

1. Das Problem „Interkultureller Konflikt“

In einer Gruppendiskussion von antirassistisch Engagierten erzählt Inge die folgende Geschichte:

Elli hat ganz am Anfang mal gesagt: „Weil mein Mann manchmal zu mir gesagt hat, ich bin ‘n Faschist.“ [Elli: NEIN, Rassist.] Rassist. ‘Tschuldige. [Elli: Ich habe rassistische Seiten, hat er gesagt.] Und ich muss sagen, über SOLCHE Situationen hab ich auch sehr oft schon nachgedacht. [...] Mir ist das also vor vier, fünf Jahren mal so gegangen, in einer Partnerschaft mit jemandem, der kein Deutscher war, und wo ich gesagt habe: „Also VÖLLIG unabhängig, ob Ausländer oder Deutscher, ich erwarte in meiner persönlichen Beziehung, dass man sich gegenseitig Bescheid sagt, wenn man spätabends nach Hause kommt.“ Das ist so ‘n ganz schwieriger Punkt. Ich hab’ auch in der Erfahrung mit anderen diesen Punkt schon öfter mal diskutiert [leicht lachend] und das gemerkt. Deshalb sprech’ ich es jetzt an, ja. Ich von meiner Seite hab’ das überhaupt nicht als rassistisch oder diskriminierend angesehen, nicht nach dem Motto „Du hast dich jetzt an deutsche Sitten zu gewöhnen.“ Sondern nach dem Motto: „Also ich mach’ mir Sorgen, was mit dir passiert, und denke auch, dass du dir Sorgen machst, was mit mir passiert, und ich bin genauso verpflichtet wie du, am Abend anzurufen, wenn eben, was weiß ich, nach der vereinbarten oder abgesprochenen Zeit ‘n paar Stunden später du oder ich immer noch nicht aufgetaucht bist. Um dieser SORGE aus dem Weg zu gehen, möcht’ ich wissen – es gibt ‘n Telefon überall – wo bist du?“ „Ich komm’ spät.“ „OK.“ Fertig. Ende. Aber man macht sich keine Sorgen mehr. Und von meinem damaligen Partner wurde des also als diskriminierend empfunden, wieso ich ihn zwingen will, hier nach irgendwelchen deutschen Maßstäben zu handeln, und des kann man überhaupt nicht versteh’n, und wenn er eben später kommt, (...) [heißt das, er hat (Einfügung A.W.)] was zu tun und das war wichtig oder so. Und in so einem Zusammenhang zum Beispiel ist mir’s auch vorgeworfen worden, ja: „Das sind ja rassistische Züge an dir.“ Oder so was.

Elli: Da würd’ ich ma’ ganz brutal sagen, hat er sich getäuscht. Das is’ nämlich keine Diskriminierung.

Ein typischer Konflikt in einer interkulturellen Partnerschaft? Zumindest sollte man das meinen, denn Erzählungen wie diese sind keine Seltenheit. In gewisser Weise handelt es sich bei ihnen um moderne Sagen, also um weit verbreitete Geschichten, in denen die „praktisch bedeutsamen Moralfragen des Alltags“ (Stehr 1998, 12) artikuliert und bearbeitet werden. Behandeln solche Erzählungen Rassismusvorwürfe, so geht es meist um alltägliche Situationen. Die Erzählenden erklären überzeugend, dass sie so gehandelt haben, wie normalerweise zu erwarten. Dennoch kommt es – und das ist die Komplikation der Geschich-

te – zu Rassismusvorwürfen. Am Ende steht der Zweifel, meist aber auch die Schlussfolgerung, dass es schwer oder unmöglich ist, sich mit Nicht-Deutschen zu streiten, weil diese schon bei ganz alltäglichen Anlässen grundlos die Moralkeule schwingen und eine/n als RassistIn beschimpfen.

Warum erzählt Inge eine solche Geschichte und was kann man aus ihr über interkulturelle Konflikte lernen? Ein Grund für die Erzählung ist sicherlich in einer gewissen Hilflosigkeit angesichts von solchen Konflikten zu sehen. In einer mobilen Welt mit kulturell heterogenen Bevölkerungen nimmt die Häufigkeit von Konflikten zu, in denen kulturell Verschiedene aufeinander treffen. Interkulturelle Konflikte gelten als besonders komplex. Manchmal wirken sie destruktiv. Sie entziehen sich der Steuerung durch die Konfliktparteien und es ist kein Zufall, dass tief greifende soziale Konflikte oft ein Element kultureller Dominanz beinhalten (Azar 1990, Ross 1992, Stone 1992) (...– Red.).

Interkulturelle Konflikte gelten als besonders kompliziert und eskalationsträchtig.

Warum?

Übliche Erklärungen

- Unterschiedliche kulturelle Bezugssysteme erzeugen Missverständnisse?
- Irrationalität von ethnischen Minderheiten bei Konflikten um Anerkennung?

Dieser Aufsatz geht der Vermutung nach, dass kulturelle Unterschiedlichkeit nicht nur durch Differenz gekennzeichnet ist, sondern fast immer auch durch ein Machtgefälle. Es ist dieses Machtgefälle, das Konflikte wie den oben beschriebenen auch dann so schwierig macht, wenn sich die Konfliktparteien kennen, lieben und „verstehen“. Wenn man die Auswirkungen von Machthierarchien systematisch in die Analyse von interkulturellen Missverständnissen einbindet, kann man die Eskalationsdynamik interkultureller Konflikte erklären und ihr damit auch besser entgegenwirken.

