentation (25 Min.)

Laden Sie jede Gruppe zu einer kurzen Präsentation ihrer Analyse und Erkenntnisse ein - etwa fünf Minuten pro Gruppe. Anschließend kann das Publikum Fragen stellen oder um Klärung bitten.

Schritt 5: Auswertung (35 Min.)

- Was hat euch an der Analyse überrascht? Was fandet ihr besonders interessant?
- Was haben die verschiedenen Fälle gemeinsam und worin unterscheiden sie sich?
- Wenn ihr alle Konfliktbäume betrachtet: Welche Wurzeln tauchen immer wieder auf?
- Wer profitiert typischerweise vom Rohstoffabbau? Wer leidet typischerweise darunter?
- Erkennt ihr wirtschaftliche oder politische Strukturen, die diese scheinbar getrennten Konflikte miteinander verbinden?
- Viele dieser Konflikte betreffen internationale Unternehmen. Was sagt uns das?
- Wie zeigen sich historische Faktoren wie Kolonialismus in diesen Konflikten?
- Erkennt ihr Verbindungen zwischen diesen Umweltkonflikten und Frieden oder Gewalt?
- In allen Fällen organisieren sich Menschen und leisten Widerstand. Welche Handlungsformen habt ihr wahrgenommen? Wichtig: Handlungsfähigkeit betonen, nicht Opferrollen.
- Welche Strategien scheinen für Gemeinschaften, die von Umweltkonflikten betroffen sind, besonders wirksam?
- Was verbindet unser Leben hier mit diesen Konflikten anderswo?
- Was müsste sich ändern, um die identifizierten Ursachen anzugehen?
- Was können wir von unserem Standort aus tun? Was müssten wir in unseren eigenen Kontexten verändern?
- Warum ist es wichtig, Umweltfragen durch eine Konflikt- und Gerechtigkeitsperspektive zu betrachten?

Fassen Sie zentrale Erkenntnisse zusammen:

- Umweltkonflikte sind global und miteinander verbunden.
- Sie haben tiefe strukturelle Ursachen, etwa Wirtschaftssysteme, Machtungleichgewichte und koloniale Hinterlassenschaften.
- Das Verständnis der Ursachen ist wesentlich für echte Veränderung.
- Gemeinschaften leisten aktiv Widerstand und organisieren sich; sie sind keine passiven Opfer.
- Frieden und ökologische Nachhaltigkeit sind eng miteinander verbunden.

5. Tipps & Hinweise

Eine konstruktive Lernatmosphäre schaffen: Diese Einheit befasst sich mit schwerwiegenden Ungerechtigkeiten und kann starke Emotionen auslösen, etwa Wut, Schuldgefühle, Hilflosigkeit oder Überforderung. Es ist wichtig, Raum für diese Gefühle zu schaffen und zugleich den Fokus auf das Verständnis von Systemen und Handlungsmöglichkeiten zu erhalten.

Opfernarrative hinterfragen: Wenn Gruppen betroffene Gemeinschaften als passive Opfer darstellen, lenken Sie das Gespräch mit Fragen um wie: „Welche Formen von Widerstand oder Organisation habt ihr in diesem Fall bemerkt? Welche Strategien nutzen die Gemeinschaften?“ Heben Sie Handlungsfähigkeit, Resilienz und kollektives Handeln hervor.

Auf vereinfachende Nord-Süd-Gegensätze achten: Strukturelle Ungleichheiten sind real, dennoch sollten Stereotype nicht verstärkt werden. Nicht jeder Rohstoffabbau findet im Globalen Süden statt und nicht jeder Konsum im Globalen Norden. Komplexität ist wichtig.

Diese Einheit lässt sich gut mit Methoden verbinden, die nachhaltigen Konsum, koloniale Geschichte, Klimagerechtigkeit, gewaltfreien Widerstand und alternative Ansätze wie Degrowth, Kreislaufwirtschaft und indigenes Wissen behandeln.

6. Weitere Informationen & Materialien

Fallstudie 1: Goldabbau in Roșia Montană, Rumänien

Im Herzen des Apuseni-Gebirges in Siebenbürgen liegt Roșia Montană, eine kleine rumänische Stadt mit einer 2.000-jährigen Bergbaugeschichte, die bis ins Römische Reich zurückreicht. Seit 1997 steht diese historische Gemeinschaft jedoch im Zentrum eines der längsten Umweltkonflikte Europas - eines Konflikts zwischen einem kanadischen Bergbauunternehmen und Anwohner*innen, die entschlossen sind, ihre Heimat zu schützen.

Gabriel Resources, ein kanadisch-rumänisches Unternehmen, plante Europas größten Tagebau für Gold mit Zyanidaufbereitung. Schätzungsweise 12.000 Tonnen Zyanid pro Jahr sollten eingesetzt werden, um innerhalb von 16 Jahren etwa 314 Tonnen Gold und 1.500 Tonnen Silber zu gewinnen. Dafür wären vier Berggipfel abgetragen, das historische Stadtzentrum einschließlich jahrhundertealter Häuser und römischer Stollen zerstört, mehr als 2.000 Einwohner*innen umgesiedelt und ein 600 Hektar großer See für giftige Abfälle angelegt worden.

- **Die Akteur*innen:** Gabriel Resources wurde durch Finanzierung der Weltbank unterstützt und erhielt Rückhalt von verschiedenen rumänischen Regierungsvertreter*innen, die wirtschaftliche Entwicklung und neue Arbeitsplätze versprachen. Das Unternehmen erwarb Bergbaulizenzen und begann Grundstücke aufzukaufen, teilweise mit aggressiven Methoden. Demgegenüber gründeten Anwohner*innen Alburnus Maior, eine Graswurzelorganisation, die nach der römischen Siedlung benannt ist. Rumänische und internationale Umweltorganisationen sowie Archäolog*innen, die um das unersetzliche römische Kulturerbe besorgt waren, schlossen sich an. Später kamen Tausende städtische Demonstrierende in ganz Rumänien hinzu.

- **Der Widerstand:** Was als lokaler Protest begann, entwickelte sich zur größten Umweltbewegung Rumäniens seit Jahrzehnten. 2013 gingen in Bukarest jede Woche mehr als 20.000 Menschen auf die Straße - die größten Proteste seit dem Ende des Kommunismus. Die Bewegung nutzte vielfältige Strategien, darunter juristische Verfahren, Argumente zum Schutz des Kulturerbes, direkte Aktionen und öffentliche Sensibilisierungskampagnen. Bekannte rumänische Kulturschaffende, Wissenschaftler*innen und sogar die Rumänisch-Orthodoxe Kirche unterstützten die Bewegung.
- **Die Folgen:** Der Konflikt hat die Gemeinschaft tief gespalten. Einige Einwohner*innen verkauften ihre Grundstücke und zogen weg, andere weigerten sich trotz wirtschaftlicher Schwierigkeiten und Druck. Die anhaltende Unsicherheit belastete die lokale Wirtschaft stark: Menschen konnten nicht in Häuser oder Unternehmen investieren, junge Menschen wanderten ab und der Ort verfiel. Zugleich beschädigte der Streit Rumäniens internationales Ansehen und führte zu Spannungen zwischen Regierung, Unternehmen und Zivilgesellschaft.
- **Aktueller Stand:** 2015 lehnte das rumänische Parlament das Bergbauprojekt nach außergewöhnlich starkem öffentlichem Druck ab. Daraufhin verklagte Gabriel Resources Rumänien vor internationalen Schiedsgerichten auf 4,4 Milliarden US-Dollar wegen entgangener Gewinne. 2021 entschied das Schiedsgericht jedoch weitgehend zugunsten Rumäniens und wies den Großteil der Forderungen zurück. 2023 wurde Roşia Montană zum UNESCO-Welterbe erklärt, was seinen Schutz scheinbar absicherte. Gabriel Resources führt den Rechtsstreit jedoch weiter, und lokale Gemeinschaften bleiben wachsam gegenüber möglichen Versuchen, das Projekt wiederzubeleben.

Fallstudie 2: Marlin-Mine, Guatemala

Die Marlin-Mine, die erste großflächige Tagebau-Gold- und Silbermine Zentralamerikas, wurde von 2005 bis 2017 im westlichen Hochland Guatemalas nahe San Miguel Ixtahuacán betrieben. Was das kanadische Unternehmen Goldcorp, später von Yamana Gold übernommen, als wirtschaftliche Entwicklung versprach, wurde jedoch zu einer Geschichte von Umweltverschmutzung, Gesundheitskrisen und Verletzungen der Rechte indigener Völker.

Die Mine förderte Gold und Silber im Tage- und Untertagebau und verarbeitete das Erz mit giftigen Chemikalien, darunter Zyanid und Quecksilber. Auf ihrem Höhepunkt produzierte sie jährlich etwa 250.000 Unzen Gold. Dafür wurden große Wassermengen in einer Region benötigt, in der indigene Maya-Gemeinschaften bereits unter Wasserknappheit litten. Die Mine wurde auf Land errichtet, das traditionell den Maya-Gemeinschaften Mam und Sipakapense gehörte.

- **Die Akteur*innen:** Goldcorp, damals einer der größten Goldproduzenten der Welt, betrieb die Mine über seine guatemaltekische Tochtergesellschaft Montana Exploradora. Das Unternehmen wurde von der guatemaltekischen Regierung unterstützt, die Lizenzen vergab, ohne die indigenen Gemeinschaften angemessen zu konsultieren. Damit verstieß sie gegen internationales Recht, das freie, vorherige und informierte Zustimmung verlangt. Zu den Gegner*innen der Mine gehörten lokale indigene Gemeinschaften, insbesondere Frauenorganisationen, die gesundheitliche Auswirkungen dokumentierten, das Menschenrechtsbüro der Katholischen Kirche, internationale Solidaritätsgruppen und guatemaltekische Umweltorganisationen. Führungspersonen der Gemeinschaften waren Einschüchterung, Kriminalisierung und Gewalt ausgesetzt, weil sie sich gegen die Mine stellten.

- **Widerstand und Folgen:** 2005 führten lokale Gemeinschaften eine Consulta Comunitaria durch, eine traditionelle indigene Form gemeinschaftlicher Entscheidungsfindung, bei der 98 % der Teilnehmenden die Mine ablehnten. Die Regierung ignorierte diese Entscheidung jedoch. Die Gemeinschaften organisierten Proteste, Straßenblockaden und juristische Verfahren. 2010 forderte die Interamerikanische Menschenrechtskommission wegen Gesundheits- und Umweltrisiken die Aussetzung des Minenbetriebs, doch Guatemala kam dem nicht nach.

Die Folgen waren verheerend. Studien dokumentierten erhöhte Schwermetallwerte in lokalen Wasserquellen sowie im Blut und Urin von Einwohner*innen. Mitglieder der Gemeinschaft, insbesondere Frauen und Kinder, berichteten über mehr Atemwegsprobleme, Hautkrankheiten, Fehlgeburten und Geburtsfehler. Landwirtschaftliche Flächen wurden verunreinigt und die Ernährungssicherheit beeinträchtigt. Die Mine führte zu starken sozialen Spaltungen: Einige Mitglieder der Gemeinschaft erhielten Entschädigungen oder Arbeitsplätze, andere nichts, wodurch traditionelle Solidarität innerhalb der Gemeinschaft beschädigt wurde. Frauen waren besonders belastet, da sie häufig hauptsächlich für Wasserbeschaffung und landwirtschaftliche Arbeit verantwortlich waren.

- **Aktueller Stand:** Die Mine wurde 2017 offiziell geschlossen, nachdem ungefähr 2,3 Millionen Unzen Gold und 10 Millionen Unzen Silber gefördert worden waren. Die Probleme endeten jedoch nicht mit der Schließung. Das Unternehmen hinterließ kontaminierte Rückhaltebecken mit giftigen Abfällen, anhaltende Wasserverschmutzung und ungelöste Gesundheitsprobleme. Die Gemeinschaften fordern weiterhin Umweltsanierung, Gesundheitsversorgung und Entschädigung. 2022 entschied Guatemalas Verfassungsgericht, dass der Betrieb der Mine das Recht indigener Völker auf Konsultation verletzt hatte - eine historische, aber verspätete Entscheidung. Gemeinschaften organisieren sich nun, um eine mögliche Wiedereröffnung zu verhindern und das Unternehmen für fortbestehende Folgen zur Verantwortung zu ziehen.

Fallstudie 3: Fracking in Denton, USA

Denton, eine Universitätsstadt mit 140.000 Einwohner*innen etwa 65 Kilometer nördlich von Dallas, wurde zu einem unerwarteten Schauplatz der US-amerikanischen Fracking-Debatte. 2014 tat diese progressive Hochschulstadt etwas Außergewöhnliches: Sie wurde zur ersten Stadt in Texas, die Hydraulic Fracturing innerhalb ihrer Grenzen verbot. Obwohl der Erfolg nur von kurzer Dauer war, hatte er große symbolische Bedeutung.

Zu Beginn der 2010er-Jahre lag Denton über dem Barnett Shale, einem der größten Erdgasvorkommen der USA. Innerhalb der Stadtgrenzen waren mehr als 270 aktive Gasbohrungen in Betrieb, einige nur etwa 60 Meter von Wohnhäusern, Schulen und Parks entfernt. Unternehmen nutzten Hydraulic Fracturing, ein Verfahren, bei dem Millionen Liter Wasser mit Sand und Chemikalien tief in den Untergrund gepresst werden, um Gestein aufzubrechen und eingeschlossenes Gas freizusetzen. Als Unternehmen ihre Techniken zur Gasförderung in dicht besiedelten Gebieten perfektionierten, wurde die Stadt zu einem Labor für urbane Bohrungen.

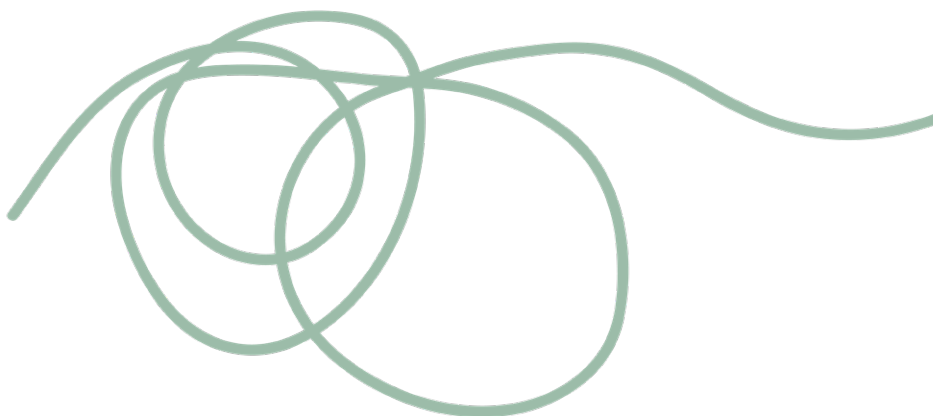
- **Die Akteur*innen:** Auf der einen Seite standen große Öl- und Gasunternehmen, darunter ExxonMobil, Devon Energy und Enervest. Unterstützt wurden sie von der einflussreichen Texas Oil and Gas Association sowie von der Landesregierung, die stark von Interessen der Ölindustrie geprägt war. Sie stellten Fracking als entscheidend für Energieunabhängigkeit, Wirtschaftswachstum und den Schutz von Eigentumsrechten dar. Ihnen gegenüber stand die Denton Drilling Awareness Group (DAG), ein lokales Bündnis aus Einwohner*innen, Umweltaktivist*innen, Fachpersonen des öffentlichen Gesundheitswesens und besorgten Eltern. Bemerkenswert ist, dass die Leitung der Gruppe aus gewöhnlichen Bürger*innen bestand - Lehrkräften, Eltern, die zuhause arbeiteten, und Rentner*innen -, die sich zu Expert*innen für Bohrvorschriften und Gesundheitsfolgen entwickelten.

- **Der Konflikt:** Einwohner*innen berichteten von ständigem Lärm und Luftverschmutzung sowie von unerklärlichen Gesundheitsproblemen wie Kopfschmerzen, Nasenbluten und Atemwegsbeschwerden. Sie fürchteten außerdem eine Verunreinigung des Grundwassers und ein erhöhtes Erdbebenrisiko, das in der Region zu einem großen Thema geworden war. Kinder konnten in der Nähe von Bohrstellen nicht draußen spielen. Immobilienwerte sanken. Chemische Gerüche lagen über Wohnvierteln. DAG dokumentierte Hunderte Beschwerden und Gesundheitsbedenken und forderte strengere Vorschriften. Als der Stadtrat nicht bereit war, sich mit der Industrie anzulegen, organisierte DAG eine Bürger*inneninitiative für eine Abstimmung. Nachdem Tausende Unterschriften gesammelt worden waren, stand das Fracking-Verbot im November 2014 zur Abstimmung. Die Öl- und Gasindustrie gab jedoch fast 700.000 US-Dollar - rund 40 Dollar pro Stimme - für Kampagnen gegen das Verbot aus und übertraf die Ausgaben der Befürworter*innen um das Zehnfache. In aggressiven Anzeigen wurde behauptet, das Verbot würde Arbeitsplätze kosten, der Wirtschaft schaden und Eigentumsrechte verletzen.

Obwohl die Gegner*innen des Verbots finanziell deutlich überlegen waren, stimmten 59 % der Wähler*innen in Denton für das Fracking-Verbot - ein bemerkenswerter Graswurzel-Erfolg, der internationale Schlagzeilen machte. Für einen kurzen Moment hatte lokale Demokratie im Herzen der Ölindustrie die Macht großer Unternehmen überwunden.

Die Feier dauerte nur wenige Monate. 2015 verabschiedete das stark von der Ölindustrie beeinflusste texanische Parlament rasch House Bill 40. Das Gesetz machte Dentons Verbot faktisch unwirksam, indem es Städten die Befugnis entzog, Öl- und Gasaktivitäten zu regulieren. Gouverneur Greg Abbott unterzeichnete es umgehend. Das demokratisch beschlossene Verbot Dentons verlor seine rechtliche Wirkung. Angesichts kostspieliger Klagen der Industrie blieb dem Stadtrat nichts anderes übrig, als die Verordnung aufzuheben.

- **Aktueller Stand:** Fracking findet in Denton weiterhin statt, wenn auch unter etwas strengeren lokalen Auflagen als vor dem Konflikt. Die Auseinandersetzung hatte jedoch Folgen weit über Denton hinaus. Sie inspirierte Anti-Fracking-Bewegungen in den USA, machte das Machtungleichgewicht zwischen lokalen Gemeinschaften und der fossilen Industrie sichtbar und zeigte sowohl das Potenzial als auch die Grenzen lokaler Demokratie, wenn sie mächtigen wirtschaftlichen Interessen gegenübersteht. Organisator*innen aus Denton unterstützen inzwischen andere Städte in ähnlichen Konflikten.



Fallstudie 4: Hambacher Forst und rheinischer Braunkohleabbau, Deutschland

Der Hambacher Forst im Rheinland ist zu einem der bekanntesten Orte des Umweltwiderstands in Europa geworden. Dieses kleine Stück alten Waldes wurde zum Schauplatz des Konflikts zwischen Aktivist*innen und dem größten Braunkohletagebau der Welt. Was als lokale Naturschutzinitiative begann, entwickelte sich zu einem Symbol für Klimagerechtigkeit und Widerstand gegen fossile Energieträger.

RWE, Deutschlands größter Energiekonzern, betreibt den Tagebau Hambach - einen riesigen Braunkohletagebau mit einer Fläche von 85 Quadratkilometern und Tiefen von bis zu 450 Metern. Seit 1978 hat der Tagebau zwölf Dörfer und mehr als 90 % des alten Hambacher Forsts verschlungen, eines der ältesten Waldgebiete Mitteleuropas mit einem Alter von rund 12.000 Jahren. RWE plante, auch den verbliebenen Wald zu roden, um auf geschätzte 2,5 Milliarden Tonnen Braunkohle darunter zuzugreifen. Die Verbrennung der Kohle aus Hambach hätte enorme Treibhausgasemissionen verursacht und Deutschlands Klimaziele praktisch unerreichbar gemacht, da Braunkohle der kohlenstoffintensivste fossile Energieträger ist.

- **Die Akteur*innen:** RWE verfügt über erheblichen wirtschaftlichen und politischen Einfluss, beschäftigt Tausende Menschen und versorgt Millionen mit Energie. Das Unternehmen hatte bereits Jahrzehnte zuvor rechtliche Abbaurechte erhalten und wurde von Teilen der regionalen Politik unterstützt, die sich um Arbeitsplätze sorgten. Die Landesregierung Nordrhein-Westfalens hatte das Unternehmen lange unterstützt und dabei Energiesicherheit und Beschäftigung priorisiert.

Dem gegenüber stand ein vielfältiges Bündnis: lokale Einwohner*innen, die aus abgerissenen Dörfern zwangsumgesiedelt worden waren; Klimaaktivist*innen, die den Wald seit 2012 mit aufwendigen Baumhäusern besetzten; die Massenbewegung des zivilen Ungehorsams Ende Gelände, die Tausende Menschen organisiert, um Kohleinfrastruktur zu blockieren; etablierte Umweltorganisationen wie BUND und Greenpeace; Wissenschaftler*innen, die vor einer Klimakatastrophe warnten; und zunehmend auch breite Teile der deutschen Gesellschaft, die sich um den Klimawandel sorgten.

- Der Widerstand: Ab 2012 besetzten Aktivist*innen den Hambacher Forst und errichteten Baumhäuser und andere Infrastruktur, um die Rodung physisch zu verhindern. Sie bauten eine autonome Zone auf, lebten dort möglichst nachhaltig und verteidigten den Wald. Dies zog internationale Aufmerksamkeit auf sich und machte die Besetzung zu einem Symbol des Klimawiderstands.

Der Konflikt eskalierte 2018 erheblich, als RWE ankündigte, den Wald im Herbst roden zu wollen. Die Polizei begann eine der größten Räumungsaktionen Deutschlands mit mehr als 3.000 Einsatzkräften, gepanzerten Fahrzeugen, Hubschraubern und Spezialeinheiten. Die Räumung war gewaltsam und umstritten - ein Journalist stürzte unter ungeklärten Umständen aus einem Baumhaus und starb. Die Räumung bewirkte jedoch das Gegenteil des Beabsichtigten: Zehntausende Menschen mobilisierten sich. Im Oktober 2018 bildeten mehr als 50.000 Demonstrierende eine Menschenkette um den Wald. Der öffentliche Druck nahm stark zu.

Kurz bevor die Rodungen beginnen sollten, stoppte ein Gericht sie vorläufig mit Verweis auf Umweltbelange. Dann empfahl Deutschlands Kohlekommission, die zum Planen des Kohleausstiegs eingesetzt worden war, die Kohleverstromung bis 2038 zu beenden. Die öffentliche Meinung hatte sich deutlich gegen Kohle gewendet. Selbst RWE-Aktionär*innen stellten angesichts von Klimaregulierung und der sinkenden Wirtschaftlichkeit von Kohle die Zukunftsfähigkeit des Projekts infrage.

- **Aktueller Stand:** 2020 verabschiedete die Bundesregierung ein Gesetz, das 2038 als Datum für das Ende der Kohleverstromung festlegte, und schloss mit RWE eine Vereinbarung: Der verbleibende Hambacher Forst sollte erhalten bleiben, im Gegenzug erhielt das Unternehmen Entschädigungen und durfte einen anderen Tagebau vorübergehend erweitern. Dies war kein vollständiger Erfolg - einige Aktivist*innen hatten einen sofortigen Kohleausstieg gefordert -, doch der Wald wurde gerettet und Deutschland verpflichtete sich zum Kohleausstieg. Das nahegelegene Dorf Lützerath wurde jedoch Anfang 2023 trotz massiver Proteste abgerissen und zeigte, dass der Konflikt weitergeht.

Fallstudie 5: Dorf Pagar Batu und Palmöl- ausweitung, Indonesien

Pagar Batu ist ein kleines Dorf in der indonesischen Provinz Jambi auf Sumatra. Es steht stellvertretend für Tausende ähnliche Gemeinschaften in Indonesien und Malaysia, die zwischen Palmölkonzernen und angestammtem Waldland geraten. Der Konflikt ist beispielhaft für eines der drängendsten Umweltprobleme der Welt: die Zerstörung tropischer Regenwälder für Palmölplantagen.

Anfang der 2000er-Jahre begann PT Asiatic Persada, ein Palmölunternehmen der Raja Garuda Mas Group, Ölpalmenplantagen auf Land anzulegen, das Bewohner*innen von Pagar Batu über Generationen zum Kautschukzapfen, Sammeln von Waldprodukten und für kleinbäuerliche Landwirtschaft genutzt hatten. Das Unternehmen erhielt von der indonesischen Regierung Konzessionen, um mehr als 20.000 Hektar Wald- und Gemeinschaftsland in industrielle Palmölplantagen umzuwandeln. Indonesien ist der weltweit größte Produzent von Palmöl, einem Pflanzenöl, das in etwa der Hälfte aller Supermarktprodukte weltweit vorkommt - von Keksen und Kosmetik bis zu Biokraftstoffen - und daher äußerst profitabel ist.

- **Die Akteur*innen:** Große Palmölunternehmen arbeiten mit Unterstützung der indonesischen Regierung, die Palmöl aktiv als Strategie wirtschaftlicher Entwicklung fördert. Die Behörden vergeben diesen Unternehmen rechtliche Konzessionen, häufig ohne angemessene Konsultation indigener oder lokaler Gemeinschaften. Internationale Käufer, darunter große Lebensmittelkonzerne und Händler, erzeugen Nachfrage nach billigem Palmöl und setzen zugleich freiwillige Nachhaltigkeitsverpflichtungen um, die sich oft als unwirksam erweisen. Den Unternehmen gegenüber stehen lokale und indigene Gemeinschaften, die gewohnheitsrechtliche Landrechte (adat) geltend machen, indonesische Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen wie Walhi und Sawit Watch sowie internationale NGOs, die Umweltzerstörung und Menschenrechtsverletzungen dokumentieren. Der Widerstand wird häufig von Landwirt*innen und indigenen Menschen getragen, die ihre Lebensgrundlagen und ihre kulturelle Verbindung zum Land verteidigen.

- **Der Konflikt:** Die Bewohner*innen von Pagar Batu betrachten das Land als ihr traditionelles Territorium, das ihre Vorfahren über Generationen nachhaltig genutzt haben. Formale Landtitel besitzen sie jedoch nicht - eine häufige Situation in Indonesien, wo gewohnheitsrechtliche Rechte nur unzureichend anerkannt werden. Als das Unternehmen Mitte der 2000er-Jahre ohne Zustimmung der Gemeinschaft begann, Flächen zu roden, organisierten die Dorfbewohner*innen Widerstand. Sie besetzten Plantagenflächen, rissen neu gepflanzte Ölpalmen aus und forderten die Anerkennung ihrer Rechte. Daraufhin engagierte das Unternehmen Sicherheitskräfte und ließ Strafverfahren gegen Führungspersonen der Gemeinschaft wegen „Hausfriedensbruchs“ auf Land einleiten, das rechtlich als Unternehmenskonzession galt. Mehrere Dorfbewohner*innen wurden festgenommen und inhaftiert. Es kam zu körperlichen Auseinandersetzungen. Frauen aus der Gemeinschaft spielten eine besonders aktive Rolle im Widerstand, organisierten Proteste und nahmen das Risiko einer Verhaftung auf sich.

