

Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale

**Macht**

in interkulturellen Auseinandersetzungen

**und Differenz**

Anja Weiß

## Autorin

ANJA WEIß, Promotion in Soziologie (Humboldt-Universität Berlin) zum Thema „Rassistische Effekte unter antirassistisch engagierten MultiplikatorInnen. Zur interaktiven Reproduktion einer symbolisch vermittelten Dimension sozialer Ungleichheit.“ Diplom in Psychologie (LMU München), Von 1994 bis 1999 Wissenschaftliche Mitarbeiterin mit dem Schwerpunkt „Support von einheimischen FriedensaktivistInnen in Osteuropa“ im Berghof Forschungszentrum, seit 1999 im Projekt „Mobilitätspioniere“ des Sonderforschungsbereichs „Reflexive Modernisierung“ in München. Lehraufträge und Trainings zur interkulturellen (psychosozialen) Arbeit. Forschungsschwerpunkte: Rassismus, ethnischer Konflikt, interkulturelle psychosoziale Arbeit, Migration und Mobilität.

### AUSGEWÄHLTE VERÖFFENTLICHUNGEN:

*Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit* (im Erscheinen) Opladen: Westdeutscher Verlag

*Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie.* (Herausgeberin mit María del Mar Castro Varela, Sylvia Schulze & Silvia Vogelmann) (1998) Tübingen: dgvt-Verlag

*Insider NGOs as a Key to Developing Peace Constituentcies in the New Eastern Democracies.* (1997) In: Peace and Security. Vol. XXIX, pp. 37-45.

Feedback und Kontakt: [anja.weiss@gmx.de](mailto:anja.weiss@gmx.de)

Berghof Report Nr. 7

März 2001

© Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung

Bestelladresse:

Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung  
Altensteinstraße 48a

D-14195 Berlin

Via Internet:

<http://www.berghof-center.org>

ISSN 0949-6858

## **Inhaltsverzeichnis**

1	Einleitung .....	1
2	Machtkonzepte .....	4
3	Die Auswirkungen von schwer erkennbaren Machtasymmetrien auf Konflikte ..	8
4	Die Erzeugung von Perspektivunterschieden durch Machtasymmetrien .....	10
5	Die spezifische Wirkung von Machtasymmetrien auf interkulturelle Konflikte ..	15
6	Langzeitfolge Konflikteskalation .....	19
7	Empfehlungen für die konstruktive Konfliktbearbeitung .....	22
8	Literatur .....	26

## **Tabellen**

Tabelle 1: Konfliktpotentiale im interkulturellen Konflikt .....	15
Tabelle 2: Der strategische Einsatz von Konfliktpotentialen im interkulturellen Konflikt.....	17

## 1 Einleitung

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, S. 12) artikuliert und bearbeitet werden. Behandeln solche Erzählungen Rassismuskritik, 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 Geschichte – zu Rassismuskritik. 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 tiefgreifende soziale Konflikte oft ein Element kultureller Dominanz beinhalten (AZAR 1990, ROSS 1992, STONE 1992). Die Hilflosigkeit ist aber nicht nur auf Menschen wie Inge beschränkt, die seit Jahren antirassistisch engagiert sind und die trotzdem nicht wissen, wie sie sich in einer solchen Situation verhalten können. Auch die Fachliteratur hat zum Thema „Interkultureller Konflikt“ nur wenig Überzeugendes zu bieten.

Zwar werden interkulturelle Konflikte in zahlreichen und zum Teil exzellenten Fallstudien *beschrieben*. Meist mangelt es aber an der theoretischen Durchdringung des Problems: So neigen gerade die Publikationen, die praktische Hilfestellung in Konflikten leisten wollen, dazu, Kultur als in sich homogen und unveränderlich zu

begreifen (FISCHER 1980, SUNOO 1990, COHEN 1997). Des weiteren wird vorausgesetzt, daß der Kontakt zweier Kulturen in der Regel konflikträchtige Mißverständnisse erzeugt (BRISLIN 1981, BRISLIN & YOSHIDA 1994). Damit greift man jedoch zu kurz. Verständnisschwierigkeiten als solche können meist problemlos diagnostiziert und behoben werden. Konflikträchtig werden sie nur dann, wenn sie Teil eines Kampfes um etwas völlig anderes, etwa Ressourcen oder Macht sind (vgl. AVRUCH 1998: 29,).

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.

Im ersten Teil des Arbeitspapiers sollen zunächst verschiedene Machtbegriffe diskutiert werden. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie kulturelle Dominanz die Handlungsstrategien von Konfliktparteien beeinflussen könnte. Dann soll auf der Grundlage einer empirischen Untersuchung einerseits gezeigt werden, daß die Effekte von Machtasymmetrien tatsächlich in Konfliktprozessen aufgefunden werden können. Andererseits geht es darum, die Folgen des Konfliktpotentials „Machtasymmetrie“ im Vergleich zum Konfliktpotential „Mißverständnis“ genauer zu beschreiben. Hieraus können abschließend Schlußfolgerungen für die Praxis der Konfliktbearbeitung gezogen werden.

---

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 Kostecki, Wolfgang Mergner, Tamara Pearson D'Estree, Pamela Pomerance-Steiner, Gregor Ohlerich, Norbert Ropers und Nadim Rouhana für ihre hilfreichen Kommentare zu früheren Fassungen.

