

Stand und Entwicklung der (Praxis-)Forschung im Spiegel der Fachliteratur

Vorbemerkung

Das nachfolgende Kapitel beschreibt den Stand sowie die Entwicklung der (Praxis-)Forschung zum Thema Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten. Mit Blick auf die Theorie und Praxis sollen damit vor allem die aktuellen Diskussionslinien aufgezeigt werden. Daneben wird über die reine Beschreibung hinaus eine Einordnung der Ansätze, Modelle und Methoden versucht. Dies vor dem Hintergrund, dass nach wie vor eine systematische Aufbereitung des Feldes fehlt.¹⁶⁵ Ebenfalls mangelt es in der vorliegenden Fachliteratur an einer kategoriengeleiteten Bewertungsgrundlage, die Aussagen über die Qualität einzelner Konzepte oder den Vergleich zwischen Konzepten zur Hervorhebung von Good-Practice-Modellen zulassen. Die Fachdiskussion steht diesbezüglich quasi am Anfang oder wie Ropers es beurteilt, Deutschland verfüge insgesamt bislang über wenig angemessenes „Werkzeug“ zum Umgang mit interkulturellen Konflikten.¹⁶⁶ Hieraus lässt sich außerdem der Bedarf an Praxisforschung ableiten, um zu einer präziseren Benennung der entsprechenden Anforderungen an die unterschiedlichen Handlungsfelder (Jugendhilfe/Schule, Gemeinwesen, offene Jugendarbeit, Migrantenorganisationen usw.), Dimensionen (Konzepte, Modelle, Verfahren) und Ebenen (Gesellschaft, Institutionen, Professionen/Personen) zu kommen, um einer gelingenden Bearbeitung von Konflikten in interkulturellen Kontexten Rechnung zu tragen.

Vor diesem Hintergrund erfolgt in einem ersten Schritt zunächst die Nachzeichnung verschiedener Diskussionslinien und Debatten um und über theoretische Konzepte. In einem zweiten Schritt werden dann Beispiele für praktische Modelle bzw. aktuell praktizierte methodische Verfahrensweisen zur Bearbeitung von Konflikten im interkulturellen Kontext aufgeführt. Diese Übersicht erfolgt in der Form, dass zunächst das Forschungsfeld in seiner Breite abgebildet wird, um aufzuzeigen, wie vielfältig und uneinheitlich der Diskussionstand ist, auf der schwierigen Suche nach Erfolg versprechenden Lösungsansätzen für eine konstruktive Konfliktbearbeitung. In der Zusammenfassung werden die aufgeführten Beiträge aus der Wissenschaft zu zentralen Diskussionslinien gebündelt und Fragestellungen formu-

¹⁶⁵ Dass es diesbezüglich ein Entwicklungsbedarf gibt und das Interesse an diesem Thema zusehends wächst, wird zudem – hier am Rande angemerkt – durch die Vorankündigung zu einer Tagung zur Zivilen Konfliktbearbeitung in Deutschland vom 3.-5. 11. 2006 in der Evangelischen Akademie in Bonn/Bad Godesberg unterstrichen, in der darauf hingewiesen wird, dass „Zivile Konfliktbearbeitung inzwischen in aller Munde ist. Für die Auslandsarbeit haben sich bereits Arbeitsstrukturen gebildet: Staatliche Fördergelder stehen zur Verfügung, spezifische Methoden werden entwickelt und Erfahrungen systematisch und wissenschaftlich ausgewertet. Wie aber sieht es im Inland aus? – Auch hier gibt es zahlreiche Akteure, die sich in gesellschaftlichen Konfliktfeldern engagieren. Sie arbeiten mit ähnlichen Methoden und Ansätzen. Aber ein gemeinsamer Diskurs über diese Arbeit ist bisher allenfalls in Ansätzen vorhanden.“ Quelle: Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V. Bernd Rieche, Fachberater für zivile, gewaltfreie Konfliktbearbeitung und das Büro sowie Sekretariat der AGDF, Bonn August 2006.

¹⁶⁶ Vgl. hierzu Norbert Ropers: Interkulturelle Konfliktbearbeitung – Kultur als Barriere und Brücke für Friedenssicherung und Friedensstiftung, in: Vogt, W.R. (Hg.): Gewalt und Konfliktbearbeitung. Befunde – Konzepte – Handeln, Baden-Baden 1997.

liert, die sowohl für das Forschungsfeld als solches als auch für die ausstehenden Untersuchungsschritte des vorliegenden Forschungsauftrages von Bedeutung sein können.

Aktuelle Diskussionslinien in der Wissenschaft zu (theoretischen) Konzepten der Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten

Die Literaturlaufarbeitung zu diesem Thema hat zusammenfassend hervorgebracht, dass eine Reihe verschiedener theoretischer Konzepte vorliegt, auf die die Praxis der Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten (z.T.) Bezug nimmt. Diese entstammen verschiedenen, aber auch interdisziplinären Fachdisziplinen (wie z.B. Soziologie, Sozialpsychologie, Managementforschung, Friedens- und Konfliktforschung) und haben ihre Ursprünge überwiegend in den USA. Darüber hinaus lässt sich eine Fachdiskussion auf theoretischer Ebene herauslesen, die sich mit dem Thema im Allgemeinen und im Besonderen mit vorhandenen Ansätzen und Konzepten zur Konfliktbearbeitung kritisch auseinandersetzt, die mitunter auch die Frage nach der grundlegenden Notwendigkeit einer Intervention zur Konfliktbearbeitung zum Gegenstand hat.

Die Wirksamkeit von Konfliktbearbeitungs-Konzepten steht im Verhältnis zu den jeweils zugrunde liegenden Konfliktverständnissen

In diesem Zusammenhang benennt beispielsweise Wellmann als eine Grundproblematik, die es bei der Bewertung von Konzepten zur Konfliktbearbeitung zu berücksichtigen gilt, dass insbesondere soziale Konflikte zwar als gesellschaftlich notwendig gelten und aus konflikttheoretischer Perspektive eine positive Funktionalität für Gesellschaften zugeschrieben werden,¹⁶⁷ diese aber i.d.R. in der Praxis bzw. im alltäglichen Bewusstsein negativ interpretiert werden. Er unterstellt damit, dass alle Konzepte zur Konfliktschlichtung von einer sogenannten „Interventionspflicht“ ausgehen sowie das Ziel vermuten lassen, in erster Linie „Kontrolle ... und Verhinderung größerer Systemstörungen“¹⁶⁸ zu verfolgen. Die wissenschaftliche Perspektive bzw. Herangehensweise zur Untersuchung dieses Themenbereichs kann seiner Meinung nach demnach ebenso nicht von solchen Vorannahmen unbenommen bleiben.

Aus seiner kritischen Perspektive heraus hängt die Wirksamkeit von Konfliktbearbeitungskonzepten weiterhin von der Konfliktart ab. Dabei unterscheidet er zwischen zwei Modellen: Bei dem ersten, subjektivistischen Konfliktmodell, geht er davon aus, dass es sich hierbei immer um Werte- und/oder Zielkonflikte handelt. Eine solche Interessendivergenz zwischen zwei oder mehreren Beteiligten – auch wenn sie nur von einer Partei als solche wahrgenommen wird – sei immer verhandelbar. Das objektivistische Konfliktmodell hingegen verweist auf strukturell bedingte Konflikte, die nicht verhandelbar sind, da sie aus der Asymmet-

¹⁶⁷ Unter den sozialwissenschaftlichen Klassikern hat vor allem Simmel zu Beginn dieses Jahrhunderts den positiven Beitrag von Konflikten für Gruppen und Gesellschaften herausgearbeitet. Nachzulesen bei Georg Simmel: Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, Frankfurt a. M. 1992.

¹⁶⁸ Arend Wellmann: Konflikt, Gewalt und Krieg in der „gewaltfreien Konfliktbearbeitung“, in: W.R. Vogt (Hg.): Gewalt und Konfliktbearbeitung. Befunde – Konzepte – Handeln, Baden-Baden 1997, S. 117.

rie einer Gesellschaft (Ungleichverteilung von Ressourcen, Machtverhältnissen etc.) erfolgen, die seiner Meinung nach zudem von der Mehrheitengruppe einer Gesellschaft erwünscht ist und von den institutionellen Bedürfnissen abhängen. Schließlich favorisiert er als Lösungsansatz integrativ ausgerichtete Konzepte, die sowohl den individuellen als auch strukturellen Elementen der beiden Konfliktmodelle Rechnung tragen. Auf diesem Wege könnten subjektive Konflikte deeskaliert und strukturelle Ursachen zumindest bewusst gemacht, wenn auch nicht aufgelöst werden. Zentral erscheint aus seiner Sicht vielmehr, dass es „bei der theoretischen Reflexion darauf an (käme), die im wesentlichen auf subjektive Konflikte begrenzte Reichweite dieser Ansätze deutlich zu kennzeichnen und Überlegungen dazu einzuschließen, wie mit strukturellen Konflikten umzugehen wäre“.¹⁶⁹

Zur Erklärung, wie es zu einer Verschärfung des Verhältnisses zwischen Minderheiten- und Mehrheitengruppen in modernen Gesellschaften kommen kann, hält Hirschmann dem Konzept von Wellmann ein Modell gegenüber, das zwischen teilbaren und unteilbaren Konflikten unterscheidet.¹⁷⁰ Während er wie Wellmann davon ausgeht, dass die Form sowie der erwartbare Erfolg einer Konfliktbearbeitung im Wesentlichen von der Konfliktart abhängt, sieht Hirschmann aber gerade die Verteilungs- und Güterkonflikte (Ressourcen) als diejenigen mit den höchsten Einigungschancen an. Dagegen sei keine Kompromissbildung in Konflikten im interkulturellen Kontext zu erwarten, in denen es um die Entscheidung der Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe geht. Damit greift er den Begriff der Identität auf, der wie auch bei Senghas, nicht teilbar bzw. verhandelbar ist.

Die Berücksichtigung von Auswirkungen bestehender Machthierarchien zwischen den Konfliktparteien dient dem besseren Verständnis des Konfliktpotenzials in interkulturellen Konfliktsituationen

An diese Überlegungen lässt sich eine Arbeit von Weiß anführen, in der sie darauf hinweist, dass neben dem jeweiligen Konfliktverständnis insbesondere auch die Definition von Kultur in engem Zusammenhang mit dem Konzept zur Konfliktbearbeitung gesehen werden muss. An dieser Stelle sieht sie in der Fachliteratur das Manko einer nicht ausreichenden theoretischen Durchdringung des Problems. Sie hat beobachtet, dass insbesondere praxisorientierte Publikationen von einem engen Kulturbegriff ausgehen, in denen Kultur als homogen und unveränderlich begriffen wird und davon ausgegangen wird, dass die Begegnung bzw. der Kontakt zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft grundsätzlich als schwierig und von Missverständnissen begleitet ist. Dem stellt sie gegenüber, dass „Verständigungsschwierigkeiten als solche meist problemlos diagnostiziert und behoben werden (können). Konfliktträchtig werden sie nur dann, wenn sie Teil eines Kampfes um etwas völlig anderes, etwa Ressourcen oder Macht sind.“¹⁷¹ Damit legt sie die Vermutung zugrunde, und

¹⁶⁹ Ebd. S. 119.

¹⁷⁰ Georg Albers: Ethno-soziale Konflikte in Deutschland, in: IZA 3/4 2000, S. 26. sowie bei Thorsten Bonacker, (Hg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung, Wiesbaden 2005, S. 329.

