

Friedenszirkel - eine Methodik indigenisierter Sozialarbeit

„The circle is a potent symbol. Its shape implies community, connection, inclusion, fairness, equality and wholeness.“¹ (Costello/ Wachtel/ Wachtel 2010: 5)

Frank Früchtel und Anna-Maria Halibrand

Indigenisierte Sozialarbeit

Der Begriff „indigenisierte Sozialarbeit“ entspringt dem Fachdiskurs um "Restorative Justice", einer Gerechtigkeitstheorie, die sich nicht auf die Bestrafung krimineller Handlungen, sondern auf die Wiedergutmachung des Schaden konzentriert und dabei versucht, alle unmittelbar und viele mittelbar Betroffenen einzubeziehen sowie die formalen Verfahren des Justizsystems für solche kooperativen Prozesse zu öffnen. Modellbildend sind dabei Problemlösungsverfahren aus Stammesgesellschaften – „indigenisiert“. Restorative Social Work erweitern den Einsatz dieses Prinzips auf weitere Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit neben dem Strafrecht. "Restore" bezieht sich dabei auf die "Wiederherstellung" des Betroffenen, genauso wie auf die Wiederherstellung der Zuständigkeiten von Verwandten, Freunden, Nachbarn und Bürgern, ihre Angelegenheiten selbst und in partikularer Weise zu regulieren. Weil restaurative Verfahren den Kreis der Adressaten deutlich erweitern und deren Zusammenwirken anregen, entstehen mehr gemeinschaftsbildende, inklusive Effekte als in administrativen und professionellen Problemlösungsverfahren. Der "Legitimation durch Verfahren" wird eine "Legitimation durch Gemeinschaft" gegenübergestellt, die die Funktion des Staates und seiner Experten darauf begrenzt, Grundlagen für restaurative Prozesse zu schaffen und evtl. die Ergebnisse zu ratifizieren. Solche Methoden modellieren Problembearbeitungspraktiken, die im modernen Sozialstaat nicht (mehr) vorgesehen sind und deswegen aus der Sicht der modernen Sozialarbeit altmodisch anmuten. Die Indigenisierungsthese geht davon aus, dass traditionale (indigene) Gesellschaften über Problemlösungspraktiken verfügen bzw. verfügten, die sich von modernen wissenschaftsbasierte Problemlösungsverfahren unterscheiden, weil sie neben der Problemlösung auch zur Gemeinschaftsstärkung beitragen. Indigenisierte Sozialarbeit versucht, Potentiale traditionaler Problemlösungspraktiken in moderne Verwaltungsverfahren und Hilfemethoden zu integrieren. Im Folgenden soll dies an den sog. „Kreisprozessen“ dargestellt werden.

Kontrast

Wir beginnen mit zwei Beispielen. Der elfjährige Dennis sitzt mit zwei

¹ „Der Kreisprozess ist ein wirksames Symbol. Seine Form bedeutet Gemeinschaft, Verbindung, Inklusion, Fairness, Gleichwertigkeit und Ganzheitlichkeit.“ (Übersetzung der Aut.)

Fachkräften und seiner Mutter in einem Hilfeplangespräch. Die Mitarbeiterin des Jugendamts begrüßt die Anwesenden, man stellt sich noch einmal kurz vor und dann spricht sie darüber, dass Dennis die Schule schwänzt und dort durch ein unangepasstes Verhalten und schlechte Leistungen auffällt. Hinzu kommen diverse Ladendiebstähle. Die Mutter, die sich bemühte, Dennis Grenzen zu setzen, wurde der Sache nicht mehr Herr und hat sich auf Druck der Schule an das Jugendamt gewandt. Auch ihr Erziehungsstil wird besprochen. Dann werden Veränderungsziele festgelegt: eine geregelte Tagesstruktur soll helfen, dass Dennis kontinuierlich Schulaufgaben macht. Dazu gehören ein Hortbesuch und wöchentliche Nachhilfestunden. Keine Fehltage mehr in der Schule sind ein weiteres Ziel und eine Verbesserung der Noten. Damit die Mutter das durchsetzen kann, wird sie ein Erziehungstraining absolvieren, jede Woche ein Telefonat mit dem Klassenlehrer führen und jeden Abend mit Dennis die Liste seiner Verfehlungen und Erfolge ruhig und methodisch durchgehen.