Deshalb sollen zunächst verschiedene Machtbegriffe diskutiert werden. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie kulturelle Dominanz die Handlungsstrategien von Konfliktparteien beeinflussen könnte. (...– Red.). Es geht zunächst darum, die Folgen des Konfliktpotenzials „Machtasymmetrie“ im Vergleich zum Kon-

fliktpotenzial „Missverständnis“ genauer zu beschreiben. Hieraus können Schlussfolgerungen für die Praxis der Konfliktbearbeitung gezogen werden.²

2. Machtkonzepte

Definitionen des Machtbegriffs folgen meistens Max Weber: Macht „bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (Weber 1925, 28). Zum Beispiel kann eine ethnische Mehrheit, die in einem Staat die politische Macht innehat, diese zum Nachteil von ethnischen Minderheiten ausnutzen. (...– Red.). Eine solche Vorstellung von Macht als Zwangsgewalt dominiert sowohl in der sozialpsychologischen als auch in der politischen Forschung zum (ethnischen) Konflikt.

Deutlich komplizierter wird es dann, wenn interpersonale Konflikte zwar von Machtasymmetrien beeinflusst werden, die ihnen zugrundeliegenden Ressourcen aber nicht der direkten Kontrolle einer Partei unterliegen. (...– Red.). Rubenstein zufolge sind viele zwischenmenschliche Konflikte in gesamtgesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse eingebettet. Wenn sich die konstruktive Konfliktbearbeitung dann allein auf die zwischenmenschliche Ebene konzentriert, wird die angestrebte Lösung von Konflikten de facto zur Konfliktbeschwichtigung: „what is called conflict resolution turns out in practice to be dispute settlement“ (Rubenstein 1999: 175). (...– Red.).

Wenn ein Konflikt in solche makrosozialen Ungleichheitsverhältnisse eingebettet ist, muss man schon deshalb zwischen erkennbaren und verschleierte Machtquellen unterscheiden, weil die Wahrnehmung von Machtasymmetrien für einen Konfliktverlauf wichtiger sein kann, als die tatsächlich zum Einsatz kommenden Zwangsmittel (Rubin & Zartmann 1995). (...– Red.).

Alternative Erklärungen für die Spezifik interkultureller Konflikte:

Kulturelle Machtasymmetrien

- Kollektive Identitäten fallen v. a. dann auf, wenn sie politisiert werden.
- Es gibt aber auch Identitäten, die selbstverständlich „Normal“ sind.
- Diese Identitäten werden meist durch Institutionen und Normen gestützt.

Pierre Bourdieu benutzt den Begriff „Symbolische Macht“, um eine Form von Herrschaft zu beschreiben, die nicht auf direktem Zwang basiert, sondern einen Schleier von kulturellen Selbstverständlichkeiten über bestehende Machtunterschiede legt.

Eine deutlich andere Situation liegt vor, wenn es um kulturell gestützte und verschleierte Machtverhältnisse geht. Das ist in den meisten Nationalstaaten der Fall, in denen eine Kultur selbstverständlich dominant ist (Bourdieu 1994). Auch wenn sich solche Gesellschaften selbst als multikulturell oder hybrid begreifen – was selten genug der Fall ist – bleibt es meist dabei, dass ihre zentralen Institutionen eine bestimmte Kultur widerspiegeln, aus deren Perspektive die Kultur von untergeordneten Gruppen, z.B. von Unterschichtsangehörigen oder MigrantInnen nicht nur als anders, sondern auch als weniger relevant erscheint.

Kulturell „abweichende“ Gruppen sind dann von der Kontrolle über die legitimen Normen in einer Gesellschaft ausgeschlossen (Mitchell 1991). Und insofern ihre selbstverständlichen Vorstellungen, Praktiken, Werte und Ansichten von denen der dominanten Gruppe abweichen, gelten sie als „falsch“. Das bringt u. a. mit sich, dass sie die gemeinsamen Institutionen, z. B. Gerichte, nur schwer für die Durchsetzung ihrer Interessen nutzen können.

In der Marginalisierung von dominierten Gruppen vermischen sich de facto bestehende kulturelle Unterschiede mit der dominanten Zuschreibung von kultureller Abweichung und mit der Ausgrenzung aus dominanten Institutionen. Zum Beispiel gilt in der deutschen Gesellschaft die Beherrschung der deutschen Sprache als Notwendigkeit. Da diese Sprachkompetenz auch von SchulanfängerInnen erwartet wird, bedeutet das, dass alle Kinder, die ihrer Schulpflicht ohne ausreichende Deutschkenntnisse nachkommen, de facto vom öffentlichen Bildungssystem ausgeschlossen sind. Das Schulsystem reproduziert also automatisch die „Unterlegenheit“ sprachlicher Minderheiten (Gomolla 1998).³

Bei diesem Beispiel wirken kulturelle Differenzen und kulturelle Dominanzverhältnisse in die gleiche Richtung. Hingegen ist das Verhältnis bei Institutionen wie der deutschen Staatsangehörigkeit teilweise gegenläufig. Während die vollständige rechtliche Gleichstellung kulturell „Ähnlichen“ wie der Mehrzahl der Kinder und Enkel von Einwanderern nur schwer zugänglich ist, wird sie den Nachkommen deutscher Auswanderer noch in der dritten und vierten Generation selbstverständlich zuerkannt. Dass sich kulturelle Dominanzverhältnisse vollständig unabhängig von kulturellen Unterschieden entfalten können, zeigt sich an jüdischen Deutschen, oder auch Deutschen mit afrikanischen oder asiatischen Vorfahren, die die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen und in Deutschland sozialisiert wurden (Mehcheril & Teo 1994). Sie werden auch ohne kulturelle Differenz als statusniedrig angesehen und sind von Diskriminierung betroffen.