¹⁷¹ Anja Weiß: Macht und Differenz. Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen, Berlin 2001, S. 3.

geht dabei von einem weitgefassten Kulturbegriff aus, dass Konflikte in interkulturellen Kontexten weniger von kultur- oder herkunftsbedingten Differenzen der Konfliktparteien gekennzeichnet sind, denn von strukturell bedingten Machtgefällen zwischen diesen. Konkret bedeutet dies, dass zwischenmenschliche Konflikte immer eingebettet in gesamtgesellschaftliche Ungleichverhältnisse zu sehen sind. Richtet sich eine personalisierte Form der Konfliktaustragung hingegen nur auf die zwischenmenschliche Ebene, dann „wird die angestrebte Lösung de facto zur Konfliktbeschwichtigung,¹⁷² womit die eigentliche Ursache des Konfliktes – die strukturell bedingte Benachteiligung der einen Konfliktpartei durch das bestehende Machtverhältnis beispielsweise zwischen Minderheiten- und Mehrheitsgruppen – unbearbeitet bleibt. Für Konzepte zur Konfliktbearbeitung schlussfolgert sie daraus als Lösungsansatz die Notwendigkeit: „Wenn man die Auswirkungen von Machtthierarchien systematisch in die Analyse von interkulturellen Missverständnissen einbindet, kann man die Eskalationsdynamik interkultureller Konflikte erklären und ihr damit besser entgegen wirken.“¹⁷³ Damit kommt sie Wellmanns Plädoyer für integrative Ansätze sehr nahe. Ein solcher Konzeptansatz, der zum besseren Verständnis des Entstehens des Konfliktpotenzials im interkulturellen Konflikt – verstanden als wechselseitige kulturelle Missverständnisse und einseitiger Hegemonieanspruch – beitragen soll, ist demnach aus ihrer Sicht vor allem in solchen Gesellschaften erforderlich, in denen eine Kultur selbstverständlich dominant ist.¹⁷⁴

Die Voraussetzung für eine gelingende Konfliktbearbeitung beginnt mit der Verständigung und Kompromissfindung über unterschiedliche Werte im Hinblick auf das Verfahren

Im Hinblick auf die Praxis konstruktiver Konfliktbearbeitung verweisen daran anschließend neben Weiß vor allem auch Haumersen und Liebe¹⁷⁵ auf eine weitere grundsätzliche Schwierigkeit. Dabei beziehen sie sich auf Konfliktbearbeitungsverfahren durch sogenannte Drittparteien (siehe hierzu auch weiter unten). In diesen Verfahren sei zu berücksichtigen, dass die Drittpartei selbst zum Problem in dem Konflikt werden kann, wenn zu Beginn nicht geklärt ist, ob das Verfahren den kulturellen Vorannahmen einer oder beider Konfliktparteien widerspricht oder wenn es der Drittpartei/Mediator/in schwerfällt, sich in die Perspektive der einen oder anderen Konfliktpartei hineinzusetzen. Dabei hat vor allem die Erfahrung aus der Mediationspraxis zur Bearbeitung ethnopolitischer Konflikte hervorgebracht, dass dort, wo Machtasymmetrien die Konfliktaustragung bestimmen, diese weder durch symmetrische Verfahren aufgefangen noch durch die Stärkung der strukturell schwächeren Partei entschärft werden können. Aus diesem Grund sprechen die Autor/innen als Rahmenbedingung für eine gelingende konstruktive Konfliktbearbeitung die Empfehlung aus, dass die Ausei-

¹⁷² Ebd., S. 4.

¹⁷³ Ebd. S. 3.

¹⁷⁴ Bei diesen Ausführungen bezieht sie sich vor allem auf die Machttheorie von Bourdieu. Daneben hat sie ihre These, dass interkulturelle Konflikte in erster Linie durch Machtasymmetrien brisant werden, in einem Workshop mit verschiedenen antirassistischen Realgruppen auf ihre empirische Relevanz überprüft.

¹⁷⁵ Vgl. Petra Haumersen/Frank Liebe: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Mediation in der interkulturellen Arbeit, Mühlheim an der Ruhr 1999.

nersetzung bzw. Verständigung über unterschiedliche Werte in Bezug auf das Verfahren zur Konfliktbearbeitung erlaubt und in dieses integriert werden muss. Vor allem für öffentliche Institutionen, die häufig Austragungsorte von Konflikten in interkulturellen Kontexten sind, bedeutet dies die Herausforderung bzw. Anforderung, sich auf die Konfliktebene einzulassen. Kopsch und Moltmann mahnen zudem an, dass viele Ansätze der friedlichen Konfliktbearbeitung vor allem unterschiedliche Zeitvorstellungen zwischen den Konfliktparteien nicht ausreichend berücksichtigen, sodass ein zu erwartender Erfolg der Konfliktbearbeitung bereits im Vorfeld in Frage zu stellen ist. Ein Gewinn könnte bereits dadurch erreicht werden, „dass in die gegebene Situation eine ‚neue‘ Zeitrechnung etabliert wird, die für die Beteiligten zum Zeitpunkt der Zuspitzung akzeptabel ist, weil sie Chancen sehen, ihre Interessen nicht unter dem Diktat fremder Vorgaben aufgeben zu müssen.“¹⁷⁶

Eine weitere Herausforderung für die Vermittler/innen liegt aus Sicht von Haumersen und Liebe in der Schwierigkeit dem Aspekt kulturelle Differenz als ein mögliches Konfliktpotential intensiv nachzugehen und ggf. festzustellen, dass dieser Aspekt nicht selten von den Akteuren bzw. Konfliktparteien strategisch eingesetzt wird, indem sie sich selbst so darstellen, als seien sie die ganze Zeit falsch verstanden worden. Eine solche Konfliktstrategie hat nicht allein zur Folge, dass sich wechselseitige Vorurteile und gegenseitige Stereotypen stabilisieren und damit eine Eskalation vorprogrammiert ist, sondern dass in der Konfliktbearbeitung eine Unterscheidung zwischen tatsächlich kulturellen Missverständnissen und deren strategische Verwendung erschwert wird. Oder anders ausgedrückt: „Die Tatsache, dass in Konflikten zwischen Gruppen, zum Beispiel Deutschen und Ausländern Ethnizität eine Rolle spielt, bedeutet nicht, dass sich ethnisch Konflikte aus sich selbst erklären. Es muss also die konkrete Situation untersucht werden, in denen es für die Beteiligten Sinn macht, eine ethnische Definition von Identität und Interaktion vorzunehmen.“¹⁷⁷

Anmerkungen zur Polarität bestehender Ansätze in der Fachdiskussion

Während Wellmann den meisten Konzepten zur Konfliktbearbeitung den Aspekt der Interventionspflicht vorwirft, versucht Ropers vom Berghof Forschungsinstitut der Frage nach der aktuellen Attraktivität der „Formel“ interkultureller Konfliktbearbeitung nachzugehen. Bei der Einschätzung vorhandener Konzepte lassen sich seiner Meinung nach zwei bestehende, aber entgegengesetzte globale Trends aufzeigen, die sich u. U. im Hinblick auf das Ergebnis der Konfliktbearbeitung zur nachhaltigen Lösung negativ bzw. desillusionierend für die Beteiligten auswirken können. So vermitteln beispielsweise aus seiner Sicht Konzepte, die kulturelle Determinanten betonen, eine bestehende Vielfalt an Lebensweisen und Werten in einer Gesellschaft, gleichzeitig wird damit aber auch auf Grenzen verwiesen, die der Verbreitung universeller sozialer Muster entgegenstehen. Des Weiteren gibt es den Trend, aus transnational anwendbaren Konfliktbearbeitungs-Konzepten den Schluss der Veränderbarkeit sozia-

¹⁷⁶ Cordelia Kopsch/Bernhard Moltmann: Konflikte in der Gesellschaft auf der Spur – Ansätze der friedlichen Konfliktbearbeitung. – Aufgaben einer intermediären Institution: die Rolle der Kirchen, in: W. R. Vogt (Hg.): Gewalt und Konfliktbearbeitung. Befunde – Konzepte – Handeln, Baden-Baden 1997, S. 295.

¹⁷⁷ Albers, 2000, S. 24.

ler Verhältnisse zu ziehen.¹⁷⁸ Darüber hinaus verweist er auf die bestehende Vielfalt der Kultur-Verständnisse, die alle auf das Feld der Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten anwendbar sind und Auswirkungen auf die zugrunde liegenden Konzepte haben. Ebenso gibt es auch verschiedene Konflikt-Diskurse, die – geht man zunächst einmal davon aus, dass es sich hierbei um ein universelles Phänomen handelt – zugleich als kulturelle Ereignisse zu verstehen sind: „Welche Situationen und Konstellationen als konfliktrelevant definiert werden, hängt nicht zuletzt von dem jeweiligen kulturspezifischen Bedeutungs- und Orientierungssystem ab.“¹⁷⁹

An dieser Stelle sei auf das Modell der „Kulturstandards“ aus der interkulturellen Psychologie verwiesen. Unter Kulturstandards werden alle Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns verstanden, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich persönlich und andere als normal, selbstverständlich, typisch und verbindlich angesehen werden.¹⁸⁰ D.h., beim Kontakt oder auch in einer Konfliktsituation zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft werden bestimmte eigene und fremde Kulturstandards, verstanden als „identitätsbezogene Vorannahmen“¹⁸¹, sozusagen als Orientierungssystem herangezogen, um beobachtete Verhaltens- und Handlungsweisen zu systematisieren. Während dieser konstruktivistische Ansatz der Kulturstandards seine praktische Anwendung insbesondere in interkulturelle Trainings im interkulturellen Management findet, muss er jedoch gleichzeitig dem Vorwurf des Kulturalismus in der Fachdiskussion standhalten. Neben der Kritik an diesem Ansatz gibt es aber auch Plädoyers zu seiner Dynamisierung, die sich vor allem auf den Prozess der Konstruktion beziehen. So spricht sich beispielsweise Krewer für eine Erweiterung des Ansatzes der Kulturstandards aus, diesen als Mittel der Selbst- und Fremdrelexion in interkulturellen Begegnungen zu begreifen. Dies vor dem Hintergrund, „dass die auf Populationsebene definierten Merkmale zur Interpretation des Verhaltens von Individuen oder Kleingruppen herangezogen werden, ohne deren Individualität ... zu beachten.“¹⁸² Daneben muss bei allen interkulturellen Begegnungen – egal ob konflikthaft oder nicht – die Zuschreibung eigener und fremder kultureller Standards als eingebettet in einer Reihe bedeutsamer Kontextfaktoren begriffen werden, die letztendlich entscheidenden Einfluss darauf nehmen, „welche Problemsituationen kulturell attribuiert werden und welche kulturellen Differenzen zu einem Problem werden.“¹⁸³

¹⁷⁸ Vgl. Wellmann, 1997, S. 205 ff.

¹⁷⁹ Ropers, 1997, S. 207.

¹⁸⁰ Alexander Thomas: Grundlagen der interkulturellen Psychologie, Nordhausen 2005.

¹⁸¹ Bernd Krewer: Kulturstandards als Mittel der Selbst- und Fremdrelexion in interkulturellen Begegnungen, in: Alexander Thomas: Psychologie interkulturellen Handelns, Göttingen 1996.

