Gegen Vergessen
Für Demokratie e.V.
3
2025

GVFD THEMA

Demokratie und Konflikt

Strategien der Entpolarisierung

Kooperationsverbund Demokratische Konfliktbearbeitung

ConflictA: zur Rolle von Kommunen

Erinnern, inspirieren und trainieren für ein Zusammenleben mit Offenheit und Respekt: Gegen Vergessen – Für Demokratie!

Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V. ist ein Netzwerk für Menschen, die für eine demokratische Gesellschaft und gegen Extremismus eintreten. Vertreten sind viele unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen, Parteien und Altersklassen. Sie diskutieren miteinander, engagieren sich in der historisch-politischen Bildung oder unterstützen den Verein finanziell:

- Mehr als **2.300 Mitglieder** und **40 regionale Arbeitsgruppen** organisieren jährlich Hunderte Veranstaltungen im Bereich der Erinnerungsarbeit und der Demokratieförderung.
- Die **Berliner Geschäftsstelle hilft** mit Bildungs- und Beratungsangeboten, die Diskussionskultur und den Zusammenhalt zu stärken.
- Der **überparteiliche Vorstand** trägt gemeinsame Forderungen und Ideen in die Politik.

Unsere Geschichte zeigt: Demokratie ist wichtig – aber nicht selbstverständlich!

» Und hier ist Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V. zu finden:

Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V., Stauffenbergstraße 13-14, 10785 Berlin
Telefon (0 30) 26 39 78-3, *info@gegen-vergessen.de*
Kontakt zur Redaktion: *redaktion@gegen-vergessen.de*

Vorsitzender: Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Andreas Voßkuhle
Stellvertretende Vorsitzende: Iris Gleicke, Christine Lieberknecht, Cem Özdemir, Linda Teuteberg
Ehrenvorsitzender: Bundespräsident a.D. Joachim Gauck

Titelfoto: Muhammad Shoaib/stock.adobe.com

Redaktion: Liane Czeremin, Dr. Dennis Riffel, Olga Dietze, Christina Novikova, Dr. Michael Parak (V.i.S.d.P.)
Lektorat: Ines Eifler, Görlitz
Gestaltung: Atanassow-Grafikdesign, Dresden
Druck: B&W MEDIA-SERVICE Werbe- und Verlagsgesellschaft mbH
ISSN 2944-8476

Die Zeitschrift wird auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt, CO2-Emissionen werden kompensiert.

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen keine Meinungsäußerung der Redaktion oder des Vereins dar.
Die Redaktion überlässt die Entscheidung über eine Verwendung gendergerechter Sprache den Autorinnen und Autoren.

Gefördert vom
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
im Rahmen des Bundesprogramms
Demokratie leben!

Foto: Klaus Polkowski

Liebe Freundinnen und Freunde von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.,

Bei den Wahlen zum Deutschen Bundestag zu Beginn des Jahres, aber auch bei den jüngsten Präsidentenwahlen in Polen und Rumänien haben wir gesehen, dass die Gesellschaften in Europa ein immer größeres Problem mit Polarisierungstendenzen und mit dem Erstarken rechts-autoritärer Kräfte haben. Dieser Befund ist nicht mehr neu. Besorgniserregend bleibt jedoch, dass demokratische Parteien und Regierungen abgesehen von Debatten über Parteiverbote noch immer keine geeigneten Strategien finden, um dem Prozess entgegenzuwirken.

Meine feste Überzeugung ist, dass es nicht ausreicht, die Feinde der Demokratie zu bekämpfen. Vielmehr müssen die Unterstützer und Träger unserer Demokratie besser werden in dem, was sie täglich tun. Nur so kann Vertrauen zurückerlangt werden, das die Basis für eine friedliche Gesellschaft ist. In diese Richtung zeigt die „Initiative für einen handlungsfähigen Staat", die ich im Vorfeld der Bundestagswahlen gemeinsam mit anderen Mitstreiterinnen und Mitstreitern auf den Weg gebracht habe.

Auf diesem Weg hilft außerdem der Ansatz einer demokratischen Konfliktbearbeitung, der seit Anfang 2025 über das Bundesprogramm „Demokratie leben!" besonders gefördert wird und den wir in diesem Themenheft intensiv vorstellen. Bei diesem Ansatz geht es darum, Fähigkeiten im Umgang mit gesellschaftlichen Konflikten zu verbessern, vor allem auf kommunaler Ebene. Vorbild sind Methoden aus der Mediation und eine Herangehensweise, die verschiedene Organisationen über mehr als zwei Jahrzehnte hinweg erfolgreich im internationalen zivilen Friedensdienst erprobt haben. Auch im Inland können ihre Erfahrungen helfen, mit Konflikten so umzugehen, dass sie die Gesellschaft nicht spalten – ganz im Sinne der Botschaft, die Cathleen Bochmann von der Aktion Zivilcourage e.V. aus Pirna im Interview übermittelt: „Streitet miteinander, aber streitet gut miteinander!"

Mit herzlichen Grüßen

Ihr Andreas Voßkuhle

INHALT

ESSAY 5

Strategien der Entpolarisierung in Kommunen

FAKTEN 12

Gesellschaftliche Konflikte vor Ort bearbeiten – zur Rolle von Kommunen

INTERVIEW 17

„Streitet miteinander, aber streitet gut!“

MEINUNG 20

Ostgeschichte und Ostkonflikte?

Die Bedeutung von Transformationserfahrungen in der lokalen Konfliktbearbeitung

ÜBERBLICK 9

Die Sieben für den Umgang mit Konflikten

Ein neuer Kooperationsverbund stellt sich vor

INTERVIEW 15

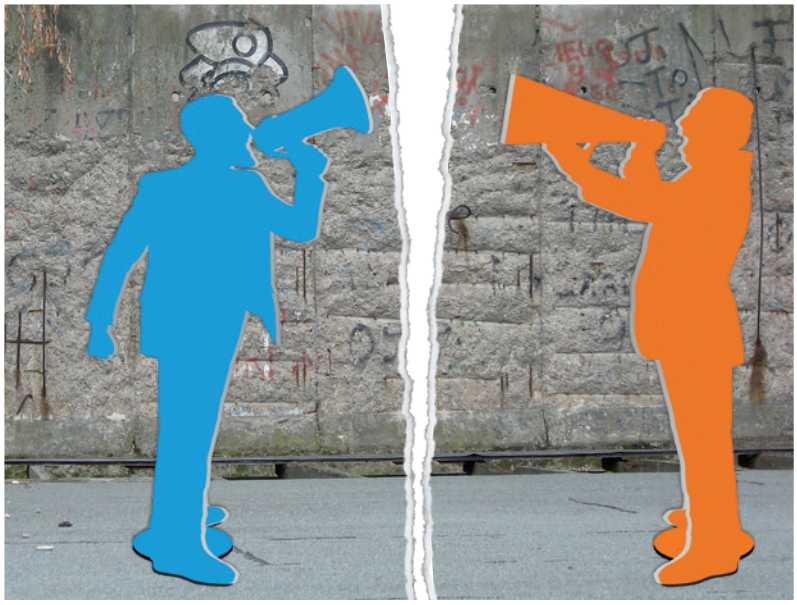
„Konflikte können spalten, aber auch stärken“

MEDIENTIPP 19

Podcast: Jetzt mal ganz friedlich

Strategien der Entpolarisierung in Kommunen

Kurt Faller, Dorothea Faller, Winfried Kneip



ZUM BILD:

Bei zunehmender Polarisierung sinkt die Bereitschaft der Beteiligten, sich an demokratische Regeln der Auseinandersetzung zu halten und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Es gibt aber Strategien, diesem Prozess entgegenzuwirken.
Grafik: Alexander Atanassow

Der gesellschaftliche Zusammenhalt steht in Zeiten von Polykrisen und Umbrüchen auf dem Prüfstand. Wie stabil und gefestigt unsere Demokratie tatsächlich ist, wird vor allem in den Kommunen deutlich. Letztlich müssen dort die großen Themen der Zeit bewältigt werden. Entscheidender Faktor beim Umgang mit Krisen und Konflikten vor Ort ist die Entwicklung einer konstruktiven Streitkultur.

Aufgrund der aktuellen Dramatik etwa hinsichtlich des Klimawandels und der Erfolge autoritärpopulistischer Gruppen ist es neben der Bearbeitung von Konflikten notwendig, „vor die Lage zu kommen" und präventive Strukturen und Abläufe zu entwickeln, um als Kommune konfliktfähiger, konfliktfester und krisenresilienter zu werden.

Dies wurde in dem landesweiten Pilotprojekt „Kommunales Konfliktmanagement fördern. Teilhabe und Integration konstruktiv gestalten" in Nordrhein-Westfalen von 2017 bis 2024 erprobt – als Initiative des NRW-Ministeriums für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration, gefördert durch die Stiftung Mercator. Insgesamt waren 21 Kommunen und Kreise in NRW beteiligt. Wissenschaftlich begleitet wurde das Projekt von der Ruhr-Universität Bochum und der Hochschule Niederrhein. Die Autoren haben es entwickelt und konzipiert, Trainings durchgeführt und die Kommunen beim Aufbau der internen Konfliktmanagementsysteme begleitet.

Nach Ende des Pilotprojekts wurde die Initiative CommunAid gegründet und das weiterentwickelte Konzept im Auftrag der ConflictA am IKG der Universität Bielefeld in den Städten Bielefeld und Saalfeld umgesetzt.

1. Orientierung an den Zielen der Kommune

Beeindruckend war, wie vielfältig und engagiert sich die an dem Pilotprojet beteiligten Fachkräfte in ihrer Arbeit bereits mit Konflikten auseinandersetzten. Aus den Erfahrungen des Pilotprojekts entstand ein neues Konzept zur Unterstützung kommunaler Verantwortlicher und zur Reflexion ihrer Arbeit.

2. Kommunale Konflikte

Zentrale Anforderung an ein kommunales Konfliktmanagement ist, Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen, zu erfassen und in ihrer Wirkung im kommunalen Kontext einzuordnen. Konflikte im Zusammenleben und besonders in Veränderungs- und Transformationsprozessen sind völlig normal.

Im sozialen System einer Kommune gibt es drei Konfliktebenen, die in jedem Einzelkonflikt zu beachten sind:

1. personenbezogene Konflikte
   - persönliche Auseinandersetzungen und Differenzen im Wahrnehmen, Denken und Fühlen

2. organisationsbezogene Konflikte
   - Konflikte um Strukturen, Abläufe, Widersprüche in Kommunikation und Arbeitsprozessen

3. gesellschafts- und öffentlichkeitsbezogene Konflikte
   - übergeordnete politische oder kulturelle Gruppenprozesse

Die Komplexität kommunaler Konflikte zeigte sich an einem Konflikt in einem Stadtteil im Umfeld einer Moschee, die mit aktiver Unterstützung der Kommune am Rande eines Wohngebietes errichtet worden war. Auch die anderen Kirchen, Parteien und der Bürgerverein unterstützten diesen Prozess. Nicht abschließend geklärt war, für wie vie-

le Gläubige die Moschee zugelassen werden kann. Es gab eine vorläufige Zulassung für 250 Personen. Zu den Freitagsgebeten kamen aber 400 bis 500 Personen, viele von auswärts, sodass Straßen im Wohngebiet zugeparkt wurden. Nach vereinzelten Auseinandersetzungen mit Bewohner:innen gründete sich eine Bürgerinitiative, die öffentlich gegen die Moschee protestierte. Der Konflikt verschärfte sich, es gab heftige gegenseitige Beschuldigungen, und rechtsorientierte Gruppen aus der nahen Großstadt veranstalteten Demonstrationen. Aus der öffentlichen Debatte um das Parkproblem entstand eine Grundsatzdiskussion um Islam und Integration.

