

# Journal

für Konflikt- und Gewaltforschung  
Journal of Conflict and Violence Research

Band 3 · Heft 2 · 2001 · S. 87-110

Anja Weiß

Was macht interkulturelle Konflikte aus? Kulturelle Differenzen, ethnische Identitäten und die Frage der Macht

*What is the Essence of Intercultural Conflict? Cultural Difference, Ethnic Identity and the Question of Power*

#### Abstract

Models of intercultural conflict tend to focus on cultural difference as a complicating factor in intercultural relations. Similarly, theories of ethnic conflict focus on the (non-)recognition of collective identities. They describe how, but cannot explain why, these conflicts are prone to (violent) escalation, nor why normally reasonable actors tend to suddenly exhibit irrational behavior.

This theoretical failure is due to an unrecognized but systematic overlap of cultural difference and asymmetries of symbolic power in most intercultural conflicts. Cultural difference may cause actors to misunderstand each others' cultural codes. Asymmetrical positions in a system of symbolic power will lead to systematically differing perspectives on social reality. Both dimensions can be used strategically by both parties in the conflict. On the basis of an empirical study of anti-racists the article develops a theoretical model of intercultural conflict. It discusses long-term effects of unresolved conflicts and suggests strategies for third parties dealing with power asymmetry.

#### Lizenz

Dieser Artikel wird vom Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld mit Genehmigung der Autorin/des Autors veröffentlicht. Er steht unter einer Creative-Commons-Attribution-No-Derivative-Works-Lizenz (CC-by-nd). Es gilt der Lizenztext unter <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/de/legalcode>.

Anja Weiß

## **Was macht interkulturelle Konflikte aus? Kulturelle Differenzen, ethnische Identitäten und die Frage der Macht\***

Interkulturelle Konflikte gelten gemeinhin als besonders kompliziert und eskalationsträchtig. Man mag dies für ein Vorurteil halten. Nicht umsonst sind Ansätze in die Kritik geraten, die Migration und ihre Folgerscheinungen von vorneherein zum Problem erklären. Man kann aber auch fragen, wie der Eindruck entstanden ist, interkulturelle Konflikte bedürften besonderer Aufmerksamkeit und ob es möglich ist, ihn konzeptionell und für die Praxis zu konkretisieren. Wer dies versucht, wird schnell feststellen, dass sich unter der Überschrift „Interkultureller Konflikt“ zwar Seminarangebote zunehmend leichter vermarkten lassen. Was genau die Problematik solcher Konflikte ausmacht, bleibt jedoch eine offene Frage.

Die psychologisch oder linguistisch orientierte Literatur (Thomas 1994; 1996; Brislin 1981; Kokemohr/Koller 1996) setzt Kultur überwiegend mit Nationalkultur gleich und operationalisiert die kulturelle Zugehörigkeit wie eine Eigenschaft des Individuums: Jeder Mensch *hat* eine Kultur. Bei empirischen Untersuchungen der Begegnungen von Menschen aus verschiedenen Nationalkulturen versucht dieser Ansatz, alle anderen relevanten Faktoren konstant zu halten. Die Zielgruppen der Forschung sind meist Mittelschichtsangehörige, häufig AustauschstudentInnen oder leitende Angestellte.

In diesem Paradigma liegt die Problematik des interkulturellen Konfliktes im Missverständnis, das sich aus differierenden kulturellen Bezugssystemen ergibt. „Eine scheinbar ganz triviale Handlung hat also innerhalb der zwei verschiedenen kulturellen Bedeutungssysteme (meaning systems) nicht unbedeutende Konsequenzen. Solche kulturellen Systeme sind die Rahmen der subjektiven Lebenswelten und be-

---

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

einflussen die Gefühle; das verläuft gewöhnlich völlig unbewusst, wie die Grammatik der Sprache" (Jahoda 1996, 40). Zwischen den Angehörigen verschiedener kultureller Bezugssysteme kommt es zu systematischen Perspektivendivergenzen, die nicht nur durch das Missverständnis selbst konflikteskalierend wirken, sondern v. a. auch dadurch, dass sie häufig unbemerkt bleiben (Haumersen/Liebe 1999, 18).

Allerdings wird die Operationalisierung von „Kultur“ als „Nationalkultur“ schwierig, wenn man diese als kulturelles Bedeutungssystem versteht. Zum einen unterscheiden sich Bedeutungssysteme auch zwischen verschiedenen Milieus oder gar Professionen. Bei solchen „kulturellen Unterschieden“ scheinen Missverständnisse aber weit weniger problematisch zu sein. Zum anderen ist völlig unklar, was eine Nationalkultur ausmachen soll. Weder sind Kulturen in sich homogen, noch kann man deren Inhalte benennen. Will man nicht auf rassistische oder identitätspolitische Setzungen rekurren, so bleibt außerdem offen, wer einer Nationalkultur angehört und wer nicht.

Einen völlig anderen Zugang zu einem ähnlichen Gegenstandsbereich wählt ein eher makrosozial orientierter Forschungsstrang: Unter der Überschrift „ethnischer Konflikt“ werden Konflikte untersucht, die zwischen den RepräsentantInnen, bzw. Angehörigen ethnischer Gruppen verlaufen. Damit wird Ethnizität nicht als Eigenschaft eines Individuums, sondern als Ergebnis eines Prozesses politischer Mobilisierung gesehen, in dem soziale Gruppen eine gemeinsame Herkunft und Zukunft für sich konstruieren (Anderson 1988).

Die Frage nach ethnischer Identität und deren Anerkennung – also jener Punkt, den die Forschung zu interkultureller Kommunikation nicht klären kann – gilt als das Moment, das diese Konflikte besonders problematisch werden lässt. Laut Hirschman (1994) ergibt sich die Sprengkraft interethnischer Auseinandersetzungen daraus, dass in erster Linie unteilbare Ressourcen verhandelt werden, die nur nach dem Alles-oder-Nichts-Prinzip zu- oder aberkannt werden können (Taylor 1994). In dieser Argumentation werden ethnische Konflikte Interessenkonflikten gegenüber gestellt. Während bei letzteren Kompromisse denkbar seien, gewinne v. a. für ethnische Minderheiten die Anerkennung ihrer Identität und Kultur teilweise eine so zentrale Bedeutung, dass sie ihr jegliche Chance auf ökonomische und kulturelle Integration opfert. Implizit oder explizit gelten ethnische Konfliktstrategien damit auch als irrational.