¹⁸² Ebd., S. 3.

¹⁸³ Ebd., S. 10.

Die Bedeutung und der Stellenwert kultureller Differenzen als mögliches Konfliktpotenzial im jeweiligen Konflikt sind wenig erforscht

Auch Ropers setzt sich mit dem Phänomen der kulturellen Differenzen auseinander, die als mögliche Konfliktpotenziale bei Konflikten in interkulturellen Kontexten u.a. in Frage kommen können und fasst dabei die drei Kategorien ethnische, religiöse und sprachliche Zugehörigkeiten zusammen. Ohne eine vorschnelle Wertung oder Interpretation vorwegzunehmen, spricht er sich – wie die vorangegangenen Autor/innen auch – dafür aus, bei einem Konflikt im interkulturellen Kontext grundsätzlich in einem ersten Schritt der Frage nachzugehen, welche Bedeutung der Kultur überhaupt in dem jeweiligen Konflikt beizumessen ist bzw. „welche Besonderheiten zu berücksichtigen sind, um auf ihn konstruktiv einwirken zu können.“¹⁸⁴ In diesem Zusammenhang weist er auf einen Mangel in der Forschung hin, die sich bislang vor allem mit zwei Aspekten – Wandel der Konfliktkulturen im Modernisierungsprozess und die Suche nach Erklärungsmodellen für die Beschreibung von Konfliktkulturen – beschäftigt hat. Dieses Thema ist vor allem dadurch relevant geworden, da sich herausgestellt hat, dass eine unreflektierte Übertragung von bereits bestehenden Konfliktbearbeitungsmodellen beispielsweise ohne Anpassung in einen anderen kulturellen Kontext zu enormen Schwierigkeiten führt.

Demgegenüber ist der Stellenwert der kulturellen Dimension in einem Konflikt hingegen wenig erforscht.¹⁸⁵ Aus der Sicht von Ropers sind hierzu vor allem drei Aspekte erforderlich: Erstens eine historische Kontextualisierung interkultureller Konflikte und Konfliktkulturen, zweitens eine ökonomische, gesellschaftliche und politische Ursachenanalyse und drittens die Berücksichtigung, „dass die kulturelle Dimension nicht nur eine abhängige Variable der Konfliktdynamik ist, sondern ihrerseits maßgeblich auf sie einwirkt.“¹⁸⁶ Christopher Moore nimmt in diesem Zusammenhang wiederum eine eher pessimistische Position ein. Er unterscheidet zunächst einmal fünf Segmente von Konfliktursachen und -feldern, die zusammengekommen nach seinem Modell die „Konfliktsubstanz“ darstellen. Ein Segment stellt dabei Normen und Werte dar, die, wenn sie als unvereinbare Werte- und Orientierungsmuster aufeinanderprallen, einen Durchsetzungskampf unvermeidbar und die Lösungssuche unerreichbar werden lassen.¹⁸⁷

Diskussion um präventive Konzepte zur Bearbeitung von Konfliktpotenzialen im interkulturellen Kontext

Schließlich verweisen Ropers wie auch Nicklas auf einen weiteren konzeptionellen Mangel hin, dass „präventive“ Überlegungen zur Bearbeitung der latenten Konfliktpräsenz im Vorfeld der bzw. zur Verhinderung einer Konflikteskalation weder in der Fachdiskussion noch in der

¹⁸⁴ Ropers, 1997, S. 214 f

¹⁸⁵ Ebd., S. 205.

¹⁸⁶ Ebd., S. 216.

¹⁸⁷ Christopher W. Moore: *The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1986.

Praxis ausreichend ihren Niederschlag finden. An dieser Stelle lassen sich drei traditionelle Ansätze anführen, die zunächst einmal von ihrer Intention ausgehend Erfolg versprechend erscheinen. Die Empirie hat jedoch gezeigt, dass auch sie nicht in der Lage sind Vorurteilsstrukturen oder Spannungen zwischen Gruppen langfristig zu vermindern. So setzt beispielsweise der Ansatz der Kontakthypothese zur Verringerung von Spannungen und Konflikten zwischen Gruppen unterschiedlicher Herkunft auf die Verstärkung von Kontakten und Kommunikation. Dahinter steht die Hoffnung, dass sich im Zusammenleben für die Menschen die Möglichkeit eröffnet, Ähnlichkeiten zwischen der eigenen und fremden Gruppe wahrzunehmen (Ähnlichkeits-Attraktions-Annahme). Forschungen aus der Sozialpsychologie haben jedoch überwiegend hervorgebracht, dass Nähe und Kontakt keineswegs eine grundlegende Veränderung der Vorurteilsstruktur zusammenlebender Gruppen unterschiedlicher kultureller Herkunft – also auch gerade dort, wo sich diese in einem ausgeprägten Mehrheiten- und Minderheitenverhältnis befinden – hervorbringt bzw. sogar eine Verstärkung bewirken kann.¹⁸⁸ Eine Erweiterung der Kontakthypothese stellt die Kooperationshypothese dar. Sie geht davon aus, dass die Kooperation von Gruppen dann eine konfliktvermindernde Wirkung zur Folge hat, wenn sie ein gemeinsames, übergestelltes, höheres Ziel verfolgen. Entsprechende Experimente haben aber auch hier den gegenläufigen Effekt hervorgebracht, dass die Auflösung von Gruppengrenzen mitunter auch dazu führen kann, dass das zunächst aufeinander gerichtete Feindbild bzw. Vorurteile auf eine andere, dritte Gruppe gerichtet werden.¹⁸⁹ Schließlich wurde/wird ein möglicher Lösungsweg zur Verringerung von Spannungen zusammenlebender Gruppen unterschiedlicher kultureller Herkunft in dem Konzept der „überlappenden Kategorisierungen“ nach Brown und Turner (1979) gesehen.¹⁹⁰ Das meint im Kern, dass der Einzelne Zugehörigkeitsaspekte zu beiden Gruppen erlangt, die das Konkurrenzgefühl zwischen den Gruppen – der Eigengruppe (In-Group) und Fremdgruppe (Out-Group) – verringern helfen können. Eine Schwierigkeit des Ansatzes liegt jedoch darin, wie ihn Nicklas formuliert hat, dass „wenn ein Konflikt erst mal begonnen hat ..., der sich an ethnischen Kategorien orientiert, dann führt er offensichtlich zu einem unaufhaltbaren Prozess der Auflösung überlappender Kategorisierungen.“¹⁹¹ Ein Teufelskreis ergebe sich weiterhin daraus, dass es – und damit wird unterstrichen, dass es in der Intention bei diesem Ansatz nicht um die Gleichmachung von Unterschiedlichkeiten gehen soll/kann – zur Selbstachtung einer Gruppe auch immer den Vergleich mit anderen Gruppen geben muss.

¹⁸⁸ Ausführlich finden sich die Forschungsergebnisse zu diesem Ansatz bei Yamin Amir: *The Role of Intergroup Contact in Change of Prejudice and Ethnic Relation*, in: P.A. Katz (Ed.): *Toward the Elimination of Racism*, New York 1976.

¹⁸⁹ Dieser Ansatz führt zurück auf Mustafar Sherif: *Group conflict and cooperation*, London 1967.

¹⁹⁰ Nicklas verweist in seinem Aufsatz: „Über die Schwierigkeit der Konfliktregelung bei ethnischen Konflikten“, in: Wolfgang Vogt (Hg.): *Gewalt und Konfliktbearbeitung*, Baden-Baden 1997, auf diesen Ansatz, der sich bei Richard Brown/John C. Turner: *The Criss-Cross Categorization Effect in Intergroup Discrimination*, in: *British Journal of Social and Clinical Psychology* 18/1979, S. 371-383 ausführlich nachzulesen ist.

¹⁹¹ Hans Nicklas: *Über die Schwierigkeit der Konfliktregelung bei ethnischen Konflikten*, in: Wolfgang Vogt (Hg.): *Gewalt und Konfliktbearbeitung. Befunde – Konzepte – Handeln*. Baden-Baden, 1997, S. 53.

Zur Komplementarität polarisierender Ansätze zur Bearbeitung von Konflikten im interkulturellen Kontext: Lösung oder Suchhaltung?

Damit richtet sich nun der Fokus auf die verschiedenen (theoretischen) Konzepte und (praktischen) Modelle zur Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten, die sich der obigen Darstellung der Diskussion einzelner Aspekte anschließen.

Ganz allgemein kann dabei zwischen zwei Konzeptarten unterschieden werden:

- Ergebnis- und sachorientierte sowie objektbezogene Konzepte, die auf die Verhandlung und Kompromissbildung von Differenzen zielen;
- Beziehungs- und prozessorientierte sowie subjektbezogene Konzepte, die auf die gemeinsame Problemlösung setzen.

Während beiden Ansätzen gleichermaßen Stärken wie Schwächen zugeschrieben werden können, herrscht/e zwischen diesen zudem in Theorie und Praxis eine Kontroverse. Insbesondere Ropers spricht sich für eine Revision der beiden Ansätze aus und unterstellt außerdem, dass das Spannungsfeld zwischen diesen beiden Zugängen die Perspektiven interkultureller Konfliktbearbeitung unnötig einengt. Des Weiteren führt er an, dass das „Timing“ von Konfliktbearbeitungs-Aktivitäten weitläufig auf Phasen, in denen bereits ein Konflikt eskaliert ist bzw. zu eskalieren droht, fokussiert ist. Aus seiner Sicht kann sich gerade daraus als Folge – insbesondere im Falle von Anerkennungskonflikten – eine Ethnisierung von Konflikten ergeben, die die Konfliktschlichtung zusätzlich erschwert.

Mittlerweile gehen Praktiker/innen und Forscher/innen hingegen von der Komplementarität der beiden Ansätze für eine konstruktive Konfliktbearbeitung aus, welche als sogenannte Kontingenzmodelle¹⁹² bezeichnet werden.¹⁹³ Insbesondere für Konflikte, in denen der Faktor Kultur eine Rolle spielt, bieten sich Modelle oder Konzepte aus miteinander verknüpften Elementen verschiedener Ansätze an. Aber auch Kontingenzmodelle zur Bearbeitung von Konflikten in interkulturellen Kontexten sind in der Fachdiskussion nicht unumstritten. So wirft beispielsweise wiederum Ropers diesen insofern eine Einseitigkeit vor, dass sie i.d.R. die kulturellen Anteile eines Konflikts als statische Größe begreifen und vermisst grundsätzlich, dass andersherum nicht der Mehrwert kultureller Anteile für die Konfliktbearbeitung positiv genutzt wird.¹⁹⁴

¹⁹² Eine Verknüpfung der beiden Ansätze zu Kontingenzmodellen erfolgt in der Form, dass zunächst auf der höheren Eskalationsstufe des Konflikts Methoden der Verhandlung bzw. Settlement und auf niedrigere Eskalationsstufen kooperative Problemlösung bzw. Resolution zur Anwendung kommen.

¹⁹³ In vielen Fällen orientieren sich diese an der Konflikteskalation nach Friedrich Glasl, womit er ein Ebenenmodell zur Verfügung gestellt hat, das bei der Analyse von und Reaktion auf Konflikte unterstützen soll. Im Einzelnen nachzulesen bei Friedrich Glasl: *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater*, Bern, Stuttgart 1990.

¹⁹⁴ Vgl. Ropers, 1997, S. 217.