## 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. Wenn sich in einer Schulklasse zwei Schüler streiten, gewinnt meist die eloquentere oder die beliebtere Schülerin. Diese Beispiele sind dadurch gekennzeichnet, daß eine Person oder eine Gruppe wichtige Ressourcen besitzt und den ausdrücklichen Willen hat, diese in Konflikten auch einzusetzen (HOPMANN 1996). 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. Das wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn ein Schüler gegen die Zwänge des Schulsystems aufbegehrt, sich dieses Rebellieren aber in Hassgefühlen gegenüber der Lehrerin äußert. In diesem Fall kontrolliert die Lehrerin das Schulsystem nicht. Das hierarchische Verhältnis zwischen ihr und dem Schüler spielt aber in diesem Konflikt eine zentrale Rolle. 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). Man kann den rebellischen Schüler vielleicht zu einem konstruktiven Dialog mit der Lehrerin bewegen. Daß das staatliche Schulsystem für viele SchülerInnen nicht das Lernen fördert, sondern zum Zwangsinstrument wird und daß die Selektivität dieses Systems gerade „schwierige“ SchülerInnen nachhaltig schädigt, wird in einer personalisierten Form der Konfliktaustragung jedoch kaum zum Thema werden.

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). Ein Beispiel für ein erkennbares gesellschaftliches Ungleichheitsverhältnis könnte der Antagonismus zwischen Armen und Reichen sein. Eine Sozialhilfeempfängerin weiß, daß sie sich keine schönen Kinderkleider leisten kann, weil sie arm ist, und sie kann auf reiche Mütter neidisch sein oder sie hassen. Selbst wenn sie der Bedeutung ökonomischer Ungleichheit keine Aufmerksamkeit schenkt, kennt sie deren Folgen.

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 aus-

geschlossen sind. Das Schulsystem reproduziert also automatisch die „Unterlegenheit“ sprachlicher Minderheiten (GOMOLLA 1998).<sup>1</sup>

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 (MECHERIL & 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“<sup>2</sup>, 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. Bourdieu veranschaulicht sein Konzept am Beispiel der männlichen Dominanz in der traditionellen kabyliischen Gesellschaft. Dort werden die Geschlechterunterschiede durch Dualismen gestützt (z.B. krumm und gerade), die die Weltsicht und das

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

Naturbild dieser Gesellschaft durchziehen. Diese Einteilungen finden sich zugleich im Körper und seinen Praktiken wieder: Gemäß der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in dieser Gesellschaft sind Frauen für die „Bück“-Arbeit zuständig. Da ihre Macht der der Männer unterlegen ist, können sie Einfluß nur auf indirekte Weise ausüben. Daher sind Männer wie Frauen der Überzeugung, daß die Natur der Frauen zur Hinterlist neigt (BOURDIEU 1997a, 1997b). 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: "Symbolic power is that invisible power which can be exercised only with the complicity of those who do not want to know that they are subject to it or even that they themselves exercise it" (BOURDIEU 1991: 164).

In modernen Gesellschaften ist symbolische Macht nicht so ungebrochen wie bei den von Bourdieu in den 60er Jahren beschriebenen Kabylen. Dennoch existiert auch hier eine dominante Kultur, die Herrschaftsverhältnisse verschleiert. 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“:

"By the culture of racism I am referring to the entire constellation of social relationships, beliefs, attitudes, and meanings that develop among those living within a racist culture. (...) Racism is embedded in relations of domination and oppression or domination and subordination. These relations create and impose a dynamic of their own on all who live within them and who then, themselves reproduce those relations. (...) For example, in American society, race is a fundamental structuring force of almost every major dimension of experience. We define people racially and we are defined racially, even if not always explicitly, even without our assent." (GADLIN 1994: 39).

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.<sup>3</sup>

### **3 Die Auswirkungen von schwer erkennbaren Machtasymmetrien auf Konflikte**

Die Vorherrschaft einer dominanten Kultur über marginale Gruppen, die als „abweichend“ angesehen werden, läßt sich mit Bourdieu als „symbolische Macht“ oder mit Gadlin als „Kultur des Rassismus“ verstehen. Gadlin zufolge kann ein solches Dominanzverhältnis für die Konfliktbearbeitung problematischer sein als die konkreten Konfliktgegenstände, über die sich die Konfliktparteien auseinandersetzen. Allerdings bleibt auch bei ihm die Frage offen, wie genau eine solche schwer erkennbare Machtressource, die von keinem individuellen Akteur kontrolliert wird, Relevanz für Konfliktverläufe gewinnen kann.<sup>4</sup>

In BOURDIEUS (1992) Argumentation wirkt sich symbolische Macht dadurch auf das Handeln aus, daß sie die Voraussetzungen, unter denen Interaktionen stattfinden, verändert. Denn Akteure, die ihre Umwelt gut kennen, werden ihr Handeln an deren „Spielregeln“ anpassen. Damit ist nicht gesagt, daß individuelles

---

<sup>3</sup> 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* zentralen erste Schritt in der Eskalation interkultureller Konflikte.

<sup>4</sup> In der Fachliteratur über interpersonale Konflikte und Konfliktbearbeitung wird fast ausschließlich die Bedeutung der o.g. einfacheren Machtkonzepte, insbesondere die Ausübung von direktem Zwang oder Einfluss diskutiert. MOLM UND HEDLEY (1992) bieten neben einem sozialpsychologischen Zugang zur Bedeutung von struktureller Macht (verstanden als Kontrolle über Ressourcen) für Interaktionen auch empirische Arbeiten (MOLM 1997).