Machtunterschiede, die durch solche kulturellen Dominanzverhältnisse zustande kommen, bleiben für die Konfliktparteien tendenziell unsichtbar. Bourdieu benutzt den Begriff der „symbolischen Macht“⁴, um eine Form von Herrschaft zu beschreiben, die nicht auf direktem Zwang oder körperlicher Gewaltanwendung basiert, sondern einen Schleier von kulturellen Selbstverständlichkeiten über objektive Machtunterschiede legt. Von symbolischer Macht kann man dann sprechen, wenn Dominanzverhältnisse in einer Gesellschaft so gut institutionalisiert sind, dass die subjektiven Bestrebungen der Individuen zu ihren objektiven Möglichkeitsspielräumen passen, dass die Beherrschten also das wollen, was sie wollen sollen. (...– Red.). In einem solchen geschlossenen System entsprechen sich die Weltsicht, die objektive Strukturierung der sozialen Welt und die subjektiven Wahrnehmungsprinzipien. Dadurch kann kein Gedanke an Zweifel oder Rebellion entstehen. (...– Red.). Auch in modernen Gesellschaften existiert eine dominante Kultur, die Herrschaftsverhältnisse verschleiern. Insofern ist der Bourdieu'sche Begriff der symbolischen Macht gut dafür geeignet, die kulturelle Dominanz einer ethnischen Mehrheit zu erfassen. Folglich kennzeichnet Gadlin das hierarchische Verhältnis zwischen zwei rassistisch konstruierten Gruppen in den USA mit einem ähnlichen Konzept von Macht – der „Kultur des Rassismus“ (Gadlin 1994, 39) (...– Red.). Wie bei Bourdieu lässt sich diese „Kultur des Rassismus“ deshalb nur schwer erkennen und benennen, weil selbst konkurrierende Gruppen einige der Vorstellungen teilen, die die Grundlage ihrer Auseinandersetzungen darstellen. Zum Beispiel sind sie sich darüber einig, dass Ethnizität oder Kultur wichtig für ihre Selbstdefinition sind und dass interkulturelle Unterschiede erklären können, warum es zu einem Konflikt gekommen ist.⁵ (...– Red.).

3. Die spezifische Wirkung von Machtasymmetrien auf interkulturelle Konflikte⁶

Machtasymmetrien haben auf interkulturelle Konflikte eine ähnliche Wirkung wie Missverständnisse: Sie erzeugen zwei divergierende Perspektiven, die den Konflikt verkomplizieren, weil die Verständigung zwischen ihnen nicht gelingt. Jedoch ist die Perspektivendivergenz, die sich aus Machtasymmetrien ergibt, asymmetrisch verteilt: Während Angehörige der dominanten Gruppe in selbstverständlichem Einverständnis mit den gegebenen Normen leben, sind die Dominierten strukturell benachteiligt und erleben alltäglich, wie sie zur Assimilation gezwungen werden.

Interkulturelle und interethnische Konflikte müssen nicht zwangsläufig in solche Machthierarchien

eingebettet sein. In den meisten Fällen kann man aber davon ausgehen, dass in einem sozialen Raum eine oder wenige kulturelle Gruppen über die geltenden Normen, Handlungsimperative und Institutionen entscheiden, während andere Gruppen davon ausgeschlossen bleiben. Perspektivendivergenzen im interkulturellen Konflikt entstehen also typischerweise durch zwei Konfliktpotenziale: durch wechselseitige kulturelle Missverständnisse und durch einen einseitigen Hegemonieanspruch (vgl. **Perspektivendivergenz 1**, 22).

Haumersen und Liebe (1998) haben sich intensiv mit dem Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“ auseinandergesetzt. Dabei zeigte sich, dass nicht nur die Missverständnisse an sich, sondern auch ihr strategischer Gebrauch als Konfliktpotenzial angesehen werden müssen. Akteure können das Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“ strategisch nutzen, indem sie sich selbst so darstellen, als seien sie die ganze Zeit nicht richtig verstanden worden (vgl. **Strategische Instrumentalisierung von Perspektivendivergenz 2**, 22). Sie unterstellen, dass die andere Seite weder die Möglichkeit noch den Willen hat, sie zu verstehen. Dann wird es schwer „tatsächliche“ kulturelle Missverständnisse von deren strategischer Verwendung zu unterscheiden (...– Red.). Auf lange Sicht stabilisiert ein solches Verhalten die gegenseitigen Stereotype mit der Folge, dass die Konflikte untereinander eskalieren.

Auch das Konfliktpotenzial „Machtasymmetrie“ ermöglicht spezifische – wiederum asymmetrische – Konfliktstrategien. Diese lassen sich an der Geschichte, die Inge über den Konflikt mit ihrem Partner erzählt, gut erkennen. Für Inge als Angehörige der dominanten Gruppe ist es nicht nur schwer, die kollektive Dimension, die der Konflikt mit ihrem Partner möglicherweise hat, zu erkennen. Es ist auch strategisch nahe liegend, den Konflikt auf seine interindividuelle Dimension zu reduzieren. Sie betont, dass sie von jedem Partner Rücksichtnahme erwarten würde, dass sie also alle unabhängig von ihrer Herkunft gleich behandelt. Dass ihr Partner ihr Modell von Partnerschaft als hegemonial – als Anpassung an „deutsche Sitten“ – empfinden könnte, ist für sie nicht einsichtig. Solange sie den Konflikt konsequent als interindividuelle Angelegenheit definiert, kann sie das Verhalten ihres Partners als ärgerliches Ausweichmanöver kritisieren. Dass der Partner ihr implizit vorwirft, sie wirke an seiner kulturellen Unterdrückung durch die deutsche Gesellschaft mit, empört Inge, und ist für sie ein weiterer Beweis dafür, dass er sich ihren legitimen Forderungen mit fadenscheinigen Argumenten entzieht.