Bei genauerer Betrachtung der beiden Paradigmen entstehen Zweifel an deren Erklärungskraft. Denn Verständnisschwierigkeiten als sol-

che zeichnen jeglichen Konflikt aus und sie können meist problemlos diagnostiziert und behoben werden. Konfliktträchtig werden sie nur als Teil eines "struggle about something quite different, such as resources or power" (Avruch 1998, 29). Auch ist nicht unmittelbar einleuchtend, warum Anerkennungskonflikte eskalationsträchtiger sein sollten als Interessenkonflikte. Im Gegensatz zu Nullsummenspielen, in denen der Gewinn der einen Seite einen Verlust für die andere mit sich bringt, können Identitäten doch gerade wechselseitig anerkannt werden, so dass Lösungen denkbar wären, bei denen beide Konfliktparteien „gewinnen“.

Ich vertrete die These, dass die Phänomene, die unter den Überschriften interkultureller oder ethnischer Konflikt verhandelt werden, erst durch Machtasymmetrien zwischen den Konfliktparteien so problematisch werden. Leider werden Machtasymmetrien von der Forschung zur interkulturellen Kommunikation ignoriert, bzw. unter der Überschrift „Identitätskonflikt“ kulturalisiert. Die Forschung zum ethnischen Konflikt neigt dazu, (irrationale) Anerkennung und (rationales) Interesse als *alternative* Erklärungen zu behandeln. Bezieht man die Auswirkungen von Machthierarchien hingegen systematisch in die Analyse von Konflikten ein, kann man die Eskalationsdynamik interkultureller und interethnischer Konflikte erklären und ihr damit auch besser entgegenwirken.

Ein solcher Erklärungsversuch wirft zunächst die Frage auf, was unter Macht verstanden werden soll, bzw. inwiefern Machtasymmetrie Konflikten inhärent ist, die im Alltag als interkulturelle Konflikte wahrgenommen und bezeichnet werden. Dann zeige ich auf der Grundlage einer empirischen Untersuchung, dass die Effekte von Machtasymmetrien tatsächlich in interpersonalen Konfliktprozessen aufgefunden werden können, dass man also genauer von machtasymmetrischen interkulturellen Konflikten sprechen sollte. Schließlich geht es darum, die Folgen des Konfliktpotenzials „Machtasymmetrie“ im Vergleich zum Konfliktpotenzial „Kulturelle Differenz“ genauer zu beschreiben. Hieraus können abschließend Schlussfolgerungen für die Praxis der Konfliktbearbeitung gezogen werden.

### 1. 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 ethni-

sche 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 Gruppe oder eine Person wichtige Ressourcen besitzen und den ausdrücklichen Willen haben, diese in Konflikten auch einzusetzen. Eine solche Vorstellung von Macht als Zwangsgewalt dominiert sowohl in der sozialpsychologischen als auch in der politischen Forschung zum (ethnischen) Konflikt (Hopmann 1996).

Deutlich komplizierter wird es dann, wenn Konflikte zwischen Personen oder Gruppen zwar von Machtasymmetrien beeinflusst werden, die ihnen zugrundeliegenden Ressourcen aber gesamtgesellschaftlichen Herrschafts- oder Ungleichheitsverhältnissen entspringen, die sich dem Einfluss der Konfliktparteien entziehen. Das wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn ein Schüler gegen die Zwänge des Schulsystems aufbegehrt, sich dieses Rebellieren aber in Hass auf die Lehrerin äußert. Rubenstein zufolge sind viele mikrosoziale Konflikte in solche Herrschaftsverhältnisse eingebettet. Wenn sich die 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 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). Manche Verteilungskonflikte sind gut als „ungerecht“ erkennbar. So wird sich eine alleinerziehende Mutter wahrscheinlich darüber ärgern, dass sie von Sozialhilfe abhängig ist, weil sich weder der Kindesvater noch Vater Staat ausreichend an der Betreuung des Kindes beteiligen. Vielleicht wird sie sogar dagegen protestieren, dass die Nachteile von Elternschaft primär Frauen aufgebürdet werden.

Eine deutlich andere Situation liegt vor, wenn es um kulturell gestützte und verschleierte Ungleichheitsverhältnisse geht. Vor etwa 30 Jahren hätte sich die alleinerziehende Mutter noch selbst die Alleinschuld für ihre Situation zugeschrieben. Für das Kind wäre ein Amtsvormund bestellt worden, da man der (unmoralischen) Mutter nicht zugetraut hätte, die Elternrolle ohne institutionelle Kontrolle auszuführen. Bourdieu benutzt den Begriff der „symbolischen Macht“,<sup>1</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 so gut in die Bedeutungssysteme und Institutionen einer Gesellschaft eingeschrieben sind, dass die subjektiven Bestrebungen der Individuen zu ihren objektiven Möglichkeitsräumen passen, dass die Beherrschten also das wollen, was sie wollen sollen.

Bourdieu veranschaulicht sein Konzept am Beispiel der männlichen Dominanz in der traditionellen kabyllischen Gesellschaft. Dort werden die Geschlechterunterschiede durch Dualismen gestützt (z. B. krumm und gerade), die die Weltsicht und das 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 ist jeder Gedanke an Zweifel oder Rebellion abwegig: "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 funktional differenzierten Gesellschaften besteht symbolische Macht nicht so ungebrochen wie bei den von Bourdieu in den 60er

---

<sup>1</sup> Einen vergleichbaren Ansatz bietet Galtung 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.

Jahren beschriebenen Kabylen. Doch auch in das Institutionengefüge moderner Nationalstaaten sind symbolische Machtverhältnisse eingeschrieben, was die selbstverständliche Dominanz bestimmter (institutionalisierter) Bedeutungssysteme mit sich bringt. Gadlin verwendet für das hierarchische Verhältnis zwischen zwei rassistisch konstruierten Gruppen in den USA ein ähnliches Konzept von Macht wie Bourdieu: Er spricht von 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.