Polarisierung entsteht aus dem normalen politischen Diskurs, wenn es zu einem Thema gegensätzliche Positionen gibt.

3. Polarisierung als Prozess

Über Polarisierung – als Aufspaltung in gegensätzliche Lager – wird viel gesprochen. Im Zentrum steht zumeist die Frage, wie stark die Polarisierung der Gesellschaft ist und welche Bereiche sie umfasst. Unser Ansatz sieht Polarisierung vor allem als Prozess. In Anlehnung an die Eskalationsskala von Fritz Glasl haben wir ein Modell entwickelt, um Polarisierung in ihrer Entwicklung einzuschätzen, emotionale „Triggerpunkte" (Steffen Mau u. a.) zu erkennen sowie „Polarisierungsunternehmer" und deren Methoden zu identifizieren. Das Modell umfasst drei Ebenen und neun Stufen. Dabei ist es wichtig, nicht nur auf die extremen Formen zu schauen, sondern auch kleine Aktionen zu beachten, die der Beginn eines Polarisierungsprozesses sein können.

Wir unterscheiden drei Ebenen:

1. themenbezogene, punktuelle Polarisierung
   - unterschiedliche Positionen zu einem konkreten Thema
   - Diskussionen drehen sich noch um Lösungen in der Sache

2. affektive, gruppenbezogene Polarisierung
   - der Streit um ein konkretes Problem wird von ideologischen Positionen und grundsätzlicher Gegnerschaft von Gruppen überlagert

3. totalitäre, enthemmte Polarisierung
   - Dominanz gegen die andere Gruppe steht im Vordergrund
   - Bereitschaft, Gewalt als Mittel einzusetzen

Polarisierung entsteht aus dem normalen politischen Diskurs, wenn es zu einem Thema gegensätzliche Positionen gibt. Wenn Diskussionen sich verschärfen und eine Partei aus Auseinandersetzungen aussteigt, weitet sich die Kontroverse in die kommunale Öffentlichkeit aus. In dieser Phase geht es den Beteiligten noch um die Sache; die Bereitschaft, sich an festgelegte Verfahren und demokratische Spielregeln zu halten und nach einer Lösung zu suchen, ist nach wie vor vorhanden.

Diese Bereitschaft nimmt mit zunehmender Polarisierung immer mehr ab und geht auf die Ebene der affektiven und gruppenbezogenen Polarisierung über. Dieser Übergang entwickelt sich nicht aus den Bedingungen des lokalen Konflikts, vielmehr wird die weitere Verschärfung bewusst und gezielt herbeigeführt. Es ist die Stunde der „Polarisierungsunternehmer", wie Steffen Mau die entsprechenden Akteur:innen aus der autoritär-populistischen Szene nennt. Diese Gruppen haben in den vergangenen zehn Jahren unter anderem über die Themen Migration, Corona, Erneuerbare Energien oder Wokeness etliche Triggerpunkte identifiziert, um Auseinandersetzungen vor Ort zu emotionalisieren, Verantwortliche zu delegitimieren und demokratische Verfahren infrage zu stellen.

Es entsteht eine „affektive Wand", die sachliche und lösungsorientierte Diskussionen zunehmend erschwert.

Solche Aktivitäten drängen pragmatische und integrative Aspekte aus der Diskussion, fördern eine einseitige Emotionalisierung und begünstigen das Übergewicht ideologisch geprägter Standpunkte. Es entsteht eine „affektive Wand", die sachliche und lösungsorientierte Diskussionen zunehmend erschwert.

4. Strategien der Entpolarisierung

Der Prozess der Polarisierung schadet nicht nur den direkt betroffenen Konfliktparteien, sondern zersetzt auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt vor Ort. Er hat die Tendenz, das Zusammenleben in der Kommune durch eine Ausweitung der Konfliktthemen und soziale Ansteckung mehr und mehr zu beeinträchtigen. Dieser Prozess kann gestoppt und der Zusammenhalt durch Maßnahmen zur Entpolarisierung wieder gestärkt werden.

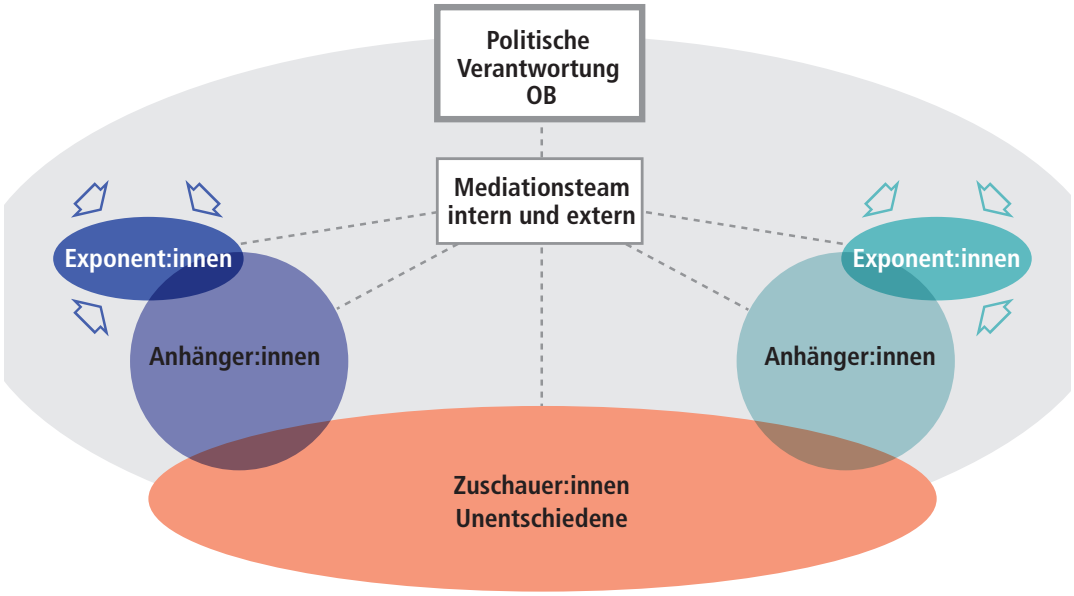
Bei Polarisierung sehen wir drei unterschiedliche Gruppen:

1. öffentlich agierende Exponent:innen („Pusher") der gegensätzlichen Positionen

2. Anhänger:innen dieser Exponent:innen. Diese Anhänger:innen sind keine homogene Gruppe, sondern in unterschiedlichem Maße engagiert.

ZUM SCHEMA:

Als Mediationsteam gilt es, nicht nur die Konfliktparteien selbst in den Blick zu nehmen, sondern auch diejenigen, die sich nicht eindeutig positionieren.
Vorlage: Kurt Faller/ Bearbeitung: Alexander Atanassow



Je weiter der Prozess der Polarisierung fortschreitet, desto mehr wachsen diese Gruppen zusammen.

3. eine große Zahl an Bürger:innen, die die Auseinandersetzung von außen betrachten und sich nicht deutlich positionieren. Je intensiver die Polarisierung, desto stärker wird der Druck, Position zu beziehen. Diese Gruppe bildet meist die große Mehrheit im Stadtteil und hat ein hohes Interesse an einem friedlichen Zusammenleben. Gleichzeitig besteht die Sorge, in die Auseinandersetzung hineingezogen und selbst Ziel von Angriffen zu werden.

Die Verantwortung für die Steuerung […] liegt bei den gewählten Repräsentant:innen, den demokratischen Parteien und den sozialen Organisationen.

Wenn es gelingt, diese demokratische Mehrheit im Stadtteil zu mobilisieren, kann der Prozess der Polarisierung aufgehalten werden. Durch Schritte der Entpolarisierung können Lösungen für den Konflikt gefunden werden. Damit würde der gesellschaftliche Zusammenhalt wieder gestärkt. Die Verantwortung für die Steuerung dieses Prozesses liegt bei den gewählten Repräsentant:innen, den demokratischen Parteien und den sozialen Organisationen. Wenn sie zur Sicherung des Zusammenhalts aufrufen und ein Vermittlungsteam mit der Moderation dieses Prozesses beauftragen, sind die Voraussetzungen für Entpolarisierung und Klärung der Streitpunkte geschaffen.

Im Fall der Moschee übernahmen die Stadtverwaltung, Parteien und eine soziale Organisation diese Verantwortung und beauftragten ein Team aus internen und externen Mediator:innen mit der Konfliktmoderation. Der Vorstand der islamischen Gemeinde und die Bürgerinitiative erklärten ihre Bereitschaft, an einer Lösung mitzuarbeiten. Beide Seiten wünschten sich ein gutes Zusammenleben im Stadtteil, wollten sich aufgrund der im Konflikt entstandenen Verletzungen aber nicht gemeinsam an einen Tisch setzen. Gleichzeitig bekundeten der Bürgerverein, das Stadtteilmanagement und der städtische Integrationsbeauftrage ihre Bereitschaft, an der Suche nach Lösungen mitzuwirken.

Die Mediator:innen führten separate Gespräche mit dem islamischen Verein, der Bürgerinitiative sowie verschiedenen Stadtteilgruppen und erarbeiteten den Entwurf einer Vereinbarung, der in den Gruppen verhandelt wurde. Parallel gelang es in Verhandlungen mit der Stadtverwaltung, Lösungen für das Parkproblem am Freitag zu finden. Die erarbeitete Vereinbarung wurde bei einem Treffen mit allen Gruppen verabschiedet und führte zu einer Beruhigung der Situation im Stadtteil.

5. Entwicklung präventiver Strukturen

Konfliktfest wird eine Kommune, wenn sie Strukturen und allgemein bekannte Abläufe zur Konfliktregelung entwickelt und implementiert hat, die sicher stellen, dass:

- Konflikte möglichst frühzeitig erkannt und erfasst werden,
- Strukturen und Kompetenzen vorhanden sind, um Konflikte direkt und niedrigschwellig bearbeiten zu können,
- Wege definiert sind, um Konsequenzen aus der Konfliktbearbeitung in die weitere Regelarbeit einzubeziehen.