Beispiele für Modelle methodischer Herangehensweisen zur Bearbeitung von Konflikten in interkulturellen Kontexten

Der folgende Abschnitt widmet sich nun der Darstellung praktischer Modelle zur Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten. Dass es sich hierbei wiederum um eine Auswahl von Modellen bzw. methodischen Vorgehensweisen handelt, liegt nicht zuletzt daran, dass die Recherche auch zu diesem Themenpunkt einer Suchbewegung ähnelte. In vielerlei Hinsicht setzen sich die obigen Diskussions(schlängen)linien in diesem Abschnitt fort. Dabei fällt als erstes auf, dass zur Umschreibung verschiedener Vermittlungsmodelle eine begriffliche Vielfalt vorliegt (Konfliktmanagement, konstruktive Konfliktbearbeitung, Mediation). Sie verweist nicht nur auf eine Kombination von konzeptionellen Hintergründen, die zu konkreten Modellen für die Praxis zusammengeführt werden, sondern dass sich nicht selten auch unter demselben Label unterschiedliche Modelle verbergen. Daneben herrscht auch in der wissenschaftlichen Fachdiskussion Uneinigkeit bzw. Mehrdeutigkeit über bestimmte Begriffe. So weisen beispielsweise Liebe und Gilbert darauf hin, dass der Begriff der interkulturellen Mediation missverständlich ist. „Einerseits kann er leicht zu der Annahme verführen, es handle sich dabei lediglich um ein bestimmtes Verfahren, welches sich besonders gut für die Bearbeitung jeder Art von interkulturellen oder ethnopolitischen Auseinandersetzungen und Konflikten eignen würde. Andererseits wird er als Oberbegriff für verschiedene Ansätze von Konfliktbearbeitungsmodellen benutzt“¹⁹⁵.

Schließlich sei an dieser Stelle ebenso darauf hingewiesen, dass die Praxisforschung in diesem Bereich rückständig ist, wie bereits an verschiedenen Stellen angemerkt wurde. Es liegen kaum empirisch fundierte Untersuchungen und Evaluationen von Praxisprojekten vor, was unterschiedliche Gründe hat. Projekte zur Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten in den für diese Untersuchung interessanten Handlungsfeldern gibt es zwar, aber ihre finanziellen Ressourcen sind meist sehr begrenzt, sodass eine Begleitforschung i.d.R. nicht möglich ist.¹⁹⁶ Dass die Projektakteure dennoch großes Interesse an Fragen haben, die die Wirkung ihrer Aktivitäten vor Ort betreffen, zeigt die Vielzahl von Projekt- und Werkstattberichten, die in verschiedenen Fachzeitschriften kontinuierlich veröffentlicht werden. Evaluation und Praxisforschung ist momentan daher vornehmlich bei EU-geförderten Modellprojekten anzutreffen, die z.B. im Rahmen des XENOS-Programms durchgeführt wurden. Einschränkung ist allerdings anzumerken, dass diese Projekte zwar alle einen Beitrag zur interkulturellen Verständigung zwischen Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft in den verschiedenen Handlungsfeldern leisten wollen, sie richten aber einen anderen Blickwinkel auf das Thema, der nicht die konkrete Konfliktbearbeitung zum Gegenstand hat, sondern die Überlegung und Erprobung präventiver Ansätze. Schließlich kann noch auf eine Untersuchung des Berghof-Institutes verwiesen werden, das im Jahre 1995 ein Kleingruppenexperiment aus US-Amerikanern, Franzosen und Deutschen unter der Leitung von Ropers und Liebe zum Thema Interkulturelle Mediation durchgeführt hat. Die Ergebnisse sind

¹⁹⁵ Frank Liebe/Nadja Gilbert: Interkulturelle Mediation – eine schwierige Vermittlung. Eine empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden, Berghof-Report Nr. 2, Berlin 1996, S. 1.

¹⁹⁶ Dieser Eindruck hat sich auch in den Experteninterviews bestätigt. Siehe hierzu auch die Texte zu den Handlungsfeldern.

an entsprechender Stelle im nachfolgenden Kapitel eingeflossen, aber auch hier handelt es sich nicht um ein evaluiertes Projekt im Sinne der Untersuchung.

Vor diesem Hintergrund werden daher im Folgenden drei Modelle (Interkulturelle Mediation, die Kooperative Methode, das Konzept zum Dialog der Anerkennung) vorgestellt, mit Fokus auf deren spezifischen Merkmale und Besonderheiten einerseits und auf allgemeinen Anforderungen an die Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten andererseits. Gemeinsam ist allen drei Modellen, dass sie nicht darauf abzielen, einen Konsens zwischen den Konfliktparteien bzw. zwischen den bestehenden Differenzen herzustellen. Sie beschreiben vielmehr den Versuch, entsprechende Bedingungen für gelingende Konfliktvermittlungsverfahren zu schaffen, unter denen Dissense verarbeitet werden können.¹⁹⁷ Sie können demnach als Vermittlungsmodelle bzw. -verfahren bezeichnet werden, die auf die Förderung der Dialogfähigkeit setzen.

(Interkulturelle) Mediation

Mediation im Allgemeinen Kontext bedeutet Konfliktvermittlung durch die Hinzuziehung neutraler Dritter als Vermittler/innen. „Anders als bei der herkömmlichen Schlichtung hilft der/die Mediator/in den Konfliktparteien, die aufgrund gestörter Kommunikation nicht (mehr) in der Lage sind, direkt bzw. ohne Hilfe von außen miteinander zu verhandeln, eine selbstbestimmte Lösung für ihr gemeinsames Problem zu finden.“¹⁹⁸ Das heißt also, der/die Mediator/in besitzt keine Entscheidungskompetenz, sondern ist nur für das Setting und die Gesprächsstrukturierung zuständig, für die Inhalte und das Finden einer Lösung sind die Konfliktparteien verantwortlich. Primäres Ziel der Mediation ist, Verständnis für die Sichtweise der Gegenpartei zu erlangen und Verantwortung für den Eigenanteil am Konflikt zu übernehmen. Daneben ist Mediation besonders geeignet für Streitparteien, die ein Interesse daran haben, ihre Beziehung weiter fortzusetzen bzw. weiterführen zu müssen.

Als anerkanntes und alternatives, wenn auch noch nicht institutionalisiertes,¹⁹⁹ Verfahren der Konfliktaustragung ist Mediation alles andere als neu. Während bereits z.B. die Friedenskirchen wie Quäker und Mennoniten Mediation und Schiedsverfahren zur Regelung eigener Streitigkeiten anwendeten, entsprang das gegenwärtig verbreitete Konzept der Mediation (Alternative Dispute Resolution – kurz ADR – Alternative Streitbeilegung) der US-amerikanischen Bürgerrechts- und Antikriegsbewegung in den 60er Jahren²⁰⁰ und wird mittlerweile als ein Verfahren zur konstruktiven Konfliktaustragung in vielen Lebensbereichen angewendet. In den 80er Jahren sprang der Mediationsgedanke dann nach Deutschland über. Während sich Mediation in den verschiedenen Ländern unterschiedlich entwickelt hat,

¹⁹⁷ Vgl. Helmut Willke: Systemtheorie II: Interventionstheorie, Stuttgart 1999.

¹⁹⁸ Jamie Walker (Hg.): Mediation in der Schule. Konflikte lösen in der Sekundarstufe I, Berlin 2001, S. 14.

¹⁹⁹ Vgl. Christian Büttner: Lernen im Spiegel des Fremden. Konzepte, Methoden und Erfahrungen zur Vermittlung interkultureller Kompetenz, Frankfurt a. M. 1995.

²⁰⁰ Ausführlich nachzulesen bei Christoph Besemer: Mediation. Vermittlung in Konflikten. Stiftung gewaltfreies Leben/Werkstatt für gewaltfreie Aktion, Königfeld 1993, S. 46 f.

gibt es heute zudem eine Vielzahl von Ausformungen der Mediation, die zum einen mit dem jeweiligen Anwendungsfeld, zum anderen mit der Schulbildung in stark professionalisierten Berufsfeldern zu tun hat. Die bekannteste ist das Havard Negotiation Project, das seinen Ursprung in der Analyse von Verhandlungsprozessen hat, bei denen beide Parteien gewinnen können (Mediation als Win-Win-Problemlösung). Dieses benutzt die Terminologien von Interessen und Positionen und geht davon aus, dass sich auf der Ebene der Interessen immer genügend Gemeinsamkeiten finden lassen, um die gegebenen oder angemeldeten Gegensätze zu überbrücken. Das meint, es wird die Verständigung bzw. der Dialog über Interessen betont, ohne jedoch die Unterschiedlichkeit in den Interessen zu überwinden, sondern die jeweils dahinterstehende Bedeutung für die beteiligten Individuen sichtbar zu machen. In der Praxis begegnet man diesen Modellen auch unter der Bezeichnung der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Die empirisch-analytische Überprüfung ihrer Wirksamkeit steht allerdings noch ganz am Anfang wie z.B. Büttner und Ropers anmerken,²⁰¹ sodass eine „wissenschaftliche Diskussion sich zunächst auf die Herkunft der Methode (USA) beschränken muss.“²⁰²

Unter interkultureller Mediation im Speziellen wird weiterhin eine Methode verstanden, „bei der die teilnehmenden Parteien unterschiedlichen kulturellen Gruppen angehören, die bedingt durch Migrationsprozesse im gleichen Land leben.“²⁰³ Dabei sind drei verschiedene Konstellationen denkbar, „die den adäquaten Einbezug der voneinander differierenden kulturellen Hintergründen verkomplizieren (können).“²⁰⁴

- „Die Konfliktparteien entstammen verschiedenen Kulturen und die Mediatoren gehören zu einer dritten Kultur.
- Die Konfliktparteien gehören zur selben Kultur und die Mediatoren sind aus einer anderen Kultur.
- Die Konfliktparteien entstammen verschiedenen Kulturen und die Mediatoren gehören zu einer der Kulturen der Parteien.“²⁰⁵

Ein Großteil der Wissenschaftler/innen auf diesem Gebiet konstatiert, dass sich die interkulturelle Mediation grundsätzlich nicht von anderen Mediationen hinsichtlich der methodischen Verfahrensschritte und der Grundmaxime von Mediation unterscheidet.²⁰⁶ Demgegenüber besteht jedoch aus Sicht von Haumersen/Liebe ein grundlegender Unterschied darin, dass die Beteiligten im Hinblick auf das Verfahren der Konfliktbearbeitung nicht über ein gemeinsames Wertesystem verfügen, sondern voneinander differierende kulturelle Bezugssysteme

²⁰¹ Der Hinweis auf diesen Forschungsmangel durch Ropers lässt sich insofern rechtfertigen, da in Deutschland vor allem das Berghof-Institut in Berlin, für das Ropers tätig ist, Ergebnisse und Entwicklungen der interkulturellen Mediation bündelt.

²⁰² Büttner, 1995, S. 57.

²⁰³ Barbara Schramkowski: Interkulturelle Mediation, in: KulturKonflikt. Methoden des interkulturellen Konfliktmanagements in der Jugendhilfe. Aktion Jugendschutz, Landesarbeitsstelle Bayern e.V., München 2003, S. 38.

²⁰⁴ Ebd. S. 38.

²⁰⁵ Anette Frenzke-Kulbach: Interkulturelle Mediation. Möglichkeiten und Grenzen, in: Soziale Arbeit 1/2004, S. 12.

