



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Revolution in der Kommunikation?

Eine kultur- und sozialanthropologische Untersuchung der
Gewaltfreien Kommunikation nach Rosenberg,

Verfasserin

Katharina Schuller

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, September 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 307

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Kultur- und Sozialanthropologie

Betreuerin:

Dr. Martina I. Steiner

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	7
2. Die Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg.....	8
2.1 Marshall B. Rosenberg.....	8
2.2 Zum Konzept der Gewaltfreiheit.....	9
2.3 Einfluss von Rogers Theorie der Personenzentrierung.....	13
2.4 Abriss der Gewaltfreien Kommunikation	14
2.4.1 Beobachtungen.....	14
2.4.2 Gefühle.....	14
2.4.3 Bedürfnisse.....	15
2.4.4 Bitten.....	16
2.5 Anwendungsgebiete der Gewaltfreien Kommunikation.....	16
3. Auswirkungen des Kulturverständnisses.....	17
3.1 Skizze verschiedener Verständnisse von Kultur	18
3.2 Sechs inadäquate Ideen.....	20
3.3 Erste Feststellungen zur GFK	21
4. Kommunikationstheoretische Hintergründe.....	23
4.1 Zwischen objektivistischen und subjektivistischen Theorien.....	23
4.2 Hintergründe zwischenmenschlicher Kommunikation.....	24
4.3 Sprachbarrieren: Ursachen für Empfangsfehler / Missverständnisse.	28
5. Von inter- zu transkulturell?	30
5.1 Problematik des Kulturbegriffs im Feld der Interkulturellen Kommunikation.....	31
5.2 Problematik in der Ursachenzuschreibung in Konflikten.....	33
6. Die Gewaltfreie Kommunikation als “prescriptive approach“?.....	37
6.1 Vorstellung der Modelle: „prescriptive“ versus „elicitive“.....	39
6.2 Ein Mittelweg zwischen „prescriptive“ und „elicitive“ nach Lederach. .	41
6.3 Die GFK als „prescriptive approach“?.....	44
7. Die Erprobung der Gewaltfreien Kommunikation	45
7.1 Rollenspielerorientierte Forschung.....	45

7.2 Annäherung an eine ideale Sprechsituation durch das Theater?.....	47
7.3 Vorbereitung der Treffen.....	49
7.4 Persönliche Erfahrungen im Feld.....	51
7.5 Die Datenanalyse.....	52
7.6 Der Ablauf der Treffen.....	53
8. Ergebnisse des praktischen Teils.....	57
8.1 Begriffsdiskussionen.....	57
8.1.1 Konflikt.....	57
8.1.2 Kultur.....	60
8.1.3 Höflichkeit/Unhöflichkeit.....	62
8.2 Konfliktbeispiel 1.....	63
8.3 Konfliktbeispiel 2.....	71
8.4 Reflexionen zur GFK.....	75
8.4.1 Allgemein erschwerende Faktoren in der Konfliktlösung.....	76
8.4.2 Allgemeine und spezifische Zweifel an der GFK.....	77
8.4.3 Einflussfaktoren, um die GFK anzuwenden.....	80
9. Conclusio.....	82
10. Bibliografie.....	84
10.1 Literatur.....	84
10.2 Internetquellen.....	89
10.3 Audiodateien.....	89
10.4 Transkripte.....	90
11. Anhang.....	91
11.1 Abstract in deutscher Sprache.....	91
11.2 Abstract in englischer Sprache.....	93
11.3 Curriculum Vitae.....	95

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wahrnehmung von Konflikten

Abbildung 2: Wahrnehmung des Kulturbegriffs

Abbildung 3: Reflexionen zur Anwendung der GFK

Abkürzungsverzeichnis

GFK = Gewaltfreie Kommunikation

T1/2/3.... = Teilnehmerin 1/2/3...

„Hätten wir das Wort, hätten wir Sprache, wir bräuchten die Waffen nicht.“
Ingeborg Bachmann

1. Einleitung

[U]nderstanding conflict and developing appropriate models of handling it will necessarily be rooted in, and must respect and draw from, the cultural knowledge of a people (Lederach 1995: 10).

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall B. Rosenberg ist eine Methode, die weltweit Anwendung findet, um Konflikten jeglicher Art vorzubeugen und bereits bestehende zu lösen. In der vorliegenden Diplomarbeit wird der Frage nachgegangen, welche Rolle dem Thema Kultur in der internationalen Anwendung der GFK zukommt und warum die zitierte Forderung Lederachs von Bedeutung ist. Das Ziel der Arbeit ist es, einen konstruktiv-kritischen Beitrag für die Anwendung der GFK zu liefern. Die Auseinandersetzung mit der GFK erfolgt sowohl auf einer theoretischen als auch auf einer praktischen Ebene.

In ersterer wird, nach einem Abriss der GFK, deren Anwendungsgebieten und zentralen Einflüssen, einerseits die Problematik eines überholten Kulturbegriffs dargestellt, dessen Auswirkungen sich sowohl im Feld der interkulturellen Kommunikation als auch im Bereich der Friedensarbeit finden. Da es sich bei der GFK um eine spezifische Art zu sprechen handelt, sind Anmerkungen über einige kommunikationstheoretische Hintergründe unerlässlich. Andererseits wird untersucht, was eine völlige Ausklammerung des Themas Kultur in der internationalen Friedensarbeit bedeutet. Dazu werden zwei nach J.P. Lederach „extreme“ Modelle – *prescriptive* und *elictive* – vorgestellt und die Hypothese aufgestellt, dass die Anwendung der GFK zu sehr in Richtung des ersten Modells tendiert.

Ausgehend von diesen Überlegungen wurden im praktischen Teil zum einen die Vorschläge Lederachs aufgegriffen und zum anderen erfolgte eine Erprobung der GFK mit Hilfe des Forumtheaters nach Augusto Boal. Diese Art der rollenspielerorientierten Forschung mag ungewöhnlich erscheinen, lässt sich jedoch damit begründen, dass die Anwendung eines Modells zur Konfliktprävention und Bearbeitung nicht bloß auf einer

theoretischen Ebene sinnvoll ist und auch schwerlich in der „Realität“, also einem natürlichen Umfeld, erforscht werden kann. Mit Hilfe einer Gruppe von sieben in Wien lebenden Studentinnen aus Österreich, Deutschland, Mali, Gabun und der Türkei wurden selbst erfahrene Konflikte in mehreren Treffen zu Theaterstücken entwickelt. Zuerst wurden persönliche Konfliktlösungsstrategien gezeigt und diskutiert und in einem nächsten Schritt die GFK erklärt, angewandt und hinterfragt.

2. Die Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg

Die Gewaltfreie Kommunikation, auch *language of the heart* bzw. auf Deutsch *Giraffensprache* genannt, wurde 1963 in den USA von dem Psychologen Marshall B. Rosenberg entwickelt.

Es handelt sich bei der Gewaltfreien Kommunikation um eine Art der Kommunikation, die besonders in Konfliktsituationen helfen kann, diese zu bewältigen oder ihnen vorzubeugen. Deshalb lässt sie sich auch in die Friedens- und Konfliktforschung einordnen. In der GFK wird ein bewusster Umgang mit Sprache und bestimmten Ausdrücken gefördert, der gewohnheitsmäßige und automatische Antworten ersetzt (vgl. Rosenberg 2009: 22).

2.1 Marshall B. Rosenberg

Marshall B. Rosenberg wurde 1934 in Canton, Ohio geboren. Er wuchs in Detroit, Michigan auf, wo er, unter anderem aufgrund seiner jüdischen Herkunft, schon früh mit Gewalt konfrontiert wurde. Infolge dieser persönlichen Erfahrungen stellte sich Rosenberg zwei grundlegende Fragen:

Was geschieht genau, wenn wir die Verbindung zu unserer einfühlsamen Natur verlieren und uns schließlich gewalttätig und ausbeuterisch verhalten [und] was macht es manchen Menschen möglich, selbst unter den schwierigsten Bedingungen mit ihrem einfühlsamen Wesen in Kontakt zu bleiben? (Rosenberg 2009: 21)

Aus diesem Interesse heraus und unter anderem inspiriert durch Carl R. Rogers und Mahatma Gandhi entwickelte Rosenberg 1963 die Gewaltfreie

Kommunikation. Im Jahr 1961 promovierte er an der Universität in Wisconsin zum Doktor der Psychologie und studierte daneben vergleichende Religionswissenschaft. 1984 gründete Rosenberg das *Center for Nonviolent Communication* (CNVC), das sich zu einer internationalen gemeinnützigen Organisation entwickelte (vgl. Rosenberg 2009: 221).

2.2 Zum Konzept der Gewaltfreiheit

Eine erste Frage, die sich in der Auseinandersetzung mit der Gewaltfreien Kommunikation stellt, ist jene nach der Bedeutung des Begriffs *gewaltfrei*. Auf was genau bezieht sich Rosenberg mit diesem Ausdruck? Er beantwortet die Frage wie folgt: „Ich nenne diese Methode Gewaltfreie Kommunikation und benutze den Begriff *Gewaltfreiheit* im Sinne von Gandhi: Er meint damit unser einführendes Wesen, das sich wieder entfaltet, wenn die Gewalt in unseren Herzen nachläßt¹“ (Rosenberg 2009: 22). Lediglich an Hand dieser Aussage fällt es schwer, festzustellen, inwieweit Rosenberg Gandhis Konzept der Gewaltfreiheit, *Ahimsa*², übernimmt. Nach Gandhi wird es zwar nie möglich sein, völlig gewaltfrei zu denken, zu sprechen und zu handeln, jedoch besteht das Ziel im Prozess dahin (vgl. Gandhi 2007: 36). Viele Gedanken von Gandhis Friedensvorstellungen finden sich auch bei Rosenberg wieder. Beiden ist die Grundannahme gemein, dass Gewaltfreiheit das Grundgesetz menschlichen Seins ist. So schreibt Gandhi „If love or non-violence be not the law of our being, the whole of my argument falls to pieces“ (Gandhi 2007: 37) und bezeichnet Gewaltfreiheit als *supreme law* (ebd.: 37) oder *law of life* (ebd: 38). Rosenberg meint über die Intention der GFK: „The intent is to remind us about what we already know - about how we humans were meant to relate to one another - and to assist us in living in a way that concretely manifests this knowledge“ (Rosenberg 2005: 3). Eine andere Parallele, die sich aus diesem Menschenverständnis ableitet,

¹ Im Original: „I call this approach Nonviolent Communication, using the term nonviolence as Gandhi used it—to refer to our natural state of compassion when violence has subsided from the heart“ (Rosenberg 2005: 2).

² „*Ahimsa* means literally not-hurting, non-violence“ (Gandhi 1959: 18; in Fußnote).

lässt sich herausstellen. Rosenberg schreibt: „Der erste Schritt zum vollständigen Artikulieren unseres Ärgers besteht darin, die andere Person von jeglicher Verantwortung für diesen Ärger zu trennen“ (Rosenberg 2009: 163). Bei Gandhi findet sich dieser Gedanke in ähnlicher Weise:

Man and his deed are two distinct things. Whereas a good deed should call forth approbation and a wicked deed disapprobation, the doer of the deed, whether good or wicked, always deserves respect or pity as the case may be. 'Hate the sin and not the sinner' is a precept which, though easy enough to understand, is rarely practised, and that is why the poison of hatred spreads in the world (Gandhi 1959: 203).

In diesem Sinne bekämpfte Gandhi zwar den britischen Imperialismus, weigerte sich jedoch, die Briten als Feinde zu sehen und sie zu attackieren (vgl. Ambler 1990: 200). Sowohl bei Gandhi als auch bei Rosenberg wird durch diese Vorstellung die Generierung von menschlichen Feindbildern und damit ebenfalls eine gegenseitige Projektion³ verhindert.

Eine weitere Gemeinsamkeit bildet die Spiritualität, die sich in Gandhis und in Rosenbergs Werk findet. Für Gandhi ist die Gewaltfreiheit die Basis für die Suche nach der Wahrheit (vgl. Gandhi 1959: 203) und damit zu Gott: “I claim to be a passionate seeker after truth, which is but another name for God“ (Gandhi 2007: 39). Rosenberg seinerseits sieht spirituelle Klarheit als Grundsatz, um die GFK anzuwenden. Spirituelle Klarheit bedeutet bei ihm sich bewusst zu sein, wie man sich mit anderen Menschen „verbinden“ will: “We have to be highly conscious how we want to connect with human beings“ (Rosenberg 1993: 33). Er schreibt außerdem:

I think it is important that people see that spirituality is at the base of Nonviolent Communication [...]. It's really a spiritual practice that I am trying to show as a way of life. Even though we don't make a point of mentioning this, people get seduced by the practice [...]. They begin to see that it's more than a communication process and realize it's really an attempt to manifest our spirituality (Rosenberg 2004: 2).

³ In dem in vielen Konflikten angetroffenen psychologischen Prozess der gegenseitigen Projektion, kommt es zu einer Polarisierung, in der die andere Seite als „diametraler Gegensatz“ mit allen schlechten Eigenschaften besetzt wird, während die eigene Seite bloß mit positiven wahrgenommen wird (vgl. Ambler: 202f).

Interessanterweise findet sich bei Rosenberg auch die Verbindung zur Wahrheit. Er meint durch die GFK, die er wie bereits erwähnt auch Giraffensprache nennt, die Wahrheit hören zu können:

Now as soon as I put on these ears [Anmerkung: er spricht hier von den Giraffenohren] a miracle takes place. Rejection vanishes from the earth. I never hear a 'no'. I never hear a 'don't want.' Judgments vanish from the earth. Criticism vanishes from the earth. Then all I hear is the truth (Rosenberg 1993: 5).

Jedoch geht Gandhi in seiner Friedenstheorie noch einen Schritt weiter als Rosenberg. Wenn Diskussionen und Argumentationen nicht mehr weiterführen, sieht Gandhi die nächste Ebene in direkten Aktionen wie Nicht-Kooperation oder zivilem Ungehorsam (vgl. Ambler 1990: 200). "The first principle of non-violent action is that of non-cooperation with everything humiliating" (Gandhi 2007: 42). Rosenberg spricht nicht von direkten Aktionen, die zu setzen sind, wenn die GFK nicht mehr funktioniert. Die Lösung scheint vielmehr in der wiederholenden Anwendung der GFK zu liegen.

In dieser Arbeit interessiert insbesondere die Anwendung der GFK in Konflikten. Der Umgang mit Konflikten hängt zum Teil von dem Verständnis und der Wahrnehmung desselben ab (vgl. Ambler 1990: 199). Auf mögliche Konfliktdefinitionen, Typologisierungen und deren Auswirkungen wird später noch eingegangen. Bei Rosenberg selbst findet sich keine Konfliktdefinition. Es lässt sich lediglich aufgrund der Anwendung der GFK in Konflikten auf allen Ebenen vermuten, dass Konflikte grundsätzlich als „lösbar“ angesehen werden (vgl. Rosenberg 2005: 12). Eine Ausnahme bilden jene Konflikte in denen die GFK allein nicht mehr ausreicht und die Anwendung „beschützender Macht“ notwendig ist. Rosenberg trifft eine Unterscheidung in „beschützende“ und „bestrafende“ Macht. Während erstere zum Ziel hat „Verletzung oder Ungerechtigkeit zu verhindern“, sollen Menschen durch bestrafende Macht „leiden“ (vgl. Rosenberg 2009: 181). Ist ein Dialog nicht mehr möglich, kann „beschützende“ Macht unter bestimmten Umständen eingesetzt werden:

Dann kann sich die Ausübung von Macht als notwendig erweisen, um Leben zu schützen oder auch für die Rechte Einzelner einzutreten. Es kann zum Beispiel vorkommen, daß [!] eine Seite nicht bereit ist zu kommunizieren oder daß [!] wegen einer drohenden Gefahr für ein Gespräch keine Zeit mehr ist. In solchen Situationen kann es sinnvoll sein, Macht auszuüben (Rosenberg 2009: 181).

Es soll noch erwähnt werden welches Konfliktverständnis der Gewaltfreiheit nach Gandhi zugrunde liegt. Dies ist von Interesse, da sich auch hier eine Brücke zu Rosenberg schlagen lässt. Denn weder die Gewaltfreiheit nach Gandhi noch die GFK nach Rosenberg werden zum „Gewinn“ eingesetzt. In der Gewaltfreiheit nach Gandhi, werden Konflikte als zum Teil in Illusionen verwurzelt verstanden: “This is not to say that conflicts are illusory, but that they are insitigated and maintained by illusions, among other things“ (Ambler 1990: 199). Die Konflikte mit denen Gandhi arbeitete müssen in ihrem Kontext verstanden werden. So bezog er sich auf Südafrika bzw. Indien, denen in beiden Fällen eine „falsche“ Annahme zugrunde lag, nämlich, dass ein Teil der Menschheit mehr wert sei als ein anderer. Der Kampf gegen Unterdrückung war deshalb ein Kampf gegen diese falsche Annahme – eine Illusion (vgl. ebd.: 199). Diese Ansicht bedeutet nach Rex Ambler nicht, dass Gandhi nicht auch die Möglichkeit sah, dass sich hinter den Illusionen Machtspiele und Eigennutzen verbargen. Auch dies seien Illusionen, da die „falsche“ Annahme dahinter stecke nach der jeder Mensch sich selbst der Nächste sei. In Wahrheit jedoch seien nach Gandhi alle Menschen miteinander verbunden (vgl. ebd: 199f). Diese Grundannahme menschlicher Verbundenheit findet sich, wie bereits dargestellt, auch bei Rosenberg. Der zugeschriebene Sinn der GFK liegt daher nicht darin in Machtsituationen eine bessere Verhandlungsstrategie zu bieten, sondern die menschliche Verbundenheit herzustellen:

I have since identified a specific approach to communicating - speaking and listening - that leads us to give from the heart, connecting us with ourselves and with each other in a way that allows our natural compassion to flourish. I call this approach Nonviolent Communication (Rosenberg 2005: 2).

2.3 Einfluss von Rogers Theorie der Personenzentrierung

Einen großen Einfluss auf die GFK übte Carl R. Rogers (1902-1987) mit seiner Theorie der Personenzentrierung aus, weshalb hier kurz auf diese eingegangen wird.

In dem zu Rogers Zeiten üblichen *direktiven Beratungsansatz*, der sich auch noch heutzutage findet, werden in der Therapie die PatientInnen von TherapeutInnen analysiert und eine Diagnose erstellt auf welcher die Behandlung erfolgt (vgl. Klappenbach 2006: 71). Der/die „Beratende“ übernimmt in dieser Konstellation die Verantwortung für die Lösung der Probleme der PatientInnen. In dem konkreten Gespräch sind es somit die Beratenden, die die Leitung des Gesprächs inne haben. Dies zeigt sich zum Beispiel darin, dass die Probleme über die gesprochen wird von den Beratenden und nicht von den PatientInnen ausgewählt werden (vgl. Rogers 2007: 108ff). Rogers vertritt die Ansicht, dass dies eine Überlegenheit des Beraters bzw. der Beraterin impliziert, „da davon ausgegangen wird, daß [!] letzterer [Anmerkung: der/die PatientIn] außerstande ist, die volle Verantwortung für das Auswählen des eigenen Ziels zu übernehmen“ (ebd: 119). Deshalb modifizierte Rogers das Modell, indem er die PatientInnen zu KlientInnen machte und nicht das Problem, sondern die KlientInnen in den Mittelpunkt der Betrachtung stellte. Die KlientInnen werden in diesem Modell „als eigenständige, selbstverantwortliche, mündige und entwicklungsfähige Person[en]“ (Klappenbach 2006: 71) betrachtet. Dieses Konzept erhielt den Namen „Personenzentrierung“⁴. Dieser, in Abgrenzung zum direktiven, „nicht-direktive Standpunkt legt großen Wert auf das Recht jedes Individuums, psychisch unabhängig zu bleiben und seine psychische Integrität zu erhalten“ (Rogers 2007: 119). Damit wird den KlientInnen die Möglichkeit zur Selbstheilung zugestanden. Die Aufgabe der TherapeutInnen setzt sich in der Personenzentrierung aus drei zentralen Punkten zusammen:

⁴ Hier ist anzumerken, dass Rogers das Konzept der Personenzentrierung ursprünglich, in Abgrenzung zum direktiven Ansatz, „non-direktive“, dann im Jahr 1951 „klientenzentrierte Therapie“ und schließlich 1961 „Personenzentrierung“ nannte (vgl. Klappenbach 2006: 240).

[E]in empathisches (einfühlsames) Verstehen des Ratsuchenden von dessen Bezugspunkt aus (so wie er die Dinge wahrnimmt), die Wertschätzung des Klienten als Person und das Bemühen um uneingeschränkte Akzeptanz ihm gegenüber sowie die Authentizität (Echtheit) (Klappenbach 2006: 72).

Diese drei Faktoren, insbesondere die Empathie, spielen in der gewaltfreien Kommunikation nach Rosenberg eine entscheidende Rolle.

2.4 Abriss der Gewaltfreien Kommunikation

Rosenberg nennt vier Komponenten, welche die GFK ausmachen: Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Bitten. Diese vier Bestandteile werden in der GFK im Kommunikationsverlauf einerseits ausgedrückt, andererseits aber auch empathisch bei dem/der KommunikationspartnerIn herausgehört. Dies geschieht nicht unbedingt durch Worte, sondern kann auch nonverbal vonstatten gehen. Um die GFK „richtig“ anzuwenden, reicht es laut Rosenberg nicht aus, Sätze und deren Gebrauch auswendig zu lernen, vielmehr ist das dahinter steckende Bewusstsein und die innere Einstellung ausschlaggebend (vgl. Rosenberg 2009: 25ff). Die vier Bestandteile sollen nun kurz dargestellt werden.