Beim Stamm der Lakota gibt es auch einen jungen Mann, der Schwierigkeiten macht. Er wurde gesehen, wie er Autos und Lastwagen auf dem Parkplatz beschädigte. Auch er nimmt es mit der Schule nicht genau, schwänzt und hat schlechte Noten. An einem Abend wird deswegen das ganze Dorf zusammengerufen. Alle setzen sich in einen großen Kreis. Der Vater des Jungen schreitet mit seinem Sohn in die Mitte des Kreises und schließt sich dann wieder den anderen Erwachsenen an. Dann beginnt er als erster zu sprechen: "Du bist unser Erstgeborener. Deine Mutter und ich haben uns gefreut, als wir das erste Mal deine Bewegungen im Mutterleib spürten. Wir rannten von Haus zu Haus und erzählten den Leuten wie stark du warst. Und stark bist du auch geblieben. Schon dein erster Schrei war so laut, dass die Hebamme sich die Ohren zugehalten hat. Wir waren stolz. Du hast uns glücklich gemacht. Deine ersten Schritte - wie du in die Pfütze gefallen bist - der Ausdruck auf deinem Gesicht! Wie haben wir gelacht." Der Vater fährt noch einige Zeit fort, Erinnerungen aus dem Leben seines Sohnes zu erzählen. Kein Wort der Kritik. Seine Aufgabe besteht darin, den jungen Mann daran zu erinnern, was er seiner Familie und seinem Volk bedeutet. Als der Vater fertig ist, führt der Onkel die Geschichten weiter. Darauf folgen Großmutter und Großvater, die Mutter und andere. Bis alle ihre Geschichten erzählt sind, dauert es lange. Zum Schluss redet der Häuptling. Sein Thema ist das gleiche: der Stolz und die Freude, welcher dieser junge Mann dem Volk der Lakota gebracht hat, den Lebenden, den Verstorbenen und den noch nicht Geborenen. Wie alle früheren Sprecher erwähnt er nie die Diebstähle und die böswilligen Zerstörungen, die Schande und den Ärger. All das bleibt ungesagt und wird auch nicht angedeutet. Danach schweigt der Kreis eine Weile, alle schauen auf den jungen Mann in der Mitte und dann verschwinden sie wortlos in die Dunkelheit der Nacht (erzählt nach Eliott 1999).

Begriff und Herkunft

Im zweiten Beispiel wird der restaurative Gedanke der Friedenszirkel deutlich, der im Folgenden ausgeführt wird. Für „Friedenszirkel“ sind in der Fachszene recht unterschiedliche Bezeichnungen im Gebrauch: „Circle Process“ bzw. „Kreisprozess“, „Heilzirkel“, „Circle“, „Peacemaking Circle“ oder einfach „Zirkel“

Obgleich die verschiedenen Begriffe unterschiedliche Akzente setzen, verwenden wir sie im Text synonym, weil es uns mehr darauf ankommt, das Gemeinsame der Kreisprozesse herauszuarbeiten, das sich von vielen eingeführten Beratungs- und Therapiesettings unterscheidet.

Der Ursprung liegt in den Kulturen indigener Stämme, die sich im Kreis zusammensetzten, um eine Gemeinschaft zum Besprechen von Problemen zu schaffen. Früher saßen Menschen vielleicht um ein Feuer herum und besprachen wichtige Dinge, später um einen Küchentisch². Daneben nimmt sich ein modernes Hilfeplangespräch wie in Dennis' Fall (s.o.) steril und zweckbezogen aus. Die Frage dieses Artikels ist nicht so sehr, ob der Kreisprozess oder die sachliche Zielfestlegung die erfolgreichere Methodik ist, um den jungen Mann auf Kurs zu bringen. Vielmehr gilt es zu untersuchen, welche Hilfpotentiale in dem traditionellen Kreisverfahren stecken, die im modernen Verwaltungsverfahren weggefallen sind und ob diese traditionellen Elemente - sollte es überzeugende Argumente für ihren sozialen Sinn geben - sich wieder in das moderne Verfahren integrieren lassen - mit dem Ziel, beides, die Emotionalität und Kollektivität des Traditionalen und die Berechenbarkeit und Transparenz des Modernen, synergetisch zu verbinden. Kreisprozesse sind typisch für indigene Kulturen. Ihre Initiatoren wurden früher als „Peacemaker“ bezeichnet, ein Begriff der mittlerweile zu spezifisch ist, weil Zirkel in ganz unterschiedlichen Kontexten angewandt werden. Stattdessen wird der neutralere Begriff „Keeper“ verwendet und als „Hüter des Kreises“ oder „Kreiswächter“ übersetzt. An anderer Stelle wird derjenige, der dem Prozess eine Struktur gibt und ihn initiiert, auch als Facilitator (Moderator) bezeichnet (vgl. Wachtel 2009; vgl. Pranis 2005: 7; vgl. Thoß/Weitekamp 2012: 90; vgl. vgl. McCold 2008: 27; vgl. Costello/Wachtel/Wachtel 2009: 5).