- **Die Folgen:** Die Plantage zerstörte Primär- und Sekundärwald und vernichtete Biodiversität, darunter Lebensräume stark gefährdeter Sumatra-Tiger und -Elefanten. Wasserquellen wurden durch Pestizide und Dünger verunreinigt. Die Gemeinschaft verlor den Zugang zu Waldressourcen, die für ihre Lebensgrundlagen entscheidend waren, etwa Kautschuk, Rattan, Früchte und Heilpflanzen, was wirtschaftliche Not verursachte. Der soziale Zusammenhalt zerbrach, da einige Mitglieder der Gemeinschaft Arbeitsplätze auf der Plantage annahmen, während andere die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen verweigerten. Rechtlich befanden sich die Gemeinschaften in einer nahezu unlösbaren Situation: Nach indonesischem Recht besaß das Unternehmen gültige Konzessionen, nach internationalen Menschenrechtsstandards und indonesischen Verfassungsbestimmungen zur Anerkennung traditioneller Rechte hatten die Gemeinschaften jedoch legitime Ansprüche. Diese rechtliche Mehrdeutigkeit kennzeichnet Tausende Landkonflikte in Indonesien.
- **Aktueller Stand:** Nach jahrelangem Kampf gab es einige Fortschritte. 2013 führten internationaler Druck und Advocacy dazu, dass das Unternehmen Gemeinschaftsrechte teilweise anerkannte, einige Flächen zurückgab und zusagte, bestimmte Waldgebiete nicht anzutasten. Der größte Teil der Plantage ist jedoch weiterhin in Betrieb und die Gemeinschaft fordert nach wie vor die vollständige Anerkennung ihres traditionellen Territoriums. Obwohl das indonesische Verfassungsgericht 2013 die Rechte indigener Gemeinschaften an Wäldern anerkannte, verläuft die Umsetzung langsam und bleibt umstritten. Ähnliche Konflikte bestehen weiterhin in Indonesien und Malaysia.

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Kathrin David auf Grundlage des YPAN Book of Peace Design und des Informationsbüro Nicaragua e. V.

Read more:

Lederach, J.P. (2003). *The Little Book of Conflict Transformation.* Good Books.

Klein, N. (2014). *This Changes Everything: Capitalism vs. The Climate.* Simon & Schuster
Environmental Justice Atlas: <https://ejatlas.org/>
- Interaktive globale Karte mit mehr als 4.000 dokumentierten Umweltkonflikten



Indigenes Wissen als Alternative

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** indigenes und lokales Wissen, Entwicklungskritik, Klimagerechtigkeit, interkulturelles Verständnis
- **Lernziele:**
 - eigene Vorstellungen davon zu formulieren und kritisch zu reflektieren, was ein „gutes Leben“ ausmacht
 - zentrale Prinzipien und Werte von Buen Vivir als indigen verwurzelte Alternative zu westlichen Entwicklungsmodellen zu verstehen
 - Verbindungen zwischen Buen Vivir und Klimagerechtigkeit zu erkunden
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 6-30 Personen
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:**
 - akustisches Signal
 - ausgedruckte Handouts für die Gruppenarbeit
 - Flipcharts, Marker und Klebeband

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Interkulturalität und Vielfalt
- Voreingenommenheiten erkennen

2. Kurzbeschreibung

Diese Übung lädt die Teilnehmenden ein, kritisch zu untersuchen, was ein „gutes Leben“ ausmacht, und Alternativen zu dominanten westlichen Entwicklungsmodellen zu erkunden. Die Einheit führt in das Konzept „Buen Vivir“ - gutes Leben bzw. gut leben - ein, eine indigene Idee aus der Andenregion. Durch visuelles Mapping erkunden die Teilnehmenden unterschiedliche Dimensionen von Buen Vivir und reflektieren seine Verbindung zu Klimaschutz, Umweltgerechtigkeit und ihren eigenen Kontexten.

3. Vorbereitung

- Drucken Sie das Handout für die Gruppenarbeit aus.
- Machen Sie sich bei Bedarf mit dem Konzept „Buen Vivir“ vertraut.
- Bereiten Sie ein einfaches Flipchart als Überblick zu „Buen Vivir“ vor.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung und Speed-Dating-Dialog (20 Min.)

Erklären Sie, dass das Ziel der Einheit darin besteht, die Idee eines guten Lebens aus einer anderen Perspektive zu erkunden.

Ordnen Sie die Teilnehmenden in zwei Kreisen an, einem inneren und einem äußeren. Die Stühle stehen einander gegenüber, sodass jeweils zwei Personen ein Paar bilden. Bei ungerader Zahl bilden Sie eine Dreiergruppe. Die Übung kann auch im Stehen durchgeführt werden.

Geben Sie pro Frage und Runde drei Minuten Zeit. Verwenden Sie ein akustisches Signal, um das Ende einer Runde anzuzeigen. Dann bewegt sich der äußere Kreis um eine Person im Uhrzeigersinn und die nächste Frage wird diskutiert. Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, darauf zu achten, dass beide Personen Raum zum Sprechen und Teilen haben.

- Wenn ihr „gutes Leben“ hört, was kommt euch spontan in den Sinn?
- Ist das, was ihr euch unter einem „guten Leben“ vorstellt, erreichbar? Was bräuchtet ihr, um eure Vorstellung Wirklichkeit werden zu lassen?
- Könnt ihr ein „gutes Leben“ allein für euch schaffen oder hängt euer „gutes Leben“ auch von anderen Menschen und der Gesellschaft als Ganzes ab?
- Reicht es, wenn nur ihr selbst ein „gutes Leben“ führen könnt, oder sollte das für alle gleichermaßen möglich sein?
- Führen Menschen in eurem Land, eurer Region oder an eurem Wohnort heute ein „gutes Leben“? Warum oder warum nicht?

Schließen Sie mit einer kurzen Reflexion im Plenum ab und fragen Sie, welcher Gedanke oder welcher Teil des Gesprächs den Teilnehmenden besonders im Gedächtnis geblieben ist.

Schritt 2: Input der Moderation - Einführung in Buen Vivir (5 Min.)

Geben Sie eine kurze Einführung in das Konzept Buen Vivir. Halten Sie sie bewusst knapp, damit die Neugier der Teilnehmenden erhalten bleibt und sie das Konzept selbst weiter erkunden können.

Übersetzung: „Buen Vivir“ bedeutet auf Spanisch „gutes Leben“ oder „gut leben“. Ursprung: Das Konzept stammt aus indigenen Weltanschauungen der Andenregion Südamerikas, insbesondere aus Ecuador und Bolivien. Politischer Kontext: Indigene Bewegungen und soziale Organisationen haben das Konzept als Alternative zu westlichen Entwicklungsmodellen neu belebt, die

ökologische und soziale Schäden verursacht haben.

Kernidee: Das Wohlbefinden aller Menschen ist untrennbar mit dem Wohlergehen der Natur und der Gemeinschaft verbunden.

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie nun die unterschiedlichen Dimensionen von „Buen Vivir“ mithilfe einer visuellen Mapping-Übung erkunden werden.

Schritt 3: Gruppenarbeit - visuelles Mapping (30 Min.)

Bilden Sie vier Gruppen und geben Sie jeder Gruppe eine der folgenden Fragen zusammen mit den entsprechenden Handout-Materialien (siehe unten).

Gruppe 1: Was umfasst Buen Vivir? Was sind seine zentralen Elemente?

Gruppe 2: Was sind die indigenen Grundlagen des Konzepts Buen Vivir?

Gruppe 3: Wie betrachtet Buen Vivir Umwelt und Natur? **Gruppe 4:** Was kritisiert Buen Vivir an konventionellen Konzepten von „Entwicklung“?

Stellen Sie die notwendigen Materialien bereit, etwa Flipchart, Marker, Buntstifte und Haftnotizen, und geben Sie den Teilnehmenden 30 Minuten Zeit, als Antwort auf ihre Frage eine visuelle Karte zu erstellen. Erklären Sie, dass dies eine Mindmap, Concept Map, Illustration oder ein Diagramm sein kann - alles, was hilft, ihre Ideen zu vermitteln. Die Teilnehmenden können Text und visuelle Elemente kombinieren und sollen eine kreative Darstellung ihres Themas anstreben.

Schritt 4: Gruppenpräsentation (20 Min.)

Laden Sie jede Gruppe ein, ihre visuelle Karte kurz vorzustellen - etwa drei Minuten pro Gruppe. Anschließend kann das Publikum Fragen stellen oder um Klärung bitten.

Alternative: Organisieren Sie einen Gallery Walk. Teilen und mischen Sie die Gruppen so, dass jede neue Gruppe jeweils eine Person aus jeder ursprünglichen Gruppe enthält. Die Gruppen rotieren anschließend und stellen sich gegenseitig die Poster kurz vor.

Schritt 5: Auswertung (35 Min.)

- Welche Aspekte von Buen Vivir sprechen euch an? Was fühlt sich herausfordernd oder ungewohnt an?
- Was war neu oder überraschend?
- Könnte Buen Vivir dazu beitragen, Klimawandel und Umweltzerstörung zu stoppen? Wie?
- Wie verhält sich das Konzept Buen Vivir zu euren eigenen Vorstellungen eines „guten Lebens“ aus unserem Einstiegsgespräch?
- Wo seht ihr Spannungen oder Widersprüche zwischen Buen Vivir und der Art, wie Gesellschaft in eurer Gemeinschaft heute funktioniert?
- Fallen euch Beispiele ein, in denen Ideen von Buen Vivir bereits praktiziert werden - vielleicht in eurer eigenen Gemeinschaft oder in anderen Kontexten, die ihr kennt?



5. Tipps & Hinweise

Vermeiden Sie Romantisierung oder Stereotypisierung indigener Menschen. Stellen Sie indigene Menschen nicht so dar, als würden sie zeitlos und unverändert „im Einklang mit der Natur“ leben. Das reproduziert schädliche koloniale Stereotype.

Vielfalt betonen: Buen Vivir greift auf unterschiedliche indigene Kosmovisionen zurück, etwa Quechua *sumak kawsay* und Aymara *suma qamaña*, die sich voneinander unterscheiden. Indigene Gesellschaften sind vielfältig, dynamisch und gegenwärtig.

Kontext anerkennen: Buen Vivir wurde durch politische Bewegungen als Form des Widerstands gegen Entwicklungsmodelle neu belebt, die während der Kolonisierung aufgezwungen wurden und sich durch wirtschaftliche Globalisierung fortgesetzt haben. Es ist sowohl altes Wissen als auch ein zeitgenössisches politisches Projekt.

Seien Sie ehrlich über Herausforderungen bei der Umsetzung. Selbst in Ecuador und Bolivien, wo Buen Vivir verfassungsrechtlich verankert ist, verfolgen Regierungen weiterhin extraktive Projekte. Zwischen Ideal und Praxis bestehen Widersprüche. Diese sollten benannt werden, statt Buen Vivir als perfekte Lösung darzustellen.

6. Weitere Informationen & Materialien

Handout 1 - Was umfasst Buen Vivir? Was sind seine zentralen Elemente?

Buen Vivir - in der Kichwa-Sprache Sumaq Kawsay genannt und mit „gutes Leben“ übersetzt - ist ein Konzept, das in den Weltanschauungen indigener Menschen in der Andenregion Lateinamerikas verwurzelt ist. Es unterscheidet sich grundlegend von der westlichen Vorstellung eines „guten Lebens“, die auf materiellem Wohlstand und individueller Leistung beruht, und kann nicht isoliert verwirklicht werden. Es erhält nur innerhalb einer Gemeinschaft Sinn, in Beziehungen zu anderen Menschen, zum Land und zu allen Lebewesen. Humberto Cholango, eine Führungsperson von CONAIE, dem ecuadorianischen indigenen Dachverband, erklärt: „Für uns bedeutet gutes Leben, im Einklang mit der Natur zu leben und andere zu respektieren - nicht nur Menschen, sondern auch Umwelt und Tiere, mit denen wir eine Einheit bilden.“ Das Konzept trennt Politik, Wirtschaft, Kultur und soziales Leben nicht in einzelne Kategorien: Ein Stück Land, eine chacra, hat beispielsweise gleichzeitig wirtschaftliche, kulturelle und soziale Bedeutung. Buen Vivir bedeutet saubere Flüsse, gesunde Lebensmittel, frische Luft und eine starke Gemeinschaft -nicht endlose Produktion oder endlosen Konsum.

Traditionell wird Territorium als lebendiger Raum verstanden, der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft miteinander verbindet. Diese Beziehung zum Land erzeugt Wissen über nachhaltige Landnutzung, kollektives ethisches Handeln und ein dauerhaftes Gleichgewicht zwischen Menschen und Natur. Grundlage dieses „harmonischen oder guten Lebens“ ist eine egalitäre, solidarische und auf Gegenseitigkeit beruhende Gesellschaft.

• Quellen:

- Thomas Fatheuer, *Buen Vivir: A Brief Introduction to Latin America's New Concepts for the Good Life and the Rights of Nature* (Heinrich-Böll-Stiftung, Ecology Series, Vol. 17), Berlin, 2011
- Alberto Acosta, *El Buen Vivir. Sumak Kawsay: Una oportunidad para imaginar otros mundos*, Icaria Editorial, Barcelona, 2013
- CONAIE (Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador): *Propuesta de la CONAIE, frente a la Asamblea Constituyente*, Quito, 2007. (primary source from the indigenous federation itself)



Handout 2: Was sind die indigenen Grundlagen des Konzepts Buen Vivir?

Buen Vivir ist kein neues Konzept; es geht auf alte Weltanschauungen (Kosmovisionen) indigener Menschen in Lateinamerika zurück. Um es zu verstehen, müssen wir verstehen, wie diese Menschen die Welt sehen und wie sie sich zu ihr in Beziehung setzen.

In indigenen Weltanschauungen existiert die Vorstellung von Entwicklung als linearem Weg von einer schlechteren Vergangenheit zu einer besseren Zukunft nicht. Armut wird nicht als Mangel an materiellen Gütern verstanden und Wohlstand nicht daran gemessen, wie viel jemand anhäuft. Stattdessen zählen Wissen, geteilte Erfahrungen, soziale und kulturelle Anerkennung sowie spirituelle Beziehungen zwischen Menschen und natürlicher Welt.

Menschen verstehen sich in diesen Weltanschauungen nicht als Mittelpunkt des Universums - ein Konzept, das als Anthropozentrismus bezeichnet wird -, sondern als Teil eines größeren Ganzen. Die Erde wird als lebendiges Wesen verstanden und ihre Unversehrtheit als Recht, vergleichbar mit Menschenrechten. Es gibt nicht eine einzige Wahrheit, sondern viele Wahrheiten, abhängig vom jeweiligen sozialen und ökologischen Kontext.

Menschen in diesen Kulturen verstehen sich nicht in erster Linie als Individuen, sondern als Gemeinschaften. Dieser Gedanke wird in mehreren indigenen Sprachen ausgedrückt: Sumak Kawsay (Kichwa/Quechua), Suma Qamaña (Aymara) und Tekoporã (Guaraní). In Bolivien identifiziert sich mehr als die Hälfte der Bevölkerung als indigen, in Ecuador fast ein Viertel. Beide Länder haben indigene Weltanschauungen in ihren Verfassungen verankert und indigene Menschen damit zu aktiven Subjekten und nicht nur Objekten politischen und sozialen Wandels gemacht.

Quellen:

- Alberto Acosta, *El Buen Vivir. Sumak Kawsay: Una oportunidad para imaginar otros mundos*, Icaria Editorial, Barcelona, 2013
- Eduardo Gudynas and Alberto Acosta, "La Renovación de la Crítica al Desarrollo y el Buen Vivir como Alternativa al Desarrollo", *Utopía y Praxis Latinoamericana* 16(53), 2011, pp. 71-83
- Eduardo Gudynas, "Buen Vivir: Germinando Alternativas al Desarrollo", *América Latina en Movimiento* No. 462, 2011



Handout 3: Wie betrachtet Buen Vivir Umwelt und Natur?

In der dominanten westlichen Weltanschauung wurde Natur lange als etwas vom Menschen Getrenntes behandelt - als Ressource, die genutzt, verwaltet und ausgebeutet werden kann. Indem Natur als etwas „da draußen“ und von der Menschheit Getrenntes definiert wurde, konnte sie menschlicher Kontrolle unterworfen und in das verwandelt werden, was heute als „Naturkapital“ bezeichnet wird.

Buen Vivir lehnt diese Trennung vollständig ab. Menschen sind Teil der Natur und stehen nicht über oder außerhalb von ihr. Das ist nicht nur eine philosophische Position, sondern wurde auch rechtlich verankert. 2008 verabschiedete Ecuador eine neue Verfassung, die zu den fortschrittlichsten Umweltverfassungen der Welt zählt.

Zum ersten Mal in einer nationalen Verfassung wurde Natur - sowohl als Naturaleza als auch als Pachamama bezeichnet, die personifizierte Mutter Erde in indigenen Kulturen der Anden - als Rechtssubjekt mit eigenen Rechten anerkannt. Natur hat das Recht zu existieren, erhalten zu werden und ihre Lebenszyklen, Strukturen, Funktionen und Evolutionsprozesse zu regenerieren. Entscheidend ist, dass diese Rechte nicht davon abhängen, wie nützlich Natur für Menschen ist. Natur besitzt einen Eigenwert.

Die Verfassung ermöglicht es außerdem jeder Einzelperson, Gemeinschaft oder Nation, von staatlichen Behörden die Durchsetzung dieser Rechte zu verlangen. Der Schutz der natürlichen Welt wird damit nicht allein Regierungen überlassen, sondern zu einer gemeinsamen zivilgesellschaftlichen Verantwortung aller.

**Wichtig ist festzuhalten, dass Regierungen weiterhin extraktive Projekte verfolgen und Buen Vivir nicht als perfekte, universelle Lösung verstanden werden kann. Zwischen Ideal und Praxis bestehen Widersprüche, die anerkannt werden müssen.*

Quellen:

- Alberto Acosta, *El Buen Vivir. Sumak Kawsay: Una oportunidad para imaginar otros mundos*, Icaria Editorial, Barcelona, 2013.

- Eduardo Gudynas, "La ecología política del giro biocéntrico en la nueva Constitución de Ecuador," *Revista de Estudios Sociales*, No. 32, 2009



Handout 4: Was kritisiert Buen Vivir an konventionellen Konzepten von „Entwicklung“?

Buen Vivir übt grundlegende Kritik am Konzept der „Entwicklung“ in westlichen Gesellschaften. In indigenen Weltanschauungen existiert die Vorstellung von Entwicklung als linearem Prozess - vom „unterentwickelten“ zu einem „entwickelteren“ Zustand - schlicht nicht. Es gibt keine „Unterentwicklung“, die überwunden werden müsste.

Im Gegensatz dazu gelten in westlichen Gesellschaften wirtschaftliche Aktivität, freie Märkte und Wirtschaftswachstum seit Jahrzehnten als Grundlage eines „guten Lebens“. Mehr Produktion, mehr Konsum und ein höheres BIP werden als Fortschritt betrachtet. In diesem Verständnis bedeutet gesellschaftlicher Fortschritt die Anhäufung technischen Wissens und materiellen Wohlstands.

Buen Vivir stellt diese Logik grundlegend infrage. Wohlbefinden wird nicht allein durch materielle Güter bestimmt. Andere Werte sind ebenso wichtig oder sogar wichtiger: Wissen und geteilte Erfahrungen, soziale und kulturelle Anerkennung sowie ethische und spirituelle Werte in der Beziehung zwischen Gesellschaft und Natur. Gesellschaftlicher Fortschritt ist im indigenen Kontext kein festes Ziel, das erreicht werden muss, sondern etwas, das durch das Zusammenleben kontinuierlich gestaltet und erneuert wird.

Das heutige Entwicklungsmodell erzeugt zudem tiefgreifende Ungleichheit. Eine kleine Gruppe von Menschen genießt einen luxuriösen Lebensstil, während die Mehrheit dafür arbeitet, die Privilegien dieser dominanten Gruppe aufrechtzuerhalten. Buen Vivir fordert stattdessen eine Gesellschaft, „in der alle Menschen gleiche Möglichkeiten und Chancen haben, in der Individuum und Kollektiv miteinander und mit der Natur in Harmonie leben und in der die wirtschaftliche Perspektive mit ethischer Rationalität und dem Gemeinwohl in Einklang gebracht wird“ (Alberto Acosta).

Quellen:

- Alberto Acosta, “Buen Vivir (Sumak Kawsay): An Opportunity to Imagine Another World”, in: Miriam Lang & Dunia Mokrani (Hrsg.), *Beyond Development: Alternative Visions from Latin America*, Transnational Institute/Rosa Luxemburg Foundation, Amsterdam, 2013
- Eduardo Gudynas und Alberto Acosta, “La Renovación de la Crítica al Desarrollo y el Buen Vivir como Alternativa al Desarrollo”, *Utopía y Praxis Latinoamericana* 16(53), 2011

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Kathrin David, adaptiert aus dem Bildungsmaterial „Klimawandel und Umweltkonflikte“ des Informationsbüro Nicaragua e. V.

Mehr dazu: Acosta, A. (2013). *Buen Vivir: Vom Recht auf ein gutes Leben (Deutsch) / El Buen Vivir: Sumak Kawsay, una oportunidad para imaginar otros mundos (Spanisch)*. Oekom Verlag / Icaria.



Wer trägt die Last des Klimawandels?

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Klimawandel, Klimagerechtigkeit, Privilegien erkennen, Empathie, globale Macht- und Unterdrückungssysteme
- **Lernziele:**
 - die ungleiche Verteilung der Auswirkungen des Klimawandels erkennen
 - Klimawandel als Frage der Gerechtigkeit und der Menschenrechte verstehen
 - die Grenzen von Rollenspielen im Zusammenhang mit Stereotypen und Vorurteilen reflektieren
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 10-30 Teilnehmende
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:**
 - Flipcharts, Marker und Papier
 - Handouts mit den Rollen
 - Handouts mit den Aussagen
 - ein offener Raum (Flur, großer Raum oder draußen) und ruhige Musik

Bezug zu den SDGs:

- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Bezug zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Wertfreie Beziehungen
- Gewaltfreiheit
- Empathie praktizieren

2. Kurzbeschreibung

Diese Übung nutzt ein Rollenspiel, um die ungleichen Auswirkungen des Klimawandels sichtbar zu machen. In einer Aktivität, bei der die Teilnehmenden anhand von Aussagen zu Klimafolgen und Anpassungsfähigkeit einen Schritt nach vorn gehen, erleben sie, wie der Abstand zwischen denjenigen wächst, die vor Klimafolgen geschützt sind, und besonders vulnerablen Gruppen. Die Einheit umfasst eine kritische Reflexion über Klimaungerechtigkeit und deren Ursachen sowie über die Grenzen des Rollenspiels selbst. Die Teilnehmenden untersuchen, wie Klimawandel mit Menschenrechten, struktureller Ungleichheit und globalen Machtverhältnissen zusammenhängt, und reflektieren ihre Verantwortung, Gerechtigkeit in der Klimabildung in den Mittelpunkt zu stellen.

3. Vorbereitung

- Drucken Sie die Rollen entsprechend der Anzahl der Teilnehmenden aus und legen Sie sie in eine Schüssel/einen Hut.
- Bereiten Sie den Raum und die Musik vor.
- Bereiten Sie die Flipcharts für die Reflexion vor.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung in die Aktivität (5 Min.)

Beginnen Sie die Einheit mit einem sanften, erdenden Energizer, um eine ruhige Atmosphäre in der Gruppe zu schaffen (zum Beispiel mit Achtsamkeitsübungen).

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie an einem Rollenspiel teilnehmen werden. Jede Person soll sich auf Grundlage der erhaltenen Rollenkarte in eine andere Person hineinversetzen.

Schritt 2: Rollen erhalten und in die Figur hineinfinden (10 Min.)

Schaffen Sie eine ruhige Atmosphäre. Dimmen Sie nach Möglichkeit das Licht und spielen Sie leise Hintergrundmusik oder bitten Sie um vollständige Stille.

Verteilen Sie die Rollenkarten. Jede teilnehmende Person zieht eine Rollenkarte aus einem Hut, ohne sie den anderen zu zeigen. Stellen Sie sicher, dass alle Rollen vertreten sind. Je nach Gruppengröße müssen einige Rollen möglicherweise mehreren Personen zugeteilt werden.

Bitten Sie die Teilnehmenden, bequem auf dem Boden oder auf Stühlen zu sitzen und ihre Rollenkarte aufmerksam zu lesen. Bevor Sie die weiteren Fragen vorlesen und tiefer in die Rolle einsteigen, geben Sie eine Triggerwarnung.

Unterstützen Sie die Gruppe dabei, die Figur zu entwickeln, indem Sie die folgenden Fragen langsam vorlesen und zwischen den einzelnen Fragen 30-45 Sekunden Pause lassen. Bitten Sie die Teilnehmenden, auf einem kleinen Blatt kurze Notizen zu der vorgestellten Person zu machen (Aussehen, Gefühle und Alltag). Erinnern Sie daran, dass Stichpunkte genügen und die Notizen nicht lang sein müssen. Die Teilnehmenden sollen das Blatt in der Tasche behalten - später wird darauf zurückgekommen.

- Wie war deine Kindheit? In was für einem Haus hast du gelebt? Welche Spiele hast du gespielt? Was haben deine Eltern gearbeitet?
- Wie sieht dein Alltag heute aus? Wo lebst du? Wie sieht dein Zuhause aus?
- Wie viel Geld verdienst du oder steht dir zur Verfügung?
- Was machst du beruflich oder wie verdienst du deinen Lebensunterhalt?
- Was machst du in deiner Freizeit? Was macht dir Freude? Welche Sorgen halten dich nachts wach?
- Worauf freust du dich mit Blick auf die Zukunft? Wovor hast du Angst?
- Wie erlebst du Wetter und Jahreszeiten? Wie beeinflusst der Klimawandel deinen Alltag?

Beginnen Sie mit einer Linie: Bitten Sie alle, nebeneinander zu stehen, mit genügend Platz, um zehn bis zwölf Schritte nach vorn gehen zu können. Bitten Sie während dieses Teils um vollständige Stille.

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass Sie eine Liste mit Situationen oder Ereignissen vorlesen werden. Jedes Mal, wenn sie eine Aussage mit „Ja“ beantworten können, gehen sie einen Schritt nach vorn. Andernfalls bleiben sie stehen. Die Teilnehmenden antworten auf Grundlage ihres Verständnisses der Rolle und ihrer bestmöglichen Einschätzung.

Lesen Sie die Aussagen deutlich und langsam vor und machen Sie nach jeder Aussage 10-15 Sekunden Pause, damit Zeit für die Bewegung bleibt.