2.4.1 Beobachtungen

Der erste Schritt der GFK besteht darin, zu beobachten, ohne Wertungen vorzunehmen. Eine Situation soll nur beschrieben, jedoch kein Urteil getroffen werden (vgl. Rosenberg 2009: 25). Nicht die völlig objektive Beobachtung ist dabei das Ziel, sondern die Trennung zwischen Beobachtung und Bewertung, wobei eine Bewertung erst auf der Grundlage der Beobachtung *„konkret bezogen auf die Zeit und den Handlungszusammenhang“* ausgedrückt wird (ebd.: 45). Um Beobachtungen von Bewertungen zu trennen, gibt Rosenberg eine Reihe von Beispielen⁵, um die Unterscheidung klar zu machen.

2.4.2 Gefühle

Im zweiten Schritt der GFK werden Gefühle ausgedrückt, die durch die Beobachtung entstanden sind (vgl. Rosenberg 2009: 25). Rosenberg

⁵ vgl. dazu Rosenberg 2009: 50 der deutschen Fassung bzw. Rosenberg 2005: 30f der Originalausgabe in Englisch.

kritisiert, dass Gefühle oft nicht als wichtig angesehen werden und schlägt deshalb vor, den Gefühlswortschatz zu erweitern. Er nimmt eine klare Trennung zwischen „Nicht“-Gefühlen und Gefühlen vor. Unter „Nicht“-Gefühle fallen „Wörter sowie Aussagen, die Gedanken, Einschätzungen und Interpretationen wiedergeben“ (ebd.: 65). Ein „Nicht“-Gefühl wäre beispielsweise die Aussage „Ich fühle mich, als wäre ich mit einer Wand verheiratet“ (ebd.: 58). Solch eine Ausdrucksweise führt laut Rosenberg aller Wahrscheinlichkeit dazu, dass das Gesagte vom Gegenüber als Kritik aufgefasst oder zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung wird. Rosenberg nennt nicht nur Wörter und Phrasen, die zu einer lebensentfremdenden Kommunikation beitragen⁶, sondern schlägt auch eine Reihe von Wörtern vor, mit denen der Gefühlswortschatz⁷ erweitert werden kann (vgl. ebd.: 60ff).

2.4.3 Bedürfnisse

Hinter jedem Gefühl steckt nach Rosenberg ein Bedürfnis. Im dritten Schritt der GFK werden deshalb die Bedürfnisse hinter den Gefühlen ausgesprochen (vgl. Rosenberg 2009: 25). Rosenberg nennt in diesem Zusammenhang vier Reaktionsmöglichkeiten auf eine negative Äußerung: Erstens sich selbst die Schuld zu geben, zweitens dem/der Anderen die Schuld zu geben, drittens die eigenen Gefühle und Bedürfnisse wahrzunehmen, und viertens die Gefühle und Bedürfnisse des/der Anderen wahrzunehmen (ebd.: 69f). Die zwei letzten Möglichkeiten sind für die GFK von Bedeutung, während die ersten zwei dazu führen, die Verantwortung für die eigenen Gefühle auf eine andere Person abzuschieben. Ein Beispiel ist der Umgang mit Kindern, bei dem die Übernahme der Verantwortung für die Gefühle von Seiten der Eltern nach Rosenberg lediglich dazu führt, dass die Kinder ihr Verhalten ändern, um Schuldgefühle zu vermeiden, wie in der Aussage „Mama und Papa sind ganz traurig, wenn du schlechte Noten in der Schule bekommst“

⁶ vgl. dazu Rosenberg 2009: 60-62 der deutschen Fassung bzw. Rosenberg 2005: 41-43 der Originalausgabe in Englisch.

⁷ vgl. dazu Rosenberg 2009: 62-64 der deutschen Fassung bzw. Rosenberg 2005: 43-46 der Originalausgabe in Englisch.

(Rosenberg 2009: 71). Auch in diesem Schritt beschreibt Rosenberg sehr genau, welche expliziten Begriffe Gewaltfreie Kommunikation verhindern, bzw. ermöglichen⁸.

2.4.4 Bitten

Der letzte Punkt der GFK besteht darin eine konkrete positive Bitte an das Gegenüber zu formulieren (vgl. Rosenberg 2009: 25). Um sicher zu gehen, dass das Gegenüber die Bitte auch richtig aufgefasst hat, kann es hilfreich sein, den/die GesprächspartnerIn um eine Wiedergabe des Gesagten zu bitten. Die Bitte um Wiedergabe kann jedoch unter Umständen als Kritik verstanden werden, weshalb es wichtig ist, darauf entsprechend zu reagieren. Dies könnte folgendermaßen aussehen: „Ich danke dir, daß [!] du mir gesagt hast, was du gehört hast. Ich merke jetzt, daß [!] ich mich nicht so verständlich ausgedrückt habe, wie ich es gerne getan hätte, also laß [!] es mich noch mal versuchen“ (Rosenberg 2009: 96). Wenn eine Bitte formuliert wird, ist es weiters von Bedeutung, welche Antwort erwartet wird und welches Ziel man vor Augen hat. Rosenberg sieht eine Voraussetzung für die Anwendung der GFK darin, „daß [!] wir uns über die jeweilige Art der ehrlichen Auskunft, die wir bekommen möchten, im Klaren sind und daß [!] wir die entsprechende Bitte um Offenheit sprachlich konkret formulieren“ (ebd.: 97). Besonders in Gruppen kann das Fehlen dieser konkreten Bitte oft zu unproduktiven Diskussionen führen. (vgl. ebd.: 98). Schließlich ist es für Rosenberg ausschlaggebend, die Bitte nicht mit einer Forderung zu verwechseln. Eine Änderung des Verhaltens bei dem Gegenüber soll nur dann erfolgen, wenn dieser es auch freiwillig macht und nicht weil er/sie Angst vor einer Bestrafung hat oder sich beschuldigt fühlt (vgl. ebd.: 99ff).

2.5 Anwendungsgebiete der Gewaltfreien Kommunikation

Grundsätzlich kann die GFK laut Rosenberg in Auseinandersetzungen und Konflikten aller Art (vgl. Rosenberg 2005: 12), sowie im Umgang mit allen Menschen eingesetzt werden, gleichgültig, ob sie die GFK kennen

⁸ vgl. dazu Rosenberg 2009: 72 der deutschen Fassung bzw. Rosenberg 2005: 52 der Originalausgabe in Englisch.

oder die Absicht haben, auf diese Art zu kommunizieren (vgl. Rosenberg 2009: 24).

Wenn wir selbst mit den Prinzipien der GFK im Einklang bleiben – einzig und allein um einführend zu geben und zu nehmen – und alles tun, was wir können, um anderen zu vermitteln, daß [!] dies unser einziges Motiv ist, dann werden sie mit uns in den Prozess hineingehen, und wir sind am Ende in der Lage, einfühlsam miteinander zu kommunizieren (Rosenberg 2009: 24).

Anfangs setzte Rosenberg die GFK in Schulprojekten und öffentlichen Institutionen ein. 1984 gründete er das *Center for Nonviolent Communication* (CNVC), das sich zu einer internationalen gemeinnützigen Organisation entwickelte (vgl. Rosenberg 2009: 221). Mittlerweile hat das CNVC über 200 zertifizierte Trainer, die sowohl national als auch global tätig sind. Laut der Homepage des *Center for Nonviolent Communication* wird die GFK bereits in 65 Ländern weltweit angewandt (vgl. Url1). Rosenberg selbst ist ebenfalls international tätig:

Rosenberg spends more than 250 days each year traveling the globe, teaching Nonviolent Communication (NVC) in hundreds of local communities, at national conferences, and in some of the most impoverished, war-torn states of the world (Rosenberg 2005: 222).

Durch die Gründung des CNVC werden unzählige Trainings zur Konfliktprävention und zur Lösung bereits bestehender Konflikte abgehalten, die ihren Einsatz unter anderem in Schulen, Unternehmen, Gesundheitsinstitutionen, Gefängnissen, Gemeinschaften und Familien finden (vgl. Rosenberg 2009: 219). Außerdem wird die GFK in der Beratung und der Psychotherapie eingesetzt. In diesem Bereich macht sich vor allem der Einfluss Rogers bemerkbar. Rosenberg weigert sich, Diagnosen für Patienten mit psychischen Krankheiten zu erstellen, da dies für ihn zwar in der Normalmedizin, nicht aber in diesem Gebiet Sinn macht (vgl. Rosenberg 2009: 196).

3. Auswirkungen des Kulturverständnisses

Laut Andreas König wird in den verschiedensten wissenschaftlichen Disziplinen mit unterschiedlichen Kulturbegriffen gearbeitet was in weiterer

Folge dazu führt, dass sich nicht nur die Herangehensweise an ihre Gegenstände sondern auch die entworfenen Handlungsanleitungen in der wissenschaftlichen und beruflichen Praxis unterscheiden (vgl. König 2004: 15). Dies trifft gleichermaßen auf die internationale Friedensarbeit und somit auch auf die Anwendung der GFK nach Rosenberg zu. Kevin Avruch, Professor für Anthropologie und *Conflict Resolution*, macht in seinem Buch *Culture and conflict resolution* darauf aufmerksam, dass der Begriff Kultur in vielen Friedenstheorien bzw. auch in der internationalen Friedensarbeit entweder völlig ausgeblendet oder in überholter Weise verwendet wird und plädiert dafür, diese Situation zu ändern (Avruch 2006). In diesem Kapitel wird deshalb zunächst in einem kurzen Abriss auf verschiedene Verwendungen des Kulturbegriffs eingegangen. Danach werden sechs von Avruch ausgemachte „inadäquate Ideen“ von Kultur (Avruch 2006: 12-16) vorgestellt. Schließlich wird Rosenbergs Verwendung des Kulturbegriffs und deren Auswirkungen auf die Anwendung der GFK skizziert.

3.1 Skizze verschiedener Verständnisse von Kultur

Im alltäglichen Diskurs herrscht oft Unklarheit und Verwirrung rund um den Begriff Kultur. Es kursieren verschiedenste Interpretationen, von denen viele wissenschaftlich längst überholt sind. Da die Verwendung unterschiedlicher Kulturbegriffe meist mit politischen und ideologischen Programmen einhergeht (vgl. Avruch 2006: 7), erscheint es besonders im Kontext der Friedensarbeit als notwendig, sich mit diesem umstrittenen Terminus auseinanderzusetzen.

Während Kultur sich in der Antike und Renaissance noch auf den Intellekt eines Individuums bezog, verweist es seit der Aufklärung auf Eigenschaften eines Kollektivs (vgl. Reckwitz 2008: 66). Avruch nennt drei verschiedene Verwendungen von Kultur⁹, die im 19. und 20. Jahrhundert aufkamen und noch immer in Umlauf sind.

⁹ Zu einer detaillierteren Darstellung der Entwicklung des Kulturbegriffs in der euroamerikanischen Anthropologie vgl. Gingrich 1999, bzw. zu einer allgemein gehaltenen Unterteilung in den Sozialtheorien vgl. Reckwitz 2008: 64-90.

“First (...) culture referred to special intellectual or artistic endeavors or products, what today we might call 'high culture' as opposed to 'popular culture’“ (Avruch 2006: 6). In diesem Verständnis besitzt nur ein Teil einer sozialen Gruppe Kultur. Diese Annahme verleitet nach Avruch zu Einteilungen nach sozialem Status, wie beispielsweise in jene von Elite und Masse, Zentrum und Peripherie, Norden und Süden oder Osten und Westen (vgl. Avruch 2006: 7f).

Dem zweiten evolutionistischen Verständnis, vertreten u.a. von L.H. Morgan, E.B. Tylor¹⁰ oder J. Frazer, war die Grundidee gemeinsam, dass sich die Menschheit zu zunehmend komplexeren Lebensformen (vgl. Gingrich 1999: 85), nach Morgan von der Wildheit über die Barbarei bis zur Zivilisation, entwickle (vgl. Avruch 2006: 6). Dieses Verständnis stieß bereits am Ende des 19. Jahrhunderts auf seine Grenzen. Innerhalb der Kultur- und Sozialanthropologie war die These durch empirische Feldforschungen, die nicht mit den Evolutionsentwürfen übereinstimmten, nicht mehr haltbar (vgl. Gingrich 1999: 85).

Als drittes Kulturverständnis nennt Avruch den von Franz Boas ausgehenden Kulturrelativismus (vgl. Avruch 2006: 7). Vor allem ein Strang, der sich in der zweiten Generation der Boasschüler aus dem Kulturrelativismus heraus entwickelte, die sogenannte *culture and personality school*, hatte, zwar nicht im akademischen und universitären, jedoch im populären Diskurs enormen Einfluss. In diesem „harten“ Kulturrelativismus wurde propagiert, dass Kultur „ein integrales, kohärentes, relativ unveränderliches Ganzes [sei], das nur von den Angehörigen dieser Kultur, aber kaum von Außenstehenden verstanden werden könne“ (Gingrich 1999: 87). Wie Gingrich schreibt, hat die Anthropologie bis heute mit diesem Verständnis zu kämpfen, obwohl „ein Konzept von Kultur als homogener Ganzheit, die über wenige Schlüsselsymbole integriert ist und nur für ihre Angehörigen Sinn macht,

¹⁰ Tylors viel zitierte Kulturdefinition war lange Zeit für die Kultur- und Sozialanthropologie prägend, weshalb sie hier angeführt werden soll: “CULTURE or Civilization, taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society” (Tylor 1913: 1).

(...) seit fast einem halben Jahrhundert wissenschaftlich völlig überholt“ (Gingrich 1999: 87) ist.

3.2 Sechs inadäquate Ideen

[A] conception of culture is inadequate (a) if it fails to reflect the 'thickness', or complexity, of the phenomenological world it seeks to represent, that is, if it oversimplifies; or (b) if it is connected, overtly or covertly, to a political or ideological agenda (Avruch 2006: 12).

Insbesondere von Punkt (a), der zu starken Vereinfachung des Kulturbegriffs, ausgehend, macht Avruch sechs inadäquate Ideen aus, die sich zwar seiner Ansicht nach heutzutage kaum mehr in der Anthropologie, jedoch in anderen Feldern, wie in dem der Friedensarbeit finden (vgl. Avruch 2006: 11f).

Die erste inadäquate Auffassung ist, Kultur als homogen und somit frei von inneren Widersprüchen wahrzunehmen (vgl. Avruch 2006: 14). Typisch für solch eine Überzeugung sind feste Zuschreibungen, die sich beispielsweise an Nationen orientieren wie „Die Österreicher sind so und so“. In Zusammenhang mit diesem steht auch das zweite Verständnis, in dem Kultur als Ding empfunden wird, das geradezu unabhängig von seinen Akteuren heraus agieren kann. Samuel Huntingtons These des *Clash of Cultures* ist laut Avruch eine Folge dieser Annahme (vgl. Avruch 2006: 14). Als dritte inadäquate Idee macht Avruch den Glauben aus, dass sich Kultur auf alle Mitglieder gleich auswirke: “This idea imputes cognitive, affective, and behavioral uniformity to all members of the group“ (Avruch 2006: 14f). Verbunden damit ist die Überzeugung, die vierte inadäquate Idee, dass ein Individuum eine einzige Kultur, festgemacht an Gruppenidentitäten wie Stamm, Ethnie oder Nation, besitzt. In der fünften Annahme wird Kultur mit Brauch¹¹ gleichgesetzt:

Culture here is virtually synonymous with 'tradition', or customary ways of behaving. The important things to know, if you come from outside, are the customary rules for correct behavior. Culture here reduces to a sort of surface-level etiquette (Avruch 2006: 15).

¹¹ Im Original “custom” (Avruch 2006: 15).

In der sechsten inadäquaten Idee wird Kultur als zeitlos verstanden: "We speak here, for example, of 'the Arab mind' as though a unitary cognizing element has come down to us from Muhammed's Mecca" (vgl. Avruch 2006: 16).

Diese sechs Annahmen werden als behindernd im Verständnis sozialer Aktionen, wie in Konflikten und Konfliktresolutionen angesehen. Sie können nach Avruch sogar selbst als Quelle oder Beschleuniger sozialer Konflikte fungieren¹²(vgl. Avruch 2006: 16).

3.3 Erste Feststellungen zur GFK

In der Lektüre Rosenbergs populären Werkes *Nonviolent Communication* (Rosenberg 2005) zeigt sich, dass er zwar immer wieder Begriffe wie *culture* (u.a. Rosenberg 2005: 17, 22, 99), *cultural styles* (Rosenberg 2005: 7), *cultural conditioning* (Rosenberg 2005: 4), *cultural norms* (Rosenberg 2005: 98) oder *cultural learning* (Rosenberg 2005: 171) verwendet, jedoch nicht näher auf den Begriff der Kultur eingeht. Hier werden drei beispielhafte Zitate angeführt. In erstem Zitat spricht Rosenberg von seiner eigenen kulturellen Konditionierung, durch welche seine Aufmerksamkeit in eine „falsche“ Richtung gelenkt wird, in der er nicht bekommen kann, was er will, während die GFK die Aufmerksamkeit wiederum in die „richtige“ Richtung umlenke:

I find that my cultural conditioning leads me to focus attention on places where I am unlikely to get what I want. I developed NVC as a way to train my attention — to shine the light of consciousness — on places that have the potential to yield what I am seeking (Rosenberg 2005: 4).

Das zweite ausgewählte Zitat relativiert Rosenbergs Begriffsaufstellungen (vgl. Kapitel 2.4), indem Rosenberg hier meint, dass sich die GFK an Situationen sowie an persönliche und kulturelle Stile anpasse. Auch wenn Rosenberg die GFK immer wieder als Prozess oder Sprache bezeichnet, seien nicht die Worte selbst die Essenz derselben (vgl. Rosenberg 2005:

¹² Avruch bringt die Beispiele „Rwanda, Burundi, Bosnia, and before them Nazi Germany“ (Avruch 2006: 16), in denen ein inadäquates Kulturverständnis in weiterer Folge Genozide verursachte (vgl. Avruch 2006: 16).

7). Sie basiere nicht auf einer feststehenden Formel, sondern vielmehr auf dem dahinter liegenden Bewusstsein.

When we use this process, we may begin either by expressing ourselves or by empathically receiving these four pieces of information from others. Although we will learn to listen for and verbally express each of these components (...), it is important to keep in mind that NVC does not consist of a set formula, but adapts to various situations as well as personal and cultural styles (Rosenberg 2005: 7f).

Im dritten Zitat wird die GFK als Hilfe präsentiert, um sich der kulturellen Konditionierung bewusst zu werden und diese zu verringern:

By encouraging us to separate observation and evaluation, to acknowledge the thoughts or needs shaping our feelings, and to express our requests in clear action language, NVC heightens our awareness of the cultural conditioning influencing us at any given moment. And drawing this conditioning into the light of consciousness is a key step in breaking its hold on us (Rosenberg 2005: 172).

Aufgrund einer fehlenden Definition ist es schwierig nachzuvollziehen, welches Kulturverständnis Rosenberg zugrunde liegt und ob sich die sechs von Avruch genannten inadäquaten Ideen darin finden oder nicht. Aus dem ersten und dritten Zitat lässt sich allerdings herauslesen, dass Rosenberg Kultur nicht statisch sieht, da er meint, dass sich durch die GFK die Aufmerksamkeit, welche durch kulturelle Konditionierung geprägt ist, umlenken lasse. Somit erscheint Kultur grundsätzlich veränderbar.

An dieser Stelle ist eine grundsätzliche Unterscheidung notwendig. Rosenbergs Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff ist nur als Einflussfaktor von Bedeutung. Das Interesse der vorliegenden Arbeit gilt der Anwendung der GFK in der internationalen Friedensarbeit. Diese zwei Bereiche stehen zwar in Zusammenhang, da sich Rosenbergs Kulturverständnis in großem Maße auf die Anwendung auswirkt, letztlich ist jedoch bloß der praktische Einsatz der GFK ausschlaggebend. Im weiteren Verlauf der Arbeit werden zwei verschiedene Modelle der internationalen Friedensarbeit nach J.P. Lederach, vorgestellt. Es handelt sich um das *prescriptive* und das *elicitive* Modell. Während in ersterem ein fertiges Trainingsmodell global angewendet wird, basiert letzteres auf dem jeweiligen Wissen der TeilnehmerInnen und ist veränderbar. Ausgehend

von den beiden Modellen wird eine Verortung der Anwendung der GFK im internationalen Kontext vorgenommen. Die Schlussfolgerungen, die sich daraus ableiten lassen, führen schließlich zum praktischen Teil der Arbeit über.

Vor diesem Schritt müssen allerdings noch einige Hintergründe erläutert werden. Zuerst ist eine Auseinandersetzung mit kommunikationstheoretischen Hintergründen notwendig, die nicht nur für die Verortung der GFK von Bedeutung ist, sondern auch zu den danach dargestellten Feldern der interkulturellen Kommunikationstheorien und der Konfliktforschung überführt.

4. Kommunikationstheoretische Hintergründe

4.1 Zwischen objektivistischen und subjektivistischen Theorien

Auf einer metatheoretischen Ebene bewegen sich Kommunikationstheorien zwischen zwei Extrempunkten. Auf der einen Seite sind dies die objektivistischen Theorien, die von einer „realen Welt“, welche sich außerhalb des Individuums befindet, ausgehen und nach Verhaltensregeln suchen, die Kommunikation als durch die Situation und Umgebung bestimmt sehen. Auf der anderen Seite stehen die subjektivistischen Theorien, in denen keine „reale Welt“ abgegrenzt vom Individuum angenommen, sondern dem Individuum ein freier Wille zugesprochen wird, durch den es auch frei kommunizieren kann. In diesem Modell ist die individuelle Perspektive der KommunikationspartnerInnen der Untersuchungsgegenstand (vgl. Gudykunst et al. 2005: 4).