Die Kreisform

Doch kommen wir einmal auf die Kreisform zu sprechen. Sie spielt nicht nur als Sitzordnung eine Rolle. Die Circlekeeper Harold und Phil Gatensby - zwei First-Nation-People vom Stamm der Tlingit³ - interpretieren die Kreisform viel weiter. Die Kreisform spiele in der Natur eine wesentliche Rolle, wie bei den Gestirnen, Tornados, Strudeln, Tiernestern, Blütenformen und vielem mehr. Da der Mensch ein Teil der Natur ist, könnte man die Form auch auf ihn übertragen und folglich meinen: „[...] the circle is the fundamental geometry of open human communication. A circle has no head or foot, no high or low, no sides to take; in a circle, people can simply be with each other – face to face“⁴ (Owen 2008: 5). Keine Hierarchie impliziert, dass alle Teile gleichbedeutend sind und jedes Teil seine Berechtigung hat – wie es eben in einem Kreis der Fall ist. Mit dem indianischen „Medicine Wheel“ erklären die Gatensbys, inwiefern Kreis und Vierteilung miteinander verwoben sind:

² Auch heute ist die Sitzordnung im Kreis bei hochrangigen Verhandlungen (z.B. bei der Uno) noch üblich.

³ White Horse, Kanada

⁴ „...der Kreis ist die fundamentale Form aufrichtiger, menschlicher Kommunikation. Ein Kreis hat weder Kopf noch Fuß, oben oder unten, keine zu bekennde Seite. In einem Kreis können Menschen einfach miteinander sein – von Angesicht zu Angesicht.“ (Übersetzung der Aut.)

Das Medicine Wheel ist Sinnbild für die physischen, emotionalen, seelischen, geistigen und sozialen Bedürfnisse des Menschen. Die Gemeinschaft ist wesentlich zur Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse und beim Kreisprozess wird die Gemeinschaft versammelt, um sich mit den Bedürfnissen von Einzelnen oder Gruppen zu beschäftigen. Es wird von der Vorstellung ausgegangen, dass Lebewesen miteinander verbunden sind und somit auch das Bedürfnis haben, in guter Beziehung zueinander zu stehen. Einzelne und die Gemeinschaft tragen zusammen Verantwortung dafür, wie verletzte Beziehungen wieder hergestellt werden können und wie Heilungsprozesse angestoßen werden (vgl. Pranis 2005: 25f).

Friedenszirkel in modernen Kontexten

Die Anwendung von Zirkeln außerhalb indigener Kulturen ist noch recht neu. Erst in den 1990er Jahren wurden sie in *Strafprozesse* in Yukon, Kanada übernommen. Mittlerweile werden dort Kreisprozesse in Nachbarschaften, Schulen, an Arbeitsplätzen und zur Unterstützung von sozialen Diensten verwendet (vgl. Pranis 2005: 4, 8). Ein Circle versucht, auf viele Fragen Antworten zu finden und viele der Fragen mit aufrichtiger Ehrlichkeit zu bearbeiten. Die Fragen beziehen sich eben nicht nur auf die unmittelbare Beziehung zwischen Opfer und Täter, sondern führen viel weiter:

Was kann getan werden, um den unmittelbaren Schaden auszugleichen und weitere Verletzungen zu verhindern? Welche Wunden und Umstände der Vergangenheit und Gegenwart hindern uns an einer gesunden Beziehung – sowohl zu uns selbst als auch zu anderen? Welche Schritte können wir gehen, um diese Wunden zu heilen? (vgl. Pranis et al. 2003: 11)

In einem Zirkel kommen Menschen zu einem Austausch zusammen, der schmerzvolle Ereignisse aufgreift und schwierige Verhältnisse in einer respektvollen Atmosphäre zu klären versucht. Die Teilnehmer haben dabei den gleichen Status, keiner ist dem anderen unter- oder überstellt. „Die Pyramide der Macht wird durch einen Kreis der Gleichheit ersetzt. Dienstgrad, Status und Titel werden abgelegt“ (Thoß/Weitekamp 2012: 110). Die Philosophie der Zirkel besteht darin, dass der Schaden einzelner immer auch der Schaden aller ist und die Hilfe, die anderen gegeben wird, auch den Helfenden hilft: „Harm to one is harm to all. Good for one is good for all“⁵ (Pranis 2005: 26). Zirkel versuchen das, was nicht nur dem Opfer, sondern auch der Gemeinschaft angetan wurde, zu heilen und für alle so gut es geht, wieder gut zu machen.

Ein Zirkel kann die richtige Methode sein, wenn eine Straftat vorliegt oder andere Verletzungen entstanden sind. Zirkel bieten sich aber auch dann an, wenn Meinungsverschiedenheiten auftauchen oder wenn viele Menschen

⁵ Schaden am Einzelnen ist Schaden an allen. Gutes für den Einzelnen ist Gutes für alle. (Übersetzung der Aut.)

