

Martina Kaller – University of Vienna

Personal homepage: <http://homepage.univie.ac.at/martina.kaller-dietrich/>

Email: martina.kaller-dietrich@univie.ac.at

Version Februar 2007

Dienen Politische Aufstellungen der Friedensarbeit? – Neue Möglichkeiten zur Transformation politischer Konflikte

INDEX

Praktische Erfahrungen mit Politischen Aufstellungen	02
1. Was ist ein Konflikt?	05
Konfliktbearbeitung: Sache, Appell, Beziehung, Selbst	07
2. Was sind Systemaufstellungen?	12
3. Politische Aufstellungen in der Friedensarbeit	17
Wie funktionieren Politische Aufstellungen?	18
Bindung	21
Ausgleich	22
Ordnung	23
Conclusio	24
Literatur	26

Praktische **Erfahrungen mit Politischen Aufstellungen**

Frau X. ist um die vierzig Jahre alt. Nach Beendigung der heißen Phase des Kriegs in Bosnien-Herzegowina arbeitete sie als Expertin für verschiedene, sich am Wiederaufbau betätigende, meist ausländische NGOs in Sarajevo.¹ Mit einem Stipendium der Tiroler Landesregierung konnte sie am *Master of Arts Program in Peace, Development, Security and International Conflict Transformation* an der Universität Innsbruck teilnehmen. Die Tiroler Friedensstudien setzen zusätzlich zur akademischen Ausbildung auf Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung. Die TeilnehmerInnen werden damit auf Einsätze in Krisengebieten vorbereitet. Solche Seminare eröffnen auch die Möglichkeit, eigene Erfahrungen im Lichte neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse anders einschätzen zu lernen – so geschehen beim Seminar zu Politischen Aufstellungen, das Dr. Albrecht Mahr im Tiroler Obergurgel im Sommer 2005 hielt. Wie Frau X. ihre Fähigkeiten möglichst hilfreich im Konflikt der verschiedenen religiösen und ethnischen Gruppen in Sarajevo einbringen könnte, lautete ihr Anliegen. Um diese Frage zu klären, unterstützen sie die Mitstudierenden, indem sie als Arbeitsgruppe für diese praktische Politische Systemaufstellung zur Verfügung standen.

Der Aufstellungsprozess führte die Anwesenden zur Einsicht, dass das Heilen der vielen Wunden, die der Krieg in den 1990ern hinterlassen hatte, Zeit brauche – wie gut auch immer die Interventionen von außen sein mögen. Jedes Drängen auf Erleichterung der Situation wird von den Betroffenen als weitere Verletzung ihres Selbstwerts zurückgewiesen. Diese Politische Aufstellung (=PA) zeigte, dass Mitgefühl hier der Schlüssel für einen transformierenden Umgang ist. Die Fragestellerin möge Mitgefühl sich selbst entgegenbringen und dieses auch für die Anderen aufbringen, denn auch Frau X. war vom Krieg um Sarajevo betroffen. Um heute als Expertin helfen zu können, braucht sie Geduld mit sich und den Anderen. Eine bei ihr einsetzende Transformation der Sicht auf die Realität, welche alle Opfer UND die Täter des Krieges einschließt, bietet sich für Frau X. als eine neue Sicht auf die lange Konfliktgeschichte in Sarajevo an und dient ihr als erster Schritt zum Heilwerden und zum Handeln in der Zukunft. In einer elektronischen Korrespondenz vom Jänner 2007, in welcher ich Fragen zur Langzeitwirkung ihrer Aufstellungsarbeit stellte, meinte Frau X. wörtlich:

„It has succeeded to broaden my view, changed my attitude toward things and issues that we usually use to take for granted. It had pretty much changed my behaviour and now I am much more tolerant, opened toward unexpected. My rush comments and explosive temper is quietly reduced. Now I practice to see the problem from many different perspectives prior to react or start dealing with that very problem. More or less that seminar taught me to be more diplomatic in my personal as well as in my professional life. At the end of the seminar I reached utter agreement with Dr. Mahr's statement: *We, you and me, and our fellow peace*

workers are the very tool to facilitate change from destructive to constructive solutions in given communities” (X., 03.01.07)

Die moderne Friedensforschung beschäftigt sich inzwischen vermehrt mit der Transformation von Konflikten. Das kommt auch in der Namensgebung des Innsbrucker Friedensmasters zum Ausdruck. Unterschiedliche Theorien und Praktiken sind bekannt (Mayr 2006a, 11-27 und 72-81).² Dazu zählt das neue Anwendungsgebiet für Systemaufstellungen, die Politischen Aufstellungen.³ Systemaufsteller gehen davon aus, dass es Konflikte immer und überall gibt. Sie können persönlicher oder familiärer Natur sein, und sie können innerhalb und zwischen Organisationen auftreten. Systemische Aufstellungen haben sich bewährt, wenn es darum geht, Konflikte zu klären und tiefere Einsichten zu gewinnen. Im Vergleich mit den bekannteren Familien- und Organisationsaufstellungen widmen sich Politische Aufstellungen solchen Konflikten, die wir aus Geschichtsbüchern und Tageszeitungen kennen. Der bevorzugte Gegenstand von PAen sind Konflikte, die innerhalb oder zwischen Großgruppen, etwa Ethnien, politischen Parteien, Nationen auftreten.

Als Menschen haben wir immer auch mit politischen Konflikten zu tun. Unsere persönlichen Konflikte und unser Leiden wirken ins Politische hinein und ebenso hat das politische Feld Auswirkungen auf unsere persönlichen Konflikte.⁴ Weil PAen mit dieser Wechselwirkung arbeiten, werden sie auch „Alles-Aufstellungen“ genannt. PAen gehen davon aus, dass alle Personen, Elemente und Kräfte im System, die zu einem Konflikt beitragen, auch für die Transformation des Konflikts gebraucht werden (vgl. u.a. Kahane 2004).

„Das wird oft nur möglich, wenn wiederholte Zyklen von Stillstand („nur *wir* haben recht“) und Gewalt (Beseitigung des Anderen) in eine so tiefe Ausweglosigkeit geführt haben, dass etwas ganz Neues geschehen *muss*: Das entspricht einer im Wortsinn trans-personalen Bewegung: die ausgrenzenden, mit Stillstand und Gewalt verbundenen Ich- und Wir-Vorstellungen werden soweit aufgegeben, dass eine umfassendere kollektive Dimension „übernehmen“ kann. Diese Dimension nennen wir das Gemeinwohl, das grundsätzliche Ziel von Politischen Aufstellungen“ (Mahr 2006, 31).

¹ In einer Email-Korrespondenz von Dezember 2006 bis Jänner 2007 erteilte Frau X. die Erlaubnis, die folgenden Andeutungen zu ihrer Aufstellungsarbeit anonymisiert in diesem Artikel zu erwähnen.

² Die hier übernommenen Vergleiche von Konfliktbearbeitungsmethoden stammen aus einer noch unveröffentlichten Hochschulschrift (Mayr 2006a) an der Universität Innsbruck; siehe auch Mayr 2006b.

³ Politische Aufstellungen wurden vor der Gründung des IFPA im Jahr 2002 von verschiedenen Gruppen probiert, auch von der österreichischen Gruppe APSYS (Guni Baxa, Chrisitne und Siegfried Essen). Nach dem 9/11 gab es überall auf der Welt Versuche, dieses Ereignis mittels Politischer Aufstellungen zu verstehen. Erst mit der dritten und vierten Internationalen Arbeitstagung der Familien- und Organisationsaufsteller in Würzburg 2001 und 2003 erlangten, die Politischen Aufstellungen internationale Bedeutung (u.a. siehe dazu: Mahr 2003 und Mahr 2006). Einen neueren Zwischenbericht darüber schrieb Fabian Mayr in der Fachzeitschrift „Praxis der Systemaufstellung“ (Mayr 2006b, 82-93).

Inwieweit wir Einfluss haben auf die Lösung, die Veränderung oder gar die Transformation solcher Konflikte, hängt vom Grad unserer Beteiligung sowie unserer jeweiligen Zuständigkeit für den Konflikt ab. Systemaufsteller sprechen von der Zugehörigkeit des Klienten zum System, oder in diesem Fall, zum Konflikt: Eine PA, in welcher zum Beispiel das Verhältnis zwischen Präsident George Bush jr. und Fidel Castro untersucht würde, wäre kraftlos, sofern nicht einer der beiden der Klient oder ein Berater des Klienten ist. Wohingegen ein Mitglied einer Organisation, das sich für Notleidende in Kuba einsetzt, im Zuge einer PA sehr wohl an die Frage rühren könnte, wie sich die politische Großwetterlage zwischen den USA und Kuba auf seinen Auftrag auswirkt.

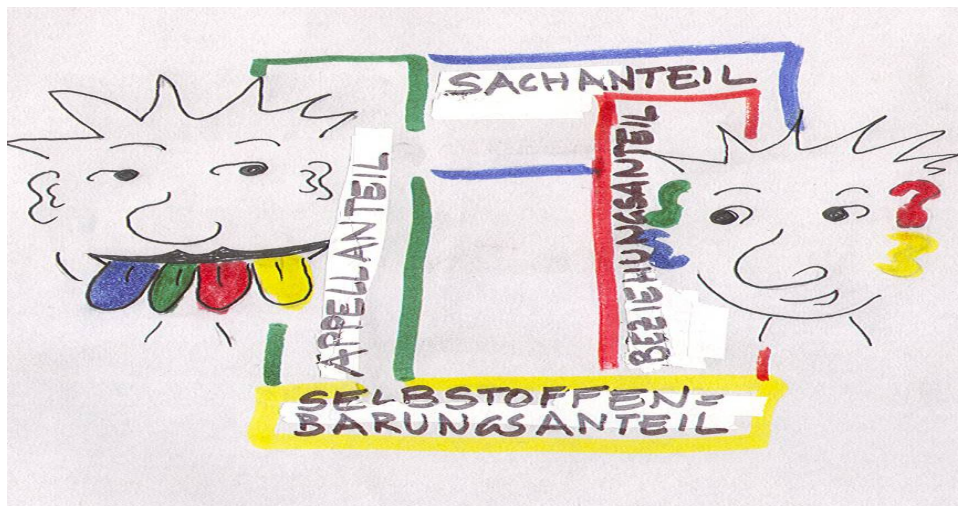
Systemaufstellungen setzen beim Unbewussten an. Das gilt auch für Politische Aufstellungen. Sie ermöglichen es, einen Blick hinter die Zufallsdramen und die Oberfläche von Konflikten zu werfen; es wird also dort hingeschaut, wo die tieferen und unbewussten Bewegungen stattfinden und wirken. Aufstellungsarbeit schärft und erweitert den Blick für die am Konflikt beteiligten Dynamiken. Die Komplexität des Konflikts verringert sich, wenn möglichst alle Personen und Elemente, die an einem Konflikt beteiligt sind, angeschaut werden (dürfen). In dieser sich transformierenden Sicht auf den Konflikt, erhalten alle Personen, Elemente, Symptome ihren Platz. Neue und dauerhafte Veränderungen entstehen und können angeschaut werden. Um das zu verstehen, sollte das Wesen von Konflikten ergründet und die Methode des Systemaufstellens in ihren Grundzügen bekannt sein. Deshalb gebe ich erst im Anschluss an eine kurze Systematisierung von Konflikttypen, und nachdem ich die Methode der Systemaufstellungen allgemein skizziert habe, Einblick in die neuen Politischen Aufstellungen. Weil ich mich dabei auf die Erfahrungen und die Expertise des *Internationalen Forums Politische Aufstellungen* (=IFPA) stütze, dem ich seit 2004 angehöre, stimme ich diesen Einführungstext mit dem Forschungsteam der IFPA⁵ ab.