In Anlehnung an Gudykunst und Nishida wird auch in dieser Arbeit angenommen, dass keine der beiden Theorien in ihrem Extrem hilfreich ist, sondern beide integriert werden müssen, um Kommunikationsabläufe zu analysieren (vgl. ebd.: 4).

4.2 Hintergründe zwischenmenschlicher Kommunikation

Die Anwendung der GFK findet durch zwischenmenschliche Kommunikation, genauer gesagt durch sprachliche Kommunikation statt. Zu dieser gehört nicht nur eine verbale, sondern auch eine nonverbale Dimension, auf die noch eingegangen wird. Als ersten Schritt werden mit Hilfe Roland Burkarts die Hintergründe sprachlicher Verständigung dargestellt.

Burkart definiert Verständigung allgemein wie folgt: „Verständigung liegt dann vor, wenn der Rezipient eine ihm mitgeteilte Aussage so versteht, wie sie vom Kommunikator gemeint ist“ (Burkart 2002: 78). Um Verständigung im Zusammenhang sprachlicher Kommunikation zu verstehen, bedarf es nach Burkart einer Auseinandersetzung mit einigen Grundzügen der Semiotik (vgl. ebd.: 78). Sprachliche Zeichen können in drei Dimensionen unterteilt werden: Die Semantik, welche die „*Bedeutung* sprachlicher Zeichen und Zeichenfolgen“ (ebd.: 79) untersucht, die Syntax, die die „grammatischen Regeln, nach denen sprachliche Zeichen miteinander verknüpft werden können“, also „die Beziehung der Zeichen untereinander“ (ebd.: 79) analysiert und die Pragmatik, welche die „Beziehung zwischen den Zeichen und ihren Benützern“, also die „Art und Weise des Gebrauchs sprachlicher Zeichen und Zeichenfolgen“ (ebd.: 79) zum Gegenstand hat. Für die vorliegende Arbeit ist insbesondere die dritte Dimension, die der Pragmatik von Bedeutung. Denn nicht nur die gleiche Bedeutungszuschreibung zu einzelnen Wörtern ist für Verständigung notwendig. Durch Worte wird auch etwas getan, wie bereits John Langshaw Austin in seiner Sprechaktttheorie¹³ bemerkte. Auch wenn die geäußerten Worte meist „das entscheidende Ereignis“ sind, spielen ebenso andere Faktoren im Vollzuge der Handlung mit:

Ganz allgemein gesagt, ist es immer nötig, daß [!] die *Umstände*, unter denen die Worte geäußert werden, in bestimmter Hinsicht oder in mehreren Hinsichten *passen*, und es ist häufig nötig, daß [!] der Sprecher oder andere Personen *zusätzlich* gewisse *weitere* Handlungen vollziehen – ob nun

¹³ Eine Auseinandersetzung mit Austins Sprechaktttheorie in Verbindung mit möglichen Ursachen für Missverständnisse im Zusammenhang mit Schulz von Thuns Kommunikationsquadrat wäre hier von Interesse. Aus Zeitgründen konnte diesem Unterfangen im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht mehr nachgegangen werden.

'körperliche' oder 'geistige' Handlungen oder einfach die, gewisse andere Worte zu äußern (Austin 2002: 31).

Dies ist in dem Kontext internationaler Friedensarbeit von Relevanz, da es oft genau der pragmatische Verwendungszweck von Äußerungen ist, der in transkulturellen¹⁴ Begegnungen zu Verwirrungen, Missverständnissen und unter gewissen Umständen zu Konflikten führt. Burkart kommt schließlich zu dem Schluss, dass für sprachliche Verständigung nicht nur Syntax und Semantik, sondern auch der pragmatische Verwendungszweck von Bedeutung sind:

Verständigung zwischen zwei Gesprächspartnern setzt somit nicht nur eine Übereinstimmung von Sprecher und Hörer in bezug auf den semantischen Gehalt sowie die syntaktischen Kombinationsmöglichkeiten sprachlicher Zeichen voraus; Verständigung erfordert auch eine Einigung über den pragmatischen Verwendungssinn der jeweils geäußerten Zeichen bzw. Zeichenkombinationen (Burkart 2002: 81).

Aus verschiedensten Gründen kann Verständigung verhindert werden und zu Nicht- oder Missverständnissen führen. Vor der Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Sprachbarrieren werden einige Aspekte der Theorien Friedemann Schulz von Thuns dargestellt. Dieser war sowohl für Rosenberg als auch insgesamt im Bereich der Kommunikationspsychologie wegweisend.

Um zwischenmenschliche Kommunikation zu verbessern, gibt es nach Schulz von Thun drei Stellen, an denen angesetzt werden kann: am Individuum, an der Art des Miteinanders und an den institutionellen oder gesellschaftlichen Bedingungen. Sein Kommunikationsmodell zielt auf die ersten beiden Punkte ab (Schulz von Thun 2005: 19ff). Zwischenmenschliche Kommunikation geschieht zwischen einem/einer SenderIn und einem/einer EmpfängerIn. Der/die SenderIn, verschlüsselt sein/ihr Anliegen in „meist“ erkennbaren Zeichen – der Nachricht. Der/die Empfänger muss dann die gesendete Nachricht entschlüsseln (vgl. ebd.: 25). Schulz von Thun trifft die Unterscheidung in Nachricht und Botschaft: Nachricht „ist das ganze vielseitige Paket mit seinen sprachlichen und nicht-sprachlichen Anteilen. Eine Nachricht enthält viele Botschaften

¹⁴ Der Begriff *transkulturell* wird in Kapitel 5 noch ausgeführt.

gleichzeitig“ (ebd.: 33). Die Analyseeinheit einer Nachricht ist nicht genau festgelegt, es kann sich sowohl um ein Wort, einen Blick oder auch um eine ganze Rede handeln (vgl. ebd.: 33).

Das Kommunikationsquadrat nach Schulz von Thun zeigt, dass in jeder Nachricht explizit oder implizit vier Botschaften enthalten sind¹⁵.

Die erste Botschaft die in einer Nachricht enthalten ist, ist der Sachaspekt bzw. die Sachinformation. „Immer wenn es 'um die Sache' geht, steht diese Seite im Vordergrund – oder sollte es zumindest“ (Schulz von Thun 2005: 26). Zweitens steckt in einer Nachricht der Selbstoffenbarungsaspekt. Damit bezieht sich Schulz von Thun auf „Ich-Botschaften“, in denen die SenderInnen durch ihre Nachricht etwas von sich selbst mitteilen. Diese Selbstenthüllung kann sowohl gewollt als auch unfreiwillig sein (vgl. ebd.: 26f). Drittens findet sich in dem Kommunikationsquadrat der Beziehungsaspekt. Dieser gliedert sich in sogenannte „Du-Botschaften“, in denen angegeben wird, „was der Sender vom Empfänger hält“, und in sogenannte „Wir-Botschaften“, die ausdrücken „wie der Sender *die Beziehung zwischen sich und dem Empfänger sieht*“ (ebd.: 28). Die EmpfängerInnen müssen mit der Auffassung über die Beziehung, wie sie die SenderInnen sehen, nicht einverstanden sein. Der Appellaspekt bildet schließlich die vierte Seite des Kommunikationsquadrates. Dieser drückt aus, wozu die SenderInnen die EmpfängerInnen veranlassen möchten. Laut Schulz von Thun wird kaum etwas „'nur so' gesagt – fast alle Nachrichten haben die Funktion, auf den Empfänger *Einfluß* [!] *zu nehmen*“ (ebd.: 29). Dies kann sowohl offen als auch versteckt vonstatten gehen. Sach-, Beziehungs- und Selbstoffenbarungsaspekt können auf den Appellaspekt ausgerichtet und dadurch funktionalisiert sein, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen (vgl. ebd.: 29).

¹⁵ Schulz von Thuns Modell der zwischenmenschlichen Kommunikation ist angeregt von Bühler und Watzlawick, wobei Bühler zwischen 3 Aspekten unterscheidet (Darstellung=Sachinhalt, Ausdruck=Selbstoffenbarung und Appell) und Watzlawick zwischen Inhalts- und Beziehungsaspekt (Inhaltsaspekt=Sachaspekt und Beziehungsaspekt umfasst die Selbstoffenbarung, den Beziehungsaspekt im engeren Sinne und den Appell) (vgl. Schulz von Thun 2005: 30).

Die vier Aspekte sind prinzipiell als gleichrangig anzusehen, auch wenn in der Praxis meistens eine Seite überbetont ist (vgl. Schulz von Thun 2005: 16). Die EmpfängerInnen der Nachricht müssen nicht notwendigerweise dieselbe Botschaft hören, die von den SenderInnen intendiert war. So kann eine Botschaft sowohl verloren gehen als auch in die Aussage hineingehört werden. Dabei hängt viel von den Erwartungen, Befürchtungen und Vorerfahrungen der EmpfängerInnen ab (vgl. ebd.: 61). Die EmpfängerInnen können den SenderInnen auf einer oder mehreren der vier Ebenen zustimmen, ihnen aber gleichzeitig auf den anderen Ebenen widersprechen (vgl. ebd.: 15). Sie haben außerdem die freie Wahl, auf welche der Seiten der Nachricht sie reagieren wollen, was dazu führen kann, dass die EmpfängerInnen auf eine Seite reagieren, welche die SenderInnen gar nicht in den Vordergrund stellen wollten (vgl. ebd.: 45). Oft werden Konflikte deshalb auf einer der vier Ebenen ausgetragen, auf der sie gar nicht vorhanden sind (vgl. ebd.: 49).

Insbesondere bei impliziten Botschaften sind die nonverbalen Nachrichtenanteile von Bedeutung. Wolfgang Frindte zählt zu nonverbaler Kommunikation „Kommunikation durch Blickverhalten (Blickkontakt)“, „durch Gesichtsausdruck (Mimik)“, „durch Körperhaltung und Körperbewegung (Pantomimik)“, „durch Berührung (Taktilität)“, „durch räumliche Distanz zum anderen Kommunikationspartner (Regulierung des sozialen Raums)“, „Kommunikation durch vokale (tönende) nonverbale Zeichen: Stimmqualität, Stimmhöhe, Stimmführung, Lautstärke, Klangfarbe, Artikulation, Sprechgeschwindigkeit (Paralinguistik)“ und „Kommunikation durch Staffage: Kleidung, Statussymbole, Gestaltung des Raumes, in dem kommuniziert wird etc.“ (Frindte 2001: 97). Nonverbale Kommunikationszeichen sind in der Regel unstrukturierter, unbestimmter und unbegrenzter und werden in vielen Fällen weniger gut gesteuert eingesetzt als verbale Kommunikationszeichen (vgl. ebd.: 98f). Sie dienen im allgemeinen dazu, das „dynamische Wechselspiel im kommunikativen Geschehen“ (ebd.: 100) zu regulieren. Nonverbale Kommunikationszeichen können die Redundanz der Kommunikation

erhöhen, die verbale Kommunikation ergänzen, betonen, ersetzen und/oder den Ablauf verbaler Kommunikation steuern und lenken (vgl. ebd.: 102). Außerdem können sie im Widerspruch zu verbaler Kommunikation stehen, worauf auch Schulz von Thun hinweist. Nach Schulz von Thun kommuniziert der Sender immer auf zwei Ebenen: Auf der Mitteilungsebene und auf der Meta-Ebene. „Die Botschaften dieser beiden Ebenen 'qualifizieren' einander, d.h. geben wechselseitig Interpretationshilfen darüber, wie die Botschaft der anderen Ebene gemeint ist“ (Schulz von Thun 2005: 36). Eine Nachricht kann wie erwähnt entweder kongruent sein, das bedeutet, dass die sprachlichen und nicht-sprachlichen Teile in Übereinstimmung miteinander sind, wie zum Beispiel Lächeln bei einer freudigen Botschaft oder inkongruent - Schulz von Thun nennt dies *Doppelbindung* bzw. *double-bind* (ebd.: 38) -, wenn die nicht-sprachlichen Teile mit den sprachlichen nicht übereinstimmen, wie etwa ein trauriges Gesicht bei einer freudigen Botschaft (ebd.: 35). Für die EmpfängerInnen ist es schwierig mit inkongruenten Nachrichten umzugehen, da sie nicht wissen können, auf welche Botschaft zu reagieren ist. Schulz von Thun nennt zwei Gründe, warum die SenderInnen eine inkongruente Nachricht von sich geben würden. Einerseits, weil sie sich nicht festlegen wollen: „Notfalls kann er [der Sender] dementieren und sagen, so habe er das nicht gemeint“ (ebd.: 39). Andererseits kann es zu inkongruenten Nachrichten kommen, wenn sich die Senderinnen nicht über ihre Gefühle und Bedürfnisse im klaren sind (vgl. ebd.: 39). Als dritten Punkt lässt sich ergänzen, dass aufgrund kultureller Unterschiede eine inkongruente Nachricht vermittelt oder wahrgenommen werden kann und es zu einem Missverständnis kommt. Dieser Aspekt wird in Kapitel 5.3 ausführlicher behandelt.

4.3 Sprachbarrieren: Ursachen für Empfangsfehler / Missverständnisse

In der zwischenmenschlichen Kommunikation kommt es, wie erwähnt, häufig zu Sprachbarrieren, die sich entweder in einem Nichtverstehen oder in einem Missverstehen äußern. Die Gründe dafür liegen in einer

Nicht-Übereinstimmung des semantischen Gehalts, der syntaktischen Kombinationsmöglichkeiten oder des pragmatischen Verwendungssinns von SenderInnen und EmpfängerInnen.

Ein Nicht-verstehen kann entweder durch einen unterschiedlichen Zeichenvorrat geschehen, wie beispielsweise wenn in einer Fremd-, Fach- oder Sondersprache kommuniziert wird, oder aber wenn sprachliche Äußerungen als solche gar nicht erkannt werden (vgl. Burkart 2002: 86f).

Missverständnisse können einerseits aus einer semantischen Differenz resultieren, indem Sender und Empfänger unterschiedliche Bedeutungen mit einem Wort verbinden (vgl. ebd.: 87). Burkart spricht in diesem Fall vom Missverstehen sprachlicher Symbole (vgl. ebd.: 108). Die Ursachen dafür können in persönlichen Erfahrungen liegen. Genauso kann aber auch ein Wort bei einer bestimmten Gruppe, wie beispielsweise eine Generation übergreifend, die einen Krieg erlebt hat, eine andere Bedeutung auslösen (vgl. ebd.: 112f). Andererseits kann, trotz gleichem Zeichenvorrat von Sender und Empfänger, eine pragmatische Differenz über den Verwendungszweck zu einer unterschiedlichen Interpretation der Äußerung und damit zu einem Missverständnis führen (vgl. ebd.: 87). Burkart spricht hier vom Missverstehen sprachlicher Handlungen. Die Interpretation sprachlicher Handlungen ist nur in ihrem sozialem Kontext verständlich (vgl. ebd.: 116f).

Sowohl bei Schulz von Thun als auch bei Rosenberg wird die Reaktion der EmpfängerInnen zum größten Teil als deren eigenes Machwerk verstanden. Das heißt, dass die EmpfängerInnen die Verantwortung für ihre Gefühle und Reaktionen haben und nicht den Senderinnen aufbürden sollten. Die Empfängerinnen können andere Botschaften aus der Nachricht heraushören als von den Senderinnen intendiert, wie im vorigen Kapitel dargelegt wurde. Wenn diese Missverständnisse unentdeckt bleiben, können sie in der zukünftigen Beziehung weiterhin störend wirken (vgl. Schulz von Thun 2005: 63) und Konflikte auslösen.

Wie Burkart darlegt besitzt der Mensch die Fähigkeit zur sprachlichen Reflexivität und kann dadurch verbale und non-verbale Äußerungen selbst

zum Thema machen (vgl. Burkart 2002: 104ff). Burkart wie auch Schulz von Thun sehen nun die Lösung, um Missverständnisse aufzulösen genau im Einsatz dieser Fähigkeit, nämlich durch Metakommunikation (vgl. Schulz von Thun 2005: 67 und Burkart 2002: 106f). Schulz von Thun bringt ein Beispiel für solch eine Metakommunikation und deren mögliche Folgen:

'Wenn ich sage, ich bin enttäuscht, dann meine ich damit nicht, du wärst schuld daran. Ich möchte nur sagen, was mit mir im Augenblick los ist.' - nach einer mehrmaligen derartigen Metakommunikation haben es Partner zuweilen geschafft, die geläufige Korrelation zu sprengen (Schulz von Thun 2005: 68).

Die Metakommunikation kann nach Burkart sowohl auf der semantischen als auch auf der pragmatischen Ebene angewandt werden, um Missverständnisse aufzulösen (vgl. Burkart 2002: 106f). In der GFK nach Rosenberg wurde die Metakommunikation in das Modell hineingenommen, in dem die Äußerungen selbst zum Thema gemacht werden.

Im nächsten Kapitel erfolgt, aufbauend auf den vorangegangenen, eine kritische Auseinandersetzung mit interkulturellen Kommunikationstheorien sowie mit der kulturellen Ursachenzuschreibung in Konflikten.

5. Von inter- zu transkulturell?

Die Begriffe Multikulturalität, Interkulturalität und Transkulturalität werden oft synonym verwendet. Nach Wolfgang Welsch besteht jedoch ein grundlegender Unterschied zwischen den drei Bezeichnungen, der wiederum mit dem Kulturverständnis zusammenhängt. Welsch unterscheidet den Kulturbegriff nach den zwei Dimensionen der inhaltlichen Bedeutung und der (geographischen, nationalen oder ethnischen) Extension. Diese beiden Bereiche gilt es auseinanderzuhalten (vgl. Welsch 2010: 39). Insbesondere aufgrund der zweiten, der extensionalen Bedeutung plädiert er für eine „begriffliche Revision“ hin zur Verwendung des Konzepts der „Transkulturalität“ (ebd.: 40).

Multikulturalität und Interkulturalität halten seiner Ansicht nach an dem alten „Kugelmodell“ von Kulturen fest, in welchem diese als starr und

abgeschlossen verstanden werden (vgl. Welsch 2010: 49). Transkulturalität dagegen würde auf die schon immer existierenden Durchdringungen und Verflechtungen von Kulturen hinweisen, die sich besonders in den letzten Jahrzehnten vermehrt haben (vgl. ebd.: 40).

Eine wirklich globale lingua franca hatte die Welt zuvor nicht gekannt und ebenso wenig einen weltweiten Zusammenschluss durch Informations- und Transportwesen. Die kulturellen Durchdringungen sind heute weltweit stärker, als sie je zuvor waren (Welsch 2010: 52).

Der Multikulturalismus sehe nach Welsch „die Partialkulturen innerhalb einer Gesellschaft noch immer wie Kugeln oder Inseln an“, wodurch er „tendenziell Ghettoisierung“ (Welsch 2010: 49) befördere, während das Konzept der Interkulturalität „ebenfalls weiterhin von der alten Kugelvorstellung aus[gehe]“ und in weiterer Folge versuche, „einen interkulturellen Dialog in Gang zu bringen, der zu einem gegenseitigen Verstehen zwischen den im Ansatz als hochgradig verschieden, ja inkommensurabel angesehenen Kulturen führen soll[e]“ (Welsch 2010: 49).

Ob nun weiter der Begriff der interkulturellen Kommunikation oder der interkulturellen Konflikte angebracht ist, sei dahingestellt. Auf jeden Fall stimmt es, dass ein Kulturkonzept, welches noch immer die in Kapitel drei von Avruch genannten inadäquaten Ideen beinhaltet, in diesen Bereichen problematisch ist und Interaktion und Konfliktlösungen eher verhindert als fördert. Die nächsten beiden Unterkapiteln widmen sich deshalb diesem Sachverhalt.

5.1 Problematik des Kulturbegriffs im Feld der Interkulturellen Kommunikation

Im wissenschaftlichen Bereich etablierte sich das Feld der interkulturellen Kommunikation in den 1960igern in den Vereinigten Staaten und in Kanada und anschließend in Europa. Meistens findet es jedoch als Teilbereich anderer geisteswissenschaftlicher Disziplinen Eingang (vgl. Lüsebrink 2004: 7f). Dies trifft auch auf die Kultur- und Sozialanthropologie zu.

Der Begriff der Interkulturellen Kommunikation wurde von dem Kulturanthropologen Edward Hall geprägt (vgl. Moosmüller 2004: 49). Dessen Werke *Silent Language* (Hall 1959), und *The hidden dimension* (Hall 1969), in denen Hall u.a. argumentierte, dass die Wahrnehmung des Menschen von seiner Kultur determiniert sei, aus der er nicht ausbrechen könne, avancierten zu den Standardwerken der Interkulturellen Kommunikation. So schreibt Hall in *The hidden dimension* über sein Buch:

[N]o matter how hard man tries it is impossible for him to divest himself of his own culture, for it has penetrated to the roots of his nervous system and determines how he perceives the world (...). Even when small fragments of culture are elevated to awareness, they are difficult to change (...) *because people cannot act or interact at all in any meaningful way except through the medium of culture* (Hall 1969: 188).

Es verwundert an dieser Stelle nicht, dass Halls Werk u.a. von der bereits erwähnten *culture and personality school* beeinflusst ist¹⁶ (vgl. Moosmüller 2004: 50). Während Halls Kulturkonzept somit prägend für das Feld der interkulturellen Kommunikation wurde, fand es in der akademischen Anthropologie kaum Beachtung (vgl. ebd: 51). Neben Hall wurde außerdem der niederländische Psychologe und Managementwissenschaftler Geert Hofstede mit einer empirischen Studie über IBM-Niederlassungen in fast 50 Ländern im Feld der interkulturellen Kommunikation bekannt. In seiner Untersuchung wurden Kulturen fast ausschließlich an Nationen festgemacht (vgl. Moosmüller 2004: 52). In den Modellen Halls und Hofstedes finden sich somit einige der früher erwähnten „inadäquaten Ideen“ wieder. Nach Moosmüller ist Kultur in deren Konzepten „(a) ursprünglich gegeben und (b) determiniert als unbewusste, 'mentale Programmierung'“ von „Wahrnehmen, Denken und Handeln der Individuen“ (Moosmüller 2004: 52).