Selbst dann, wenn sich nationale Gesellschaften selbst als multikulturell oder hybrid begreifen – was selten genug der Fall ist – spiegeln ihre zentralen Institutionen und Bedeutungssysteme eine dominante Kultur wider, aus deren Perspektive die Ansichten und Anliegen von untergeordneten Gruppen, z. B. von Unterschichtsangehörigen oder MigrantInnen nicht nur als anders, sondern auch als weniger relevant erscheinen (Bourdieu 1994). „Kulturell abweichende“ Gruppen sind dann den legitimen Normen einer Gesellschaft eher unterworfen als dass sie sie mitgestalten könnten. 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 gemeinsame Institutionen, z. B. die Gerichte, nur schwer für die Durchsetzung ihrer Interessen nutzen können.

„Ein kultureller Kompromiss meint in dem hier vertretenen Verständnis also einen über den generierenden und offenen Entstehungs-

prozess hinaus bestehenden Konsens über die Geltung von Normen, Klassifikationen und Weltdeutungsmustern“ (Wimmer 1996, 409). Insofern ein solcher Konsens besteht, ist er v. a. in der Institution des Nationalstaats unweigerlich mit Formen symbolischer Macht verknüpft. Für die Sorte Konflikte, die hier der Einfachheit halber als „interkulturelle Konflikte“ bezeichnet werden, kann „Kultur“ also in doppelter Weise relevant werden: Zum einen können Menschen in unterschiedliche kulturelle Konsensfindungen eingebunden sein und sich deshalb missverstehen (Differenzdimension). Zum anderen ist in den dominanten kulturellen Konsens eines Nationalstaats fast immer die Zuschreibung von kultureller und ethnischer Abweichung und die dadurch selbstverständlich erscheinende Ausgrenzung aus dominanten Institutionen eingeschrieben (Machtdimension).

Damit versammeln sich unter der Überschrift „Interkultureller Konflikt“ drei analytisch unterscheidbare Idealtypen. Zum einen sind Situationen denkbar, in denen die Differenz zwischen verschiedenen kulturellen Konsensfindungen so groß ist, dass diese die Verständigung stark erschwert. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Konfliktparteien nicht merken, dass sie sich nicht verstehen.

Deutlich komplexer sind Konfliktsituationen, in denen Unterschiede zwischen kulturellen Konsensfindungen zum Anlass für häufig implizite Diskriminierung geworden sind. Zum Beispiel gilt in der dominanten Kultur Deutschlands die Beherrschung der deutschen Sprache als Notwendigkeit. Da diese Sprachkompetenz auch von SchulanfängerInnen erwartet wird, bedeutet das, dass alle Kinder, die ihrer Schulpflicht ohne ausreichende Deutschkenntnisse nachkommen, de facto vom öffentlichen Bildungssystem ausgeschlossen sind. Das Schulsystem reproduziert damit automatisch die „Unterlegenheit“ sprachlicher Minderheiten (Gomolla 1998).<sup>2</sup>

Schließlich entfalten sich kulturelle Dominanzverhältnisse auch dann, wenn die Konfliktparteien in einen weitgehend übereinstimmenden kulturellen Konsens eingebunden sind.<sup>3</sup> Zum Beispiel wird jüdischen Deutschen, oder Deutschen mit afrikanischen oder asiatischen

<sup>2</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. Langenfeld (2001) hat unlängst gezeigt, dass eine Schulpflicht ohne Sprachförderung verfassungsrechtlich nicht haltbar ist.

<sup>3</sup> Aus der kulturellen Dominanz können sich allerdings sekundär „abweichende“ Sub(!)kulturen entwickeln.

Vorfahren kulturelles Anderssein zugeschrieben, obwohl sie in Deutschland sozialisiert wurden und die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen (Mecheril/Teo 1994). Wenn diese Zuschreibungen allgemein geteilt und institutionell gestützt werden, können sie „interkulturelle Konflikte“ erzeugen, obwohl es sich genau genommen um Konflikte über rassistische symbolische Machtasymmetrien (vgl. Weiß 2001) handelt. Im empirischen Teil des Artikels wird neben einem Konflikt, bei dem sich die Differenz- und Machtdimension vermischen, auch ein Konflikt untersucht, in dem allein die machtförmige Zuschreibung im Rahmen einer dominanten Kultur eine „interkulturelle“ Konfliktdynamik auslöst.

## 2. Die Auswirkungen von schwer erkennbaren Machtasymmetrien auf Konflikte

Wie wirkt sich die Vorherrschaft einer dominanten Kultur über marginale Gruppen, die als „kulturell abweichend“ angesehen werden, auf konkrete Konfliktverläufe aus? Die Fachliteratur über interpersonale Konflikt(-bearbeitung) konzentriert sich auf die Essenzialisierung kultureller Unterschiede (Cohen 1997; Sunoo 1990) oder die Bedeutung der oben diskutierten einfacheren Machtkonzepte, insbesondere auf die Ausübung von direktem Zwang oder Einfluss.<sup>4</sup> Gadlin streicht zwar heraus, dass ein kulturelles Dominanzverhältnis für die Konfliktbearbeitung problematischer sei 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 Relevanz für Konfliktverläufe gewinnen kann.

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 Verhalten durch objektive Strukturen determiniert wird.<sup>5</sup> Aber situationsangemessene Handlungen treten gehäuft auf. Symbolische Machtverhältnisse beeinflussen die

<sup>4</sup> 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).

<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.

*Tendenz* des Handelns dadurch, dass sie den Optionsraum der Akteure verändern.

Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn in einer dominanten Kultur Einigkeit darüber besteht, dass es „Rassen“ gibt und wie diese gedacht werden sollten. 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. Ursprünglich war sie durchaus umstritten, setzte sich aber u. a. deshalb durch, 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 auch durch die schwarze Bürgerrechtsbewegung akzeptiert und bestätigt wurde: „Schwarze“, die wie Weiße lebten, galten als un-solidarisch. 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 als kulturell verschieden geltenden Gruppen zugleich stabilisiert und verschleiert, ist sie für das Verständnis von Konfliktverläufen zentral, deren Problematik gemeinhin auf interkulturelle Unterschiede reduziert wird. Im folgenden soll an zwei empirischen Beispielen nachvollziehbar werden, wie symbolische Macht Konflikte jenseits von interkulturellen Missverständnissen beeinflusst.