Konfliktpotenziale im interkulturellen Konflikt (1) und strategischer Einsatz von Konfliktpotenzialen im interkulturellen Konflikt (2)

Konfliktpotenziale		Perspektivendivergenz (1)	Strategische Instrumentalisierung von Perspektivendivergenz (2)
Kulturelle Differenz		Missverständnisse und die Furcht vor Missverständnissen	Stabilisierung von Stereotypen: „Du willst/kannst mich nicht verstehen.“
Machtasymmetrie	Dominante Gruppe	Selbstverständliche Übereinstimmung mit den dominanten Normen	Individualisierung des Konflikts: „Ich verhalte mich wie immer und du bist zu empfindlich.“ „Du verschiebst den Konflikt auf die falsche Ebene.“
	Dominierte Gruppe	Ständige Konflikte mit den dominanten Normen	Kollektivierung des Konflikts: „Du kannst dich nur so verhalten, weil du Deutsche/r bist.“ „Mir wird immer unrecht getan, nur weil ich Ausländer/in bin.“

Da sich meine Untersuchung auf Angehörige der dominanten Gruppe bezieht, erlaubt sie keine definitiven Aussagen über das strategische Handeln der dominierten Konfliktparteien. In der Literatur wird jedoch beschrieben, dass Dominierte sich in ihren Konfliktstrategien als chronische Opfer darstellen und empfinden können (vgl. Gadlin 1994: 41). Dominierte, die sich strategisch verhalten, werden vermutlich die kollektive Seite des Konflikts betonen und die interindividuellen Streitfragen ignorieren. Folgen wir Inges Erzählung, so reduziert ihr Partner den Konflikt tatsächlich auf das in ihm enthaltene assimilatorische Moment. Aus seiner Sicht geht es nicht um den Interessenkonflikt in einer Partnerschaft, sondern darum, dass das Kollektiv, dem er angehört, dominanten Normen unterworfen werden soll. Damit ignoriert er die zwischenmenschliche Seite der Auseinandersetzung und geht so ähnlich an Inges Anliegen vorbei wie sie an den seinen.

Wie beim Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“ lässt sich auch hier nicht leicht entscheiden, wann die Machtasymmetrie selbst Konflikte verschärft und wann sie strategisch instrumentalisiert wird. Denn die dominierte Partei kann ihre Perspektive auf den Konflikt nur darlegen, indem sie die kollektiven Aspekte des Konfliktes überhaupt erst sichtbar macht. Die Dominierten müssen sich auf kollektive Identitätszuschreibungen beziehen, wenn sie ihre strukturell schwächere Position in Dominanzverhältnissen – also ihr zentrales Anliegen – thematisieren wollen. Damit sind sie diejenigen, die die Ebene „wechseln“, die den Konflikt ethnizieren und eskalierend wirken (Haumersen & Liebe 1998, 152). Just das wird ihnen von der dominanten Partei vorgeworfen, die ihre Position am besten dadurch verteidigen kann, dass sie den Kon-

flikt als interindividuellen Konflikt darstellt. Die strukturell Schwächeren sind also doppelt benachteiligt. Sie können angegriffen werden, weil sie den gängigen Normen nicht entsprechen, und wenn sie diesen Sachverhalt verdeutlichen wollen, verstoßen sie wiederum gegen die üblichen Formen der Konfliktaustragung.

4. Langzeitfolge Konflikteskalation

Was kann aus einer solchen mikrosozialen Analyse für interkulturelle Konflikte auf der Gesellschaftsebene gefolgert werden? Zunächst werden Konflikttheorien fragwürdig, die den oben beschriebenen populären Sagen allzu sehr ähneln und sich mit der dominanten Perspektive verbünden. Zum Beispiel werden in den Theorien über ethnischen Konflikt die Strategien ethnischer Minderheiten oftmals als irrational dargestellt. Die Anerkennung ihrer Identität und Kultur sei für ethnische Minderheiten so zentral, dass sie jegliche Chance auf ökonomische und kulturelle Integration opferten. Die dominanten Gruppen erscheinen hingegen als rationale, moderne Akteure, deren Institutionen universalistisch angelegt sind.⁷ Diese Theorien verkennen, dass sich beide Seiten strategisch rational verhalten. Die dominierte Partei nutzt ihren einzigen Vorteil – die Moral – zur Mobilisierung. Und die dominante Partei eskaliert den Konflikt, indem sie darauf insistiert, dass ihr Verhalten universellen, rationalen Normen entspricht. Das ist ihre Strategie, um symbolische Macht durchzusetzen, die Unterdrückung der Dominierten fortzusetzen und deren Anliegen zu ignorieren.

Jenseits der theoretischen Auseinandersetzungen führt die empirische Studie aber auch zu Hypothesen über die mikrosozialen Grundlagen makrosozialer ethnischer Konflikte. Denn die Mobilisierung einer ethnischen Gruppe ist dann am erfolgreichsten, wenn sie Antagonismen aufgreift, die im alltäglichen Leben erfahrbar sind (Bourdieu 1992). Wer die Langzeitfolgen der oben geschilderten Konfliktodynamik versteht, gewinnt eine Vorstellung von der Morphologie makrosozialer ethnischer Konflikte.

Eine dieser Langzeitfolgen ist die Verstärkung konflikteskalierender Diskurse. Inges Erzählung spiegelt nicht nur ihre Erfahrung wieder, sondern sie zieht auch Schlüsse aus dieser Erfahrung: Es war unmöglich, mit ihrem nicht-deutschen Partner zu streiten, da dieser mit seinen Vorwürfen unter die Gürtellinie zielte. Außerdem lässt sich Inge bestätigen, dass Rassismuskorwürfe zwar ärgerlich sind, aber nicht allzu ernst genommen werden sollten. Dass die Schuld für einen ungelösten Konflikt dem Gegenüber zugeschrieben wird, ist nichts Ungewöhnliches. Wenn sich solche Schuldzuschreibungen bruchlos in symbolische Machthierarchien einfügen, tragen sie jedoch zu deren Stabilisierung bei.