Noch immer üben Hall und Hofstede in der interkulturellen Kommunikation großen Einfluss aus, obwohl ihre Theorien zum Teil längst überholt sind. Die Auswirkungen zeigen sich in einem essentialistischen Verständnis des Kulturbegriffs, der den Bereich der interkulturellen

¹⁶ Moosmüller nennt neben der *culture and personality school* noch den linguistischen Relativismus und die Psychoanalyse, die Einfluss auf Halls Werk nahmen (vgl. Moosmüller 2004: 50).

Forschung bis heute prägt und damit einhergehend in einer „deutlichen[n] Dominanz des Forschungsinteresses für die Voraussetzungen interkultureller Kommunikation“ (Lüsebrink 2004: 11) mündet. Dies führte in weiterer Folge zu einer Vernachlässigung der „*Dynamik interkultureller Interaktions- und Transferprozesse*“ (Lüsebrink 2004: 11), welcher erst seit kurzem im Bereich der linguistischen und psychologischen Forschung Aufmerksamkeit zuteil wurde (vgl. ebd.: 11).

Auch im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung fanden Halls und Hofstedes Konzepte Widerhall. Ein Beispiel dafür ist die von Stella Ting-Toomey und John G. Oetzel entwickelte Face-Negotiation Theory (vgl. Oetzel//Ting-Toomey 2002), die teilweise auf Hofstedes Dimensionen basiert. Diese Theorie tendiert stark in Richtung der bereits erwähnten objektivistischen Theorien, wie allein schon das folgende Zitat Ting-Tommeys veranschaulicht: “A well-designed intercultural communication theory provides a system of explanations for why certain cognitions, emotions, and/or behaviors occur in some intercultural encountering situations and under what conditions“. Im nächsten Kapitel wird der Problematik der kulturellen Ursachenzuschreibung in Konflikten nachgegangen, wobei es unumgänglich ist, einige Bemerkungen zu dem Thema Konflikt voranzustellen.

5.2 Problematik in der Ursachenzuschreibung in Konflikten

Der Begriff des Konfliktes wird im Alltag oft von den kleinsten Streitigkeiten bis zu Kriegen synonym verwendet. Friedrich Glasl spricht von einer „bedenklichen Inflation“ des Konfliktbegriffes, da, insbesondere von den neueren Medien, bereits jede kleine Auseinandersetzung „als Konflikt oder schwere Krise“ bezeichnet wird (Glasl 1999: 12). Das Aufgreifen dieser „Konflikte“ in den Medien kann zwar eine wichtige Signal- und Kontrollfunktion inne haben, bei einer Dramatisierung von Problemen wird jedoch oft eine konstruktive Auseinandersetzung mit diesen erschwert. Ein undifferenzierter Konfliktbegriff kann nach Glasl dazu führen, dass unnötig Situationen emotionell aufgeladen werden und es in weiterer Folge unter den Betroffenen zu einem Gefühl der Macht- und Hilflosigkeit kommt und

die Betroffenen schließlich „[e]ntweder resignieren“ oder „in blinder Wut um sich“ schlagen und noch mehr zerstören (ebd.: 12).

In der Fachliteratur finden sich verschiedenste Definitionen von Konflikten. Glasl definiert einen sozialen Konflikt wie folgt:

Sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Akteuren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.), wobei wenigstens ein Akteur Unvereinbarkeiten im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen und/oder Fühlen und/oder Wollen mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge (Glasl 1999: 14f).

Interaktionen, die nicht all die in der Definition genannten Bedingungen gleichermaßen erfüllen, nennt Glasl nicht Konflikt.

Systematisierungsversuche von Konflikttypen kommen aus den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen und unterscheiden sich deshalb auch in ihrer Art. Eine Problematik ergibt sich nach Glasl daraus, eine Typologie zu erstellen, die sowohl den theoretischen Ansprüchen als auch einer praktischen Anwendung genügt. Glasl trifft eine grobe Unterscheidung der bisher angestellten Typologisierungsversuche aufgrund deren Haupt-Gesichtspunkten in „Konflikte nach Streitgegenständen“, „Konflikte nach ihren Erscheinungsformen“ und „Konflikte nach den Eigenschaften der Konfliktparteien“ (vgl. Glasl 1999 47f). Konflikte nach den Eigenschaften der Parteien, wie „Größe, Anzahl oder formale Position“ zu analysieren lässt sich meist schnell und eindeutig feststellen (vgl. ebd.: 58f). Dagegen bringt die Untersuchung der anderen beiden Punkte mehr Schwierigkeiten mit sich. Zu Beginn der Konfliktbehandlung sei es nach Glasl schwierig, Ursachen und Anlässe zu erkennen. Außerdem würde mit dem Eskalationsgrad eines Konfliktes die sachliche immer mehr von der persönlichen Ebene überlagert werden (vgl. ebd.: 56). Eine Analyse nach der Erscheinungsform eines Konfliktes ist deshalb problematisch, da Konflikte generell dazu tendieren, sich auszuweiten. Bei einer Feststellung über die Konfliktarena handle es sich deshalb oft bloß um die eines Durchgangsstadiums und nicht die eines Wesensmerkmals (vgl. ebd.: 64). Und auch wenn die Erscheinungsform herausgestellt würde, könne das kaum helfen, dadurch auf die Ursachen

des Konfliktes zu schließen, da diese in den seltensten Fällen in direktem Zusammenhang stehen (vgl. Glasl 1999: 58).

All dies deutet schon darauf hin, wie schwierig und auch gefährlich - wie in Kapitel drei dargestellt wurde, geht die Verwendung unterschiedlicher Kulturbegriffe schließlich meist mit politischen und ideologischen Programmen einher - es ist, Konflikten kulturelle Ursachen zuzuschreiben. Die Verwendung des Terminus „interkultureller Konflikt“ ist somit nur mit Vorsicht zu gebrauchen. Nach Christine Mattl müssen dabei stets zwei Probleme mitgedacht werden. Erstens kann nie mit Sicherheit festgestellt werden, ob ein Konflikt wirklich aufgrund der unterschiedlichen Kulturen entstanden ist. Mattl spricht von kultureller Ursachenzuschreibung, wenn Konfliktursachen der Kultur bzw. kulturellen Unterschieden zugeschrieben werden, obwohl diese auch „mit den handelnden Personen (intrapersonal und interpersonal), der Situation oder den Strukturen erklärt werden könnten“ (Mattl 2004: 13). Zweitens besteht die Gefahr, wenn kulturelle Differenzen benannt werden, diese damit als statisch, unveränderbar und sicher erscheinen zu lassen (vgl. Peyron 2004: 147). Dies kann im schlimmsten Fall zu einer Ethnisierung von Konflikten führen und die anderen Ursachen und Auslöser verschleiern (vgl. ebd.: 147). Sowohl kulturelle Unterschiede als auch die Differenzierung in Geschlechter, Klassen oder generationale Unterschiede sind immer situations- und kontextabhängig und niemals statisch. Andererseits ist es laut Consolata Peyron jedoch ebenso problematisch, kulturelle Unterschiede völlig zu verneinen und auszublenden (vgl. ebd.: 149).

Konflikte werden fälschlicherweise oft allein aus dem Grund der Teilnahme zweier Parteien aus unterschiedlichen Kulturen als interkulturell bezeichnet. Tatsächlich kann jedoch erst im Verlauf der Bearbeitung und der Analyse des Konflikts darauf geschlossen werden, ob es sich um einen interkulturellen handelt (vgl. Peyron 2004: 149). In Anlehnung an Glasls Konfliktdefinition definiert Mattl interkulturelle interpersonale Konflikte als:

Konflikte im Sinne einer Interaktion zwischen Personen, die verschiedene kulturelle Systeme repräsentieren, wobei wenigstens eine Person

Unvereinbarkeiten im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen und/oder Fühlen und/oder Wollen, mit der anderen Person in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch die andere Person erfolgt und Kultur eine Rolle spielt (Mattl 2004: 12).

Kulturelle Unterschiede können zwar zu Konflikten führen, sie können aber auch eine Bereicherung und erwünscht sein. Daher ist der Umgang mit diesen Unterschieden der ausschlaggebende Faktor (vgl. Peyron 2004: 150). Unterschiede finden sich auf den verschiedensten Ebenen. Sie können sich u.a. auf den Streitgegenstand und das Konfliktziel auswirken; und/oder auf die Wahrnehmung und Bewertung von Konflikten und Konfliktprozessen; und/oder auf die Verhaltensweisen im Umgang mit Konflikten (vgl. Mattl 2004: 10f). In vielen Fällen spielen jedoch Faktoren eine Rolle, die nichts mit der Kultur an sich zu tun haben, wie „Kommunikationsprobleme, Vorurteile, Stereotypen und Machtunterschiede“ (Reif 2004: 32). Hier kommen nun wieder die im kommunikationstheoretischen Teil behandelten Hintergründe zum Tragen. Es kann differenziert werden, ob sich die KommunikationspartnerInnen in einer der von ihnen gesprochenen Sprachen unterhalten, oder in einer dritten Sprache, die für beide KommunikationspartnerInnen nicht die Muttersprache ist. Läuft die Kommunikation nicht in der Muttersprache ab entstehen leichter sprachliche Missverständnisse welche oft zu einer Verunsicherung und dadurch zu einem Rückgriff auf Vorurteile führen (vgl. Peyron 2004: 156). Allerdings kann dies genauso in der Muttersprache, resultierend aus unterschiedlichen Sprachgewohnheiten, geschehen:

Wenn Sender und Empfänger aus verschiedenen Sprachmilieus stammen, liegen Verständigungsfehler besonders nahe. Schichtenspezifische Sprachgewohnheiten behindern den Umgang von Angehörigen verschiedener Schichten und Subkulturen nicht nur auf der Sachebene, sondern auch und vor allem auf der Beziehungsebene (Schulz von Thun 2005: 63f).

Schlussfolgernd lässt sich feststellen, dass kulturelle Unterschiede eine Rolle spielen können, aber nicht müssen und es ebenso zu individuellen Unterschieden auf den genannten Ebenen wie Streitgegenstand und Konfliktziel; Wahrnehmung und Bewertung von Konflikten und Konfliktprozessen; und Verhaltensweisen im Umgang mit Konflikten

kommen kann. Außerdem sind all diese Ebenen nicht statisch zu verstehen. Glasl stellt beispielsweise fest, dass sich bei länger andauernden Konflikten oft ein gemeinsamer Verhaltensstil einstellt, auch wenn anfänglich jede Partei einen anderen Konfliktstil vertrat (vgl. Glasl 1999: 70). In diesem Sinne liefern auch noch die kritisierten Modelle Halls, Hofstedes sowie Oetzel und Ting-Toomeys anregende Ideen für die Kommunikations- und Friedens- und Konfliktforschung, wenn das Augenmerk nicht auf deren Kulturkonzepten, sondern auf den unterschiedlichen Möglichkeiten zu kommunizieren und mit Konflikten umzugehen liegt und diese auch auf eine individuelle Ebene umgelegt werden. Elisabeth Reif meint dazu: „Das Bewusstsein darüber, dass solche Kommunikationsprobleme bestehen können, schützt davor, anderen z.B. Unwilligkeit, Ignoranz, Dummheit oder gar böse Absichten zu unterstellen“ (Reif 2004: 38).

Es stellt sich nun die Frage wie ein Modell in der Friedensarbeit aussehen könnte, das weder kulturelle Unterschiede negiert noch diese verhärtet. Es müsste ein Modell sein, das auf dem Wissen der TeilnehmerInnen aufbaut, um somit sowohl individuelle als auch kulturelle Unterschiede zu berücksichtigen. Im nächsten Kapitel wird deshalb mit J.P. Lederach argumentiert, wie praktische Friedensarbeit aussehen könnte, welche diese Bedingungen erfüllt.

6. Die Gewaltfreie Kommunikation als “prescriptive approach”?

Als Lederach¹⁷ im Jahr 1984 Workshops über Konfliktlösungsansätze und Mediation in Zentralamerika abhielt, bemerkte er bald, dass er unbewusst eine imperialistische Haltung einnahm, in dem er sein Trainingsmodell für das einzig richtige hielt, an das sich die „Anderen“ anzupassen hätten (vgl. Lederach 1995: 37ff). Daraufhin stellte er sich folgende Frage, die dazu führen sollte, das seiner Theorie zu Grunde liegende Verständnis von

¹⁷ Lederach ist seit 2001 Professor of *International Peacebuilding* auf dem *Joan b. Kroc Institute for International Peace Studies* an der Universität von Notre Dame und *Distinguished Scholar* des *Conflict Transformation Program* an der *Eastern Mennonite University*. Er entwickelte unzählige Trainingsprogramme im Bereich der Konflikttransformation, Mediation und der internationalen Friedensstiftung (vgl. Wright 2004).

Kultur und Konflikt neu zu überdenken: "How do we foster a pedagogical project that respects and empowers people to understand, participate in creating, and strengthen appropriate models for working at conflict in their own context?" (Lederach 1995: 39).

Lederachs theoretisches Kulturverständnis lässt sich als Folge des seit Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre stattfindenden *cultural turns* im weiteren Sinne, bzw. im engeren Sinne beeinflusst durch die „interpretativen Kulturtheorien“¹⁸ verstehen. Wie Reckwitz schreibt, vollzog sich durch den *cultural turn* „eine konzeptuelle Verschiebung zugunsten kulturwissenschaftlicher Fragestellungen und kulturtheoretischer Argumentationen“ (Reckwitz 2008: 16), die bis heute andauert und von unterschiedlichsten Seiten aufgegriffen wird. Lederachs Verständnis von Kultur baut, wie auch jenes der *cognitive anthropology*¹⁹, auf dem Wissensbegriff auf und lässt sich dem bedeutungs-, symbol und wissensorientierter Kulturbegriff zuordnen (vgl. Reckwitz 2008: 84). Lederach selbst schreibt über sein Kulturverständnis "I understand culture to be rooted in the shared knowledge and schemes created and used by a set of people for perceiving, interpreting, and responding to social realities around them" (Lederach 1995: 9).

Soziale Konflikte sind nach Lederach etwas Natürliches, das in allen Beziehungen und in allen Kulturen existiert. Ein Konflikt ist für ihn „kultursubjektiv“, ein gesellschaftlich konstruiertes kulturelles Ereignis. Konflikte passieren nicht einfach so, sondern werden vom Menschen kreiert (vgl. Lederach 1995: 9). Konflikte sind ständig einem Wandel ausgesetzt, weshalb Lederach von *conflict as progression*, also einem Konflikt als einem Fortschreiten bzw. als Verlauf spricht (vgl. Lederach

¹⁸ Die interpretativen Kulturtheorien beschreiben nach Reckwitz „die soziale Welt als produziert durch die deutenden Sinnzuschreibungen von Subjekten bzw. Akteuren“ (Reckwitz 2008: 363).

¹⁹ Quinn und Holland definieren den Kulturbegriff der *cognitive anthropology* folgendermaßen: "a new view of culture as shared knowledge – not as people's customs and artifacts and oral tradition, but what they must know in order to act as they do, making things they make, and interpret their experience in the distinctive way they do" (Holland/Quinn 1987: 4).

1997: 63). Gleichzeitig stellen Konflikte auch einen Motor für Veränderung dar (vgl. Lederach 2003: 5).

Anstatt nun ein Training an eine andere Kultur anzupassen oder gar den Betroffenen ein Modell aufzuzwingen, ist es Lederachs Ziel, die Menschen selbst dazu zu motivieren, an der Entwicklung geeigneter Modelle für ihren spezifischen Kontext teilzunehmen (vgl. Lederach 1995: 39). In diesem Sinne schreibt er: "Understanding conflict and developing appropriate models of handling it will necessarily be rooted in, and must respect and draw from, the cultural knowledge of a people" (Lederach 1995: 10). Lederach begann sich deshalb kritisch mit zwei unterschiedlichen Trainingsmodellen – *prescriptive* und *elicitive* – zu beschäftigen, um daraus eine für ihn passende Kombination aus beiden Modellen zu entwickeln (vgl. Lederach 1995: 39).

6.1 Vorstellung der Modelle: „prescriptive“ versus „elicitive“

Das *prescriptive* und das *elicitive* Trainingsmodell stellen die Extreme eines weiten Spektrums an Trainingsmodellen dar und existieren laut Lederach kaum in ihrer reinen Form (vgl. Lederach 1995: 39). Lederach unterteilt das angesammelte soziale und kulturelle Wissen in implizites und explizites Wissen. Mit dem impliziten Wissen bezieht er sich auf die alltäglichen Erfahrungen, die jeder Mensch mit Konflikten hat. Als explizites Wissen hingegen bezeichnet er die bewusste Ansammlung von Wissen im Umgang mit Konflikten. Diejenigen, die sich explizites Wissen angeeignet haben, sind meistens auch jene, die andere dann im Umgang mit Konflikten trainieren. In der heutigen Gesellschaft wird das implizite Wissen laut Lederach kaum als Ressource anerkannt, während explizites Wissen eine Ware darstellt, mit der Geld gemacht werden kann (Lederach 1995: 44f).

In dem reinen *prescriptive* Trainingsmodell gibt es ExpertInnen, also jemanden, der/die explizites Wissen besitzt und der/die genau weiß, was die TeilnehmerInnen brauchen. Meistens stellt er/sie eine Art „Menü“ an Konfliktlösungsmöglichkeiten bereit, aus dem sich die Beteiligten etwas aussuchen können. Die Modelle werden als kulturell übertragbar und

universal angenommen. In solch einem Training wird das implizite Wissen der TeilnehmerInnen als kaum relevant angesehen. Das Ziel eines *prescriptive* Trainings ist, das vorgegebene Modell mit seinen zu Grunde liegenden Techniken so gut wie möglich zu erlernen. Dieses Training tendiert oft dazu, Konfliktlösungsstrategien auf erlernbare Techniken und Skills zu reduzieren (vgl. Lederach 1995: 47ff). Kultur wird in diesem Modell laut Lederach als Technik verstanden, da einerseits Universalität beansprucht und damit die Techniken des Trainings als kulturell neutral verstanden werden und andererseits Kultur selbst als Training angesehen wird, in dem zum Beispiel gelehrt wird, wie kulturelle Differenzen erkannt werden oder wie man am besten über Kulturen hinaus verhandelt. Die Gefahr dieses Trainings liegt darin, die TeilnehmerInnen zu vereinheitlichen und an das Modell anpassen zu wollen (Lederach 1995: 65f).

Das reine *elicitive* Trainingsmodell sieht das Training als eine Gelegenheit, bei dem die TeilnehmerInnen selbst darin bestärkt werden, geeignete Modelle zu schaffen und bei dem auch die Ressourcen aus dem betroffenen kulturellen Kontext kommen sollen. Der kulturelle Hintergrund ist somit ein zentraler Punkt und die Basis, um Konfliktlösungsmodelle zu entwickeln. Der/die TrainerIn wird hier nicht wie im *prescriptive* Trainingsmodell als ExpertIn, sondern als Katalysator gesehen. Die TeilnehmerInnen selbst und ihr Wissen stellen die primäre Ressource des Trainings dar. Das Wissen der TeilnehmerInnen wird dabei nicht überbetont, jedoch wird auf die Fähigkeit der TeilnehmerInnen, passende Modelle zu entwickeln, vertraut. Am Anfang des Trainings sind es vor allem die TeilnehmerInnen, die den Ablauf und die Ziele des Trainings formulieren. Lederach spricht von fünf zusammenhängenden Teilen, aus denen sich ein *elicitive* Training zusammensetzt:

Erstens *Discovery*: Hier werden die TeilnehmerInnen dazu angeregt, ihr eigenes Wissen über Konflikte zu reflektieren und so das implizite Wissen in explizites zu verwandeln. Beispielsweise werden in Gruppen aus dem Leben gegriffene Situationen diskutiert, aus denen die TeilnehmerInnen

dann selbst Rollenspiele entwickeln können. Zweitens *Naming and Categorizing*: In dieser Phase werden die TeilnehmerInnen dazu aufgefordert, eigene Definitionen und Namen für ihre Modelle und Techniken zu erfinden. Drittens *Evaluation*: Die TeilnehmerInnen sollen darüber nachdenken, was genau in ihrem Umfeld wichtig ist, gebraucht wird, störend ist und geändert werden muss. Viertens *Adapt/Recreate*: Hier geht es darum, wie ausgehend von der momentanen die erwünschte Situation erreicht werden kann. Dabei können alte Herangehensweisen benutzt werden, in dem sie an einen neuen Kontext angepasst oder aber auch neue Wege und Strategien ausprobiert werden. Durch diesen Vergleich schaffen die TeilnehmerInnen allmählich ihr eigenes Modell. Fünftens *Practical Application*: In diesem Teil sollen die theoretischen Modelle durch Übungen bzw. dann im wahren Leben praktisch getestet werden, um sie dann wieder zu überarbeiten (vgl. Lederach 1995: 58ff). Lederach ist der Meinung, dass diese reine Form des Modells jedoch auch Probleme mit sich bringen kann, wenn wichtige interkulturelle Aspekte ausgelassen werden, wie zum Beispiel der Vergleich mit anderen kulturellen Settings, durch die die TeilnehmerInnen vielleicht auf neue Lösungsvorschläge kommen würden. Außerdem bietet dieses Training in seiner extremen Form auch keine Antworten und Rezepte und kann daher manchmal zu Frustration oder Ungeduld führen. Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass dieses Modell sehr viel Zeit beansprucht (Lederach 1995: 67). Das ist wohl ein generelles Problem der Nachhaltigkeit, so auch der nachhaltigen Lösungsstrategien.