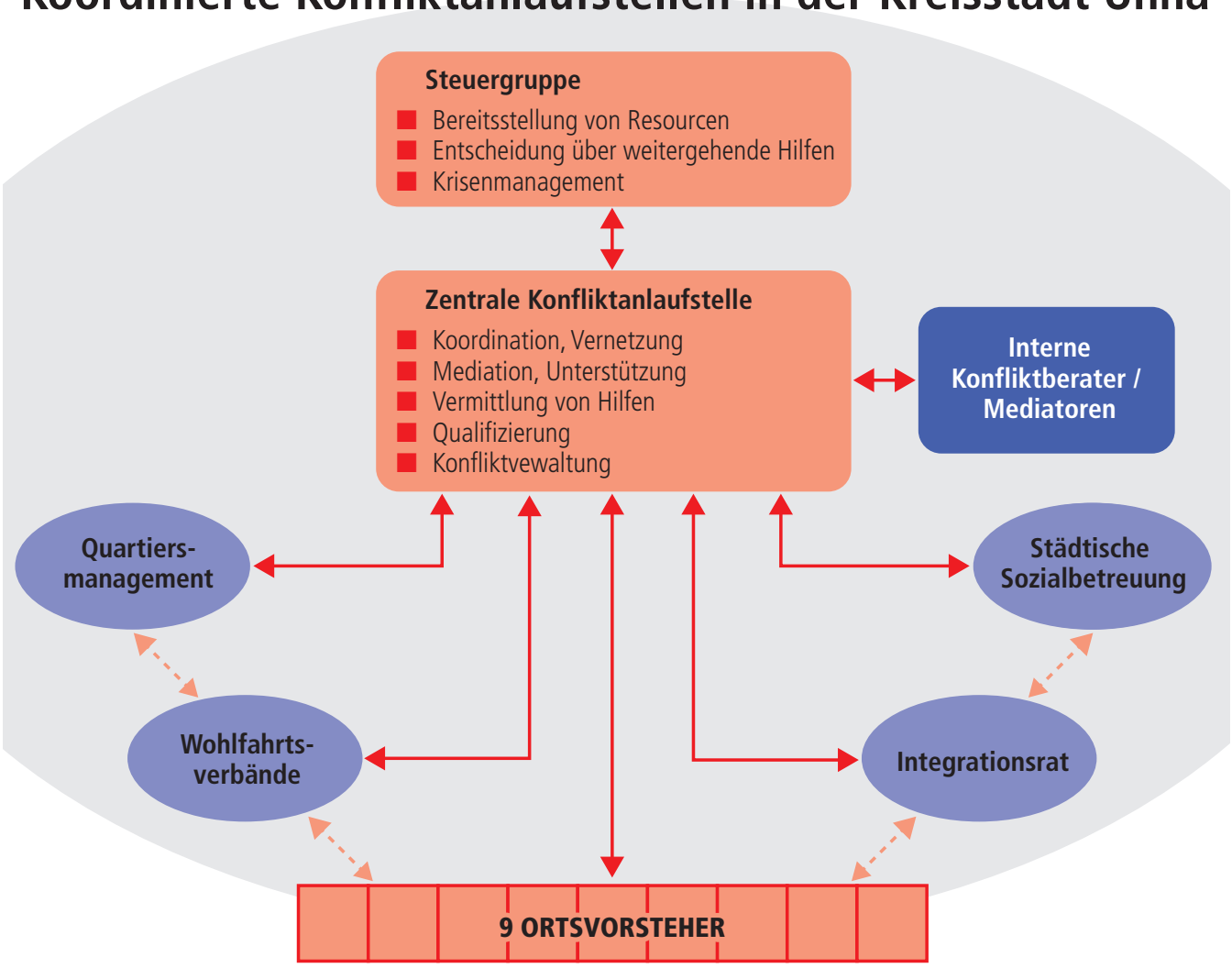
ZUM SCHEMA:

Die Stadt Unna hat ein vernetztes Frühwarnsystem mit einer zentralen und weiteren dezentralen Anlaufstellen geschaffen, um gesellschaftliche Konflikte besser zu bearbeiten.
Vorlage: Stadt Unna / Bearbeitung: Alexander Atanassow

Ein Beispiel ist das Konfliktmanagementsystem der Stadt Unna in NRW: Die zentrale Konfliktanlaufstelle ist in Verwaltung und Stadtöffentlichkeit bekannt. Sie steht in regelmäßigem Kontakt zu den verschiedenen dezentralen Konfliktanlaufstellen. Dadurch entsteht ein dauerhaftes Frühwarnsystem. Zur Bearbeitung von Konflikten wurde ein Pool interner Konfliktberater:innen und externer Mediator:innen aufgebaut. Regelmäßig erstatten die beiden benannten Konfliktmanager:innen einer Steuergruppe Bericht.

Systemisches kommunales Konfliktmanagement ist in dieser Form ein wesentliches Element demokratischer Resilienz in Kommunen und Kreisen. Es ist ein Zukunftskonzept, das Stabilität und Sicherheit in unruhigen Zeiten schafft. ■

Koordinierte Konfliktanlaufstellen in der Kreisstadt Unna



Dezentrale Konfliktanlaufstellen

Kurt Faller ist Organisationsberater, Wirtschaftsmediator (BMWA®) und Lehrtrainer, **Dorothea Faller** Lehrmediatorin (BMWA®), Supervisorin und Coach (DGSv) sowie Organisationsberaterin bei der medius-Beratung in Greven bei Münster.
Winfried Kneip ist strategischer Berater und Projektentwickler für Stiftungen, NGO's und den staatlichen Sektor und war bis Ende 2020 Geschäftsführer der Stiftung Mercator.

Die Sieben für den Umgang mit Konflikten

Ein neuer Kooperationsverbund stellt sich vor

Ob in Städten und Gemeinden, im öffentlichen Raum oder in digitalen Debatten: Konflikte sind Teil unseres Zusammenlebens. Sie zeigen uns, welche Themen wichtig sind und wo Interessen auseinandergehen. Konstruktiv bearbeitet, können Konflikte Veränderungen anstoßen und eine gerechtere Gesellschaft fördern.

Doch im Konfliktfall konstruktiv zu bleiben, ist für die betroffenen Akteure gar nicht so einfach. Manchmal sind weitere Perspektiven, Impulse von außen oder Mediationen nötig, um in verfahrenen Situationen eine (gewaltvolle) Eskalation zu verhindern. In der internationalen zivilen Friedensarbeit ist schon lange eine Erkenntnis gewachsen: „Frieden braucht Fachleute" – so formulierte es die Organisation *ProPeace (ehemals forumZFD)*. Diese schlichte Wahrheit ist auf viele gesellschaftliche Bereiche übertragbar, auch zum Beispiel auf Kommunen in Deutschland, die mit schwierigen Gemengelagen vor Ort zu tun haben.

Im *Kooperationsverbund Demokratische Konfliktbearbeitung* haben sich jetzt sieben Organisationen zusammengeschlossen, um Wissen, Ansätze und Angebote im Bereich der demokratischen Konfliktbearbeitung zu bündeln, gemeinsam weiterzuentwickeln und für Interessierte und Engagierte in Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft zugänglich zu machen. Dabei geht es beispielsweise um systemische Konfliktberatung, Mediation, Dialogformate, Weiterbildungen und Trainings in konstruktiver Kommunikation. Weiterhin entwickelt der Verbund eine bundeszentrale Infrastruktur, an der zahlreiche weitere Organisationen beteiligt sind, die mit den Verbundpartnern bereits vernetzt sind.

KOOPERATIONSVERBUND

DEMOKRATISCHE KONFLIKT BEARBEITUNG

Hinter all diesen Vorhaben steht das gemeinsame Anliegen, dabei mitzuhelfen, stabile gesellschaftliche Strukturen für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten zu schaffen.

Die sieben Verbundpartner können dafür aus langjährigen Erfahrungen schöpfen – zum Beispiel im zivilen Friedensdienst, in der Konfliktberatung, der Demokratieförderung und Extremismusprävention. Mit dabei sind die Aktionsgemeinschaft *Dienst für Frieden (AGDF)*, die *Aktion Zivilcourage*, der *Bund für Soziale Verteidigung (BSV)*, *Gegen Vergessen – für Demokratie*, das *Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktbearbeitung K3B*, *ProPeace* und die *Stiftung SPI, Sozialpädagogisches Institut Berlin „Walter May"*. Die Koordinierung des Verbundes übernimmt das *K3B*.

Der Kooperationsverbund wird im Rahmen des Bundesprogramms *Demokratie leben!* vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. ■

Wer noch mehr erfahren möchte, kann über diese Mailadresse Kontakt zur Koordinierungsstelle aufnehmen: *koordination.kv.dkb@vfb-saw.de.*

Ansprechpartnerin ist Dominique Pannke.

Gefördert vom

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

Mitglieder im Kooperationsverbund

Der Bund für Soziale Verteidigung (BSV) ist ein Fachverband der deutschen Friedensbewegung zur Entwicklung von Alternativen zu Militär und Gewalt. Im Verbund arbeitet der BSV mit seinem Projekt LOVE-Storm zum Thema digitale Konfliktmoderation. Weitere Schwerpunkte des BSV sind Friedensbildung, die Entwicklung und Bekanntmachung von Konzepten der Zivilen Konfliktbearbeitung und des gewaltfreien Widerstands, die Unterstützung von Friedens- und Menschenrechtsorganisationen international und die Mitarbeit in Kampagnen und Zusammenschlüssen der Friedensbewegung.

Gegen Vergessen Für Demokratie e.V.

Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V. (GVFD) entwickelt seit seiner Gründung Angebote historisch-politischer Bildung, ergreift politische Initiativen, kooperiert dabei mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen und bietet Einzelpersonen und Gruppen ein Netzwerk für ihr Engagement. Der Verein wirkt mit seiner bundesweiten Basisstruktur der Regionalen Arbeitsgruppen und seines weitverzweigten Qualifizierungs- und Beratungsnetzwerkes auch in ländliche Räume hinein. In den Kooperationsverbund bringt GVFD seine langjährige Erfahrung in den Bereichen Konstruktive Kommunikation und Erinnerungskultur ein und beschäftigt sich damit, wie demokratieskeptische Menschen erreicht werden können.

Pro Peace (ehemals Forum Ziviler Friendensdienst ZFD) stärkt Menschen weltweit in ihrem Einsatz für Frieden. Als internationale gemeinnützige Organisation fördert sie den gewaltfreien Umgang mit Konflikten und öffnen Wege, um eine gerechtere und friedlichere Zukunft aktiv zu gestalten. Pro Peace ist seit fast 30 Jahren in zahlreichen Ländern weltweit im Bereich der Konflikttransformation tätig und bringt diese Erfahrung sowie den Ansatz der *Kommunalen Konfliktberatung (KKB)*, der speziell für die Arbeit mit Kommunen in Deutschland entwickelt wurde, in den Verbund ein. Erkenntnisse aus der partizipativen Forschung und aus Prozessen der Wirkungserfassung zum Ansatz der KKB werden über die Arbeit im Verbund breiter nutzbar gemacht. Mit der Akademie für Konflikttransformation, die Teil von Pro Peace ist, kann der Verbund auf langjährige Erfahrung in der Weiterbildung von Multiplikator*innen, wie kommunale Schlüsselakteure, zurückgreifen.

Demokratische Konfliktbearbeitung

Stiftung SPI

Strategien sozialer Integration

Die **Stiftung SPI**, Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«, bringt ihre Erfahrungen in der Begleitung von lokalen Akteuren in Konfliktlagen ein, insbesondere aus der Umsetzung des Projekts Kommunales Konfliktmanagement (KoKoMa). Ein Fokus liegt dabei auf der Unterstützung beim Aufbau kommunaler Strukturen und Handlungsstrategien der Konfliktbearbeitung. Durch Vernetzung mit Städten, zivilgesellschaftlichen Organisationen und anderen Akteuren bringt SPI Wissenstransfer und Praxiserfahrungen aus Europa in den KV ein.

K3B

Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung VFB Salzwedel e.V.