⁴ Das Jahrbuch Menschenrechte 2007 widmet sich dieser Wechselwirkung in ausführlicher Weise (Deutsches Institut für Menschenrechte 2007).

⁵ Siehe die Mitgliederliste des IFPA unter: <http://www.ifpa-ev.org/> [Stand 04.01.2007]. Bedanken für die hilfreichen Gespräche und Hinweise möchte ich mich auch bei Frau PD Dr. Gabriele Sorgo (Wien), bei Frau DI Andrea Heistingner (Schiltern) und bei Herrn Dr. Gerhard Oppl (Silz).

1. Was ist ein Konflikt?

Erst seit kurzem behandelt die Friedensforschung Konflikte nicht mehr als ungebetene Gäste in unserem Leben. Konflikte gelten als gewöhnliche und notwendige Erscheinungen und werden als erfreuliches Zeichen von Lebensenergie begrüßt. Dies untergräbt zwar die Überzeugung, dass Konflikte ein für alle Male gelöst werden könnten, gleichzeitig öffnet sich der Blick für die Tatsache, dass sich Konflikte genauso wie Beziehungen ändern (lassen). Der Kommunikationspsychologe Friedemann Schulz von Thun hat ein Modell zum Verständnis von Kommunikation entwickelt (Schulz von Thun 1981), in dem von vier Anteilen einer Botschaft die Rede ist: dem Sach-, dem Appell-, dem Beziehungs- und dem Selbstoffenbarungsanteil. Schulz von Thun spricht von den „vier Ohren“, mit denen die vier Aspekte einer Botschaft gehört werden. Die nachstehende Karikatur von Ursula Fraisl⁶ verdeutlicht dieses komplexe Verständnis eines jeden Sprechakts.



© Ursula Fraisl 01-07

Die Arbeitshypothese lautet: Botschaften und Konflikte ähneln sich so sehr, dass sich Konflikte und Konfliktbearbeitungspraktiken mit Hilfe desselben Modells unterscheiden lassen. Denn jedem Konflikt liegt ein Kommunikationsakt zugrunde. Da Kommunikation Beziehung voraussetzt, ist im Analogieschluss Konflikt Ausdruck von Beziehung. Davon spricht auch der Soziologe und Friedensforscher Paul Lederach (2003). Er fügt hinzu, dass die Relationalität von Konflikten allgegenwärtig ist, Konflikte also immer und überall zu menschlichen Beziehungen dazu gehören. Damit wird dem Konflikt der Nimbus des Ausnahmezustands genommen. Die Vorstellung, dass Konflikte gelöst werden könnten und anschließend verschwinden würden, darf aufgegeben werden.

⁶ Ursula Fraisl 2007 nach einer Vorlage unter: <http://www.schulz-von-thun.de/img/mod-img/komquadr.jpg> [03.09.2006].

Wie Botschaften lassen sich Konflikte entschlüsseln. Distanz ermöglicht Erkenntnis. Eine Außensicht auf den Konflikt zu gewinnen, ist immer hilfreich. Das kann mit analytischen Methoden geschehen. Dabei wird das Ganze – der Konflikt, der Krieg, seine Folgen – auf überschaubare Teile reduziert, in Stücke zerlegt, um die Struktur oder die Dynamik des Konflikts zu erkennen. Anders gehen systemische Methoden vor. Sie zerlegen nicht. Im Gegenteil, systemische Perspektive meint, das Ganze unter Einschließung aller bewussten und unbewussten Elemente eines Konflikts zu erkennen und zu beachten. Diese streng holistische Sicht auf die Beziehungsdynamik ist bestrebt, zu erkennen, welche Personen, Elemente, Symptome und Prozesse in einem Konflikt miteinander wie verbunden sind. Die Erfahrung zeigt. Es sind die Beziehungen zueinander, nicht die Eigenschaften der Personen oder Elemente, die sich verändern, sprich, transformieren lassen.

Inwieweit bewusste und weniger bewusst wahrgenommene Beziehungsanteile eines Konflikts dessen Transformation fördern oder nicht, erkläre ich mit den vier Aspekten einer Botschaft nach Schultz von Thun. Ich spreche von den vier Anteilen einer Botschaft, die auch bei Konflikten erkennbar sind: den Sach-, den Appell-, den Beziehungs- und den Selbstoffenbarungsanteil. Ihnen ordne ich die bekannten Konfliktbearbeitungsmethoden zu, wobei Sach- und Appellanteile die konventionellen Konfliktlösungen ermöglichen. Meine These lautet: Konflikttransformation ereignet sich erst, wenn zusätzlich der Beziehungs- und der Selbstoffenbarungsanteil eines Konflikts berücksichtigt werden.

Konfliktbearbeitung

- 1) **SACHE:** Jeder Konflikt hat einen Sachanteil. Über eine Sache lässt sich reden und streiten. Im Idealfall werden verschiedene und unterschiedliche Gründe für den Konflikt benannt. Bei der sachlichen Konfliktbearbeitung geht es um die objektiven Argumente in einem Konflikt. Diskutiert werden zum Beispiel Landnutzungsrechte, der Anspruch auf die gleichen Wasserressourcen oder ein klassischer Grenzkonflikt. Die vorgebrachten Argumente haben Grund und bedürfen der Begründung. Im Falle eines Konflikts widersprechen die Argumente und Begründungen einander, nicht selten auch die Voraussetzungen für beide. Werden Konflikte sachlich behandelt, kommen normative Konfliktbeilegungsstrategien zur Anwendung. Das können Gerichtsurteile sein oder völkerrechtliche Bemühungen um Kriegsbeilegung oder deren Ergebnis, der Friedensvertrag. Der Erfolg einer solchen Konfliktbearbeitung setzt voraus, dass es Normen – einen Vertrag oder ein Gesetz – gibt, die von allen Konfliktparteien akzeptiert werden (können). Anders gesagt: eine Bearbeitung des Konflikts gelingt eher, wenn die Konfliktparteien einer verbindlichen Moral, Ethik oder gemeinsamen religiösen Werten zustimmen. Im Idealfall teilen sie diese. Dazu zählen ebenso kulturell verwurzelte Glaubensüberzeugungen wie gesetzliche Regelungen, etwa eine UN-Resolution. Als Ergebnis dieser konventionellen Konfliktbearbeitung

erkennen die Konfliktparteien, dass es auf allen Seiten notwendig ist, gewissen Instruktionen – über das jeweilige Verhalten – zu folgen, damit eine Abmachung, ein Gerichtsurteil, ein Friedensvertrag Chancen auf Bestand hat. Diese Methode der Konfliktbearbeitung stärkt gleichzeitig die Anerkennung von Normen und vermittelnden (schieds-)richterlichen Institutionen (Illich 2006b, 71-83).

- 2) **APPELL:** Der Appellanteil eines Konflikts lenkt die Aufmerksamkeit vom Sachanteil auf die Frage, was getan werden soll. Appelle funktionieren direkt oder indirekt als Handlungsanweisungen. Die Einhaltung wird erwartet. Der indirekte Verweis auf gesetzliche oder moralische Konventionen könnte bereits als Appell aufgefasst werden. Appelle werden oft als Bedingungen für eine Einigung formuliert. Das häufigste Muster lautet: Erst wenn die jeweils andere Partei bestimmte Verhaltensweisen oder Handlungen einstellt oder verändert, könne eine Lösung des Konflikts in Angriff genommen werden. Mit einer solchen Formulierung gibt der Sprecher zu verstehen, dass er sich in der Gewissheit wiegt, die Spielregeln für den Konflikt benennen zu können. Und er geht von der Überlegenheit seiner Sicht aus. Tut der Andere das gleiche, kommt es zur klassischen Pattstellung. Um eine solche konditionale Haltung in einem Konflikt zu erkennen, ist es günstig, eine vermittelnde Instanz in die Konfliktschlichtung einzubeziehen.

Mediationstechniken arbeiten mit dem Appellanteil jeder Botschaft und widmen sich der Aufdeckung von Konflikte erzeugenden Verhaltensmustern. Dafür sind umfangreiche Kenntnisse erforderlich. Die professionelle Friedensforschung benützt den Begriff der Konfliktlösung, um die vielen Hindernisse zu benennen, die nach Beendigung einer heißen Phase des Konflikts einer Mediation zuwider laufen können. Strukturelle Ungleichheit, kulturelle Unterschiede, asymmetrische Machtverhältnisse, Abhängigkeiten und vieles andere mehr stehen nicht nur den Lösungsversuchen im Wege. Sie verursachen ständig neue Konflikte. Besser gesagt, die gleichen Konflikte setzen sich fort, und bedingen neuerliche – nicht selten kriegerische – Auseinandersetzungen. Solche Dynamiken können über Generationen und Jahrhunderte wirken. So lassen sich auch kollektive Traumata erklären. Verstärkt werden diese oft durch das Phänomen des *time collapse*. Wenn es bei Großgruppen zu einer Auflösung der korrekten zeitlichen Zuordnung traumatischer Ereignisse oder Episoden kommt, entstehen kollektive Mythen, die wie Appelle wirken. Die Niederlage der Serben in der Schlacht auf dem Amselfeld ist so ein Mythos. Wirken konnte dieser Mythos als Appell, weil im Bewusstsein der serbischen Bevölkerung in Jugoslawien die tatsächliche, historische Distanz zu diesen Ereignissen ausgeblendet wurden (Volkan 2003, 238).