Bitten Sie die Teilnehmenden am Ende, an ihren Positionen zu bleiben, sich umzusehen und die Verteilung still zu beobachten - wer steht vorne, wer hinten und wer in der Mitte?

Schritt 4: Positionen und Rollen offenlegen (15 Min.)

Nehmen Sie sich einen Moment, um die Situation wahrzunehmen, und fragen Sie die Teilnehmenden:

- Nimm wahr, wo du stehst und wo die anderen stehen. Wie fühlst du dich mit deiner Position?
- Wenn du vorne stehst: Wie fühlt es sich an, vorangekommen zu sein, während andere zurückgeblieben sind? Wann hast du erstmals bemerkt, dass andere nicht mit dir weitergingen?
- Wenn du noch nahe der Startlinie stehst: Wie fühlt es sich an, andere vorangehen zu sehen, während du es nicht konntest?
- Wenn du irgendwo in der Mitte stehst: Was fällt dir auf?

Rollen offenlegen: Beginnend bei den Personen hinten und dann nach vorn liest jede Person kurz die Lebenssituation auf ihrer Rollenkarte vor (nur die Beschreibung, noch keine Interpretation). Notieren Sie, welche Rollen mehrfach vorkommen und ob Personen mit derselben Rolle an unterschiedlichen Positionen gelandet sind.

Schritt 5: Erste Reflexion und Analyse (20 Min.)

Aus der Rolle herausgehen: Bevor das Gespräch beginnt, leiten Sie eine kurze körperliche Lockerungsübung an (ausschütteln, strecken und springen), damit die Teilnehmenden ihre Figuren hinter sich lassen können.

- Was hat euch bei dieser Aktivität überrascht?
- Welche Muster habt ihr dabei bemerkt, wer vorwärtsgehen konnte und wer nicht?
- Was hatten diejenigen gemeinsam, die vorwärtsgehen konnten? Und diejenigen, die zurückblieben?
- Was hat gefehlt und Menschen daran gehindert, vorwärtszugehen?

Analyse auf Flipcharts

Bereiten Sie drei große Flipcharts mit folgenden Überschriften vor:

- Betroffenheit von Auswirkungen (wer ist am stärksten von Klima-/Umweltveränderungen betroffen?)
- Fähigkeit, sich zu schützen und anzupassen (wer kann sich schützen oder Auswirkungen auffangen?)
- Macht, die Situation zu verändern (wer hat Einfluss darauf, die Ursachen anzugehen?)

Bitten Sie die Teilnehmenden, zehn Minuten lang zwischen den Flipcharts umherzugehen und Notizen zu hinterlassen. Sagen Sie ihnen, dass sie dabei nicht still sein müssen und sich während des Schreibens austauschen können.

Wenn die Zeit vorbei ist, bringen Sie die Flipcharts in die Mitte des Plenums und beginnen Sie mit der abschließenden Auswertung.

Schritt 6: Abschließende Auswertung (20 Min.)

- Waren euch diese Unterschiede vorher bewusst? Was denkt ihr darüber?
- Nehmen wir diese Unterschiede in unserem Alltag wahr? Beeinflussen sie unser Denken über den Klimawandel?
- Kann diese Situation so weitergehen? Wenn ja, was wird geschehen?
- Die Rollen stellten einzelne Personen dar - sagt diese Aktivität auch etwas über globale Strukturen, Menschenrechte und Systeme aus?
- Wie beeinflussen wirtschaftliche Ungleichheit, Kolonialgeschichte und Machtverhältnisse, wer unter dem Klimawandel leidet und wer geschützt ist?
- Was muss sich verändern? Was können wir verändern? Welche systemischen Bedingungen müssen sich verschieben?

Gehen Sie nun zu kritischen Fragen über, die die Probleme von Rollenspielen und die Verstärkung von Stereotypen untersuchen. Bitten Sie die Teilnehmenden, die Zettel hervorzuholen, auf denen sie zu Beginn Notizen über ihre Rolle gemacht haben. Bitten Sie sie, mit einer Person neben sich darüber zu sprechen:

- Woher kamen die Informationen oder das Wissen, mit denen du das Leben deiner Figur ausgefüllt hast? (Persönliche Erfahrungen, Nachrichtenmedien, Filme, Bildung oder Annahmen?) -

Setzen Sie nach einem kurzen Gespräch zu zweit die Diskussion in der Gesamtgruppe fort.

- Konntet ihr alle Aussagen sicher beantworten oder musstet ihr raten? Wenn ihr geraten habt, worauf habt ihr eure Antwort gestützt?
- Warum wissen wir viel über bestimmte Menschen und Situationen, aber fast nichts über andere? Wessen Geschichten werden erzählt und wessen nicht?
- Habt ihr euch auf Stereotype gestützt, etwa „Menschen in Afrika sind arm“, „US-Amerikaner*innen konsumieren zu viel“ oder „Landwirt*innen sind ungebildet“? Woher kommen diese Stereotype?
- Macht und Stereotype: Wie erhalten Stereotype über Menschen im Globalen Süden (hilflose Opfer) oder im Globalen Norden (privilegierte Konsument*innen) bestehende Machtverhältnisse aufrecht, selbst wenn wir über Ungerechtigkeit sprechen wollen?
- Welche Rolle haben wir - als Menschen mit unterschiedlichen Privilegien - in Bewegungen für Klimagerechtigkeit?

Fassen Sie die Aktivität zusammen: Sie hat uns geholfen, Ungleichheit erfahrbar zu machen. Gleichzeitig müssen wir kritisch reflektieren, wie wir die Rollen ausgefüllt haben, und die Grenzen des Versuchs anerkennen, uns in andere Menschen hineinzusetzen. Echte Klimagerechtigkeit erfordert, betroffenen Gemeinschaften zuzuhören, statt sich ihr Leben lediglich vorzustellen.

Betonen Sie, dass der Klimawandel häufig als Umweltproblem dargestellt wird, das alle Menschen gleichermaßen betrifft. Diese Aktivität hat gezeigt, dass das nicht stimmt. Klimaungerechtigkeit ist untrennbar mit wirtschaftlicher Ungleichheit, Kolonialgeschichte, Rassismus und globalen Machtstrukturen verbunden.

5. Tipps & Hinweise

Kennen Sie Ihre Gruppe: Diese Aktivität kann starke Emotionen auslösen und persönliche Erfahrungen mit Ausgrenzung, Diskriminierung oder Marginalisierung aktivieren. Wenn Teilnehmende Vertreibung, Armut oder Auswirkungen des Klimawandels selbst erlebt haben, seien Sie darauf vorbereitet, sie zu unterstützen. Überlegen Sie, ob Anpassungen notwendig sind.

Prüfen Sie den Raum: Stellen Sie sicher, dass genügend Platz vorhanden ist, damit die Teilnehmenden 10-12 Schritte nach vorn gehen können, ohne dass es zu eng wird. Wenn der Raum begrenzt ist, reduzieren Sie die Anzahl der Schritte oder führen Sie die Aktivität draußen durch. Prüfen Sie dabei, ob die Teilnehmenden Sie auch draußen gut hören können.

Verbinden Sie individuelle Erfahrungen mit Systemen: Wenn Teilnehmende beschreiben, was einzelnen Personen fehlte oder zur Verfügung stand, fragen Sie immer: „Warum? Welche Systeme erzeugen diese Unterschiede?“ Gehen Sie über „Armut“ hinaus und fragen Sie: „Was erzeugt Armut?“ Gehen Sie über „Ort“ hinaus und fragen Sie: „Warum sind bestimmte Orte größeren Klimarisiken ausgesetzt?“ Stellen Sie den Bezug zu Menschenrechten ausdrücklich her. Wer nicht vorwärtsgehen kann, ist häufig mit Menschenrechtsverletzungen konfrontiert.

Häufige Falle: Das Rollenspiel als authentische Erfahrung behandeln. Wenn Teilnehmende Dinge sagen wie „Jetzt verstehe ich, wie es ist, Klimaflüchtling zu sein“, geben Sie mehr Kontext zum Konzept der Empathie. Betonen Sie, dass wir die gelebte Erfahrung einer anderen Person nie wirklich kennen können - insbesondere dann, wenn wir über Macht und Privilegien verfügen, die ihr fehlen. Ziel ist es, unsere Grenzen anzuerkennen und uns dazu zu verpflichten, tatsächlich betroffenen Gemeinschaften zuzuhören.

Weiterführung: Eine Möglichkeit besteht darin, die Aktivität um eine Einführung in die Menschenrechte zu ergänzen oder daran anzuschließen und die Themen enger miteinander zu verknüpfen. Siehe die Aktivität „Take a Step Forward“ in Compass: Manual on Human Rights Education with Young People.

6. Weitere Informationen & Materialien

Rollenkarten

Rolle 1: Du bist 17 Jahre alt und gehörst zu einer bäuerlichen Familie mit fünf Kindern im ländlichen Indonesien. Deine Familie lebt von den Erzeugnissen, die ihr anbaut und in einem kleinen Laden vor Ort verkauft. Das Einkommen reicht gerade so aus. Wenn die nächste Ernte wegen Dürre oder Überschwemmungen ausfällt, wird es nicht genug Essen oder Geld für die Schule geben. Du träumst davon, Architektur zu studieren, aber das scheint unmöglich.

Rolle 2: Du lebst in einem Küstendorf in Costa Rica. Ein Forstunternehmen flussaufwärts entnimmt dem Fluss große Mengen Wasser. Der Grundwasserspiegel sinkt. Ein Teil deiner Ernte vertrocknet. Du hast dich mit anderen betroffenen Menschen aus der Region zusammengeschlossen, um Protestaktionen gegen das Unternehmen zu organisieren. Das ist riskant - das Unternehmen hat mit rechtlichen Schritten gedroht - aber du siehst keine andere Wahl.

Rolle 3: Du arbeitest in einem Fast-Food-Restaurant in den USA. Du lebst seit drei Jahren dort und arbeitest sehr hart. Der Lohn ist nicht hoch, aber du kannst etwas Geld an deine Familie schicken. Du wurdest in Nicaragua geboren. Ein Hurrikan zerstörte dort dein Haus und die Felder. Als du erkannt hast, dass du dort keine Zukunft mehr hattest, bist du in die USA migriert. Da du keinen regulären Aufenthaltsstatus hast, lebst du in ständiger Angst vor Abschiebung.

Rolle 4: Dir gehört eine Zuckerrohrplantage in Brasilien. Das Geschäft läuft gut - Zuckerrohr ist stark gefragt, besonders für die Herstellung von Agrotreibstoffen (Biokraftstoffen) für Europa. Die diesjährige Ernte wurde jedoch durch eine lange Trockenzeit bedroht, und du hast einen erheblichen Teil der Ernte verloren. Um weniger vom Klima abhängig zu sein, investierst du in künstliche Bewässerung und dürrebeständige Sorten. Du verfügst über das Kapital, um dich anzupassen.

Rolle 5: Dir gehört ein Strandhotel in Costa Rica. Der Tourismus nimmt stetig zu, besonders aus den USA und Europa. In den vergangenen Jahren ist die Regenzeit kürzer geworden, sodass Tourist*innen längere Zeiträume mit gutem Wetter haben. Da dein Hotel auf flachem Gelände liegt, musst du dir keine Sorgen über Erdbeben machen. Andere Naturkatastrophen betreffen dich nur selten. Das Geschäft boomt.

Rolle 6: Du lebst in einer Kleinstadt in Ostdeutschland. Das Hochwasser von 2013 zerstörte dein Haus und viele deiner Besitztümer. Deine Versicherung hat die Kosten für den Ersatz noch nicht vollständig übernommen. Bis dahin hattest du dich nie von Naturkatastrophen bedroht gefühlt - du lebstest in Deutschland und warst finanziell abgesichert. Seitdem versuchst du, dein Leben Schritt für Schritt wiederaufzubauen. Die Zukunft macht dir Angst.

Rolle 7: Du bist an der Nordseeküste aufgewachsen und verdienst deinen Lebensunterhalt mit Fischerei. In den vergangenen Jahren hast du einen Rückgang der Fischbestände durch wärmeres Wasser und Überfischung bemerkt. Deshalb baut das Unternehmen, für das du arbeitest, Stellen ab. Eine neue Arbeit zu finden wird nicht leicht - Fischerei ist alles, was du kennst, und die Küstengemeinden sind wirtschaftlich geschwächt.

Rolle 8: Du lebst in Madrid, Spanien, und leitest ein Unternehmen für Sojaanbau in Brasilien. Für wichtige Verhandlungen fliegst du zweimal im Jahr dorthin und arbeitest den Rest der Zeit von Spanien aus. Als Führungskraft verdienst du sehr gut. Zunehmend starke jährliche Regenfälle auf euren Plantagen in Brasilien verursachen jedoch Probleme für den Sojaanbau. Das beunruhigt dich etwas, aber du hast Investitionen und Versicherungen.

Rolle 9: Du bist 20 Jahre alt und engagierst dich schon lange bei Greenpeace. Vor Kurzem hast du in Paris eine Ausbildung/ein Studium begonnen. Dein Einkommen erlaubt keinen Luxus, reicht aber zum Leben und gelegentlich für etwas Besonderes, zum Beispiel einen Urlaub in einem anderen Land. Du bist optimistisch, etwas bewirken zu können, auch wenn das Ausmaß der Klimakrise manchmal überwältigend wirkt.

Rolle 10: Dir gehört ein großer Getreidebetrieb in Kansas, USA, den du als Unternehmen führst. Mit großen Maschinen und viel Dünger produzierst du für die globale Lebensmittelindustrie. Veränderte Klimamuster und die Zunahme von Tornados in den vergangenen Jahren haben jedoch dein Geschäft und deine Gewinne beeinträchtigt. Dank eines staatlichen Programms konntest du in eine Diversifizierung der angebauten Kulturen investieren. Das schützt besser vor Ernteaussfällen. Du hast politische Kontakte und Einfluss durch Lobbyarbeit.

Rolle 11: Du arbeitest in einer Textilfabrik in Bangladesch. Deine Fabrik produziert billige Kleidung für europäische und US-amerikanische Marken. Die Arbeitsbedingungen sind gefährlich und der Lohn reicht kaum zum Überleben. Eine kürzliche Überschwemmung hat dein Zuhause in einem nahegelegenen informellen Viertel zerstört. Der Klimawandel bringt häufigere Zyklone und Überschwemmungen, aber du hast keinen anderen Ort, an den du gehen könntest, und keine Mittel für einen Umzug.

Rolle 12: Du bist eine indigene Führungsperson und verteidigst das angestammte Gebiet deiner Gemeinschaft im Amazonas-Regenwald gegen illegalen Holzeinschlag und Bergbau. Deine Gemeinschaft lebt seit Generationen nachhaltig in diesem Wald. Der Klimawandel verändert das Ökosystem des Waldes, doch die Abholzung durch Unternehmen stellt eine noch größere Bedrohung dar. Wegen deines Engagements hast du Morddrohungen erhalten; mehrere Mitstreiter*innen wurden ermordet.

Rolle 13: Du bist Kleinbäuer*in und baust in Äthiopien Kaffee an. Deine Familie baut seit Generationen Kaffee an. Veränderte Niederschlagsmuster und steigende Temperaturen machen den Kaffeeanbau jedoch zunehmend schwieriger. Die Ernte im vergangenen Jahr war nur halb so groß. Du hast weder Versicherung noch Ersparnisse oder staatliche Unterstützung. Deine Kinder müssen die Landwirtschaft möglicherweise ganz aufgeben.

Rolle 14: Du bist Klimawissenschaftler*in an einem staatlichen Forschungsinstitut in Norwegen. Deine Arbeit umfasst die Dokumentation der arktischen Eisschmelze und die Modellierung zukünftiger Klimaszenarien. Du hast eine stabile, gut bezahlte Stelle und einen komfortablen Lebensstil. Für Konferenzen fliegst du international. Obwohl du die Klimawissenschaft intellektuell gut verstehst, sind die Auswirkungen des Klimawandels in deinem Alltag weitgehend nicht spürbar.

Rolle 15: Du bist junge*r Klimaaktivist*in in Australien. Buschbrände werden durch den Klimawandel häufiger und heftiger. Das Haus deiner Familie war im vergangenen Jahr durch einen Brand bedroht. Du wurdest mehrfach bei Protesten an Kohleexportterminals festgenommen. Du bist wütend, dass ältere Generationen diese Krise verursacht haben, während deine Generation am stärksten darunter leiden wird. Du kämpfst mit Klimaangst und Verzweiflung.

Aussagen

- Die Extremwetterereignisse dieses Jahres, einschließlich Überschwemmungen, Dürre und Hitze, beeinflussen deinen Alltag, aber du hast genügend Ressourcen, um damit umzugehen, ohne ernsthafte Probleme zu bekommen.
- Du hast Zugang zu sauberem, sicherem Trinkwasser und musst dir keine Sorgen über Knappheit oder Verunreinigung machen.
- Dein Zuhause ist so gebaut, dass es Extremwetterereignissen wie Stürmen, Überschwemmungen und Hitzewellen standhält.
- Wenn der Klimawandel deinen derzeitigen Wohnort unbewohnbar macht, hast du die finanziellen Mittel und rechtlichen Möglichkeiten, umzuziehen.
- Trotz unvorhersehbarer Wettermuster kannst du dein Leben und deinen Lebensunterhalt für die kommenden Monate und Jahre planen.
- Wenn dich Umweltprobleme betreffen, hast du das Gefühl, dass Entscheidungsträger*innen wie Regierung und Medien deine Anliegen hören.
- Dein Lebensunterhalt oder Einkommen ist nicht unmittelbar durch veränderte Wettermuster oder Umweltzerstörung bedroht.
- Du hast eine Krankenversicherung oder Zugang zu Gesundheitsversorgung, falls du klimabedingte Gesundheitsprobleme wie Atemwegserkrankungen, Hitzschlag oder durch Krankheitsüberträger verbreitete Krankheiten entwickelst.
- Du lebst in einem Gebiet, in dem die Infrastruktur (Straßen, Strom- und Wassersysteme) gut instand gehalten wird und gegenüber den Folgen des Klimawandels widerstandsfähig ist.
- Großflächige Rohstoffgewinnung oder Umweltzerstörung findet weit entfernt von deinem Wohnort statt, sodass du davon nur aus den Nachrichten erfährst.
- Du kannst dir Lebensmittel leisten, selbst wenn die Preise aufgrund von Ernteaussfällen oder klimabedingter Knappheit steigen.
- Du kannst deine Umweltbelastung reduzieren, indem du nachhaltige Produkte kaufst und erneuerbare Energie nutzt, ohne dass dadurch dein Überleben oder deine Grundbedürfnisse gefährdet werden.

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Kathrin David auf Grundlage des YPAN Peace Fellowship Toolkit und des Bildungsmaterials „Klimawandel und Umweltkonflikte“ des Informationsbüro Nicaragua e. V.



Nachhaltigkeit als Instrument der Friedensförderung

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Nachhaltigkeit, Friedenspädagogik, Kultur des Friedens, aktive Bürgerschaft, umweltbezogene Friedensförderung
- **Lernziele:**
 - die drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und wirtschaftlich) verstehen
 - potenzielle Konflikte erkennen, die durch Nachhaltigkeitsinitiativen entstehen, wenn Machtverhältnisse, Gerechtigkeit und Beteiligung nicht berücksichtigt werden
 - Prinzipien einer Kultur des Friedens anwenden, um Nachhaltigkeitsarbeit zu transformieren
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 6-30 Personen
- **Dauer:** 100-110 min
- **Materialien:** - Flipcharts und Marker
- Haftnotizen

Bezug zu den SDGs:

- SDG 5: Geschlechtergleichheit
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Bezug zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Gewaltfreiheit
- Bewusstsein für bestehende Konflikte
- Frieden mit der Natur
- Schlüsselkonzepte der Friedenspädagogik

2. Kurzbeschreibung

Nachhaltigkeitsinitiativen sind niemals neutral. Sie betreffen Macht, Ressourcen und konkurrierende Interessen. Friedenspädagogik bietet Instrumente, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsarbeit keine Ungerechtigkeit reproduziert oder neue Konflikte schafft. Diese Einheit untersucht die Verbindungen zwischen den Dimensionen der Nachhaltigkeit und dem Rahmen der Kultur des Friedens. Durch Gruppenarbeit, Fall-Mapping und konkrete Handlungszusagen schlägt sie Brücken zwischen beiden Feldern.

Die Teilnehmenden nehmen konkrete Ansätze mit, um Friedensprinzipien in Umwelt- und Entwicklungsarbeit zu integrieren.

3. Vorbereitung

- Bereiten Sie das Nachhaltigkeitsdreieck/-diagramm auf einem Flipchart vor.
- Machen Sie sich mit dem Rahmen der Kultur des Friedens vertraut und bereiten Sie konkrete Beispiele vor.
- Bereiten Sie „Kultur des Friedens und Gewalt“ vor.
- Bereiten Sie das Flipchart für die Handlungszusagen vor.



4. Durchführung

Schritt 1: Einführung in die Einheit und Input der Moderation zu Nachhaltigkeit (5 Min.)

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass diese Einheit die Verbindungen zwischen Nachhaltigkeit und Friedensförderung untersucht. Stellen Sie zunächst die drei Säulen der Nachhaltigkeit mithilfe eines Dreiecks oder dreier sich überschneidender Kreise auf einem Flipchart vor.

- Ökologische Nachhaltigkeit: Schutz von Ökosystemen, natürlichen Ressourcen und Biodiversität für heutige und zukünftige Generationen.
- Soziale Nachhaltigkeit: Gewährleistung von Gerechtigkeit, Menschenrechten, Gesundheit, Bildung und dem Wohlergehen von Gemeinschaften.
- Wirtschaftliche Nachhaltigkeit: Schaffung von Lebensgrundlagen sowie faire Verteilung von Ressourcen und Gestaltung wirtschaftlicher Systeme, die allen Menschen und dem Planeten dienen.

Erklären Sie, dass Nachhaltigkeit ein Gleichgewicht zwischen allen drei Dimensionen erfordert. In der Praxis konzentrieren sich Nachhaltigkeitsinitiativen jedoch häufig nur auf eine Säule und vernachlässigen oder schädigen die anderen, oder sie verfolgen Wege, die den Prinzipien der Friedensförderung widersprechen. Skizzieren Sie, wie die Einheit untersucht, wie daraus Konflikte entstehen können und wie die Integration von Friedensprinzipien Nachhaltigkeitsarbeit in Friedensförderung verwandeln kann.

Schritt 2: Gruppenarbeit - Mapping-Aufgabe (25 Min.)

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass diese Einheit die Verbindungen zwischen Nachhaltigkeit und Friedensförderung untersucht. Stellen Sie zunächst die drei Säulen der Nachhaltigkeit mithilfe eines Dreiecks oder dreier sich überschneidender Kreise auf einem Flipchart vor.

Teilen Sie die Teilnehmenden in drei Gruppen auf. Weisen Sie jeder Gruppe eine der drei Dimensionen zu: ökologisch, sozial oder wirtschaftlich. Geben Sie jeder Gruppe ein großes Flipchart und Marker.

Bitten Sie jede Gruppe, ein Beispiel für eine Initiative innerhalb ihrer zugewiesenen Dimension zu skizzieren. Geben Sie Beispiele dafür, wie solche Initiativen aussehen können.

- Ökologisch: Projekte zu erneuerbaren Energien, Wiederaufforstung, Artenschutz, Recyclingprogramme
- Sozial: Gesundheitszentren in Gemeinden, Bildungsprogramme, Frauenkooperativen, Jugendbeschäftigung
- Wirtschaftlich: Mikrofinanzierung, Fairer Handel, lokale Märkte, Sozialunternehmen

Ermutigen Sie zu konkreten Angaben: Statt nur „erneuerbare Energien“ zu schreiben, etwa „gemeinschaftliche Solaranlage in einem ländlichen Dorf in X“ oder „Windkraftanlagen in einer Küstenregion von X“.

Anschließend analysieren die Gruppen, wo aus diesen Nachhaltigkeitsinitiativen Konflikte entstehen könnten.

Leitfragen zum Aufschreiben und Teilen:

- Wo könnten aus diesen Initiativen Konflikte entstehen?
- Wer könnte sich ihnen widersetzen und warum? (Akteur*innen, Begünstigte)
- Welche konkurrierenden Bedürfnisse oder Interessen gibt es?
- Könnte die Initiative neue Ungleichheiten oder Ungerechtigkeiten schaffen?
- Welche ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse überschneiden sich hier? Wo konkurrieren diese Bedürfnisse? Wo könnten sie zusammenpassen?

Beispiele als Denkanstoß:

- Ökologische Konflikte: Schutzgebiete, durch die indigene Gemeinschaften verdrängt werden; Windkraftanlagen, die Anwohnende oder Wildtiere beeinträchtigen usw.
- Soziale Konflikte: Ein Beschäftigungsprogramm bevorzugt bestimmte Gruppen; ein Wohnungsprojekt führt zu Gentrifizierung.
- Wirtschaftliche Konflikte: Eine Fabrik schafft Arbeitsplätze, verschmutzt aber die Umwelt; Tourismusentwicklung schließt lokale Unternehmen aus.

Holen Sie die Gruppen nach 25 Minuten wieder zusammen. Im Idealfall arbeiten sie räumlich nahe beieinander, jeweils an einem eigenen Platz oder Tisch.

Moderieren Sie eine kurze Auswertung und fragen Sie nach, wie der Prozess für die Gruppen verlaufen ist.

Schritt 3: Friedensprinzipien verweben (30 Min.)

Stellen Sie die Prinzipien einer Kultur des Friedens und einer Kultur des Krieges vor. (Wenn mehr Zeit vorhanden ist, können Sie die Teilnehmenden auch bitten, die Begriffe selbst zuzuordnen.)

- Spalte I: Kultur des Friedens und der Gewaltfreiheit
- Spalte II: Kultur des Krieges und der Gewalt

Die Gruppen kehren zu ihrem Flipchart zurück. Bitten Sie die Teilnehmenden, die Idee einer Kultur des Friedens in die nächste Aufgabe mitzunehmen.

Bitten Sie die Teilnehmenden, die identifizierten Konfliktpunkte zu betrachten und ihre Initiative so neu zu gestalten, dass sie die Prinzipien einer Kultur des Friedens verkörpert. Wie könnte das Projekt so gestaltet werden, dass es Frieden fördert statt Konflikte zu erzeugen? Bitten Sie sie, konkrete Prinzipien der Kultur des Friedens zu nennen und zu erklären, wie diese integriert werden können.

Beispiel: Windkraftanlagen beeinträchtigen Anwohnende oder Wildtiere usw.

- Bildung für eine Kultur des Friedens (Umweltbildungsprogramm in der Schule)
- demokratische Beteiligung
- gemeinschaftsbasierter Dialogprozess

Geben Sie dafür 20 Minuten Zeit.

Schritt 4: Gruppenpräsentationen (15 Min.)

Laden Sie jede Gruppe ein, ihr neu gestaltetes Projekt kurz vorzustellen (3 Minuten pro Gruppe). Anschließend kann das Publikum Fragen stellen oder um Erläuterungen bitten.