## 3. Die Erzeugung von Perspektivunterschieden durch Machtasymmetrien

Die bisherigen Überlegungen sollten zeigen, wie sich Formen von kultureller Dominanz denken lassen, die für Dominante wie Dominierte selbstverständlich sind und die dennoch deren Handeln strukturieren. Um die These zu belegen, dass interkulturelle Konflikte in erster Linie

durch Machtasymmetrien brisant werden, sollte man jedoch auch empirisch zeigen können, dass und v. a. wie Machtasymmetrien für interkulturelle Konfliktverläufe bedeutsam werden.

Ich entnehme die folgenden Zitate einer Analyse von Gruppendiskussionen und Rollenspielen, die ich mit fünf antirassistischen Realgruppen im Zeitraum vom Juni 1996 bis Februar 1998 durchgeführt habe und deren Design und Ergebnisse andernorts ausführlicher dargestellt werden (Weiß 2001). Dass die TeilnehmerInnen seit Jahren im Kampf gegen Rassismus engagiert sind, ist für die hier verfolgte Fragestellung bedeutsam. Wenn ihr Handeln dennoch durch Machtasymmetrien beeinflusst wird, kann das als ein Anhaltspunkt dafür gelten, dass Konfliktverläufe auch gegen den Willen der Akteure durch eine „Kultur des Rassismus“ strukturiert werden.

Auf der Grundlage einer qualitativen Studie können natürlich keine repräsentativen Aussagen darüber gemacht werden, in welchem Ausmaß Machtasymmetrien interkulturelle Konflikte beeinflussen. Es ist jedoch möglich, zu zeigen, dass und wie dies der Fall ist. Außerdem wurden ähnliche Phänomene von anderen AutorInnen für andere Konfliktsituationen beschrieben und interpretiert.<sup>6</sup> Im Vergleich zu den in der Literatur häufig anzutreffenden Erfahrungsberichten oder Fallstudien ist der Ablauf der Interaktion hier jedoch durch Transkripte genau dokumentiert. Das erlaubt eine substanziellere Analyse der Interaktionsdynamiken in diesen Konflikten.

Da die Gruppen überwiegend aus Mehrheitsangehörigen bestehen, tauchen interkulturelle Konflikte in den Gruppendiskussionen vor allem in der Retrospektive auf: Mehrfach werden Geschichten über ungerechtfertigte Rassismuskorrekturen erzählt, die man mit Stehr als moderne Sagen bezeichnen könnte. Es handelt sich um weit verbreitete Erzählungen, in denen die „praktisch bedeutsamen Moralfragen des Alltags“ (Stehr 1998, 12) artikuliert und bearbeitet werden. Inge erzählt z. B. über den Konflikt mit ihrem nicht deutschen Partner:

<sup>6</sup> Gadlins (1994) Untersuchungen von 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 erhellendste und extremste Variation dieses Problems angesehen werden: In diesem Fall waren weder ethnische noch Klassenunterschiede ausschlaggebend. 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.

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 spät abends 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.

An diesen Geschichten ist auffällig, dass die Erzählenden sich auch nach Jahren noch keinen Reim auf das Geschehen machen können. Inge erklärt überzeugend, dass sie so gehandelt hat, wie normalerweise zu erwarten. Dennoch kommt es – und das ist die Komplikation aller Geschichten – zu Rassismuskorrekturen, die weder Inge noch Elli nachvollziehen können. 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.

Bei einem solchen Rückblick ist nur schwer nachzuvollziehen, wie der Konflikt zwischen Inge und ihrem Partner tatsächlich verlaufen ist. In einer antirassistischen Gruppe war jedoch ein Konflikt direkt zu beobachten, der der oben zitierten Erzählung strukturell entsprach. In diesem Konflikt schließen sich die Angehörigen der kulturell dominanten Gruppe zu einer Normengemeinschaft zusammen, die gegenüber einer Minderheitenangehörigen „richtiges Verhalten“ durchsetzen wollen. Interessanterweise lässt sich dieser Konflikt vollständig dem dritten Idealtyp „interkultureller“ Konflikte zuordnen, d. h. im Unterschied zu Inges Erzählung waren die Konfliktparteien hier am gleichen nationalkulturellen Konsens beteiligt, und lediglich dadurch, dass eine Konfliktpartei als Schwarze und „Ausländerin“ wahrgenommen wurde, hinsichtlich ihrer Machtposition innerhalb dieser dominanten Kultur ungleich gestellt. Damit wird dieser Konflikt zugleich zum Testfall dafür, dass kulturell vermittelte Machtasymmetrien Konflikte auch dann beeinflussen, wenn die Einbindung in unterschiedliche kulturelle Konsensgemeinschaften keine Rolle spielen kann.

Der Konflikt zwischen der Mehrheitsdeutschen Anne und der Schwarzen Deutschen Dorothea erscheint auf den ersten Blick maßlos übertrieben. Die Gruppe hatte sich zu Beginn des Reflexionstages darauf geeinigt, dass das Gesagte vertraulich behandelt werden sollte. 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 Nachfrage ist leicht ersichtlich: Sie hatte am Vormittag einen Konflikt mit Dorothea, weil sie Dorothea wegen ihrer Hautfarbe als „Ausländerin“ bezeichnet hatte, von dieser widerlegt wurde und sich dadurch beschämt fühlte. Da sie mehrfach von ihrer Angst vor (öffentlichen) Angriffen bei der Auseinandersetzung mit Rassismus erzählt hatte, ist ihr Schutzbedürfnis verständlich.

Trotzdem wird ihre Frage von Dorothea nicht beantwortet. Diese weigert sich zu sagen, ob sie bei der Klärung der Grundregeln anwesend war oder nicht. Noch erstaunlicher ist, dass die gesamte Gruppe vergeblich versucht, Dorothea zu einer Antwort auf die Frage zu bringen, obwohl alle die Antwort wussten.

In der Retrospektive auf diesen Konflikt würde Anne vermutlich eine Erzählung vortragen, die der von Inge ähnelt. Wie Inge verhält sich Anne in der eigenen Wahrnehmung völlig „normal“. Sie hat ein nach-

vollziehbares 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.