Das **K3B – Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung des VFB Salzwedel e. V.** bringt den etablierten Ansatz der Kommunalen Konfliktberatung (KKB) ein. Es berät seit 2017 Gemeinden, Städte und Landkreise in Deutschland im Umgang mit entstehenden oder bereits eskalierten Konflikten im kommunalen Raum. Erfahrungen aus der Beratungspraxis und neue wissenschaftliche Erkenntnisse fließen stetig in unsere Beratungsprozesse ein. Das Wissen zu kommunalen Konflikten, deren Bearbeitung sowie der Wirkung von Kommunaler Konfliktbearbeitung erweitern wir zusammen mit Forschungseinrichtungen und Netzwerkpartner:innen stetig. Darüber hinaus stellen wir durch Veranstaltungen und Veröffentlichungen Raum für fachliche Entwicklung und Austausch bereit.

AGDF

Die Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) e.V. ist ein Dach- und Fachverband von 31 Organisationen und Institutionen, die im In- und Ausland Friedensarbeit leisten. In dem Verbund arbeitet der AGFD in enger Kooperation mit der Mitgliedsorganisation Friedenskreis Halle. Zu den Schwerpunkten gehören: Aufbau der bundesweiten Netzwerkstruktur zu Konfliktbearbeitung, Weiterentwicklung von Standards und Kursformaten für gewaltfreie Konfliktbearbeitung. Der Verband bringt Expertise im Bereich Konfliktbearbeitung durch (lokale) zivilgesellschaftliche Akteur:innen und Erfahrungen aus der internationalen Arbeit und Erinnerungs- und Solidaritätsarbeit zu gewaltsamen Übergriffen und Terroranschlägen.

AKTION ZIVILCOURAGE

Aktion Zivilcourage e.V. ist ein parteiunabhängiger Verein, der gesellschaftliche und politische Bildungsarbeit für alle Altersgruppen anbietet und staatlichen sowie nichtstaatlichen Organisationen unter die Arme greift. Mit ihrer Arbeit stärkt die Aktion Zivilcourage demokratische Prozesse und fördert Engagement. Die Organisation bringt ihre Erfahrungen aus der Begleitung von Kommunen in Konfliktlagen ein. Ob in Städten und Gemeinden, im öffentlichen Raum oder in digitalen Debatten: Konflikte sind allgegenwärtig. Sie bieten Chancen, wenn sie konstruktiv bearbeitet werden.

Gesellschaftliche Konflikte vor Ort bearbeiten – zur Rolle von Kommunen

Sonja Fücker, Isabella Bauer, Anna Nowak

Kommunen sind mehr als nur Verwaltungseinheiten. Als soziale und politische Mikrokosmen sind sie vor allem Orte, wo Aushandlungen über Zugehörigkeit und Teilhabe stattfinden. Und wo Mitbestimmung und Zusammenhalt gelebt werden (Fücker / Gatzemeier 2024).

Während politische Entscheidungen auf nationaler oder internationaler Ebene oft abstrakt und „weit weg" erscheinen, betreffen ihre Auswirkungen die Menschen vor Ort ganz konkret. Damit ist die Kommune auch der Ort, an dem gesellschaftliche Konflikte nicht nur zuallererst spürbar sind, sondern auch bearbeitet werden (müssen).

Konflikte auf kommunaler Ebene: politisch, sozial, unmittelbar

Ob politische Polarisierung, soziale Ungleichheit, Zuwanderung oder Energiewende – die „großen" Konflikte unserer Zeit zeigen sich im unmittelbaren Lebensumfeld von Menschen. In Kommunen verdichten sich Konfliktlagen, die insgesamt in der Gesellschaft bestehen. Wie Konflikte zwischen Wohnbevölkerung, Zivilgesellschaft, Vertreter:innen aus Kirche und Wirtschaft sowie kommunaler Verwaltung und Politik ausgetragen werden, hat Einfluss auf soziales Zusammenleben in der Nachbarschaft, im Stadtteil oder der Gemeinde.

Die Kommune ist die kleinste räumliche Einheit im Staatsaufbau mit eigener politischer Verwaltungsfunktion (Bogumil 2018). Ihre Aufgabe ist es, „alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft im Rahmen der Gesetze in eigener Verantwortung zu regeln" (Grundgesetz Art. 28, Abs. 2). Akteure aus kommunaler Verwaltung und Politik setzen entlang ihres Mandats damit verbundene politische Vorgaben um und gestalten diese mit (Bogumil/Holtkamp 2013). Aufgabe von Kommunen ist es maßgeblich, unterschiedliche Interessen in der lokalen Bevölkerung aufzugreifen, die aus politischem Handeln oder jeweils unterschiedlichen Erwartungen daran entstehen. Hier keimen Auseinandersetzungen um die gerechte Verteilung von Ressourcen auf, begegnen sich Menschen mit unterschiedlichsten Überzeugungen und wird über Anerkennung und Zugehörigkeit verhandelt.

Daraus folgt: In Kommunen werden nicht nur gesellschaftliche Konflikte zuallererst erlebt. Hier entscheidet sich auch, welche Lösungen nötig oder möglich sind. In der Gemengelage von kommunalen Gestaltungsmöglichkeiten und Erwartungen an das „gute" Leben ist die Kommune auch der Ort, an dem Konflikte bearbeitet werden (müssen). Bürgermeister:innen, Gemeinde- oder Stadträt:innen und Mitarbeitende in kommunalen Verwaltungen sind gefragt, Lösungen und veränderungswirksame Entwicklungen für das lokale Zusammenleben zu erarbeiten (Holtkamp/Garske 2023).

Wie gehen kommunale Akteur:innen mit Konflikten um?

In einer bundesweiten Befragung in Kommunen, die im Zeitraum Juli bis September 2024 an der Konfliktakademie ConflictA durchgeführt wurde, zeigt sich folgendes Bild (vgl. ausführliche Ergebnisdarstellung in Nowak/Bauer, i. E.):

Kommunalvertreter:innen greifen auf eigene Kompetenzen und Ressourcen für die Konfliktbearbeitung zurück.

Ein Großteil der Konflikte in kommunalen Behörden wird durch persönliches Engagement (73 %) bearbeitet, das heißt durch individuellen Einsatz von Kommunalvertreter:innen in Konfliktsituationen. Die Befragten übernehmen Verantwortung und suchen nach Formen der Konfliktregelung, häufig ohne auf formale Strukturen in der Organisation dafür zurückgreifen zu können.

In Zusammenhang mit dem hohen Engagement ist zu beachten, dass ein großer Teil der Befragten (38,2 %) sich bereits im Bereich der Konfliktbearbeitung fortgebildet hat. Über die Hälfte derjenigen Befragten, die von einer Fortbildung berichten, haben eine Weiterbildung im Bereich Mediation und Konfliktmanagement (26,1 %), zu gewaltfreier Kommunikation (14,1 %) oder zu Konfliktmoderation (11,6 %) durchlaufen.

Stadt und Land, Ost und West: Unterschiede im Zugang zu Konfliktbearbeitung

In Kontrast zu dem hohen Engagement machen die

Ergebnisse deutlich: **Es fehlen in kommunalen Verwaltungen systematische Strukturen für die Konfliktbearbeitung.** Nur rund 20 Prozent der Befragten berichten von internen Anlaufstellen wie Ombudspersonen oder Konfliktlots:innen. Und nur 19 Prozent geben an, externe Unterstützungsangebote der Konfliktberatung oder Mediation zu nutzen. **In Städten können Kommunalvertreter:innen deutlich häufiger auf professionalisierte Strukturen zurückgreifen:** So geben knapp 30 Prozent der Befragten aus dem städtischen Raum an, über interne Strukturen der Konfliktbearbeitung zu verfügen. In ländlich geprägten Kommunen verweisen jeweils nur 9,6 Prozent auf interne Strukturen bzw. externe Unterstützungsmöglichkeiten.

In 17,8 Prozent der Fälle wird die Zuständigkeit für die Konfliktbeilegung der Polizei oder dem Ordnungsamt übertragen. Hierzu zeigt sich eine auffällige Differenz zwischen Ost- und Westdeutschland: Im Vergleich zu 27,8 Prozent der befragten Kommunalvertreter:innen aus ostdeutschen Kommunen sind es in westdeutschen Kommunen nur 15 Prozent.

Gefragt sind: mehr Ressourcen und bessere Strukturen

Unabhängig von Region oder Größe des Sozialraums wünscht sich mehr als ein Drittel (34 %) mehr und bessere Strukturen oder Abläufe für die Konfliktbearbeitung innerhalb der Verwaltung. Rund ein Viertel sieht Bedarf an Vermittlungsangeboten durch externe Unterstützung wie Konfliktberatung oder Mediation oder aber durch stärkeres Durchgreifen staatlicher Autoritäten (jeweils 27 %). Nur ein Fünftel hält die bestehenden Möglichkeiten für ausreichend.

Mehr als ein Viertel der Befragten ist bereit, sich (noch) **stärker in die Konfliktbearbeitung einzubringen** (27,4 %). Wichtig sei dafür, auf mehr zeitliche Ressourcen zurückgreifen zu können (69,7 %), die eigenen Kompetenzen z. B. durch Fortbildungen weiter ausbauen zu können (68,1 %) und einen klaren Auftrag aus der Organisation bzw. durch Vorgesetzte (48,5 %) zu erhalten.

Demgegenüber stehen 30,3 Prozent, die sich kein weiteres Engagement vorstellen können sowie 13,3 Prozent, die keinen zusätzlichen Bedarf sehen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Kommunalvertreter:innen nehmen sich selbst als zentrale Akteure in Konfliktlagen wahr, greifen aber meist auf individuelle Ressourcen zurück. Organisationsstrukturen und Prozesse in Verwaltungen fehlen häufig – besonders in ländlichen Regionen.

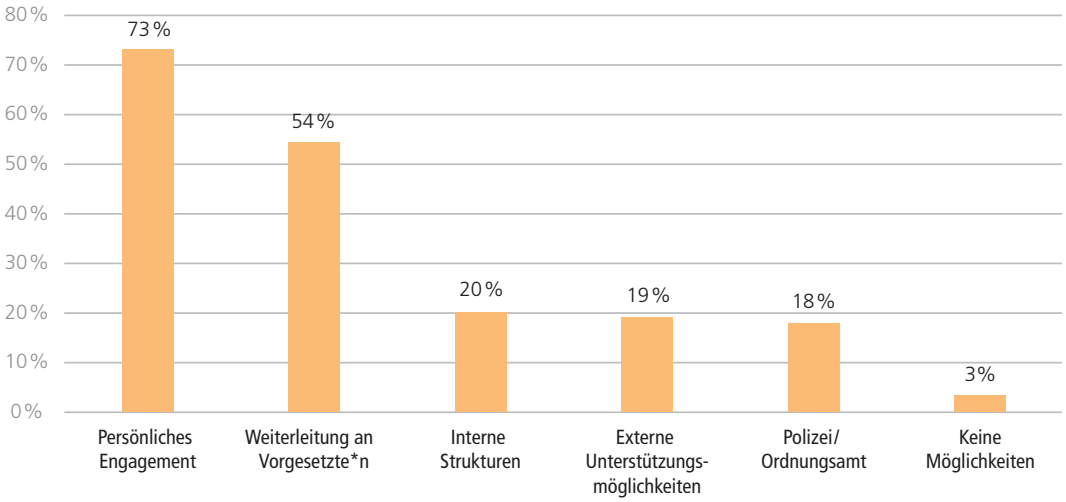
Festzuhalten bleibt, dass sich Kommunalvertreter:innen in hohem Maße für die Bearbeitung von Konflikten verantwortlich fühlen. Mehr zeitliche Ressourcen, Möglichkeiten für Weiterbildung und eindeutige Mandate zur Konfliktbearbeitung aus der Organisationshierarchie, z. B. von Vorgesetzten, werden reklamiert. Gleichermaßen ist der Bedarf an besseren Strukturen und Vermittlungsangeboten durch externe Unterstützung groß. Schließlich sind Kommunalvertreter:innen oftmals selbst in der Rolle Konfliktbeteiligter und damit als Vermittler:innen nicht geeignet.