6.2 Ein Mittelweg zwischen „prescriptive“ und „elicitive“ nach Lederach

Obwohl viele Konfliktlösungstrainings in internationalen Settings stattfinden, meint Lederach, dass die Mehrheit derselben, vor allem in der Mediationsarbeit, meistens eher in die Richtung der *prescriptive* Modelle tendiert. Lederach schlägt deshalb eine Kombination der beiden Modelle für Trainings vor. So meint er, dass einerseits das Expertenwissen der TrainerInnen eine wichtige Ressource sei, durch das auch die

TeilnehmerInnen neue Wege zur Konfliktlösung erlernen können, plädiert aber auch andererseits für das Respektieren und Bestärken des impliziten Wissens der TeilnehmerInnen, um diese zu Lösungsvorschlägen zu motivieren. Lederach sieht den zentralen Punkt, um zu einem Mittelweg dieser beiden Trainingsmodelle zu finden, nicht in einer Änderung des Trainingsinhalts, sondern in einem Wandel der Beziehung zwischen TrainerIn und TeilnehmerIn (Lederach 1995: 68ff).

Hier erscheint es wichtig, auf drei Strömungen aufmerksam zu machen, die Lederach beeinflussten:

In erster Linie ist seine Theorie von der Schule Paulo Freires geprägt. "The work of Paulo Freire and my own contact with many efforts at popular education in Latin America and Africa are perhaps the most important influences on my thinking and training activity" (Lederach 1995: 25f). Vor allem Freires Theorie der *Conscientização* – Bewusstseinsbildung – beeinflusste Lederachs Denken (Lederach 1995: 26). Durch die Schaffung eines kritischen Bewusstseins kommt es laut Freire zu kritischen Handlungen, durch die wiederum ein sozialer Wandel ermöglicht wird. Freires Methode basiert, wie auch die von Lederach, auf einem Dialog, bei dem die Personen als gleichwertig betrachtet werden und empathisch miteinander in Kontakt treten (Freire 1977: 46ff). Lederach sieht den Dialog als grundlegend, um Frieden und Gerechtigkeit zu schaffen. Durch diesen können menschliche Beziehungen, sei es auf zwischenmenschlicher oder struktureller Ebene, bewusst gemacht und geändert werden (Lederach 2003: 21f). Außerdem wurde Lederach von Freires Auffassung beeinflusst, dass StudentInnen und LehrerInnen zusammen am Lernprozess beteiligt sein sollten (Lederach 1995: 26). Die Beziehung zwischen StudentInnen und LehrerInnen dürfe keine Objekt-Subjekt Beziehung sein, im Sinne, dass auf das Objekt, den/die StudentIn, bloß Kenntnisse übertragen werden, sondern eine Beziehung, in der Wissen erzeugt und gebildet wird (Freire 2008: 24f). Das Wissen und die Erfahrungen jedes Menschen sind nach Freire wichtig und deshalb sollen

Menschen in der Bildungspraxis nicht als Empfänger, sondern als Ressourcen gesehen werden (Lederach 1995: 25ff).

Zweitens ist Lederach von der *appropriate technology* aus dem Feld der internationalen Entwicklung beeinflusst. Dadurch kam er zu der Ansicht, dass zum Beispiel Entwicklungshilfe, wie das Einführen mechanischer Geräte in ärmere Länder, oft mehr Nach- als Vorteile bringe und deshalb gut gemeinte Hilfe nicht unhinterfragt in andere Settings transferiert werden könne. Stattdessen wird in der angepassten Technologie nachhaltige Entwicklungshilfe gefördert, die sich an dem spezifischen Setting orientieren und anpassen muss. Das heißt auch, dass Ressourcen und Wissen, die vor Ort vorhanden sind, bevorzugt werden (Lederach 1995: 27ff).

Drittens setzte sich Lederach mit der Ethnografie auseinander. Hier beeindruckte ihn vor allem die Beobachtung des Alltäglichen und die emische Sichtweise (Lederach 1995: 29f).

In seinem Buch *Preparing for Peace* (Lederach 1995) bringt Lederach einige Beispiele, wie er experimentell versucht, diesen Mittelweg zu erreichen. Dabei beschäftigt er sich größtenteils mit Sprache, da er glaubt, dadurch Einsicht in die kulturellen Muster und wie das Verstehen und der Ausdruck von Konflikten in einer anderen Sprache konstruiert werden, zu bekommen. In seinen Seminaren diskutiert er über Begriffe, Metaphern oder Redewendungen, die die Teilnehmer mit dem für sie oft abstrakten Begriff *Konflikt* in Verbindung bringen. Zusätzlich sieht Lederach einen wichtigen Punkt im „Geschichten erzählen“ über eigene Erfahrungen, da er meint, dadurch eine holistische Annäherung an das Denken und Verstehen der Leute zu erreichen (Lederach 1995: 76ff). Lederach lässt die Teilnehmer eines Seminars oft selbst Rollenspiele entwickeln, die Konfliktsituationen, die die TeilnehmerInnen selbst erlebt haben, betreffen. Allein schon durch den Prozess der Entwicklung eines Rollenspiels meint Lederach, einen Einblick in das Denken der Leute hinsichtlich eines Konfliktes zu bekommen. Die Rollenspiele werden dann von kleineren Gruppen vorgespielt und schließlich in der großen Gruppe diskutiert

(Lederach 1995: 101ff). Eine Variation dieses Rollenspiels, in der Lederach die ZuschauerInnen auffordert, in die Szene einzugreifen, um den Konflikt aufzulösen, erinnert stark an Augusto Boals Forumtheater, welches später noch vorgestellt wird.

6.3 Die GFK als „prescriptive approach“?

In dieser Arbeit wird die Hypothese aufgestellt, dass die GFK nach Rosenberg eher in Richtung des *prescriptive approach* tendiert, da das Wissen der Teilnehmerinnen zu wenig mit einbezogen wird. Auch wenn Rosenberg davon spricht, dass es sich bei der GFK um eine prozessorientierte Sprache handelt, die sich an die ständig im Wandel begriffene Welt anpasst (vgl. Rosenberg 2009: 45), erscheint die GFK dennoch, vor allem durch die vielen Vorgaben an bestimmte Ausdrücke, sehr statisch.

Diesen Überlegungen folgend, wird im praktischen Teil der Versuch unternommen, unter Einbeziehung der im theoretischen Teil angestellten Überlegungen und mit Hilfe der Ideen Lederachs, ein Beispiel für eine mögliche Anwendung der GFK unter Einbezug des Wissens der Teilnehmerinnen zu geben. Die GFK wird dadurch gleichzeitig einer kritischen Reflexion unterzogen. Wie dieses Modell aussieht, wird in den nächsten Kapiteln erläutert²⁰.

²⁰ Es sei darauf hingewiesen, dass die folgenden Kapitel in dem Sinne subjektiver gehalten sind, als ich mich dabei persönlich als Forscherin mit einbringe.

7. Die Erprobung der Gewaltfreien Kommunikation

Im praktischen Teil wurde die GFK im Rahmen mehrerer organisierter Treffen von sieben Teilnehmerinnen, die alle zur Zeit in Wien lebende Studentinnen sind und die deutsche Sprache auf unterschiedlichen Niveaus beherrschen, praktisch erprobt. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, wurde dabei eine Kombination aus Lederachs Ideen mit Zuhilfenahme des Statuen- und Forumtheaters nach Augusto Boal vorgenommen. Auch andere Theorien wurden mit einbezogen, wie noch gezeigt wird. Diese unübliche Forschungsmethodik wurde deshalb gewählt, weil eine Erprobung der GFK in Konfliktsituationen kaum in einer „realen“ oder „naturlassenen“ Situation möglich ist.

7.1 Rollenspielerorientierte Forschung

Zuallererst sei hier festgehalten, dass rollenspielerorientierte Forschung nicht bedeutet, dass das Rollenspiel die einzige angewandte Verfahrensweise ist. Vielmehr handelt es sich um eine geeignete Verbindung qualitativer Methoden (vgl. Sader 1991: 196). Die rollenspielerorientierte Forschung zählt zu den qualitativen Experimenten, welche nach Kleining die Aufgabe haben, komplexe Zusammenhänge zu erkunden (Kleining 1991: 264).

Im Rollenspiel wissen die TeilnehmerInnen, dass sie sich in einer „unechten“ Situation befinden. Es handelt sich somit nicht um eine Täuschung, in der die gespielte Situation für Realität gehalten wird, sondern um einen zeitlich begrenzten „als-ob-Charakter“, in dem sich die TeilnehmerInnen befinden (vgl. Sader 1991: 193). Manfred Sader nennt als ein Kriterium für eine rollenspielerorientierte Forschung, dass wirklich in der Rolle gehandelt wird und es nicht bloß zu einer Reflexion über die Situation kommt – für letzteren Fall schlägt er die Bezeichnung *Rollenvorstellungsexperiment* vor (vgl. ebd.: 193). Eine rollenspielerorientierte Forschung hat den Vorteil, die TeilnehmerInnen auf bestimmte Themenbereiche – in diesem Fall persönlich erlebte Konfliktsituationen – einzustimmen:

Bei der empirischen Erforschung eines Sachverhaltes gehen Wissenschaftler häufig von der stillschweigenden Voraussetzung aus, daß [!] jeder Mensch zu jeder Zeit unmittelbaren und spontanen Zugriff zu allen seinen psychischen Phänomenen hat. Es ist jedoch plausibel und entspricht der Alltagserfahrung, daß [!] wir bei vielen Themen etwas Zeit zur Einstimmung, zum Nachdenken, zum Vergegenwärtigen benötigen (Sader 1991: 194f).

Außerdem können Rollenspiele dazu dienen, eigenes Erleben und Verhalten zu rekonstruieren und zu reflektieren (vgl. Sader 1991: 196). Die Ergebnisse einer rollenspielerorientierten Forschung müssen nicht notwendigerweise Hypothesen überprüfen:

Auch die reine und gewissenhafte Deskription eines Sachverhaltes kann ein wesentlicher und weiterführender Befund einer empirischen Untersuchung sein. So können Rollenspieluntersuchungen Dunkelfelder unserer Gesellschaft erhellen, zu denen uns andere Zugänge fehlen (Sader 1991: 197).

Im Fall der vorliegenden Forschung wurden zunächst mit Hilfe des Statuentheaters persönlich erlebte Konflikte der Teilnehmerinnen zur Sprache gebracht. Im Statuentheater nach Boal hat jede/r einzelne/r TeilnehmerIn die Möglichkeit ein Statuenbild mit Hilfe der anderen TeilnehmerInnen zu erstellen, in dem eine selbst erlebte Szene der Unterdrückung dargestellt wird. Dabei kann von einem Realbild ausgegangen werden, dass schließlich in ein Idealbild umgewandelt wird (vgl. Boal 1989: 71). In unserer Theaterarbeit gingen wir nicht so weit, das Realbild in ein Idealbild umzuwandeln. Wir benutzten die gezeigten Bilder zur Diskussion, bzw. entwickelten aus zwei Bildern ein Forumtheaterstück. Im Forumtheater geht es allgemein darum, die ZuschauerInnen dazu zu veranlassen, selbst zu Mitwirkenden an der Handlung zu werden. Dies geschieht dadurch, dass zuerst eine Szene, in der es um einen Konflikt geht, vollständig von den ProtagonistInnen dargestellt wird. Danach wird dieselbe Szene noch einmal gespielt, wobei die ZuschauerInnen diesmal die Möglichkeit haben, aktiv in das Geschehen einzugreifen und ihre eigenen Vorschläge für eine Lösung des Konflikts durchzuspielen (vgl. Boal 1989: 82f). „Das heißt, die Schauspieler präsentieren die 'Welt, so wie sie ist' und tun alles, damit sie so bleibt – bis ein Zuschauer aufspringt und sie verändert in eine `Welt, wie sie sein könnte`“ (Boal 1989: 83). Die

ZuschauerInnen brauchen dazu bloß „Stop“ zu rufen und die Stelle zu benennen, an der sie einspringen möchten, um einen Protagonisten oder eine Protagonistin zu ersetzen. Sobald der/die ZuschauerIn zum/zur SchauspielerIn wird, sollten die restlichen SchauspielerInnen versuchen, in ihrer Rolle zu bleiben und dem neuen Lösungsvorschlag Widerstand entgegen zu bringen. Dadurch soll ein realistisches Bild der Wirklichkeit wiedergegeben werden. Am Ende wird im Forum der Lösungsvorschlag diskutiert. Danach kann der/die nächste ZuschauerIn seinen/ihren Vorschlag durchspielen und so fort. Eine Person, der sogenannte „Joker“, übernimmt während des Theaters die Leitung, erklärt die Spielregeln und achtet darauf, dass alles gut abläuft. Nach Beendigung des Forums entwickeln alle Beteiligten ein „Modell zukünftigen Handelns“, welches schließlich von den ZuschauerInnen vorgeführt wird (vgl. Boal 1989: 83ff). Boal meint bezüglich des Forumtheaters Folgendes:

Indem ich in die Fiktion handelnd eingreife, probe ich Handeln und Verhalten unter den Bedingungen der Wirklichkeit. (...) Wenn es mir gelingt, mich im Forumtheater zu behaupten, werde ich auch eher in der Lage sein, mich zu behaupten, wenn ich in der Realität eine Entscheidung treffen muß [!]. Das Forumtheater bewirkt keine Katharsis; es weckt den Wunsch, die Realität zu verändern (Boal 1989: 90).

Durch die beiden in der Gruppe entwickelten Forumtheaterstücke wurde in einem ersten Schritt im Sinne Boals innerhalb der Gruppe nach gewaltfreien Konfliktlösungsstrategien gesucht. In einem zweiten Schritt wurde den TeilnehmerInnen die GFK vorgestellt und praktisch im Rahmen des Theaters erprobt.

7.2 Annäherung an eine ideale Sprechsituation durch das Theater?

Welche Vorteil bringt eine Erprobung der GFK im Theater? Abgesehen von den von Sader genannten allgemeinen Vorteilen der rollenspielerorientierten Forschung haben die TeilnehmerInnen im Theater die Möglichkeit die GFK in einem sicheren Rahmen auszuprobieren und sich genügend Zeit dafür zu nehmen.

Außerdem könnte durch das Theater eine Annäherung an die ideale Sprechsituation nach Habermas erreicht werden. Dessen Konsenstheorie der Wahrheit ist insofern interessant, als dieser behauptet, dass sich zwei im Streit befindende Parteien auf eine für sie akzeptierte Wahrheit einigen müssen, um den Disput beizulegen. Dabei ist es irrelevant, ob es sich um die tatsächliche Wahrheit handelt oder nicht, da es ja schließlich nur darum geht, dass die Parteien die Wahrheit als solche akzeptieren. Die ideale Sprechsituation, die notwendig ist, um zu diesem Konsens zu gelangen, erscheint in der Praxis fast unmöglich. Das Theater könnte solch eine Situation zumindest annähernd herbeiführen.

Um diese Hypothese besser zu veranschaulichen, soll näher auf die vier Bedingungen für die ideale Sprechsituation im Bezug auf das beschriebene Theater eingegangen werden.

Habermas' erste Bedingung lautet folgendermaßen:

Alle potentiellen Teilnehmer eines Diskurses müssen die gleiche Chance haben, kommunikative Sprechakte zu verwenden, so daß [!] sie jederzeit Diskurse eröffnen sowie durch Rede und Gegenrede, Frage und Antwort perpetuieren können (Habermas 1995: 177).

Diese erste Bedingung wird schon dadurch erfüllt, dass alle Teilnehmer jederzeit die Möglichkeit haben, „Stop“ zu rufen, um einen neuen Diskurs zu beginnen.

Auch seine zweite Bedingung wird durch die Unterbrechbarkeit des Diskurses gewährleistet.

Alle Diskursteilnehmer müssen die gleiche Chance haben, Deutungen, Behauptungen, Empfehlungen, Erklärungen und Rechtfertigungen aufzustellen und deren Geltungsanspruch zu problematisieren, zu begründen oder zu widerlegen, so daß [!] keine Vormeinung auf Dauer der Thematisierung und der Kritik entzogen bleibt (Habermas 1995: 177).

In unserer Theaterarbeit wurde darauf geachtet, dass sich jede Teilnehmerin vollständig artikulieren konnte. Ich versuchte dabei im Sinne Lederachs als Katalysator zu fungieren und den Teilnehmerinnen, wenn erwünscht, Hilfestellungen zu geben, diese aber letztendlich autonom agieren zu lassen.

Habermas' dritte Bedingung, dass nur solche Sprecher zum Diskurs zugelassen sind, „die als Handelnde gleiche Chancen haben, repräsentative Sprechakte zu verwenden, d.h. ihre Einstellungen, Gefühle und Wünsche zum Ausdruck zu bringen (...)“ (Habermas 1995: 178) wird durch die Anwendung der GFK im Theater ermöglicht.

In der vierten Bedingung verlangt Habermas, dass nur Sprecher zum Diskurs zugelassen sind, „die als Handelnde die gleiche Chance haben, regulative Sprechakte zu verwenden, d.h. zu befehlen und sich zu widersetzen, zu erlauben und zu verbieten, Versprechen zu geben und abzunehmen, Rechenschaft abzulegen und zu verlangen usw. (...)“ (Habermas 1995: 178). Dies scheint die am schwersten zu erfüllende Bedingung zu sein. Trotzdem kann gerade im Theater eine Situation wie die des Widerstehens gegen eine Autoritätsperson möglich gemacht werden und zur Reflexion anregen.

7.3 Vorbereitung der Treffen

In der Vorbereitung des praktischen Teils ergab sich als erste Schwierigkeit, eine Gruppe zu finden, die freiwillig bei meinem Diplomarbeitsprojekt mitmachen würde. Ursprünglich war der Plan, die Treffen mit einer Gruppe türkischer Studentinnen zu organisieren, zu denen ich im Laufe einer Seminararbeit Kontakt gefunden hatte. Während ich das Projekt plante, erzählte ich mehreren Kolleginnen von meinen Plänen. Bei einer Forumtheateraufführung, die ich mit der katholischen Frauenbewegung zur Aktion Familienfasttag organisiert hatte, kamen nach der Aufführung zwei Studentinnen aus Mali und Gabun, die in Wien wohnhaft waren, zu mir und meinten sie würden gerne diese Art des Theaters erlernen. Wir tauschten Kontakte aus und verblieben damit, dass ich mich bei ihnen melden würde. Als mein ursprünglicher Plan mit den türkischen Studentinnen nicht klappte, kontaktierte ich kurzerhand die beiden Studentinnen, klärte sie über das Projekt auf und fragte ob sie Interesse hätten. Sie hatten Interesse. Die anderen Kontakte ergaben sich durch Mundpropaganda. Dadurch dass ich zuvor schon vielen Kolleginnen von meinen Plänen erzählt hatte, wollten einige von ihnen mitmachen

bzw. erzählten anderen Kolleginnen davon, wodurch sich binnen kurzer Zeit eine Gruppe von sieben Studentinnen fand. Durch die weibliche Formation der Gruppe ergab sich der Vorteil, frauenspezifische Themen leichter ansprechen zu können.

In der Vorbereitung der Treffen wurden folgende Ziele beachtet:

Zuallererst sollte Vertrauen in der Gruppe aufgebaut werden, um einen sicheren Rahmen für die weiteren Schritte zu schaffen. Zu diesem Zweck wurden verschiedenste Spiele ausgewählt, die praktischen Erfahrungen aus Theaterworkshops wie auch dem Buch „Theater der Unterdrückten: Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler“ (Boal 1989) entlehnt wurden. Einige Kommunikationsprozesse sollten an Hand von Spielen und Diskussionen reflektiert werden. Dazu wurden Spiele von Schulz von Thun ausgewählt, sowie dessen Kommunikationsquadrat aufgezeichnet (Schulz von Thun 2005).

Die Reflexion über die Alltagsverwendung bestimmter Begriffe sollte angeregt werden. Es wurden die Wörter „Kultur“, „Konflikt“ und „Höflichkeit“ vs. „Unhöflichkeit“ ausgewählt.

Mit Hilfe des Statuentheaters nach Boal (Boal 1989: 71-73) sollten persönliche Erfahrungen mit Konflikten, vor allem im interkulturellen Rahmen, ausgetauscht werden.

Das jeweils persönliche Konfliktverhalten sollte an Hand der gezeigten Konflikte durch Diskussionen wie auch durch die Bearbeitung einiger dieser Konflikte mit Hilfe des Forumtheaters (Boal 1989: 82-98) reflektiert werden.

Die GFK sollte erklärt werden, wozu Papierbögen mit der Erläuterung der einzelnen Schritte mit Beispielsätzen angefertigt wurden.

Nachdem in den ausgewählten Konflikten zuerst nach „normalen“ Konfliktlösungen im Rahmen des Forumtheaters gesucht wurde, sollte danach die GFK angewendet werden. Durch die Anwendung sollte die GFK und ihre Anwendung diskutiert und dadurch reflektiert werden.

7.4 Persönliche Erfahrungen im Feld

Die Treffen selbst waren für mich eine sehr schöne Erfahrung. Ohne es geplant zu haben, wurde von den Teilnehmerinnen selbst vorgeschlagen, jedes Treffen bei jemand anderem abzuhalten. Diese Geste der Einladung jeder einzelnen Teilnehmerin hob die Treffen von Anfang an auf eine freundschaftliche und intime Ebene. Durch den Ablauf der Treffen, eine Mischung aus Spielen, Diskussionsrunden, Statuen- und Forumtheater, wurde ein zugleich lockeres als auch persönliches Ambiente geschaffen, in dem Themen angesprochen wurden, die sonst vielleicht nie zur Sprache gekommen wären.