²⁰⁶ Vgl. auch Ljubjana Wüsthube, 2002; Schramkowski, 2003; Liebe, 1996 u.a.

mitbringen.²⁰⁷ Vor diesem Hintergrund wird in der Fachdiskussion der interkulturellen Mediation der Charakter einer Suchbewegung bzw. eines jeweils neu zu führenden Aushandlungsprozesses zugeschrieben, „in dem die Konfliktakteure unterschiedlicher kultureller Herkunft vor der Aufgabe stehen, zunächst das Verfahren der Konfliktbearbeitung und die Regeln für die Kommunikation für ihre Situation zu kontextualisieren.“²⁰⁸ Mit Kontextualisierung ist hierbei „eine Reduzierung der Komplexität von Kulturen gemeint, um für eine bestimmte Situation gemeinsame Verhaltensregeln zu bestimmen, die für alle Beteiligten zustimmungsfähig sind, ohne dass dabei die Unterschiede zum Verschwinden gebracht werden.“²⁰⁹ Aus Sicht des Berghof Instituts liegt eine entscheidende Ursache für das Scheitern einer Konfliktbearbeitung daher weniger an dem Verfahren an sich als vielmehr „an der fehlenden Fähigkeit der Konfliktbearbeiter/innen, die Verfahren angemessen zu kontextualisieren.“²¹⁰

Dass es sich um eine anspruchsvolle Methode handelt, wird auch an den verschiedenen Faktoren deutlich, die aus der Fachdiskussion heraus benannt werden und die interkulturelle Mediation mehr oder weniger beeinflussen können:

- Der Umgang mit dem Sprachproblem
- Der Stellenwert kultureller Determinanten in dem jeweiligen Konflikt
- Fremd- und Eigenwahrnehmung vor dem Hintergrund individueller und kulturell geprägter Annahmen und Vorurteile
- Differenzen im Wertesystem
- Verhaltensunsicherheiten und Missverständnisse
- Kulturelle Unterschiede im Umgang mit Konflikten
- Kulturelle Unterschiede im Mediationsprozess sowie Konsequenzen für das Mediationsergebnis.

Daraus lässt sich eine erste generelle Notwendigkeit schließen, das Mediationsverfahren im interkulturellen Kontext als mehrperspektivisches Verfahren zu begreifen. D.h., wie z.B. Wüsthube deutlich macht, die Sichtweise aller Beteiligten und die des umgebenden Systems sind gleichermaßen zu berücksichtigen.²¹¹ Viel stärker wiegt hierfür jedoch das Argument, dass „Machtasymmetrien (subjektive wie objektive) und der verdeckte Wunsch der Parteien nach Anerkennung häufig zu Kulturalisierungen in der Konfliktbearbeitung führen“²¹². Es kommt daher dem/der Mediator/in die Aufgabe zu, dies zu erkennen und solchen Entwicklungen mit entsprechenden Methoden entgegen zu wirken.

²⁰⁷ Vgl. Haumersen/ Liebe, 1999.

²⁰⁸ Schramkowski, 2003, S. 39.

²⁰⁹ Liebe/Gilbert, 1996, S. 47.

²¹⁰ Ebd. S. 54.

²¹¹ Vgl. hierzu Ljubjana Wüsthube: Mediation im interkulturellen Kontext: Erhöhte Aufmerksamkeit auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit, in: Forum Mediation, Zeitschrift des Schweizerischen Vereins für Mediation 2/2002, 5. Jahrgang.

²¹² Ebd. S. 1.

Gleichzeitig gibt es jedoch auch eine rege Diskussion um Grenzen und Schwierigkeiten dieses Vermittlungsmodells, die – neben den im Folgenden aufgezählten Kritikpunkten – die Beschreibung eines besonderen Anforderungsprofils (Interkultureller) Mediation impliziert:

Obzwar gerade diese Methode versucht, eine gleichberechtigte Kommunikationsstruktur über ihr Verfahren herzustellen, hat sie auch vielen skeptischen Anmerkungen und Einwänden standzuhalten. Es wird angeführt, dass insbesondere bei der Vermittlung von interkulturellen Konflikten der Faktor Kultur die Mediation beeinflusst und „ein potentieller Auslöser für eine sehr dynamische Eskalation des Konfliktes sein“²¹³ kann und dies auf mehreren Ebenen:

- In Theorie und Praxis wird in Frage gestellt, ob ein Mediationsverfahren die real existierenden Machtungleichheiten zwischen Konfliktparteien selbst auch nur innerhalb des Verfahrens insoweit relativieren kann, dass sich tatsächlich eine gleichberechtigte Kommunikationsstruktur in dem Vermittlungsverfahren ergeben kann. D.h. also und beschreibt damit eine grundlegende Schwäche des Mediationskonzeptes im interkulturellen Kontext, nur unzureichend Einflussmöglichkeiten auf strukturelle Ungleichheiten zwischen den Konfliktparteien nehmen zu können. Eine Reduzierung auf zwischenmenschliche Emotions- und Kommunikationsdifferenzen kann dagegen nicht als angemessene Lösung gewertet werden.²¹⁴
- Ein weiterer grundlegender Problemaspekt bei dem Verfahren/der Methode stellt immer auch die vermittelnde Person selbst dar. Da sie einer bestimmten kulturellen/nationalen Identität zugehörig ist, wird dieser entweder – wenn auch nur unbewusst – Loyalität einer Konfliktpartei unterstellt, womöglich Partei zu ergreifen (Neutralität der Drittpartei).²¹⁵ Durch die einseitige Unterstützung einer Konfliktpartei kann zwar ein scheinbares Machtgleichgewicht geschaffen werden und u.U. eine sachliche Verhandlung initiiert werden, doch wenn dieses Gleichgewicht nicht auch außerhalb der Mediation besteht, dann wird auch die Lösung nicht von Bestand sein.²¹⁶
- Daneben gerät nicht selten aus dem Blick, dass das Verfahren selbst auf bestimmten Werten und Annahmen beruht, also nicht kultur-neutral ist. Der Vorwurf lautet, dass bestimmte Gesellschaftsmodelle der Methode zugrunde gelegt werden, dessen Gesetzmäßigkeiten (allerdings oftmals) als bekannt und selbstverständlich vorausgesetzt werden.²¹⁷ Deshalb wird es immer angezeigt sein, an den Aufgaben der Mediator/innen in den jeweiligen Verfahren zu überprüfen, ob ihr Vorgehen für den spezifischen Kontext der Konfliktvermittlung angemessen ist. Diese Schwierigkeit kann nur dann verhindert werden, wenn sicher ist, dass sachgerecht verhandelt wird. Eine Wertedebatte kann je-

²¹³ Haumersen/ Liebe, 1999, S. 27.

²¹⁴ Barbara Grotz: Mediation im interkulturellen Kontext – Neue Impulse für die Praxis, in: IZA 3/4 2003.

²¹⁵ Siehe hierzu auch ausführlich H. Messmer: Mediation, in: Hans Uwe Otto u.a. (Hg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Neuwied 2001, S. 1173.

²¹⁶ Vgl. hierzu Weiß, 2001.

²¹⁷ Hierzu lassen sich leider keine empirischen Befunde anführen, was unter welchem Etikett angeführt wird, wie in der Arbeit von Haumersen/Liebe konstatiert wird.

doch nicht immer ausgeblendet werden, wenn es gerade um Werte in dem Konflikt geht, denn dann würde die Chance zur Annäherung verhindert werden. Nicht minder kann eine Wertedebatte eben auch zu einem Verstehens- und Erklärungsprozess beitragen, im Sinne einer „gegenseitigen Kenntnisnahme des vorhandenen Dissenses.“²¹⁸

- In diesem Zusammenhang wird als eine konzeptionelle Schwäche des Havard-Ansatzes – auf dem die meisten Mediationsmodelle gründen – die festgelegte Folge der Mediationschritte – Konfliktbeschreibung, Konfliktanalyse, Erarbeitung von Optionen zur Konfliktbewältigung, Erarbeitung von konkreten Vereinbarungen – beurteilt. Dieses Vorgehen berücksichtigt nicht die in vielen traditionellen Kulturen wesentlichen Aspekte von Ritualisierungen, persönlichen Beziehungen und kulturellen Normen. Stattdessen kommt man sofort zur Sache und läuft Gefahr, unverzichtbare Schritte von Vorbereitung und atmosphärischer Begleitung auszulassen, ohne die ein Verhandlungserfolg in den gemeinten (Sub-) Kulturen nicht denkbar ist.²¹⁹

Darüber hinaus hat sie auch dem Vorwurf standzuhalten, dass sie einerseits vielfach als universalistisch begriffen wird und andererseits sich „in den vielfältigen Varianten mediativer Versuche keine explizite Systematik nieder(schlägt), die die Mediation als Methode wissenschaftlich überprüfbar machen ließe.“²²⁰

Das heißt also, das Modell der interkulturellen Mediation wird – obwohl es wesentliche positive Merkmale für eine konstruktive Konfliktbearbeitung bereit hält – auch in der Fachdiskussion nicht als Allheilmittel bewertet, sondern z.T. – wie von Liebe – als Suchhaltung bezeichnet.²²¹ Umso wichtiger ist es, im Verfahren selbst eine Reihe von Voraussetzungen zu berücksichtigen, die zum einen die Beteiligten mitbringen müssen wie z.B. Motivation, Einsichtsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und verbale Kommunikationsfähigkeit.²²² Zum anderen kann es von Vorteil sein, wenn die Mediator/innen in einer Tandemberatung bikulturelle und –linguale Expert/innen sind und somit eine Dolmetscherfunktion im doppelten Sinne innehaben bezüglich der Sprache und des kulturellen Hintergrundes. Allerdings kann auch hier bei den Konfliktparteien die Annahme entstehen, der/die jeweils andere Mediator/in stünde auf der Seite seiner/ihrer Kultur, was zum Entstehen von Misstrauen führen und die neutrale Rolle der Mediator/innen gefährden kann.²²³ Daneben kann ein Mediationsprozess nur dann erfolgreich sein, wenn der möglicherweise differierende Umgang der Parteien mit Konflikten, also das soziokulturelle Umfeld, mit einbezogen wird.²²⁴ Insbesondere der letztgenannte Aspekt verweist auf die besondere Rolle und Verantwortung des/der Mediator/in

²¹⁸ Haumersen/Liebe, 1999, S. 31.

²¹⁹ Werner Müller: (Interkulturelle) Mediation: Zum Umgang mit Konflikten (nicht nur) in Begegnungen, www.dija.de Modul „Interkulturelles Lernen“.

²²⁰ Büttner, 1995, S. 57.

²²¹ Liebe/Gilbert, 1996.

²²² Vgl. R. Bastine.: Scheidungsmediation – Ein Verfahren psychologischer Hilfe, in: Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (Hg.): Scheidungsmediation – Möglichkeiten und Grenzen, Münster 1995, S. 14-37.

²²³ Vgl. Haumersen, Liebe 1999, S. 106f.

²²⁴ Vgl. Schramkowski, 2003, S. 36ff.

zurück. Nach den bisherigen Forschungen des Berghof-Instituts stellt die Fähigkeit der dritten Partei, „das Verfahren angemessen zu kontextualisieren, d.h. in seinem Rahmen ein gemeinsames Regelwerk zu gestalten, das die unterschiedlichen kulturellen Standards aller Konfliktparteien berücksichtigt,“²²⁵ die zentrale Herausforderung bzw. Anforderung an das Modell der interkulturellen Mediation dar.