Da die von mir untersuchten AntirassistInnen um die Rassismuskorrelevanz solcher Diskurse wissen, lässt sich bei ihnen noch eine weitere – eher ungewöhnliche – Reaktion auf interkulturelle Konfliktlagen beobachten. Sie geraten in ein Dilemma, das ihren Umgang mit interkulturellen Konflikten bleibend prägt. Denn einerseits wollen sie es als AntirassistInnen natürlich vermeiden, Angehörige von dominierten Gruppen abzuwerten. Andererseits aber fühlen sie sich von Konfliktverläufen überwältigt, die sie weder verstehen noch kontrollieren können. Einige antirassistische Gruppen lösten dieses Dilemma auf, indem sie versuchten, machtasymmetrischen Konflikten so lange wie möglich aus dem Weg zu gehen. Ihr Verhältnis zu Angehörigen der dominierten Gruppe war durch große Höflichkeit und Vorsicht gekennzeichnet. Wenn es mit deutlicher Verzögerung zu einer Konfliktaustragung kam, war diese entsprechend heftig. (...– Red.).

Solange die Dynamik machtasymmetrischer Konflikte unverstanden bleibt, wirken sie in der Tendenz stabilisierend auf symbolische Machthierarchien. Indem die weißen deutschen AntirassistInnen Konfliktsituationen vermeiden, vergeben sie ihre beste Chance, diese zu lösen. Dann bleibt ihnen nur, Mythen zu erfinden oder zum Frontalangriff überzugehen, wenn sie einen Konflikt nicht länger vermeiden können.

5. Empfehlungen für die konstruktive Konfliktbearbeitung

Das Konfliktpotenzial „Kultureller Unterschied“ stellt für Dritte Parteien, die Konfliktverläufe konstruktiv beeinflussen wollen, keine wirklich neuartige Herausforderung dar. Zwar kann die Verständigung erschwert sein, wenn die Konfliktparteien verschiedenen Kulturen angehören. Im Prinzip ist die Unfähigkeit, sich in die andere Seite hineinzusetzen, jedoch für alle Konflikte typisch und die meisten Verfahren der Konfliktbearbeitung zielen primär darauf ab, dort Kommunikationsbrücken zu schlagen, wo diese abgebrochen wurden.

Es gibt zwei Punkte, an denen kulturelle Unterschiede die konstruktive Konfliktbearbeitung vor grundsätzliche Schwierigkeiten stellen:

1. Wenn das Verfahren selbst den kulturellen Vorannahmen einer oder beider Parteien widerspricht (Avruch 1991).
2. Oder wenn es für den/die MediatorIn schwer ist, sich in die Perspektive einer oder beider Konfliktparteien hineinzusetzen.

Beide Fälle lassen sich auch als Ausdruck von kultureller Hegemonie interpretieren: Es geht nicht nur um Verständigungsprobleme, sondern darum, dass das „neutrale“ Verfahren oder die „neutrale“ dritte Partei selbst zu einem Faktor im Kampf um die Vorherrschaft werden.

An dieser Stelle versagt auch die Symmetrie der gängigen Konfliktbearbeitungsmethoden. So haben Rouhana und Korper (1996) für Workshops, die die Verständigung zwischen jüdischen und arabischen Staatsbürgern Israels fördern sollten, gezeigt, dass dort, trotz ausgewogener Verfahrensweisen, die dominante Gruppe bevorzugt worden ist. Denn schon die Zielvorstellung „Verständigung“ kam den Anliegen der Mehrheit entgegen: Diese kennt „die Kultur“ der Minderheit nicht und will etwas über sie lernen. Die arabischen Teilnehmenden hingegen sind ständig gezwungen, sich mit der dominanten Kultur und ihren Institutionen auseinander zu setzen. Ihnen geht es um strukturelle Veränderungen, die ein Machtgleichgewicht herbeiführen könnten.

Die Symmetrie des Verfahrens kann also Neutralität in machtasymmetrischen Konflikten nicht garantieren. Eine nahe liegende Alternative wäre das Empowerment der schwächeren Partei. Doch auch dagegen sprechen gute Gründe. Zum einen muss die persönliche Macht einer AkteurIn weder stabil sein noch muss sie sich mit deren Position in Hierarchien symbolischer Macht decken. (...– Red.). Außerdem kann man AkteurInnen selten eindeutig in symbolischen Machthierarchien positionieren. Dimensionen wie Ge-

schlecht, Ethnizität, Alter und Schichtzugehörigkeit können zur gleichen Zeit wirksam werden und das bedeutet nicht, dass sich ihre Effekte wechselseitig aufheben. (...– Red.)

Was die Rahmenbedingungen für konstruktive Konfliktbearbeitung angeht, kann es jedoch sinnvoll sein, wenn sich die Anbieter der hier dargestellten Problematik bewusst sind und dieses Bewusstsein auch für die Konfliktparteien erkennbar wird. Zum Beispiel sollten die Grundregeln nicht einfach vorausgesetzt, sondern zur Disposition gestellt werden. Die Auseinandersetzung über unterschiedliche Werte muss im Verfahren erlaubt sein und in es integriert werden (Haumersen & Liebe 1999, 27). Besonders dann, wenn die VermittlerInnen selbst der dominanten Gruppe angehören oder in ihrer professionellen Rolle dominante Institutionen und Werte repräsentieren, sollten sie anerkennen und nach außen sichtbar machen, dass die dominierte Partei legitime Anliegen haben kann, die aus der dominanten Perspektive nicht leicht nachvollziehbar sind.