Zusammenfassen lässt sich: Die insgesamt sehr hohe Bereitschaft von Kommunalvertreter:innen, an der Bearbeitung von Konflikten durch persönlichen Einsatz mitzuwirken, scheint in kommunalen Einrichtungen nicht ausreichend dafür genutzt zu werden, Strukturen für gezielte oder systematische Konfliktbearbeitung zu schaffen und ausreichende Ressourcen dafür bereitzustellen. Hinweise darauf gibt der hohe Anteil unbearbeiteter Konflikte. »

» ZUM SCHEMA:

Vorlage: ConflictA, Bearbeitung: Alexander Atanassow

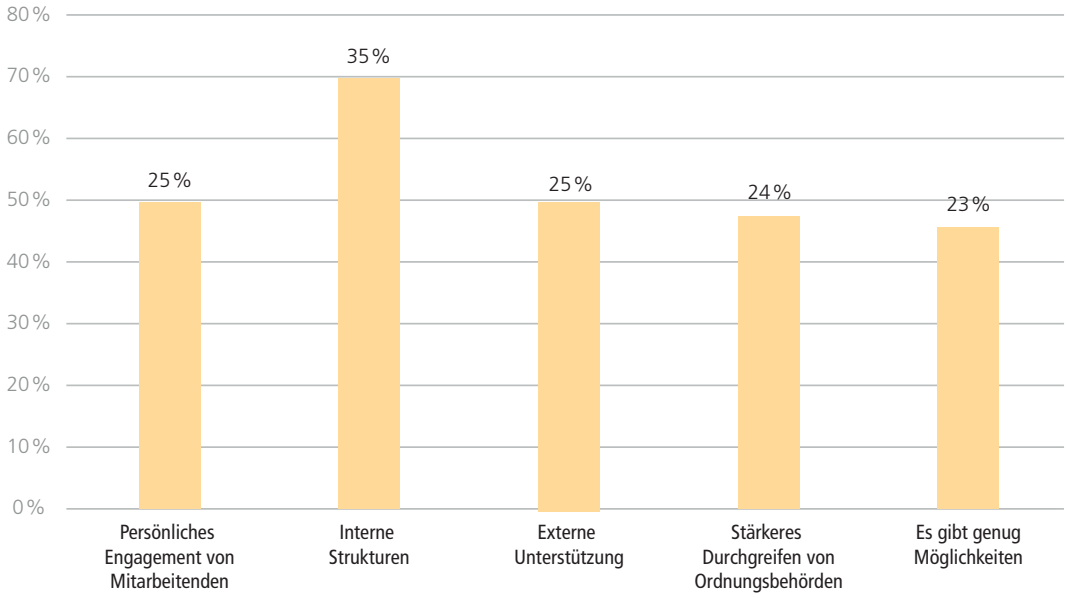
Formen der Konfliktbearbeitung in Kommunalverwaltungen



ZUM SCHEMA:

Vorlage: ConflictA, Bearbeitung: Alexander Atanassow

Bedarfe an (weiterer) Konfliktbearbeitung in Kommunalverwaltungen



Daraus folgt: Kommunen sind gefragt – wie in anderen Organisationsstrukturen auch –, Ressourcen für Konfliktbearbeitung bereitzustellen; sowohl intern für Kompetenzaufbau und Lernen als auch extern für die Unterstützung durch Dritte. Denn ob und wie Regelungen für gesellschaftliche Konflikte entwickelt werden können, beeinflusst die Gestaltung des Gemeinwesens und die Möglichkeit zur Teilhabe. ■

Die **ConflictA-Konfliktakademie** verbindet Forschung mit praktischer Anwendung. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, untersucht sie bis 2027 unter dem Leitsatz „Konflikte beforschen, besprechen, bearbeiten und daraus lernen" verschiedene Konfliktphänomene. Die Akademie konzentriert sich dabei auf drei Hauptbereiche: die Auswirkungen globaler Krisen auf innergesellschaftliche Konflikte, Faktoren für konstruktive Konfliktlösung sowie den Einfluss politischer und kultureller Rahmenbedingungen. Die **ConflictA** ist als Projekt am Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) der Universität Bielefeld angesiedelt und wird von Prof. Andreas Zick und Dr. Kerstin Eppert geleitet.

Die im Beitrag vorgestellte Studie wurde im Arbeitsbereich „Kommunale Konfliktbearbeitung" durchgeführt.

Isabella Bauer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin, **Dr. Sonja Fücker** Leiterin im Bereich Kommunale Konfliktbearbeitung an der ConflictA der Universität Bielefeld. **Dr. Anna Nowak** ist dort wissenschaftliche Mitarbeiterin in den Bereichen Kommunale Konfliktbearbeitung & Forschungsformate.

Literatur

Bogumil, Jörg (2018): **Kommunale Selbstverwaltung.** In: Blotevogel, Hans Heinrich u. a. (Hg.): Handwörterbuch der Stadt- und Raumentwicklung, Akademie für Raumforschung und Landesplanung. Hannover: Akademie für Raumentwicklung in der Leibnitz-Gemeinschaft, S. 1127–1132.

Bogumil, Jörg / Holtkamp, Lars (2013): **Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung. Eine praxisorientierte Einführung.** Bonn: Bundezentrale für politische Bildung.

Best, Volker/Decker, Frank/Fischer, Sandra/Küppers, Anne (2023): **Demokratievertrauen in Krisenzeiten. Wie blicken die Menschen in Deutschland auf Politik, Institutionen und Gesellschaft?** Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Fücker, Sonja/Gatzemeier, Ulrike (2024): **Gesellschaftlicher Zusammenhalt im Spiegel kommunaler Konfliktbearbeitung.** Zeitschrift Demokratie gegen Menschenfeindlichkeit, Jg. 9, Nr. 2, S. 95–107.

Nowak, Anna/Bauer, Isabella (2025): **Konflikte und Konfliktbearbeitung in deutschen Kommunen – Eine Bestandsaufnahme. Konfliktdynamik. Verhandeln, Vermitteln und Entscheiden** in Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 14, Nr. 2, i. E., S. 104–114.

Holtkamp, Lars/Garske, Benjamin (2023): **Kommunalpolitik in Deutschland: Mehr Konflikt als Harmonie?!** Politisches Lernen, Jg. 41., Nr. 3+4, S. 2–6.

„Konflikte können spalten, aber auch stärken“

Das *K3B – Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung des VFB Salzwedel e. V.* in Sachsen-Anhalt berät Städte, Gemeinden und Landkreise bundesweit im Umgang mit gesellschaftlichen Konflikten. Leiterin Ulrike Gatzemeier erklärt im Interview, wie sich durch einen konstruktiven Umgang mit Konflikten und ihre Beratungsprozesse vor Ort etwas zum Guten wenden kann.

Was ist kommunale Konfliktberatung?

Ulrike Gatzemeier: Kommunale Konfliktberatung ist ein Ansatz, der in Deutschland seit etwa 15 Jahren entwickelt und eingesetzt wird. Das Team von Pro Peace (vormals Forum Ziviler Friedensdienst) in Köln hatte langjährige Erfahrungen im Bereich der internationalen zivilen Friedensarbeit in ganz unterschiedlichen Ländern gesammelt und sich gefragt, inwiefern diese auch bei gesellschaftlichen Konflikten in Deutschland, also im eigenen Land, hilfreich sein könnten. Aus dieser Frage ist nach einer längeren Modell- und Erprobungsphase der Ansatz der Kommunalen Konfliktberatung erwachsen. Kommunale Verwaltungen, politische Akteur*innen und die Zivilgesellschaft vor Ort werden dabei unterstützt, Konfliktlagen besser zu verstehen und einen nachhaltigen, konstruktiven Umgang mit diesen zu finden. ProPeace und wir vom K3B bieten eine solche Begleitung mittlerweile bundesweit an und entwickeln sie gemeinsam weiter.

Warum ist eure Arbeit wichtig?

In den meisten Fällen gelingt es Städten und Gemeinden gut, mit Konflikten umzugehen. Sie machen es täglich. Jede Stadtratssitzung, jeder Arbeitskreis, jede Sozialarbeit, jeder Kontakt auf der Straße hat etwas damit zu tun, unterschiedliche Interessen auszutarieren und gemeinsam mit anderen Akteur*innen das weitere Vorgehen zu planen.

An unterschiedlichen Stellen kann Kommunale Konfliktberatung aber unterstützen, wenn lokale Akteure an ihre Grenzen kommen. Wir wissen aus der Konfliktforschung: Wenn ein bestimmter Eskalationsgrad überschritten wird, ist es für die Beteiligten schwierig, sich selbst daraus zu befreien. Hier ist externe Begleitung hilfreich. Diese kann das Geschehen aus anderen Perspektiven spiegeln, ohne in dem Verdacht zu stehen, selbst verwickelt zu sein oder eine eigene Agenda zu verfolgen. Uns wird häufig gesagt, dass anders über die Situation vor Ort gesprochen wird, wenn wir dabei sind. Konfliktlagen in Kommunen können sehr komplex sein, hier kann externe Begleitung helfen, die Gemengelage zu entwirren.

Bei welchen Themen und zu welchem Auftrag werdet ihr besonders oft gerufen?

Die Themen sind unterschiedlich und die Konstellationen auch. Was immer wieder auffällt, ist der Wunsch nach einem Zauberstab, also danach, dass wir die eine richtige Lösung präsentieren. Diese Erwartung müssen wir oft enttäuschen. Zum einen, weil Konflikte, die über einen längeren Zeitraum gewachsen sind, erfahrungsgemäß nicht innerhalb kürzester Zeit „gelöst“ werden. Und zum anderen, weil wir wissen, dass die Menschen vor Ort die eigentlichen Experten und Zuständigen für die Konfliktbearbeitung sein müssen, damit tragfähige und nachhaltige Maßnahmen verankert werden können. Wir können dabei helfen, dass die Zusammenhänge für alle sichtbar gemacht werden, einander zugehört wird und auf dieser Basis verschiedene Möglichkeiten in Betracht gezogen werden.

Hast du ein Beispiel dafür?

In einer Kommune wurde die Innenstadt von Bürger*innen als unsicher wahrgenommen und zum Teil gemieden. Vorfälle wurden von rechtsextremen Akteuren instrumentalisiert. Die Polizei sagte: In unserer Kriminalstatistik spiegelt sich das Gegenteil wider – eigentlich. Trotzdem wurde entschieden, mehr Polizei in die Stadt zu schicken. Das hat nicht funktioniert und das Bild der „unsicheren Innenstadt“ eher noch verstärkt. Dann sollten Sozialarbeiter*innen das Problem angehen. Auch das drehte die Situation nicht gemäß den Erwartungen. In Gesprächen und Analysen konnten wir gemeinsam herausarbeiten, dass es nicht eine, sondern viele verschränkte Ursachen für das Narrativ um die Innenstadt gibt und zur Bewältigung der Schwierigkeiten dementsprechend Herangehensweisen auf unterschiedlichen Ebenen nötig sind – ebenso wie eine enge Abstimmung. Besprochen wurde auch, warum die Abstimmung zwischen Zivilgesellschaft und Stadtverwaltung und zwischen den unterschiedlichen Bereichen der Stadtverwaltung so schwierig war, und wie hier Veränderung gelingt. Dafür braucht man Zeit.