Forderung nach kommunikationsbasierten Verfahren in der Praxis

So umstritten die Mediationsmethode im Allgemeinen wie auch zur Bearbeitung von Konflikten im interkulturellen Kontext im Speziellen sein mag, bricht die Forderung nach kommunikationsbasierten Verfahren in der Praxis nicht ab. Dabei wird davon ausgegangen, dass diese Konflikte in erster Linie soziale Konflikte sind, was demnach eine Bearbeitung der Sach- und Beziehungsaspekte notwendig macht, um ein friedliches Miteinander zumindest auf der Ebene der Alltagswelt der Konfliktparteien zu ermöglichen. Dies schließt jedoch nicht den Wunsch aus, dennoch auf die Kommunikationsstrukturen bzw. -kultur zwischen Menschen innerhalb von öffentlichen Institutionen (Verwaltungen und/oder Sozialisationsinstanzen) einzuwirken.

Für diesen Ansatz lassen sich nun abschließend zwei Methoden anführen, die im speziellen – im Gegensatz zur Mediationsmethode – für Schulen bzw. Schulklassen entwickelt wurden und im Kern auf eine sogenannte Kulturentwicklung innerhalb der Institution Schule bzw. von Schulklassen über die Förderung und Veränderung der Dialogfähigkeit abzielen. Sie können als Beispiele für alternative Verfahren zum Umgang mit Konflikten verstanden werden, da sie nicht den Konflikt oder kulturelle Aspekte in den Mittelpunkt stellen, sondern die jeweiligen Kommunikations- und Interaktionsmuster im Kontext der jeweiligen Konfliktbeteiligten zum Gegenstand nehmen.

Die „Kooperative Methode“

Diese Methode dient in erster Linie der Entwicklung von einer lern- und arbeitsförderlichen Kultur in der Schulklasse. Dabei werden u.a. auch explizit Konflikte im interkulturellen Kontext als Anlass zum Einsatz der Methode nach Redlich benannt.²²⁶ Dies vor dem Hintergrund seiner Erfahrung in der Arbeit mit Schulen, die vor allem in Großstädten einen Ausländeranteil bis zu 80 bzw. 90 % aufweisen, was somit nicht nur – plakativ ausgedrückt – Spannungen zwischen Deutschen und Nichtdeutschen zur Folge hat. Solche Schulklassen setzen sich nicht selten aus bis zu 20 unterschiedlichen Nationen zusammen, die alle z.T. ganz verschiedene über die Sozialisation vermittelte Kommunikationsstile mitbringen. Ziel bzw. Intention dieser Methode ist es daher, in einem gemeinschaftlichen Gruppenprozess und unter Berücksichtigung dieser Heterogenität bzw. Vielfalt eine gemeinsame Kommunikati-

²²⁵ Ropers, 1997, S. 213.

²²⁶ Vgl. ganz allgemein seine Veröffentlichungen zur „Kooperativen Methode“, die als Materialien der Fachgruppe Beratung und Training vom Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg herausgegeben werden.

onsbasis mit den Schüler/innen zu entwickeln. Damit setzt sich dieses Konzept von anderen wie z.B. dem Konzept des Interkulturelles Lernen ab, welches im Vergleich zur Kooperativen Methode als von anderen Fächern abgegrenzte Lerneinheit und zeitbegrenzt an Schulen durchgeführt wird.

Theoretisch lehnt sich die „Kooperative Methode“ an verschiedene Konzepte an, die für das Anwendungsfeld dieser Methode systematisch miteinander kombiniert wurden:

Verständigung durch Gesprächsführung (siehe hierzu Lehrer-Schüler-Konferenz nach Gordon, klientenzentrierte Gesprächsführung nach Rogers, Theorie des kommunikativen Handelns nach Habermas)

- Veränderung durch Übung (angelehnt an das lerntheoretische Programm der Veränderung von Interaktionsmustern bzw. an pädagogische Verhaltensmodifikation)
- Diagnostische Erkenntnisse durch den systemischen Blick (ausgehend von der Selbststeuerungsfähigkeit sozialer Gruppen und Ergebnisoffenheit)
- Diskussionsgestaltung in Gruppen durch Moderationsmethoden (durch Einsatz der Meta-plantchnik).

Im Vordergrund steht der Grundsatz der Verbindung von Verständigung und Veränderung, von Dialog und Training. Dabei meint Verständigung „die Auseinandersetzung um divergierende und übereinstimmende Sichtweisen der Lehrkraft und Schüler von der Situation in der Klasse sowie von ihren Vorstellungen über Ziele und Wege der Entwicklung.“²²⁷ Als zentrales Motiv wird jedoch „eine gemeinsame Koordination ihrer Handlungen“²²⁸ vorausgesetzt, was im Zweifelsfalle auch die Unterordnung persönlicher Interessen zur Folge haben kann. Der Aspekt der Veränderung steht in diesem Modell für den Aufbau bzw. die Entwicklung neuer Interaktionsmuster in der Klasse, die jedoch – um langfristig eine Verbesserung der Situation zu versprechen – eingeübt werden müssen. Von den Lehrkräften und Schüler/innen, die sich dieser Methode zuwenden, erfordert dies die Fähigkeit prozessorientierten Denkens, Offenheit und Transparenz im Prozess sowie, trotz allem bestehendem Handlungsdruck, Geduld und Ausdauer für die Entwicklung der passenden Lösung aufzubringen.

Das Konzept „Dialog zur Anerkennung“

Die Entstehungsgeschichte des Konzepts „Dialog zur Anerkennung“ erklärt sich aus der verstärkt erfolgten Nachfrage von in Mediation und anderen Kommunikationstechniken geschulten Lehrkräften, wie mit interkulturellen Konflikten in Schulen konstruktiv umgegangen werden kann. Dass darüber Hilflosigkeit und Handlungsdruck von Professionellen vor allem in Sozialisationsinstanzen, aber auch in Verwaltungen zum Ausdruck kommt, drückt den Bedarf nach weiteren, neben der in der Tradition der klassischen Mediationsmethode ste-

²²⁷ Alexander Redlich (Hg.): Die Kooperative Methode im Unterricht. 14 Fallbeispiele zur Lösung von Konflikten und zur Verbesserung der Kommunikation und Kooperation in Schulklassen. Materialien aus der Arbeitsgruppe Beratung und Training, Universität Hamburg, Hamburg 2000, S. 9.

²²⁸ Ebd., S. 9.

henden Vermittlungsstrategien aus. Diesem Hilferuf folgend ist auf eine entstandene Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis zu verweisen, die sich der Entwicklung von Modellen zur Bearbeitung von Konflikten im interkulturellen Kontext zugewendet hat, um den Praktiker/innen aus verschiedenen Handlungsbereichen Angebote zu eröffnen, um professionell handlungsfähig zu bleiben bzw. zu werden.

Ausgangspunkt zur Entwicklung des Konzepts „Dialog der Anerkennung“ stellt dabei die im Alltag gängigste Theorie zur Erklärung interkultureller Konflikte dar, die auf die kommunikationstheoretisch argumentierende These vom Kulturkonflikt zurückgreift. Diese postuliert, dass man sich nicht versteht aufgrund von unterschiedlichen Wertauffassungen, kulturbedingten Missverständnissen oder gar aufgrund kulturbezogenen Differenzen, die jedoch alleinig der ausländischen, eingewanderten, nicht ausreichend integrationswilligen Minderheit zugeschrieben werden. Diesen Konstruktionen des Alltagsdenkens und -bewusstseins, die einer kulturalistischen Verengung gleichkommt, setzt dieses Konzept jedoch entgegen, interkulturelle Aspekte aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. An dieser Stelle ist auf die im vorangestellten Abschnitt dargestellte Arbeit von Weiß zurückzuverweisen, die mit den Determinanten von Macht und Differenz gearbeitet hat. Darin wurde, wie auch hier als Alternative zur kulturalistischen Verengung das Konzept vom Kampf um Anerkennung angeführt, dass nicht prioritär danach fragt, welche kulturbedingten Differenzen ausschlagend für eine Konfliktsituation sind, sondern inwiefern die bestehenden „rechtlichen, ökonomischen und politischen Ressourcen, über die die Gruppen und Individuen jeweils verfügen und mit denen sie im Wettbewerb um die vorderen Plätze innerhalb der gesellschaftlichen Strukturen konkurrieren.“²²⁹ Für die Mediator/innen, die nach diesem Konzept ausgebildet werden, gilt daher, „nicht ausschließlich die Herkunftskulturen (zu) studieren, sondern vor allem die rechtlichen, politischen und sozialen Aspekte zur Kenntnis (zu) nehmen, die mit dem Prozess der Migration verbunden sind.“²³⁰

Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Überlegungen wendet sich das Konzept den anzutreffenden Konflikten in interkulturellen Kontexten an Schulen zu. Konkret bedeutet dies, dass nicht mit besonderen Kommunikationstechniken aufgewartet wird, sondern es wird die Funktion des ethnischen Arguments in den Blick genommen. Dabei werden diese zunächst einmal als ganz normale Positionen zur Kenntnis genommen. Im weiteren Verlauf der Vermittlung werden dann allerdings weniger die ethnischen Zuschreibungen, denn „die ganz konkreten Handlungen und Verhaltensweisen, die die Jugendlichen als störend, verletzend oder diskriminierend erlebt haben, herausgearbeitet und diese in ihren Auswirkungen auch der Gegenpartei verständlich gemacht.“²³¹ Der Weg dorthin beschreibt einen Prozess, die Konfliktparteien zu einem Dialog der Anerkennung zu bewegen. Dies geschieht in der Form, dass die jeweiligen ausgesprochenen Verletzungen und verschiedenen Positionen zur Kenntnis genommen werden, im Hinblick darauf, diese als Wahrheiten der jeweiligen Positi-

²²⁹ Bernd Fechler: Dialog der Anerkennung. Zum Umgang mit „interkulturellen“ Konflikten in der Schule, in: Vitamin M – Gesellschaftliche Relevanz von Mediation. Dokumentation des Jahreskongresses 2003 in Frankfurt a.M. Herausgegeben vom Bundesverband für Mediation e.V., Kassel 2004, S. 55.

²³⁰ Ebd. S. 56.

²³¹ Ebd. S. 57.

on anzunehmen, aber auch herauszuarbeiten und anzuerkennen, wo es Anknüpfungspunkte bzw. Gemeinsamkeiten gibt. Das Ziel ist demnach nicht, bestehende Differenzen aufzulösen, sondern dann bestimmte Regeln und Absprachen zu treffen, die ein zukünftiges Zusammenleben mit dem Postulat der gegenseitigen Anerkennung sichert. Abschließend kann jedoch auch für dieses Modell eine Einschränkung in seiner Wirkungskraft dahingehend formuliert werden, dass auch dieses nicht eine Wandlung der inneren Einstellung bewirken kann, vielmehr auf den erlebten Mehrwert der Beteiligten hofft, eine auf beiden Seiten faire Konfliktbearbeitung erlebt zu haben.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Wie die vorangegangenen Abschnitte gezeigt haben, gestaltet sich die aktuelle Fachdiskussion zum Thema Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten sehr vielschichtig. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine Zusammenfassung, die die unterschiedlichen Diskussionslinien der aktuellen Forschung um und über Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext im Überblick nach Ebenen geordnet darstellt. Damit wird der Versuch einer ersten Systematisierung der Rechercheergebnisse vorgenommen, aus der sich als Anregung schlussfolgernd weiterführende Fragen an das Feld und an den vorliegenden Untersuchungsauftrag formulieren lassen.