Kurzversion: Bitten Sie jede Gruppe, die Friedensprinzipien zu nennen, mit denen sie die Initiative neu gestaltet hat.

Schritt 5: Auswertung (15 Min.)

- Was sind eure wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Einheit?
- Was hat euch an den Verbindungen zwischen Nachhaltigkeit und Frieden überrascht?
- Welche Muster habt ihr in den neu gestalteten Initiativen bemerkt? Welche Friedensprinzipien schienen besonders wichtig?
- Erkennt ihr eines der SDGs in den Prinzipien der Kultur des Friedens wieder?
- Wie verändert die Integration von Friedensprinzipien die Bedeutung von „Nachhaltigkeit“?
- Kann Nachhaltigkeit ein Instrument der Friedensförderung sein? Was braucht es dafür?

Schritt 6: Optional - Handlungszusagen (10 Min.)

Wenn es die Zeit erlaubt, schließen Sie mit einer persönlichen Handlungsplanung ab. Laden Sie die Teilnehmenden ein, still über folgende Impulse nachzudenken (sichtbar anzeigen):

Welche lokale Nachhaltigkeitsinitiative könnte ich konfliktsensibel begleiten?

Was wäre ein kleiner erster Schritt?

- Welcher Konflikt oder welche Spannung im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit besteht in deiner Gemeinschaft oder deinem Arbeitskontext?
- Wie könnte ein integrierter, konfliktsensibler Ansatz die Situation verändern?
- Welches Gespräch könntest du beginnen, um unterschiedliche Akteur*innen zusammenzubringen?
- Welche Fähigkeiten oder welches Wissen im Bereich Friedensförderung musst du entwickeln, um diese Arbeit zu leisten?

Beispiel: Ich möchte meine Fähigkeiten in Konfliktsensibilität ausbauen und sie in meinen Arbeitskontext einbringen. Ich möchte mit der lokalen Umwelt-NGO über ihren Ansatz zum verschmutzten Fluss vor Ort sprechen.

Die Teilnehmenden finden sich zu zweit zusammen und teilen: eine konkrete Handlung, die sie im nächsten Monat umsetzen werden, und welche Unterstützung oder Verbindlichkeit sie dafür brauchen.

Anschließend schreiben beide Personen ihre Vorhaben auf Haftnotizen und kleben sie auf ein Flipchart mit dem Titel „Nachhaltigkeitshandeln für eine Kultur des Friedens“. So entstehen gemeinsame Verbindlichkeit und Inspiration.

5. Tipps & Hinweise

Ermutigen Sie während der Gruppenarbeit zur Verwendung konkreter, spezifischer Beispiele und vermeiden Sie abstrakte Verallgemeinerungen.

Ermutigen Sie die Gruppen, sowohl Gewinner*innen als auch Verlierer*innen von Nachhaltigkeitsinitiativen zu benennen, da dadurch Machtverhältnisse sichtbar werden.

Fordern Sie die Gruppen bei der Neugestaltung auf zu erklären, wie Friedensprinzipien tatsächlich integriert werden, statt nur zu behaupten, dass dies geschieht.

Würdigen Sie kreative Lösungen und erkennen Sie zugleich reale Grenzen und Herausforderungen an.

Die Einbindung des Abschnitts zu Handlungs- und Verpflichtungs-Mapping kann sehr hilfreich sein. Sie ermöglicht eine konkretere Reflexion und stärkt das Gefühl von Handlungsmacht in Bezug auf die Frage: Welche Rolle habe ich dabei?



6. Weitere Informationen & Materialien

KULTUR DES KRIEGES UND DER GEWALT	KULTUR DES FRIEDENS UND DER GEWALTFREIHEIT
Glaube an Macht, die auf Gewalt beruht	Bildung für eine Kultur des Friedens
Ein Feindbild haben	Verständnis, Toleranz und Solidarität
Autoritäre Regierungsführung	Demokratische Beteiligung
Geheimhaltung und Propaganda	Freier Informationsfluss
Aufrüstung	Abrüstung
Ausbeutung von Menschen	Menschenrechte
Ausbeutung der Natur	Nachhaltige Entwicklung
Männliche Dominanz	Geschlechtergleichheit
Hierarchische Autorität	Dialog, Beteiligung, Konsensbildung
Institutionalisierter Wettbewerb	Konflikttransformation und Zusammenarbeit

Dieses Handout ist von der UN-Erklärung über eine Kultur des Friedens und der Gewaltfreiheit inspiriert (Website von David Adams).

(Basierend auf Seite 44 des Book of Peace Design, adaptiert)

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Kathrin David, inspiriert durch BNE-Rahmenwerke und das Book of Peace Design von YPAN

Nachhaltige Entwicklung: Checkliste

Aktivitäten im Einklang mit den Prinzipien der Bildung für nachhaltige Entwicklung

- ☐ Sind darauf ausgerichtet, Lernende als Akteur*innen des Wandels zu stärken und nicht als passive Empfänger*innen von Informationen;
- ☐ Fördern kritisches Denken, das Annahmen und Machtverhältnisse hinterfragt und Ursachen untersucht;
- ☐ Verbinden lokale Handlungen und Entscheidungen mit globalen Systemen und ihren Folgen;
- ☐ Fördern Hoffnung, Handlungsmacht und emotionale Beteiligung;
- ☐ Schaffen Raum, um aktives, tiefes und wertfreies Zuhören sowie empathische, verständnisvolle und respektvolle Kommunikation zu üben;
- ☐ Entwickeln die Fähigkeit, eigene Gedanken, Überzeugungen und Haltungen zu reflektieren (Selbstreflexion);
- ☐ Gewährleisten gleichberechtigten Zugang und Inklusion, insbesondere für marginalisierte und vulnerable Gruppen, und machen zugleich eigene Vorurteile im Prozess bewusst;
- ☐ Schaffen Möglichkeiten für Dialog über Unterschiede und verschiedene Perspektiven hinweg;
- ☐ Befähigen Lernende, nachhaltige und friedliche Zukünfte für alle zu entwerfen und darauf hinzuarbeiten;
- ☐ Verbinden Nachhaltigkeitsbildung mit Frieden, Menschenrechten und Konfliktsensibilität.

Environmental peacebuilding



Environmental peacebuilding: Konzept

Dafür braucht es keinen Film von Christopher Nolan. Die meisten von uns kennen dieses Bild: die Explosion, die Wolke, die Druckwelle, die Landschaft danach. Doch die Frage der umweltbezogenen Friedensförderung richtet sich nicht auf die Explosion, sondern auf das, was danach kommt.

Was geschah mit dem Boden? Mit dem Wasser? Mit Tieren und Pflanzen? Und mit den Gemeinschaften, die in einer Landschaft lebten, die innerhalb von Sekunden durch einen Konflikt, der seinem Ende entgegenging, vergiftet wurde?

Wir denken bei Frieden oft an einen Moment: einen Waffenstillstand, eine Unterschrift, einen Handschlag. Doch ein Fluss, der durch Krieg verseucht wurde, weiß nicht, dass der Krieg vorbei ist. Ein abgebrannter Wald wächst nicht einfach wieder nach. Vertriebene Gemeinschaften können nicht zurückkehren, wenn an dem Ort, den sie einst Zuhause nannten, nichts mehr geblieben ist.

Frieden findet in vielen Räumen statt, und die Umwelt ist einer davon. Hier laden wir dazu ein, ein noch recht neues Forschungs- und Praxisfeld der Friedensförderung kennenzulernen. Die erste Frage lautet: Was ist umweltbezogene Friedensförderung?



Was ist
environmental
peacebuilding?

Was ist „environmental peacebuilding“?

Umweltbezogene Friedensförderung bedeutet, Umweltfragen so zu bearbeiten, dass Konflikte verhindert, Streitigkeiten gelöst, Gewalt verringert und Erholung nach Konflikten unterstützt werden kann. Sie beschreibt die Verbindung zwischen Frieden, Konflikt und natürlicher Umwelt.



Fakt: Das Konzept wurde 1992 erstmals von den Vereinten Nationen auf der Konferenz über Umwelt und Entwicklung aufgegriffen, die Umweltprobleme mit Frieden und Entwicklung verknüpfte.

Nach vielen Jahren der Debatte lautet die Kerndefinition:

- *Umweltbezogene Friedensförderung sucht nach Wegen, wie die Menschheit friedlich und gerecht auf einem lebendigen Planeten leben kann, der uns und zukünftige Generationen trägt. Sie nutzt gemeinsame Umweltinteressen, um Menschen über Grenzen, Identitäten und historische Erfahrungen hinweg zusammenzubringen, Informationen auszutauschen und gemeinsam im geteilten Interesse zu handeln.*

In unseren Peer-to-Peer-Worten:

- **Umweltbezogene Friedensförderung will positiven Frieden aufbauen, indem sie gemeinsame Umweltinteressen nutzt, um Menschen zusammenzubringen, Informationen auszutauschen und gemeinsam in diesem Interesse zu handeln.**

Die drei Säulen der umweltbezogenen Friedensförderung

- 1. Frieden:** nicht nur die Abwesenheit von Krieg, sondern das Vorhandensein von Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Menschenrechten für alle (einschließlich Pflanzen- und Tierleben).
- 2. Konflikt:** Meinungsverschiedenheiten und Spannungen, die durch Umweltfaktoren sowohl ausgelöst als auch gelöst werden können.
- 3. Natürliche Welt:** Ökosysteme, Ressourcen und Klimasysteme, von denen menschliche Gemeinschaften zum Überleben abhängen.

Darüber hinaus unterstützt umweltbezogene Friedensförderung vier zentrale Phasen des Konfliktzyklus:

- **Prävention** -> verhindern, dass Umweltstreitigkeiten zu gewaltsamen Konflikten werden
- **Lösung** -> Umweltkooperation nutzen, um laufende Konflikte zu beenden
- **Reduktion** -> Intensität oder Ausbreitung von Konflikten durch Umweltmanagement verringern
- **Erholung** -> Gemeinschaften und Ökosysteme nach dem Ende eines Konflikts wiederaufbauen

Daten zum Merken (wer Geschichte mag)

- | | | |
|--------|---|--|
| ● 1949 | Genfer Konvention | Das Völkerrecht gewährte Zivilpersonen in Konflikten Schutzrechte. |
| ● 1977 | Zusatzprotokoll zur Genfer Konvention | Erste Anerkennung des Schutzes der natürlichen Umwelt während eines Krieges. Der Beginn unseres Themas. |
| ● 1992 | UN-Konferenz über Umwelt und Entwicklung | Endlich wurden Umwelt, Frieden und Entwicklung miteinander verknüpft. Die Geburt der umweltbezogenen Friedensförderung. |
| ● 2021 | UN-Sonderberichterstatter*in zu Menschenrechten und Klimawandel | Die UN beginnt mit dem ersten Sondermandat formell an der Schnittstelle von Menschenrechten und Klima zu arbeiten. |
| ● 2023 | Fonds für Verluste und Schäden eingerichtet (COP28) | Erstmals verpflichten sich wohlhabende Staaten formell, besonders klimavulnerable Länder für irreversible Klimafolgen zu entschädigen. |
| ● 2024 | UN-Resolution zum Recht auf eine gesunde Umwelt | Die UN-Generalversammlung stärkt den Rechtsrahmen, der Umweltrechte und Menschenrechte miteinander verbindet. |

Der PSC-Nexus: Frieden, Nachhaltigkeit und Klimasicherheit

Umweltbezogene Friedensförderung ist eng mit dem verbunden, was in der Wissenschaft als PSC-Nexus bezeichnet wird: der Beziehung zwischen Frieden, Nachhaltigkeit und Klimasicherheit. Dieses Konzept wird in Navigating the Complexity across the PSC-Climate Security Nexus von Bernard Amadei ausführlich entwickelt.

● Nachhaltigkeit

Sicherstellen, dass Gemeinschaften Ressourcen so verwalten, dass heutige und zukünftige Generationen versorgt werden können, ohne natürliche Systeme auszubeuten.

● Frieden

Stabile und gerechte Gesellschaften ohne Gewalt erreichen. Sowohl negativer Frieden (Abwesenheit von Gewalt) als auch positiver Frieden (Vorhandensein von Gerechtigkeit und Gleichberechtigung).

● Klimasicherheit

Gemeinschaften vor klimabedingten Bedrohungen schützen, die Gesellschaften destabilisieren, Migration auslösen und Konflikte um knappe Ressourcen entfachen können.

Warum wir diese Nexus-Theorie wichtig finden

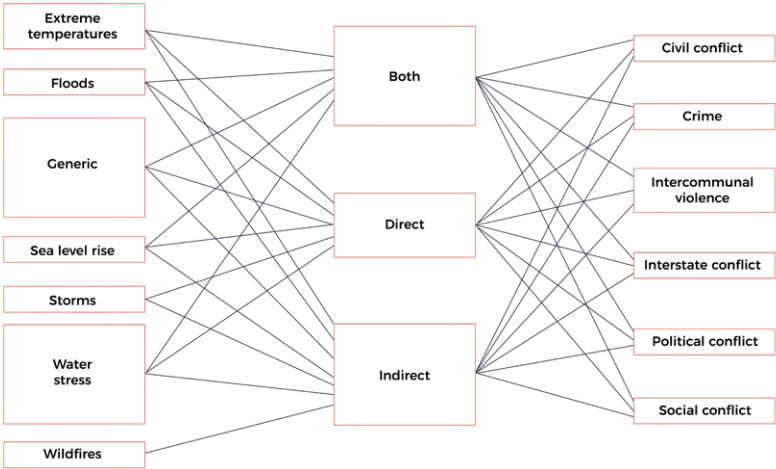
- Eine nachhaltige Gemeinschaft, die weder stabil noch klimagesichert ist, ist schwer vorstellbar.
- Ebenso eine friedliche Gemeinschaft, die keine Praktiken zur Sicherung von Lebensgrundlagen und Umwelt umgesetzt und verankert hat.
- Oder eine klimagesicherte Gemeinschaft, die geopolitisch instabil ist. Die drei Bereiche sind wechselseitig voneinander abhängig. Wer auf einen Bereich einwirkt, unterstützt auch die anderen.

Der PSC-Nexus

Frieden, Nachhaltigkeit und Klimasicherheit



Der PSC-Nexus hilft uns außerdem, die konkreten Wege zu verstehen, über die der Klimawandel Konflikte erzeugen kann. Die folgende Tabelle fasst diesen Zusammenhang zusammen:



Vorteile, Risiken und Instrumente

Wie jedes Praxisfeld hat auch die umweltbezogene Friedensförderung echte Stärken, aber ebenso komplexe Risiken, die alle ernst nehmen oder zumindest kritisch reflektieren sollten. Diese Tabelle bietet unseren Überblick:

● Vorteile

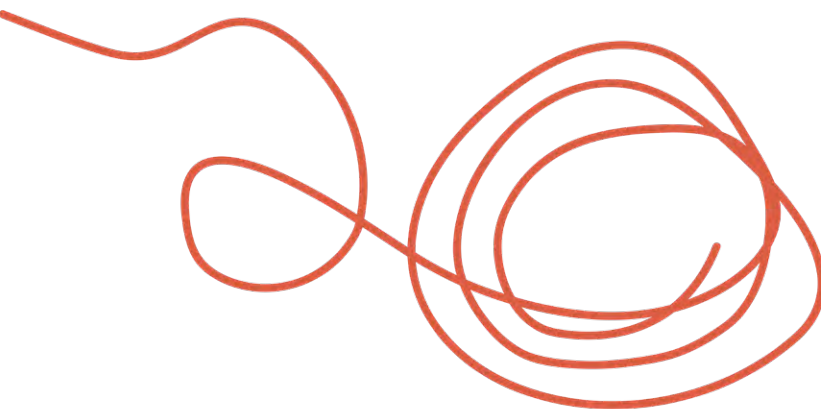
- Verringerung von Umweltproblemen
- schafft durch Dialog mehr Sicherheit
- fördert Zusammenarbeit + Management natürlicher Ressourcen
- wirkt Ungleichheit entgegen (Grundlage nachhaltigen Friedens)
- beugt zukünftigen Konflikten vor

● Risiken

- kann Diskriminierung verstärken
- Militarisierung natürlicher Ressourcen
- Vertreibung von Gemeinschaften
- globale Lösungen ≠ lokale Realitäten
- Lösungen aus dem Globalen Norden für Probleme des Globalen Südens
- Finanzierung kann ineffizient sein oder Gruppen marginalisieren
- Lösungen können nicht umweltfreundlich sein

● Wie geht es?

- Monitoringsysteme
- Evaluation
- spezifische Programme
- Gesetzgebung (lokal und international)



Die Spitze des Eisbergs: Sprechen wir über Klimamigration

Eine der sichtbarsten und politisch am stärksten aufgegriffenen Folgen des Klimawandels ist die Bewegung von Menschen. Klimamigration bezeichnet die Bewegung einer Person oder von Gruppen, die aufgrund von Umweltfolgen der Klimakrise gezwungen sind oder sich entscheiden, ihren gewählten Wohnort vorübergehend oder dauerhaft zu verlassen.

- Einige Zahlen zum Merken:

23,7 Millionen Vertreibungen innerhalb der eigenen Länder wurden in nur einem Jahr aufgrund extremer Wetterereignisse wie Überschwemmungen, Stürmen und Dürren registriert. Bis 2050 gehen Modelle von bis zu 1 Milliarde Klimaflüchtlingen aus, überwiegend aus Ländern, die besonders anfällig für den Klimawandel sind.

Es gibt zwei Arten von Vertreibung:

- **Plötzlich eintretende Ereignisse: Stürme, Überschwemmungen oder Waldbrände. Vertriebene bleiben meist in der Nähe, und die meisten kehren innerhalb von drei Monaten zurück. Wiederholte Schocks verringern jedoch die Bereitschaft zur Rückkehr.**
- **Langsam eintretende Entwicklungen: Dürren, Desertifikation oder Versalzung durch Meeresspiegelanstieg. Sie treiben saisonale Land-Stadt-Migration an, die häufig dauerhaft wird. Meist geschieht dies innerhalb von Staaten, doch grenzüberschreitende Bewegungen nehmen zu.**

Der Schmetterlingseffekt: Arabischer Frühling und Syrien

Klimamigration ist kein isoliertes Ereignis, sondern eine Kettenreaktion. Dieses Beispiel aus Syrien* zeigt, wie eine Umweltfolge zu einem umfassenden Krieg beitragen kann:

- 
- 2010: Extreme Hitze in Russland zerstört Ernten und lässt die weltweiten Getreidepreise stark steigen.
 - Steigende Lebensmittelpreise + politische Ungerechtigkeit entfachen die Proteste des Arabischen Frühlings in der gesamten Region.
 - Desertifikation in Syrien: 800.000 Menschen verlieren ihr Einkommen. 85 % des Viehbestands verendet. 1,5 Millionen Syrer*innen ziehen aus den landwirtschaftlich geprägten Gebieten in Städte.
 - Der Krieg beginnt. 6,6 Millionen Menschen sind gezwungen, Syrien vollständig zu verlassen.

*Aus naheliegenden Gründen können wir nicht behaupten, dass der Krieg in Syrien ausschließlich durch Umweltfolgen verursacht wurde (damit würden die damaligen geopolitischen Faktoren ausgeblendet). Wissenschaft und Forschung zeigen jedoch, dass dieser Faktor zum Gesamtkonflikt beigetragen hat.

Environmental peacebuilding in der Praxis (Fallstudie)

Umweltbezogene Friedensförderung ist ein fortlaufendes Forschungsfeld, an dem wir alle teilhaben können. Wir stellen eine Fallstudie und einige Beispiele zur Nutzung vor. Wir hoffen sehr, dass sie Samen für euer weiteres Lernen über Friedensförderung und Umwelt sind.

● **Virunga-Nationalpark: Demokratische Republik Kongo, Ruanda, Uganda**

Da dieses Toolkit APE heißt, wollten wir unsere inspirierendste Fallstudie einbringen. Nur wenige Orte auf der Erde zeigen die Verbindung zwischen Natur, Konflikt und Frieden so eindrucksvoll wie die Virunga-Berge in Zentralafrika. Dort lebt mehr als die Hälfte der weltweit verbliebenen Berggorillas.

Der Hintergrund

Die Virunga-Region erstreckt sich über drei Länder: die Demokratische Republik Kongo, Ruanda und Uganda. Alle drei haben verheerende Konflikte erlebt, darunter den Völkermord in Ruanda und jahrzehntelange Aktivitäten bewaffneter Gruppen im Osten der DR Kongo. Der Nationalpark liegt damit im Zentrum dieser Instabilität, und die dort lebenden Gorillas gerieten wiederholt zwischen die Fronten.

Das Problem

Gorillas kennen keine Grenzen, doch ihre Fähigkeit, Tourist*innen und Forschende anzuziehen, und das damit verbundene Geld sind nicht neutral. Diese einfache wirtschaftliche Spannung entwickelte sich im Laufe der Zeit zu Streitigkeiten und sogar gewaltsamen Auseinandersetzungen zwischen Staaten und lokalen Gemeinschaften, die von denselben Tieren abhängig waren.

Unsere umweltbezogene Friedensförderung in der Praxis

Nach einer Mediation und der Suche nach Gemeinsamkeiten entstanden grenzüberschreitende Naturschutzabkommen, Kooperationsprogramme für Ranger*innen und gemeinschaftsbasierter Ökotourismus. Dadurch entstanden wirtschaftliche Anreize für Frieden: Arbeitsplätze, Einkommen und internationale Unterstützung, die von Stabilität abhängen. Die Gorillas zu schützen bedeutet, Lebensgrundlagen zu schützen. Lebensgrundlagen zu schützen bedeutet, Bedingungen zu verringern, die Konflikte antreiben (seht ihr, wie der Nexus hier wirkt?).

Die Erkenntnisse

Eine gemeinsam geschützte Tierart wurde zu einem gemeinsamen Grund für Zusammenarbeit. Die Gorillas lösten die politischen Krisen in der DR Kongo nicht, aber sie schufen einen Raum, in dem Gemeinschaften zusammensitzen konnten, und Gründe, die einen Dialog sinnvoll erscheinen ließen. Das ist umweltbezogene Friedensförderung.



Weitere Beispiele für ihre Neugier

- **Afghanistan:** neutrale Diplomatie Eine NGO fand einen kreativen Weg, mit der Taliban-Regierung einen Dialog über gesellschaftliche Probleme zu eröffnen: Gespräche begannen über Fußball und Umweltthemen. Das zeigt, wie neutrale Themen Vertrauen aufbauen können.
- **Grenada:** finanzielle Klimaabsicherung Grenada war einer der ersten Staaten, der einen finanziellen Versicherungsmechanismus entwickelte, der speziell mögliche klimabedingte Konflikte und Katastrophen abfedern soll.
Bereits heute werden Menschen mobilisiert, ihre Häuser an der Küste zu verlassen und ins Landesinnere zu ziehen.
- **Ecuador und Peru:** Friedenspark Cordillera del Cóndor Entlang einer historisch umstrittenen Grenze wurde ein gemeinsamer Friedenspark geschaffen. Damit verwandelte sich eine Konfliktzone in einen Raum für Dialog, Naturschutz und bilaterale Zusammenarbeit.
- **Grenzüberschreitendes Projekt:** Maloti Drakensberg (2007) Südafrika und Lesotho arbeiteten beim nachhaltigen Management gemeinsamer Bergressourcen zusammen und stärkten damit die Nachhaltigkeit der Region.
- **Indien und Pakistan:** Indus-Becken-Initiative (2021) Die beiden Staaten erneuerten Vereinbarungen zur gemeinsamen Verwaltung des Wasserflusses im Indus und belebten diplomatische Kanäle durch ihr gemeinsames Interesse an Umwelt- und Wassersicherheit neu.

Ein abschließender Hinweis: Umweltbezogene Friedensförderung ist ein (noch recht) neues Forschungs- und Praxisfeld. Wir laden sie ein, die neuesten Beispiele und Inspirationen zu entdecken, die in den vergangenen Jahren hinzugekommen sind. Oder nehmt diese Einladung zum Anlass, das Thema selbst in eure Trainings oder Praxis der Friedensförderung einzubringen.

Literaturverzeichnis

Common Ground / Environmental Peacebuilding Initiative. Nurturing an ecosystem for peace [White paper]. Common Ground.

Conca, K., & Dabelko, G. D. (Eds.). (2002). Environmental peacemaking. Woodrow Wilson Center Press & Johns Hopkins University Press.

Francis, D. (2017). Updated model on violence, transformation, and peace [Adapted diagram]. Referenced in Common Ground Environmental Peacebuilding materials.

Amadei, B. (2023). Navigating the complexity across the PSC-climate security nexus. Referenced in PSC Nexus materials. CRC Press.

Internal Displacement Monitoring Centre (IDMC). (2022). Global report on internal displacement. IDMC.
Matthew, R., Brown, O., & Jensen, D. (Eds.). (2009). From conflict to peacebuilding: The role of natural resources and the environment. UNEP.

UN Human Rights Council. (2018). Finding on climate displaced persons and refugee status. United Nations.

Environmental Peacebuilding

Aktivitäten



Schnellanalyse: Umwelt- und Sicherheitsanalyse

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Klimawandel, Konfliktanalyse, umweltbezogene Friedensförderung, Klima-Sicherheits-Nexus
- **Lernziele:**
 - die Verbindung zwischen Klimawandel, Konflikt und natürlicher Welt verstehen
 - einen realen oder lokalen Konflikt aus einer Klima-Sicherheits-Perspektive analysieren
 - zentrale Akteur*innen, Risiken und Vulnerabilitäten identifizieren, die unser Projekt der umweltbezogenen Friedensförderung beeinflussen können
 - mögliche Zukunftsszenarien und Reaktionen entwickeln, die für Friedensförderungsmaßnahmen nachhaltig sind
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 10-25 Teilnehmende
- **Dauer:** 60 - 90 min
- **Materialien:**
 - ausgedruckte Vorlage für eine schnelle Bewertung von Umwelt- und Sicherheitsrisiken
 - Flipcharts/Papier
 - Marker

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Bezug zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Frieden mit der Natur
- Umfassende Konfliktanalyse

2. Kurzbeschreibung

Dieser Workshop zeigt eine schnelle Umwelt- und Sicherheitsanalyse als praktischen Prozess. Die Teilnehmenden untersuchen einen realen oder lokalen Konflikt und bewerten, wie sich Folgen des Klimawandels mit sozialen, politischen, wirtschaftlichen und gemeinschaftlichen Faktoren überschneiden. Sie identifizieren Risiken, Akteur*innen und mögliche Zukunftsszenarien und stärken so ihre Fähigkeit, komplexe Umweltkonflikte zu analysieren und darauf zu reagieren sowie inklusive und nachhaltige Projekte zu entwickeln, die Umweltfolgen adressieren können.

3. Vorbereitung

- Drucken Sie die Fragen der schnellen Umwelt- und Sicherheitsrisikobewertung aus (siehe Punkt 6).
- Bitten Sie die Teilnehmenden im Voraus, über einen lokalen oder regionalen Konflikt nachzudenken.
- Bereiten Sie Flipcharts für die Gruppenarbeit vor.
- Optional: Stellen Sie einen Beispielfall bereit, falls es den Teilnehmenden schwerfällt, einen Konflikt zu finden. Wirkungsvoller ist es jedoch, an einem eigenen lokalen Fall zu arbeiten.