Die Anerkennung, dass verschiedene Rechtsauffassungen, Moralvorstellungen, unterschiedliche ethische und religiöse Überzeugungen zwischen Konfliktparteien Frieden verhindern, öffnete das rasch wachsende Feld der Friedensstudien und Praktiken der Konfliktlösung. Denn es bedurfte, was die Sache betrifft genau so wie die Handlungsanweisungen (Appell), tatsächlich der Erklärungen und Auseinandersetzungen, die durch ein umfassenderes Verständnis für die Konfliktursachen zu erreichen sind. Wollte man das Ziel einer erfolgreichen Konfliktbearbeitung benennen, ließe es sich auf die Formel bringen: das Anderssein des Anderen anerkennen. Dafür braucht es Verständnis für die Voraussetzungen, Anliegen und Bedürfnisse der jeweiligen Konfliktparteien. Im Idealfall kommt es im gleichen Prozess zu einer größeren Einsicht über die Differenzen und somit die Relativität der eigenen moralischen, ethischen, religiösen, kulturellen Normen oder geschlechtlichen Unterschiede. Dass das Wissen um Bedrohungsszenarien ebenso zum Aufgabengebiet der Friedensforschung gehört wie das Streben nach umfassenden Kenntnissen über wirtschaftliche, soziale (strukturelle) sowie kulturelle Voraussetzungen von Konflikten, wird nicht bestritten. Die Fachleute sind sich auch einig, dass Konfliktlösung erst Chancen hat, wenn sie partizipativ arbeitet, also die involvierten Konfliktparteien gemeinsam Perspektiven für eine friedliche Koexistenz entwickeln und diese Vereinbarungen auch gemeinsam tragen.

- 3) **BEZIEHUNG:** Johan Galtung, einer der Begründer der modernen Friedensforschung, fordert mittlerweile eine holistisch-dialektische Weltsicht, in welcher die „gegenseitige Durchdringung“ beim Verständnis füreinander den Boden für Frieden schaffe (Galtung 2003, 11). Auf dem Weg dorthin – der freilich nie endet – müssen Konflikte ständig transformiert werden. Es gilt als Errungenschaft der innovativen Konfliktbearbeitung, dass heute Transformation als Prozess der Veränderung und gegenseitigen Annäherung an jene Stelle gesetzt wird, an der einst ein statischer Begriff von Frieden und Konfliktlösung verhandelt wurde. Transformationsarbeit bedeutet, dass der Prozess zwischen dem gerade als belastend empfundenen Konflikt hin zu einem gemeinsamen Ziel geschieht.

Für die Friedensforschung federführend zum Thema Transformation sind, neben Johan Galtungs Transcend-Ansatz, die Erkenntnisse von Paul Lederach. Er betrachtet Konflikte als „normale Zustände“. Konflikte gehören zu menschlichen Beziehungen. Es könnte im Umkehrschluss sogar behauptet werden, dass es ohne Konflikte keine Beziehungen gäbe. Konflikttransformation ereignet sich entsprechend in den Beziehungen. Systemaufsteller würden sagen: bei der Transformation des Konflikts geschieht ein Stück „Lösung aus Verstrickungen“ (Ulsmar 2001). Es geht also nicht darum, das Wesen eines Konflikts oder gar das Verhalten einer Konfliktpartei zu verändern, sondern die problematischen Beziehungen, die den Konflikt unterhalten – also die Verstrickungen – zu erkennen, gründlich zu erforschen und in der Aufstellung zu transformieren.

In den meisten Fällen wirken Konflikte über Generationen fort, sind also *transgenerational*, oder anders ausgedrückt: Konflikte in der Vergangenheit, die nicht bearbeitet wurden, tauchen im gleichen familiären oder historischen System in der folgenden, der nächsten, der übernächsten Generation, wieder auf. Konflikte werden also weitergegeben, gewissermaßen vererbt. Damit haben sich Psychoanalyse und Psychotherapie ausführlich beschäftigt, so auch Anne Ancelin Schützenberger:

„Man kann über das, was bewusst von Generation zu Generation weitergegeben wird, hinausgehen und das ans Licht bringen, was transgenerational übermittelt wird, das ist das, was ohne ‚assimiliert‘ zu sein, weitergegeben wird, weil es niemals verbalisiert wurde und unter den unausgesprochenen Familiengeheimnissen verborgen bleibt“ (Ancelin Schützenberger ⁴2005, 19).

Transgenerationale Konflikte verstricken die lebenden Generationen mit den voran gegangenen, weil „Gefühlserbschaften“⁷ auf ihnen lasten. Beim Versuch, solche Verstrickungen zu entwirren, ist – besonders wenn es um politische Konflikte geht – das Wissen um die Sach- und Appellanteile des Konflikts unentbehrlich und muss einbezogen werden. Das Ziel ist freilich nicht die Lösung, sondern die Transformation von Konflikten, indem die Beziehungen, welche die im Konflikt befindlichen Personen und Elemente miteinander verbindet, angeschaut werden. Zusätzlich zur sachlichen Information, die das Verständnis für den Konflikt zweifelsohne erhöht, wird eine neue Art der Wahrnehmung geschult, die in die Weite, ins Potential, der Beziehungsdynamik schaut. Die Aufstellungsarbeit ermöglicht dem Klienten, diese Weite selbst „auszuprobieren“, hinzuspüren und in das Potential der jeweiligen Beziehungsdynamik körperlich „hineinzugehen“, also eine Erfahrung damit zu machen.

Auch Paul Lederach arbeitet mit jener Grundhaltung der SystemaufstellerInnen, nämlich offen zu sein für das, was sich im Augenblick zeigt, wenn er von den drei Linsen spricht, durch welche die Konfliktparteien ihren Konflikt anschauen können. Die erste Linse dient der Situationsbeschreibung. Es müssen möglichst viele Sachaspekte des Konflikts geklärt werden. Der gemeinsam mit allen Konfliktparteien unternommene Versuch zu erkennen, wie eine günstig veränderte (transformierte) Situation in der Zukunft aussehen könnte, nützt den Appellanteil des Konflikts. Die Transformation entsteht auf dem Weg dorthin, zumal die gemeinsame Klärung des Ist- und des Soll-Zustands in der Zukunft das Vertrauen in die Beziehungen zueinander stärkt.

Der *Transcend-Ansatz* nach Johan Galtung geht ähnlich vor. Allerdings ist sein Anspruch weniger universal und setzt bei einer Negativitätsanalyse an. Ziel ist die gewaltfreie Transformation natürlich existierender Gewalt. Damit richtet Galtung seine Aufmerksamkeit auf die unterschiedlichen Tiefenkulturen und kulturellen Prägungen von Gewalt, sowie die sich darin

⁷ Den Begriff „Gefühlserbschaften“ übernehme ich von der Psychoanalytikerin Angela Moré aus Hannover.

spiegelnden Erwartungen an Frieden. Konflikttransformation wird von den Vertretern des Transcend-Ansatzes als möglichst umfassender Abbau von Gewalt verstanden. An einem direkten, strukturellen und kulturellen Frieden „zu bauen“ (Graf/ Bilek 2002, 266-267), sind Motivation und deklariertes Ziel. Anders als die systemischen Ansätze bestimmt Johan Galtung Frieden und Gewalt aber weiterhin als Gegensatzpaare, und bewertet diese qualitativ, indem er verschiedene individuelle wie kollektive Entwicklungschancen hin zu einem dauerhaften Frieden unterstellt:

„Gewaltlosigkeit, Kreativität und Empathie [sind die] drei Hauptkomponenten einer Friedenskultur oder eines kulturellen Friedens im Gegensatz zu einer Gewaltdkultur. Krieg und Gewalt auf niedrigen Ebenen menschlicher Organisation sind Karikaturen dieser Tugenden und verringern die menschliche Konfliktlösungskapazität“ (Galtung 1997, 182).

Transformation geschieht nach Galtung, wenn so genannte „Gewaltdkulturen“ sich zu so genannten „Friedenskulturen“ entwickeln. Wer aber bestimmt, was eine Gewalt-, was eine Friedenskultur ist? – Die Weltgeschichte gibt uns keinerlei Hinweis darauf, dass sich je eine Gesellschaft selbst als gewalttätig, die eigene Kultur als „Gewaltdkultur“, definiert hätte. Ich werde den Eindruck nicht los, dass Galtung den schon oft begrabenen Entwicklungsmythos (Esteva²1995, Illich 2006a, 15-24) im neuen Gewand auferstehen lässt. Dennoch, erfreulich an diesem Ansatz zur Konflikttransformation ist die Einsicht, dass sich selbst kulturelle sowie strukturelle Handlungsmuster ändern (lassen). Um das zu erkennen, braucht man kein Friedensforscher zu sein. Der mexikanische *subcomandante* der *Zapatistischen Armee der Nationalen Befreiung* (=EZLN) Marcos, Sprecher der ersten postmodernen Guerrilla, meint:

„Konflikte sind nur dort zu lösen, wo sie entstehen, im Herzen“ (zitiert nach Vasquéz Montealbán).

4) **SELBST**: Marshall Rosenberg würde dem mexikanischen Aufständischen in diesem Punkt Recht geben. Er spricht davon, dass Konflikte sich verändern, wenn sich das Selbst offenbaren darf. Der routinierte Paartherapeut führt vor, dass und wie *Gewaltfreie Kommunikation* gelingen kann: Die an einem Gespräch Beteiligten werden eingeladen, sich ihrer Bedürfnisse klar zu werden und diese auszudrücken, sie also sich und dem anderen mitzuteilen. Dabei verändern sie ihre Haltung, offenbaren ein Stück ihrer selbst. Beim Zuhören ginge es nicht darum, Sach- und Appellanteile der Botschaft zu filtern, sondern ebenfalls die eigenen Bedürfnisse auszusprechen sowie die Bedürfnisse des anderen wahrzunehmen (Rosenberg⁵2004 und 2004). Denn zu oft dienen Sachlichkeit und Appelle der Verschleierung der Beziehungsdynamik. Mit anderen Worten, das was kommuniziert wird, stimmt selten mit den Bedürfnissen der Konfliktparteien überein. Wünsche und Absichten bleiben verborgen, vor sich selbst und vor den Anderen auch. Weder die bewussten noch die unbewussten Anteile eines Konflikts erschließen sich so den im Konflikt Verharrenden. Rosenberg wörtlich dazu:

„Viele Paare tun sich Gewalt an, weil sie von Liebe sprechen und ihnen aber gar nicht klar ist, was sie selbst unter dem Begriff Liebe verstehen. [...] Folgenden Dialog hat ein Paar in einem meiner Workshops geführt, nachdem die Frau gesagt hatte, dass ihr Bedürfnis nach Liebe in ihrer Beziehung nicht erfüllt werde. Ihr Mann erwiderte: ‚Aber ich liebe dich.‘ Und sie sagte: ‚Nein, tust du nicht.‘ Und er: ‚Doch.‘ Ich habe eingegriffen und sie gebeten, ihm genau zu sagen, was sie sich wünscht, damit ihr Bedürfnis nach Liebe erfüllt wird, so konkret wie möglich. Und er sagte: ‚Ja, ich würde es wirklich gerne hören, denn offenbar habe ich ja keine Ahnung.‘ Sie: ‚Das ist schwer auszudrücken – in Worten.‘ Er: ‚Wenn es für dich schwer zu sagen ist, kannst du dir dann vorstellen, wie schwer es für mich ist, es zu tun?‘ Da fing es an, in ihr zu arbeiten und es war ein bisschen peinlich, als ihr plötzlich klar wurde, dass, wenn sie ehrlich war, ihre Vorstellung von Liebe eine ganz schöne Zumutung war. Sie sagte: ‚Wenn ich ehrlich bin, dann will ich, dass du errätst, was ich will, bevor ich es selber weiß.‘ Es hat ihr sehr geholfen, diese diffusen Vorstellungen auszusprechen und mehr Klarheit darüber zu bekommen, was sie eigentlich von ihrem Mann wollte. Viele Menschen haben fünf unglückliche Beziehungen durchlebt, bevor sie verstehen, wenn sie nach jemanden suchen, der ihnen ihre Wünsche erfüllt, bevor sie sich selber darüber klar geworden sind, was sie eigentlich brauchen. Und das ist nur eine der vielen destruktiven Strategien, die in unserer Kultur zum Thema Liebe, Intimität und Sexualität gelernt und gepflegt werden“ (Rosenberg 2004, 85/86).