Die Diskussionslinien der (Praxis-)Forschung im Überblick

Um eine übersichtliche Zusammenschau der verschiedenen Diskussionslinien zu liefern, bietet sich hierfür eine Reduktion der Komplexität der vorangegangenen Ausführungen auf zentrale Themenpunkte bzw. Aspekte an, die sich vier Ebenen zuordnen lassen:

Gesellschaftspolitische Ebene

Obwohl nicht in den Vordergrund der Fachdiskussion gestellt, beinhalten die Diskussionsbeiträge, die sich dieser Ebene zuordnen lassen, Hinweise, die zur besseren Einschätzung und Bewertung vorhandener Konzepte eine Verbindung zwischen der gesellschaftspolitischen Situation und dem Thema Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten herstellen.

Ausgehend von der Aussage Ropers, in Deutschland fehle es weitgehend an angemessenem Werkzeug zum Umgang mit interkulturellen Konflikten, führen einzelne Kolleg/innen aus der Wissenschaft folgende ganz grundsätzliche Erklärungsmodelle bzw. Kritikpunkte an:

- Es gibt in Deutschland keine geeigneten Bearbeitungsinstanzen für interkulturelle Konflikte, die es ermöglichen, dass sich Migrant/innen als ernstzunehmende Verhandlungspartner etablieren könnten (u.a. Grotz);
- die Schaffung angemessener Rahmenbedingungen zur Bearbeitung bzw. Austragung von Konflikten im interkulturellen Kontext erfordert – als grundsätzliche Voraussetzung – die Anerkennung der gesellschaftlichen Realität Deutschlands als Einwanderungsland

und damit einhergehend die Verbesserung der rechtlichen Situation von Migrant/innen (u.a. Wüstehube, Albers);

- der stetig zunehmenden Attraktivität des Themas wird mit Konzepten zur Konfliktbearbeitung begegnet, die laut Wellmann von einer sogenannten „Interventionspflicht“ zur Verhinderung größerer Systemstörungen ausgehen und somit die positive Funktionalität sozialer Konflikte zur Weiterentwicklung der Gesellschaft i.d.R. negativ interpretiert werden.

Forschungsebene

In Bezug auf die Forschungsebene lässt sich eine Diskussionslinie herausstellen, die sozusagen einen doppelten Mangel im Bereich der Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten herausstellt und auf den Bedarf verstärkter Untersuchungen in Theorie und Praxis gleichermaßen verweist. Diese Hinweise werden von der Wissenschaft selbst formuliert und lassen sich wie folgt konkretisieren:

- der allgemeinen Forderung nach Praxisforschung, um den Erfolg und die Wirksamkeit sowie die Nachhaltigkeit, aber auch die Grenzen von Praxisprojekten zur Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten abzubilden,
- steht der generelle Bedarf an Kriterien zur Analyse und Einordnung theoretischer Konzepte sowie zur Überprüfung und Bewertung praktischer Modelle gegenüber;
- aus Sicht von Ropers geht dieser Mangel einher mit der bisherigen Beschränkung der Wissenschaft auf die Untersuchung von Konfliktkulturen und ihrem Wandel in modernen Gesellschaften, was die Frage nach dem Stellenwert der Bedeutung der kulturellen Determinante in Konflikten in interkulturellen Kontexten vernachlässigt bzw. erst in Ansätzen aufgegriffen wird;

Nicklas u.a. vermissen darüber hinaus generell präventive Überlegungen zur Bearbeitung der latenten Konfliktpräsenz als Beitrag zur Verhinderung der Konflikteskalation gegenüber bisherigen Konzepten, die mit Ansätzen zur Intervention auf Deeskalation setzen.

Konzeptebene

Die Diskussionslinien, die sich der Konzeptebene zuordnen lassen, heben auf zwei Dimensionen ab. So hat in der Wissenschaft auf der einen Seite eine Auseinandersetzung über vorhandene Konzeptarten stattgefunden, die auf eine sogenannte Zweipoligkeit der Ansätze und Konzeptionen verweist:

Generell kann zwischen

- subjektbezogenen Konzepten (beziehungs- und prozessorientiert, die auf die gemeinsame Problemlösung setzen wie z.B. die Kontakthypothese) und

- objektbezogenen Konzepten (ergebnis- und sachorientiert, die auf Verhandlung und Kompromissbildung von Differenzen zielen wie z.B. die Kooperationshypothese) unterschieden werden.

Zur Differenzierung der dahinterstehenden Theoriegebäude kann weiterhin unterschieden werden zwischen

- kulturalistischen Ansätzen (wie z.B. das Modell der Kulturstandards im Managementbereich, das die kulturelle Determinante in den Vordergrund stellt);
- konstruktivistischen Ansätzen (wie z.B. nach Dietrich, Radtke, Scherr, die von der Beschreibung von Interaktionszusammenhängen ausgehen);
- konflikttheoretischen Ansätzen (wie z.B. das Modell der (Interkulturellen) Mediation) und
- soziostrukturellen Ansätzen (die davon ausgehen, dass bestimmte gesellschaftliche Determinanten schon vorgegeben sind).

Während also alle vier Ansätze bestimmte Stärken aufweisen, müssen sie jedoch gleichzeitig dem Vorwurf der Einseitigkeit bezüglich der Bearbeitungsebene und damit der Konfliktbeschwichtigung oder sogar des Kulturalismus standhalten. Mehrheitlich wird zumindest davon ausgegangen, dass Konflikte in interkulturellen Kontexten, die sich als strukturell bedingte Konflikte erweisen, nicht mit subjektbezogenen Konzepten bearbeitet werden können. Darüber hinaus spielt aus Sicht der Wissenschaft im Hinblick auf die Untersuchung von Intention, Funktion und Wirksamkeit der konkreten Konzepte der Zusammenhang von Konzept und jeweiligem Kultur- bzw. Konfliktverständnis eine bedeutende Rolle.

Von Theorie und Praxis werden heute Konzepte aus miteinander verknüpften Elementen verschiedener Ansätze, sogenannten integrativen Ansätzen wie z.B. Kontingenzmodelle oder das Konzept der überlappenden Kategorisierungen, favorisiert. Aber auch diese Modelle gelten nicht als unumstritten und werden im Hinblick auf folgende Aspekte kritisch diskutiert:

- zum Aspekt der Neutralität von Konzepten: daran schließt sich die Frage, ob es überhaupt ein Verfahren zur Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten geben kann, das eine echte gleichberechtigte Kommunikationsstruktur ermöglicht;
- zum Mehrwert kultureller Anteile: es wird angemahnt, dass einerseits vor allem praxisorientierte Publikationen von einem zu engen Kulturbegriff ausgehen, hingegen kulturelle Anteile nicht ausreichend oder nicht in positiver Hinsicht für das Verfahren der Konfliktbearbeitung genutzt werden;
- zur Übertragbarkeit von Modellen/Konzepten, die aus anderen Kontexten gewonnen werden: die Umsetzung importierter bzw. transnational anwendbarer Modelle, die ohne eine Reflektion der sozialstrukturell bedingten Verhältnisbestimmung zwischen den Konfliktparteien erfolgt, vermittelt den Trend, daraus den (Trug)Schluss der Veränderbarkeit sozialer Verhältnisse zu ziehen.

An dieser Stelle lässt sich auf der anderen Seite auf die Debatte um Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten verweisen, die die oben aufgezählten Kritikpunkte gegenüber be-

stimmten Konzeptarten um spezifische Anforderungen an die Konzeptentwicklung zur Bearbeitung von Konflikten im interkulturellen Kontext erweitert. Interessant ist, dass auch hierbei unterschiedliche Argumentationslinien zum Vorschein treten, was darauf hindeutet, dass sich auch die aktuelle Forschung in einer Suchhaltung befindet:

Als wichtige Parameter werden dabei angeführt:

- welche Situationen und Konstellationen als konfliktrelevant definiert werden, hängen nicht zuletzt mit dem jeweiligen kulturspezifischen Bedeutungs- und Orientierungssystem zusammen;
- die kulturelle Determinante ist nicht nur als eine abhängige Variable der Konfliktdynamik anzusehen, sondern wirkt ihrerseits maßgeblich auf sie ein.

Andererseits wird – vor allem von soziologisch und pädagogisch ausgerichteten Wissenschaftler/innen – angenommen,

- kulturelle Aspekte nicht per se als Provokation zur Verstärkung der Eskalationsdynamik anzunehmen, sondern es muss jeweils die konkrete Situation untersucht werden;
- es ist daher jeweils zu überprüfen, welche Bedeutung der Kultur in dem jeweiligen Konflikt beizumessen ist und welche Besonderheiten zu berücksichtigen sind, um auf den Konflikt konstruktiv einwirken zu können;
- zur Untersuchung der kulturellen Dimension bedarf es demnach einer umfassenden Kontextualisierung der Konfliktsituation unter Einbeziehung einer ökonomischen, gesellschaftlichen und politischen Ursachenanalyse, in die mögliche Auswirkungen bestehender und damit verbundener Machtasymmetrien miteinbezogen werden müssen.

Methodenebene

Mit Blick auf die Praxis hat die Recherche der fachwissenschaftlichen Diskussion ergeben, dass auch der Methodenbereich von einer Vielfalt gekennzeichnet ist. Das zeigt sich u.a. in der Uneinheitlichkeit begrifflicher Verwendungen zur Umschreibung von Vermittlungsmodellen, die zum großen Teil zudem aus einer Kombination konzeptioneller Elemente verschiedener Ansätze zusammengeführt wurden. Das heißt also, die beschriebene Suchhaltung auf theoretisch-konzeptioneller Ebene, zentrale Elemente zur Entwicklung angemessener und erfolgversprechender Verfahrensweisen zum Umgang mit Konflikten im interkulturellen Kontext zu benennen, spiegelt sich in der Praxis wieder. Als Beispiel hierfür wurde eine Auswahl von drei Modellen ((interkulturelle) Mediation, die Kooperative Methode und der Ansatz zum Dialog der Anerkennung) getroffen, die zum Teil Gemeinsamkeiten aufweisen, aber auch Kontrastierungen im Hinblick auf ihren konzeptionellen Ansatz, ihre methodische Umsetzung und Zielrichtung verdeutlichen.

Bei allen drei Modellen handelt es sich um kommunikationsbasierte Vermittlungsverfahren, womit sie zunächst einmal einer grundlegenden und aktuellen Forderung in dem Bereich entsprechen. Daneben zielen sie darauf, über ihre je spezifische Herangehensweise Bedingungen zu schaffen, den sozialen Konflikt auf der Sach- und Beziehungsebene zu bearbei-

ten unter der Berücksichtigung bestehender Dissense zwischen den Konfliktbeteiligten. Voraussetzung ist dabei – und dies ist allen drei Methoden gemeinsam –, dass die Beteiligten ein freiwilliges Interesse zur Fortführung ihrer Beziehung mitbringen, womit allerdings die Anwendungsmöglichkeiten dieser Methoden bereits eine erste Einschränkung erhalten. Ein grundlegender Unterschied zwischen den Methoden besteht allerdings in ihren Ansatzpunkten: Während die interkulturelle Mediation zur Bearbeitung einer bereits eskalierten Konfliktsituation herangezogen wird, zielen die beiden anderen Methoden auf die Entwicklung einer von Toleranz und gegenseitiger Anerkennung gekennzeichneten Kommunikationskultur innerhalb einer Gruppe. Davon abgesehen, steht bei allen drei Methoden jedoch gleichermaßen das Ziel im Vordergrund, Gemeinsamkeiten und Anknüpfungspunkte für ein friedliches Zusammenleben herauszuarbeiten.