Entscheidungen treffen müssen, als Team zusammenarbeiten sollen oder um von anderen zu lernen (vgl. Restorative Justice Council 2011: 26; vgl. Pranis 2005: 6-8). In Costellos und Wachtels Buch „Restorative Circles in Schools“ beschreibt ein Lehrer, der diese Form des Austausches in Klassen testete und den folgenden Schluss zog: „Ohne mein Zutun bekam der Kreis eine sehr persönliche Ebene. Es ging nicht nur um die Sache an sich, sondern die Schüler nutzten den Kreis, um Antworten zu finden. [...] Der Kreisprozess mündete in eine der interaktivsten und aufmerksamsten Unterrichtsstunden, die ich erlebt habe“ (vgl. Costello/Wachtel/Wachtel 2010: 24ff). Das Beispiel zeigt, dass Circles auch jenseits ihres ersten modernen Anwendungsbereichs, dem Strafrecht, angewandt werden können. Die „Soziokratie“ (s.u.) z.B. nutzt Zirkel, um Organisationen zu steuern. Doch zunächst sollen die 'klassischen' Elemente der Zirkel besprochen werden.

Der Circle-Keeper

Der Keeper als Organisator und Wächter des Kreises hat zwar vor allem strukturierende Aufgaben, er muss aber keine neutrale Position einnehmen, sondern kann seine Gedanken und Geschichten einbringen. Sein Anteil sollte jedoch nicht zu groß sein, da er eher ein Beobachter der Gruppe ist und die anderen darauf aufmerksam machen soll, wenn sie die Regeln nicht einhalten. Bevor ein Zirkel stattfinden kann, gilt es abzusprechen, wer anwesend sein soll. Dazu muss der Keeper Kontakt mit vielen Personen aufnehmen, diese einladen und nach ihren Vorstellungen befragen. Der Keeper erläutert, wie der Zirkel verläuft und er arbeitet schon im Vorfeld die Bedürfnisse der Hauptpersonen mit diesen heraus. Er bringt allen Beteiligten gleichermaßen Wertschätzung entgegen. Wenn das Treffen beginnt, obliegt es dem Keeper, die Regeln des Zirkels und den Grund des Zusammentreffens darzustellen und dann in die Vorstellungsrunde überzuleiten. Durch sie soll sichergestellt werden, dass allen Teilnehmern klar ist, wer ihnen gegenüber sitzt. Für den Keeper gilt genauso wie für alle anderen, dass er nur reden darf, wenn er das Talking-Piece hat (s. u.). Durch gezielte Fragen oder Themenvorschläge regt er die Reflexion der Anwesenden an und kann so neue Runden eröffnen.⁶ Trotz der Möglichkeit, sich inhaltlich einbringen zu können, gehört es nicht zum Aufgabenfeld des Keepers, an einer Lösung mitzuarbeiten, sondern er sorgt in erster Linie für den gemeinsamen Raum, der den Teilnehmenden Sicherheit bietet und respektvollen Umgang miteinander ermöglicht und die einzelnen unterstützt, Verantwortung zu übernehmen (vgl. Pranis 2005: 12, 36f; vgl. Thoß/ Weitekamp 2012: 101f, 107).

⁶ Im Restorative Circle-Ansatz nach Dominic Barter (etablierte Restorative Circles zwischen Polizei, Gangs und Anwohnern Mitte der 1990er Jahre in Favelas in Brasilien), der sich die Gewaltfreie Kommunikation (Marshall Rosenberg) zur Grundlage in diesem Verfahren gemacht hat, kommt dem Facilitator nicht nur die strukturierende Aufgabe zu. Ebenso kann er bewusst entscheiden, wer in welchem Augenblick sprechen darf. Dazu nutzt er seine Einschätzung, wessen Bedürfnis danach besonders stark ist (vgl. Westphal 2010: 11; Gillinson et al. 2010: 41).

Die Zeremonie

Die Zeremonie stellt gewissermaßen den Rahmen des Circles dar. Meist findet sie zu Beginn und am Schluss eines Zirkels statt und eröffnet bzw. schließt das Zusammentreffen, markiert ihn als „heiligen“ (Pranis 2005: 12) Ort. Dabei ist es ganz egal, wie die Zeremonie aussieht. Ob es beispielsweise ein Gedicht, ein Lied, ein Gebet, ein Tanz oder ein Spruch ist, hängt von der jeweiligen Gruppe und ebenso von ihrer kulturellen Herkunft ab. Wichtig ist, dass „jeder die Bedeutung dahinter versteht und sich damit wohl fühlt“ (Thoß/ Weitekamp 2012: 103). Die Zeremonie soll allen Beteiligten als Angebot dienen, Alltagsmasken fallen zu lassen und Distanzen zu überwinden, die als Schutz aufgebaut wurden. Es können auch Fragen sein, die Gefühle, Wünsche, Erlebtes o.ä. ansprechen, diese explizit einfordern. Diese sollten im Zusammenhang mit dem nachfolgenden zu besprechenden Thema stehen und zur Gruppenkonstellation passen. Mit diesem offiziellen Einstieg können sich die Teilnehmer zunächst auf sich konzentrieren, schlechte Energie oder Stress hinter sich lassen. Mit diesem Start kann Optimismus entstehen und wertgeschätzt werden, dass die Anwesenden zusammengekommen sind. Das gemeinsame Erleben der Zeremonie kann die Teilnehmer ahnen lassen, dass alle miteinander verbunden sind und es entsteht langsam ein Gemeinschaftsgefühl. Nicht zuletzt kann die Zeremonie bestärken und dazu ermutigen, eigene Gefühle und Gedanken während des Zirkels einzubringen (vgl. Thoß/ Weitekamp 2012: 103; vgl. Pranis 2005: 33; vgl. Costello/ Wachtel/ Wachtel 2010: 38).