Was ist, wenn relevante Gruppen bei der Konfliktbearbeitung außen vor bleiben?

Das „Nicht-gesehen-Werden“ kann ein treibender Faktor für Konflikte im Ort sein. Es gibt Fälle, in denen bestimmte Gruppen Thema sind, aber nicht mit am Tisch sitzen. Ein Beispiel ist der Fall mit der unsicheren Innenstadt. Einer der Faktoren für die dortigen Konflik-

HINWEIS:

Das Interview ist die gekürzte, angepasste und aktualisierte Schriftfassung einer Folge des Podcasts Halt@zusammen! Die Fragen stellte Adela Dulovic.

te war, dass der Anteil an Menschen mit Migrationsgeschichte seit 2015 in der Innenstadt in kurzer Zeit sehr gewachsen war. Der Wohnraum war hier relativ günstig. Der Stadtteil wurde sichtbar „bunter". Das heißt auch: Der öffentliche Raum, der vorher vor allem zweckorientiert mit Einkaufen oder Amtsgängen in Verbindung gebracht worden war, wurde plötzlich auch Lebens- und Aufenthaltsraum.

Wir haben am Anfang gefragt: Wen betrifft das Thema alles? Wer wurde bisher einbezogen, wer nicht? Mit wem sollten wir sprechen und wer muss Teil des Prozesses sein? Dabei wurde zum Beispiel klar: Es bestanden seitens professioneller Akteure der Stadt wenige belastbare Kontakte in migrantische Communitys hinein. Dies war ein Grund dafür, warum das bisherige Vorgehen nur begrenzt Wirksamkeit zeigte. Es wurde eine Antwort auf eine Frage geliefert, die noch gar nicht ausreichend verstanden war. Diesen Punkt zu benennen, war wichtig.

Also miteinander zu reden statt übereinander …

Durch solche Prozesse werden Konflikte sichtbar, die nur unter der Schwelle mitlaufen. In diesem Fall war ein Ergebnis, dass generelle Kontakte in die Communities ausgebaut werden müssen. Das hat über den konkreten Beratungsprozess hinaus positive Auswirkungen auf zukünftige Konflikte. Tragfähige und inklusive Strukturen der Kooperation und des Gesprächs zu schaffen, ist zentral.

Beim Themenfeld Integration und Migration ist dieser Zusammenhang augenfällig. Er gilt aber auch in anderen Bereichen. Wenn von „den Bürger*innen" gesprochen wird, die man nicht erreichen kann oder die nicht zu den Sitzungen kommen, gibt es auffällig oft gar kein genaues Bild davon, wer genau gemeint ist, aber viele Annahmen über Erwartungen und Meinungen.

Wie lassen sich Menschen einbinden, die zuvor nicht beteiligt waren?

Dazu fällt mir ein weiteres Beispiel ein. In einer Kommune gab es nach einer Gemeindegebietsfusion starke Konflikte zwischen der zentralen Verwaltung und den Ortsbürgermeister*innen, aber auch zwischen den einzelnen Ortsbürgermeister*innen. In einem Gespräch beklagte ein Ortsbürgermeister, dass er nicht handlungsfähig sei. Die Verwaltung schalte „auf stur" und er könne die Anliegen der Bürger*innen nicht umsetzen. Drei Sätze später schilderte er seine Irritation darüber, dass sich besonders bei jungen Leuten niemand mehr finde, der bei den Kommunalwahlen antreten wolle.

Die Theorie des Ortsbürgermeisters war, dass sich einfach niemand mehr für das öffentliche Leben interessiere. Aber ich hatte den starken Verdacht, dass die beiden Probleme zusammenhängen und niemand freiwillig seine Abende und Wochenenden mit Lokalpolitik verbringen will, wenn er weiß, dass es dort hoch hergeht und Frust programmiert scheint. Solange solche Zusammenhänge nicht gesehen werden, können sie auch nicht verändert werden.

Andersherum heißt das aber auch: Wo Konflikte gesehen, ernst genommen und angegangen werden, sind sie ein guter Anlass für Gestaltung. Sie zeigen an, wo etwas verändert werden muss.

Wie kann im Anschluss mehr Zusammenhalt gefördert werden?

Mit „Zusammenhalt" sind vor Ort oft viele unterschiedliche Dinge gemeint. Geht es um Nachbarschaftshilfe, um die Überbrückung des Generationengaps oder wird Zusammenhalt als Chiffre für den Wunsch nach Harmonie verwendet? Das ist zu klären.

Für mich bedeutet Zusammenhalt, dass ich mit einem Gegenüber streiten kann und mich darauf verlasse, dass es trotzdem eine Art gemeinsamen Grundkonsens gibt. Ein Konflikt ist zweischneidig. Er kann spalten, aber er kann auch stärken, weil man im Konflikt die Chance bekommt zu lernen, welche unterschiedlichen Perspektiven es auf ein Thema gibt. Beim Perspektivwechsel gibt es immer wieder Momente, in denen Leute zusammenrücken, obwohl sie sehr unterschiedlicher Ansicht sind – zum Beispiel, weil sie plötzlich nachvollziehen können, woher die Position der anderen Seite rührt, unter welchen Zwängen sie stehen, welche Ängste oder Bedürfnisse da sind. Das passiert natürlich nicht, wenn eine Partei die Legitimität anderer grundsätzlich infrage stellt und kein Interesse an einer gemeinsamen Lösung zeigt. In dem Fall gelangen wir an Grenzen.

Wenn die Konfliktparteien aber ernsthaft einen gemeinsamen Weg suchen, kann dieser Prozess in einer Stadtgesellschaft etwas verändern. ■

„Streitet miteinander, aber streitet gut!“

Der Verein Aktion Zivilcourage e. V. (AZ) begleitet Kommunen in der Erarbeitung von Schutzkonzepten, wenn dort Menschen aufgrund ihres demokratischen Engagements bedroht werden. Außerdem gestaltet das Team Bürgerdialoge, berät Bürgermeister*innen, unterbreitet Fortbildungsangebote und bildet Moderator*innen aus. Auch Kinder- und Jugendliche gehören zu den Zielgruppen. Dr. Cathleen Bochmann ist Projektleiterin bei der AZ und spricht im Interview über ihre Arbeit.

Wie entstehen Schutzkonzepte für Kommunen und was genau steht da drin?

Viele denken bei einem Schutzkonzept zuerst an ein schriftliches Dokument, und solche gibt es auch, zum Beispiel für das Themenfeld sexueller Missbrauch, im Kinder- und Jugendschutz. Es gibt auch Träger und Institutionen, die ein schriftliches Schutzkonzept bzw. Sicherheitsleitfäden für ihre Arbeit nutzen – das ist aber bei uns nicht gemeint. Wir verstehen darunter eine Form der Zusammenarbeit in Kommunen und unterbreiten ein Bündel an Handlungsmöglichkeiten. Es liegt nicht in unserer Macht, komplett zu verhindern, dass demokratisch engagierte Menschen Bedrohungen ausgesetzt sind. Allerdings können wir durch kluges Handeln vielleicht einen Teil der Situationen verhindern, in denen Bedrohungen entstehen. Und wenn es zu Anfeindungen kommt, können wir aber sicherstellen, dass Betroffene Unterstützung erfahren.

Wir schaffen also vor Ort neue Strukturen, in denen Menschen mit Entscheidungsbefugnis zusammenkommen und sich austauschen. Wir nennen das „intersektorale Zusammenarbeit“. Zivilgesellschaftliche Akteur*innen treffen sich mit der Bürgermeisterin, mit den örtlichen Revierleiter*innen, mit Vertreter*innen aus Versammlungsbehörden und Ordnungsämtern, vielleicht auch mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die Konstellation ist immer unterschiedlich – aber wir setzen uns zusammen und überlegen: Welche Formen der Bedrohung haben wir und wie wirken sie sich aus? Welche extremistischen Strukturen stecken dahinter? Und vor allem: Was können wir tun, um den betroffenen Menschen besser beizustehen?

An welchen Stellschrauben lässt sich nach euren Erfahrungen sinnvoll ansetzen?

Für die meisten Menschen sind weniger die Anfeindungen das Problem als die fehlende Unterstützung der anderen.

Darüber hinaus stärken wir Kompetenzen. Wir bieten Selbstbehauptungs- und Sicherheitstrainings, Awareness-Konzepte, Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für staatliche Akteur*innen und für die Zivilgesellschaft. Solche präventiven Maßnahmen machen bedrohliche Situationen unwahrscheinlicher.

Letztlich muss ein kommunales Schutzkonzept immer durch die Menschen vor Ort getragen werden. Wir haben deshalb 2024 eine Praxisbroschüre veröffentlicht, die man im Shop der Aktion Zivilcourage herunterladen kann. Damit geben wir allen Engagierten Tipps an die Hand, wie sich Schutzkonzepte umsetzen lassen. »

» ZUM BILD:

Eine Praxisbroschüre der Aktion Zivilcourage enthält Tipps, wie sich Schutzkonzepte vor Ort umsetzen lassen.

HINWEIS:

Das Interview ist die gekürzte, angepasste und aktualisierte Schriftfassung einer Folge des Podcasts Halt@zusammen! Die Fragen stellte Adela Dulovic.

Gibt es bestimmte Vorgehensweisen, die ihr besonders empfehlen könnt?

Es gibt kein Schema F, das immer hilft. Ein paar Dinge sollte man aber auf jeden Fall berücksichtigen:

- Hilfe holen! Das kann zum Beispiel eine Begleitung durch die Betroffenenberatung sein, eine Kontaktanfrage an zivilgesellschaftliche Akteur*innen vor Ort, an Beratungsstellen wie „Stark im Amt" oder HateAid.

- Polizei und Staatsanwaltschaft einbinden und jede Straftat zur Anzeige bringen! Nur die können letztlich das staatliche Gewaltmonopol gegen die Täter*innen durchsetzen. Auch hierbei kann jeder demokratisch engagierte Verein helfen: Etwa kann bei der Anzeige die Adresse eines Vereins zum Schutz der eigenen angegeben werden.

- Reflektieren, was der Vorfall für die eigene Lebenssituation und das weitere Engagement bedeutet! Es ist ein Unterschied, ob ich auf einer öffentlichen Veranstaltung beleidigt werde oder ob meine Familie bedroht wird. Letzteres ist häufig sehr viel schlimmer für die Betroffenen. Es muss abgewogen werden: Was brauche ich, um mich sicherer zu fühlen?

Warum tun sich viele Menschen schwer damit, sich Hilfe zu holen und Bedrohungen anzuzeigen?

Für viele Betroffene ist frustrierend, dass eine Anzeige nicht sofort Auswirkungen hat. Wenn Täter*innen verurteilt werden, erfahren die Betroffenen dies häufig erst Monate später. Auf Nachfragen gibt es nicht immer klare Antworten. Das ist ein komplizierter bürokratischer Prozess. Aber nur weil diese Prozesse nach außen hin nicht wahrnehmbar sind, heißt das nicht, dass hinter den Kulissen nichts passiert. Deswegen ermutigen wir immer dazu, Anzeige zu erstatten.