Während der Treffen fanden bei allen Teilnehmerinnen, mich eingeschlossen, Veränderungen in vielerlei Hinsicht statt. Diese Veränderungen, die durch einen ständigen Wissensaustausch erreicht wurden, zeigten sich in den Begegnungen, in den Diskussionen und auch während des Theaterspiels. Durch die Gruppendiskussionen entstand die Schwierigkeit, dass die Gespräche oft ausufernten und es mir immer leid tat, diese eingrenzen zu müssen. Andererseits wurden oft Themen angesprochen, nach denen ich nicht gefragt hatte, die sich aber als für die Diplomarbeit relevant erwiesen und zum Teil eingearbeitet werden konnten. Mein Ziel während der Treffen war es, zwar als eine Art Moderatorin zu fungieren und die Treffen mit Inputs anzuleiten, jedoch nicht eine Expertin im Sinne Lederachs *prescriptive* Modells zu sein. Ich versuchte, ein Mittelmaß zu erreichen, in dem ich mich, wie in einer teilnehmenden Beobachtung, zwar an den Spielen, den Diskussionen und den Forumtheaterstücken beteiligte, gleichzeitig aber auch die Rolle einer Beobachterin einnahm. Vor allem in den Diskussionen bestand meine vorrangige Absicht darin, Fragen zu stellen und die Teilnehmerinnen zum Reden anzuregen.

Der Großteil der Treffen wurde mit einer Kamera aufgenommen. Diese stellte ich jeweils zu Beginn der Treffen in eine Ecke und ließ sie mitlaufen. Auch ein Diktiergerät wurde am Anfang platziert und eingeschaltet. Eine Schwierigkeit, die sich daraus für mich ergab war, die

Treffen anzuleiten, zuzuhören und gleichzeitig im Hinterkopf ab und zu an Kamera und Diktiergerät zu denken und zu überprüfen, ob sich diese nicht ausgeschaltet hatten. Dies geschah leider zweimal, doch zumindest war ich durch Diktiergerät und Kamera doppelt abgesichert. Andererseits war der Vorteil, keine/n Kamerafrau/-mann zu haben, dass die Kamera wie auch das Diktiergerät zumeist nicht wahrgenommen wurden. Selbstverständlich wurden die Teilnehmerinnen vor den Treffen über Kamera und Diktiergerät informiert.

7.5 Die Datenanalyse

Durch den praktischen Teil meiner Diplomarbeit ergaben sich drei Datenquellen: Meine persönlichen Feldnotizen, die Video- und die Audioaufnahmen.

Die Videoaufnahmen wurden von mir nicht für die Datenanalyse verwendet, sondern zu einem Kurzfilm geschnitten. Auch wenn ich in der Diplomarbeit versuche, die Eindrücke der Treffen in Worte zu fassen, dient der Film als nützlicher Zusatz, da mit Bild und Tonmaterial gearbeitet wird, welche nie eins zu eins im schriftlichen Wort wiedergegeben werden könnte.

Für die Datenanalyse verwendete ich die Audioaufnahmen. Diese wurden von mir zum Großteil transkribiert. Da die Gruppendiskussionen sehr geordnet verliefen und sich die Teilnehmerinnen so gut wie nie ins Wort fielen, gab es während der Transkription keine Probleme. Bei der Erstellung der Diplomarbeit wurden die Namen der Teilnehmerinnen ausgelassen, um deren Privatsphäre zu schützen. Auch allzu persönliche Gespräche wurden nicht zur Datenanalyse herangezogen. Die erstellten Transkripte wurden mit Hilfe der Grounded Theory (Corbin/Strauss 1998) analysiert. Dazu wurden ausgewählte Teile Wort für Wort und Zeile für Zeile nach Konzepten, Kategorien und Subkategorien mit ihren möglichen Eigenschaften und Dimensionen kodiert. Mit Hilfe von Memos und Grafiken wurden diese zueinander in Beziehung gesetzt. Insbesondere das Ordnen in Strukturen und Prozesse im Sinne Corbins und Strauss', sowie das Stellen vieler Fragen, war dabei sehr hilfreich. Erstellte

Hypothesen wurden immer wieder anhand der Daten überprüft. Einige der im Analyseprozess angefertigten Grafiken werden in den Ergebnissen als Zusatz abgebildet, da sie dabei helfen, den Zusammenhang der Kategorien und Konzepte zu veranschaulichen.

Die Feldnotizen halfen dabei, persönliche Eindrücke festzuhalten und zu hinterfragen. Besonders für den deskriptiven Teil über den Ablauf der Treffen waren die Notizen eine dienliche Quelle.

7.6 Der Ablauf der Treffen

Im Laufe der Diplomarbeit wurden sieben Treffen mit einer Dauer von insgesamt 23 Stunden über einen Zeitraum von zwei Monaten abgehalten. Jedes Treffen fand bei einer anderen Teilnehmerin statt.

Das erste Treffen, mit einer Dauer von drei Stunden, begann mit zwei Spielen, die von Workshops des Theaters der Unterdrückten übernommen wurden. Im ersten Spiel, das zur Aufwärmung und zur Konzentration diente, wurden die Teilnehmerinnen dazu aufgefordert, quer durch den Raum zu gehen und bestimmte Anweisungen wie „Stopp“ und „Geh“ oder „Spring“ und „Hocke“ durchzuführen. In einem zweiten Durchgang wurden die Anweisungen umgedreht, also die Teilnehmerinnen mussten bei der Aufforderung stehen zu bleiben weitergehen und bei der Aufforderung zu gehen stehen bleiben usw. Im zweiten Spiel bildeten die Teilnehmerinnen einen Kreis, in dessen Mitte sich eine Person stellte und die Augen schloss. Die Person in der Mitte konnte sich in jede Richtung fallen lassen, während die Personen, die im Kreis standen, sie auffangen mussten. Nach diesen Spielen wurde eine Reflexionsrunde gebildet, in der die Teilnehmerinnen über ihr Empfinden während des zweiten Spiels berichteten. Die Reaktionen auf die Übung waren unterschiedlich: Während es für manche schien, als ob sie fliegen würden, löste die Übung bei anderen Angst aus oder wurde als komisch empfunden. Für einige war es schwieriger, sich fallen zu lassen als für andere, besonders wenn die Übung noch nie zuvor gemacht wurde. Auf die Reflexions- folgte eine Diskussionsrunde über den Begriff Konflikt. Diese wird in dem Unterkapitel *Begriffsdiskussionen* dargestellt. Nach der Diskussion stellte jede

Teilnehmerin eine persönliche Unterdrückungssituation, die sie selbst erlebt hatte oder bei der sie anwesend war, mit Hilfe des Statuentheaters dar. Durch die Bilder, die gezeigt wurden, kam es bereits beim ersten Treffen zum Austausch sehr persönlicher Erlebnisse, die zu einer regen Diskussion führten. Am Ende des Treffens wurde eine abschließende Reflexionsrunde durchgeführt.

Das zweite Treffen dauerte eineinhalb Stunden und begann mit einem Vertrauensspiel. In Paare aufgeteilt führte jeweils eine Teilnehmerin eine andere, welche die Augen schloss, mit einem Faden durch den Raum. Danach kamen wir auf die im ersten Treffen gezeigten persönlichen Konflikte zurück und wählten gemeinsam einen Konflikt aus, den wir zu einem Forumtheaterstück entwickelten. Das Stück wird in dem Kapitel *Konfliktbeispiel 1* dargestellt.

Das dritte Treffen nahm eine Dauer von dreieinhalb Stunden ein. Nach einem kurzen Aufwärmspiel wurde das Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun erklärt und drei Übungen im Zusammenhang mit diesem durchgeführt. In der ersten Übung erhielten die Teilnehmerinnen folgende Anweisung, die sich bei Schulz von Thun findet:

Machen Sie – immer abwechselnd – eine verbale Äußerung und gleichzeitig eine nonverbale widersprechende Botschaft (Beispiel: 'Ich habe große Lust auf diese Übung!' - dazu ein Gesicht wie sieben Tage Regenwetter). Ziehen Sie nach und nach alle Register! (Schulz von Thun 2005: 42).

In den anderen beiden Übungen erhielten die Teilnehmerinnen die Aufgabe, zuerst auf jede Nachricht mit dem Beziehungsohr (vgl. Schulz von Thun 2005: 51) und dann mit dem Appellohr (vgl. ebd.: 60) zu reagieren. Anschließend wurde für eine Teilnehmerin, die beim zweiten Treffen nicht anwesend war, das entwickelte Forumtheaterstück in zwei Durchgängen vorgespielt. Im ersten Durchgang wählte jede Schauspielerin als RepräsentantIn für die dargestellte Person ein Tier aus und spielte das Stück als dieses Tier. Im zweiten Durchgang wurde das Stück mit Text vorgespielt. Schließlich wurde gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten gesucht, indem die Teilnehmerinnen abwechselnd in das Stück einstiegen und danach über die gezeigten Versuche

diskutierten. Im Anschluss wurde eine weitere Unterdrückungssituation des ersten Treffens herausgegriffen und bearbeitet. In dieser Situation wurde ein Mädchen gezeigt, dass sich auf der Straße durch Piffe und Kommentare eines verheirateten Mannes belästigt fühlte. Schließlich wurde jedoch der Entschluss gefasst, diese Situation nicht weiterzubearbeiten. Ein abschließendes Spiel, wieder einem Workshop des Theaters der Unterdrückten entlehnt, führte zu einer regen Diskussion. In dem Spiel ging es darum, gefühlte hierarchische Verhältnisse der eigenen Gesellschaft darzustellen. Nummern von eins bis sieben wurden vergeben, wobei die Nummer eins die höchste Position und die Nummer sieben die niedrigste darstellte. Beim Aufrufen einer Nummer wurden die Teilnehmerinnen aufgefordert diese Position aus ihrem Herkunftsland pantomimisch darzustellen. Die anschließende Diskussion eröffnete den Teilnehmerinnen Einblicke in die gesellschaftspolitische Situation der jeweiligen Herkunftsländer.

Das vierte Treffen dauerte vier Stunden und wurde mit zwei Aufwärmspielen eingeleitet. Danach wurde nochmals das erste bereits entwickelte Forumtheaterstück gespielt und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. Schließlich wurde, wieder auf den persönlichen Erfahrungen einer Teilnehmerin basierend, ein zweites Forumtheaterstück entwickelt. Das Stück wird in dem Kapitel *Konfliktbeispiel 2* beschrieben. Nachdem mögliche Lösungen praktisch ausprobiert wurden, erfolgte eine Diskussionsrunde über die Begriffe Höflichkeit und Unhöflichkeit. Im Anschluss wurde nochmals das Modell von Schulz von Thun erklärt und dieselben Übungen wie beim dritten Treffen durchgeführt, da nicht alle Teilnehmerinnen anwesend gewesen waren. Schließlich wurden die ersten beiden Punkte der Gewaltfreien Kommunikation, „Beobachten ohne zu Werten“ und „Gefühle im Unterschied zu Nicht-Gefühlen“, an Hand von Beispielen erklärt und diskutiert.

Das fünfte Treffen mit einer Dauer von drei Stunden wurde mit Massageübungen begonnen. Danach wurde das zweite entwickelte Stück herausgegriffen und durchgespielt. Im Anschluss wurden nochmals die

ersten beiden Punkte der GFK wiederholt und schließlich auch die beiden weiteren erklärt. Letztendlich versuchten die Teilnehmerinnen die GFK in dem zweiten Konflikt anzuwenden.

Im sechsten Treffen, mit einer Dauer von fünf Stunden, wurde zuerst das Spiel des ersten Treffens mit den verschiedenen Anweisungen (Stopp-Geh etc.) gespielt. Dann folgte die Übung, in der die Schauspielerinnen die Aufgabe hatten, sich während des Spiels in ein Tier, passend zu dem dargestellten Charakter, zu verwandeln. Danach bekamen die Teilnehmerinnen die Aufgabe, denjenigen, die beim fünften Treffen gefehlt hatten, alle Punkte der GFK zu erklären. Schließlich wurde der Versuch unternommen, die GFK im ersten Stück, begleitet von Diskussionen, praktisch anzuwenden.

Das letzte Treffen dauerte drei Stunden exklusive einer Abschlussrunde, in der die Teilnehmerinnen zusammen kochten. Das Treffen wurde mit einem Spiel eröffnet, in dem jede der Teilnehmerinnen drei Zettel bekam und die Aufgabe hatte, ihre drei Hauptidentitäten auf jeweils einen Zettel zu schreiben. Danach sollten die anderen Teilnehmerinnen erraten, welche der Identitäten die wichtigste für die jeweilige Person war. In einem weiteren Spiel mussten die Teilnehmerinnen bestimmte Begriffe pantomimisch darstellen. Schließlich wurde nochmals die GFK wiederholt, anzuwenden versucht und kritisch hinterfragt.

8. Ergebnisse des praktischen Teils

In diesem Teil werden einerseits die Ergebnisse dargestellt, die sich aus der Datenanalyse nach Crobin/Strauss ergaben und andererseits werden die beiden entwickelten Forumtheaterstücke vorgestellt und mit ausgewählten Dialogen, die sich in diesen ergaben, veranschaulicht.

8.1 Begriffsdiskussionen

„[D]ie Bedeutung eines Gegenstandes wird bestimmt vom Bewußtsein seines Gebrauchs, das aktuell in einer Sprachgemeinschaft herrscht. Die etymologische Bedeutung ist nicht mehr gegenwärtig“ (Kurz 1982: 12). Aus diesem Grund erscheint es notwendig sich mit dem Alltagsverständnis bestimmter Begriffe auseinanderzusetzen. Im folgenden werden die Ergebnisse, die sich aus den Begriffsdiskussionen zu *Konflikt*, *Kultur* und *Höflichkeit* vs. *Unhöflichkeit* ergaben, dargestellt.

8.1.1 Konflikt

Bereits während des ersten Treffens wurde der Begriff *Konflikt* ausgewählt und diskutiert, um einerseits das Alltagsverständnis von diesem zu untersuchen und andererseits, um in der Gruppe ein Bewusstsein für mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Wahrnehmung desselben zu schaffen. Die Teilnehmerinnen wurden vor die Aufgabe gestellt, sich ein paar Minuten Zeit für Gedanken über das Wort zu nehmen und sich Notizen aufzuschreiben. Im Anschluss erfolgte eine Reflexionsrunde, in der jede Teilnehmerin ihre persönliche Interpretation darlegte.

Wie Thorsten Bonacker und Peter Imbusch darlegen, werden Konflikte im Alltag als „schlecht, schädlich und wenig produktiv“ (Bonacker/Imbusch 2006: 67) wahrgenommen. Diese würden soziale Beziehungen nicht zulassen, gewalttätige Konsequenzen haben und deshalb als „dysfunktional für Mensch und Gesellschaft“ verstanden werden (ebd.: 67). Diese Auffassung von Bonacker und Imbusch über das Alltagsverständnis von Konflikten bestätigte sich zum Teil.

Folgendes Diagramm veranschaulicht zusammenfassend die Auffassung über Konflikte, die sich aus der Diskussionsrunde heraus ergab:

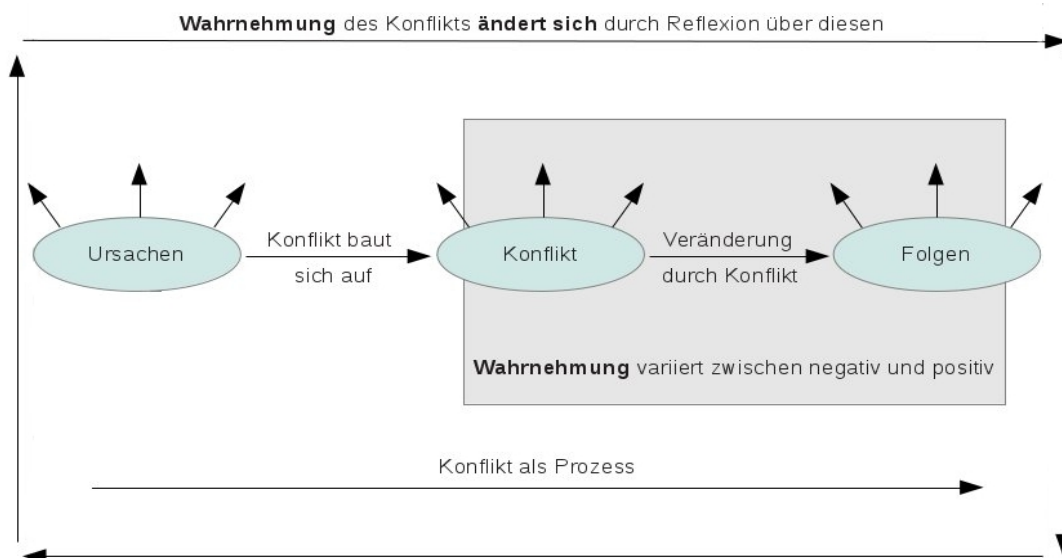


Abbildung 1: Wahrnehmung von Konflikten

Während ein Konflikt für manche bereits bei sich selbst beginnt kann er auch erst ab einer Interaktion von mindestens zwei Personen als solcher verstanden werden. Die meisten Teilnehmerinnen stimmten überein, dass sich ein Konflikt aufbaut und nicht plötzlich da ist. Mögliche Konfliktursachen wurden nur am Rande der Diskussion genannt. Im Zusammenhang mit interkulturellen Konflikten ergab sich, dass fehlende Sprachkenntnisse oft zu Konflikten führen. Durch ein Gefühl der Unsicherheit wird Unverstandenes oft ohne Nachzufragen negativ interpretiert, indem zum Beispiel der Tonfall als ausschlaggebend herangezogen wird.

In dem Prozess, der zum Konflikt hin erfolgt, wurde festgestellt, dass sich die Art miteinander zu kommunizieren ändern kann. Eine mögliche Änderung besteht darin, vor dem Konflikt eine indirekte Kommunikationsweise zu wählen, um Themen, die „nicht so nett“ sind, zu umschreiben, während im Konflikt selbst direkter kommuniziert wird.

Nach der Frage, was ein Konflikt sei, ergaben sich Definitionen desselben als „Auseinandersetzung“, „Unverständlichkeit“, „Trennung“ oder als „unterschiedliche und unvereinbare Meinungen oder Interessen“. Die Teilnehmerinnen sahen eine Eigenschaft des Konflikts darin, dass stets eine Veränderung ausgelöst wird, gleichgültig, ob diese als positiv oder negativ wahrgenommen werde. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen assoziierten Konflikt zu Beginn der Diskussion – und dies bestätigt die Aussage Bonackers und Imbuschs – mit negativen Gefühlen. Diese negative Wahrnehmung wurde mit destruktiven Folgen wie Gewalt in Verbindung gebracht. Andere Folgen eines Konflikts, wie zu erlernen, ein Problem zu umgehen oder sich selbst in Zukunft zu „schützen“, wurden als ein bisschen positiv empfunden. Als negative Austragungsform eines Konfliktes ergab sich das „Streiten“, da laut den Teilnehmerinnen bei diesem die Position des/der Anderen nicht anerkannt werde und die Argumentation meist unter der Gürtellinie verlaufe. Im Laufe der Diskussion kam es jedoch zunehmend zu positiven Assoziationen, in dem erkannt wurde, dass ein Konflikt produktive Folgen haben kann. Die Reflexion über den Begriff *Konflikt* führte somit zu einer Veränderung im Wahrnehmen desselben. Diese Veränderung zeigte sich beispielsweise in der Aussage einer der Teilnehmerinnen: „Also wenn ich das Wort Konflikt höre, denke ich schon an was Negatives eigentlich, aber als ich begonnen habe, das aufzuschreiben, hat sich das dann verändert.“ Zahlreiche mögliche positive Folgen eines Konflikts wurden schließlich ausgemacht: Der Konflikt kann zum Nachdenken anregen; er kann eine Hilfe sein, um über sich selbst und/oder über den Anderen mehr zu erfahren; er kann etwas sichtbar machen, was vorher nicht sichtbar war; er kann eine Chance für eine positive Veränderung sein; er kann neue Perspektiven und Sichtweisen eröffnen; er kann ermöglichen, neue Möglichkeiten des Zusammenlebens zu finden; und er kann helfen, zusammenzuwachsen.

8.1.2 Kultur

Zu Beginn unseres letzten Treffens wurden die Teilnehmerinnen aufgefordert, darüber zu diskutieren, was sie unter dem Begriff *Kultur* verstehen und wie sie dieses Wort im Alltag verwenden.