Die Regeln

Die Regeln des Zirkels sollten für alle Anwesenden akzeptierbar sein: Vertraulichkeit, respektvolles Zuhören, respektvolles Sprechen, Ehrlichkeit und die durch das Talking-Piece vorgegebene Redeordnung. Jeder Zirkel kann zusätzlich vorher gemeinsam noch weitere Regeln vereinbaren und gegebenenfalls während der Versammlung weiterentwickeln. Durch das Befragen jedes Einzelnen nach seinen Erwartungen, entstehen die Regeln, die ausdrücken, was von *allen* Anwesenden erwartet wird (vgl. Pranis 2005: 34f). Andererseits vermitteln Circles Werte und wichtige Ideen:

Gleichwertigkeit, durch die gleichgestellte Sitzordnung im Kreis ausgedrückt wird.

Sicherheit und Vertrauen beginnen dadurch, dass sich alle sehen können

Verantwortung: jeder Einzelne bekommt die Möglichkeit, bei der Lösung eine Rolle zu spielen.

Gemeinsamer Besitz, denn es entsteht bei den Teilnehmern das Gefühl, dass der Kreis ihnen gehört.

Verbindungen, die entstehen, wenn jeder jeden anhört. (Costello/ Wachtel/ Wachtel 2010: 22 - 25)

Das Talking-Piece

Das Talking-Piece ist ein Objekt, das herumgereicht wird und demjenigen, der es hält, das Wort gibt (vgl. Pranis 2005: 3). Es wird der Reihe nach im Kreis

herumgegeben, so dass nach und nach jeder die Möglichkeit bekommt, seine Gefühle und Gedanken auszusprechen.⁷ Während das Talking-Piece gehalten wird, gilt dem Redner die ungeteilte Aufmerksamkeit und er hat die Sicherheit, nicht unterbrochen zu werden. Das Talking-Piece muss ein sorgsam ausgewähltes Symbol sein, das für die Gruppe Bedeutung hat, wenn es eine Atmosphäre des intensiven Zuhörens schaffen soll. Pausen während des Redens, um Worte zu finden oder Gedanken zu sortieren, sind üblich. Die Zeit wird allein durch den Kreis bestimmt und nicht von außen. Das Talking-Piece kann auch weitergereicht werden, ohne eigene Gedanken zu äußern. Das, was die Personen im Circle erzählen, wird als Story-Telling, also als Geschichten-Erzählen, bezeichnet. Diese Geschichten sind persönlich und begünstigen, dass eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen werden kann. Öffnen sich die Personen im Kreis und erzählen ihre individuelle Geschichte, können bei den anderen Bilder entstehen, Anknüpfungspunkte und Verbindungen, die zunächst nicht existierten. Sie eröffnen die Möglichkeit, gemeinsame Ebenen zu finden. Durch das Story-Telling können direkt oder implizit Gefühle ausgedrückt, Verletzungen angesprochen und Wünsche artikuliert werden. Das respektvolle Zuhören und die Sicherheit, angehört zu werden, ohne eine Unterbrechung erwarten zu müssen und ohne gehetzt zu werden, bestärkt die Teilnehmer (vgl. Costello/Wachtel/Wachtel 2010: 36f).

Die gemeinsame Entscheidungsfindung

„Consensus gives power to everyone“ schreibt Kay Pranis (2005: 38). Durch das gemeinsame Erarbeiten eines Aktionsplanes, bei dem jede Person ihre Ideen und Wünsche einbringen kann, ist die Sicherheit gegeben, dass niemand vergessen wird. So gut wie möglich werden die Interessen jedes Einzelnen berücksichtigt und in den Plan mit einbezogen. Es geht nicht darum, am Ende voller Enthusiasmus für den Plan zu stimmen, sondern die Lösung mittragen zu wollen, die deswegen für alle klar und akzeptabel sein muss. Solange ein Teilnehmer noch unzufrieden ist oder sich mit seinen Vorschlägen nicht ausreichend beachtet fühlt, kann der Plan nicht beschlossen werden. Der Kreisdiskurs wird solange weitergeführt, bis sich alle genügend einbezogen fühlen und jeder mit der Entscheidung leben kann. Wichtig ist also, dass die endgültige Entscheidung jeden Teilnehmer in einem gewissen Maße widerspiegelt und repräsentiert, andernfalls ist der gemeinsam angestrebte Konsens nicht erreicht (vgl. Pranis 2005: 37ff).