Antidemokratische Kräfte werden stärker. Wie verändern die neuen Entwicklungen eure Arbeit?

So neu sind die Entwicklungen nicht. Gerade in Ostdeutschland und gerade im ländlichen Raum, sind demokratische Akteur*innen unter Druck, während in der breiteren Bevölkerung ein gewisses Desinteresse gegenüber der Politik besteht. Das Engagement für die Demokratie wird dadurch erschwert – nicht nur für Vereine wie uns, sondern beispielsweise auch im Hinblick auf eine Kandidatur für den Stadtrat. Es finden sich nur wenige, die sich hier engagieren möchten.

Wir reagieren darauf nicht, indem wir einzelne Personen oder Gruppierungen konfrontieren. Wir wollen Erfahrungsräume schaffen: für Demokratie, für Engagement, für positive Erzählungen.

Ihr habt mehrere Formate, mit denen ihr den Dialog vor Ort fördert. Kannst du mehr erzählen, vielleicht anhand eines Beispiels?

Sehr gern. Wir haben im Projekt JuDio junge Menschen aus der Region zu Moderator*innen ausgebildet, die anschließend Workshops für weitere jugendliche Engagierte organisieren.

Junge Menschen, die sich in Jugendforen, in Jugendparlamenten oder in Vereinen engagieren, haben ein großes Interesse, sich Handwerkszeuge der Vermittlung und der Steuerung von Gesprächen anzueignen. Es geht aber nicht darum, Dialoge ausschließlich für Jüngere zu konzipieren. Die Absolvent*innen übernehmen gemeinsame Einsätze mit Moderator*innen aus unseren Schulungsangeboten für Erwachsene. Uns ist eine Durchmischung der Gesellschaft wichtig.

Ein weiteres Projekt „Kommunalpolitik und ich" bringt junge Menschen in Arbeitsgruppen mit dem jeweiligen Bürgermeister oder der jeweiligen Bürgermeisterin zusammen, um an konkreten Problemen vor Ort zu arbeiten. Sie eignen sich auf diese Weise Handwerkszeuge an, um sich in politische Prozesse einzubringen. Wir haben schon gesehen, dass Teilnehmende sich anschließend dafür entschieden haben, für den Stadtrat zu kandidieren. Frischen Wind brauchen wir dort auf jeden Fall.

Welche Rahmenbedingungen sind nötig, damit ein Dialog auch in einer Kommune mit starken Konflikten stattfinden kann?

Grundsätzlich ist Dialog alternativlos – er ist das einzige Mittel, um zu irgendeiner Art von Lösung zu gelangen. Die Frage ist deshalb nicht, ob, sondern wie man den Dialog aufzieht. Es gibt Kommunen, die Bürgerversammlungen als konflikteskalierend empfinden. Das sehen wir – und können nicht versprechen, dass jeder Dialog ein Allheilmittel im Hinblick auf Konfliktlösung ist. Wir wollen die Konflikte auch nicht abmoderieren – sondern verhindern, dass sie in ausgewachsene Krisen kulminieren.

Um ein passendes Format zu finden, fragen wir: Wie sieht die Konfliktumgebung aus? Wird auf inhaltlicher Ebene gestritten oder sind die Leute wirklich verfeindet? Wie emotionalisiert ist die Lage? Auf Basis einer Analyse der Streitkonstellation entsteht ein Dialogmodell. Häufig empfehlen wir, Kanäle für die Emotionalität der Menschen zu schaffen. Das widerspricht meist dem Anliegen der Verwaltung. Diese will Themen neutral und sachlich diskutieren. Die Leute sind aber wütend – und wollen sich nicht verbieten lassen, das nach außen zu zeigen.

Zudem sollten die Formate Selbstwirksamkeitserfahrungen fördern. Die Leute wollen reden, nicht zuhören. Wir brauchen keine Podiumsdiskussionen, bei denen die Stadtspitze untereinander diskutiert. Wir brauchen Bedingungen, unter denen die Menschen das Gefühl haben, dass sie sagen können, was sie bewegt – und dass ihnen jemand zuhört.

Was motiviert dich persönlich zu dieser Arbeit?

Ich war früher an der TU Dresden als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Das war ganz behaglich im universitären Elfenbeinturm. Dann entstand die islamfeindliche Protestbewegung PEGIDA, die in Hochzeiten knapp 40.000 Bürger*innen auf die Straße brachte. Für mich war dies der Anstoß, mich zu engagieren. Gemeinsam mit Freundinnen und Bekannten aus dem Netzwerk der Sächsischen Landeszentrale für politische Bildung und der Aktion Zivilcourage haben wir angefangen, uns mit Bürgerdialogveranstaltungen zu beschäftigen. Wir sind einfach in die Kommunen gegangen und haben gesagt: Okay, wir wissen, nächste Woche kommt hier ein Bus mit Geflüchteten an – und wenn das die Bevölkerung des Ortes erfährt, wird sie vor dem Rathaus stehen und protestieren.

Die Bürgermeister*innen waren in der Regel überfordert mit der Situation, weil sie wenig Vorlaufzeit hatten, und dankbar für das Angebot. Daraus ist eine professionalisierte Struktur entstanden, die das Thema Krisenmanagement durch Dialog kompetent umsetzt. Unsere Botschaft ist: Streitet miteinander, aber streitet gut miteinander! Nur so können wir unsere Kommunen und unser Land gestalten. ■

» PODCAST: JETZT MAL GANZ FRIEDLICH

Wer sich mit Konflikten beschäftigt, kann aus den Erfahrungen des internationalen Zivilen Friedensdienstes (ZFD) lernen. Zum Beispiel mithilfe ihres Podcasts „Jetzt mal ganz friedlich“ Motto: Krieg vom Zaun brechen geht einfach. Aber wie macht man eigentlich Frieden? Jule Koch und Sebastian Niesar sprechen mit Kolleginnen und Kollegen, die das versuchen. Sie geben Einblicke in die Lebensrealitäten in Krisenregionen und erzählen Geschichten aus der internationalen Friedensarbeit.

Ostgeschichte und Ostkonflikte?

Die Bedeutung von Transformationserfahrungen in der lokalen Konfliktbearbeitung

Maxim Kruschwitz und Ruth Wunnicke

In den Jahren nach der Friedlichen Revolution sahen sich die ostdeutschen Bundesländer mit tiefgreifenden strukturellen Veränderungen konfrontiert. Darunter wird häufig zunächst die Schließung von Betrieben gefasst und der darüberhinausgehende massive wirtschaftliche Umbau. Dieser Wandel umfasst jedoch auch demografische Aspekte, die Änderung des kulturell-sozialen Koordinatensystems, biografische Brüche und vieles mehr. Auch jenseits dieser unmittelbaren Folgen blieben und bleiben in den Jahrzehnten nach der Wiedervereinigung Umbau und Modernisierung die großen Konstanten – man könnte vielleicht von Transformationskontinuität sprechen – sodass Umbruchserfahrungen und mitunter damit einhergehende Erfahrungen von Ohnmacht und Entmachtung wiederholt und aktualisiert wurden. Hierzu gehören beispielsweise auch umstrittene Gemeindegebietsreformen.

> *Das häufig geäußerte Gefühl, „nichts mehr zu sagen zu haben“, untergräbt bis heute das Vertrauen in politische Strukturen vor Ort.*

Eine solche führte etwa in der sachsen-anhaltinischen Kommune H. zur Zusammenlegung von 14 ehemals eigenständigen Dörfern zu einer Einheitsgemeinde. Viele Ortsbürgermeister*innen erlebten diesen Schritt als Entmachtung: Ihre Entscheidungsspielräume wurden drastisch eingeschränkt, Verwaltungsaufgaben zentralisiert und die politische Repräsentation der Dörfer geschwächt. Zudem wurde die Entscheidung zur Reform, die massive Auswirkungen auf das Leben vor Ort hat, und zu ihrer Umsetzung anderswo getroffen – mit nur sehr begrenzten Mög-

» ZUM BILD:

Oberlausitz bei Löbau 2024.
Foto: Ruth Wunnicke

ZUM BILD:

DDR-Gewürzgurken
in Vetschau
Foto: Ruth Wunnicke

lichkeiten der Mitsprache. Noch zehn Jahre nach der Reform und 20 Jahre nach der Wiedervereinigung wurde in einer Konfliktanalyse des *K3B – Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung des VFB Salzwedel e. V.* deutlich, dass diese historischen Einschnitte in aktuellen Spannungen – etwa zwischen einzelnen Ortschaften und der Gemeindeverwaltung – fortwirken. Das häufig geäußerte Gefühl, „nichts mehr zu sagen zu haben", untergräbt bis heute das Vertrauen in politische Strukturen vor Ort.

Doch in den aktuellen Konflikten ist häufig spürbar, dass die Erfahrungen der Transformationsjahre auch Referenzrahmen für gegenwärtige lokale Konflikte und Schieflagen sind.

Zwar haben sich im Osten Deutschlands 35 Jahre nach dem Mauerfall die Lebensverhältnisse zum Positiven geändert. Doch in den aktuellen Konflikten ist häufig spürbar, dass die Erfahrungen der Transformationsjahre auch Referenzrahmen für gegenwärtige lokale Konflikte und Schieflagen sind. Der mitunter hörbare Vergleich aktuellen Regierungshandelns mit Erfahrungen aus der DDR-Zeit – so ungerechtfertigt er sein mag – ist nicht als bloße Provokation abzutun. Denn er verweist auf schmerzhafte Erinnerungen, tiefes Misstrauen und ein Gefühl der Ausgrenzung, das in vielen ostdeutschen Regionen bis heute sehr präsent ist.

Transformationserfahrungen sichtbar und hörbar zu machen – wie sich Konfliktbearbeitung und Erinnerungsformate ergänzen können

Aktuell stehen Kommunen vor umfassenden Transformationsaufgaben, die vor Ort ausgehandelt und umgesetzt werden müssen und dabei nicht selten zu Konflikten führen – sei es im Kontext der Energiewende, des Kohleausstiegs oder der Unterbringung von Geflüchteten. Erfahrungen aus Kommunaler Konfliktberatung der letzten Jahre zeigen: Diese Konflikte werden auch vor dem Hintergrund vergangener Enttäuschungen und des Verlusts von Vertrauen geführt – in politische Prozesse, Institutionen und Verwaltungshandeln – sowie nicht abgeschlossener Veränderungen. Das heißt: Auch wenn aktuelle Konfliktlagen angegangen werden, geschieht dies nicht im luftleeren Raum. Wo gemeinschaftlich an Lösungen gearbeitet werden soll, müssen der Kontext und damit historische Erfahrungen, Muster und daraus resultierende Erwartungen und Wahrnehmungen berücksichtigt und adressiert werden.

Eine zentrale Erklärungsebene für das Aufkommen und die Intensität von Konflikten bleibt unsichtbar.