Dabei fällt zunächst auf, dass Annes Frage an Dorothea Anlass zu Missverständnissen gibt: „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 spricht sie sie direkt an. 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 Klärung der Sachfrage, 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 Entwicklung ist auch deshalb auffällig, weil die gruppenspezifischen Hierarchien sonst genau anders herum verliefen: Dorothea wird von der Gruppe gemocht und hat eine Leitungsrolle inne, während Anne neu war und politisch zum „anderen Flügel“ gehörte.

Dass Anne und die ausnahmsweise hinter ihr stehende Gruppe sich nicht in eine Perspektive hineinversetzen können, 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 ist, 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, „hypothetisiert“ zu werden – eine Wortneuschöpfung, 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 Position innehatte, plötzlich gegen sie wendet.

#### **4. Konfliktpotenziale im machtasymmetrischen interkulturellen Konflikt und ihre strategische Nutzung**

Machtasymmetrien haben in Konflikten eine ähnliche Wirkung wie die Missverständnisse, die durch die Einbindung in unterschiedliche kulturelle Bezugssysteme entstehen können: Sie erzeugen zwei divergierende Perspektiven, die den Konflikt verkomplizieren, weil die Verständigung zwischen ihnen nicht nur vorübergehend sondern dauerhaft misslingt. 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. Im Konflikt zwischen Anne und Dorothea hätte sich die Sachfrage leicht klären lassen und hinsichtlich des Beziehungsproblems würde die Gruppe normalerweise eher Dorotheas Position unterstützen. Die Einbindung in unterschiedliche kulturelle Konsense kann ebenfalls kein relevanter Faktor sein. Richtig entzündet hat sich der Konflikt daran, dass eine, die als Ausländerin wahrgenommen wird, „allgemeine“ Normen verletzt, und das obwohl Dorothea mehrfach und mit gutem Grund darauf hinwies, dass sie die Frage, die sie hätte beantworten sollen, in diesem Kontext nicht verstehen konnte.

Gerade an diesem Konflikt wurde deutlich, dass Perspektivendivergenzen, die durch Machtasymmetrien bedingt sind, durchaus auch dann auftreten, wenn sich die Konfliktparteien in unterschiedlicher

Weise auf den gleichen kulturellen Konsens beziehen (Idealtyp 3). Umgekehrt sind Fälle denkbar, in denen interkulturelle Missverständnisse im engeren Sinne auftreten, ohne dass beide Konfliktparteien in eine machtasymmetrische Kultur des Rassismus eingebunden sind (Idealtyp 1). Trotz dieser empirischen Sonderfälle müssen in einer Modellvorstellung des machtasymmetrischen interkulturellen Konflikts beide Konfliktpotenziale Berücksichtigung finden: die wechselseitigen interkulturellen Missverständnisse und der einseitige Hegemonieanspruch (vgl. Tab. 1, Spalte „Perspektivendivergenz“).

Allerdings bleibt es nicht bei der einfachen Perspektivendivergenz. Sonst könnte man diese wahrscheinlich wie die meisten Missverständnisse leicht überwinden. Haumersen und Liebe (1998) zeigen für das Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“, dass nicht nur die Missverständnisse an sich, sondern auch ihr strategischer Gebrauch konflikteskalierend wirken (vgl. Tab. 1, Spalte „Strategische Instrumentalisierung“). Das Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“ können Akteure 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.

**Tabelle 1:** Der strategische Einsatz von Konfliktpotenzialen im interkulturellen Konflikt

Konfliktpotenziale	Perspektivendi- vergenz	Strategische Instrumentalisierung von Perspektivendivergenz
<b>Kultu- relle Dif- ferenz</b>	Missverständnisse und die Furcht vor Missverständnissen	Stabilisierung von Stereotypen: „Du willst/kannst mich nicht verstehen“
<b>Dominante Gruppe</b>	Übereinstimmung mit den dominanten Normen	Individualisierung des Konfliktes: „Ich verhalte mich wie immer und du bist zu empfindlich.“ „Du verschiebst den Konflikt auf eine illegitime Weise.“
<b>Kultu- relle Do- minanz</b>		Kollektivierung des Konflikts: „Du kannst dich nur so verhalten, weil du Deutsche/Deutscher bist.“ „Mir wird immer unrecht getan, nur weil ich türkisch bin.“
<b>Dominierte Gruppe</b>	Konflikte mit den dominanten Normen	

Auch das Konfliktpotenzial „Machtasymmetrie“ ermöglicht spezifische – wiederum asymmetrische – Konfliktstrategien. Diese lassen sich an der Geschichte, die Inge über den Konflikt mit ihrem Partner erzählt, gut benennen. Für Inge als Angehörige der dominanten Gruppe ist es nicht nur schwer, die kollektive Dimension, die der Konflikt mit ihrem Partner möglicherweise hat, zu erkennen. Es ist auch strategisch nahe- liegend, den Konflikt auf seine interindividuelle Dimension zu redu- zieren. Sie betont, dass sie von jedem Partner Rücksichtnahme erwar- ten würde, dass sie also alle unabhängig von ihrer Herkunft gleich be- handelt. Dass ihr Partner ihr Modell von Partnerschaft als hegemoniale 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 är- gerliches Ausweichmanöver kritisieren. Dass der Partner ihr implizit

vorwirft, sie wirke an seiner kulturellen Unterdrückung durch die deut- sche Gesellschaft mit, schlägt dann dem Fass den Boden aus, und ist ein weiterer Beweis dafür, dass er sich ihren legitimen Anforderungen mit fadenscheinigen Argumenten entzieht.

Da sich meine Untersuchung auf Angehörige der dominanten Grup- pe bezieht, erlaubt sie keine definitiven Aussagen über das strategische Handeln der dominierten Konfliktparteien. In der Literatur wird jedoch beschrieben, dass Dominierte sich in ihren Konfliktstrategien als chro- nische Opfer darstellen und empfinden können (Gadlin 1994, 41). Dominierte, die sich strategisch verhalten, werden vermutlich die kol- lektive Seite des Konflikts betonen und die interindividuellen Streit- fragen ignorieren. Inges Erzählung zufolge reduziert ihr Partner den Konflikt tatsächlich auf das in ihm enthaltene assimilatorische Mo- ment. 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 äh- nlich an Inges Anliegen vorbei wie sie an den seinen.