Verhalten durch objektive Strukturen determiniert wird.<sup>5</sup> Aber situationsangemessene Handlungen treten gehäuft auf. Symbolische Machtverhältnisse beeinflussen *die Tendenz* des Handelns dadurch, daß sie den Optionsraum der Akteure verändern.

Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn sich eine hierarchisierende Klassifikation wie die Konstruktion von „Rassen“ erst einmal durchgesetzt hat. Eine interessante Illustration für diese These ist die „One Drop“-Regel in der US-amerikanischen Gesellschaft. Gemäß dieser Regel gilt jede Person als „schwarz“, die afrikanische Vorfahren hat.<sup>6</sup> Diese Regelung war ursprünglich durchaus umstritten, setzte sich aber durch, u.a. weil sie es Sklavenhaltern erlaubte, ihre Sklavinnen sexuell auszubeuten und dann ihre eigenen Kinder weiterzuverkaufen. Mit der Zeit erschien die eindeutige Unterteilung in Schwarz und Weiß als Selbstverständlichkeit, die laut DAVIS (1991) nicht nur von Weißen in Gerichtsverfahren gegenüber „falschen Weißen“ durchgesetzt wurde, sondern die auch die schwarze Bürgerrechtsbewegung akzeptierte und bestätigte: „Schwarze“, die nicht nur weiß aussahen, sondern auch wie Weiße lebten, galten als unsolidarisch. An diesem Beispiel wird deutlich, daß stabile symbolische Machtverhältnisse die Strategien der Dominanten ebenso wie die der Dominierten verändern, *obwohl* sie den Interessen der Dominanten entgegenkommen, während die Dominierten gezwungen sind, sie selbst bei ihren Befreiungsversuchen zu berücksichtigen.

Im Unterschied zu anderen Machtressourcen muß symbolische Macht nicht in jeder Interaktion „als Zwang“ ausgeübt werden. Vielmehr bleibt ein stabil institutionalisiertes Verhältnis symbolischer Macht auch dann wirkungsvoll, wenn dominante Akteure versuchen, Dominierte als gleichberechtigt zu behandeln (BOURDIEU 1992), oder wenn sie sich selbst, ihre Werte und ihre „Kultur“ als universalistisch beschreiben. Da symbolische Macht die Machtasymmetrien zwischen kulturellen Gruppen zugleich stabilisiert und verschleiert, ist sie für das Verständnis interkultureller Konfliktverläufe zentral. Im folgenden soll an einem empirischen Beispiel nach-

---

<sup>5</sup> Auch beschäftigt sich Bourdieu im Unterschied zu Rational-choice-Ansätzen nicht mit der (kognitiven) Entscheidungsfindung individueller Akteure, sondern mit aggregierten Daten über die habituellen Praktiken sozialer Klassen.

<sup>6</sup> Näheres dazu bei DAVIS (1991)

vollziehbar werden, daß symbolische Macht Konflikte auch dann beeinflußt, wenn ein interkulturelles Mißverständnis als Konfliktpotential ausgeschlossen ist.

#### **4 Die Erzeugung von Perspektivunterschieden durch Machtasymmetrien**

Die bisherigen Überlegungen waren weitgehend theoretischer Natur. Es sollte gezeigt werden, wie sich Formen von kultureller Dominanz denken lassen, die für Dominante wie Dominierte selbstverständlich sind und dennoch deren Handeln strukturieren. Um die These zu belegen, daß interkulturelle Konflikte in erster Linie durch Machtasymmetrien brisant werden, bedarf es jedoch zwei weiterer Schritte. Zunächst wäre der Nachweis zu erbringen, daß symbolische Machtasymmetrien überhaupt empirisch bedeutsam sind. Wenn das gelingt, können in einem weiteren Schritt die besonderen Effekte von Machtasymmetrien im Unterschied zu den bereits bekannten interkulturellen Mißverständnissen herausgearbeitet werden.

Ich stütze meine Darstellung auf die Analyse von fünf Reflexionstagen, die ich mit verschiedenen antirassistischen Realgruppen im Zeitraum vom Juni 1996 bis Februar 1998 durchgeführt habe.<sup>7</sup> Die Workshops dauerten jeweils einen Tag und bestanden aus offenen Diskussionen über ein Thema, das die Gruppe im Hinblick auf ihre Auseinandersetzung mit Rassismus reflektieren wollte, sowie Rollenspielen über antirassistische Handlungsstrategien. Sie wurden von einer zweiten Person beobachtet, auf Kasette mitgeschnitten und für eine qualitative Analyse transkribiert.

---

<sup>7</sup> Für eine ausführliche Darstellung siehe WEIß (2001).

Mit einer solchen qualitativen Studie kann gezeigt werden, daß Machtasymmetrien interkulturelle Konflikte strukturieren. Dies legen auch die Untersuchungen anderer AutorInnen nahe.<sup>8</sup> Allerdings ist es nicht möglich repräsentative Aussagen darüber zu machen, in welchem Ausmaß dies geschieht. Die hier vorliegenden transkribierten Diskussionen haben im Vergleich zu den in der Literatur häufig anzutreffenden Erfahrungsberichten oder Fallstudien zumindest jedoch den Vorteil, daß der Ablauf der Interaktion genau dokumentiert ist. Das erlaubt eine substantiellere Analyse der Dynamik von konflikthaften Interaktionen.