Ein Circle kann unter Umständen einige Stunden dauern. Wichtig ist es daher, schon zu Beginn Pausen festzulegen und sie auch zu machen. Pausen sind nicht nur zur Erholung nötig, sondern helfen jedem, das Gehörte zu überdenken, Gefühle zu beruhigen oder Begegnungen außerhalb des Zirkels zu machen (vgl. Thoß/ Weitekamp 2012: 104).

⁷ Es gibt verschiedene Formen, wie das Talking-Piece im Kreis wandern kann. Es muss nicht immer der Reihe nach sein, sondern kann in anderen Formen auch nach Beendigung des Redebeitrages in der Mitte abgelegt werden, wo es sich ein Nachredner nehmen kann. Wichtig ist bei jeder Form des Herumreichens nur, dass die Regel für alle klar ist (vgl. Costello/Wachtel/Wachtel 2010: 36).

In einem Circle bekommt jeder gleich viel Raum, jeder ist mit seiner Geschichte, seinen Erkenntnissen, Erfahrungen und Emotionen wichtig und nötig, um eine gemeinsame Lösung erarbeiten zu können. Völlig unabhängig ist dabei, welches Alter derjenige hat, welches Geschlecht, welchen beruflichen Status oder ähnliches. Ein Zirkel ist damit der Versuch, eine „soziokratische“ (s.u.) Situation zu schaffen, aus der niemand herausfällt.

Das geht soweit, dass sogar die Rollen von Opfer, Täter und auch Gemeinschaft in den Hintergrund treten. Dennoch kommen alle, die vom Konflikt unmittelbar und mittelbar betroffen sind, im Kreisprozess zu Wort. So wird der Konflikt mit all seiner Komplexität respektiert und angehört, ohne eine Seite zu bevorteilen oder ihr mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Jeder Einzelne ist beteiligt, dennoch liegt das erste Interesse auf den Bedürfnissen der Opfer, schreibt Pranis. In erster Linie sind sie diejenigen, die verletzt wurden. Viele Opfer fühlen sich im Circle durch die vorhandene Unterstützung ihrer Familien oder einem Teil der Gemeinschaft weniger mit ihrem Schmerz allein gelassen und fühlen sich ebenso Schritt für Schritt wieder mehr integriert. So können auch die, die den Schaden verursacht haben, während des Kreisprozesses einen neuen Weg einschlagen und sich ebenfalls neu integrieren. Ein Friedenszirkel erlaubt also, dass neue Verbindungen zwischen einzelnen Personen, Familien und Gemeinschaften entstehen. Circles sind im Grunde genommen Wiedereingliederungszeremonien (vgl. Pranis et al. 2003: 11-21, 26f, 35). Diese Wiedereingliederung wird möglich, weil allen Teilnehmenden das gleiche Recht eingeräumt wird, ihre Geschichte nicht nur zu haben, sondern diese auch preisgeben zu können.

Die räumliche Situation ist für den Circle sehr wichtig. Dass die Teilnehmer in einem Kreis sitzen, begünstigt es, Kontakt zueinander aufzunehmen. Die Möglichkeit, alle Anwesenden anschauen und ihnen in die Augen sehen zu können, hilft beim Vertrauensaufbau und dabei, Gleichheit und Sicherheit in der Gruppe entstehen zu lassen (vgl. Restorative Justice Council 2011: 26). Genau darauf ist der Zirkel ausgelegt, nämlich auf die Bedürfnisse der Menschen nach Vertrauen, Offenheit, Respekt, Zusammengehörigkeit, Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft. So kann durch einen Circle bestenfalls das Potential entstehen, Probleme in Zukunft besser anzugehen (Costello/ Wachtel/ Wachtel 2010: 47; vgl. Thoß/ Weitekamp 2012: 93).

Pilotprojekt zu Kreisprozessen

Von 2011 bis 2013 wurde ein Format von Kreisprozessen unter dem Titel „Einführung von Friedenszirkeln in Europa“ an der juristischen Fakultät in Tübingen als Pilotprojekt im Rahmenprogramm „Criminal Justice“ der Europäischen Kommission beforscht. In der Studie wurde der Frage nachgegangen, inwiefern das Modell der Friedenszirkel in den Ländern Deutschland, Belgien und Ungarn angewendet werden kann, die durch das Legalitätsprinzip der Justiz geprägt sind. Es wurde geprüft, ob sich diese außergerichtliche Konfliktbearbeitung in diese Länder adaptieren lässt, wie

Opfer und anderen Teilnehmende Zirkel durchführen und bewerten. Als ferner liegendes Ziel des Projekt wird „die Förderung und die Weiterentwicklung praktischer Modelle von Restorative Justice in Europa durch die Einführung von Friedenszirkeln als weiterführende Option“ benannt (Universität Tübingen 2013).