Um die Bedürfnisse zu erkennen und authentisch äußern zu können, wollen diese gesehen werden. Das setzt (Selbst-) Vertrauen und (Selbst-) Bewusstsein voraus. Beides ist aufgrund der Erfahrungen mit dem Konflikt meist geschwächt. Friedemann Schultz von Thun spricht vom Selbstoffenbarungsanteil einer jeden Botschaft, der stärker werden darf, damit Kommunikation gelingt. Denn der Kommunikationsstil entspannt sich, sobald sich das Selbst zeigt. Das, was Rosenberg aus einem seiner Paarseminare schildert, gilt auch für andere Konfliktparteien und Konfliktdynamiken: sobald sich das Selbst mit seinen Bedürfnissen offenbart, entschärft sich der Konflikt, und im besten Fall entsteht eine neue Sicht auf den Konflikt, ein anderes Bild. Damit geschieht ein erster Schritt zur Transformation des Konflikts. Es wird auch vom Sehen mit den Augen des Gegners gesprochen, wenn Konflikttransformation so geschieht. Dazu passt das systemische Verständnis für die Friedensarbeit, das Mahr beschreibt:

„Wirksame, realistische und liebevolle Friedensarbeit anerkennt unser heimliches Begehren nach Krieg, d.h. die Notwendigkeit des ständigen Ringens mit dem Gegnerischen und Fremden, mit dem Noch-Unverstehbaren und Angsterregenden als zentrale Wirkkraft eines nie endenden Prozesses hin zur Lebensfülle – ein anderes Wort für Frieden?“ (Mahr 2003, 14).

2. Was sind Systemaufstellungen?

Bei allen, so auch den Politischen Aufstellungen, wird mit so genannten *Systemgesetzen* gearbeitet. Es zeigt sich immer wieder, wenn die Beteiligten einen Konflikt aus eigener Kraft nicht verändern können, eine Verletzung dieser Systemgesetze vorliegt. Die Systemgesetze wirken, sind aber den Handelnden nicht bewusst. Auch deren Verletzung geschieht unbewusst. Der Aufstellungsleiter freilich orientiert sich im Feld einer Aufstellung an den drei Systemgesetzen: Recht auf Zugehörigkeit (Bindung), Unübertragbarkeit des je eigenen Schicksals (Ausgleich) und Vorrang derer im System, die zuvor da waren (Ordnung). Auf die Systemgesetze komme ich noch ausführlicher im Abschnitt PAen in der Friedensarbeit zurück. Hier habe ich sie schon erwähnt, weil sie mit dem nicht minder verwirrenden, jedoch für Systemaufstellungen zentralen Begriff des *Gewissens* zusammen hängen. Systemaufsteller sprechen vom *Gruppengewissen*, das auf zwei Arten wirkt. Es gibt jenes Gruppenwissen, das jedes Gruppenmitglied spürt, besonders, wenn es gegen meist unausgesprochene Verhaltensregeln und Codes einer Gruppe verstößt. Dieses Verständnis für Gewissen deckt sich mit dem Alltagsgebrauch des Wortes. Zum Beispiel verständigen sich explizit oder auch unausgesprochen alle Mitglieder einer Familie darüber, wie sie sich zu Weihnachten zu kleiden haben oder welche Worte am Familientisch nicht ausgesprochen werden dürfen. Ähnliches kennen wir von Firmen, Vereinen oder aus dem Parlament. Aber es gibt noch ein anderes, das unbewusste, das so genannte *integrale Gruppengewissen*. Dabei handelt sich um Dynamiken, die dem jeweiligen Gruppenselbst verborgen sind. Sie wirken unabhängig davon, ob sie bewusst oder unbewusst sind. Das integrale Gruppengewissen kann sich erst voll entfalten, wenn die drei Systemgesetze beachtet werden. Wie dies gelingen kann, zeigen Systemaufstellungen. Bevor ich aber über Ergebnisse spreche, erwähne ich im Folgenden noch weitere Grundlagen des Systemaufstellens.

Warum sprechen wir von *Systemen*? – Weil das, was sich innerhalb einer sozialen Gruppe – etwa in der Familie, am Arbeitsplatz, in einer Politischen Partei, oder einer Ethnie – zeigen möchte, nicht auf Personen beschränkt sein muss, wird der Begriff System verwendet. Die Mathematik versteht unter einem System eine bestimmbare Menge von Elementen, die mindestens eine Eigenschaft teilen. Die Systemtheorie fügt hinzu, dass diese Teile Beziehungen zueinander aufweisen müssen, die in Quantität und Qualität intensiver sind als mit Elementen, die nicht zum System gehören (Schlippe/Schweitzer⁹2003, 54-57 und zur Einführung in die Systemtheorie siehe: Simon 2006). Bei Familienaufstellungen scheint es auf den ersten Blick leicht zu fallen, alle Mitglieder einer Familie als die zum System Familie dazugehörigen Personen zu erkennen. Ähnliches gilt für Organisationsaufstellungen. Bei Politischen Aufstellungen erweitert sich der Kreis erheblich. Aber ebenso wie es in Familien die berühmten „schwarzen Schafe“ gibt, die „vergessen“ werden, tauchen bei Organisations- und bei Politischen Aufstellungen mit großer Sicherheit im Verlauf der Arbeit

zusätzliche, unbeachtete oder bislang unbekannte Personen und Elemente auf. Denn es gehören nicht nur die bekannten Mitglieder eines Systems dazu. Besonders den verleugneten Personen, die im Verlauf einer Aufstellung hinzukommen können, wird Platz eingeräumt. Oft sind es zu früh verstorbene Vorfahren oder gewalttätige Elemente, die verleugnet werden. Bei PAen könnte es sich um ehemalige Führungspersonen, Ethnien, Stammesführer, Aufständische, Religionen, Volksgruppen handeln. Auch Werte, Ziele, Visionen können zum System gehören, genauso wie Prozesse, die in Systemen wirken. Ohne sie ALLE zu (be-) achten, kann Transformation nicht gelingen.

Zur Ausstattung einer Systemaufstellung gehören eine Arbeitsgruppe von Stellvertretern, ein Fragender/ eine Fragende, auch KlientIn genannt, sowie der oder die AufstellungsleiterIn. Nach einer kurzen Schilderung der Ausgangslage wird mit dem inneren Bild gearbeitet, das ein Klient von seinem System hat. Dieses innere Bild entspricht dem, was der Fragende als Wirklichkeit der eigenen und kollektiven Lage erachtet. Doch es wird sich um eine bestimmte Art von Wirklichkeit handeln, nämlich die, welche von der Sichtweise auf den Konflikt geprägt ist. Sie hat der Klient entwickelt und bis dato aufrecht erhalten. Entsprechend treten jene handelnden Personen, Elemente und Prozesse, und besonders deren Beziehungen zu- und untereinander auf, die dem Klient oder der Klientin bekannt sind. Wir sprechen deshalb von Beziehungen und Konflikten *innerhalb* des Systems. Weil die Beziehungsanteile des Selbst noch verborgen sind, werden die unbewussten Ursachen von Konflikten zwar als unangenehm empfunden, jedoch nicht erkannt.

In einer Systemaufstellung werden auch die unpersönlichen Elemente eines Systems durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe repräsentiert. Der Fragende wählt aus dem Kreis der Arbeitsgruppe neutrale Stellvertreter – das heißt Personen, die nicht in den aufzustellenden Konflikt involviert sind – für die Mitglieder oder Elemente seines Systems aus. Er oder sie stellt diese im Raum auf. Dabei folgt er oder sie seinen/ ihren Impulsen, nicht den Gedanken. Er führt die Stellvertreter an einen Platz, der mit des Klienten Vorstellung von der Position dieses Menschen oder dieses Elements in seinem System als stimmig empfunden wird. Auf diese Art projiziert er sein inneres Bild des Systems nach Außen. Dass dieser Vorgang funktioniert, zeigt sich bei Aufstellungen immer wieder (Höppner 2001). Und dennoch überrascht die Authentizität der Aussagen und Handlungen der StellvertreterInnen auch die versierten AufstellungsleiterInnen stets aufs Neue:

„Über unsere natürliche Fähigkeit zu stellvertretender oder teilnehmender Wahrnehmung können die Stellvertreter nun körperlich, emotional und gedanklich die Situation der betreffenden Systemmitglieder bzw. -kräfte auf überraschend präzise Weise nachempfinden, gerade auch dann, wenn zuvor keine Informationen ausgetauscht wurden“ (Mahr 2003, 15).

Wie aber funktioniert *teilhabende Wahrnehmung*? – Darüber wird viel spekuliert. Häufig wird mit dem Phänomen der „morphischen Felder“ (Sheldrake 1999, 354-373) oder dem Begriff „wissende

Felder“ (Mahr 2003) argumentiert. Für die Konfliktbearbeitung ist wichtig, was Albrecht Mahr, Pionier der Politischen Systemaufstellungspraxis, über die Entfaltung von so genannten Konfliktfeldern schreibt.

„... zugleich sind Aufstellungen wissende Felder: Unbewusstes, Vergessenes oder Verleugnetes kommt ans Licht, wird körperlich-sinnfällig erlebt und als wirklich und wirksam erkannt“ (Mahr 2003, 13).