4. Durchführung

Schritt 1: Erklärung und Einführung in die Bewertung (10 Min.)

Erklären Sie die Verbindung zwischen Umwelt und Konflikt. Stellen Sie die schnelle Umwelt- und Sicherheitsrisikobewertung vor (Fragen etwa zu Konfliktgeschichte, Akteur*innen, Klimafolgen, Risiken usw.).

Schritt 2: Auswahl - Einzel- oder Gruppenarbeit (30-40 Min.)

Wenn Sie Einzelarbeit wählen:

- Geben Sie den Teilnehmenden 15-20 Minuten für ihre Bewertung.
- Bringen Sie die Teilnehmenden anschließend in Kleingruppen zusammen, damit sie ihre Bewertungen in weiteren 10-20 Minuten teilen.

Wenn Sie Gruppenarbeit wählen:

- Bringen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen von 2 bis 4 Personen zusammen.
- Jede Gruppe wählt einen Konflikt (lokal, regional oder global).

Hinweis

- Wählen Sie Einzelarbeit, wenn jede teilnehmende Person die Analyse selbst mit einem lokalen/regionalen Konflikt üben und zu vertieften Ergebnissen kommen soll.
- Wählen Sie Gruppenarbeit, wenn Sie Zusammenarbeit bei der Entwicklung einer Analyse fördern, weitere Stimmen und Kommentare einbeziehen, Feedback integrieren und das Instrument gemeinsam erproben möchten.

Alle Teilnehmenden bzw. Gruppen erstellen eine Bewertung, die Folgendes umfasst:

- zentrale Konfliktthemen und Akteur*innen
- Klimafolgen
- Vulnerabilitäten und Mechanismen
- konflikt sensible Bereiche
- Zukunftsszenarien (bestes / schlechtestes / wahrscheinlichstes)

Schritt 3: Gruppenpräsentationen (15-20 Min.)

Jede Gruppe stellt ihre Analyse und die wichtigsten Erkenntnisse vor.

Halten Sie die Präsentationen kurz oder bitten Sie die Gruppen, sich auf einen bestimmten Aspekt ihrer Analyse zu konzentrieren (z. B. Zukunftsszenarien oder mögliche Maßnahmen).

Schritt 4: Auswertung (10-20 Min.)

- Was hat euch in eurer Analyse überrascht? War die Bewertung leicht zu erstellen?
- Wie beeinflusst die Umwelt Konfliktdynamiken?
- Welche Rolle können Einzelpersonen oder Gemeinschaften spielen?
- Wie kann diese Analyse unsere Friedensförderungsmaßnahmen unterstützen?
- Kann sie in einem kurz- oder langfristigen Programm oder Training eingesetzt werden? Warum?
- Wie ist diese Aktivität mit den SDGs verbunden?

Schritt 5: Karte markieren (optional)

Bitten Sie die Teilnehmenden, auf einer Karte eine Nadel an dem Ort zu setzen, an dem ihr Konflikt stattgefunden hat, und einen Faden von dort zu ihrer erstellten Bewertung zu ziehen. So kann ein sehr künstlerisches und visuelles Poster der Konflikte und Bewertungen der Gruppe entstehen.

5. Tipps & Hinweise

- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, realistische und relevante Konflikte auszuwählen und sehr große oder laufende Konflikte möglichst zu vermeiden. Erinnern Sie daran, dass dies eine Erprobung und kein reales Arbeitsergebnis ist.
- Es kann Teilnehmenden schwerfallen, eine Konfliktsituation auszuwählen, besonders wenn sie es nicht gewohnt sind, Konflikte zu reflektieren. Manche bleiben möglicherweise hängen oder sind unsicher, was sie wählen sollen. Geben Sie genügend Zeit oder unterstützen Sie mit einem Beispiel.
- In Gruppen verbringen Teilnehmende oft zu viel Zeit damit, die Hintergrundgeschichte zu erzählen. Achten Sie während der Gruppenarbeit auf die Zeit, damit die Aufgabe nicht überfrachtet oder zerredet wird.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, über Antworten nachzudenken, nicht über perfekte Lösungen. Uns geht es um den Prozess, nicht um das Ergebnis.
- Erinnern Sie daran, dass Klima/Umwelt häufig ein Verstärker und nicht die alleinige Ursache eines Konflikts ist (wie im Theorieteil zum Schmetterlingseffekt in Syrien gezeigt).
- Erklären Sie abschließend, dass dies eine einfache schnelle Umwelt- und Sicherheitsanalyse ist, Friedensförderungsteams jedoch mit solchen Analysen arbeiten und diese Leitfragen nutzen, um Maßnahmen vor Ort zu entwickeln.

6. Weitere Informationen & Materialien

Schnelle Klima-Sicherheits-Risikobewertung in _____ [lokalen Ort ergänzen]

- Wie ist die Geschichte des Konflikts in diesem Gebiet?
- Was sind die zentralen Konfliktthemen und wie lange bestehen sie bereits?
- Welche Personengruppen sind beteiligt?

- Welche Themen (z. B. Kaste, Stamm, Berufszugehörigkeit, Zugang zu Ressourcen) trennen diese Gruppen, und was verbindet sie (z. B. gemeinsame kulturelle Praktiken, lokale Friedensinitiativen)?

- Was sind die wichtigsten Auswirkungen des Klimawandels?
- Wie werden Klimarisiken bewältigt?
- Welche Bewältigungsmechanismen gibt es?
- Wie ist das Verhältnis zwischen den von Konflikten betroffenen und den von Klimarisiken betroffenen Menschen?

- Wo liegen die konfliktbetroffenen Gebiete?
- Wo befinden sich klimasensible Gebiete?

- Verschärft sich der Konflikt zu bestimmten Zeiten oder in bestimmten Phasen (z. B. Tageszeit, Jahreszeit, während Wahlen oder religiösen Festen)?
- Sind diese Zeiträume mit Umweltproblemen verbunden?

- Was sind das beste, das schlechteste und das wahrscheinlichste Szenario für die Zukunft des Konflikts?

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Jorge Aguado Sánchez auf Grundlage des UNEP-Berichts „From Conflict to Peacebuilding: The Role of Natural Resources and the Environment“.

Mehr dazu:

- United Nations Environment Programme (UNEP). (2009). From Conflict to Peacebuilding: The Role of Natural Resources and the Environment. UNEP.



Willkommen in Kontanu!

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Klimamigration, Migration, Verständnis von Geopolitik
- **Lernziele:**
 - Situationen aus erster Hand erleben, die in einem durch Klimafolgen ausgelösten Konflikt entstehen können
 - die Komplexität der Suche nach Lösungen für Konflikte verstehen, die durch Ressourcenknappheit beeinflusst werden
 - Wege der Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Akteur*innen finden, einschließlich Gruppen, die gegeneinanderstehen
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 20 Teilnehmende
- **Dauer:** 60 - 90 min
- **Materialien:**
 - ausgedruckte Materialien
 - Aufkleber „Hallo, ich bin ...“ mit neuen Identitäten

Bezug zu den SDGs:

- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 15: Leben an Land
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Bezug zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Bewusstsein für bestehende Konflikte
- Interkulturalität und Vielfalt
- Frieden mit der Natur
- Konflikttransformation
- Konfliktsensibilität

2. Kurzbeschreibung

Willkommen im Gebiet von Kontanu! Diese interaktive Rollenspielsimulation versetzt die Teilnehmenden in ein fiktives Land, das mit klimabedingter Ressourcenknappheit und zunehmenden sozialen Spannungen konfrontiert ist. In Rollen unterschiedlicher Akteur*innen - etwa Regierungsvertreter*innen, lokaler Gemeinschaften oder von Fischer*innen/Landwirt*innen - erkunden sie die komplexen Verbindungen zwischen Klimawandel, Migration und Konflikt.

Mit Verhandlungskompetenzen müssen die Teilnehmenden Lösungen für eine wachsende Krise um den Zugang zu Wasser entwickeln und vorstellen und dabei politische, soziale und ökologische Herausforderungen berücksichtigen. Die Übung fördert kritisches Denken, Empathie und ein tieferes Verständnis dafür, wie Klimafolgen Konflikte antreiben können und kollektives Handeln erfordern.

3. Vorbereitung

Für diese Szenarioübung müssen mehrere Unterlagen für die Gruppen ausgedruckt werden. Sie enthalten die Figuren des Szenarios. Passen Sie die Dokumente gern so an, dass sie Ihr Training/Ihren Workshop bestmöglich unterstützen.

- Regierung von Kontanu
- traditionalistische Oppositionspartei gegen die Regierung von Kontanu
- internationale Organisation
- Regierung von Maki
- Jugendaktionsverein
- Landwirt*in
- Fischer*innen

Siehe Materialien in Abschnitt 6.

4. Durchführung

Schritt 1: Szenario vorstellen (5 Min.)

Du lebst in Kontanu, einem Land mit 25 Millionen Einwohner*innen. Die Wirtschaft basiert auf Landwirtschaft, Viehzucht und Fischerei. Eine der wichtigsten Ressourcen des Landes ist ein See im Osten, der mit dem Nachbarland Maki geteilt wird. In den letzten Jahren ist ein Teil der Bevölkerung im Osten nach Maki gezogen, um neue Möglichkeiten zu suchen.

In Kontanu sind die Gemeinschaften religiös geteilt: 60 % der Bevölkerung sind christlich, 40 % muslimisch.

In den vergangenen Jahren ließen steigende Temperaturen und ausbleibender Regen den Wasserstand des Sees drastisch sinken. In den letzten 50 Jahren hat er 95 % seiner Wasserfläche verloren.

In den letzten Monaten begannen Fischer*innen und Landwirt*innen um den Zugang zum Wasser des Sees zu kämpfen. Der Konflikt eskalierte gewaltsam; es gibt Berichte über vorsätzlich gelegte Brände an Häusern in verschiedenen Gemeinschaften.

Schritt 2: Gruppenarbeit und Einführung (10 Min.)

Bringen Sie die Teilnehmenden in Zweiergruppen zusammen. Bei einer großen Gruppe können jeweils drei Personen den Gruppen der Fischer*innen oder Landwirt*innen beitreten.

Geben Sie den Teilnehmenden das vorbereitete Dokument mit Informationen darüber, wen sie in diesem Szenario vertreten werden.

Schritt 3: Lösungen entwickeln (35-45 Min.)

Erklären Sie, dass die Gruppen 30 Minuten Zeit haben, drei Lösungen zu entwickeln. Am Ende präsentieren sie diese bei einer Konferenz der International World Organization (IWO) - einer offensichtlich fiktiven Organisation, die Sie auch anders nennen können. Sie müssen eine oder mehrere Sprecher*innen bestimmen.

Während die Gruppen untereinander und miteinander sprechen, können Sie:

- den Raum für die Weltkonferenz vorbereiten;
- die Herausforderungen im Szenario steigern: Steuern erhöhen, eine Klimakatastrophe ankündigen oder einen Putsch einführen, bei dem die Regierung von Kontanu ersetzt wird. Es gibt viele Möglichkeiten, Chaos in das Szenario zu bringen (wie im echten Leben).
- mit Ihrer aufgenommenen Stimme oder auch mit KI eine Radionachricht vorbereiten, um die Situation realistischer wirken zu lassen;
- beobachten, wie sich die Menschen verhalten, Notizen machen und wahrnehmen, was geschieht und was fehlt.

Schritt 4: Szenario abschließen (10-20 Min.)

Bitten Sie die Gruppen, ihre drei Lösungen auf der Weltkonferenz vorzustellen. Fordern Sie die Teilnehmenden anschließend auf, aus der Rolle herauszutreten.

Schritt 5: Auswertung (10-20 Min.)

- Haben euch die Lösungen überrascht? Entsprachen sie der Position der Person, die ihr gespielt habt?
- Wie viel Einfluss hattet ihr eurer Meinung nach in eurer Rolle auf das Ergebnis?
- Hat der Austausch mit anderen Personen oder Gruppen euren Ansatz oder eure Haltung zum Problem verändert?
- Wie leicht war es, euch mit eurer Rolle zu identifizieren? Warum oder warum nicht?
- Könnte eine solche Situation im wirklichen Leben entstehen? Fallen euch ähnliche Fälle ein?
- Wie würdet ihr reagieren, wenn dieser Fall in eurer Stadt/eurem Wohnort auftreten würde? Hat die Aktivität eure Haltung verändert?
- Was versteht ihr unter der Notwendigkeit, natürliche Ressourcen zu schützen?
- Kennt ihr historische oder aktuelle Fälle, in denen Ähnliches geschieht?
- Was denkt ihr über natürliche Ressourcen und Konflikt?
- Was denkt ihr über die Auswirkungen auf Gemeinschaften?
- Wie kann uns diese Übung helfen zu verstehen, wie wir in ähnlichen Situationen handeln können?

5. Tipps & Hinweise

- Schaffen Sie einen respektvollen Raum, da das Thema Konflikte und sensible Fragen berührt. Es können Personen dabei sein, die solche Situationen selbst erlebt haben oder traumasensibel reagieren. Wir empfehlen, die Teilnehmenden vorab über das Ziel des Workshops zu informieren.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich voll auf ihre Rollen einzulassen, erinnern Sie sie aber daran, während der Auswertung aus der Rolle her auszutreten. Dies kann durch Ausschütteln des Körpers oder einen kurzen Energizer unterstützt werden.
- Passen Sie die Komplexität an und bleiben Sie flexibel: Ergänzen Sie Ereignisse (z. B. Klimakatastrophen, politische Veränderungen), wenn die Gruppe bereit ist. Wenn Sie sehen, dass die Gruppe Schwierigkeiten hat, ist das Niveau bereits passend. Finden die Teilnehmenden zu schnell Lösungen, fügen Sie zusätzliche Komplexität hinzu.
- Beobachten Sie die Gruppendynamik und konzentrieren Sie sich auf den Prozess, nicht nur auf die abschließenden Lösungen. Ist die Gruppe sehr groß, ergänzen Sie eine besondere Karte für eine*n „internationale*n Beobachter*in“ und geben Sie sie einer Person.
- Ergänzen Sie Rollen oder entwickeln Sie neue, auch für sich selbst. Sie können etwa Generalsekretär*in der International World Organization (IWO) werden.
- Nutzen Sie die Auswertung, um die Aktivität mit realen Themen wie Klimawandel, Migration und Konflikt zu verbinden.
- Bezug zur Realität: Dieses Szenario ist von der Krise am Tschadsee und Ressourcenkonflikten zwischen Nigeria, Niger, Tschad und Kamerun inspiriert.

6. Weitere Informationen & Materialien

Handouts

● Regierung von Kontanu

Regierung von Kontanu: Ihr seid sehr besorgt über die schlechte öffentliche Wahrnehmung, die dieser Konflikt um den See verursacht, und möchtet internationale Organisationen dafür gewinnen, Mittel in seine Lösung zu investieren. Ihr selbst habt kein Budget für dieses Thema, da andere Angelegenheiten im Land Priorität haben.

Ihr wurdet zu einem 30-minütigen Treffen einberufen. Dort könnt ihr Vertreter*innen folgender Gruppen begegnen:

- Fischer*innen
- Landwirt*innen
- Oppositionspartei
- internationale Organisation
- Jugendaktionsverein
- Regierung von Maki

In der Regel müsst ihr drei Lösungen für den Konflikt am See finden.

● Traditionalistische Oppositionspartei gegen die Regierung

Traditionalistische Oppositionspartei: Ihr vertretet die politische Partei von Kontanu, die bis vor drei Jahren an der Macht war. Damals war die Situation weniger gewaltsam, und heute nutzt ihr jedes Argument, um die Regierung entschieden zu kritisieren. Ihr glaubt, dass der Konflikt zwischen Fischer*innen und Landwirt*innen religiöse und identitätsbezogene Ursachen hat und Wasser nur als Vorwand für Gewalt dient. Ihr findet, dass die Familien der Fischer*innen und Landwirt*innen bereits privilegiert sind, weil sie von den Ressourcen des Sees leben können, und nationale Ressourcen nicht für ihren eigenen Vorteil beanspruchen sollten.

Ihr wurdet zu einem 30-minütigen Treffen einberufen. Dort könnt ihr Vertreter*innen folgender Gruppen begegnen: -

- Fischer*innen
- Oppositionspartei
- internationale Organisation
- Jugendaktionsverein
- Regierung von Maki
- Regierung von Kontanu

In der Regel müsst ihr drei Lösungen für den Konflikt am See finden.

● Internationale Organisation

Vertreter*in der internationalen Organisation: Eure Organisation hat ein Büro in der Hauptstadt von Kontanu und führt Aktivitäten mit der lokalen Gemeinschaft durch. Ihr kennt den Konflikt und seine Eskalation, verfügt aber nur über geringe Mittel. Selbst mit mehr Geld ist unklar, ob das Mandat eurer Organisation Interventionen in diesem Konflikt erlaubt. Ihr möchtet die Regierung um zusätzliche Mittel bitten; zugleich seht ihr euch als internationale Instanz moralisch dazu verpflichtet, zwischen Fischer*innen und Landwirt*innen zu vermitteln.

Ihr wurdet zu einem 30-minütigen Treffen einberufen. Dort könnt ihr Vertreter*innen folgender Gruppen begegnen:

- Fischer*innen
- Landwirt*innen
- Oppositionspartei
- Jugendaktionsverein
- Regierung von Maki
- Regierung von Kontanu

In der Regel müsst ihr drei Lösungen für den Konflikt am See finden.

● Regierung von Maki

Regierung von Maki: Ihr habt bereits zugestimmt, einige Tausend Migrant*innen aus Kontanu aufzunehmen. Doch Beschwerden eurer Bürger*innen beunruhigen euch sehr: Sie fürchten, dass Menschen aus Kontanu ihnen Arbeitsplätze wegnehmen und Gewalt nach Maki bringen könnten. Ihr sorgt euch außerdem um euren Sitz bei den nächsten Gemeinderatswahlen und möchtet den Bürger*innen zeigen, dass ihr sie vor äußeren Gefahren schützt.

Ihr wurdet zu einem 30-minütigen Treffen einberufen. Dort könnt ihr Vertreter*innen folgender Gruppen begegnen:

- Fischer*innen
- Landwirt*innen
- Oppositionspartei
- internationale Organisation
- Jugendaktionsverein
- Regierung von Kontanu

In der Regel müsst ihr drei Lösungen für den Konflikt am See finden.



● Jugendaktionsverein

Mitglieder des Jugendaktionsvereins in Kontanu: Eure Gruppe wurde gegründet, um einige der größten Probleme rund um den See in Kontanu anzugehen. Ihr schlagt verschiedene Lösungen für die eskalierende Gewalt vor und setzt euch politisch dafür ein, darunter auch Emissionssenkungen. Ihr habt jedoch das Gefühl, dass Entscheidungsträger*innen eure Stimme ignorieren. Ihr befürchtet außerdem, dass andere soziale Probleme von der Regierung vernachlässigt werden könnten, wenn sie zur Lösung des Konflikts um den See beitragen muss. Zusätzlich wurde das Jugendbudget in den vergangenen fünf Jahren so stark gekürzt, dass es für euch sehr schwierig ist, Mittel von der Regierung Kontanus zu erhalten.

Ihr wurdet zu einem 30-minütigen Treffen einberufen. Dort könnt ihr Vertreter*innen folgender Gruppen begegnen:

- Fischer*innen
- Landwirt*innen
- Oppositionspartei
- internationale Organisation
- Regierung von Maki
- Regierung von Kontanu

In der Regel müsst ihr drei Lösungen für den Konflikt am See finden.

● **Landwirt*in**

Landwirt*innen von Kontanu: Ihr seid besorgt über den Konflikt und seine Auswirkungen auf eure Landwirtschaft. Eure Familie lebt seit Generationen am See, doch einige Familienmitglieder sind bereits in das Nachbarland Maki gezogen. Ihr wisst nicht, wie die Situation gelöst werden kann, möchtet aber die Gewalt beenden.

Ihr wurdet zu einem 30-minütigen Treffen einberufen. Dort könnt ihr Vertreter*innen folgender Gruppen begegnen:

- Fischer*innen
- Oppositionspartei
- internationale Organisation
- Jugendaktionsverein
- Regierung von Maki
- Regierung von Kontanu

In der Regel müsst ihr drei Lösungen für den Konflikt am See finden.

● Fischer*innen

Fischer*innen von Kontanu: Ihr seid besorgt über den Konflikt und seine Auswirkungen auf die Fischerei. Eure Familie lebt seit Generationen am See, doch einige Familienmitglieder sind bereits in das Nachbarland Maki gezogen. Ihr wisst nicht, wie die Situation gelöst werden kann, möchtet aber die Gewalt beenden.

Ihr wurdet zu einem 30-minütigen Treffen einberufen. Dort könnt ihr Vertreter*innen folgender Gruppen begegnen:

- Fischer*innen
- Landwirt*innen
- Oppositionspartei
- internationale Organisation
- Jugendaktionsverein
- Regierung von Maki
- Regierung von Kontanu

In der Regel müsst ihr drei Lösungen für den Konflikt am See finden.

7. Weiterlesen & Quellen

**Quelle: entwickelt von Jorge Aguado Sánchez
(Co.Wonders) mit Unterstützung von Sarian Jarosz.**

Utopie für nachhaltige Träume

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Aktivismus, umweltbezogene Friedensförderung, Zukunftsgestaltung und strategisches Handeln
- **Lernziele:**
 - eine inspirierende Vision von Erfolg (Utopie) für ein soziales oder ökologisches Thema/einen Konflikt entwickeln
 - kreatives und kritisches Denken durch eine imaginative Übung stärken
 - verstehen, wie langfristige Visionen in konkrete Handlungsschritte übersetzt werden können
 - die eigene Rolle als Akteur*in des Wandels in der umweltbezogenen Friedensförderung reflektieren
 - Motivation (zum Träumen!) und Engagement für nachhaltige Aktivismusprozesse steigern
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 10-30 Personen
- **Dauer:** 90-120 min
- **Materialien:**
 - Papier (A4)
 - Marker oder bunte Stifte
 - Haftnotizen (optional)
 - Klebeband (optional)

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Bezug zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Bewusstsein für bestehende Konflikte
- Frieden mit der Natur
- Friedensadvocacy
- Strategien für Frieden
- Konfliktanalyse
- Konflikttransformation

2. Kurzbeschreibung

Es ist Zeit, von der Zukunft zu träumen. Ja, zu träumen! Dieser Workshop lädt die Teilnehmenden ein, Aktivismus durch Vorstellungskraft und Kreativität zu erkunden. Indem sie eine „utopische“ Zukunft entwerfen, in der ihr Konflikt gelöst ist, werden sie dazu angeregt, über bestehende Grenzen hinauszudenken. Mit dieser angeleiteten Einheit können sie ihre Vision in konkrete Schritte übersetzen und einen Weg vom Träumen zum Handeln entwickeln.

3. Vorbereitung

- Schaffen Sie eine ruhige Umgebung, die Kreativität und Offenheit fördert. Ein „kreativer Energizer“ kann helfen, die eigene Kreativität zu aktivieren.
- Stellen Sie unterschiedliche Materialien zum Zeichnen, Malen und Schreiben bereit.
- Bereiten Sie drei Flipcharts mit dem Prozess vor, da es für manche Menschen schwierig sein kann, sich die notwendigen Schritte vorzustellen.

4. Durchführung

Schritt 1: Thema auswählen (5 Min.)

Erklären Sie zu Beginn Ziel und Zweck des Workshops: eine utopische Zukunft zu entwerfen, um kreative und nachhaltige Handlungswege zu entwickeln. Sagen Sie außerdem, dass individuell gearbeitet wird und Ergebnisse nur geteilt werden müssen, wenn die Teilnehmenden dies möchten. Niemand muss sich also darum sorgen, etwas „perfekt“ zu machen.

Bitten Sie die Teilnehmenden, an ein Thema zu denken, an dem sie bereits arbeiten oder an dem sie für diese Übung gern arbeiten würden.

Tip: Sie können dasselbe Thema verwenden wie bei der schnellen Klima-Sicherheitsanalyse.

Schritt 2: Den ERFOLG vorstellen (15 Min.)

Die Teilnehmenden stellen sich das bestmögliche Szenario vor, in dem alles perfekt läuft:

- unbegrenzte Finanzierung
- unzählige Freiwillige, die helfen
- gesellschaftliche und politische Unterstützung
- alles läuft zu euren Gunsten

Reflektiert über diese Frage:
Wie sieht Erfolg aus?

Bitten Sie die Teilnehmenden, ein Blatt Papier zu nehmen und dieses Erfolgsszenario aufzuschreiben/zu zeichnen.

Schritt 3: Die Utopie erweitern (10-15 Min.)

Sagen Sie den Teilnehmenden nun, dass alles, was sie sich vorgestellt haben, eingetreten ist (Glückwunsch!). Laden Sie sie ein, diesen Moment zu genießen, sich zu entspannen und die süße Luft des Erfolgs einzusatmen.

Bitten Sie sie anschließend, zu ihrem imaginären Szenario zurückzukehren und sich zu fragen: „Was würdest du als Nächstes tun, nachdem du diesen Erfolg erreicht hast?“

Kündigen Sie nach 3-5 Minuten an, dass diese letzte Frage mindestens fünfmal wiederholt werden soll. Die Teilnehmenden machen weiter, bis sie einen Punkt erreichen, an dem keine weiteren Erfolge möglich sind und nichts mehr zu tun bleibt.

Schritt 4: Dieses Szenario erleben - kurze Traumreise (10 Min.)

Die Teilnehmenden stellen sich vor, in dieser utopischen Welt zu leben:

- Wenn du dein Haus oder deine Wohnung verlässt, was siehst du?
- Was tun die Menschen? Wie leben sie?
- Wenn du herumgehst, was hörst, riechst und fühlst du?

Bitten Sie die Teilnehmenden, das Gesehene zu ihrer Beschreibung hinzuzufügen.

Wenn sie fertig sind, sagen Sie Folgendes:

**So sieht Gewinnen aus.
Dafür kämpfst du.**

Dafür stehst du jeden Morgen auf, um dich der anspruchsvollen Arbeit zu stellen, die umweltbezogene Friedensförderung verlangt.

Und genau das wird auch andere motivieren, sich dir anzuschließen.

Erinnere dich an diesen Erfolg.

Erinnere dich an deine Utopie.

Schritt 5: Von der Utopie zum Handeln (30-50 Min.)

Bitten Sie die Teilnehmenden, ein A4-Blatt zu nehmen und über das Thema nachzudenken, an dem sie im Bereich umweltbezogener Friedensförderung arbeiten möchten.