Die untersuchten Gruppen sind Teil einer kleinen antirassistischen Bewegung, die man gemäß ihrer sonstigen politischen Ausrichtung in einen bürgerlich-humanistischen, einen feministischen und einen linksradikalen Flügel untergliedern kann (HESS & LINDER 1997). Sie hatten eine Organisationsgröße von bis zu dreißig Mitgliedern, von denen zwischen sechs und vierzehn an den Reflexionstagen teilnahmen. Die Mehrheit der Mitglieder der von mir beobachteten Gruppen war ethnisch deutsch und weiß. Das ist für die deutsche Antirassismus-Bewegung nicht ungewöhnlich. Zwischen einem und drei der Gruppenmitglieder gehörten rassistisch dominierten Gruppen an. Andere Merkmale wie Geschlecht, Altersgruppe, Grad der Professionalisierung, ost- oder westdeutsche Sozialisation, politische Ausrichtung etc. wurden so stark wie möglich variiert.<sup>9</sup>

Für die hier verfolgte Argumentation ist die empirische Studie in doppelter Hinsicht aufschlußreich. Zum einen sind alle Mitglieder dieser Gruppen seit Jahren im Kampf gegen Rassismus engagiert. Wenn sich zeigen ließe, daß ihr Handeln dennoch durch rassistische Machtasymmetrien beeinflusst wird, wäre das ein Anhaltspunkt dafür, daß ihre Handlungen auch gegen ihren Willen durch eine „Kultur des Rassismus“ strukturiert werden. Zum anderen kam es in einer

---

<sup>8</sup> GADLINS (1994) Untersuchungen zu rassistischen Konflikten in den USA sind schon genannt worden. ABU-NIMER (1999) kommt in seiner Analyse der Interventionen im arabisch-israelischen Konflikt zu denselben Schlüssen. Elias' Studie über Insider-Outsider Beziehungen in einer britischen Kleinstadt kann als die aufschlussreichste Untersuchung dieses Phänomens angesehen werden: In diesem Fall waren weder ethnische noch Klassenunterschiede erkennbar. Dennoch konnten ELIAS UND SCOTSON (1993) zeigen, daß eine „etablierte“ Gruppe in einer Kleinstadt in der Lage sein kann, eine feste soziale Einheit zu bilden und die Kontrolle über die entscheidenden Werte und Institutionen zu erlangen. Allein auf Basis dieser Machtressource entsteht ein Außenseitereffekt, der typisch für kulturelle Machtasymmetrien ist.

<sup>9</sup> Die Samplekonstruktion folgte also dem von STRAUSS & CORBIN (1996) vorgeschlagenen „Theoretical Sampling“.

feministischen Gruppe, die sich gegen Antisemitismus engagiert, zu einem Konflikt zwischen einer weißen und einer schwarzen Deutschen. In diesem Fall unterscheiden sich die Konfliktparteien nicht durch kulturelle Differenzen, sondern sie haben asymmetrische Machtpositionen in einem rassistischen Gefüge symbolischer Macht inne. Da bei diesem Konflikt interkulturelle Mißverständnisse ausgeschlossen sind, können hier die Folgen von symbolischer Machtungleichheit isoliert beobachtet werden. Wenn zwischen Angehörigen *derselben Kultur, die sich ausschließlich durch eine asymmetrische Position in symbolischen Machthierarchien unterscheiden*, Perspektivunterschiede beobachtbar wären, die denen in interkulturellen Konflikten ähneln, spräche das dafür, daß interkulturelle Konflikte nicht nur durch kulturelle Unterschiede, sondern auch durch Machtasymmetrien verschärft werden.

Der Konflikt zwischen Dorothea und Anne begann, als Anne beiläufig Dorothea unter die „Ausländerinnen“ sortierte. Sie verwechselte also Dorotheas Aussehen mit deren (Staats-) Zugehörigkeit und gab damit implizit zu erkennen, daß sie Schwarze als nicht-deutsch wahrnimmt. Dorothea kritisierte das und Anne wurde sofort deutlich, daß sie sich gemäß antirassistischer Standards „blamiert“ hatte. Dieser Konflikt konnte durch Annes Entschuldigung und wechselseitige Beschwichtigungen gelöst werden. Trotzdem brach einige Stunden später, gegen Ende des Reflexionstages, ein weiterer Konflikt zwischen den beiden aus. An diesem Konflikt wird die Unvereinbarkeit der beiden Perspektiven erkennbar.

Auf den ersten Blick erscheint dieser zweite Konflikt maßlos übertrieben. Die Gruppe hatte sich zu Beginn des Reflexionstages auf Vertraulichkeit im Umgang mit dem Gehörten geeinigt. Dorothea kam deutlich später, so daß Anne nicht mehr wußte, ob Dorothea bei dieser Vereinbarung der Grundregeln anwesend war. Sie fragt bei Dorothea nach. Der Grund für ihre diesbezügliche Nachfrage ist leicht ersichtlich: Sie hatte mehrfach erzählt, daß sie in der Auseinandersetzung mit Rassismus Angst vor (öffentlichen) Angriffen hat und vermutlich will sie nicht, daß der erste Konflikt nach außen dringt. Trotzdem wird ihre Frage nicht beantwortet. Dorothea weigert sich zu sagen, ob sie bei der Klärung der Grundregeln anwesend war oder nicht. Noch erstaunlicher ist, daß die gesamte Gruppe versucht, Dorothea zu einer Antwort auf die Frage zu bringen, obwohl alle die Antwort wußten und

obwohl die Gruppe ansonsten stets Dorothea gegen die Außenseiterin Anne unterstützt.