Eine Bewusstseinsveränderung in den Institutionen der Konfliktbearbeitung wäre also wünschenswert. Man kann jedoch auch Empfehlungen für konkrete Interventionsstrategien aus den obigen Überlegungen ableiten. Dabei ist die Erkenntnis zentral, dass die Machtressourcen und strategischen Optionen von dominanten und dominierten Konfliktparteien grundsätzlich verschieden sind: Dominante Akteure versichern sich ihrer Macht, indem sie sich selbst als neutral hinstellen; dominierte Akteure nutzen die „Waffen der Schwachen“, indem sie den Konflikt kollektivieren. Mit beiden Strategien sollten MediatorInnen leben können. Schon diese Überlegung macht deutlich, dass die einseitige Unterstützung der strukturell schwächeren Partei ebenso riskant ist wie der implizite Schulterschluss mit der „Normalität“ der Dominanten. Man kann den Prozess der Konfliktbearbeitung aber durchaus dadurch fördern, dass man beide Parteien auf die Aspekte des Konfliktes aufmerksam macht, die sie tendenziell ignorieren. Wenn die dominierte Partei zum Beispiel dazu neigen sollte, sich als ewiges Opfer zu stilisieren, sollte dies als Beitrag zur Konfliktbearbeitung aufgegriffen werden. Denn indem die dominierte Partei die kollektiven Aspekte des Konfliktes sichtbar macht, folgt sie einer Grundregel konstruktiver Konfliktbearbeitung: Alle relevanten Streitfragen sollen auf den Tisch gebracht werden. Zugleich kann es nicht schaden, eine solche dominierte Partei auf die interindividuellen Aspekte des Konfliktes aufmerksam zu machen: Denn solange sie sich ausschließlich auf strukturelle Unterdrückung konzentriert, bleibt sie auch dann in der Opferrolle gefangen, wenn sie im Kleinen durchaus konkrete Verhandlungserfolge erzielen könnte.

Gegenüber der dominanten Partei sollte es darum gehen, deren hegemonialen Bestrebungen zu begrenzen, ohne sie in die Defensive zu drängen. Steht z.B. ein Rassismusvorwurf im Raum, so sollte dieser nicht dazu führen, dass sich die dominante Partei nun schuldig oder zurückgesetzt fühlt. Vielmehr sollte sie ermuntert werden, den Konflikt weiterzuführen und für die eigenen Interessen einzustehen. Allerdings wird die MediatorIn darauf achten müssen, dass es der strukturell dominanten Partei nicht gelingt, ihre eigenen Normen als allgemeine Selbstverständlichkeit vorzusetzen. Ihre Anliegen sollten als legitime, aber partikulare und individuelle Interessen behandelt werden. Falls es zu Versuchen kommt, das Gegenüber als pathologische Abweichung darzustellen oder in anderer Form herabzuwürdigen, können diese unter Verweis auf die Grundregel „Respekt“ unterbunden werden.

Es geht also darum, Verhandlungsstrategien im Hinblick auf Hierarchien symbolischer Macht auszudifferenzieren. Sowohl die dominante als auch die dominierte Partei muss dazu ermutigt werden, sich auf die Konfliktebene einzulassen, welche sie normalerweise zu vermeiden sucht. Im Idealfall kann so die Eskalationsdynamik durchbrochen werden, die interkulturelle Konflikte so schnell entgleisen lässt.

Aber auch der/die beste MediatorIn wird oftmals nicht in der Lage sein, interkulturelle Konflikte durch mikrosoziale Interaktion wirklich zu lösen. Die individuellen Akteure sind in den Strukturen symbolischer Macht gefangen, wodurch konstruktive Lösungsversuche schwierig und manchmal sogar unmöglich werden. Man muss also auch über institutionalisierte Formen der Konfliktbearbeitung nachdenken, die schwer überbrückbare Perspektivunterschiede langfristig „aushalten“ können. Rubensteins Kritik, dass mikrosoziale Konfliktbearbeitung zur Konfliktbeschwichtigung wird, wenn sie makrosoziale Dominanzverhältnisse ignoriert, ist richtig. Konstruktiv gewendet lässt sich aber auch die These aufstellen, dass institutionalisierte Arenen der Konfliktaustragung angesichts von schwer auflösbaren makrosozialen Antagonismen destruktiver Eskalationsprozesse begrenzen könnten. Das ist z. B. durch das Streikrecht gelungen, das die strukturellen Ursachen die zum Ausbruch von Arbeitskämpfen führen nicht aufhebt, aber die Austragung dieser Konflikte in gewaltfreie Bahnen lenkt. Hinsichtlich von interkulturellen Konflikten wäre z.B. an Ombudsleute für diskriminierte Gruppen, an kulturelle und politische (Minderheiten-)Rechte und an mehrsprachige öffentliche Foren zu denken. Paradoxerweise würde das auch den Anliegen der dominanten Gruppe entgegenkommen. Denn auch sie braucht Foren, in denen sie ihre Interessen ohne die Gefahr von gewalt-

förmiger Eskalation diskutieren, weiterentwickeln und/oder durchsetzen kann.

Aufgaben für die Bildungsarbeit in macht-asymmetrischen Konstellationen

1. Machtungleichheit bekämpfen

- Sich mit den politischen Forderungen von Minderheiten auseinandersetzen und sie unterstützen.
- Arenen schaffen, in denen sich dominierte Gruppen konstituieren und offen äußern können.
- Im Kampf gegen Rassismus geht es oft nicht um Aufklärung, sondern um politische Auseinandersetzung.