Frau X., die am Seminar zu *Political Constellation Work* (=PCW), das im Rahmen der Tiroler Peacestudies im Sommer 2005 in Obergurgel stattfand, teilnahm, schrieb dazu Folgendes:

“I firmly believed that Professor Mahr had hypnotized the representatives. So I lost my interest for PCW. On the third day of this seminar a friend of mine has chosen me as a representative in her PCW. I did not want to let her down, so I accepted. I was representing her father. Than I became part of the process. Soon, I realized many emotions that were not mine. I was surprised of the intensity and the quality of those emotions. And the best was the fact that I became aware of every single thing around me. I was aware of my body, of the people around me, my feelings, and also those feelings that do not belong to me; these feelings belonged to my friend’s father, whom I represented. This discovery had invalidated my opinion about hypnosis. I had to admit to myself that I was not hypnotized. Finally I accepted it and continued to participate in PCW with all my sense of reasoning. I was really amazed by everything I went through during the PCW process. As a result of it, I decided to do my own PCW next day. I did it for my country“ (X., 03.01.2007).

Neben so verblüffenden Einsichten über die Fähigkeit eines jeden Menschen, Personen oder Elemente eines fremden Systems stellvertretend wahrnehmen zu können, gibt es ein weiteres, oft beobachtetes, dennoch immer wieder überraschendes Phänomen: die *non-lokalen Auswirkungen* der systemischen Aufstellungsarbeit. Das aus der Physik bekannte Phänomen, dem zufolge eine Versuchsanordnung Auswirkungen auf die Dynamiken im realen System haben (siehe dazu kurz und bündig Schmidt 2006, 94-96), verblüfft auch bei Systemaufstellungen. Berichte von überraschenden, sogar sonderlichen Telefonanrufen von jenen Familienmitgliedern oder ehemaligen Mitgliedern des aufgestellten Systems, zu denen seit Jahrzehnten der Kontakt abgebrochen war, sind keine Seltenheit. Solche in direktem Verhältnis zu dem Prozess der Aufstellung im Aufstellungsset stehenden, non-lokalen Auswirkungen treten so häufig auf, dass versierte AufstellungsleiterInnen solche Phänomene in das Aufstellungsgeschehen des jeweiligen Systems spontan mit einschließen. Wie diese Art des Informationstransfers vonstatten geht, wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt wissenschaftlich nicht diskutiert. Seriöse, transdisziplinäre Forschungsarbeit dazu wartet noch.

Fest steht. Das, was sich beim Aufstellen eines Systems zeigt, hat mit der *transpersonalen Übertragung von Erfahrung* zu tun. Systemaufstellungen nützen das, weil sie nicht problem- sondern

lösungsorientiert arbeiten. Die Stellvertreter bewegen sich ohne Anleitung, und das aufgestellte System „darf“ sich so lange verändern, bis eine kräftigende Ruhe einkehrt. Um das zu erreichen, werden so gut wie immer die Ausgangslage erweiternde, zusätzliche Personen und Elemente in ein Aufstellungsset hinein genommen und aufgestellt. Das kann auf Anraten der Aufstellungsleiterin geschehen, durch Bemerkungen von StellvertreterInnen („...da fehlt noch jemand“) und auch Impulsen der Anwesenden, noch nicht aufgestellten Teilnehmer einer Arbeitsgruppe, wird nachgegeben.

Weder die KlientIn noch die realen Konfliktparteien wirken im aufgestellten Bild selber mit. Die Klienten erhalten die Gelegenheit, ihr inneres Bild von Außen zu betrachten. Das Konfliktsystem entfaltet sich mit Hilfe der Stellvertreter und unterstützt durch die Aufstellungsleitung in aufeinander folgenden Bildern. Schließlich stellt es sich in veränderter Form dar. Das geschieht schrittweise. Die jeweilige Wirkung der einzelnen Abschnitte einer Aufstellung wird ständig mit dem Klienten abgestimmt. Mit größter Aufmerksamkeit wird immer wieder nachgefragt, ob der Klient oder die Klientin weiter gehen möchte. Zustimmung oder Abwehr zeigt sich auch, wenn und in welcher Weise der jeweilige Fragende mit der Aufstellungsleiterin in Resonanz geht. Meist helfen direkte Fragen des Aufstellungsleiters/ der Aufstellungsleiterin an den Klienten. „Stimmt das, was Sie sehen, immer noch für Sie?“, oder: „Wollen Sie den nächsten Schritt wagen?“, um den Auftrag zu erneuern und sich der Zustimmung des Klienten zu vergewissern. Auch die räumliche Anordnung und die körperlich sinnfälligen Wahrnehmungen der Stellvertreter werden nach jeder Veränderung des Bildes nachgefragt. Zu einem geeigneten, meist späteren Zeitpunkt nimmt der Klient die Position seines Repräsentanten im System ein. Die noch vorhandenen Konfliktdynamiken und Transformationspotentiale kann er nun selbst spüren, ohne sie zu beurteilen und ohne in die gewohnten Zuschreibungen an Personen oder Umstände zu verfallen. Im Idealfall integriert der Fragende oder Klient das schrittweise entstandene, neue Bild mit dessen ganzem Potential in seine nunmehr veränderten Vorstellungen vom Konflikt. Das neue, innere Bild wird im Vergleich mit dem alten als kräftigend empfunden. Eine andere Position im realen Konflikt einzunehmen, wird denkbar und rückt in Reichweite, weil die Veränderungen ebenso wie die Widerstände im Aufstellungsset bereits selbst erfahren wurden. So findet Transformation zum kleinen Teil bereits in einer Aufstellungsanordnung statt. In vielen Fällen kommt es auch zu den erwähnten, non-lokalen Auswirkungen einer Aufstellungsarbeit auf das reale System des Klienten oder der Klientin.

Diese experimentelle Art der Konflikttransformation geht davon aus, dass die Konfliktparteien in die Lage kommen, den Konflikt auf andere, verwandelte Weise zu sehen, und in der Folge anders als bisher handeln können. Das in einer Aufstellungsarbeit entwickelte, kräftigende, neue Bild des Konflikts lädt dazu ein, neue Handlungsspielräume auszuprobieren. Wie sich eine solche Erfahrung auf die Wirklichkeit überträgt, wird durch die Aufstellung zwar beeinflusst, kann aber nie vorhergesagt werden.

Bereits, wenn eine beruhigende Kräftigung des Systems in der Aufstellungsanordnung eintritt, hat eine Systemaufstellung Erfolg. Denn, wenn in einem System Energie – die zuvor im Konflikt gebunden war – frei wird, vergrößert sich die Wahrscheinlichkeit für die Systemmitglieder, dass Wege aus dem Konflikt gefunden werden. Die zuvor gebundene Energie kann von den ehemaligen Konfliktparteien wieder genutzt werden. Aufstellungen zeigen das Potential eines Systems. Und sie unterstützen den Klienten dabei, die Kraft zu mobilisieren, die benötigt wird, um diese Energie zu nützen. Transformiert, also verändert, werden dabei die Beziehungen der Konfliktparteien untereinander, nicht die einzelnen Personen oder Systemelemente selbst. Übersehene, nicht beachtete, Elemente kommen in der Aufstellungsanordnung hinzu. Systemaufstellungen bringen also Personen, Elemente, Symptome und Dynamiken eines Konflikts ans Tageslicht, die zuvor oft nicht bewusst oder bekannt waren. Die Sicht auf den ursprünglich geäußerten Konflikt erweitert sich. Im Idealfall erkennt der Klient oder die Klientin, dass jene Kräfte, die in ursprünglichen Unvereinbarkeiten gebunden waren – einmal freigesetzt –, alle an einem Konflikt Beteiligten unterstützen können, den Konflikt zu transformieren. Seit gut einem Jahrzehnt gelingen solche Prozesse bei Familien- und Organisationsaufstellungen. Wie aber lässt sich das auf Politische Systeme übertragen?

3. Politische Aufstellungen in der Friedensarbeit

Ob und wie Systemaufstellungen auch in politischen Konflikten ihre Wirkung entfalten können, damit beschäftigt sich seit Jahren das Internationale Forum Politische Aufstellungen (=IFPA) mit Sitz in Würzburg. Gefragt wird, wie es gelingen könnte, die meist vielen Parteien, die sich nicht selten über Generationen hinweg im Konflikt befinden, aufzustellen und so zur Klärung und zur Transformation von politischen Konflikten beizutragen. Wie wird der Tatsache Rechnung getragen, dass es bei politischen Konflikten so vielschichtig und so viele widersprüchliche Ziele gibt?

PAen maßen sich nicht an, politische Konflikte oder Probleme zu lösen. Aber sie vermögen Konflikte zu verändern, sie in einem neuen Licht darzustellen. Sie bewirken neue und erleichternde Einsichten über Ursachen und Konsequenzen von Konflikten. Politische AufstellerInnen teilen die psychoanalytische Grundannahme, dass auch jene Gewalt, welche die Vernichtung, gar die vollkommene Auslöschung des Anderen, ersehnt, zum Menschsein gehört. Ebenso schließen sie sich den bekannten energetischen Weltanschauungen und Friedenskonzepten an, die behaupten: Energie ist Energie, unabhängig, ob sie emotional oder moralisch als gut oder schlecht bewertet wird. Und, Energie lässt sich nützen. Dass Konfliktennergie ein noch besserer „Treibstoff“ ist für die Transformation von Konflikten als der oft schon erschöpfte, ausgelaugte und frustrierte gute Wille, haben PAen schon bewiesen. Dass Konflikte ein Reservoir für Heilung sind, hat sich auch im politischen Feld bestätigt. Dennoch ersetzen PAen die bewährten Formen der Friedens- und Konfliktarbeit nicht. Durch ihre transformierende Wirkung ergänzen sie diese, z.B. zur Vorbereitung anderer, bekannter Mittel der Konfliktbearbeitung und/ oder dann, wenn neue Wege der Friedens- und Versöhnungsarbeit gesucht werden. Die Bereitschaft zu einer Transformation des Konflikts beitragen zu wollen, muss auch bei PAen vom Klienten ausgehen, damit eine Aufstellung überhaupt stattfinden kann.

Kraft Politischer Aufstellungen können überraschende Einsichten über den Konflikt gewonnen werden. Meist offenbaren sich grundsätzlich neue Erkenntnisse über die Konfliktparteien. Schon der Ausdruck „Konfliktparteien“ führt systemisch gesprochen in die Irre, denn er vermittelt eine Polarität, die bei politischen Konflikten nur an der Oberfläche wahrgenommen wird. PAen polarisieren nicht und sie reduzieren auch nicht. Sie schließen Personen, Elemente, Symptome und Dynamiken eines Konflikts radikal ein. In PAen ist es möglich, konsequente Alle ins Ganze zu integrieren, damit wird die gesamte Kraft des Systems frei, um neue Beziehungsdynamiken zu probieren, die das Einander-Achten und -Verstehen erleichtern. Damit weist das nach Ausgleich strebende System auch die Richtung. Die weniger erfolgreichen Logiken und Quellen für Energie, der Vorwurf an die Anderen oder der Anspruch, die alleinige Wahrheit zu kennen, müssen nicht länger bemüht werden. Dichotome

moralische Vorstellungen können überwunden werden, weil die PAen beweisen, dass eine integrierende Sicht auf den Konflikt im Hinblick auf seine Bearbeitung hilfreicher ist als jede polarisierende. Die Aufstellungsvorgänge zeigen, dass es möglich ist, das raum-zeitliche Koordinatensystem des Konflikts zu verschieben. Zumal ebenso potentielle Entwicklungen wie AkteurInnen und Symptome aus der Vergangenheit des Konflikts in der Aufstellung auftauchen. Berichtet wird,

„... dass das Einbeziehen der Ahnen, der toten Angehörigen und der z.B. durch Kriegsschicksal mit der Familie Verbundenen, zu einer tiefen Beruhigung und Kräftigung der Lebenden führt“ (Mahr, <http://www.mahrssysteme.de/>).