Es ist auffällig, daß Annes Perspektive auf diesen Konflikt vermutlich der eingangs von Inge erzählten Erfahrung mit ihrem ausländischen Partner ähneln wird. Wie Inge verhält sich Anne in der eigenen Wahrnehmung völlig „normal“. Sie hat ein nachvollziehbares Anliegen und stößt auf den unerklärlichen Widerstand der Minderheitenangehörigen Dorothea. Im Unterschied zu Inges Erzählung liegt hier der Konfliktverlauf zwischen Anne und Dorothea auf Band vor, so daß man genauer prüfen kann, wie er sich erklären läßt.

Eine präzisere Betrachtung macht deutlich, daß Annes Frage an Dorothea zweideutig formuliert ist. Sie stellt fest, daß ihre Erwartung, in einem geschützten Raum zu diskutieren, „mehr oder weniger“ erfüllt worden sei und fährt dann fort: „Ich geh recht in der Annahme, daß Dorothea bei dieser Absprache noch nicht da war, bei dieser Übung, als wir auf dem Stuhl gesessen haben und gesagt haben, was wir für Erwartungen haben, was für Befürchtungen wir haben. Warst du schon da?“ Anne spricht über die anwesende Dorothea in der dritten Person und paraphrasiert ihre Frage als Feststellung. Lediglich am Ende ihrer Rede stellt sie eine direkte Frage. Da Dorothea bei der Absprache tatsächlich nicht anwesend war, kann sie ohne weitere Erläuterungen nicht wissen, worauf sich Anne bezieht. Wird dazu noch bedacht, daß zwischen den beiden schon vorher ein größerer Konflikt aufgetreten war, ist es nicht allzu verwunderlich, daß Dorothea vermutet, Anne wolle jetzt den Streit von zuvor wieder aufgreifen.

Bis hierhin handelt es sich um ein klassisches Mißverständnis, welches einfach geklärt werden könnte. Aber dann werden wir Zeugen einer sich verstärkenden Konfliktsituation, in der beide Seiten völlig unterschiedliche Dinge verhandeln. Anne besteht mit dem Rückhalt der Gruppe darauf, eine völlig „normale“ Frage gestellt zu haben, die sich lediglich auf Fakten beziehe. Die Frage „soll mit ja oder nein beantwortet werden“ und es ist für sie nicht akzeptabel, daß sich Dorothea hierauf nicht einläßt. Anne und die Gruppe interessieren sich nicht mehr für eine Antwort auf die von Anne gestellte inhaltliche Frage, sondern sie fordern die Anpassung an herrschende Höflichkeitsnormen ein. Für sie sind diese Normen selbstverständlich und sie können nicht nachvollziehen, warum Dorothea nicht einfach „ja oder nein“ antwortet. Diese Unfähigkeit von Anne und der hinter ihr stehenden

Gruppe, sich in eine Perspektive hineinzusetzen, der zufolge eine „normale“ Frage zu einer Provokation werden kann, entspricht den theoretischen Prognosen Bourdieus. Da symbolische Macht den Interessen der Dominanten entgegenkommt, stabilisieren sie sie meist, ohne daß ihnen das bewußt würde: „the dominant class has only to *let the system they dominate take its own course* in order to exercise their domination“ (BOURDIEU 1994: 184). Da ihnen das Spiel, an das sie sich anpassen, selbstverständlich erscheint, können sie nicht verstehen, warum es dann, wenn jemand wie Dorothea nicht mehr mitspielt, zu Konflikten kommt.

Dorothea wiederum spürt wohl eine gewisse Vorsicht, kann das Problem aber auch nicht auflösen. Sie erklärt immer wieder, daß sie nicht weiß, wie sie Annes Frage verstehen soll. Sie meint, die Frage hätte einen suggestiven Unterton und wehrt sich dagegen, „hypothesiert“ zu werden - eine Wortschöpfung von ihr, mit der sie die symbolische Gewalt ungerechtfertigter Zuschreibungen benennt. Dorotheas Erfahrung ist hier typisch für Angehörige der dominierten Gruppe: Wenn sie versucht, sich gegen einen diffusen Angriff zu verteidigen, wird sie als Normbrecherin betrachtet. Sie erlebt, daß sich eine ganze Gruppe, in der sie eine akzeptierte, zum Teil sogar eine Führungsposition innehatte, plötzlich gegen sie wendet.

## 5 Die spezifische Wirkung von Machtasymmetrien auf interkulturelle Konflikte

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 Konfliktpotentiale: durch wechselseitige kulturelle Mißverständnisse und durch einen einseitigen Hegemonieanspruch (vgl. Tabelle 1).

*Tabelle 1: Konfliktpotentiale im interkulturellen Konflikt*

Konfliktpotentiale		Perspektivendivergenz
Kulturelle Differenz		Mißverständnisse und die Furcht vor Mißverständnissen
Machtasymmetrie	Dominante Gruppe	Selbstverständliche Übereinstimmung mit den dominanten Normen
	Dominierte Gruppe	Ständige Konflikte mit den dominanten Normen

HAUMERSEN UND LIEBE (1998) haben sich intensiv mit dem Konfliktpotential „kulturelle Differenz“ auseinandergesetzt. Dabei zeigte sich, daß nicht nur die Mißverständnisse an sich, sondern auch ihr strategischer Gebrauch als Konfliktpotential angesehen werden müssen. Akteure können das Konfliktpotential „kulturelle Differenz“ strategisch nutzen, indem sie sich selbst so darstellen, als seien sie die ganze Zeit nicht richtig verstanden worden. 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: "In some measure, too, the confusion over culture arises because the term is increasingly used in conflict situations by the parties or contestants themselves, usually as part of highly politicized and conflict-saturated discourses of identity, ethnicity, and nationalism" (AVRUCH 1998: 4). Auf lange Sicht stabilisiert ein solches Verhalten die gegenseitigen Stereotype mit der Folge, daß die Konflikte untereinander eskalieren.