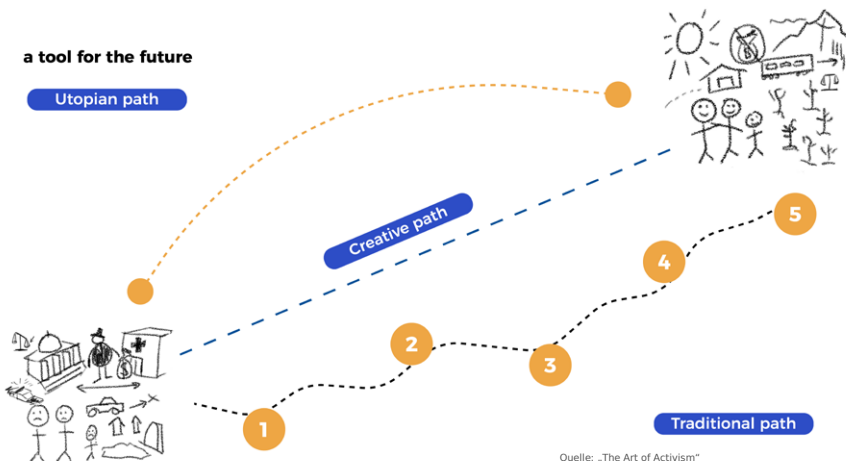
Nun zeichnen die Teilnehmenden:

- die aktuelle Situation (unten links auf der Seite)
- ihre Utopie (oben rechts auf der Seite)
- einen Weg zwischen beiden und die wichtigsten Schritte, die nötig sind, um diese Vision zu erreichen.



Laden Sie die Teilnehmenden ein, verschiedene Wege einzuzichnen:

- der traditionelle Weg: der naheliegende Weg mit bürokratischen Schritten, Gesprächen mit NGOs und Politiker*innen zur Unterstützung, Fundraising ...
- der utopische Weg: hier kann alles geschehen, es gibt keine Grenzen, alles ist möglich!
- der kreative Weg (in der Mitte): eine Mischung aus traditionellem und utopischem Weg, auf dem Träume möglich sind, wir aber mit einem Fuß auf der Erde bleiben. Das ist der Weg, um Dinge zu verändern!



Schritt 6: Auswertung (10-20 Min.)

- Wie war dieser Prozess des Träumens und des Glaubens an eure Utopie?
- Was hat euch an eurer utopischen Vision am meisten motiviert?
- Was hat euch während der Übung überrascht?
- Welche Schritte erscheinen kurzfristig realistisch? Und langfristig?
- Wie hängt dies mit umweltbezogener Friedensförderung zusammen? Wie können wir es beim Aufbau unserer Projekte und für deren Nachhaltigkeit nutzen?
- Welche konkrete Handlung könnt ihr nach diesem Workshop umsetzen?

4. Hinweise & Tipps

- Manche Teilnehmende haben möglicherweise Schwierigkeiten mit Vorstellungskraft und Zeichnen. Ermutigen Sie sie, in ihrem eigenen Tempo und ohne Druck zu arbeiten (besonders in Schritt 3 und 6).
- Betonen Sie, dass es keine „falschen“ Visionen gibt. Sie können die Komplexität an die Gruppe anpassen (jüngere vs. erfahrene Teilnehmende).
- Sie können den Workshop je nach Bedarf kürzer oder länger gestalten.
- Der Workshop eignet sich besonders für die letzten Tage eines Trainings oder einer Gruppenarbeit, da er einen idealen Einstieg in Projektentwicklung/-design bietet.
- Wir laden ausdrücklich dazu ein, das Quellenbuch „The Art of Activism“ zu lesen und Kreativität in Räume der Friedensförderung zu bringen.

Anmerkung des Autors: Falls jemand fragt, warum dieser Workshop wichtig ist, ist die Antwort einfach: Nach vielen Jahren der Arbeit in Umwelt-NGOs und Stiftungen fehlt Menschen und Aktivist*innen vor allem eines - das Träumen. Wenn wir nicht mehr von einer besseren Zukunft träumen und nicht gemeinsam daran arbeiten, sie Wirklichkeit werden zu lassen, verlieren Projekte, die die Welt verändern wollen, Motivation und Nachhaltigkeit. Ich lade euch ein, eure Utopie niemals verblassen zu lassen. Sie ist das, was euch wirklich antreibt.

5. Weitere Informationen & Materialien

Duncombe, Stephen, and Steve Lambert. *The Art of Activism: Your All-Purpose Guide to Making the Impossible Possible*. New York: OR Books, 2021.



6. Mehr dazu & Quellen

Quelle: adaptiert von Jorge Aguado Sánchez aus „The Art of Activism“ von Stephen Duncombe und Steve Lambert

Mehr dazu:

- Claey, Gregory. (2022). “Utopianism for a Dying Planet.” LSE European Politics Blog, blogs.lse.ac.uk/euoppblog/2022/09/20/utopianism-for-a-dying-planet/.
- Hedrén, J., and Linnér, B.O. (2009). “Utopian Thought and the Politics of Sustainable Development.” *Futures*, vol. 41, no. 4 pp. 210-219.
- re.generation & Walmsley, T. (2023). “The Case for Utopia: Why Radical Imagining Is Some of the Most Important Work We Can Do.” *Down to Earth*.

Environmental peacebuilding: Checkliste

Wie können Ihre Aktivitäten mit umweltbezogener Friedensförderung im Einklang stehen? Prüfen Sie, ob Ihre Aktivität:

- ☐ den Teilnehmenden hilft zu verstehen, wie Konflikt, Frieden und die natürliche Welt miteinander verbunden sind.
- ☐ offene Räume wie Parks, Wälder, Flüsse, Strände oder andere Orte für Aktivitäten nutzt und Teilnehmende mit der natürlichen Welt verbindet.
- ☐ die Teilnehmenden dabei unterstützt, über den sichtbaren Konflikt oder die Situation hinauszublicken und Zusammenhänge, historischen Kontext sowie Macht- und Geschlechterdynamiken zu untersuchen.
- ☐ auf einer Kontextanalyse basiert und berücksichtigt, wie die Aktivität selbst Teil des Kontexts werden kann, in dem sie stattfindet.
- ☐ unterschiedliche Perspektiven, gelebte Erfahrungen und Bedürfnisse auf sinnvolle Weise einbezieht und willkommen heißt – insbesondere jene von Gemeinschaften aus dem Globalen Süden und indigenen Völkern.
- ☐ lokale Umweltprobleme bei Gestaltung, Umsetzung, Reflexion und Auswertung der Aktivität berücksichtigt und integriert.
- ☐ reflektiert, wie Umweltprobleme Menschen je nach Hintergrund und Lebenssituation unterschiedlich betreffen.
- ☐ gemeinsame Verantwortung für natürliche Ressourcen einschließlich Tier- und Pflanzenwelt fördert.
- ☐ Beispiele guter Praxis aus dem Feld zeigt und dadurch Neugier und positive Wirkung umweltbezogener Friedensförderungsprogramme stärkt.

- ☐ berücksichtigt die Umweltauswirkungen der Aktivität selbst, einschließlich Abfall, Transport, Materialien, Recycling, Energieverbrauch, eingesetzter menschlicher oder natürlicher Ressourcen sowie Privilegien oder Barrieren, die mit der Teilnahme verbunden sind.
- ☐ ermutigt Teilnehmende, an eine utopische Zukunft zu glauben, von der aus ein kreativer Weg zwischen traditionellen und utopischen Lösungen entwickelt werden kann.



Konfliktsensibilität:

Konzept



Konfliktsensibilität verstehen

Warum ist Konfliktsensibilität mehr als Arbeit in einem Konfliktgebiet?

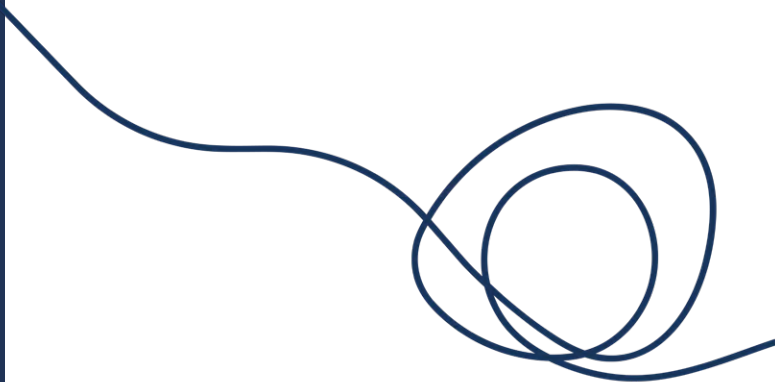
Jeder Kontext, in dem wir arbeiten, ist ein konfliktsensibler Kontext. In jeder Situation beeinflusst die Art, wie wir sprechen und handeln, die Menschen und die Umwelt um uns herum. Häufig sind diese Auswirkungen klein und haben keine größeren Folgen. Manchmal können unsere Handlungen jedoch unbeabsichtigt Schaden verursachen. Das ist besonders wahrscheinlich in Situationen, die wir nicht vollständig verstehen, etwa wenn wir einen uns unbekannten Ort besuchen oder dort arbeiten. Noch wichtiger wird dies in Kontexten, die unterschiedliche Formen von Gewalt oder Konflikt erlebt haben oder weiterhin erleben. Dort können selbst Handlungen, die helfen oder positive Veränderungen bewirken sollen, unbeabsichtigte negative Folgen haben. Unabhängig von Form oder Ausmaß von Gewalt und Konflikt gilt daher wie zu Beginn gesagt: Jeder Kontext, in dem wir arbeiten, ist ein konfliktsensibler Kontext.

Dies kann auf der Ebene einzelner Personen geschehen, aber auch in der Arbeit von Organisationen wie:

- Jugendorganisationen;
- humanitären Organisationen;
- Entwicklungsorganisationen;
- Nichtregierungsorganisationen;
- Bildungseinrichtungen;
- Regierungen;
- Religionsgemeinschaften und ähnlichen Akteur*innen.

Viele dieser Akteur*innen wollen die Lebensbedingungen von Menschen verbessern, Hilfe leisten oder Gemeinschaften in schwierigen Situationen unterstützen. Wenn der breitere Konfliktkontext jedoch nicht berücksichtigt wird, können selbst gut gemeinte Aktivitäten unbeabsichtigt Spannungen zwischen Gruppen verstärken, bestehende Ungleichheiten vertiefen oder Schaden verursachen.

Hier wird das Konzept der Konfliktsensibilität wichtig.



Konfliktsensibilität bezeichnet:

- **die Fähigkeit, den Kontext zu verstehen, in dem ein Konflikt stattfindet;**
- **die Fähigkeiten, zu erkennen, wie unsere Handlungen oder Interventionen mit diesem Kontext zusammenwirken können;**
- **die Kompetenzen, unser Handeln so anzupassen, dass negative Auswirkungen minimiert und positive Effekte maximiert werden.**

Einfach gesagt bedeutet Konfliktsensibilität, sich bewusst zu sein, dass wir Beziehungen zwischen Gruppen beeinflussen können, und darauf zu achten, bestehende Spannungen durch unser Handeln nicht zu verschärfen. Zugleich versuchen konflikt sensible Ansätze, wo immer möglich konstruktivere Beziehungen zu unterstützen.

Konfliktsensibilität ermutigt Einzelpersonen und Organisationen, die möglichen Auswirkungen ihrer Arbeit sorgfältig zu reflektieren. Fragen wie:

- **Wer profitiert von dieser Aktivität?**
- **Wer könnte unbeabsichtigt ausgeschlossen werden?**
- **Wie könnten unterschiedliche Gruppen diese Initiative wahrnehmen?**

können Risiken sichtbar machen, die sonst unbemerkt blieben. Werden solche Fragen früh berücksichtigt, lassen sich Aktivitäten leichter so gestalten und umsetzen, dass das Schadensrisiko sinkt und inklusivere Ergebnisse unterstützt werden.

In diesem Zusammenhang ist die Idee des „Do No Harm“ zu einem wichtigen Bezugspunkt vieler humanitärer, entwicklungspolitischer und friedensfördernder Initiativen geworden. Der Ansatz zeigt, wie gut gemeinte Interventionen bestehende Trennlinien oder Ungleichheiten verstärken können, wenn Konfliktodynamiken nicht berücksichtigt werden. Praktiker*innen werden dazu angeregt zu prüfen, wie ihr Handeln Beziehungen zwischen Gruppen beeinflussen könnte, und ihre Ansätze so anzupassen, dass unbeabsichtigte negative Folgen minimiert werden. Obwohl Do No Harm eng mit Konfliktsensibilität verbunden ist, sind beide Konzepte nicht identisch. Do No Harm konzentriert sich vor allem darauf, unbeabsichtigte negative Folgen zu vermeiden und sicherzustellen, dass Interventionen bestehende Spannungen nicht verschärfen. Konfliktsensibilität baut darauf auf, geht aber weiter. Neben der Vermeidung von Schaden

ermutigt Konfliktsensibilität Einzelpersonen und Organisationen dazu, darüber nachzudenken, wie ihr Handeln positive Beziehungen, Zusammenarbeit und Vertrauen zwischen Gruppen fördern kann.

Mit anderen Worten: Konfliktsensibilität bedeutet nicht nur, negative Auswirkungen zu vermeiden, sondern auch Möglichkeiten zu erkennen, zu konstruieren und friedlicheren Interaktionen beizutragen.

Verschiedene Ebenen der Konfliktsensibilität

Konfliktsensibilität kann auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen verstanden und angewendet werden. Die Grundidee - sich bewusst zu sein, wie unser Handeln Konfliktdynamiken beeinflussen kann - bleibt gleich, doch ihre praktische Umsetzung kann je nach Kontext unterschiedlich aussehen. Einzelpersonen, Gemeinschaften, Organisationen und Institutionen prägen Beziehungen und soziale Umfelder. Deshalb ist Konfliktsensibilität nicht nur für große Programme oder internationale Interventionen relevant, sondern ebenso für alltägliche Interaktionen und lokale Initiativen.

Ein hilfreicher Zugang besteht darin, Konfliktsensibilität anhand zweier Dimensionen zu betrachten. Die erste ist die Ebene der Interaktion, also die Ebene, auf der Handlungen stattfinden: persönlich, gemeinschaftlich oder strukturell. Die zweite ist die Tiefe des Engagements, die beschreibt, wie aktiv Konfliktsensibilität angewendet wird.

- **BEWUSSTSEIN** - Auf einer grundlegenden Ebene werden Menschen zunächst auf Konfliktdynamiken aufmerksam.
- **ANALYSE UND REFLEXION** - Bei vertiefter Auseinandersetzung analysieren sie diese Dynamiken genauer und passen ihr Verhalten oder ihre Initiativen entsprechend an.
- **ANPASSUNG** - In manchen Fällen können Handlungen sogar positiv zum Aufbau von Vertrauen und Zusammenarbeit zwischen Gruppen beitragen.

Die Betrachtung dieser beiden Dimensionen verdeutlicht, wie sich Bewusstsein und verantwortungsvolles Handeln von der individuellen Ebene nach außen hin zu breiteren gesellschaftlichen Strukturen entwickeln können.

Die persönliche Ebene

Die persönliche Ebene bezieht sich auf Haltungen, Verhaltensweisen und Entscheidungen einzelner Menschen. Alle interagieren im Alltag mit anderen - im beruflichen Umfeld, in Bildungskontexten, bei Gemeinschaftsaktivitäten oder in informellen sozialen Situationen. Diese Interaktionen mögen klein erscheinen, können aber beeinflussen, wie Menschen einander wahrnehmen und wie sich Beziehungen zwischen Gruppen entwickeln.

Auf der grundlegendsten Ebene beginnt Konfliktsensibilität - im persönlichen Bereich mit

- **BEWUSSTSEIN** - Menschen erkennen, dass in ihrem Lebens- oder Arbeitsumfeld Konflikte bestehen können und dass andere unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven und Sensibilitäten in Bezug auf diese Konflikte mitbringen. Dieses Bewusstsein regt dazu an, auf die eigene Sprache, eigene Annahmen und die Art der Kommunikation mit anderen zu achten.

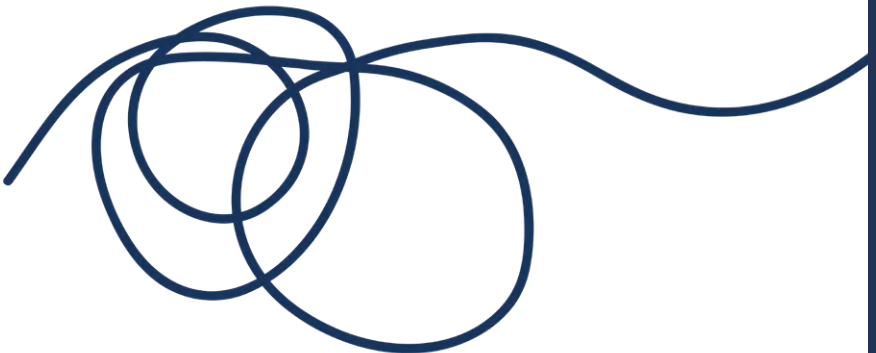
Eine vertiefte Auseinandersetzung umfasst

- **ANALYSE UND REFLEXION** - Menschen denken sorgfältiger über den sozialen und historischen Kontext um sie herum nach. Sie reflektieren etwa: Warum könnten bestimmte Themen für manche Menschen sensibel sein? Wie können historische Erfahrungen beeinflussen, wie Gruppen einander wahrnehmen? Welche Rolle spielen Stereotype, Ungleichheiten oder Machtunterschiede in Interaktionen? Eine solche Reflexion hilft, die Komplexität sozialer Beziehungen besser zu verstehen.

Auf der tiefsten Ebene der Auseinandersetzung bewegen sich Einzelpersonen hin zu

- **ANPASSUNG** - sie verändern/passen ihr Verhalten auf Grundlage dieses Verständnisses an. Sie versuchen möglicherweise aktiv, respektvoll und inklusiv zu kommunizieren, Dialog zwischen unterschiedlichen Perspektiven zu fördern und bei Spannungen umsichtig zu reagieren. Sie können auch schädliche Stereotype oder ausgrenzendes Verhalten hinterfragen, wenn sie ihnen begegnen. So können persönliches Bewusstsein und Reflexion in alltägliches Handeln übersetzt werden, das zu konstruktiveren Interaktionen beiträgt.

Auch wenn diese individuellen Handlungen klein erscheinen, können sie das breitere soziale Umfeld wesentlich beeinflussen. Wenn Menschen Empathie praktizieren, anderen zuhören und respektvoll kommunizieren, schaffen sie Räume, in denen Vertrauen und Verständnis wachsen können.



Die Gemeinschaftsebene

Die Gemeinschaftsebene bezieht sich auf Interaktionen zwischen Gruppen und die kollektiven Umfeld, in denen sie leben, arbeiten oder lernen. Gemeinschaften können Nachbarschaften, Arbeitsplätze, Schulen, Organisationen, Jugendclubs oder Netzwerke zivilgesellschaftlicher Gruppen umfassen. Auf dieser Ebene sind Beziehungen zwischen unterschiedlichen Gruppen besonders wichtig.

- **BEWUSSTSEIN** - Auf dieser Ebene erkennen Mitglieder von Gemeinschaften und Organisationen, dass unterschiedliche Gruppen unterschiedliche Erfahrungen, Interessen und Perspektiven haben können. Sie erkennen an, dass Spannungen zwischen Gruppen bestehen können und dass Aktivitäten in der Gemeinschaft ihre Beziehungen beeinflussen können.
- **ANALYSE UND REFLEXION** - Gemeinschaften analysieren Beziehungen und Dynamiken zwischen Gruppen genauer. Dazu kann gehören, zu identifizieren, welche Gruppen häufig miteinander interagieren, wo Spannungen bestehen und welche Faktoren Missverständnisse oder Misstrauen fördern. Sie können auch betrachten, wie der Zugang zu Ressourcen, Möglichkeiten oder Entscheidungsprozessen zwischen verschiedenen Gruppen verteilt ist.
- **ANPASSUNG** - Auf dieser Ebene können Gemeinschaften ihr gemeinsames Handeln anpassen, um Inklusion und Zusammenarbeit zu stärken. Initiativen können so gestaltet werden, dass unterschiedliche Gruppen vertreten sind und teilnehmen können. Dialogaktivitäten können Räume schaffen, in denen Menschen den Perspektiven anderer zuhören. Bei Entscheidungen über Projekte, Partnerschaften oder gemeinsame Ressourcen kann berücksichtigt werden, wie verschiedene Gruppen betroffen sind.

Konfliktsensibilität auf Gemeinschaftsebene kann zudem sicherstellen, dass Aktivitäten zum Nutzen der Gemeinschaft bestehende Trennlinien nicht unbeabsichtigt verstärken. Durch Aufmerksamkeit für Inklusion und Beteiligung können Gemeinschaften Initiativen schaffen, die Beziehungen stärken statt Spannungen zu vertiefen. Wenn Gemeinschaften konflikt sensible Ansätze aktiv anwenden, werden sie häufig zu Räumen, in denen Menschen lernen, über Unterschiede hinweg zusammenzuarbeiten. Dies kann sozialen Zusammenhalt und Resilienz gegenüber zukünftigen Herausforderungen stärken.

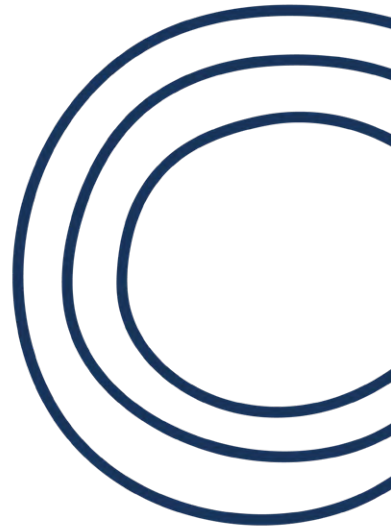
Die strukturelle Ebene

Die strukturelle Ebene bezieht sich auf breitere Systeme, Institutionen und Politiken, die prägen, wie Gesellschaften funktionieren. Dazu gehören staatliche Institutionen, öffentliche Politik, Rechtssysteme, Bildungssysteme und die Art, wie Organisationen Programme gestalten und umsetzen. Entscheidungen auf dieser Ebene können viele Menschen beeinflussen und langfristige Auswirkungen auf soziale Beziehungen haben.

- **BEWUSSTSEIN** - Institutionen und Organisationen erkennen, dass ihre Politiken, Programme und Ressourcenverteilungen bestehende Spannungen oder Ungleichheiten beeinflussen können. Entwicklungsprogramme, humanitäre Hilfe oder groß angelegte soziale Initiativen können beispielsweise unbeabsichtigt das Gleichgewicht zwischen Gruppen verändern, wenn Konflikt dynamiken nicht berücksichtigt werden.
- **ANALYSE UND REFLEXION** - Eine vertiefte Auseinandersetzung umfasst die Analyse, wie Politiken oder Programme mit dem breiteren Konfliktumfeld zusammenwirken. Institutionen können Konfliktanalysen durchführen, um beteiligte Akteur*innen, bestehende Missstände und mögliche Auswirkungen von Interventionen auf Beziehungen zwischen Gruppen besser zu verstehen. Dies hilft Entscheidungsträger*innen, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen.

- **ANPASSUNG** - Auf der tiefsten Ebene passen Institutionen Politiken, Strategien und Programme an, um Schaden zu minimieren und inklusivere Ergebnisse zu fördern. Dazu kann gehören, Vorteile fair zu verteilen, verschiedene Gemeinschaften in Entscheidungsprozesse einzubeziehen und zu vertreten oder Programme anzupassen, wenn unbeabsichtigte negative Auswirkungen erkannt werden.

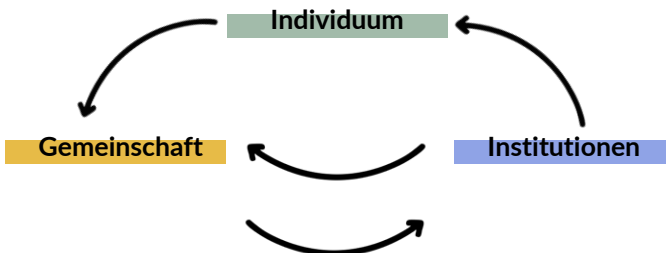
Konfliktsensibilität auf struktureller Ebene ist besonders wichtig, weil politische und institutionelle Entscheidungen oft das Umfeld prägen, in dem Einzelpersonen und Gemeinschaften handeln. Konfliktsensible Institutionen können Systeme fördern, die Zusammenarbeit, Fairness und Dialog unterstützen, statt Trennlinien zu verstärken.



Die Ebenen zusammenführen

Obwohl die drei Ebenen - persönlich, gemeinschaftlich und strukturell - getrennt beschrieben werden können, sind sie in der Realität eng miteinander verbunden. Veränderungen auf einer Ebene beeinflussen häufig die anderen. Menschen, die respektvoll kommunizieren, können inklusivere Interaktionen in Gemeinschaften fördern. Gemeinschaften, die Dialog und Zusammenarbeit stärken, können beeinflussen, wie Organisationen Programme gestalten. Gleichzeitig können Institutionen durch inklusive Politiken Bedingungen schaffen, die positive Interaktionen auf Gemeinschafts- und persönlicher Ebene unterstützen.

Konfliktsensibilität auf diesen verschiedenen Ebenen zeigt, dass der Aufbau friedlicherer und kooperativerer Gesellschaften eine gemeinsame Verantwortung ist. Einzelpersonen, Gemeinschaften, Organisationen und Institutionen haben jeweils eine Rolle. Indem Akteur*innen Konfliktdynamiken wahrnehmen, die Auswirkungen ihres Handelns auf Beziehungen reflektieren und Verhalten sowie Initiativen entsprechend anpassen, können sie Spannungen verringern und konstruktive soziale Interaktion stärken. Das Erkennen dieser miteinander verbundenen Ebenen bereitet außerdem spezifischere Ansätze vor, darunter konfliktsensible Praxis in Bereichen wie Bildung.



Verschiedene Ebenen der Konfliktsensibilität

*„I felt it shelter to speak to you.“
Emily Dickinson*

Wann immer wir Gewalt, Vorurteile, Ungerechtigkeit oder Ungleichheit im Alltag thematisieren - und umso mehr in der Rolle als pädagogische Fachkraft -, meinen wir es selbstverständlich gut. Gerade dann ist es besonders wichtig, sich bewusst zu sein, wie unser Handeln in vielfältigen, teils nicht offensichtlichen fragilen oder konfliktbetroffenen Kontexten wirkt, mit ihnen zusammenhängt und interpretiert wird. Ausgangspunkt für einen sicheren Raum, für eine Bildungsaktivität als Schutzraum, ist das Verständnis, dass das, was wir sagen oder tun, immer unbeabsichtigte Folgen haben kann. Wenn wir Verantwortung für dieses Bewusstsein übernehmen, mögliche negative Folgen aktiv verhindern und positive Wirkungen stärken, gehen wir einen Schritt in Richtung Konfliktsensibilität.

Laut INEE Guidance Note ist konflikt sensible Bildung der Prozess des:

1. Verstehens des Kontexts, in dem Bildung stattfindet;
2. Analysierens der wechselseitigen Beziehung zwischen Kontext und Bildungsprogrammen sowie -politiken (Entwicklung, Planung und Durchführung); und
3. Handelns, um negative Auswirkungen von Bildungspolitiken und -programmen auf Konflikte zu minimieren und positive Auswirkungen im Rahmen der Prioritäten einer Organisation zu maximieren.