Wie beim Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“ lässt sich auch hier nicht leicht entscheiden, wann die Perspektivendivergenz 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. Wenn die Dominierten ihre strukturell schwächere Position in Dominanzverhältnissen – also ihr zentrales Anliegen – the- matisieren wollen, müssen sie sich auf kollektive Identitätszuschreibun- gen beziehen. Damit sind sie diejenigen, die aus Sicht der Dominanten die Ebene „wechseln“, die den Konflikt ethnisieren und eskalierend wirken (Haumersen/Liebe 1998, 152). Just das wird ihnen von der dominanten Partei vorgeworfen, die ihre Position am besten dadurch verteidigen kann, dass sie den 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 Konfliktaustra- gung.

### 5. Langzeitfolge Konflikteskalation

Was kann aus einer solchen mikrosozialen Analyse für machtasymme- trische 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 erscheinen die Strategien ethnischer Minderheiten in den Theorien über ethnischen Konflikt meist als irrational und partikular, während die dominanten Gruppen sich als rationale, moderne Akteure darstellen, die sich universellen Werten verpflichtet fühlen.<sup>7</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 nur ihr Verhalten universellen Normen entspricht, an deren Maßstab gemessen dominierte Gruppen notwendig defizitär erscheinen. Das ist ihre Strategie, um symbolische Macht durchzusetzen, die Unterdrückung der Dominierten fortzusetzen und deren Anliegen zu ignorieren.<sup>8</sup>

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

Eine dieser Langzeitfolgen ist die Verstärkung konflikteskalierender Diskurse. Inges Erzählung spiegelt nicht nur ihre Erfahrung wieder, sondern sie zieht auch Schlüsse aus dieser Erfahrung: Es war unmöglich, mit ihrem nicht-deutschen Partner zu streiten, da dieser mit seinen Vorwürfen unter die Gürtellinie zielte. Außerdem lässt sich Inge von ihrer Referenzgruppe bestätigen, dass Rassismusbewertungen 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.

<sup>7</sup> Wilmsen und McAllister fassen das prägnant zusammen: "Furthermore, dominant groups are never ethnicities; they are in control" (Wilmsen/McAllister 1996, 4).

<sup>8</sup> Dass Konfliktstrategien dominanter und dominierter Akteure diese Tendenzen aufweisen, macht nicht jegliche Debatte über politische Normen und insbesondere die Kontroverse zwischen Universalismen und Relativismen hinfällig. Ich will aber dafür sensibilisieren, dass auch universalistische Argumentationen partikularen Interessen dienen können (Mahrad 1994).

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 vermeiden, Angehörige von dominierten Gruppen abzuwerten. Andererseits 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, wurde in einem Fall als rassistisch wahrgenommen und angegriffen und führte so zu erneuter Tabuisierung (Weiß 2001, 290). Die antirassistisch Engagierten gerieten in einen Teufelskreis zwischen Konfliktvermeidung und -eskalation.

Solange die Dynamik machtasymmetrischer Konflikte unverstanden bleibt, wirken sie in der Tendenz stabilisierend auf symbolische Machthierarchien. Indem die antirassistisch engagierten Dominanten 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.

## 6. Empfehlungen für die konstruktive Konfliktbearbeitung

Das Konfliktpotenzial „Kulturelle Differenz“ stellt für Dritte Parteien, die Konfliktverläufe konstruktiv beeinflussen wollen, keine wirklich neuartige Herausforderung dar. Zwar kann die Verständigung erschwert sein, wenn die Konfliktparteien sich auf unterschiedliche kulturelle Bezugssysteme beziehen. Im Prinzip ist die Unfähigkeit, sich in die andere Seite hineinzuversetzen, 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 Perspektivendifferenzen 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 die Dritte Partei dauerhaft schwer bleibt, 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 die Symmetrie der gängigen Konfliktbearbeitungsmethoden. So haben Rouhana und Korper (1996) für Workshops, die die Verständigung zwischen jüdischen und arabischen Staatsbürgern fördern sollten, gezeigt, dass diese trotz ausgewogener Verfahrensweisen die dominante Gruppe bevorzugten. 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 ihrer Diskriminierung durch die dominante Kultur und ihre Institutionen auseinander zu setzen. Ihnen geht es um strukturelle Veränderungen, die nicht Gegenstand der Workshops waren.

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 kaum 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 entstehe, deren Ergebnisse „im wirklichen Leben“ keinen Bestand hätten. Machtasymmetrien können also weder durch symmetrische Verfahren aufgefangen noch durch die Stärkung der strukturell schwächeren Partei entschärft werden.

Man kann jedoch Rahmenbedingungen schaffen, die die konstruktive Konfliktbearbeitung erleichtern. So sollten sich Dritte Parteien der hier dargestellten Problematik zumindest bewusst sein und dieses Bewusstsein auch für die Konfliktparteien erkennbar werden lassen. Zum

Beispiel kann man die Grundregeln des Verfahrens nicht einfach voraussetzen, sondern muss sie zur Disposition stellen. *Die Auseinandersetzung über unterschiedliche Werte sollte im Verfahren erlaubt und in es integriert sein* (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 Dritte Parteien leben können. Sie können den Prozess der Konfliktbearbeitung aber dadurch fördern, dass sie beide Parteien auf die Aspekte des Konfliktes aufmerksam macht, die diese tendenziell ignorieren.

Wenn die dominierte Partei zum Beispiel dazu neigen sollte, sich ausschließlich als Opfer wahrzunehmen, kann dies als konstruktiver Beitrag zur Konfliktbearbeitung aufgegriffen werden. So macht sie die kollektiven Aspekte des Konfliktes sichtbar, bringt also eine relevante Streitfrage auf den Tisch. 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 hegemoniale Bestrebungen zu begrenzen, ohne sie in die Defensive zu drängen. Steht z. B. ein Rassismusbewusstsein im Raum, so sollte dieser nicht dazu führen, dass sich die dominante Partei nun schuldig oder zurückgesetzt fühlt. Vielmehr sollte sie ermuntert werden, den Konflikt weiterzuführen und für die eigenen Interessen einzustehen. Allerdings wird die MediatorIn darauf achten müssen, dass es der strukturell dominanten Partei nicht gelingt, ihre eigenen Normen als allgemeine Selbstverständlichkeit vorzusetzen. Ihre Anliegen sollten als legi-

time, 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.