Durch die Datenanalyse entstand folgende Grafik:

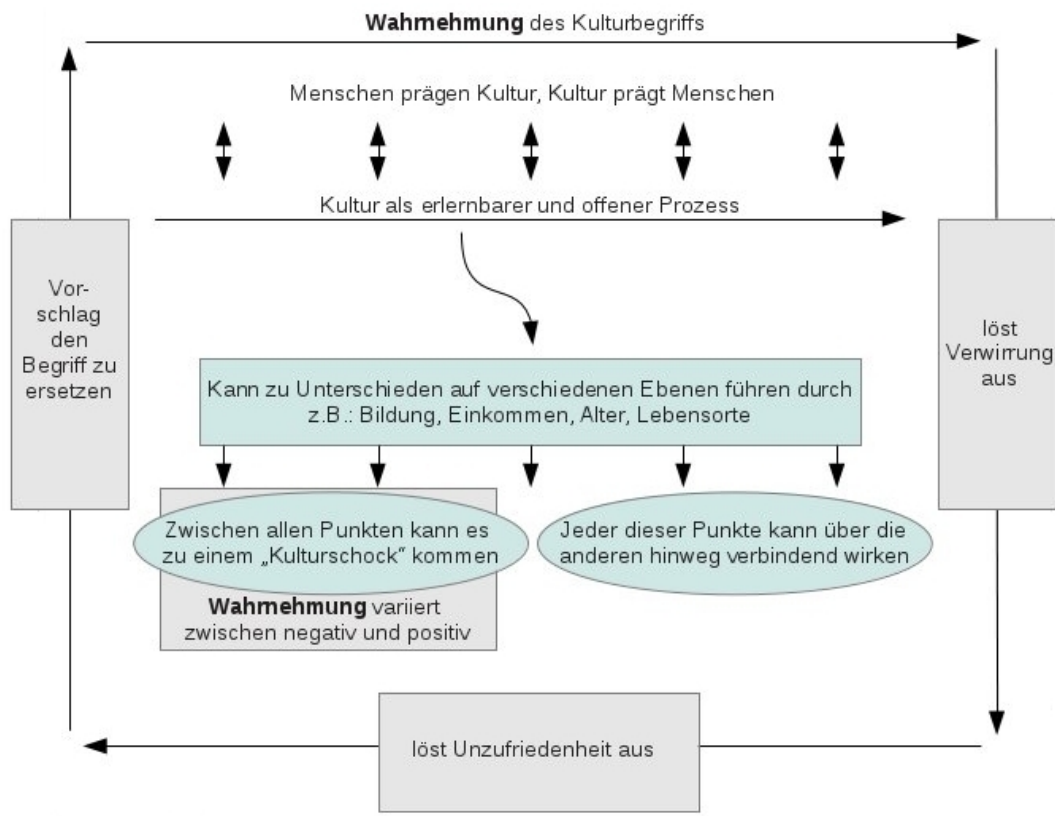


Abbildung 2: Wahrnehmung des Kulturbegriffs

Die Teilnehmerinnen interpretierten Kultur als erlernbaren Prozess. Kultur sei demnach keine angeborene Eigenschaft, sondern werde durch den Kontext, in dem man sozialisiert wurde und wird, erfahren und angeeignet. Von einer Teilnehmerin wurde Kultur als „Code des Verhaltens“ bezeichnet, der entschlüsselt werden kann, wenn man die Kultur kennenlernt. Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten manifestieren sich beispielsweise in der Art zu argumentieren und zu begründen, in

geltenden Normen oder in Gewohnheiten wie Essen und Traditionen. Die Unterschiede oder Gemeinsamkeiten einer Gemeinschaft können auf vielfältige Weise entstehen. Die Teilnehmerinnen nannten die Beispiele Bildung (wie ein ähnliches Studium), Einkommen (zum Beispiel unterschiedliche Zugänge, die dadurch entstehen und wiederum prägend wirken), Generationen (andere Erfahrungen oder Erziehung) und Orte (mit Variationen wie zwischen Nationen oder zwischen Stadt und Land). Jeder dieser genannten Punkt könne über die anderen hinweg verbindend wirken, wie zum Beispiel ein ähnliches Studium über nationale Grenzen, Generationen oder Einkommensunterschiede. Außerdem könne es in der Sicht der Teilnehmerinnen zwischen jedem der Punkte zu einem Kulturschock kommen. Die Wahrnehmung des Kulturschocks kann wiederum von einem anfänglichen negativem Empfinden, in dem es zu dem Schock kommt, zu einem positiven variieren, wenn dieser zu einer Reflexion über die eigene Sozialisierung führt. Kultur wurde nicht nur als erlernbarer, sondern auch als offener Prozess interpretiert. Darunter verstanden die Teilnehmerinnen, dass stets etwas zu einer Kultur hinzu oder abhanden kommen könne bzw., dass sich eine Kultur in ständiger Veränderung befände. Kultur sei ein Wechselspiel, in dem Menschen Kultur prägen und Kultur wiederum Menschen präge. Bezüglich der Verortung von Kultur meinten die meisten Teilnehmerinnen, dass Kultur etwas Kollektives, im Gegensatz zu etwas Individuellem, sei. Die Begründung dafür wurde darin gesehen, dass für eine Kultur mehrere Menschen notwendig seien, also diese sich nicht aus einer Einzelperson zusammensetzen könne. Die Ansicht, dass Kultur auch etwas Individuelles beinhalte, wurde damit begründet, dass Kultur sich nicht homogen auf alle Menschen gleich auswirke.

Vom Beginn bis zum Ende der Diskussionsrunde, löste der Versuch, den Begriff Kultur zu definieren, unter den Teilnehmerinnen Hemmungen aus und wurde als schwierig empfunden. Die Gründe dafür liegen in einer Unzufriedenheit mit dem Begriff. Diese lässt sich einerseits damit begründen, dass die Bezeichnung seine Objekte starr mache, obwohl

diese im Fluss sein sollten. Andererseits hängt die Unzufriedenheit mit der alltäglichen Verwendung desselben zusammen. Durch unzählige Bezugsobjekte – Beispiele, die genannt wurden, waren christliche Kultur, europäische Kultur, österreichische Kultur, linke oder rechte Kultur, Tischkultur, Bakterienkultur, Jugendkultur, Wissenschaftskultur der USA oder auch „Kunst als Kultur“ – können dem Begriff kaum Grenzen gesetzt werden. Auch die Dimensionen einer Kultur seien unklar und können sich zwischen verschiedensten Größen bewegen. So könne sich eine Kultur aus mehreren kleinen Kulturen zusammensetzen. Das Wort ist laut Teilnehmerinnen zu allumfassend und in vielen Kontexten irreführend.

Als Resultat der Unzufriedenheit schlugen die Teilnehmerinnen vor, „Kultur“ durch andere Begriffe zu ersetzen oder zumindest auf die Kontexte hinzuweisen. Vorschläge waren von „kulturellen Kontexten“ zu sprechen oder zu spezifizieren, indem beispielsweise statt dem Begriff der „Wissenschaftskultur der USA“ der der Diskurse gebraucht werden könnte oder statt „rechter/linker Kultur“ von ideologischen Vorstellungen gesprochen werden könnte.

8.1.3 Höflichkeit/Unhöflichkeit

Bei dem vierten Treffen wurden die Teilnehmerinnen danach befragt, was sie als höflich und unhöflich empfänden. Das Ziel dieser Diskussion bestand darin, Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Verständnis von Höflichkeit und Unhöflichkeit festzustellen und dadurch eine Sensibilisierung zu erreichen, um möglichen Missverständnissen vorzubeugen.

„Höflich“ zu sein, wurde als das Erfüllen von Pflichten, als respektvoller Umgang miteinander und als Minimum für ein Zusammenleben interpretiert. „Unhöflich“ zu sein, wurde im Gegensatz dazu mit dem Nicht-Einhalten von Normen, einem nicht-respektvollen Umgang miteinander und mit unsensiblen Agieren in Verbindung gebracht. Als Folge kann das Empfinden von Unhöflichkeit verletzend wirken.

Ein unterschiedliches Verständnis von Höflichkeit könne zu Missverständnissen führen. Eine Teilnehmerin brachte das Beispiel eines

Missverständnisses auf Grund unterschiedlicher Begrüßungsfloskeln. Die spanische Begrüßung „¿Hola, que tal?“ wurde von ihr als Frage über das Befinden aufgefasst und führte zu Verwunderung, als der Gesprächspartner plötzlich verschwand. Da das Missverständnis jedoch bald erkannt wurde - die Frage diene bloß als Begrüßung - kam es zu keinem Gefühl der Verletzung. Als weitere mögliche Ursache für Missverständnisse wurde der Augenkontakt genannt. Eine österreichische Teilnehmerin erklärte, dass sie es als verwirrend empfinde, wenn der/die KommunikationspartnerIn ihr nicht in die Augen schaue. Mehrere Teilnehmerinnen pflichteten ihr bei und verbanden mit fehlendem Augenkontakt Desinteresse, Schaffung von Distanz, Schamgefühl, Arroganz, Abwertung oder das Gefühl, belogen zu werden. Eine Teilnehmerin aus Mali meinte jedoch, dass es in ihrem Heimatland üblich sei, älteren Leuten nicht in die Augen zu blicken. Dies hatte in Österreich bereits zu Missverständnissen geführt, da ihr fehlender Augenkontakt als Zeichen des Lügens interpretiert wurde.

Bei einem anderen Treffen stellten wir fest, dass es auf Grund von unterschiedlichen Wahrnehmungen körperlicher Distanz bereits zu Missverständnissen gekommen war. Eine Teilnehmerin aus Mali war es gewohnt, sich zur Begrüßung zu umarmen und interpretierte zu große körperliche Distanz als unhöflich. Das Händeschütteln in Österreich wurde von ihr demnach als unhöflich empfunden, was sie wiederum mit ihrer Hautfarbe in Verbindung brachte: „Wenn jemand das mit mir macht, ich sag gleich, es ist wegen meiner Hautfarbe.“

8.2 Konfliktbeispiel 1

In diesem Kapitel wird das erste Theaterstück beschrieben, das aufbauend auf persönlichen Erlebnissen, die im Statuentheater gezeigt wurden, entwickelt wurde.

Das Stück gliedert sich in drei Szenen und besteht aus vier Personen: Christine, Waltraud, Niami und Josef. Christine (42 Jahre alt) arbeitet beim Arbeitsmarktservice (AMS) und ist mit Waltraud (45 Jahre alt) befreundet, welche in einer Trafik tätig ist. Niami (25 Jahre alt) ist eine

Medizinstudentin, die aus Westafrika stammt. Sie lebt seit drei Jahren in Wien und spricht sehr gut Deutsch. Ihr Freund Josef (27 Jahre alt) ist Philosophiestudent und zur Zeit Assistent an der Universität Wien. Niami und Josef leben zusammen in einer Wohnung in Wien.

In der ersten Szene besucht Waltraud ihre Freundin Christine, die sie schon seit längerem nicht gesehen hat. Waltraud ist aufgebracht, weil sie auf der Straße von einem Mann schwarzer Hautfarbe angerempelt wurde. Sie beginnt, von diesem Ereignis ausgehend, über AusländerInnen in Österreich zu schimpfen: Diese wollen ihrer Meinung nach nicht arbeiten, sind alle faul, lernen kein Deutsch, verkaufen nur Drogen und stehlen. Ihre Meinung belegt sie mit dem Beispiel, dass ihrem Sohn vor kurzem in der Schule das Handy von einem ausländischem Mitschüler gestohlen wurde. Christine fühlt sich in dem Gespräch sehr unwohl. Da sie beim AMS arbeitet, weiß sie um die rechtliche Lage Bescheid und sieht tagtäglich, dass die Beschuldigungen Waltrauds nicht stimmen. Kurz versucht Christine Waltraud zu widersprechen, wird von dieser jedoch sogleich nieder geredet. Schließlich schweigt sie, nickt nur zu Waltrauds Bemerkungen und wartet ab, bis diese wieder geht.

In der zweiten Szene sitzt Niami in der U-Bahn. Waltraud steigt ein und setzt sich gedankenverloren neben Niami. Als sie merkt, dass Niami schwarzer Hautfarbe ist, springt sie erschrocken auf und wischt sich ab. Eine andere U-Bahnfahrerin beobachtet die Szene, sagt jedoch nichts.

In der dritten Szene kommt Niami weinend nach Hause und will Josef von dem Ereignis erzählen. Dieser ist jedoch in ein Buch vertieft und hat keine Lust, mit Niami zu sprechen. Enttäuscht zieht sich diese zurück.

Die Stücke wurden mehrmals ohne und mit Anwendung der GFK durchgespielt. Im folgenden werden einige der transkribierten Dialoge wiedergegeben, um zu veranschaulichen, welche Versuche unternommen wurden, um die Konflikte zu lösen.

Erste Szene:

Angefangen wird mit der ersten Szene, in der Christine ausgetauscht werden konnte. Der Konflikt spielt sich in einem privaten Raum, nämlich der Wohnung Christines, ab. Nachfolgender Dialog ergab sich bei einem Durchlauf ohne Anwendung der GFK (Christine wurde ausgetauscht):

Waltraud: Waßt, überall sans jetzt schon, überall. Egal ob des jetzt, keine Ahnung wie er ghoaßn hat, das interessiert mich auch gar nicht. Es geht nur drum, dass er glaubt ihm, gehört der ganze Raum da. Kumma tans, Kirchen nehmens uns weg, die Arbeitsplätze nehmens uns weg. Überall gibts nur mehr das blöde Kebab zum Essen

Christine: Also ich find Kebab gut.

Waltraud: Also geh jetzt.

Christine: Ja dein Gulasch isst auch. Gulasch ist auch nicht aus Österreich kommen.

Waltraud: Ja jetzt hör auf! Aber da geht's nicht darum, was vor tausend Jahrhundert war, sondern was jetzt ist.

Christine: Naja, es hat sich schon immer alles verändert. Warum solls jetzt was Schlechtes sein, wenn sich was verändert und früher war es gut

Waltraud: Also jetzt hör auf mit diesen Gutmensch-Argumenten da.

Christine: Das hat doch nichts mit Gutmensch zu tun. Außerdem, ich mein, was hat er denn gemacht? Was ist denn passiert, dass er dich angerempelt hat?

Waltraud: Er ist einfach richtig frontal auf mich zugelaufen, hat mich angerempelt, hat mir ins Gesicht geschaut. Grad, dass er mir nicht ins Gesicht gspuckt hat.

Christine: Ohweh!

Waltraud: Und du findst das ok oder wie?

Christine: Nein ich find das überhaupt nicht ok. Aber was hat denn das damit zu tun, dass er Ausländer ist?

Waltraud: Ja, weils überall sind.

Christine: Ja aber wenn der dich anrempelt, was können denn dann die andern dafür? Wenn dich ein Österreicher anrempelt, sagst du auch nicht: die depperten Österreicher.

Waltraud: Die san alle gleich.

Christine: Ja die Österreicher.

(Alle lachen)

Waltraud: Alle sans gleich.

Christine: Aso.

Waltraud: Und weißt du was: Wenn du so auf diesem Gutmensch Trip bist, dann hab ich das Gefühl, wir brauchen uns gar nicht mehr zu treffen. *(Waltraud steht auf und geht).*

Schließlich versuchen die Teilnehmerinnen, die GFK in der Szene anzuwenden. In diesem Dialog versucht Christine empathisch auf Waltraud einzugehen, was jedoch nur teilweise glückt.

Christine: Ok, also was passiert ist, du bist auf der Straße gegangen und der hat dich offensichtlich absichtlich angerempelt?

Waltraud: Ja was denn sonst. Natürlich absichtlich.

Christine: Und du hast dich geärgert. Hast du irgendwas gesagt?

Waltraud: Was soll ich denn da sagen? Ich mein, der versteht meine Sprache eh nicht.

Christine: Naja, das weißt du doch gar nicht oder?

Waltraud: Das hat überhaupt keinen Sinn.

Christine: Und du hast dich dann geärgert drüber, weil du nicht gewusst hast, warum er das gemacht hat oder weil du geglaubt hast...

Waltraud: Ja hallo, ich geh die Straße entlang, ich bin eine zierliche Frau und dann kommt mir so ein Riesentyp entgegen und schubst mich. Ich mein, mir hätte sonst was passieren können. Die Straßen sind glatt, es ist überall Glatteis, ich hätte hinfallen können, mir die Hände brechen. Dann kann ich in Krankenstand gehen und dann hab ich nur halbes Gehalt und dann, was mach ich dann mit meinem Sohn?

Christine: Also du hast Angst gehabt, dass er dir wehtut?

Waltraud: Ja, er hat mir weh getan. Da brauch ich keine Angst mehr zu haben.

(...)

Christine: Sag mal, was mich jetzt, du redest jetzt die ganze Zeit vom arbeiten gehen. Kann es sein, dass du ur müde bist?

Waltraud: Natürlich bin ich müde. Ich arbeite die ganze Zeit. Ich erziehe meinen Sohn allein.

Christine: Du bist schon gestresst, kann das sein?

Waltraud: Natürlich bin ich gestresst. Und dann stresst es mich noch mehr, dass ich hier in Österreich, in Wien, in meiner Geburtsstadt, auf die Straße geh und dass ich dort nicht meine Ruhe hab, weil irgendwelche zugrasten Menschen mich dann irgendwie herumschubsen. Das ist inakzeptabel!

(...)

Christine: Hast du dir zu viel zugemutet?

Waltraud: Was heißt, ich hab mir nichts zugemutet, ich arbeite einfach. Das ist der Lauf der Dinge, dass man arbeiten gehen muss für sein Geld. Es kann

nicht jeder von irgendwelchen Stützen leben, wie diese Menschen, die für dieses Land noch nichts getan haben.

Christine: Aber hör mir mal zu. Es ist so: Ich muss ja auch arbeiten gehen, aber ich hab zum Glück genug Hilfe daheim. Das heißt, ich bin nicht so gestresst und ich kann dir gerne mal helfen, wennst was brauchst, gell. Kannst es mir jederzeit sagen. Aber ich bitt dich, sag mir, wennst gestresst bist.

Waltraud: Das Eine hat doch nichts mit dem Anderen zu tun. Das hat doch nichts mit dem Mangel an Manieren von diesen Leuten zu tun.

(...)

Die Schwierigkeit in dem Konflikt wird von den Teilnehmerinnen darin gesehen, dass sich mehrere Ebenen vermischen. Die Teilnehmerinnen stellten sich die Frage, ob Christine grundsätzlich eine Veränderung bei Waltraud bewirken kann. Die meisten waren der Ansicht, dass dies, jedoch abhängig vom Freundschaftsgrad, möglich sei. Schließlich habe Christine die Möglichkeit, mit Fakten gegen die Argumente Waltrauds zu argumentieren, die sie durch ihre Arbeit beim AMS in der Hand hat. Im folgenden Dialog wurde dieser Versuch unternommen:

Christine: Waltraud, man sollte schon einen Unterschied machen. Ich arbeite beim AMS und ich seh einfach, dass dort sehr sehr viele Ausländer auch probieren, einen Job zu bekommen. Und es ist wirklich schwer. Also der Wille ist da.

Waltraud: Ich geh auch arbeiten!

Christine: Ich sag nicht, dass alle gleich sind.

Waltraud: Ja, ich geh auch arbeiten, ich hab auch einen Job bekommen. Wer arbeiten will, der kann arbeiten! Die wollen nicht...

Christine: Nein, also die juristische Regelung ist nicht so. Also die gesetzliche Lage lässt nicht immer zu, dass man arbeiten geht. Also die werden schon...

Waltraud: Die juristische Lage. Sind wir jetzt intellektuell geworden oder was? Weißt du. Bist du jetzt eine von den Gutmenschen geworden?

(...)

T1 (zu Christine): Stopp! Wie fühlst du dich, weil sie das jetzt gesagt hat?

Christine: Aus meiner Rolle gefallen fühl ich mich in erster Linie.

T1: In deiner Rolle, als Christine.

Christine: In meiner Rolle fühl ich mich angegriffen. Und zu unrecht. Weil ich wollte dir ja eigentlich nur, also ich hab nur versucht, dir zu erklären, wie das halt, also was ich dort sehe Tag für Tag. Also ich möchte jetzt nicht irgendwie diesen Mann auch rechtfertigen, der dich angerempelt hat, weil es ist nicht in

Ordnung, denk ich. (...) Ja, also, ich glaube man sollte nicht irgendwie alle über einen Kamm scheren. Weil sie sind sehr oft in einer sehr sehr schlechten Lage (...).

Die Teilnehmerinnen kamen schließlich zu dem Schluss, das Waltrauds Einstellungen nicht geändert werden können. Diese Vermutung, dass es schwierig sei, rassistische Einstellungen in ein paar Gesprächen zu ändern, lässt sich auch mit Reif untermauern. Diese behauptet, dass Vorurteilen (im Zusammenhang mit rassistischen Einstellungen) meist nicht mit Sachinformationen beizukommen sei, da diese bestimmte psychische Funktionen wie die „Abwertung anderer“ und die Aufwertung des eigenen Selbstbewusstseins haben können (vgl. Reif 2004: 39).

Ob Vorurteile solche Funktionen haben oder nicht, lässt sich meist am Ausmaß emotionaler Betroffenheit erkennen, mit der diese Personen daran festhalten. Aus der Anti-Rassismuserfahrung ist bekannt, dass in diesen Fällen am besten psychologisch-stützende Interventionen helfen, die aber längere Zeit in Anspruch nehmen und psychotherapeutischen Ansätzen ähneln (Reif 2004: 39).

Eine Möglichkeit für Christine, mit dem Konflikt umzugehen, wurde darin gesehen, das Thema nicht mehr zu erwähnen. So meinte eine Teilnehmerin:

Ich würd nämlich versuchen, sofort auf die private Ebene runterzugehen und wenn wir uns nahe sind, dann könnt ich jederzeit, wenn sie wieder beginnt mit Rassismus, jedes mal sagen: Weißt du, das stört mich und lass es bitte. Das wär meine Art, es zu lösen.

Dies wurde jedoch nicht von allen Teilnehmerinnen als befriedigende Lösung angesehen. Ein weiterer Vorschlag, mit dem die meisten Teilnehmerinnen zufrieden waren, wurde schließlich gebracht:

T1: Ich weiß nicht (...), ob das nicht das Vernünftigste ist, dass du halt, wenn du in so einer Situation bist, dass du dann vielleicht deine eigene Erfahrung mit einbringst. Dass du auch was Gutes erzählst. Zum Beispiel: „Ich hatte aber sehr gute Erfahrungen...“ Wir gründen unsere Meinungen alle auf persönliche Erfahrungen. (...) Ich glaub, du darfst halt solche Sachen nicht aggressiv betreiben, sondern halt so, eben nicht so „deine Meinung stimmt nicht weil so und so“, sondern eher „aber stell dir vor, ich hab so was erlebt“.

Zweite Szene:

Die zweite Szene findet in der U-Bahn, also in einem öffentlichem Raum statt. Es konnte entweder Niami oder die zusehende U-Bahnfahrerin ersetzt werden.

Im folgenden Dialog wurde Niami ausgetauscht. Sie versucht, mit Waltraud in ein Gespräch zu kommen, nachdem diese aufgesprungen ist.

(Nachdem Waltraud aufgesprungen ist):

Niami (geht Waltraud nach): Entschuldigung, was war das jetzt? Entschuldigung?