Soziokratie in Organisationen

Wie im vorangegangenen Kapitel dargestellt, sind Kreisprozesse in Deutschland nicht verbreitet. Anders ist es hingegen zum Beispiel in den Niederlanden, wo sogar in einigen Firmen und Organisationen Kreisprozesse zur Steuerung und Weiterentwicklung von Unternehmen eingesetzt werden.

Dieser Ansatz wird „Soziokratie“ („socius“ (lat.) Gefährte; „krátos“ (gr.) Kraft, Herrschaft) genannt, was soviel bedeutet wie „Gemeinschaftsherrschaft“ oder „Kraft der Gemeinschaft“ (vgl. Brandt 2008). Die Soziokratie wurde in den 1960er Jahren von Gerard Endenburg in Holland als ein Organisationsmodell entwickelt⁸. Endenburg orientierte sich mit seinem soziokratischen Ansatz an Kees Boeke, den Quäkern und deren Art, Entschlüsse zu fassen (Rüther 2010: 14). Darauf entwickelte er folgende vier Grundprinzipien der Steuerung und Entscheidungsfindung in Organisationen:

1. Konsentprinzip
2. Kreisorganisation
3. Doppelverknüpfung und
4. Soziokratische Wahl

Auf der Basis dieser vier Prinzipien können soziokratische Strukturen in Organisationen und Gruppen geschaffen werden.

1. Das Konsentprinzip:

Der Buchstabe „t“ ist entscheidend, der aus dem bekannten „Konsens“, also der inneren Zustimmung oder Übereinstimmung aller mit einer Entscheidung, den Konsent macht. Dieser bedeutet, dass nicht unbedingt jeder umfassend mit dem Vorschlag d'accord gehen muss, aber auch keine schwerwiegenden Einwände dagegen hat. „Schwerwiegende Einwände“ heißen in diesem Fall, dass es noch nicht eingebrachte oder bisher übersehene Argumente gibt, die gegen den vorgebrachten Vorschlag sprechen – es ist also nicht von einem einfachen Vetorecht die Rede. Was als schwerwiegend gedeutet wird, liegt im Toleranzbereich jedes Einzelnen, der im Kreis sitzt. Auch wenn für andere die Argumentation nicht schlüssig erscheint, wird der Einwand ernstgenommen und hat eine weitere Verhandlung zur Folge. Am Ende muss nicht ein eindeutiges und 100% einstimmiges „Ja“ zu einer Entscheidung zu hören sein. Konsent bedeutet, dass alle „Nein-Argumente“ erfolgreich integriert worden sind. Die Gleichwertigkeit der Teilnehmenden wird durch diese Art der Entschlussentscheidung der ersten Basisregel deutlich.

2. Die Kreisorganisation

Ein Kreis wird von Menschen genutzt, die das gleiche Ziel verfolgen. Auf Basis

⁸ Der Begriff „Soziokratie“ taucht allerdings schon bei Auguste Comte (1798-1857) auf (vgl. Rüther 2010: 10f).

des Konsents werden in dieser Gruppe Grundsatzentscheidungen für das Erreichen des Ziels getroffen, diese ausgeführt und schließlich auch gemessen (leiten – tun – messen). Zumeist wird diese Art von Kreisen einer bereits bestehenden linearen Organisationsstruktur hinzugefügt.

3. Die Doppelverknüpfung

Mehreren Hierarchieebenen werden miteinander verknüpft, indem Delegierte aus dem nächsthöheren und nächstniederen Kreis vertreten sind. Diese Personen nehmen sowohl bei den Sitzungen des eigenen Kreises, als auch bei den Kreisen der anderen Hierarchieebene teil. Dadurch entsteht mehr Gewähr, dass die Rahmenbedingungen der angrenzenden Ebene berücksichtigt werden, die Beweggründe bekannt sind und wichtige Informationen transportiert werden (vgl. Rüter 2010: 21).

4. Die soziokratische Wahl

Die vierte Basisregel ist eine, so könnte man sagen, Sonderform der ersten. Die Wahl von Personen für bestimmte Aufgaben oder Funktionen findet durch eine offen ausgetragene Konsententscheidung statt, also den Austausch von Argumenten. Anders als bei der demokratischen Wahl gibt es am Ende keinen Mehrheitsentscheid, sondern es besteht kein argumentatives „Nein“ mehr gegen die vorgeschlagene Person (Rüter 2010: 21; Soziokratisches Zentrum 2013; ÖGUT o.J.).