Auch das Konfliktpotential „Machtasymmetrie“ ermöglicht spezifische – wiederum asymmetrische – Konfliktstrategien (vgl. Tabelle 2). 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 naheliegend, 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.

**Tabelle 2: Der strategische Einsatz von Konfliktpotentialen im interkulturellen Konflikt**

Konfliktpotentiale		Perspektiven- divergenz	Strategische Instrumentalisie- rung von Perspektivendivergenz
<b>Kulturelle Differenz</b>		Mißverständnisse und die Furcht vor Mißverständnissen	Stabilisierung von Stereotypen: „Du willst / kannst mich nicht verstehen“
<b>Macht- asymmetrie</b>	<b>Dominante Gruppe</b>	Selbstverständliche Übereinstimmung mit den dominanten Normen	Individualisierung des Konflikts: „Ich verhalte mich wie immer und du bist zu empfindlich.“ „Du verschiebst den Konflikt auf eine illegitime Weise.“
	<b>Dominierte Gruppe</b>	Ständige und expli- zite Konflikte mit den dominanten Normen	Kollektivierung des Konflikts: „Du kannst dich nur so ver- halten, weil du Deutsche/ Deutscher bist.“ „Mir wird immer unrecht getan, nur weil ich türkisch bin.“

Da sich meine Untersuchung auf Angehörige der dominanten Gruppe bezieht, erlaubt sie keine definitiven Aussagen über das strategische Handeln der dominier-ten 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 tat-sächlich 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 Konfliktpotential „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 ethnisieren und eskalierend wirken (HAUMERSEN & LIEBE 1998, S. 152). Just das wird ihnen von der dominanten Partei vorgeworfen, die ihre Position am besten dadurch verteidigen kann, daß sie den Konflikt 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.

## 6 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.<sup>10</sup> 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 Konflikt-dynamik 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

---

<sup>10</sup> Wilmsen und McAllister fassen das prägnant zusammen: "Furthermore, dominant groups are never ethnicities; they are in control" (WILMSEN & McALLISTER 1996: 4).

läßt sich Inge bestätigen, daß Rassismuvorwürfe 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 Rassismusrelevanz 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.

Zum Beispiel erklärte in einer Gruppe antirassistischer BildungsarbeiterInnen ein Minderheitenangehöriger wie er mit Provokationen seiner Zielgruppe – meist Schulklassen – umgeht.

„Ich interveniere (...) auf einer Ebene, wo ich betroffen bin. Wenn jemand, was weiß ich, stört im Kontext der Interaktion, auch bei Kleinigkeiten wie die Beine hochheben. Am Anfang hab ich das als liberaler Pädagoge durchgehen lassen, aber das kränkt mich. Ich fühle mich da mißachtet. Da interveniere [ich, A.W.] aber auf dieser Ebene, nicht aus pädagogischen Überlegungen. (...) Oder wenn er auch Sprüche macht, die mich verletz[en] als Ausländer, dann greif' ich auch ein. Aber gut, ich sach' mal kraß, wenn er [sich, A.W.] über Schwule lustig macht, das trifft mich nicht so. Es trifft mein moralisches Empfinden, aber es trifft mich nicht direkt. (...) Dann intervenier ich nicht. Es ist nicht mein Ding. Da soll'n sich Schwulen mit denen auseinandersetzen. Ich bin kein Erzieher.“

Der Sprecher selbst bezeichnet seine Aussage als „kraß“. In einer Gruppe von überwiegend weißen Deutschen, die jahrelang die professionelle Auseinander-

setzung mit ausländerfeindlichen Sprüchen suchte, tangiert eine solche These den Kern des eigenen Selbstverständnisses. Dennoch wurde sie zunächst ignoriert und sie schwelte mehr als eine halbe Stunde im Untergrund, bevor sie wieder angesprochen wurde. Dann allerdings war die Gegenrede so aggressiv, daß diese ihrerseits von anderen Gruppenmitgliedern sofort als rassistisch stigmatisiert wurde. So bewegte sich die Gruppe in einem Teufelskreis zwischen Konfliktvermeidung und -eskalation. Ein Gruppenmitglied benannte das Problem selbst:

„Immer wenn ich mit gemischten Gruppen arbeite (...), kommt Aggressivität hoch. (...) Und ich brauche diese Aggressivität, um über meine moralischen Hürden 'rüberzukommen.“

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.

## **7 Empfehlungen für die konstruktive Konfliktbearbeitung**

Das Konfliktpotential „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 auseinanderzusetzen. Ihnen geht es um strukturelle Veränderungen, die ein Machtgleichgewicht herbeiführen könnten.

Die Symmetrie des Verfahrens kann also Neutralität in machtasymmetrischen Konflikten nicht garantieren. Eine naheliegende 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. Im hier zitierten Beispiel war es meist Dorothea, die als Gruppenführerin Anne in die Ecke drängt. Nur in einem Fall verkehrte sich das Kräftegleichgewicht. Außerdem kann man AkteurInnen selten eindeutig in symbolischen Machthierarchien positionieren. Dimensionen wie Geschlecht, Ethnizität, Alter und Schichtzugehörigkeit können zur gleichen Zeit wirksam werden und das bedeutet nicht, daß sich ihre Effekte wechselseitig aufheben.