Um all dies tun und idealerweise „das Richtige“ tun zu können - oder zumindest nichts zu verschlimmern -, können wir auf Ansätze zurückgreifen, die Friedensakteur*innen weltweit erprobt haben. Einer davon ist das 5-CPPB Sensitivities Framework (siehe Abb. 1), das dabei hilft, ein Bewusstsein für Konfliktkontexte in ihrer ganzen Komplexität zu entwickeln.

5-CPPB SENSITIVITIES FRAMEWORK

The 5-CPPB (Conflict Prevention and Peacebuilding) Sensitivities Framework developed by the Peacetraining.eu project draws upon best practices in the field and invites to foster core competencies relating to peace and conflict, cultures, gender, trauma care and learning styles.

These are five types of awareness and understanding that should be central considerations in the development of trainings and throughout the entire training cycle and approach.

<https://www.peacetraining.eu/handbook/the-5-cppb-sensitivities/>

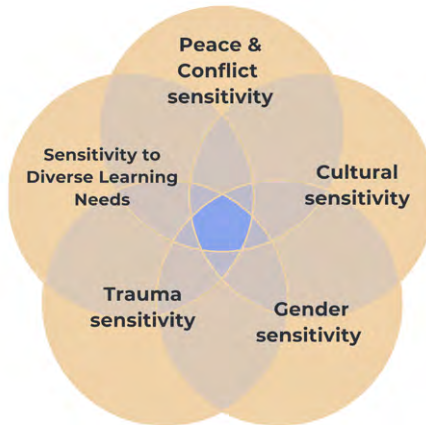


Abb. 1. Das 5-CPPB Sensitivities Framework, entwickelt von Peacetraining.eu

Friedens- und Konfliktsensibilität bedeutet, die Dynamiken eines bestimmten Konflikts ausreichend zu respektieren und zu verstehen, um negative Auswirkungen einer Intervention zu minimieren und positive zu maximieren (Conflict Sensitivity Consortium, 2012). Sie ermutigt Teilnehmende außerdem, Werte, Traditionen, Kulturen und Ansätze im Umgang mit Konflikten, Friedensförderung und verwandten Bereichen zu verstehen (z. B. Vielfalt, Trauma und Trauer). Darüber hinaus schafft sie Raum, um Konfliktodynamiken zu erkunden, Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Friedensakteur*innen zu lernen, Konflikte zu analysieren und von guter Praxis der Friedensförderung zu lernen.

Kulturelle Sensibilität hilft uns, kulturelle Unterschiede zu erkennen, zu verstehen, wie sie Verhalten und Perspektiven prägen, und eigene Vorurteile zu überwinden, um kulturübergreifend interagieren zu können. In Friedenstrainings bedeutet dies, Ansätze an lokale Kontexte anzupassen, lokales Wissen und nichtwestliche Perspektiven einzubeziehen und inklusive Beteiligung zu ermöglichen, die Sprache, Kultur und Vielfalt respektiert. Kulturelle Sensibilität macht bewusst, wie kulturelle Unterschiede Lernumgebungen und die Wahrnehmung von Konflikten beeinflussen.

Gendersensibilität richtet den Blick auf historische und fortbestehende Ungleichheiten zwischen Geschlechtern und darauf, dass Menschen unterschiedlicher Geschlechter Konflikte unterschiedlich erleben. In Trainings bedeutet dies, im gesamten Programm eine Genderperspektive anzuwenden, ausgewogene Beteiligung und Repräsentation zu fördern, vielfältige Geschlechterrollen sichtbar zu machen und Geschlechtergleichheit in Friedensförderung zu stärken. Darüber hinaus berücksichtigt sie Intersektionen von Geschlecht mit anderen Ungleichheiten.

Traumasesensibilität erfordert Bewusstsein für die psychologischen Auswirkungen, die Konflikt- und Friedensförderungserfahrungen auf Teilnehmende wie auch Trainer*innen haben können. Es ist zentral, Retraumatisierung zu vermeiden, sensible Themen vorsichtig anzusprechen, Selbstfürsorge zu fördern, angemessen auf Trigger zu reagieren und Teilnehmenden bei Bedarf einen vertraulichen Raum für Sorgen anzubieten.

Do No Harm und Bildungsprozesse

*Jedes Wort hat Folgen. Jedes Schweigen auch.
~Jean-Paul Sartre*

Wie bereits erwähnt, fordert der Do-No-Harm-Ansatz dazu auf, Entscheidungen im Bewusstsein ihrer möglichen Auswirkungen auf Machtverhältnisse und Beziehungen zwischen Gruppen zu treffen. Oft können scheinbare Details zu Konflikten beitragen: etwa die unbeabsichtigte Bevorzugung einer Konfliktseite durch Diskurse, die Wahl einer Sprache, eines Veranstaltungsortes, eines bestimmten Bildungsinstruments oder eines Diskussionsthemas.

Do No Harm empfiehlt ein Instrumentarium, um solche Situationen zu bearbeiten und aus konfliktsensibler Perspektive zu analysieren. Historisch geht das Konzept auf den lateinischen medizinischen Grundsatz *Primum non nocere* zurück und wurde später genutzt, um sicherzustellen, dass Hilfsinterventionen in Konfliktgebieten Spannungen zwischen Gruppen nicht verschärfen. In Bildungskontexten verlangt das Prinzip, dass wir als pädagogische Fachkräfte mit eigenen Vorurteilen arbeiten, mehrere Perspektiven darstellen, historische, politische oder kulturelle Spannungen erkennen und schließlich Materialien, Instrumente oder Aktivitäten vermeiden, die Feindseligkeit auslösen oder Trennlinien verstärken können.

Da wir nun eine Vorstellung von Do No Harm und Konfliktsensibilität haben: Wie könnte unser Prozess bei Planung, Umsetzung und Evaluation einer Bildungsaktivität aussehen?

Sensibilität für unterschiedliche Lernbedürfnisse berücksichtigt Unterschiede in persönlichen Präferenzen, Fähigkeiten, Lernstilen und Erfahrungen der Teilnehmenden. Trainer*innen sollten Methoden und Aktivitäten an diese Unterschiede anpassen und so Zugänglichkeit, Inklusion und Beteiligung für alle Lernenden gewährleisten. Diese Sensibilität unterstreicht, wie wichtig es ist, unterschiedlichen kognitiven und körperlichen Fähigkeiten Rechnung zu tragen.

Mit diesem Rahmen im Blick betrachten wir eine bereits erwähnte Methodik, die zugleich eine Haltung ist: Do No Harm. Bildungsaktivitäten in sensiblen Kontexten sind niemals neutral und können das Konfliktrisiko sowohl verringern als auch erhöhen. In diesem Sinne ist „Do No Harm“ eine Mindestanforderung an konflikt sensibles Arbeiten.



Source: Method guide *Do No Harm and Conflict Sensitivity in Educational Settings* by Andra Tanase.

Fragen für jeden Schritt:

1. Kontext analysieren

Was sind die Ursachen des Konflikts?

Wer sind die wichtigsten Konfliktpartei*innen und was motiviert sie?

Wer sind die Teilnehmenden? Welchen Hintergrund haben sie?

Welche Interaktionen gibt es zwischen ihnen? Gab es in der Vergangenheit Probleme?

Welche Bedürfnisse haben sie? Welche Werte?

2. Trennende Faktoren analysieren

Was trennt sie?

Welche Räume können/können sie nicht gemeinsam nutzen?

Welche Aktivitäten machen sie nicht gemeinsam?

Welche Trigger könnten zu einer Eskalation des Konflikts beitragen?

3. Verbindende Faktoren analysieren

Was haben sie gemeinsam? Gibt es geteilte Erfahrungen oder Emotionen?

Welche Aktivitäten machen sie gemeinsam?

Welche Momente haben sie zusammengehalten?

4. Programmdetails analysieren

Denken Sie daran, wie Sie Ihre Aktivität normalerweise planen. Betrachten Sie sie im Hinblick auf die fünf Sensibilitäten, die Sie kennen.

Gibt es etwas, das Sie neu gestalten könnten?

5. Wirkungsmuster identifizieren

Denken Sie darüber nach, wie Ihre Handlungen die verschiedenen Sensibilitäten beeinflussen können. Reflektieren Sie die Symbolik Ihrer eigenen Präsenz und Ihres Verhaltens.

Was/wen repräsentieren Sie? Reproduzieren Sie eine bestimmte Machtstruktur?

6. Welche anderen Möglichkeiten gibt es?

Testen Sie Ihre Aktivität mit einer anderen pädagogischen Fachkraft und setzen Sie sie mit kontinuierlichem Blick auf die Auswirkungen auf Sensibilitäten um.

7. Optionen umsetzen

Überlegen Sie, welche Handlungen Sie umsetzen können, damit die Wirkung auf die Lernenden Sensibilität zeigt und mehr Verbindung und Frieden in Ihren Kontext bringt.



Konfliktsensibilität, Friedensbildung und nachhaltige Entwicklung

Konfliktsensibilität, Friedenspädagogik und nachhaltige Entwicklung sind eng miteinander verbunden und sollten nicht getrennt verstanden werden. Wie bereits erwähnt, ist jeder Kontext, in dem wir arbeiten, konfliktsensibel, weil Programme, Aktivitäten und Interaktionen in sozialen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Zusammenhängen stattfinden, die durch Beziehungen, Ungleichheiten und manchmal Spannungen oder Gewalt geprägt sind. Unser Handeln kann diese Dynamiken positiv oder negativ beeinflussen, auch wenn Friedensförderung nicht das Hauptziel ist.

Konfliktsensibilität bezeichnet, wie bereits erläutert, die Fähigkeit, den Kontext eines Konflikts zu verstehen, zu erkennen, wie unser Handeln oder unsere Interventionen mit diesem Kontext zusammenwirken können, und unsere Ansätze so anzupassen, dass Schaden minimiert und positive Wirkungen gestärkt werden. Das ist besonders in Bildungskontexten wichtig. Schulen, Workshops, Trainings und Lernprogramme sind immer in Gemeinschaften eingebettet, die Spannungen, Ungleichheiten, Ausgrenzung oder Gewalt erleben können. Bildungsaktivitäten können bestehende Trennlinien unbeabsichtigt reproduzieren, wenn diese Dynamiken nicht sorgfältig berücksichtigt werden. Konfliktsensible Bildung achtet deshalb nicht nur darauf, was vermittelt wird, sondern auch darauf, wie Lernen stattfindet, wessen Perspektiven einbezogen werden und wie Teilnehmende miteinander interagieren.

Friedensbildung spielt in diesem Prozess eine wichtige Rolle. Sie fördert Fähigkeiten, Wissen, Vorstellungskraft, Mitgefühl und Ausdauer, die Menschen dabei helfen, direkte Gewalt zu verringern und friedliche Beziehungen aufzubauen, ungerechte Strukturen zu verändern und kulturelle Überzeugungen zu hinterfragen, die Gewalt legitimieren.

Durch Dialog, Reflexion und Lernen aus unterschiedlichen Perspektiven können Teilnehmende bewusster wahrnehmen, wie Konflikte entstehen und wie ihr eigenes Verhalten andere beeinflusst. Auf diese Weise kann Friedenspädagogik Konfliktsensibilität sowohl als praktische Fähigkeit als auch als Haltung stärken.

Gleichzeitig sind diese Ideen eng mit nachhaltiger Entwicklung verbunden. Nachhaltige Entwicklung erfordert die Verbindung dreier miteinander verknüpfter Dimensionen: nachhaltiges Wirtschaftswachstum, soziale Inklusion und Gleichheit sowie Umweltschutz. Friedliche und inklusive Gesellschaften sind für das Erreichen dieser Ziele unverzichtbar.

Ohne Konfliktsensibilität können Entwicklungsinitiativen unbeabsichtigt Ungleichheiten oder Spannungen vertiefen. Ohne Bildung, die Dialog, Inklusion und kritische Reflexion fördert, sind langfristiger Frieden und nachhaltige Entwicklung schwer zu erreichen.

Daher sollten Konfliktsensibilität, Friedensbildung und nachhaltige Entwicklung als miteinander verbundene Ansätze verstanden werden, die sich gegenseitig stärken. Zusammen fördern sie inklusivere, reflektiertere und verantwortungsvollere Arbeitsweisen, die zu friedlichen und nachhaltigen Gesellschaften beitragen können.

Literaturverzeichnis

American Bar Association. (2025). *Conflict-sensitive approach to program activities*. American Bar Association Rule of Law Initiative. <https://cnxus.org/resource/conflict-sensitive-approach-to-program-activities/>

Baialieva, M., & Botoeva, A. (2024). *What works for conflict- and gender-sensitive media campaigns: Case study from Central Asia*. Search for Common Ground. <https://cnxus.org/resource/what-works-for-conflict-and-gender-sensitive-media-campaigns-case-study-from-central-asia/>

Brand-Jacobsen, K., Curran, D., Demarest, L., Annan, N., Wolter, S., Tanase, A., Tunney, E., & Shiroka, S. (2018). *The peace training handbook*. [PeaceTraining.eu](https://www.peacetraining.eu/).

HELVETAS Swiss Intercooperation. (2025). *Conflict-sensitive project design: Facilitation guide*. HELVETAS Swiss Intercooperation. <https://cnxus.org/resource/conflict-sensitive-project-design/>

HELVETAS Swiss Intercooperation. (2025). *The role of conflict sensitivity for tea businesses' resilience in Myanmar*. HELVETAS Swiss Intercooperation. <https://cnxus.org/resource/the-role-of-conflict-sensitivity-for-tea-businesses-resilience-in-myanmar/>

Tănase, A. (2022). *Do no harm and conflict sensitivity in educational setting*. ANPCDEFP – National Agency for the Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training (Romanian National Agency for European Solidarity Corps and Erasmus+).

The Inter-Agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2013). *INEE guidance note on conflict sensitive education*. INEE.

United Nations Sustainable Development Group. (2022). *Good practice note on conflict sensitivity, peacebuilding, and sustaining peace*. United Nations Sustainable Development Group. <https://unsdg.un.org/resources/good-practice-note-conflict-sensitivity-peacebuilding-and-sustaining-peace>

Konfliktsensibilität:

Aktivitäten



Über gute Absichten hinaus

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Konfliktsensibilität und ihre praktischen Ansätze verstehen
- **Lernziele:**
 - das Konzept der Konfliktsensibilität verstehen
 - zwischen konflikt sensiblen und konflikt unsensiblen Interventionen unterscheiden
 - die Bedeutung der Integration von Konfliktsensibilität in alle Arten von Projekten reflektieren
 - praktische Wege erkunden, um konflikt sensible Ansätze in der eigenen Arbeit der Teilnehmenden sicherzustellen
- **Anzahl der Teilnehmenden: 6-30 Personen**
- **Dauer: 90 min**
- **Materialien:**
 - ausgedruckte Aussagen (Merkmale konflikt sensibel / konflikt unsensibel)
 - Flipchart und Marker
 - Haftnotizen
 - Klebeband oder Pinnnadeln

Bezug zu den SDGs:

- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- SDG 4: Hochwertige Bildung

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Konfliktsensibilität
- Konfliktanalyse
- Kontext in Bildungsprogrammen

2. Kurzbeschreibung

Diese Einheit führt die Teilnehmenden durch eine praktische Aktivität in das Konzept der Konfliktsensibilität ein. Sie analysieren und kategorisieren Merkmale von Friedensförderungs-, Friedenspädagogik-, Entwicklungs- oder anderen Interventionen. Durch Gruppendiskussion und Reflexion lernen sie, konfliktsensible und konfliktunsensible Ansätze zu erkennen und zu verstehen, warum Konfliktsensibilität für verantwortungsvolle und nachhaltige Planung und Programmgestaltung wesentlich ist.

3. Vorbereitung

- Drucken Sie die Liste der Aussagen aus und schneiden Sie sie aus (gemischte konfliktsensible und konfliktunsensible Merkmale).
- Bereiten Sie ein Flipchart mit zwei Spalten vor: Konfliktsensibel / Konfliktunsensibel.
- Machen Sie sich mit der Definition von Konfliktsensibilität vertraut (Kapitel „Konfliktsensibilität verstehen“).
- Bereiten Sie eine kurze Erklärung für den Abschluss vor.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (10 Min.)

Führen Sie das Konzept mit der Frage ein: Was macht ein Projekt in einem konfliktbetroffenen oder vielfältigen Kontext „gut“? Erklären Sie kurz, dass selbst gut gemeinte Projekte Spannungen unbeabsichtigt verschärfen können, wenn sie nicht konfliktsensibel sind. Deshalb wollen wir Konfliktsensibilität verstehen, um sie unabhängig vom Thema in unseren Projekten anzuwenden - denn jeder Kontext, in dem wir arbeiten, ist ein konfliktsensibler Kontext.

Schritt 2: Gruppenarbeit - Sortieraktivität (25 Min.)

Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen von 3-5 Personen auf. Geben Sie jeder Gruppe die gemischte Liste aller Aussagen aus den weiteren Informationen und Materialien. Stellen Sie folgende Aufgabe:

- Sortiert die Aussagen in konfliktensensibel und konfliktunsensibel.
- Besprecht, warum jede Aussage in diese Kategorie gehört.
- Bereitet eine kurze Präsentation vor.
- Wenn euch etwas fehlt, könnt ihr beiden Kategorien - konfliktensensibel und konfliktunsensibel - eine Aussage hinzufügen.
- Nennt beim Sortieren Beispiele aus eurer eigenen Arbeit, die als Orientierung dienen können.

Schritt 3: Gruppenpräsentation (20 Min.)

Bringen Sie anschließend alle wieder zusammen und laden Sie die Gruppen nacheinander ein, ihre Ergebnisse zu teilen.

Fragen Sie nach jeder Präsentation die Gruppe:

- Gab es Meinungsverschiedenheiten?
 - Welche Aussagen waren am schwierigsten einzuordnen?
- Warum?

Vergleichen Sie nach allen Präsentationen die Ergebnisse und identifizieren Sie Unterschiede.

Schritt 4: Input der Moderation - Was ist Konfliktsensibilität? (15 Min.)

Zeigen Sie die korrekte Zuordnung (aus den weiteren Informationen und Materialien) und schließen Sie mit einer Definition ab (basierend auf dem Kapitel „Konfliktsensibilität verstehen“):

Konfliktsensibilität bedeutet, den Kontext zu verstehen, zu analysieren, wie Interventionen mit ihm zusammenwirken, und so zu handeln, dass Schaden minimiert und positive Wirkungen auf Frieden maximiert werden. Darüber hinaus sollte Konfliktsensibilität jedes Projekt begleiten - unabhängig von Ausmaß und Dynamik von Konflikt und Gewalt sowie unabhängig vom Arbeitsfeld (Bildung, Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Politik, Entwicklung, Friedensförderung usw.).

Schritt 5: Auswertung (20 Min.)

- Wie habt ihr euch während der Aktivität gefühlt?
- Was war für euch die wichtigste Erkenntnis?
- Warum ist Konfliktsensibilität in unserer Arbeit wichtig?
- Welche Risiken entstehen, wenn wir nicht konfliktsensibel arbeiten?
- Wie können wir Konfliktsensibilität in unseren Projekten sicherstellen?
- Wie hilft Konfliktsensibilität dabei, dass Fortschritte bei einem SDG andere SDGs nicht untergraben?

5. Tipps & Hinweise

- Nutzen Sie Beispiele aus dem Alltag, wenn die Teilnehmenden entsprechende Erfahrungen haben.
- Betonen Sie, dass Konfliktsensibilität in allen Kontexten gilt, nicht nur in „Konfliktzonen“.
- Bei größeren Gruppen kann mehr Zeit erforderlich sein.
- Denken Sie daran, dass manche Diskussionen Trigger auslösen können. Laden Sie die Teilnehmenden daher vor der Gruppenarbeit dazu ein, gut auf sich zu achten, und weisen Sie darauf hin, dass Gespräche Erinnerungen an unangenehme Momente hervorrufen können.

6. Weitere Informationen & Materialien

Konfliktsensible Intervention:

- Ein „gutes“ Projekt verschlechtert die Situation nicht und trägt im Idealfall zu ihrer Verbesserung bei.
- Konfliktsensibilität sollte Bestandteil jedes Projekts sein, unabhängig davon, ob in konfliktbetroffenen Gebieten gearbeitet wird.
- Sie versucht, Schaden zu vermeiden und wenn möglich Gutes zu bewirken sowie Beziehungen zwischen Menschen zu verbessern.
- Sie betrachtet, was Menschen in einer Gemeinschaft verbindet und trennt.
- Sie kann Türen für zukünftige Friedensförderung oder Dialogarbeit öffnen.
- Sie erkennt an, dass jeder Kontext Spannungen und Machtdynamiken aufweist, auch wenn diese nicht offen gewaltsam sind.
- Sie berücksichtigt, wie unterschiedliche Gruppen den Prozess erleben und Zugang dazu haben, nicht nur die Gesamtergebnisse.

Konfliktunsensible Intervention:

- Denkt nur über Konflikte nach, wenn sie die Durchführung des Projekts verhindern.
- Hält es nicht für wichtig zu betrachten, wie das Projekt lokale Spannungen oder Beziehungen beeinflusst.
- Misst Erfolg anhand sektoraler Ergebnisse (z. B. Anzahl der Kinder in der Schule, Anzahl der Teilnehmenden).
- Konzentriert sich hauptsächlich auf Projektziele wie Schulbau oder Verbesserung von Gesundheitsdiensten.
- Zielt auf Dienstleistungen, Entwicklungsvorteile oder Projektumsetzung, nicht auf Veränderung von Konfliktdynamiken.
- Geht davon aus, dass Konfliktsensibilität nur in „Konfliktzonen“ oder Nachkriegskontexten relevant ist.
- Priorisiert Effizienz und schnelle Ergebnisse.
- Arbeitet mit Gemeinschaften, ohne zugrunde liegende Beziehungen und Perspektiven ausreichend zu untersuchen.
- Überträgt „Copy-Paste“-Lösungen aus anderen Kontexten.

6. Mehr dazu & Quellen

Quelle: entwickelt von Nevena Radosavljević

Mehr dazu:

- Tănase, Andra. (2022). **Do No Harm and Conflict Sensitivity in Educational Setting**. ANPCDEFP - National Agency for the Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training.
- The Inter-Agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2013). **INEE guidance note on conflict sensitive education**. INEE.

Konfliktsensibilität in der Projektgestaltung

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Konfliktsensibilität im Projektzyklus, verschiedene Rollen in der Projektgestaltung
- **Lernziele:**
 - verstehen, wie Konfliktsensibilität im gesamten Projektzyklus angewendet wird
 - zentrale Aspekte konfliktsensibler Planung, Umsetzung und Evaluation identifizieren
 - die Rolle persönlicher, gemeinschaftlicher und struktureller Ebenen in der Projektarbeit untersuchen
 - die Fähigkeit der Teilnehmenden stärken, konfliktsensible Projekte zu gestalten und anzupassen
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 10-30 Personen
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:**
 - Flipcharts und Marker
 - Haftnotizen
 - ausgedruckte Leitfragen

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Bezug zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Konfliktanalyse
- Konfliktsensibilität
- Strategien für Frieden
- Planung des Bildungsprozesses
- Kontext in Bildungsprogrammen

2. Kurzbeschreibung

Diese Einheit untersucht, wie Konfliktsensibilität in den gesamten Projektzyklus integriert werden sollte - von Planung über Umsetzung bis Evaluation. Durch Gruppenarbeit und Mehrebenenanalyse (persönlich, gemeinschaftlich, strukturell) identifizieren die Teilnehmenden Risiken, reflektieren ihre Rollen und entwickeln praktische Strategien für konfliktsensiblere Projekte in Friedenspädagogik und nachhaltiger Entwicklung.

3. Vorbereitung

- Bereiten Sie drei Flipcharts vor mit den Überschriften:
 - Planung
 - Umsetzung
 - Abschluss und Evaluation
- Bereiten Sie Leitfragen für jede Phase vor.
- Machen Sie sich mit Beispielen und dem Ansatz aus den Kapiteln „Konfliktsensibilität verstehen“ und „Verschiedene Ebenen der Konfliktsensibilität“ vertraut.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (10 Min.)

Stellen Sie die Hauptidee vor: Konfliktsensibilität ist kein einmaliger Schritt. Sie muss während des gesamten Projekts integriert werden - in Planung, Umsetzung und Evaluation. Stellen Sie außerdem kurz die bereits erläuterten drei Ebenen der Konfliktsensibilität vor:

- Persönlich (Haltungen, Verhaltensweisen)
- Gemeinschaft (Beziehungen zwischen Gruppen)
- Strukturell (Systeme, Politiken, Ressourcenverteilung)

Schritt 2: Gruppenarbeit (30 Min.)

Teilen Sie die Teilnehmenden in drei Gruppen:

Gruppe 1: Planungsphase

Gruppe 2: Umsetzungsphase

Gruppe 3: Abschluss- und Evaluationsphase

Laden Sie nach der Aufteilung jede Gruppe zur Diskussion ein.

- Was müssen wir in dieser Phase wissen, berücksichtigen und reflektieren, um Konfliktsensibilität sicherzustellen?

Bitten Sie die Teilnehmenden nach der allgemeinen Diskussion, alle drei Ebenen mitzudenken:

Persönlich - Welche Rolle spielen unsere Haltungen, Annahmen und Verhaltensweisen?

Gemeinschaft - Wie könnten unterschiedliche Gruppen betroffen, einbezogen oder ausgeschlossen werden?

Strukturell - Wie beeinflussen Entscheidungen, Ressourcen oder Systeme Fairness und Wirkung?

Bitten Sie die Gruppen außerdem, ihre Ideen auf die Flipcharts zu schreiben und unter den drei Ebenen zu ordnen.

Schritt 3: Rotation und Besuch der Flipcharts (15 Min.)

Nach Abschluss der Gruppenarbeit wechseln die Gruppen zum nächsten Flipchart. Laden Sie sie ein, fehlende Ideen, Fragen oder Risiken auf Haftnotizen zu ergänzen. Wiederholen Sie den Wechsel dreimal, bis alle Gruppen zu allen Phasen beigetragen haben.

Schritt 4: Erkenntnisse im Plenum sammeln (20 Min.)

Gehen Sie gemeinsam jede Phase durch und heben Sie zentrale Erkenntnisse hervor. Schließen Sie mit Beispielen des United States Institute of Peace aus den weiteren Informationen und Materialien ab. Fassen Sie außerdem zusammen:

- Konfliktsensibilität ist kontinuierlich, nicht linear.
- Alle Ebenen sind miteinander verbunden.
- Kleine Entscheidungen (persönlich) können größere Dynamiken (gemeinschaftlich & strukturell) beeinflussen.

Schritt 5: Auswertung (15 Min.)