Dennoch wird auch die professionellste Drittparteiintervention oftmals nicht in der Lage sein, interkulturelle Konflikte durch mikrosoziale Kommunikation 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. Dabei 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, das Gegenüber zu unterdrücken, diskutieren, weiterentwickeln und/oder durchsetzen kann.

## Literatur

- Abu-Nimer, Mohammed (1999): Dialogue, Conflict Resolution, and Change. Arab-Jewish Encounters in Israel. New York: State University of New York Press.
- Anderson, Benedict (1988): Die Erfindung der Nation. Zur Karriere eines erfolgreichen Konzepts. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Avruch, Kevin (1991): Introduction. Culture and Conflict Resolution, in: Kevin Avruch/Peter W. Black/Joseph A. Scimecca (Eds.): Conflict Resolution. Cross-cultural perspectives. New York/Westport/London: Greenwood.
- Avruch, Kevin (1998): Culture and Conflict Resolution. Washington: United States Institute of Peace Press.
- Bourdieu, Pierre (1991): Language and Symbolic Power. Cambridge: Polity.
- Bourdieu, Pierre (1992): Sozialer Raum und Symbolische Macht. Rede und Antwort. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 135–154.
- Bourdieu, Pierre (1994): Structures, Habitus, Power: Basis for a Theory of Symbolic Power, in: Nicholas B. Dirks/Geoff Eley/Sherry B. Ortner (Eds.): Culture/Power/ History. Princeton, NJ: Princeton University Press, pp. 155–199.

- Bourdieu, Pierre (1997a): Die männliche Herrschaft, in: Irene Döllinger/Beate Kraus (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 153–217.
- Bourdieu, Pierre (1997b): Männliche Herrschaft revisited. Feministische Studien, 15, S. 88–99.
- Brislin, Richard W. (1981): Cross-cultural Encounters. Face-to-face Interaction. Boston: Allyn and Bacon.
- 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/Scotson, John L. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Gadlin, Howard (1994): Conflict Resolution, Cultural Differences and the Culture of Racism. Negotiation Journal, 10, pp. 33–47.
- Galtung, Johan (1988): Transarmament and the Cold War: Peace Research and the Peace Movement. Oslo: International Peace Research Institute.
- Gomolla, Mechthild (1998): Mechanismen institutionalisierter Diskriminierung in Bildungsorganisationen, in: Hans-Peter Waldhoff/Dursun Tan/Elcin Kürsat-Ahlers (Hrsg.): Brücken zwischen Zivilisationen. Frankfurt a. M.: IKO, S. 153–174.
- Haumersen, Petra/Liebe, Frank (1999): Multikulti: Konflikte konstruktiv. Mediation in der interkulturellen Arbeit. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.
- Haumersen, Petra/Liebe, Frank (1998): Interkulturelle Mediation. Empirisch-analytische Annäherung an die Bedeutung von kulturellen Unterschieden (Werkstattpapier), in: Lothar Breidenstein/Doron Kiesel/Jörg Walther (Hrsg.): Migration, Konflikt und Mediation. Zum interkulturellen Diskurs in der Jugendarbeit. Frankfurt a. M.: Haag und Herchen, S. 135–156.
- Hirschman, Albert O. (1994): Wie viel Gemeinsinn braucht die liberale Gesellschaft? Leviathan, 22, S. 293–304.
- Hopmann, Terrence P. (1996): The Negotiation Process and the Resolution of International Conflicts. Columbia, SC: University of South Carolina Press.
- Jahoda, Gustav (1996): Ansichten über die Psychologie und die „Kultur“, in: Alexander Thomas (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen u. a.: Hogrefe, S. 33–42.
- Kokemohr, Rainer/Koller, Hans-Christoph (Hrsg.) (1996): „Jeder Deutsche kann das verstehen.“ Probleme im interkulturellen Arbeitsgespräch. Weinheim: DSV.
- Langenfeld, Christine (2001): Integration und kulturelle Identität zugewanderter Minderheiten. Eine Untersuchung am Beispiel des allgemeinbildenden Schulwesens in der Bundesrepublik Deutschland. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Mahrad, Ahmad (1994): Zur Glaubwürdigkeit des euro-atlantischen Universalitätsanspruches der Menschenrechte in der Dritten Welt, in: Jutta Koch/Regine Mehl (Hrsg.): Politik der Einmischung: Zwischen Konfliktprävention und Krisenintervention. Baden-Baden: Nomos, S. 164–179.
- Mecheril, Paul/Teo, Thomas (1994): Andere Deutsche. Zur Lebenssituation von Menschen multiethnischer und multikultureller Herkunft. Berlin: Dietz.
- Molm, Linda D. (1997): Coercive Power in Social Exchange. Cambridge: Cambridge University Press.
- Molm, Linda D./Hedley, Mark (1992): Gender, Power, and Social Exchange, in: Cecilia L. Ridgeway (Ed.): Gender, Interaction and Equality. New York: Springer, pp. 1–28.

- Regehr, Cheryl (1994): The Use of Empowerment in Child Custody Mediation. *A Feminist Critique. Mediation Quarterly*, 11, pp. 361–371.
- Rouhana, Nadim N./Korper, Susan H. (1996): Dealing with the Dilemmas Posed by Power Asymmetry in Intergroup Conflict. *Negotiation Journal*, 12, pp. 353–366.
- Rubenstein, Richard E. (1999): Conflict Resolution and the Structural Sources of Conflict, in: Ho Won Jeong (Hrsg.): *Conflict Resolution; Dynamics, Process and Structure*. Aldershot: Ashgate Publishing, pp. 173–195.
- Rubin, Jeffrey Z./Zartman, I. William (1995): Asymmetrical Negotiations: Some Survey Results that may Surprise. *Negotiation Journal*, 11, pp. 349–363.
- Stehr, Johannes (1998): *Sagenhafter Alltag. Über die private Aneignung herrschender Moral*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Sunoo, Jan Jung-Min (1990): Some Guidelines for Mediators of Intercultural Disputes. *Negotiation Journal*, 6, pp. 383–389.
- Taylor, Charles (1994): *Multiculturalism. Examining the Politics of Recognition*. Princeton: Princeton University Press.
- Thomas, Alexander (Hrsg.) (1994): *Psychologie und multikulturelle Gesellschaft*. Göttingen. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie.
- Thomas, Alexander (Hrsg.) (1996): *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen/Bern/Toronto/Seattle: Hogrefe.
- 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./McAllister, Patrick (1996): *The Politics of Difference; Ethnic Premises in a World of Power*. Chicago: University of Chicago Press.
- Wimmer, Andreas (1996). Kultur. Zur Reformulierung eines sozialanthropologischen Grundbegriffs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48, S. 401–425.