Auch die feministische Kritik der Scheidungsmediation sieht das einseitige Empowerment mittlerweile mit skeptischen Augen. REGEHR (1994) hat darauf hingewiesen, daß so eine unrealistische Situation entsteht, deren Ergebnisse „im wirklichen Leben“ keinen Bestand haben. Machtasymmetrien können also weder durch symmetrische Verfahren aufgefangen noch durch die Stärkung der strukturell schwächeren Partei entschärft werden.

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 Schulterschuß 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 vorauszusetzen. 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 destruktive Eskalationsprozesse begrenzen könnten. Das ist z. B. durch das Streikrecht gelungen, das die strukturellen Ursachen die zum Ausbruch von Arbeitskämpfe 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 gewaltförmiger Eskalation diskutieren, weiterentwickeln und/oder durchsetzen kann.

## 8 Literatur

- ABU-NIMER, Mohammed 1999: Dialogue, conflict resolution, and change: Arab-Jewish encounters in Israel. New York: State University of New York Press.
- AVRUCH, Kevin 1998: Culture and conflict resolution. Washington: United States Institute of Peace Press.
- AVRUCH, Kevin / Peter BLACK 1993: Conflict resolution in inter-cultural settings: problems and prospects, in: Sandole, Dennis / Hugo van der Merwe (Hg.): Conflict resolution theory and practice: integration and application. Manchester: Manchester University 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 1991: Language and symbolic power. Cambridge: Polity Press.
- 1992: Sozialer Raum und Symbolische Macht, in: Rede und Antwort. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- 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.
- 1997a: Die männliche Herrschaft, in: Döllinger, Irene / Beate Kraus (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt/ M.: Suhrkamp.
- 1997b: Männliche Herrschaft revisited, in: Feministische Studien 15, S. 88-99.
- BRISLIN, Richard W. 1981: Cross-cultural encounters; face-to-face interaction. Boston: Allyn and Bacon.
- BRISLIN, Richard W. / Tomoko YOSHIDA (Hg.) 1994: Improving intercultural interactions; modules for cross-cultural training programs. Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage.

- COHEN, Raymond 1997: Negotiating across cultures: international communication in an interdependent world. Washington, D.C.: United States Institute of Peace Press.
- DAVIS, F. James 1991: Who is black? One nation's definition. University Park: Pennsylvania State Press.
- ELIAS, Norbert / John L. SCOTSON 1993: Etablierte und Außenseiter. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- FISHER, Glen 1980: International negotiation; a cross-cultural perspective. Chicago: Intercultural Press.
- GADLIN, Howard 1994: Conflict resolution, cultural differences and the culture of racism, in: Negotiation Journal 10, S. 33-47.
- GALTUNG, Johan 1988: Transarmament and the cold war: peace research and the peace movement. Oslo: International Peace Research Institute.
- GILES, Michael W. and Evans, Arthur 1986: The power approach to intergroup hostility, in: Journal of Conflict Resolution 30, S. 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.
- HAUMERSEN, 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.
- 1999: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Mediation in der interkulturellen Arbeit. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.
- HESS, SABINE / ANDREAS LINDER 1997: Antirassistische Identitäten in Bewegung. Tübingen: Edition Discord.
- HOPMANN, Terrence P. 1996: The negotiation process and the resolution of international conflicts. Columbia, SC: University of South Carolina Press.
- 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), S. 23-38.
- MOLM, LINDA D. 1997: Coercive power in social exchange. Cambridge: Cambridge University Press.
- MOLM, Linda D. / Mark HEDLEY 1992: Gender, power, and social exchange, in: Ridgeway, Cecilia L. (Hg.): Gender, interaction and equality. New York: Springer.
- REGHEHR, Cheryl 1994: The use of empowerment in child custody mediation: a feminist critique, in: Mediation Quarterly 11, S. 361-371.
- 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, S. 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, S. 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, S. 349-363.
- SIDANIUS, Jim / Felicia PRATTO / Lawrence BOBO 1996: Racism, conservatism, affirmative-action, and intellectual sophistication - A matter of principled conservatism or group dominance, in: Journal of Personality and Social Psychology 70, S. 476-490.
- STEHHR, Johannes 1998: Sagenhafter Alltag. Über die private Aneignung herrschender Moral. Frankfurt/M., New York: Campus.
- STONE, John 1992: Power, ethnicity and conflict resolution, in: Silbey, Susan S. / Austin Sarat (Hg.): Studies in law, politics and society: a research annual. Vol. 12. S. 89-106 Greenwich, CT: JAI Press.
- STRAUSS, Anselm L. / Juliet CORBIN 1990: Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques. Newbury Park, London, New Delhi: Sage.

SUNOO, Jan Jung-Min 1990: Some guidelines for mediators of intercultural disputes,  
in: Negotiation Journal 6, S.383-389.

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.

WILMSEN, Edwin N. / Patrick McALLISTER 1996: The politics of difference; ethnic  
premises in a world of power. Chicago: University of Chicago Press.