2. Kompensation für bestehende Ungleichheiten

- Machtasymmetrie besteht zunächst unabhängig von den eigenen Bemühungen weiter.
- Man muss also auf dieser Basis geeignete Formen der Auseinandersetzung finden.

3. Bildungsarbeit muss bei dominanten und dominierten Gruppen an unterschiedlichen Erfahrungen anknüpfen.

- Dominierte brauchen Raum für die Entwicklung und Durchsetzung eigener Perspektiven.
- Dominante müssen oft erst lernen, dass es legitime andere Perspektiven gibt.
- Sie müssen aushalten, dass ihre Gewohnheiten und Überzeugungen andere schädigen können, ohne dass sie selbst das beabsichtigt haben oder es vorhersehen konnten.
- Alle stehen vor dem Problem, dass sie soziale und politische Konflikte zwar im zwischen-menschlichen Kontakt aushalten und austragen müssen, sie aber die Rahmenbedingungen des Konflikts nicht allein durch Verständigung verändern können.

Anmerkungen

¹ Der Vortrag von Anja Weiß basiert auf dem Beitrag „Macht und Differenz in interkulturellen Auseinandersetzungen“, veröffentlicht in der Reihe „Berghof Report Nr. 7“ hrsg. vom Berghof Forschungszentrum für Konstruktive Konfliktbearbeitung in Berlin. Der hier abgedruckte Text ist die gekürzte Fassung des Reports Nr. 7. Die Langversion ist zugänglich via Internet: <http://www.berghof-center.org>

² Der Artikel entstand während eines Forschungsaufenthalts am Institute for Conflict Resolution and Analysis an der George-Mason-Universität, Fairfax, VA. Er wurde von Gregor Ohlerich aus dem Englischen übersetzt und von der Autorin überarbeitet. Die dem Artikel zugrunde liegende Forschungsarbeit wurde vom Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung großzügig gefördert. Ich danke Kevin Avruch, Wojciech Kosteci, Wolfgang Mergner, Tamara Pearson D'Estree, Pamela Pomerance-Steiner, Gregor Ohlerich, Norbert Ropers und Nadim Rouhana für ihre hilfreichen Kommentare zu früheren Fassungen.

³ Das gilt nicht für autochthone Minderheiten, die als solche anerkannt sind und volle kulturelle Selbstbestimmungsrechte genießen. Diese machen aber nur einen geringen Teil der nicht deutschsprachigen Bevölkerung aus.

⁴ Einen vergleichbaren Ansatz bietet Galtungs Konzept der strukturellen Gewalt (1988). Ähnlich wie Bourdieu stellt er fest, dass die implizit in den Strukturen einer Gesellschaft vorhandene Gewalt genauso gefährlich sein kann, wie physische Gewaltanwendung. Ich ziehe Bourdieus Konzept der „symbolischen Macht“ vor, weil hier deutlicher wird, dass es um kulturelle Selbstverständlichkeiten geht. Damit liegt das Konzept näher am Kern interkultureller Konflikte.

⁵ Auch wenn sich Konfliktparteien oft schnell über die Zuschreibung kultureller Unterschiede einigen können, sollte diese von MediatorInnen mit Vorsicht akzeptiert werden. Allzu oft ist die Kulturalisierung eines Konfliktes der zentrale erste Schritt in der Eskalation interkultureller Konflikte.

⁶ Die Passagen „Die Auswirkungen schwer erkennbarer Machtasymmetrien auf Konflikte“ und „Die Erzeugung von Perspektivunterschieden durch Machtasymmetrien“ sind entfallen.

⁷ Wilmsen und McAllister fassen das prägnant zusammen: „Furthermore, dominant groups are never ethnicities; they are in control“ (Wilmsen & McAllister 1996: 4).

Literatur

Avruch, Kevin 1998: Culture and conflict resolution. Washington: United States Institute of Peace Press.

Avruch, Kevin 1991: Introduction: Culture and conflict resolution, in: ders. u. a. (Hg.): Conflict resolution. Cross-cultural perspectives. New York/Westport/London: Greenwood Press.

Azar, Edward E. 1990: The management of protracted social conflict. Theory and cases. Hampshire, UK, Brookfield VE: Dartmouth.

Bourdieu, Pierre 1992: Sozialer Raum und Symbolische Macht, in: Rede und Antwort. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre 1994: Structures, habitus, power: basis for a theory of symbolic power, in: Dirks, Nicholas B./Geoff Eley/Sherry .B. Ortner (Hg.): Culture/power/history. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Bourdieu, Pierre 1997a: Die männliche Herrschaft, in: Döllinger, Irene/Beate Kraus (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt/ M.: Suhrkamp.

Elias, Norbert/John L. Scotson 1993: Etablierte und Außenseiter. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Gadlin, Howard 1994: Conflict resolution, cultural differences and the culture of racism, in: Negotiation Journal 10, 33–47.

Giles, Michael W. and Evans, Arthur 1986: The power approach to intergroup hostility, in: Journal of Conflict Resolution 30, 469–486.

Gomolla, Mechthild 1998: Mechanismen institutionalisierter Diskriminierung in Bildungsorganisationen, in: Waldhoff, Hans-Peter/Dursun Tan/Elcin Kürsat-Ahlers (Hg.): Brücken zwischen Zivilisationen. Frankfurt/ M.: IKO.

Hauwersen, Petra/Frank Liebe 1998: Interkulturelle Mediation. Empirisch-analytische Annäherung an die Bedeutung von kulturellen Unterschieden (Werkstattpapier), in: Breidenstein, Lothar/Doron Kiesel/Jörg Walther (Hg.): Migration, Konflikt und Mediation. Zum interkulturellen Diskurs in der Jugendarbeit. Frankfurt/M.: Haag und Herchen.