Professionelle Angebote der Konfliktbearbeitung und -beratung in Deutschland greifen den Zusammenhang zwischen aktuellen Konflikten und historischen Transformationserfahrungen bislang jedoch nur punktuell auf. Die Folge: Eine zentrale Erklärungsebene für das Aufkommen und die Intensität von Konflikten bleibt unsichtbar. Dabei wird immer deutlicher: Wenn wir aktuelle gesellschaftliche Konflikte in Ostdeutschland bearbeiten wollen, ist es wichtig, die darunterliegenden Konflikte zu verstehen – und ihren Zusammenhang. Ihre Bedeutung in jeweiligen aktuellen Konflikten sollte mehr ausgelotet und in die Bearbeitung und Entwicklung lokaler Konfliktbearbeitungsstrategien einfließen.

Eine gelingende Bearbeitung gesellschaftlicher Konflikte in Ostdeutschland braucht mehr als eine Auseinandersetzung über aktuelle Vorhaben, die Kontext und Geschichte ausklammert.

Andersherum bieten aktuelle Konfliktlagen auch eine Möglichkeit, vergangene Erfahrungen sichtbar zu machen und zu thematisieren. Die kommunale Bearbeitung von Konflikten kann Räume der Auseinandersetzung öffnen und gegenseitiges Verständnis schaffen. Damit Konflikte konstruktiv ausgehandelt werden können, ist es zentral, dass Betroffene zu Beteiligten gemacht werden. Indem sie Konflikte konstruktiv austragen, können sie neue Erfahrungen von Mitwirkung und Selbstwirksamkeit erleben und wieder Vertrauen in demokratische Prozesse und Institutionen schöpfen. Vor allem dort, wo gängige politische Erinnerungsformate nicht mehr greifen, kann Konfliktbearbeitung neue Zielgruppen ansprechen – etwa Menschen mit Politikverdruss

LITERATUR

K3B – Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung des VFB Salzwedel e. V. (2022): *Neue Wege gehen – Strategien für Kommunen nach der Gemeindegebietsreform. Kommunale Konfliktberatung in der Gemeinde Hohe Börde, [online] https://k3b-saw.de/wp-content/uploads/2023/01/Neue-Wege-gehen-KKB-in-der-Gemeinde-Hohe-Boerde.pdf [28.05.2025].*

oder solche, die sich von Institutionen entfremdet haben. Kommunale Konfliktbearbeitung kann somit als Brücke fungieren – zwischen den aktuellen Themen, die Menschen unmittelbar berühren, und der Wirkmächtigkeit historischer Erfahrungen, die damit in Verbindung stehen.

Erinnerung ernst nehmen – Impulse für eine geschichtssensible Bearbeitung lokaler Konflikte

Erfahrungen wie die beschriebenen zeigen: Eine gelingende Bearbeitung gesellschaftlicher Konflikte in Ostdeutschland braucht mehr als eine Auseinandersetzung über aktuelle Vorhaben, die Kontext und Geschichte ausklammert. Sie muss auch die erinnerungspolitischen Tiefenschichten berücksichtigen, die in vielen Auseinandersetzungen mitschwingen. Formate, die Transformationserlebnisse bewusst integrieren, können helfen, diese Schichten sichtbar zu machen und neue Verständigungsräume zu eröffnen. Gleichzeitig kann der Bezug auf aktuelle Konflikte Erinnerungsformate stärker im aktuellen Erleben von Menschen verankern.

Für die Praxis bedeutet das:

- Es wäre lohnenswert auszuprobieren, Kommunale Konfliktbearbeitung systematisch mit lokalhistorischem Wissen zu verknüpfen – beispielsweise durch Kooperation mit Zeitzeug*innen, Archiven und Heimatvereinen.
- Zudem sollte erprobt werden, inwiefern Erinnerungsformate wie moderierte Erzählsalons oder biografische Spaziergänge in laufende Konfliktbearbeitungsprozesse sinnvoll eingebettet werden können.
- Ansätze der Erinnerungsarbeit könnten zudem reflektieren, inwiefern Kommunale Konfliktbearbeitung eine Möglichkeit darstellt, den Dialog zu historischen Erfahrungen stärker mit dem aktuellen Erleben der Beteiligten zu verbinden.

Nur wenn wir lernen, die Sprache der Vergangenheit in aktuellen Konflikten zu hören, kann daraus ein neuer, gemeinsamer Zukunftsdialog entstehen. ■

Maxim Kruschwitz ist Projektreferent beim *K3B – Kompetenzzentrum Kommunale Konfliktberatung des VFB Salzwedel e. V.*
Ruth Wunnicke ist wissenschaftliche Referentin bei *Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.* Gemeinsam haben sie innerhalb des *Kooperationsverbundes Demokratische Konfliktbearbeitung* den Planungskreis *Transformationserfahrungen in der Konfliktbearbeitung* ins Leben gerufen.

DANK

Im Rahmen der Spendenaktion 2024, in der Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V. um Ihre finanzielle Unterstützung für den friedlichen Umgang mit Konflikten bat, haben wir 36.655,03 Euro eingenommen.

Ein großes Dankeschön allen Spenderinnen und Spendern!

Zu **SPENDEN STATT GESCHENKEN** zugunsten der Arbeit von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. riefen **Julia Florin** und **Lisa Rommel** aus Bietigheim-Bissingen ihre Geburtstagsgäste im April 2025 auf.

Ein herzliches **DANKESCHÖN** geht an Frau Florin und Frau Rommel für ihre großartige Initiative und wir danken allen Spenderinnen und Spendern!

Machen Sie mit! Mitglied werden und Mitgliedschaft verschenken

Demokratie ist wichtig. Aber nicht selbstverständlich!

Wir mischen uns in den politischen Diskurs ein und stärken das demokratische Zusammenleben in Vielfalt im Alltag. Für die großen Aufgaben, die gesamtgesellschaftlich vor uns liegen, brauchen wir Verbündete. Machen Sie mit und geben Sie uns Ihr Mandat, indem Sie selbst Mitglied werden oder eine Mitgliedschaft für ein Jahr verschenken.

Sie können in der Regionalen Arbeitsgruppe Ihrer Region die ehrenamtliche praktische Arbeit vor Ort unterstützen und voranbringen. Falls Sie nur über wenig Zeit verfügen, freuen wir uns, wenn Sie dennoch Mitglied werden oder unsere Arbeit durch eine Geldspende unterstützen.

Sie und ich wissen: Eine gute Demokratie lebt nicht nur von guten Regeln. Sie lebt vor allem von engagierten Menschen. Lassen Sie uns im Zusammenwirken Fortschritte erzielen!"

Prof. Dr. Dr. h.c.mult. Andreas Voßkuhle, Vorsitzender von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.

Hier können Sie online Mitglied werden oder eine Mitgliedschaft verschenken.

Sie können uns auch jederzeit gern persönlich kontaktieren.
Wir freuen uns über Ihre E-Mail an ***info@gegen-vergessen.de*** oder
über Ihren Anruf in der Berliner Geschäftsstelle unter der Festnetznummer **030 263 9783**.

Sie möchten gerne spenden?
Bankverbindung: Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V.
IBAN DE45 3705 0198 0008 5517 07 · BIC COLSDE33XXX
Sie möchten gerne online spenden?
Besuchen Sie: ***www.gegen-vergessen.de/unterstuetzung/spenden/*** oder nutzen Sie den ***QR-Code***.

BEITRITTSERKLÄRUNG bitte in Druckschrift ausfüllen | *erforderliche Angaben

BEITRITTSERKLÄRUNG bitte in Druckschrift ausfüllen | *erforderliche Angaben

Gegen Vergessen – Für Demokratie | Nr. 3 / Juni 2025

BEITRITTSERKLÄRUNG

Gegen Vergessen
Für Demokratie e.V.

Persönliche Angaben

Vorname* | Nachname*

Firma | Organisation

Geburtsdatum

Beruf

Straße* | Haus-Nr.*

Postleitzahl* | Ort*

Telefon* | Telefax | Mobil

E-Mail*

Mitgliedsbeitrag

Jahresbeitrag ☐ 100 € Jahresbeitrag ermäßigt ☐ 30 €

Jahresbeitrag freiwillig ☐ 150 € ☐ 200 € ☐ 500 € ☐ ____ €

Ort*| Datum*| Unterschrift*

Beitrittserklärung und Datenverwendung

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zum Verein Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.
Ich bin einverstanden, dass meine Mitgliedschaft vom Vorstand bestätigt werden muss und meine Daten vereinsintern gespeichert und verwendet werden dürfen. Meine Adressdaten und E-Mail-Adresse werden ausschließlich für Förderer-Service und -Informationen über Aktivitäten des Vereins verwendet.

Wir sind da, wo Sie sind.

Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V. finden Sie auch in den Städten und Regionen. Bundesweit. Und so wie jeder Ort seine eigenen Themen und Konflikte hat, so hat jede unserer **Regionalen Arbeitsgruppen** ein eigenes Profil – geprägt von Menschen mit ganz unterschiedlichen Lebensgeschichten. Gerade im Kleinen können wir so eine große Wirkung entfalten.

Die mehr als **2.000 Mitglieder** in den 41 Regionalen Arbeitsgruppen (RAGs) und Landesarbeitsgemeinschaften (LAGs) von Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V. realisieren rund 500 Veranstaltungen und Projekte im Jahr – und dies im Ehrenamt. Das Spektrum der Veranstaltungsformen und Initiativen ist dabei groß. In vielen Orten und Regionen Deutschlands werden Vorträge, Podiumsdiskussionen, Zeitzeugengespräche, Filmvorführungen, Ausstellungen, Konzerte, Gedenkstättenfahrten oder Schülerprojekte angeboten.

Tragen Sie auch Ihre Projektidee in unsere Regionalen Arbeitsgruppen hinein, um sie gemeinsam weiterzuentwickeln. Bringen Sie sich mit Ihren Erfahrungen und Anregungen ein!

Und wenn es in Ihrer Region noch keine Regionale Arbeitsgruppe gibt, kontaktieren Sie uns!

– Sicher und DSGVO-konform dank Fundraisingbox –

Bankverbindung

Kontoinhaber(in)* Name der Bank*

IBAN-Nummer* BIC-Code*

Einzugsermächtigung* Für die Abbuchung des ums. def. Jahresbeitrages erteile ich Ihnen die Einzugsermächtigung vom genannten Konto.

Ort*| Datum*| Unterschrift*

per Briefversand oder Fax an: 030 2639 78-40

03/2025

Absenderzeile:

ANTWORTSCHREIBEN
Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V.
Stauffenbergstraße 13–14
10785 Berlin

Gegen Vergessen
Für Demokratie e.V.

Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.
Stauffenbergstraße 13-14 . 10785 Berlin
Telefon: +49 30 2639 78-3 · Telefax: +49 30 2639 78-40
info@gegen-vergessen.de · www.gegen-vergessen.de

Vorsitzender: Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Andreas Voßkuhle
Stellvertretende Vorsitzende: Iris Gleicke, Christine Lieberknecht, Cem Özdemir, Linda Teuteberg
Ehrenvorsitzender: Bundespräsident a.D. Joachim Gauck
Ehemalige Vorsitzende: Prof. Dr. Bernd Faulenbach (2015–2020), Wolfgang Tiefensee (2012–2014), Dr. h.c. Joachim Gauck (2003–2012), Dr. h.c. Hans Koschnick (2000–2003), Dr. Hans-Jochen Vogel (1993–2000)
Geschäftsführer: Dr. Michael Parak

Sparkasse KölnBonn
IBAN: DE45 3705 0198 0008 5517 07
BIC-/SWIFT-Code: COLSDE33XXX