## Berghof Reports: Eine Übersicht\*

Berghof Report	Titel	AutorIn	veröffentlicht
1	Friedliche Einmischung. Strukturen, Prozesse und Strategien zur konstruktiven Bearbeitung ethnopolitischer Konflikte	NORBERT ROPERS	Oktober 1995
1	<i>Peaceful Intervention. Structures, Processes, and Strategies for the Constructive Regulation of Ethnopolitical Conflicts</i>	NORBERT ROPERS	Oktober 1995
2	Interkulturelle Mediation – eine schwierige Vermittlung. Eine empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden	FRANK LIEBE (UNTER MITARBEIT VON NADJA GILBERT)	Mai 1996
2	<i>Intercultural Mediation: A Difficult Brokerage. An Empirical-Analytical Attempt to Assess the Impact of Cultural Differences</i>	FRANK LIEBE (WITH THE ASSISTANCE OF NADJA GILBERT)	Mai 1996
3	Konstruktive Haltungen und Verhaltensweisen in institutionellen Konflikten. Erfahrungen, Begriffe, Fähigkeiten	EVA MARINGER / REINER STEINWEG	Juni 1997
4	Krisenprävention und zivile Konfliktbearbeitung durch die EU. Konzepte, Kapazitäten und Kohärenzprobleme	TOBIAS DEBIEL / MARTINA FISCHER	August 2000

---

\* Publikationen des Berghof Forschungszentrums sind auch über dessen Homepage unter [www.berghof-center.org](http://www.berghof-center.org) zugänglich.

Berghof Report	Titel	AutorIn	veröffentlicht
4	<i>Crisis Prevention and Conflict Management by the European Union. Concepts, Capacities and Problems of Coherence</i>	TOBIAS DEBIEL / MARTINA FISCHER	September 2000
5	Friedensförderung in Bosnien-Herzegovina. Ansätze der Jugend-, Bildungs- und Kulturarbeit	MARTINA FISCHER/ JULIE TUMLER	September 2000
6	Die soziale Eingliederung von Kindersoldaten. Konzepte und Erfahrungen aus Mosambik	PETER STEUDTNER	März 2001
7	Macht und Differenz. Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen	ANJA WEIß	März 2001
8	<i>Local Peace Constituencies in Cyprus. Citizens' Rapproachment by the bi-communal Conflict Resolution Trainer Group</i>	OLIVER WOLLEH	März 2001

## Berghof Arbeitspapiere: Eine Übersicht\*

Arbeitspapier	Titel	AutorIn	veröffentlicht
1	Ergebnisbericht: Interkulturelle Konfliktbearbeitung. Einführungsseminar in neue Konzepte der innergesellschaftlichen und internationalen Mediation und präventiven Diplomatie. 30.November – 2. Dezember 1994	NORBERT ROPERS	Juli 1996 vergriffen
2	<i>Golitsino Workshop for Peace Builders.</i> 25. – 29. September 1995	ANJA WEISS UND ALEKSEJ NAZARENKO	August 1996
3	<i>Warsaw Workshop for Peace Builders.</i> 28. Januar – 2. Februar 1996	ANJA WEISS UND ALEKSEJ NAZARENKO	September 1996
4	<i>The Hungarian Concept of Autonomy for Romania. The 1993 DAHR Draft-law on National Minorities and Autonomous Communities and Reactions from Other Political Parties in Romania</i>	KINGA PÁLL	September 1996
5	<i>The International Relations of the DAHR 1989 – 96. The Democratic Alliance of Hungarians in Romania. An Introduction</i>	ANNA-MÁRIA BÍRÓ	August 1996
6	<i>The Protection of National Minorities and Regional Stability</i>	KINGA GÁL	September 1996
7	<i>Strategies and Needs of NGOs Dealing with Ethnopolitical Conflicts in the New Eastern Democracies</i>	ANJA WEISS UND ALEKSEJ NAZARENKO	März 1997

---

\* Publikationen des Berghof Forschungszentrums sind auch über dessen Homepage unter [www.berghof-center.org](http://www.berghof-center.org) zugänglich.

Arbeitspapier	Titel	AutorIn	veröffentlicht
8	Eigeninitiativen einheimischer FriedensstifterInnen. Wirkungsmöglichkeiten in den neuen östlichen Demokratien	SONJA BORSKI UND HOLGER HESS	September 1998
9	<i>Ethnopolitical Legitimacy and Ethnic Conflict Management. The Case of the Russian Federation in the Early 1990s</i>	AIRAT AKLAEV	Juni 1996
10	<i>Peace Work by Civil Actors in Post-Communist Societies</i>	DIANA FRANCIS UND NORBERT ROPERS	September 1997
11	<i>Advanced Networking: A Conceptual Approach to NGO-based Early Response Strategies in Conflict Prevention</i>	ANTON IVANOW	Oktober 1997
12	Peacebuilding Aktivitäten der bikommunalen <i>Conflict Resolution Trainer Group</i> in Zypern	OLIVER WOLLEH	November 1997
13	Natural Law, Agents and Patients, and Minority Rights	GABRIEL ANDREESCU	November 1999
14	Roles and Functions of Third Parties in the Constructive Management of Ethnopolitical Conflicts	NORBERT ROPERS	November 1997
15	<i>The Intercultural Mediation Project: The Bléré Experience: A Study of Conflict Management in an Intercultural Context</i>	JON SEBASTIAN	November 1997
16	Zivile Konfliktbearbeitung deutscher NROs und Einrichtungen – Ein Wegweiser, 1998/99	CORDULA REIMANN	September 1998

Arbeitspapier	Titel	AutorIn	veröffentlicht
17	<i>Southeast European NGOs for the Stability Pact</i>	MARTINA FISCHER UND GIOVANNI SCOTTO	September 2000