Das radikal Einschließende an der systemischen Arbeit stellt sicher, dass missachtete, nicht gesehene oder verschwiegene Personen und Faktoren im Konflikt auftauchen können. Die Beziehungen dieser zuvor nicht beachteten Personen und Anteile zu den bekannten Personen und Aspekten innerhalb eines Systems überhaupt wahrzunehmen, bietet sich als erster Schritt hin zur Eigenverantwortung an. Denn bei PAen wird das (be-)greifbar, was werden will, sofern alle im System vorhandenen Ressourcen genützt sind. Das Angebot von PAen ist, dass die Klienten als Handelnde im System die persönliche und politische Verantwortung übernehmen. Erreicht wird eine umfassende Sicht auf den Konflikt, damit rückt seine Transformation in Reichweite. Wenn der Klient sich traut, seine Verantwortung wahrzunehmen, also das neue Bild anschaut und in seine ursprüngliche Sicht auf den Konflikt integriert, findet Transformation statt und Frieden kann gelingen. Denn die Verweigerung auf das neue Bild zu schauen, verstärkt den Konflikt sowie den Glauben an dessen Unauflöslichkeit. Veränderung bräuchte gar nicht angestrebt zu werden. Franz Ruppert behauptet sogar, dass, wenn innerhalb eines Systems etwas, das man nicht mehr gut machen kann, nicht angeschaut wird, „ (...) die Vorstufe zum Wahnsinn“ erklommen wird (Ruppert 2002, 15). Aus der Sicht der PAen ließe sich dieser Wahnsinn als Eskalation des Konflikts interpretieren. Als Krieg wäre er keiner der hier besprochenen Konfliktbearbeitungsformen mehr zugänglich. Gleichzeitig verstärkt der heiße Konflikt die bekannten Opfer-Schuld-Dynamiken. Diese nähren die Vorwürfe, schüren die Gewalt, und sorgen für die Fortsetzung des Konflikts.

Wie funktionieren Politische Aufstellungen?

Aufstellungsarbeit beginnt mit der Frage: Wer oder was gehört zum System? Bei Familienaufstellungen erklärt sich die Zugehörigkeit durch die gemeinsame Abstammung; bei Organisationsaufstellungen zählt die Mitgliedschaft in der Organisation, der Firma oder der Partei. Unter politischen Systemen verstehen wir soziale Großgruppen. Das heißt jedoch nicht, dass besonders viele StellvertreterInnen von Personen oder Elementen eines Systems aufgestellt werden. Wenn es etwa um den Konflikt zwischen politischen Entscheidungsträgern geht, würden vielleicht nur

jene beiden, die Widersprüche artikulierenden Entscheidungsträger aufgestellt. Indem Personen, Systemelemente, eventuell Symptome oder Prozesse dazu genommen werden, unterscheiden sich Politische Aufstellungen nicht wesentlich von jeder anderen Aufstellungsart. Wichtiger Unterschied ist, dass anders als bei Familienaufstellungen, nicht das System einer Familie, sondern der Konflikt als System aufgestellt wird. Die Frage nach der Dimension eines Systems spielt eine Rolle, wenn von den zwei Arten des *Gruppengewissens* die Rede ist: dem *persönlichen* und dem *integralen*. Das persönliche Gruppengewissen ist dem Einzelnen, bezogen auf das jeweilige System, bewusst. Implizite und explizite Regeln bestimmen das Handeln innerhalb der Gruppe, weil diese von allen Mitgliedern akzeptiert und respektiert werden. Solche Regeln könnten von Klein- genauso wie von Großgruppen etabliert worden sein. Zum Beispiel teilen die meisten bekannten Gemeinschaften der Vergangenheit die Erfahrung, dass die essentiellen Mittel der Existenzsicherung, wie Land oder Wasser, vom Handel ausgeschlossen sind. Die Mitglieder der Gruppe werden vielmehr verpflichtet, diese stets mit Freund UND Feind zu teilen. Solche Regeln werden meist nicht einmal ausgesprochen. Dennoch haben sie für alle Mitglieder der jeweiligen Großgruppe bindenden Charakter. Denn sie werden von allen gewusst und gemeinsam getragen. Es fällt auf, dass jedes Mitglied eines Systems merkt, wenn es gegen solche Konventionen und Normen verstößt. Wie stellt sich das aber dar, wenn wir uns nicht auf persönliche, sondern gesellschaftliche – und damit im eigentlichen Sinne politische – Erfahrungen beziehen?

Vor dem Hintergrund einer liberal-bürgerlichen Weltanschauung könnten jene Einsichten und Ordnungsvisionen, die zur Deklaration der Menschenrechte geführt haben oder die als Grundkonsens für jede moderne Verfassung geachtet werden, mit dem „persönlichen Gruppengewissen“ verglichen werden. Vielleicht ist es der grundsätzliche Respekt vor dem Menschsein der Mitmenschen, der das System Menschheit verbindet. Dies wäre ein Hinweis auf die Existenz des unbewussten, integralen Gruppengewissens. Die Experten des IFPA sprechen auch deshalb von „Alles-Aufstellungen“. Dieses „Alles“ drückt aus, dass politische Konflikte zum Menschsein immer dazugehören. Sie haben Auswirkungen auf die gesamte Welt und Konflikte setzen sich, wenn sie nicht bearbeitet werden, transgenerational fort. Um zu dieser Einsicht zu gelangen UND sie im Einzelfall anwenden zu können, gibt es einen unumstößlichen Konsens unter Politischen AufstellerInnen. Das trennende Andere existiert nur in unserer Vorstellung. Denn nicht Differenz ist Ziel von PAen, sondern es geht um die Transformation jeder gegensätzlichen Denkfigur. Dazu gehört das Freund-Feind-Schema genauso wie das Täter-Opfer-Schema. Wo es in einem System Täter gab oder Personen, die Taten anderer passiv gebilligt haben, sind sie – wie auch immer – an der Tat beteiligt. Und umgekehrt. Wo es in einem System Opfer gab, gehören die Täter dazu.

Politische Aufstellungen gehen also weiter als die bekannten Konfliktbearbeitungsmethoden. Als „Alles-Aufstellungen“ integrieren sie alle Beteiligten und Elemente eines Systems sowie all deren

unbewusste Anteile oder “Schatten“, wie Carl Gustav Jung sagen würde (vgl. Roth 2003). Denn, sobald das Selbst aus dem Schatten tritt, kann es zu sich finden. Es folgt dem nach Ausgleich strebenden, dem tief liegenden Potential des Systems. Unabhängig von moralischer Beurteilung weisen oft jene Systemelemente, die im Schatten stehen, den Weg zur Transformation von Konflikten. Es wächst die Chance der ursprünglichen Konfliktparteien mit dem unbewussten, integralen Gruppengewissen in Kontakt zu kommen. Damit beginnt für jene, die zum System gehören, der heilsame Prozess von Politischen Aufstellungen.

Auch bei PAen wird mit den drei Systemdynamiken, auch *Systemgesetze* genannt werden, gearbeitet: das Recht auf Zugehörigkeit (Bindung), die Unübertragbarkeit des je eigenen Schicksals (Ausgleich) und der Vorrang derer im System, die zuvor da waren (Ordnung). Diese Systemgesetze stimmen selten mit den bekannten gesellschaftlichen Ordnungsvisionen und Ritualen (Levold 2004, 188) überein. Sie widersprechen meist den in einer Gesellschaft etablierten Vorschriften, die implizit oder explizit die Moral einer Gruppe oder Gesellschaft bestimmen. Albrecht Mahr empfiehlt die Bezeichnung „Kategorien des Faktischen“ (Mahr, <http://www.mahrsysteme.de/>). Dieser Begriff lenkt die Aufmerksamkeit weg von den – in der jeweiligen Gruppe oder Gesellschaft – üblichen Urteilen und Standpunkten sowie deren Rechtfertigung. Mit dem Begriff „faktisch“ wird der phänomenologisch nachweisbaren Wirkung der Systemgesetze Ausdruck verliehen. Bemerkbar machen sich faktische Systemgesetze, wenn sie verletzt werden. Systemische Verletzungen können schweres Leiden auslösen. Der Vergleich mit der Missachtung von Naturgesetzen und den katastrophalen Folgen, welche solche Missachtungen mit sich bringen, ist sinnvoll. Wir sehen, dass bei den von Menschen ausgebildeten Systemen – Familie, Organisation, Politik – ebenso wie im System Natur, jedes System bemüht ist, Verletzungen wieder gut zu machen. Ob nun ein „Ausgleich im Bösen“⁸ geschieht – etwa, wenn ein Konflikt Auge um Auge und Zahn um Zahn ausgetragen wird –, oder ein „Ausgleich im Guten“ gelingt, wenn Aussöhnung geschieht, – entscheidet darüber, ob geheilt oder zerstört wird. Menschen, die mit Hilfe einer PA Klärung suchen, müssen wissen: Systemische Arbeit enthebt das Individuum oder das Kollektiv NICHT seiner Verantwortung. Die faktischen Systemgesetze tun das erst recht nicht. Das Gegenteil ist der Fall. Wir sind neben den eigenen Handlungen, die uns bewusst sind, auch für vergangene Taten ein Stück mitverantwortlich, wenn wir uns nicht bemühen, in der Vergangenheit Erlittenes zu heilen und zukünftige Verletzungen der Systemgesetze zu vermeiden.

Hier nun zu den drei faktischen Systemgesetzen im Einzelnen:

1. Bindung

Alle Mitglieder eines Systems haben das Recht auf **Zugehörigkeit**, unabhängig von ihren moralischen Leistungen und deren Beurteilung durch andere. Der Ausschluss von Systemmitgliedern führt dazu, dass ein später Geborener an den Ausgeschlossenen erinnert, indem er sich ähnlich verhält. Eine solche stellvertretende Übernahme von Schuld, Eigenschaften, Energien und Funktionen der Ausgeschlossenen erinnert das System an seine noch nicht transformierten Anteile. Ein unbewusstes Tragen des Leides Ausgeschlossener kann bei Personen des Systems zu Befangenheit, Verstrickung bis hin zum Erkranken oder Sterben führen.