Zentraler verbindender Punkt zwischen den drei Methoden ist dabei – was zugleich eine Rückführung auf die theoretische Diskussion um Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext allgemeinen darstellt – ihre Begrenztheit im Umgang mit bestehenden ungleichgewichtigen Positionen bzw. Machtasymmetrien zwischen den Beteiligten zu benennen. So finden diese zwar in allen drei Methoden eine mehr oder wenige starke Erwähnung oder Berücksichtigung, es kommt jedoch zum Ausdruck, dass der in den Methoden angelegte bzw. beabsichtigte Lernprozess, der auf die Entwicklung eines sensibilisierten Bewusstseins zielt, nicht als Instrument zur Überwindung von Unterschiedlichkeiten auf struktureller Ebene dienen kann.

Darüber hinausgehende, die Praxis wie auch die theoretische Diskussion befördernde Annahmen und Schlussfolgerungen zur Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten lassen sich an dieser Stelle bzw. auf der Grundlage momentan noch rar gesäter Evaluationen an dieser Stelle nicht anführen. Das heißt nicht, dass es keine Projekte oder Projekterfahrungen gäbe, allerdings liegen diese nicht in empirisch ausgewerteter Form vor. Aus dem Grund wird auf den vorliegenden Untersuchungsauftrag verwiesen, mit dem zu einem Teil dieser bestehenden Forschungslücke Rechnung getragen werden soll. Erste weiterführende Erkenntnisse lassen sich aus den Kapiteln zu den Handlungsfeldern herauslesen.

Schlussfolgerungen

Es wird festgehalten, dass die Wissenschaft mehrheitlich sowohl von einem weitgefassten Kulturbegriff als auch von seiner Funktion als Entwicklungsmotor für die Gesellschaft positiven Konfliktbegriff ausgeht, sodass jede zu bearbeitende Konfliktsituation zunächst kontextualisiert und nach verschiedenen Aspekten untersucht werden muss. Herkunftsbedingte Aspekte, die scheinbar als Ursache angemeldet werden, werden dabei – als Forderung/Empfehlung für konstruktive Konfliktbearbeitung formuliert – erst mal nur als Anlass genommen, den Blick für möglicherweise vorliegende strukturelle Momente erlebter Benachteiligung oder bestehender Machtasymmetrien, in denen die Beteiligten leben und sich begegnen, zu schärfen. Des Weiteren ist sich die Wissenschaft darin einig, dass bislang weder praktische noch theoretisch fundierte Konzepte wirkungsvolle Lösungsansätze bieten, strukturell bedingte Konfliktursachen beheben zu können. Daraus klingt nicht allein das Vorhan-

densein einer natürlichen Grenze von Konfliktbearbeitungsverfahren heraus, sondern auch der Appell an Institutionen und Politik zu Offenheit im Umdenken. Modelle zur Bearbeitung von Konflikten in interkulturellen Kontexten stehen daher der Anforderung gegenüber, die Dimensionen Beziehungs-, Sach- und strukturelle Ebene zu berücksichtigen, um konstruktive Lösungsansätze aufzeigen zu können, da ihre Wirkungsweisen in Bezug auf diese drei Ebenen immer unterschiedlich ausfallen können bzw. ausfallen werden. Für die Praxis und insbesondere für die darin tätigen Vermittler/innen oder Mediator/innen impliziert dies die Herausforderung, von kulturbedingten unterschiedlichen Vorannahmen vornehmlich in Bezug auf den Prozess/das Verfahren der konkreten Konfliktbearbeitung auszugehen, diese sensibel zu handhaben und auf Klärung sowie Vereinbarung der Verfahrensregeln zu achten, um überhaupt die Voraussetzung für einen Dialog der Anerkennung zu ermöglichen und zumindest auf der Beziehungsebene Erfolg zu versprechen.

Weiterführende Fragestellungen

Die in den vorangehenden Abschnitten dargestellte Nachzeichnung zum Stand und Entwicklung der (Praxis-)Forschung zur Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten hat hervor gebracht, dass derzeit verschiedene Diskussionslinien zum Thema in der Wissenschaft verfolgt werden, denen unterschiedliche Theoriegebäude zugrunde liegen, im Einzelnen unverbunden nebeneinander stehen und sich z.T. auch widersprechen. Daneben zeigen die Überlegungen aber auch Gemeinsamkeiten und Überschneidungspunkte auf, die auf einen Forschungsbedarf in Theorie und Praxis verweisen und folgende Themenpunkte umfassen:

- Bedingungen zur Herstellung einer gleichberechtigten Kommunikationsstruktur;
- Aushandlung der Verfahrensregeln vor dem Hintergrund unterschiedlicher Wertesysteme;
- Entwicklung eines Anforderungsprofils für Mediator/innen bzw. Vermittler/innen;
- Überprüfung der Wirksamkeit der Methoden;
- Reflexion von Rahmenbedingungen.

Aus diesen Aspekten lassen sich weitere konkretisierte Fragestellungen ableiten, die sowohl für die praktische Umsetzung von konzeptgeleiteten Methoden für eine gelingende Konfliktbearbeitung als auch für die Untersuchung und Bewertung von Projekten zentral erscheinen:

- Welcher professionellen Handlungsmuster und -strategien, aber auch Konzepte bedarf es, um das Entstehen des Konfliktpotentials im interkulturellen Kontext zu verstehen sowie die Eskalationsdynamik dieser Konflikte zu erklären, um dieser besser entgegen wirken zu können?
- Welche förderlichen und hinderlichen Bedingungen werden aus der Erfahrung der praxisorientierten Projekte für eine gelingende Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext benannt?

- Wie wird in der konkreten Konfliktbearbeitung eine mögliche Ethnisierung von Konflikten aufgedeckt und bearbeitet?
- Welche Rolle und Bedeutung kommen sozioökonomischen Faktoren und ungleichen Rechtsstellungen in der jeweiligen Konfliktsituation zu?
- Wie offen oder verschlossen zeigen sich öffentliche Institutionen konstruktiven Konfliktbearbeitungsmethoden im interkulturellen Kontext gegenüber?

Literatur

Albers, Georg: Ethno-soziale Konflikte in Deutschland, in: IZA 3/4 2000

Augsburger, David W.: Conflict Mediation Across Cultures. Pathways and Patterns, Louisville 1992

Bastine, R.: Scheidungsmediation – Ein Verfahren psychologischer Hilfe, in: Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (Hg.): Scheidungsmediation – Möglichkeiten und Grenzen, Münster 1999, S. 14-37

Bonacker, Thorsten (Hg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. Eine Einführung. Wiesbaden 2005

Büttner, Christian: Lernen im Spiegel des Fremden. Konzepte, Methoden und Erfahrungen zur Vermittlung interkultureller Kompetenz, Frankfurt a. M. 1995

Fehler, Bernd: Dialog der Anerkennung. Zum Umgang mit „interkulturellen“ Konflikten in der Schule, in: Bundesverband für Mediation e.V.: Vitamin M – Gesellschaftliche Relevanz von Mediation. Dokumentation des Jahreskongresses 2003, Frankfurt a. M. 2004, S. 54-59

Frenzke-Kulbach, Anette: Interkulturelle Mediation. Möglichkeiten und Grenzen, in: Soziale Arbeit 1/2004

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Ethnisierung gesellschaftlicher Konflikte, Bonn 1996

Grotz, Barbara: Mediation im interkulturellen Kontext – Neue Impulse für die Praxis, in: IZA 3/4 2003

Haumersen, Petra/Liebe, Frank: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Mediation in der interkulturellen Arbeit, Mülheim an der Ruhr 1999

Kopsch, Cordelia/Moltmann, Bernhard: Konflikten in der Gesellschaft auf der Spur – Ansätze der friedlichen Konfliktbearbeitung. – Aufgaben einer intermediären Institution: die Rolle der Kirchen, in: Vogt, W.R. (Hg.): Gewalt und Konfliktbearbeitung. Befunde – Konzepte – Handeln. Baden-Baden, 1997, S. 294-304

Krewer, Bernd: Kulturstandards als Mittel der Selbst- und Fremdrelexion in interkulturellen Begegnungen, in: Thomas, Alexander: Psychologie interkulturellen Handelns, Göttingen 1996

- Liebe, Frank/Gilbert, Nadja: Interkulturelle Mediation – eine schwierige Vermittlung. Eine empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden, Berghof-Report Nr.2, Berlin 1996.
- Messmer, H.: Mediation, in: Otto, H.U. u.a. (Hg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Neuwied 2001, S. 1169-1175
- Moore, Christopher W.: The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict, San Francisco 1986
- Müller, Werner: (Interkulturelle) Mediation: Zum Umgang mit Konflikten (nicht nur) in Begegnungen, www.dija.de Modul „Interkulturelles Lernen“
- Nicklas, Hans: Über die Schwierigkeit der Konfliktregelung bei ethnischen Konflikten, in: Vogt, W.R. (Hg.): Gewalt und Konfliktbearbeitung. Befunde – Konzepte – Handeln. Baden-Baden, 1997, S. 222-227
- Redlich, Alexander (Hg.): Die kooperative Methode im Unterricht. 14 Fallbeispiele zur Lösung von Konflikten und zur Verbesserung der Kommunikation und Kooperation in Schulklassen. Materialien aus der Arbeitsgruppe Beratung und Training, Hamburg 2000
- Ropers, Norbert: Interkulturelle Konfliktbearbeitung – Kultur als Barriere und Brücke für Friedenssicherung und Friedensstiftung, in: Vogt, W.R. (Hg.): Gewalt und Konfliktbearbeitung. Befunde – Konzepte – Handeln. Baden-Baden, 1997, S. 205-221
- Schramkowski, Barbara: Interkulturelle Mediation, in: Kulturkonflikt? Methoden des interkulturellen Konfliktmanagements in der Jugendhilfe. Aktion Jugendschutz, Landesarbeitsstelle Bayern e.V., München 2003, S. 36-56
- Sherif, Mustafar: Group Conflict and Cooperation, London 1967
- Simmel, Georg: Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Frankfurt a. M. 1992
- Thomas, Alexander: Grundlagen der interkulturellen Psychologie, Nordhausen 2005
- Walker, Jamie (Hg.): Mediation in der Schule. Konflikte lösen in der Sekundarstufe I, Berlin 2001
- Weiß, Anja: Macht und Differenz. Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen, Berlin 2001
- Wellmann, Arend: Konflikt, Gewalt und Krieg in der „gewaltfreien Konfliktbearbeitung“, in: Vogt, W.R. (Hg.): Gewalt und Konfliktbearbeitung. Befunde – Konzepte – Handeln. Baden-Baden 1997, S. 116-130
- Willke, Helmut: Systemtheorie II: Interventionstheorie, Stuttgart 1999
- Wüsthube, Ljubjana: Mediation im interkulturellen Kontext: Erhöhte Aufmerksamkeit und auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit, in: Forum Mediation 2/2002, 5. Jahrgang