- Wie war es, den gesamten Projektzyklus zu analysieren?
- Welche Phase ist am schwierigsten konfliktensibel zu gestalten? Warum?
- Auf welche Ebene (persönlich, gemeinschaftlich, strukturell) konzentriert ihr euch normalerweise, und welche überseht ihr?
- Welche konkrete Veränderung würdet ihr in eurem nächsten Projekt vornehmen?
- Warum ist es wichtig, Konfliktsensibilität in den gesamten Projektzyklus zu integrieren?
- Wie könnt ihr das Erarbeitete mit eurer Projektplanung in Friedenspädagogik oder nachhaltiger Entwicklung verbinden?
- Wie trägt konfliktensible Projektgestaltung zu inklusiveren und nachhaltigeren Ergebnissen bei?

5. Tipps & Hinweise

- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, reale Projektbeispiele zu verwenden.
- Unterstützen Sie sie dabei, zwischen den drei Ebenen zu unterscheiden (das kann herausfordernd sein).
- Betonen Sie, dass Evaluation hinsichtlich Konfliktsensibilität häufig die schwächste Phase ist.
- Stellen Sie immer wieder den Bezug zur praktischen Anwendung her.

5. Weitere Informationen & Materialien

- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, reale Projektbeispiele zu verwenden.
- Unterstützen Sie sie dabei, zwischen den drei Ebenen zu unterscheiden (das kann herausfordernd sein).
- Betonen Sie, dass Evaluation hinsichtlich Konfliktsensibilität häufig die schwächste Phase ist.
- Stellen Sie immer wieder den Bezug zur praktischen Anwendung her.



Planung

- Kontext verstehen, Bedarf ermitteln und Projektumfang festlegen.
- Eigene Positionalität und die des Teams in Bezug auf Projekt und Kontext reflektieren.
- Wechselwirkungen zwischen Projekt und Kontext verstehen.
- Strategie zur Beobachtung von Risiken und Schäden skizzieren.



Umsetzung

- Regelmäßig prüfen, ob das Projekt konfliktsensibel ist.
- Risiken beobachten und Schäden angehen, sobald sie entstehen.



Abschluss

- Wirksamkeit des Projekts evaluieren und Lernerfahrungen zur Konfliktsensibilität teilen.

Basierend auf dem United States Institute of Peace

6. Mehr dazu & Quellen

Quelle: entwickelt von Nevena Radosavljević und basierend auf dem Konfliktsensibilitätsprogramm des United States Institute of Peace

Mehr dazu:

- **International Alert et al. (2004). "Applying conflict sensitivity at project and programme level", in Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding: A Resource Pack, International Alert et al., London, Kap. 3.**
- **Mashatt, M., Long, D., & Crum, J. (2008). Conflict-sensitive approach to infrastructure development (Special Report No. 197). United States Institute of Peace.**

Bildung ohne Schaden

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Konfliktsensibilität in Bildungskontexten, unterschiedliche Sensibilitäten in der Bildungsarbeit
- **Lernziele:**
 - Konzept und Prinzipien der Konfliktsensibilität in Bildungskontexten verstehen
 - eigene Bildungspraxis aus konfliktsensibler Perspektive reflektieren
 - den 5-CPPB-Sensitivitätsrahmen für Bildung kennenlernen
 - Wege identifizieren, um Schaden zu minimieren und inklusive, friedliche Lernumgebungen zu fördern
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 6-30 Personen
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:**
 - Klebeband oder Seil, um ein großes Dreieck auf dem Boden zu markieren
 - Flipcharts und Marker
 - A5-Papier oder Haftnotizen
 - Visualisierung des adaptierten 5-CPPB-Sensitivitätsrahmens

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Verbindung zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Konfliktsensibilität
- Konfliktanalyse
- Kontext in Bildungsprogrammen

2. Kurzbeschreibung

Diese Einheit untersucht Konfliktsensibilität in einem Bildungskontext. Durch erfahrungsorientierte Aktivitäten und Reflexion analysieren die Teilnehmenden, wie unterschiedliche Methoden, Lernumgebungen und Rollen von pädagogischen Fachkräften mit sozialen Spannungen und Ungleichheiten zusammenwirken. Mit dem 5-CPPB-Sensitivitätsrahmen identifizieren sie Wege zu inklusiveren, reflektierteren und konfliktsensibleren Bildungspraktiken.

3. Vorbereitung

- Bereiten Sie ein großes Dreieck auf dem Boden vor, angepasst an Bildungskontexte. Die Ecken stehen für drei Lernebenen:

- Bildung auf Grundlage von Wissen und Bewusstsein (kognitive Ebene)
- Haltungen und Beziehungen gestalten (soziale/emotionale Ebene)
- Handeln und Transformation fördern (Verhaltens-/Handlungsebene)
- Bereiten Sie ein Flipchart oder eine andere Visualisierung des 5-CPPB-Sensitivitätsrahmens für Bildung vor (Kapitel „Konfliktsensible Bildung“).
- Bereiten Sie Leitfragen im Voraus vor.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (10 Min.)

Führen Sie die Idee ein, dass Bildung niemals neutral ist. Sie steht immer in Wechselwirkung mit dem sozialen Kontext. Erklären Sie, dass selbst gut gemeinte Bildungsaktivitäten (z. B. Friedenspädagogik oder Nachhaltigkeitsbildung) unbeabsichtigt Ausgrenzung, Vorurteile oder Spannungen verstärken können, wenn sie nicht konfliktsensibel sind. Stellen Sie Konfliktsensibilität in der Bildung als Ansatz vor, der sicherstellt, dass Lernprozesse keinen Schaden verursachen und wo möglich Inklusion, Dialog und gegenseitiges Verständnis stärken.

Schritt 2: Positionierung zur Bildungsarbeit (15 Min.)

Stellen Sie das adaptierte kognitive CBT-Dreieck (in den weiteren Informationen und Materialien) vor und erklären Sie die drei Dimensionen der Bildungsarbeit:

- Wissen und Bewusstsein vermitteln
- Haltungen und Beziehungen gestalten
- Handeln und Transformation fördern

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich entsprechend zu positionieren:

Wo liegt derzeit ihr Schwerpunkt in der Bildungsarbeit oder wo möchten sie ihn setzen? Laden Sie einige Teilnehmende ein, Beispiele zu teilen (z. B. Aktivitäten, Methoden oder Themen, die sie nutzen).

Schritt 3: Gruppenarbeit - Konfliktsensibilität in der Bildung (25 Min.)

Teilen Sie die Teilnehmenden entsprechend ihrer Position in Kleingruppen auf. Geben Sie ihnen folgende Reflexionsaufgabe:

- Was tut ihr (oder könntet ihr tun), um sicherzustellen, dass eure Bildungspraxis konfliktensibel ist?

Ermutigen Sie sie, über Folgendes nachzudenken:

- Wer nimmt teil und wer könnte ausgeschlossen sein?
- Wie werden Themen dargestellt?
- Wie werden Diskussionen moderiert?
- Wie wird mit unterschiedlichen Perspektiven umgegangen?

Bitten Sie sie, jede Idee auf eine eigene Haftnotiz zu schreiben und sich auf konkrete Praktiken zu konzentrieren.

Schritt 4: Gruppenpräsentation (15 Min.)

Laden Sie die Gruppen ein, ihre Ideen vorzustellen. Während der Präsentationen nehmen Sie die Haftnotizen entgegen und ordnen die Antworten auf einer Pinnwand nach dem 5-CPPB-Sensitivitätsrahmen, ohne den Rahmen bereits vorzustellen.

Fragen Sie die Teilnehmenden:

- Welche Muster erkennt ihr in diesen Praktiken?
- Was macht eine Bildungsaktivität konfliktensibel? -

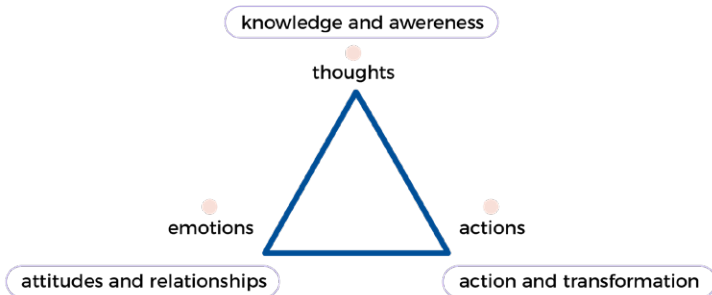
Schritt 5: Input der Moderation - 5 Sensitivitäten in der Bildung (10 Min.)

Stellen Sie den 5-CPPB-Sensitivitätsrahmen für Bildung vor und verbinden Sie ihn mit den Antworten der Teilnehmenden.

Schritt 6 - Auswertung (15 Min.)

- Wie habt ihr euch während dieser Aktivität gefühlt?
- Was war eure wichtigste Erkenntnis?
- Wie kann Bildung unbeabsichtigt Spannungen oder Ungleichheiten verstärken?
- Warum ist es wichtig, Konfliktsensibilität in Lehr- und Lernprozessen anzuwenden?
- Wie könnt ihr eure eigene Bildungspraxis konfliktensibler gestalten?
- Welche SDGs könnten negativ betroffen sein, wenn Bildung nicht konfliktensibel ist, und wie? Oder: Kann es Friedenspädagogik ohne Konfliktsensibilität geben? Warum?
- Wie trägt konfliktensibler Bildung zu friedlicheren, inklusiveren und nachhaltigeren Gesellschaften bei?

6. Weitere Informationen & Materialien



Adaptiertes kognitives CBT-Dreieck, ursprünglich entwickelt von Dr. Aaron T. Beck.

7. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Nevena Radosavljević und basierend auf dem kognitiven CBT-Dreieck, ursprünglich entwickelt von Dr. Aaron T. Beck.

Mehr dazu:

- Brand-Jacobsen, K., Curran, D., Demarest, L., Annan, N., Wolter, S., Tanase, A., Tunney, E., & Shiroka, S. (2018). The peace training handbook. [PeaceTraining.eu](https://www.peacetraining.eu/).
- Tănase, A. (2022). Do no harm and conflict sensitivity in educational setting. ANPCDEFP - National Agency for the Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training.

Wie konfliktsensibel ist eure Praxis?

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** konfliktsensible Ansätze stärken
- **Lernziele:**
 - das Niveau der Konfliktsensibilität in der eigenen Arbeit der Teilnehmenden einschätzen
 - das Verständnis der fünf Sensitivitäten in der Bildungspraxis vertiefen
 - konkrete Wege zur Stärkung konfliktsensibler Ansätze identifizieren
 - Lücken zwischen Absicht und Praxis kritisch reflektieren
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 10-30 Personen
- **Dauer:** 120 min
- **Materialien:**
 - ausgedruckte oder visualisierte Kreise der fünf Sensitivitäten
 - Flipcharts und Marker
 - Haftnotizen
 - Klebeband, um eine Skala von 1 bis 10 auf dem Boden zu markieren
 - Karten mit Praxisbeispielen

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Bezug zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Konfliktsensibilität
- Kontext in Bildungsprogrammen

2. Kurzbeschreibung

Diese Einheit lädt die Teilnehmenden dazu ein, kritisch einzuschätzen, wie konfliktsensibel ihre Bildungs- oder Friedensförderungspraxis ist. Mit einer Positionierung von 1 bis 10 und dem Rahmen der fünf Sensitivitäten reflektieren sie ihre eigene Arbeit, erkennen Lücken und entwickeln gemeinsam praktische Strategien zur Stärkung der Konfliktsensibilität.

3. Vorbereitung

- Bereiten Sie eine sichtbare Skala von 1 bis 10 auf dem Boden vor (Klebeband oder Papier).
- Bereiten Sie Visualisierungen der fünf Sensitivitäten und zusätzliche Erklärungen vor (Kapitel „Konfliktsensible Bildung“).
- Bereiten Sie einige konkrete Beispiele konfliktsensibler Praxis vor.
- Stellen Sie sicher, dass Sie jede Sensitivität klar mit Beispielen erklären können.

4. Durchführung

Schritt 1: Einführung (10 Min.)

Führen Sie die Hauptidee ein: verschiedene Aspekte von Konfliktsensibilität zu erkunden. Oft glauben wir, dass unsere Arbeit konfliktsensibel ist - aber woher wissen wir das tatsächlich? Erklären Sie, dass die Teilnehmenden ihre eigene Praxis einschätzen, nicht um zu urteilen, sondern um sich weiterzuentwickeln. Stellen Sie die fünf Sensitivitäten kurz vor.

Schritt 2: Körperliche Selbsteinschätzung (30 Min.)

Benennen und erklären Sie jeweils eine Sensitivität (z. B. Friedens- und Konfliktsensibilität) und fragen Sie dann:

- „Wie stark ist sie in eurer Arbeit präsent? Von 1 (gar nicht vorhanden) bis 10 (vollständig integriert).“

Die Teilnehmenden positionieren sich körperlich auf der Skala. Fragen Sie anschließend:

- Warum hast du diese Position gewählt?

Wiederholen Sie den Prozess für jede Sensitivität.

Schritt 3: Gruppenarbeit - „Upgrade auf 10“ (30 Min.)

Teilen Sie die Teilnehmenden in fünf Gruppen. Weisen Sie jeder Gruppe eine Sensitivität zu und geben Sie die Aufgabe zu definieren, wie eine „10/10-Praxis“ aussieht. Sie sollen identifizieren:

- Welche konkreten Methoden, Handlungen oder Verhaltensweisen helfen, ein höheres Niveau dieser Konfliktsensibilität zu erreichen?

Erklären Sie, dass die Gruppen ihre Ergebnisse präsentieren werden.

Schritt 4: Austausch auf dem Marktplatz (30 Min.)

Laden Sie die Gruppen ein, eine kleine „Station“ aufzubauen, die von anderen besucht wird. Mischen Sie die Gruppen so, dass an jeder Station mindestens eine Person aus jeder ursprünglichen Gruppe vertreten ist. Die Teilnehmenden wechseln nach jeweils 5 Minuten die Station; die Person, deren Station besucht wird, erklärt die besprochenen Strategien zum „Weg zur 10“. Ermutigen Sie zu Fragen, Notizen und Vergleichen mit der eigenen Praxis.

Schritt 5: Auswertung (15 Min.)

- Wie hat es sich angefühlt, euch auf der Skala zu positionieren?
- Was ist euch an eurer eigenen Praxis aufgefallen?
- Wo seht ihr die größten Lücken?
- Was könnt ihr konkret sofort verbessern?
- Warum ist es wichtig, unsere eigene Arbeit kritisch zu reflektieren, besonders in Friedenspädagogik und Bildung für nachhaltige Entwicklung?
- Wie stärkt eine bessere Konfliktsensibilität die Wirkung eurer Arbeit beim Aufbau inklusiver und friedlicher Gesellschaften?

5. Tipps & Hinweise

- Machen Sie deutlich: Es geht nicht um Bewertung, sondern um Lernen.
- Ermutigen Sie zu Ehrlichkeit, um „sozial erwünschte“ Antworten zu vermeiden.
- Achten Sie auf Teilnehmende, die in der Mitte bleiben.
- Passen Sie die Bewegungsaktivität an, wenn der Raum begrenzt oder für die Gruppe ungeeignet ist (z. B. mit Karten oder Fingerzeichen).
- Die Aktivität ist mit 120 Minuten beschrieben, kann aber auf 90 Minuten gekürzt werden, besonders wenn zuvor „Bildung ohne Schaden“ durchgeführt wurde.
- Sie funktioniert auch mit kleineren Gruppen. Passen Sie dann die Austauschmethode an (z. B. im Plenum oder zwei Gruppen mit Stationswechsel).

6. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Nevena Radosavljević und basierend auf dem von Peacetraining.eu entwickelten 5-CPPB-Sensitivitätsrahmen.

Mehr dazu:

- Brand-Jacobsen, K., Curran, D., Demarest, L., Annan, N., Wolter, S., Tanase, A., Tunney, E., & Shiroka, S. (2018). The peace training handbook. PeaceTraining.eu.
- Tänase, A. (2022). Do no harm and conflict sensitivity in educational setting. ANPCDEFP - National Agency for the Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training.



Was ist am wichtigsten?

1. Allgemeine Informationen

- **Thema:** Do-No-Harm-Ansatz in der Bildung
- **Lernziele:**
 - zentrale Bestandteile des Do-No-Harm-Ansatzes in der Bildung verstehen
 - Elemente konfliktensensibler Bildungspraxis priorisieren
 - kritisch reflektieren, was für die Vermeidung von Schaden am wichtigsten ist
 - Zielkonflikte und Entscheidungsfindung in realen Bildungskontexten erkunden
- **Anzahl der Teilnehmenden:** 5-30 Teilnehmende
- **Dauer:** 90 min
- **Materialien:**
 - ausgedruckte Karten mit Aussagen für das Diamant-Ranking
 - Flipcharts und Marker
 - Klebeband (optional, um Diamanten an Wand/Boden zu legen)

Verbindung zu den SDGs:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Bezug zum YPAN-Kompetenzrahmen:

- Konfliktanalyse
- Konfliktsensibilität

2. Kurzbeschreibung

Diese Einheit führt durch eine Diamant-Ranking-Übung in das Do-No-Harm-Prinzip in der Bildung ein. Die Teilnehmenden analysieren und priorisieren zentrale Elemente konfliktensibler Praxis und untersuchen, wie Bildungsaktivitäten unbeabsichtigt Spannungen verstärken oder Verbindungen stärken können. Die Einheit fördert kritische Reflexion, Diskussion und praktische Anwendung.

3. Vorbereitung

- Drucken Sie die 9 Aussagen für das Diamant-Ranking aus und schneiden Sie sie aus (ein Satz pro Gruppe) - siehe weitere Informationen und Materialien.
- Bereiten Sie ein Beispiel für ein Diamant-Ranking vor (Struktur 1-2-3-4-5) -siehe weitere Informationen und Materialien.
- Machen Sie sich mit den Do-No-Harm-Prinzipien vertraut (Kapitel „Do No Harm und Bildungsprozesse“).

4. Durchführung*

Schritt 1: Einführung (5 Min.)

Stellen Sie das Hauptziel der Aktivität vor: den Do-No-Harm-Ansatz in der Bildungspraxis zu erkunden. Erklären Sie, dass selbst gut gemeinte Bildung unbeabsichtigt Schaden verursachen kann. Der Do-No-Harm-Ansatz hilft uns zu reflektieren, wie wir dies vermeiden können.

Schritt 2: Gruppenarbeit - Diamant-Ranking (30 Min.)

Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen von 3-5 Personen auf. Erklären Sie, dass für diese Aktivität ein Diamant-Ranking verwendet wird und wie es funktioniert. Die Gruppe diskutiert und ordnet neun Aussagen in Form eines Diamanten. Gemeinsam entscheidet sie, was für „Do No Harm“ am wichtigsten und was weniger zentral ist (nicht unwichtig, sondern weniger entscheidend). Während des Prozesses können die Teilnehmenden Beispiele aus ihrer Erfahrung einbringen. Nach der Einigung kleben sie den Diamanten in dieser Form zusammen.

Schritt 3: Gallery Walk (10 Min.)

Bitten Sie die Gruppen nach Abschluss der Arbeit, ihre Diamanten auf den Boden oder an die Wand zu legen, sodass andere sie sehen können. Anschließend gehen die Gruppen herum und betrachten die Diamanten der anderen.

Schritt 4: Reflexion und Auswertung (25 Min.)

- Welche Elemente waren zu Beginn am schwierigsten einzuordnen?
- Gab es Meinungsverschiedenheiten? Warum?
- Welche Unterschiede habt ihr im Vergleich zu anderen Gruppen bemerkt?
- Gibt es wirklich ein „wichtigstes“ Element, oder sind alle miteinander verbunden?
- Welches Element überseht ihr derzeit in eurer Praxis?
- Was würdet ihr bei eurer nächsten Aktivität verändern?
- Kann Bildung zu Frieden und nachhaltiger Entwicklung beitragen, wenn sie unbeabsichtigt Trennlinien oder Ungleichheiten verstärkt? Warum oder warum nicht?
- Welche Risiken für Frieden und nachhaltige Entwicklung entstehen, wenn wir in unserer Arbeit keinen Do-No-Harm-Ansatz anwenden?
- Was ist eine konkrete Möglichkeit, Do No Harm in eurer Arbeit anzuwenden, um inklusivere, friedlichere und nachhaltigere Lernumgebungen zu unterstützen?

Schritt 5: Input der Moderation und Abschluss (20 Min.)

Schließen Sie mit der Erklärung ab, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gab, denn Do No Harm ist nicht linear, sondern ein System miteinander verbundener Entscheidungen. Wenn wir ein Element ignorieren (z. B. trennende Faktoren oder Machtdynamiken), kann dies die übrigen untergraben. Do No Harm erfordert in jedem Arbeitsfeld kontinuierliche Reflexion und Anpassung. Teilen Sie zum Abschluss die sieben Schritte von Do No Harm in der Bildung aus dem Kapitel „Do No Harm und Bildungsprozesse“ als Erinnerung und Orientierung für zukünftige Aktivitäten.

5. Tipps & Hinweise

- Betonen Sie, dass es keine „falschen“ Antworten gibt, sondern Begründungen.
- Ermutigen Sie zu Meinungsverschiedenheiten - in diesem Fall vertiefen sie das Lernen.
- Greifen Sie nicht zu früh ein; lassen Sie die Gruppen produktiv ringen.
- Nutzen Sie reale Beispiele, wenn die Teilnehmenden Erfahrung haben.
- Betonen Sie, dass „am wenigsten wichtig“ ≠ unwichtig bedeutet.
- Weisen Sie vor Beginn darauf hin, dass diese Themen Trigger auslösen oder schwer zu besprechen sein können. Laden Sie die Teilnehmenden ein, auf sich zu achten und bei Bedarf eine Pause zu machen.

6. Weitere Informationen & Materialien

Diamant-Ranking:

	1	(am wichtigsten)
2	2	
3	3	3
4	4	
	5	(am wenigsten wichtig)

Aussagen für das Diamant-Ranking:

- Das Verständnis des Kontexts und der Teilnehmenden ist wesentlich für die Gestaltung konfliktsensibler Bildungsaktivitäten.
- Zu erkennen, was Teilnehmende trennt, hilft zu verhindern, dass Aktivitäten Spannungen verstärken.
- Gemeinsame Erfahrungen und Verbindungen zu erkennen, kann Beziehungen und Vertrauen stärken.
- Eine sorgfältige Gestaltung von Bildungsaktivitäten (Methoden, Struktur, Moderation) ist zentral, um Schaden zu vermeiden.
- Zu reflektieren, wie unser Handeln, unsere Rollen und unsere Präsenz Machtdynamiken und Wahrnehmungen beeinflussen, ist entscheidend.
- Aktivitäten kontinuierlich zu testen, anzupassen und zu beobachten, verbessert Konfliktsensibilität.
- Aktiv Möglichkeiten für Dialog, Verbindung und Gewaltfreiheit zu schaffen, sollte Bildungspraxis leiten.
- Vorwegzunehmen, wie eine Aktivität von verschiedenen Gruppen wahrgenommen werden könnte, hilft unbeabsichtigte negative Folgen zu vermeiden.
- Alternative Ansätze zu erkunden und Pläne anzupassen erhöht die Chance, sensibel auf komplexe Situationen zu reagieren.

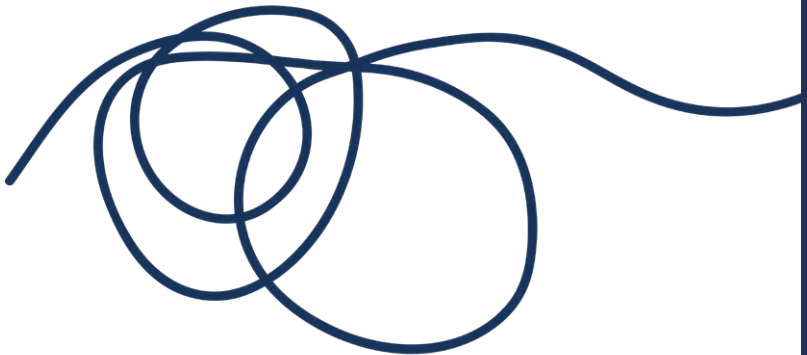
6. Weiterlesen & Quellen

Quelle: entwickelt von Nevena Radosavljević und inspiriert von „Do No Harm and Conflict Sensitivity in Educational Settings“ von Tănase Andra.

Die Einheit wurde auf Grundlage der Aktivität „Do No Harm Principle in the Youth Worker’s Activity“ aus dem „Guide on the educational course of trauma-informed youth work“ adaptiert.

Mehr dazu:

- Tănase, A. (2022). Do no harm and conflict sensitivity in educational setting. ANPCDEFP - National Agency for the Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training.



Konfliktsensibilität: Checkliste

Leitlinie für konfliktsensible Ansätze in der BNE und für die Förderung von Frieden als Lebensweise (und vielleicht als Bildung)

*...es ist etwas Ernstes,
einfach lebendig zu sein
an diesem frischen Morgen
in der zerbrochenen Welt.*

~Mary Oliver

Bildung für nachhaltige Entwicklung verbindet globale Nachhaltigkeitsthemen mit lokalen Realitäten. Lokale Realitäten wiederum lassen sich besser verstehen, wenn Frieden als Lebensweise, als Art zu leben und miteinander umzugehen, verankert wird. In Friedensförderung oder Friedenspädagogik ist Konfliktsensibilität eine ständige Begleiterin. Ermutigen Sie daher während Projekten sich selbst als Trainer*in, Kolleg*innen und Teilnehmende dazu, gewaltfreie Kommunikation, Empathie, achtsame Entscheidungsfindung und ökologische Verantwortung als tägliche Praxis in ihr Leben einzubeziehen. Innerhalb dieses Paradigmas ergeben die Kriterien für konfliktsensible Bildungsaktivitäten vollkommen Sinn :)

Zusammenfassend hier eure schnelle Checkliste:

Konfliktsensible Aktivitäten:

- ☐ werden mit dem Bewusstsein durchgeführt, dass sie Teil des Kontexts werden, in dem sie stattfinden;
- ☐ stehen im Einklang mit den Do-No-Harm-Prinzipien;
- ☐ berücksichtigen die fünf Sensitivitäten (Friedens- und Konfliktsensibilität, kulturelle Sensibilität, Gendersensibilität, Traumasensibilität und Sensibilität für unterschiedliche Lernbedürfnisse);
- ☐ sind auf Förderung, Schutz und Verwirklichung der Menschenrechte ausgerichtet;
- ☐ erfordern Kontextanalyse und Planung, um Risiken zu minimieren und eine Verschärfung von Konfliktdynamiken zu verhindern;
- ☐ maximieren Möglichkeiten, Frieden aufzubauen und zu erhalten sowie nachhaltige Entwicklung zu fördern;
- ☐ gewährleisten Inklusion und volle Beteiligung vulnerabler und marginalisierter Gruppen;
- ☐ versuchen nicht, Konflikte um jeden Preis zu vermeiden, sondern das Schadensrisiko zu minimieren.



NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

NOTIZEN
NOTIZEN
NOTIZEN

DANKSAGUNGEN

Am Projekt beteiligte Organisationen

- **give & grow**
- **Peace Up! - Verein für Friedenspädagogik und gewaltfreie Konflikttransformation**
- **Wonderers Collective**
- **Youth Peace Ambassadors Network**





**Co-funded by
the European Union**



give  grow