Hauwersen, Petra/Frank Liebe 1999: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Mediation in der interkulturellen Arbeit. Mühlheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.

Hess, Sabine/Andreas Linder 1997: Antirassistische Identitäten in Bewegung. Tübingen: Edition Discord.

- Mecheril, Paul/Thomas Teo 1994: *Andere Deutsche. Zur Lebenssituation von Menschen multiethnischer und multikultureller Herkunft*. Berlin: Dietz.
- Mitchell, Chris R. 1991: *Classifying conflicts: Asymmetry and Resolution*, in: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 518 (1991 Nov), 23–38.
- Ross, Marc Howard 1992: *Ethnic conflict and dispute management: addressing interests and identities*, in: Sibley, Susan S./Austin Sarat (Hg.): *Studies in law, politics and society: a research annual*. Vol. 12, 107–146 Greenwich, CT: JAI Press.
- Rouhana, Nadim N./Susan H. Korper. 1996: *Dealing with the dilemmas posed by power asymmetry in intergroup conflict*, in: *Negotiation Journal* 12, 353–366.
- Rubenstein, Richard E. 1999: *Conflict resolution and the structural sources of conflict*, in: Jeong, Ho Won (Hg.): *Conflict resolution; dynamics, process and structure*. Aldshot, UK: Ashgate Publishing.
- Rubin, Jeffrey Z./I. William Zartman 1995: *Asymmetrical negotiations: some survey results that may surprise*, in: *Negotiation Journal* 11, 349–363.
- Stehr, Johannes 1998: *Sagenhafter Alltag. Über die private Aneignung herrschender Moral*. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Stone, John 1992: *Power, ethnicity and conflict resolution*, in: Sibley, Susan S./Austin Sarat (Hg.): *Studies in law, politics and society: a research annual*. Vol. 12, 89–106 Greenwich, CT: JAI Press.
- Weber, Max 1980 [1925]: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Weiß, Anja 2001: *Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Dirk Christian Siedler

Interkulturalität und interreligiöses Lernen in Deutschland

Praxisreflexionen aus christlicher Perspektive¹

Seit den Terroranschlägen des 11. September 2001 hat sich der christlich-islamische Dialog erheblich intensiviert, sind Veranstaltungen zum Islam in der Gemeinde und in der Erwachsenenbildungsarbeit gefragt wie nie zuvor. Koranübersetzungen sind in den Buchhandlungen ausverkauft, Islamwissenschaftler sind allerorten gefragte Referenten, und die Öffentlichkeit bewegt – seit dem Irak-Krieg in diesem Jahr nochmals mehr – die Frage, ob es nun tatsächlich zu einem „Kampf der Kulturen“ kommen wird, oder ob Wege gefunden werden, dass die Religionen friedlich miteinander auskommen werden.

Auch die Diskussion um Berechtigung und Grenze des Dialogs von Christen mit Anhängern nichtchristlicher Religionen ist weitgehend verstummt. Vielmehr gehört es geradezu zur *political correctness*, die eigene Glaubensüberzeugung zu relativieren. Wer noch seine eigene religiöse Überzeugung in Diskussionen mit Nachdruck vertritt, hat schon fast ein schlechtes Gewissen. Dies weist auf eine gewisse Unsicherheit hin, die eigene Glaubensüberzeugung so zu vertreten, dass sie auch Raum lässt für andere Glaubensansichten. Es könnte ja sein, dass Christen und Kirchen als die „Platzhirsche“ in Fragen der Religion immer von einer Art „Alleinvertretungsanspruch“ in religiösen Dingen ausgingen und sich angewöhnt haben, ihren Glauben so ausschließlich zu formulieren, als ob ein anderer Glaube daneben keinen Bestand haben dürfte.

In diesem Beitrag werden die Herausforderungen

der interreligiösen Begegnungen aus der Praxis erhoben: Im ersten Kapitel werden Begriff und Konzept des „interreligiösen Lernens“ kurz skizziert, um anschließend zwei Praxiserfahrungen darzustellen. Es geht dabei um ein Beispiel aus der Elementarpädagogik und der Erwachsenenbildung. Im vierten Kapitel wird der kulturtheologische Ansatz Paul Tillichs für theologische Begründungszusammenhänge des interreligiösen Dialogs geöffnet und in Auseinandersetzung mit Wolfgang Welschs These von den transkulturellen Gesellschaften werden Thesen zum interreligiösen Lernen entwickelt.

1. Das religionspädagogische Konzept „interreligiösen Lernens“

1.1 Religionen in der Schule: die Arbeitsstelle interreligiöses Lernen (AiL)

Der Förderung der interreligiösen Begegnung im Zusammenhang der religionspädagogischen Ausbildung und schulischen Bildung dient die Arbeitsstelle interreligiöses Lernen (AiL) an der Universität Duisburg-Essen, die seit 1996 besteht. Die Arbeitsstelle und auch andere Initiativen interreligiösen Lernens verfolgen mehrere Ziele: Fortentwicklung religionspädagogischer Konzepte in Richtung Öffnung des konfessionellen Religionsunterrichts, Ermutigung der LehrerInnen für einen dialogoffenen Religionsunterricht und eine authentische Darstellung der Religionen im Religionsunterricht, Förderung von Konzepten interreligiösen Lernens in anderen pädagogischen Zusammenhängen (z. B. in der Elementarpädagogik ein Kin-

¹ Gekürzte Fassung des ausgearbeiteten Referats. Der vollständige Text kann bei der Bundesgeschäftsstelle der DEAE oder beim Autor angefordert werden.