Bei einer PA, die sich mit der Jahrhunderte langen Unterdrückung der indigenen Bevölkerung, z.B. in Mexiko, befasst,⁹ könnte sich Folgendes zutragen: Die politischen Autonomiebestrebungen der dominant indigenen Regionen des Landes, wie wir sie seit 1994 aus Chiapas kennen (Aguirre Rojas 2006), ersticken mit der Zeit. Die *Indios* bleiben in der Opferhaltung ihrer Ahnen. Die Weißen verweigern die Anerkennung ihrer Schuld am Leid der *Indios*. Die folgenden Generationen tun es ihnen gleich. Die Frage eines Klienten, der ein *indigena* in Mexiko ist, lautet: Warum verweigert die mehrheitlich mestizische Gesellschaft Mexikos seit Jahrhunderten den Indigenen den Respekt. Die Mehrheitsbevölkerung zieht eine öffentliche Versöhnung mit den *Indigenen* noch immer nicht in Betracht (Bonfil Batalla 1987). Es gibt keine verbindliche Moral, die einen solchen Aussöhnungsprozess anordnen könnte. Die vielen Versuche, die indianische Bevölkerung per Sozialtransfers in die Gesellschaft zu integrieren, sind rundum gescheitert. Dieser Konflikt kann nicht gelöst, aber er kann systemisch transformiert werden. Die vielfältigen Bemühungen, den Indigenen ihre Würde zu lassen, müssen nicht länger ins Leere gehen. Der herrschenden Gesellschaft wird abverlangt, ihre Überlegenheit nicht mehr aus der Position des Gewinners zu betonen. Selbstoffenbarung bedeutet, die eigenen Befürchtungen zu zeigen, welche die Vorfahren dieser Menschen begleiteten, als sie den Neuen Kontinent zu ihrer Heimat machten. Zu den Ängsten, welche die Vorfahren aus Europa mitbrachten, kommen Schuld und übernommene Schuld aus den Jahrhunderten des Kolonialismus in Amerika dazu. In einer Politischen Aufstellung kann es zu einer Annäherung und gegenseitigen Achtung der (Stellvertreter der damaligen) Täter und Opfer kommen, somit zu einer Anerkennung der Verbundenheit miteinander. Da die Mestizen selbst indigene Vorfahren haben, könnte sich in den vielen einzelnen Familiensystemen und somit auch kollektiv beim Aufstellen des inneren Bildes, das sich der Klient ursprünglich gemacht hat, zunächst noch einmal jene Ablehnung der indigenen Vorfahren, ein Wegschauen von deren Leid zeigen. Bei der PA dieses Falles, führt die

⁸ Obwohl auch der „Ausgleich“ zu den „Kategorien des Faktischen“ gehört, werden hier, aus Respekt vor den in Aufstellungskreisen eingeführten Begriffen „Ausgleich im Guten“ und „Ausgleich im Bösen“, die Bert Hellinger geprägt hat, noch beibehalten.

Annäherung der Täter und Opfer (also der Vorfahren) schon in einem folgenden Schritt zu Entspannung, Frieden und Kraft. Der Repräsentant der mestizischen Mehrheitsbevölkerung verneigt sich würdevoll vor dem Repräsentanten der indigenen Ahnen, die gleichzeitig auch seine eigenen Ahnen sind. Die Schatten, die seit Jahrhunderten auf Zivilisation, Wissen und Kultur der Indigenen Amerikas lasten, lichten sich. Es wird vorstellbar, dass die indigene, bislang „negierte Zivilisation“ (Bonfil Batalla 1987) im heutigen Gemeinwesen gleichberechtigt auftritt. Nicht nur in Mexiko könnten die eigenen, sozialen Wurzeln entdeckt und aus solchen PAen Kraft für den Aufbau einer gerechteren Gesellschaft geschöpft werden. Ähnliche Dynamiken haben vielleicht bei den letzten Präsidentschaftswahlen in Bolivien eine Rolle gespielt. Die politische Macht hat sich verschoben. Erstmals gehört der Präsident der indigenen Bevölkerungsmehrheit an. Wie groß aber ist die Anerkennung von Evo Morales bei der weißen und mestizischen Bevölkerung?

2. Ausgleich

Das zweite faktische Systemgesetz lautet: Schwere Schicksale, wie früher Tod oder Verlust in der Elterngeneration, Krieg, Vertreibung, erlittene oder selbst zu verantwortende schwere Schuld¹⁰, Behinderung, schwere Krankheit führen zu Leid verursachenden Dynamiken. Das Systemgesetz der **Unübertragbarkeit des eigenen Schicksals** wird verletzt. Die Kindergeneration darf nicht versuchen, die Lasten ihrer Eltern oder Großeltern zu tragen. Der Anderen Schuld auf die eigenen Schultern zu packen, ist möglich, jeder kann Schuld auf sich nehmen. Die Schuld einem Anderen abzunehmen, funktioniert allerdings nicht. Die folgende Generation bleibt „schwer“ von Schuld, ohne die voran gegangene zu entlasten. Wird diese Dynamik nicht unterbrochen, erreicht die Bürde an die nächste Generationen. Zu behaupten, die nachkommende Generation könnte die Last besser (er-) tragen, ist eine Anmaßung. Dahinter steht die Fehlannahme, sich selbst für größer und fähiger zu halten als die vorhergegangene(n) Generation(en). Systemaufstellungen beweisen: Wir dürfen und können den Vorfahren ihre Bürde lassen, ihnen ihr Schicksal getrost zumuten. Sobald wir das erkennen, sind wir selbst frei davon. Wir können die Kraft der Vorfahren nehmen, ohne die Schuld mitzuschleppen. Denn,

⁹ Die Aufstellung könnte sich auch mit etwas ganz Anderem befassen und erst durch die Aufstellungsvorgänge würde sichtbar werden, dass diese Jahrhunderte lange Unterdrückung (mit)verantwortlich ist für das in der Aufstellung behandelte Problem, z.B. ein aktueller Konflikt in Afrika.

¹⁰ Zum mehrdeutigen Begriff der Schuld bei Systemaufstellungen fasst Ulsmar zusammen: „Das Sterben nach Ausgleich, die Ordnung, die in Familien herrscht, sorgt dafür, dass Unrecht und schwere Schuld gesühnt werden. Ein schweres Vergehen (meistens Mord), das ein Familienmitglied begeht, hat regelmäßig eine schlimme Wirkung auf die Familie, oft über Generationen. Bisweilen überspringt es eine Generation, erreicht dann aber die nächste. Wer einen anderen Menschen tötet, ohne dass es zur Verteidigung notwendig gewesen wäre, empfindet das im eigenen Inneren als Unrecht und sich als Mörder. (...) Die Nachkommen übernehmen die verleugnete Schuld. Das geschieht immer wieder in zwei Formen. Entweder wird jemand selbst später zum Mörder. Oder jemand identifiziert sich mit den Opfern und entwickelt einen Hang zum Tod, bringt sich möglicherweise selbst um oder führt ein Leben voller Sühne“ (Ulsmar 2001, 231/32).

„(...) die Toten sind nicht tot in dem Sinne, als sei mit dem Tod alles vorbei“, sagt Hellinger, „sie wirken weiter. Auch das, was ihnen angetan wurde, wirkt weiter, bis es anerkannt (= Ausgleich) wird“ (Hellinger 2003, 178).

Auch das lässt sich mit dem Mexikobeispiel erklären: Die Dynamik des Leidens unter den *Indigenen* lässt sich begreifen und verändern, wenn in einer PA ein Vertreter dieser Bevölkerungsgruppe für sich erfährt, dass die heutige Generation nicht mehr zu leiden braucht. Das Leiden der früheren Generationen müsste anerkannt und gewürdigt werden. Denn die Vergangenheit ist nicht vorbei. Sie wirkt in die Gegenwart hinein. Der Konflikt zwischen den Indigenen und den europäischen Einwanderern wurde in früheren Jahrhunderten mit Gewalt ausgetragen. Strukturelle Gewalt bestimmt bis heute das Verhältnis zwischen den immer noch nicht unterlegenen *indigenas* und den vermeintlichen Siegern. Zu erfahren, dass das Leid der *Indio*-Vorfahren von den heutigen Nachkommen nicht mehr erlitten werden muss, setzt jene Energie frei, die in diesem Konflikt gebunden ist. PAen unterstützen den ersten Schritt, um einschließende Formen der Existenz und Koexistenz aller am System Beteiligten – also aller Mexikanerinnen und Mexikaner – zu wagen.

3. Ordnung

Das dritte faktische Systemgesetz lautet: **Vorrang der Früheren vor den später Dazugekommenen**. Die je einzigartige Stellung einer Person oder bestimmter Elemente im System zu beachten, ist genau so wichtig wie Zugehörigkeit und Unübertragbarkeit des Schicksals. Am Mexikobeispiel weitergedacht, könnte eine von echtem, gefühltem Respekt getragene Verbeugung eines Repräsentanten der mestizischen Mehrheitsbevölkerung vor einem Stellvertreter der *Indigenen*-Gruppe Entspannung und Kräftigung auf beiden Seiten bewirken. Denn der Stellvertreter des ehemaligen, europäischen Eroberers oder Einwanderers würde im Namen der später in die „Neue Welt“ gelangten Amerikaner den Stellvertreter aller davor auf diesem Kontinent gelebt habenden Indigenen anerkennen und würdigen. Die Kraft, die dabei auf allen Seiten frei wird, braucht es, um nach fünf Jahrhunderten Gewaltbeziehung einander als gleichberechtigte Staatsbürger (an-) zu erkennen.

Mit dem hypothetischen Mexikobeispiel, das nur oberflächlich mögliche Fragen dieses Systems andenkt, behaupte ich nicht, dass PAen den interethnischen Konflikt in Mexiko lösen können. Indem jedoch die StellvertreterInnen beider Seiten einen tiefen, das jeweilige Selbst offenbarenden, ausgleichenden Prozess der Anerkennung und Würdigung – ihrer selbst und der anderen – wagen, ermutigen PAen zum Hineinspüren, wozu das kollektive Selbst im Stande ist. Weil die Stellvertreter im Konfliktfeld nach der Transformation des Konflikts suchen, ermutigen sie die Fragenden das Energiepotential zu nützen, das in erreichbarere Nähe rückt.

Zugegeben, Mexiko ist weit weg. Erfahrungen mit gewaltsamer und politischer Ausgrenzung aber gibt es überall. Täter und Opfer finden sich auf der ganzen Welt. Politische Aufstellungen können helfen, diese Dynamiken anzuerkennen, indem ALLE Opfer und ALLE Täter auf ALLEN Konfliktseiten gewürdigt werden. Die Einsicht, dass der Andere, besonders der als Widersacher empfundene Andere, immer zum eigenen System dazugehört, bringt Klarheit und Entspannung im System.