Mithilfe der vier Grundprinzipien können in Organisationen Kreisprozesse zur linearen, hierarchischen Struktur hinzugefügt werden. Mit der Anwendung in Betrieben, Verwaltungen oder Freien Trägern bekommen Circles eine weitere Dimension hinzu. Sie sind nicht mehr nur im sozialarbeiterischen oder schulischen Kontext relevant, sondern bewähren sich auch in administrativ oder wirtschaftlich ausgerichteten Einrichtungen. Das folgende Zitat einer Mitarbeiterin, in deren Unternehmen soziokratische Circles durchgeführt werden, gibt einen Eindruck vom Effekt: „You will be much stronger. It is much more fun and you don't get burn-out, because you're not the only one, who have a responsibility“⁹ (Dierkes 2011: 1:24 - 1:33).

Quellenverzeichnis

- Brandt, Kuteer M.* (2008): Soziokratie, www.soziookratie.de/0000.htm (Stand: 27.11.2013, 11:50 Uhr)
- Brockhaus* (2010): Der große Brockhaus in einem Band. F.A. Brockhaus, Gütersloh / München
- Costello, Bob / Wachtel, Joshua / Wachtel, Ted* (2010): Restorative Circles in Schools. Building Community and Enhancing Learning. International Institute for Restorative Practices. Bethlehem, USA
- Dierkes, Isabell* (2011): Soziokratie für Unternehmen, Video, www.soziookratie.org/ (Stand: 04.12.2013, 17:33 Uhr)
- Elliott, Charles* (1999): Locating the Energy for Change: An Introduction to Appreciative Inquiry, International Institute for Sustainable Development, Winnipeg, Canada
- Gillinson, Sarah / Matthew Horne / Peter Baeck* (2010): Radical Efficiency. Different, better, lower cost public services, NESTA, London

⁹ „Sie werden viel stärker sein. Es macht mehr Spaß und sie kriegen kein Burn-Out, weil Sie nicht der Einzige sind, der Verantwortung trägt.“ (Übersetzung des Videos)

- McCold, Paul* (2008): The recent history of restorative justice. Mediation, circles, and conferencing. In: Handbook of Restorative Justice. A Global Perspective, S. 23- 51, Routledge, New York
- Owen, Harrison* (2008): Open Space Technology. A User's Guide, 3. Auflage, Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco
- ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik)* (o.J.): Partizipation und nachhaltige Entwicklung in Europa. Soziokratie, www.partizipation.at/soziokratie.html (Stand: 27.11.2013, 12:40)
- Pranis, Kay* (2005): The Little Book of Circle Processes. A New/Old Approach to Peacemaking. Good Books, Intercourse, PA, USA
- Pranis, Kay / Stuart, Barry / Wedge, Mark* (2003): Peacemaking Circles. From Crime to Community. Living Justice Press. St. Paul, Minnesota, USA
- Restorative Justice Council* (2011): Best Practice Guidance for Restorative Practice. Restorative Justice Council, London, www.restorativejustice.org.uk/resource/best_practice_guidance_for_restorative_practice_2011 (Stand: 24.03.2013, 13:29 Uhr)
- Rüther, Christian* (2010): Soziokratie. Ein Organisationsmodell. Grundlagen, Methoden und Praxis, www.soziookratie.org/ (Stand: 27.11.2013, 11:30 Uhr)
- Soziokratisches Zentrum Deutschland* (2013): Was ist Soziokratie? www.soziookratie.com/was-ist-soziokratie/die-vier-basisregeln.html (Stand: 27.11.2013, 12:45 Uhr)
- Thoß, Isabel / Weitekamp, Elmar* (2012): Friedenszirkel, ein wiederentdecktes Verfahren zur Konfliktbewältigung. In: Schriftenreihe Soziale Strafrechtspflege. Restorative Justice – A Victim Perspective and Issues of Co-operation, Band 2., S. 88-116, Schleswig-Holsteinischer Verband für soziale Strafrechtspflege; Straffälligen – und Opferhilfe e.V. Kiel, www.rjustice.eu/en/documents.html (Stand: 23.03.2013, 20:07 Uhr)
- Universität Tübingen* (2013): Einführung von Friedenszirkeln in Europa. www.jura.uni-tuebingen.de/einrichtungen/ifk/forschung/implementing-peacemaking-circles-in-europe (Stand: 16.05.2013, 10:21 Uhr)
- Wachtel, Joshua* (2009): Toward Peace and Justice in Brazil: Dominic Barter and Restorative Circles. In: Restorative Practices E Forum, www.iirp.org/pdf/brazil.pdf (Stand: 20.11.2013, 12:12 Uhr)
- Westphal, Juliane* (2010): Restorative Circles und ihre Übertragbarkeit. Ein Verfahren zur gemeinschaftlichen Konfliktbearbeitung aus Brasilien