#### **Die Autorin:**

Dr. Anja Weiß, Universität der Bundeswehr München, Sozialwissenschaftliche Fakultät, SFB 536 „Reflexive Modernisierung“, D-85577 Neubiberg, anja.weiss@gmx.de.

**Journal für Konflikt- und Gewaltforschung (JKG), 3. Jg., Heft 2/2001**

**Journal of Conflict and Violence Research, Vol. 3, 2/2001**

*Herausgeber:*

Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld (Vorstand: Günter Albrecht, Otto Bäckes, Heiner Bielefeldt, Oliver Claves, Rainer Dollase, Wilhelm Heitmeyer, Jürgen Mansel, Kurt Salentin)

*Wissenschaftlicher Beirat:*

Jens Dangschat (Wien); Manuel Eisner (Zürich); Hartmut Esser (Mannheim); Friedrich Heckmann (Bamberg); Hans-Gerd Jaschke (Berlin); Wolfgang Kühnel (Berlin); Alf Lüdtke (Erfurt/Göttingen); Amélie Mummendey (Jena); Gertrud Nunner-Winkler (München); Karl F. Schumann (Bremen); Helmut Thome (Halle); Michael Vester (Hannover); Peter Waldmann (Augsburg)

*Redaktion:*

Heiner Bielefeldt; Wilhelm Heitmeyer; Peter Imbusch; Kurt Salentin; Johannes Vossen (verantwortlich); Stefanie Würtz

*Koordination und Gestaltung:*

Johannes Vossen

*Cover:*

Doris Voss, Audiovisuelles Zentrum der Universität Bielefeld

*Gesamtherstellung:*

Druckerei Hans Gieselmann, Bielefeld

*Aboverwaltung/Rechnungswesen:*

Sabine Passon, Tel.: 0521/106-3165

*Anschrift der Redaktion:*

Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld, Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld, Tel.: 0521/106-3163/3165; Fax: 0521/106-6415, E-Mail: [ikg@uni-bielefeld.de](mailto:ikg@uni-bielefeld.de)

*Erscheinungsweise:*

Zweimal jährlich (15. April und 15. Oktober)

*Bezugsbedingungen:*

Jahresabonnement ab 1.1.2002: Euro 20 (ermäßigt für Studierende und Erwerbslose: €Euro 15); Einzelhefte ab 1.1.2002: €Euro 12,50 (ermäßigt Euro 7,50). Schriftliche Bestellungen bitte an die Redaktionsanschrift oder an den Buchhandel (ISSN 1438-9444).

Das „Journal für Konflikt- und Gewaltforschung“ wird für folgende Referateorgane ausgewertet: SOLIS, Sociological Abstracts, Social Services Abstracts, Worldwide Political Science Abstracts und Linguistics and Language Behavior Abstracts.

**Themenschwerpunkt: Gewalt und Frauen**

*Russell P. Dobash/R. Emerson Dobash*

Violence Against Women: A Review of Recent Anglo-American Research 5

*Carol Hagemann-White*

Gewalt gegen Frauen: ein Überblick deutschsprachiger Forschung 23

*Kirsten Bruhns/Svendy Wittmann*

„Wir sind doch keine Schwacheier“ - Mädchen in gewaltbereiten Jugendgruppen 45

*Monika Schröttle*

Staatliche Politik und Gewalt gegen Frauen. Soziopolitische Einflußfaktoren, Intervention und Prävention 64

**Aufsätze**

*Anja Weiß*

Was macht interkulturelle Konflikte aus? Kulturelle Differenzen, ethnische Identitäten und die Frage der Macht 87

**Summaries**

111

**Rezensionen:**

Benjamin Barber: Demokratie im Würgegriff. Kapitalismus und Fundamentalismus - eine unheilige Allianz, Frankfurt/M. 1999 (Heiner Bielefeldt) 114

Hubert Beste: Morphologie der Macht. Urbane "Sicherheit" und die Kommerzialisierung sozialer Kontrolle, Opladen 2000 (Detlef Nogala) 116

Mirjam von Felten: „...aber das ist noch lange nicht Gewalt“. Empirische Studie zur Gewalt bei Jugendlichen, Opladen 2000 (Joachim Brüß) 118

Ruud Koopmans/Paul Statham: Challenging Immigration and Ethnic Relations Politics: Comparative European Perspectives, Oxford 2000 (Joachim Brüß)	120
Peter Kühne/Harald Rüßler (Hrsg.): Die Lebensverhältnisse der Flüchtlinge in Deutschland, Frankfurt/New York 2000 (Kurt Salentin)	125
Mechthild Schäfer/Dieter Frey (Hrsg.): Aggression und Gewalt unter Kindern und Jugendlichen, Göttingen 1999 (Stefanie Würtz)	128
Georg Stauth: Islamische Kultur und Moderne Gesellschaft. Gesammelte Aufsätze zur Soziologie des Islams, Bielefeld 2000 (Levent Tezcan)	136
 <u>Sammelrezension „Stadt &amp; Gewalt“ (Hubert Beste)</u>	
Rafael Behr: Cop Culture - Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei, Opladen 2000	
Peter Bremer: Ausgrenzungsprozesse und die Spaltung der Städte. Zur Lebenssituation von Migranten, Opladen 2000	
Hartmut Häußermann/Andreas Kapphan: Von der geteilten zur gespaltenen Stadt? Sozialräumlicher Wandel in Berlin seit 1990, Opladen 2000	140