Conclusio

Nicht Differenz ist Gegenstand Politischer Aufstellungen, es geht um die „totale Emanzipation von jedem moralischen oder sozialen Gesetz“ (Eliade 1999, 124). Die Transformation sämtlicher gegensätzlicher Denkfiguren führt zur Aufhebung des Freund-Feind- genauso wie das Täter-Opfer-Schemas. Denn PAen gehen davon aus, dass sich hinter jedem Konflikt oder Zufallsdrama eine tiefere Struktur oder Ordnung verbirgt. Ken Wilber zählt auf, wie Spielarten solcher tieferen Ordnungen genannt werden: Tao, Vernunft, Archetypen, Brahman:

„Und diese verschiedenen Ausprägungen widersprechen einander zwar in vielen Einzelheiten, aber sie stimmen ausnahmslos darin überein, dass das Universum nicht ist, was es zu sein scheint. Etwas ganz anderes geht da noch vor ...“ (Wilber²2001, 9/10).

Politische Aufstellungen arbeiten mit dieser tieferen Ordnung. Denn sie unterstützen das integrale Gruppengewissen dabei, sich zu offenbaren; unabhängig davon, ob es sich um eine Person, ein Systemelement oder einen systemeigenen Prozess handelt. Gleichzeitig wird deutlich, wie sehr die Wahrnehmung eines Konflikts von der jeweiligen Beobachterin/ dem jeweiligen Beobachter abhängt. Letztlich geht es um das Bild, das sich jemand von der Wirklichkeit macht und immer wieder aufs Neue herzustellen in der Lage ist (Kabal 2006, 49-62). Die von der phänomenologischen Erkenntnistheorie nach Edmund Husserl (Husserl 1986, 43) angewandte Erkenntnis, dass die Existenz des Beobachteten von seinem Beobachter abhängt, hilft zu verstehen, wie und wieso Opfer und Täter im systemischen Sinne zusammen gehören, warum sie durch die Tat verbunden sind und deshalb in einer PA gleichermaßen geachtet werden müssen. Geachtet, nicht gerechtfertigt werden Opfer UND Täter. Selbst wenn es zu bestimmten historischen Zeitpunkten so ausgesehen haben mag, dass die Konfliktparteien durch unterschiedliche politische Ordnungen getrennt waren. Sie agieren dennoch im gleichen wissenden Feld. Das wissende Feld ist aber genauso wie die homogenisierenden Zuordnungen und Diskurse dynamisch. Ständig verändern sie sich – gerade so wie sich das Bild, das wir Wirklichkeit nennen, immer wieder verändern lässt. Religiöse oder ethnische Gruppen, Staaten, Nationen und bekannten Kategorien, die im Laufe der Menschheitsgeschichte ersonnen wurden, um

politische Systeme zu definieren, begründeten den Ein- und Ausschluss von Menschen. Das integrale Gruppengewissen und die faktischen Systemgesetze werden bei solchen Ein- und Ausschlüssen immer verletzt. Beispiele für Versuche, die entstehenden Spannungen und Konflikte auszugleichen, ließen sich tausende finden. Wenn es um die Transformation von Konflikten geht, erhellen PAen den Weg. Weil es sich bei Politischen Aufstellungen definatorisch immer um „Alles-Aufstellungen“ handelt, trägt jede einzelne Politische Aufstellung zur Friedensarbeit bei, denn es werden Konflikte transformiert, die uns alle angehen.

Literatur

- Aguirre Rojas, Carlos Antonio 2006: *Chiapas, planeta tierra*. Editorial Contrahistorias: México, D.F.
- Ancelin Schützenberger, Anne ⁴2005: *Oh, meine Ahnen! Wie das Leben unserer Vorfahren in uns wiederkehrt*. Carl-Auer-Systeme: Heidelberg
- Bonfil Batalla, Guillermo 1987: *México Profundo, una civilización negada*. Editorial Grijalbo: México, D.F.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg) 2007: *Jahrbuch Menschenrechte. Privat oder Staat? Menschenrechte verwirklichen!* Suhrkamp: Frankfurt am Main
- Eliade, Mircea 1999: *Der Yoga des Patanjali*. Herder Verlag Spektrum: Freiburg im Breisgau <EA Paris 1962)
- Esteva, Gustavo ²1995: *Fiesta – jenseits von Entwicklung, Hilfe und Politik*. Brandes & Apsel/ Südwind: Frankfurt am Main/ Wien
- Galtung, Johan 1997: *Der Preis der Modernisierung. Struktur und Kultur im Weltsystem*. Promedia-Verlag: Wien
- Galtung, Johan 2000: *Conflict Transformation by Peaceful Means – the Transcend Method*. United Nations Disaster Management Programme, Geneva auch:
http://www.transcend.org/pctrcluj2004/TRANSCEND_manual.pdf [31.08.2006]
- Galtung, Johan 2003: Vorwort. In: Mahr, Albrecht (Hrsg.): *Konfliktfelder – Wissende Felder, Systemaufstellungen in der Friedens- und Versöhnungsarbeit*. Carl Auer Verlag: Heidelberg
- Graf, Wilfried/ Bilek, Anita 2002: *Die Transcend-Methode: Eine komplexe Praxeologie für zivile Konfliktbearbeitung*. In: Schmidt, Hajo/ Trittman, Uwe (Hrsg.): *Kultur und Konflikt – Dialog mit Johan Galtung*. Agenda: Münster
- Hellinger, Bert/ Gabriele ten Hövel 2005: *Ein langer Weg*. Kösel-Verlag: München
- Hellinger, Bert 2003: *Der Friede beginnt in den Seelen. Das Familien-Stellen im Dienst der Versöhnung*. Carl Auer Verlag: Heidelberg
- Höppner, Gerd 2001: *Heilt Demut – wo Schicksal wirkt? Evaluationsstudie zu Effekten des Familienstellens nach Bert Hellinger*. Profil: München
- Husserl, Edmund 1986: *Die Phänomenologie und die Fundamente der Wissenschaft*. Hg. Von Karl-Heinz Lembeck (= Philosophische Bibliothek 393). Meiner Verlag: Hamburg
- Illich, Ivan 2006a: *Der gemeine Frieden*. In: Dietrich, Wolfgang/ Echavarría Alvarez, Josefina/ Koppensteiner, Norbert (Hg): *Schlüsseltexthe der Friedensforschung (= Die kommende Demokratie 2)*. LIT Verlag: Wien/ Münster: 15-24.
- Illich, Ivan 2006b: *In den Flüssen nördlich der Zukunft. Letzte Gespräche über Religion und Gesellschaft mit David Cayley*. C.H. Beck: München
- Kabal, Jeru 2006: *Finding Clarity. A Guide to the Deeper Levels of Your Being*. Zunin, Leonard M. et al. (ed). North Atlantic Books: Berkeley
- Kahane, Adam 2004: *Solving Through Problems. An Open Way of Talking, Listening and Creating New Realities*. Beret Koehler: San Francisco
- Lederach, John P. 1995: *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures*. Syracuse University Press: New York
- Lederach, John P./ Maiese Michelle 2003: *Conflict Transformation - Beyond Intractability*. In: Guy Burgess/ Heidi Burgess (eds): *Conflict Research Consortium*. University of Colorado, Boulder. Posted 2003, <http://www.beyondintractability.org/m/transformation.jsp> [31.08.2006]
- Lederach, John P. 2005: *The Moral Imagination: The Art and Soul of Building Peace*. Oxford University Press: New York
- Levold, Tom ²2004: *Rituale in Organisationen*. In: Welter-Enderlin, Rosmarie/ Hildenbrand, Bruno (Hg): *Rituale – Vielfalt in Alltag und Therapie*. Carl Auer-Verlag: Heidelberg
- Mahr, Albrecht: <http://www.mahrssysteme.de/> [01.08.06]
- Mahr, Albrecht (Hg) 2003: *Konfliktfelder – Wissende Felder, Systemaufstellungen in der Friedens- und Versöhnungsarbeit*. Carl Auer Verlag: Heidelberg

- Mahr, Albrecht 2006: Politische Aufstellungen – Erfahrungen im Internationalen Forum Politische Aufstellungen (IFPA). In: Praxis der Systemaufstellung. Beiträge zu Lösungen in Familien und Organisationen 1 (2006): 26-32.
- Mayr, Fabian Patrick 2006a: Ein Vergleich über neue und neueste Methoden der Konflikttransformation mit einer empirischen Studie über Politische Aufstellungen. Unveröffentlichte Master Arbeit: MA in Peace Studies an der Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Innsbruck
- Mayr, Fabian P. 2006b: Konflikttransformation durch Politische Aufstellungen – Konflikt als System. In: Praxis der Systemaufstellung 2 (IAG: Weichs): 82-93.
- Rosenberg, Marshall B. 2004: Konflikte lösen durch Gewaltfreie Kommunikation: Ein Gespräch mit Gabriele Seils. Herder Verlag Spektrum: Freiburg im Breisgau
- Roth, Wolfgang 2003: Einführung in die Psychologie C.G. Jungs. Walter Verlag: Düsseldorf/ Zürich
- Ruppert, Franz 2002: Verwirrte Seelen. Der verborgene Sinn von Psychosen. Grundzüge einer systemischen Psychotraumatologie. Carl Auer Verlag: Heidelberg
- Sheldrake, Rupert 1999: Der siebte Sinn der Tiere. Scherz Verlag: Frankfurt am Main
- Schlippe, Arist von/ Schweitzer, Jochen 2003: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen
- Schmidt, Berthold 2006: Das Universum aufstellen – Naschwerk für den forschenden Verstand, nicht ohne ein Prise Wahrheit. In: Praxis der Systemaufstellung 2 (IAG: Weichs): 94-96.
- Schulz von Thun, Friedemann 1981: Miteinander reden, Bd 1: Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Rowohlt: Reinbek bei Hamburg
- Simon, Fritz B. 2006: Einführung in die Systemtheorie und den Konstruktivismus. Carl Auer-Verlag compact: Heidelberg
- Ulsmar, Berthold 2001: Das Handwerk des Familien-Stellens. Eine Einführung in die Praxis der systemischen Hellinger-Therapie. Goldmann Verlag: München
- Vázquez Montelabán, Manuel 2001: Marcos, Herr der Spiegel. Verlag Klaus Wagenbach: Berlin
- Volkan, Vamik D. 2003: Generationenübergreifende Weitergabe gewählter Traumata ... Ein Aspekt von Großgruppenidentität. In: Mahr, Albrecht (Hg): Konfliktfelder – Wissende Felder. Systemaufstellungen in der Friedens- und Versöhnungsarbeit. Carl Auer System-Verlag: Heidelberg: 225-248.
- Wilber, Ken 2001: Eros, Kosmos, Logos. Eine Jahrtausend-Vision. Fischer TB: Frankfurt am Main