Waltraud: Pff!

Niami: Was ist los?

Waltraud: Passt schon, passt schon. Also mit Ihnen will ich sicher nicht reden.

Niami: Warum nicht? Reden müssen Sie eh nicht. Sie können sich ja da hinsetzen.

Waltraud steigt aus.

Durch mehrmalige Versuche, die Situation zu lösen, kamen die Teilnehmerinnen zu dem Schluss, dass die Anwendung der GFK in dieser Szene nicht möglich sei bzw. auch keinen Sinn mache, da es nicht das vorrangige Ziel Niamis sei, Waltraud zu ändern. Viel mehr würde sie sich wünschen, von der mitfahrenden U-Bahnfahrerin Zuspruch zu bekommen. Es würde für Niami reichen, zu sehen, dass Rassismus im öffentlichen Raum nicht toleriert wird. Außerdem meinten die Teilnehmerinnen, dass, auch wenn es der Wunsch wäre, Waltrauds Einstellung zu ändern, dies nicht in einem U-Bahngespräch möglich sei.

Dritte Szene:

Der letzte Konflikt, diesmal zwischen Josef und Niami, findet wieder in einem privaten Rahmen statt. Niami konnte in dieser Szene ausgetauscht werden.

Hier kam es aus Zeitgründen bloß zu Versuchen, den Konflikt ohne Anwendung der GFK zu lösen. Grundsätzlich waren sich die Teilnehmerinnen jedoch einig, dass in diesem Fall eine Anwendung der

GFK Sinn mache. Falls jedoch Josef sein Verhalten nicht ändern sollte, würde eine Trennung von diesem das Resultat sein (somit würde hier eine klare Forderung hinter der Anwendung der GFK stehen und nicht wie nach Rosenberg gefordert eine Bitte).

Im folgenden beispielhaften Dialog (ohne GFK) entscheidet sich Niami, sich von Josef zu trennen, da dieser nicht auf ihre Probleme eingeht:

Niami: (weint) Schatz!

Josef:: Geh Schatz, was heulst denn? Wart kurz, ich muss mein Buch lesen.

Niami: Nein, du verstehst nicht, ich war grad in der U- Bahn. Es war ur furchtbar.

Josef:: Schatz warte kurz. Ich les meinen Absatz fertig, das ist wichtig.

Niami: Deine Freundin ist doch bitte auch wichtig!

Josef:: Ja, ich komme gleich zu dir. Wart kurz!

Niami: Was fällt dir eigentlich ein, dass du deine Freundin so behandelst? Es geht mir wirklich furchtbar und du hörst mir nicht zu.

Josef:: Was ist denn passiert?

Niami: Ich bin in der U-Bahn gesessen, ganz normal, nichts ahnend, fahre ganz einfach zur Arbeit und auf einmal setzt sich so eine Frau neben mir hin, und ich mein, sie hat ganz normal ausgesehen. (...) Und auf einmal schaut sie mich an, von der Seite, springt auf, wischt sich ab und geht weg. Einfach, weil sie gesehen hat, dass ich schwarz bin. Und es war wirklich nur das. Ich weiß es genau. Ich kenne den Blick mittlerweile. Sie wollte mich einfach nur nicht neben sich haben und sie ist weggegangen.

Josef:: Depperte Funsen! Egal! Und darüber reden wir jetzt nicht mehr, das ist...

Niami: Warum reden wir nicht darüber? Das ist mein Alltag.

Josef:: Ändern können wir sie eh nicht, so was passiert. Aus fertig. Du wirst die Leute nicht ändern

Niami: Ja, wenn man so denkt, sicher nicht.

Josef:: Sonst auch nicht! Wie willst du sie ändern? Die hat ihre fixen Einstellungen und das wars. Es bringt nichts.

(...)

Niami: *Josef, mein Schatz, ich wünsch dir noch viel Spaß als Single. (Niami ab).*

8.3 Konfliktbeispiel 2

Im zweiten erarbeiteten Stück sind vier Personen anwesend: Gustl, Franz, Hannelore und Ayşe. Franz und Hannelore haben ihre Nichte Ayse und ihren Freund Gustl zum Essen eingeladen. Gustl ist ein fünfzigjähriger Unternehmer, der in Klosterneuburg lebt. Franz und Gustl kennen sich aus dem Schachclub. Ayse (23 Jahre alt) verbrachte die Hälfte ihres Lebens in Istanbul und die andere Hälfte in Wien. Zur Zeit studiert sie Soziologie und Politikwissenschaft an der Universität Wien. Ihre Eltern, beide in der Türkei geboren, leben in Istanbul, ihr Onkel Franz (55 Jahre alt) ist Österreicher und lebt mit seiner Frau Hannelore (52 Jahre alt) in Wien.

Die Szene beginnt damit, dass die vier Personen am Tisch beim Essen sitzen. Nach kurzer Zeit beginnt Gustl, sich über TürklInnen in Österreich aufzuregen. Er weiß nicht, dass Ayse aus der Türkei kommt. Franz und Hannelore schweigen während des Gesprächs. Die Szene endet damit, dass Ayşe den Tisch verlässt.

In der Szene konnte Ayse, der Onkel Franz oder die Tante Hannelore ausgetauscht werden.

Eine Strategie, die von Ayse in der Situation angewandt wurde, um mit dem Konflikt umzugehen, war zu grinsen, bzw. im Nachhinein mit einer anderen Person über die Situation zu lachen. Dies wurde jedoch nicht als ausreichend empfunden, um sich wieder „gut“ zu fühlen.

In der Anwendung der GFK in der Szene (Ayse wurde ausgetauscht), zeigte sich, wie schwer es als verletzte und wütende Ayse ist, auf Gustl empathisch einzugehen. Folgender Dialog soll als Beispiel dienen:

Gustl: Die Türken sind alle faul.

Ayse: Wie kommst du denn zu diesem Schluss, dass alle Türken faul sind?

Gustl: Na schau sie dir an, die arbeiten alle nichts.

Ayse: Wo soll ich sie denn ansehen? Wo sieht man das denn?

Gustl: Auf der Straße lungern sie nur herum.

Ayse: Wo lungern sie überall auf der Straße herum? Welche Straße ist das? Ok, Entschuldigung, das war jetzt nicht gewaltfrei (Lachen).

Auch in dem nächsten Dialog wird statt der Anwendung der GFK versucht, Gustl mit Erklärungen zu widersprechen.

Ayse: Was meinst du mit faul?

Gustl: Ja sie wollen nichts arbeiten. Lernen nicht einmal Deutsch.

Ayse: Warum glaubst du, dass sie nicht Deutsch können?

Gustl: Na schau sie dir an, du hörst nur mehr Fremdsprachen in Wien.

Ayse: Ja vielleicht sprechen sie untereinander türkisch, aber vielleicht können sie Deutsch.

Die Teilnehmerinnen versuchen schließlich, darüber zu spekulieren, was die Gefühle und Bedürfnisse von Gustl sein könnten:

T1: Wenn der Gustl glaubt, sie wär keine Türkin, dann weiß ich nicht, worum er sie bittet. Dann bittet er sie darum, auch über Türken zu schimpfen oder?

T2: Ja eben. Zustimmung will er, oder?

T3: Warum will er Zustimmung?

T4: Damit er recht hat.

T3: Was ist sein Bedürfnis? Oder was ist sein Gefühl? Beginnen wir damit. Was ist sein Gefühl, weil er sich jetzt über Türken auslässt?

T2: Wut oder so. Gehässigkeit.

T3: Was steckt hinter dieser Wut?

T4, T5: Angst.

T3: Angst wovor?

T4: Fremdem.

T1: Sich nicht mehr auszukennen.

Im nächsten Dialog versuchen die Teilnehmerinnen, nun auf Gustls Angst einzugehen.

T1: Hast du Angst, deinen Job zu verlieren? (Pause) Das kann man auch nicht sagen, das klingt auch so vorwurfsvoll.

T2: Ja, das ist voll der arge Vorwurf.

Im weiteren Verlauf machen die Teilnehmerinnen mögliche Gefühle und Bedürfnisse von Gustl aus. Die Gefühle können sein: Angst vor Fremdem; Angst, sich nicht mehr auszukennen; Angst vor Unkontrollierbarkeit, weil er die Regeln nicht kennt; Angst weil er nicht versteht, was gesagt wird –

es könnte etwas Schlechtes über ihn gesagt werden. Die Bedürfnisse könnten sein: Er will Zustimmung; er will, dass Deutsch gesprochen wird, damit er versteht, was gesagt wird (wenn nicht Deutsch gesprochen wird, verliert er sein Heimatgefühl, weil er sich nicht mehr mit den Anderen verbunden fühlt); er will, dass alle so sind wie er.

Schließlich macht Ayse in einem Dialog den Vorschlag, Kontakt aufzunehmen: „Vielleicht fühlst du dich weniger unwohl, wenn du ein bisschen was über sie erfährst. Red doch mal mit den Leuten.“ Doch dann stellen sich die Teilnehmerinnen die Frage, ob es in diesem Konflikt überhaupt das Ziel ist, Gustl zu verändern. Sie sehen das vorrangige Ziel darin, dass Ayse sich wohlfühlt. Deshalb versuchten sie schließlich die Gefühle und Bedürfnisse von Ayse zu erkennen. Durch Gustls Kommentare ist Ayse zuerst geschockt und dann empfindet sie ein bisschen Wut. Was will Ayse? Gustls Einstellung in der Szene zu ändern, wäre nicht das vorrangige Ziel, da Ayse ihn kaum kennt und er ihr ziemlich „egal“ ist. Im ersten Moment will Ayse bloß, dass Gustl aufhört zu sprechen. Doch dann wünscht sie sich in der Situation Zuspruch und moralische Unterstützung von ihren Verwandten. Wenn dies nicht geschieht, hat sie danach die Erwartung, dass sie zumindest angerufen wird und es zu einer Entschuldigung von Franz und Hannelore für die Situation kommt. Schließlich wünscht sich Ayse noch einmal die Chance, in der Situation mit Gustl zu sprechen. Es ergibt sich folgende Szene:

Gustl: In die Türkei fahren, ich mein, ich versteh das ja, dass ist ein bisschen Sonne und so nicht? Aber die Leute dort, das kannst ja vergessen. Ich mein schau dir an, bitte, die ganzen Leute bei uns in Österreich passen sich nix an. Die wollen da ihre Minarette bauen und ich weiß nicht was. Arbeiten tun sie nichts. Den ehrlichen Österreichern, dem Steuerzahler auf der Tasche liegen, ja. Na nicht mit mir! (...) Sonst schauts ja bei uns aus wie in der Türkei, die Zustände dort sind ja furchtbar.

Ayse: Was ist denn dort in der Türkei?

Gustl: Naja, bitte, wie die Leute sich benehmen! Also allein schon die Frauen. Eine junge Frau wie sie und so hübsch wie sie, sie dürften dort nicht einmal auf der Straße gehen, sie müssten sich dort verhüllen von oben bis unten.

Ayse: Das stimmt ja nicht. Ich komme aus Istanbul.

Gustl: Aber geh, hahaha.

Ayse: Ja, das ist kein Scherz.

Franz: Ja, das ist meine Nichte zweiten Grades.

Gustl: Deine, deine, deine Nichte zweiten Grades?

Franz: Mhm, die ist grad auf Besuch aus der Türkei.

Gustl: Aus der Türkei. Ja das... Sie sprechen ja ein wunderbares Deutsch.

Ayse: Ich bin hier aufgewachsen.

Gustl: (lauter) Aso, das heißt, Sie sind ja eine von uns, sie sind ja nicht eine von denen, ne?

(Schweigen)

Ayse: Es sind ja viele da aufgewachsen. Zweite Generation, dritte Generation gibt's ja auch.

Gustl: Ja... also das Essen ist wunderbar, gö Hannelore? Österreichische Hausmannskost. Können sie kochen? Können sie türkisch kochen?

Ayse: Ja sicher kann ich.

Gustl: Ja.... Und schmeckt das gut? Ich hab das noch nie gegessen.

Ayse: Ja, vielleicht mach ich irgendetwas bei mir zu Hause.

Gustl: Ja, das wär ja fein.

Ayse: Ja, ich würde sie gerne einladen.

Gustl: Wirklich?

Ayse: Ja sicher.

Gustl: Ja, das ist ja sehr freundlich.

Ayse: Ja sicher.

Gustl: Ja, ich würde ja gerne noch mit Ihnen sprechen, nicht... mir ist nur grad eingefallen, ich hab wichtige Dinge zu erledigen. Es war schön, sie kennenzulernen junge Frau. Ich wünsch euch noch einen schönen Abend, gö baba. (*Gustl geht ab*).

Nach dieser Szene ergab sich folgende Reflexion:

T1: Was ist jetzt vorgegangen im Gustl?

T3 (vorher Gustl): Er wollte nur schnell weg. (Lachen)

T1: Hat er Angst gehabt oder was war jetzt sein Grund, dass er gegangen ist?

T3 (vorher Gustl): Ich glaub, er hat nicht damit gerechnet, also erstens einmal hat er nicht damit gerechnet, dass sie Türkin ist und vor allem nicht damit, dass sie ihn einlädt zu sich, weil das einfach nur offensiv freundlich ist. Und er wusste nicht, was er tun soll. Weil er hat damit gerechnet, dass sie ihn anfeindet und er hätte dann auf lustig gemacht. Aber auf eine offene Einladung und Herzlichkeit kann man nicht mit lustig begegnen, sondern, dann hätte er sagen müssen: Na gut, dann komm ich vorbei. Und, dass hat er sich aber auch nicht getraut. Weil er wollte sich ja gar nicht konfrontieren mit

dem, was anders ist als das, was er erwartet. Und deswegen wollte er dann nur raus. Glaub ich.

T2 (vorher Ayse): Mir ist es auch so vorgekommen, dass du jetzt dir überlegt hast, du weißt überhaupt nicht so viel über die Türkei und die Türken...

T3 (vorher Gustl): Genau...

T2 (vorher Ayse): Und du hast jetzt Angst ghabt, irgendwie, und bist halt weggegangen.

T3 (vorher Gustl): Genau, weil für mich gibt's, also für mich als Gustl...

T2 (vorher Ayse): Du hast das Klischee...

T3 (vorher Gustl): Ja genau, da gibst das Klischee und wenn da was nicht rein passt, dann könnt ich mein Gesicht verlieren, weil dann kommt ja raus, dass ich eigentlich keine Ahnung habe, wovon ich rede und ähm, das wollt ich verhindern. Und ich wollte aber auch nichts Neues hören. Das hätte mich nicht interessiert, sondern lieber schnell weg.

T1 (vorher an Ayse): Und dir, wie ist es dir gegangen damit?

T3 (vorher Ayse): Mir ist es jetzt besser gegangen als nichts zu reden. Ich hab ihn irgendwie gejagt.

T1: Und wenn das nochmal passieren würde, würdest du was sagen?

T3 (vorher Ayse): Ja.

T2 (vorher Gustl): Ich find die Idee mit der Einladung wirklich gut.

8.4 Reflexionen zur GFK

Das dargestellte Diagramm ergab sich während der Datenanalyse und stellt eine Überblickshilfe für das folgende Kapitel dar.

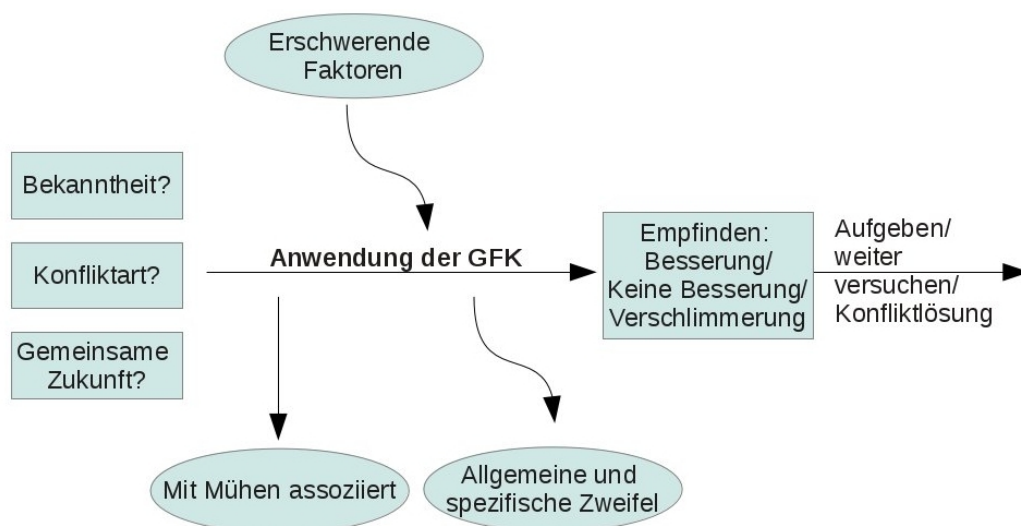


Abbildung 3: Reflexionen zur Anwendung der GFK

Im besten Fall kann die GFK dabei helfen Missverständnisse zu beseitigen und Konflikte zu lösen. Weiters kann sie eine Gesprächsebene ermöglichen, was in vielen Fällen bereits als Lösung interpretiert wird. Eine ideale Konfliktlösung zu finden sei allgemein laut Teilnehmerinnen so gut wie unmöglich. Wie in den nachfolgenden Unterkapiteln gezeigt wird besteht jedoch die Angst, vor allem durch eine falsche Anwendung der GFK, den Konflikt zu verschlimmern.

8.4.1 Allgemein erschwerende Faktoren in der Konfliktlösung

Im Laufe der Begriffsdiskussionen, sowie angeregt durch die Auseinandersetzung mit persönlichen Konflikten und mit der GFK, kam es zu zahlreichen Gesprächen rund um das Thema „Konfliktlösung“.

Aus den Gesprächen ergaben sich mehrere Faktoren, die eine Konfliktlösung allgemein, wie auch die Anwendung der GFK, erschweren oder gar verhindern.

Als ein Faktor wurde eine Verletzung in der Vergangenheit genannt. Diese könne einerseits persönlich erlebt worden sein. Andererseits sei es aber auch möglich, dass ein Ereignis, welches in der Geschichte passiert ist und nicht selbst erlebt wurde, durch „kulturelle Identität“ präsent gemacht und als persönliche Verletzung empfunden werde. Durch die empfundene Verletzung würde es schwerer fallen, den/die Andere anzusprechen und eine größere Überwindung erfordern.

In vielen Konflikten sei es laut Teilnehmerinnen notwendig, zu vergessen und/oder zu verzeihen, um eine Lösung zu ermöglichen. Nachtragend zu sein verhindere eine Konfliktlösung. Die Teilnehmerinnen sprachen von „Kraft“, die erforderlich sei, um vergessen oder vergeben zu können.

Ein weiterer Faktor, der ausgemacht wurde, war, dass in der Kommunikation bestimmte Dinge als selbstverständlich angenommen werden und dadurch unausgesprochen bleiben. Im Zusammenhang mit der Anwendung der GFK, in der soviel wie möglich offen gelegt wird, meinten einige Teilnehmerinnen, dass man bestimmte Dinge nicht offenlegen will. Dies wird mit Kleinlichkeit und einem Gefühl von Stolz in

Zusammenhang gebracht, die zu einer Hemmung führen, als selbstverständlich geltende Dinge auszusprechen.

Ein anderer möglicher Faktor, der besonders ausschlaggebend ist, wenn sich Interessen entgegenstehen, wurde festgestellt: Nachgeben wird oft als Schwäche empfunden. In einem Konflikt möchte man demnach nicht der erste sein, der nachgibt.

Im Zusammenhang mit interkulturellen Begegnungen sprachen die Teilnehmerinnen darüber, dass es häufig zu gegenseitigen Bewertungen und Zuschreibungen komme, ohne dass sich die Menschen kennen. Ein Grund dafür wurde darin gesehen, dass man oft Angst habe, missverstanden zu werden und deshalb keinen Kontakt suche. So meinte eine der Teilnehmerinnen: „Bevor man einen falschen Eindruck aufeinander macht, macht man lieber gar keinen.“

8.4.2 Allgemeine und spezifische Zweifel an der GFK

Abgesehen von der praktischen Anwendung der GFK in den Konfliktszenen diskutierten die Teilnehmerinnen auf einer abstrakteren theoretischen Ebene über die Anwendung der GFK. Die Teilnehmerinnen waren sich einig, dass das Erlernen und die Anwendung der GFK ein schwieriger Prozess sei, der mit Mühen verbunden ist.

In der Anwendung der GFK ergaben sich mehrere Zweifel, die sich in allgemeine und spezifische unterteilen lassen.

Zu ersteren zählt der Glaube, dass die GFK bestimmte Fähigkeiten voraussetze, die nicht jeder Mensch besitze und die auch nicht, oder zumindest nicht einfach, erlernbar seien. Ein weiterer allgemeiner Zweifel an der GFK ist die Angst, durch die Anwendung derselben künstlich und unnatürlich zu wirken, was bei dem Gegenüber die Vermutung aufkommen lassen könnte, bestimmte Tricks anzuwenden. Dies wiederum könne laut Teilnehmerinnen den Konflikt verschlimmern, indem zum Beispiel Aggressionen beim Gegenüber ausgelöst werden.

Die spezifischen Zweifel beziehen sich auf die vier Punkte der GFK: Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Bitten.

Die meisten Zweifel ergaben sich beim zweiten und vierten Punkt der GFK - Gefühle und Bitten. Das Auseinanderhalten von Beobachtung und Bewertung wurde als einfacher empfunden als das zwischen Gefühlen und Nicht-Gefühlen, aber als „manchmal gar nicht so leicht“. Im Zusammenhang mit den Bedürfnissen ergaben sich in den Diskussionen kaum Zweifel. Bloß die Fähigkeit empathisch die Bedürfnisse des Anderen wahrzunehmen wurde in Frage gestellt. Dies kann jedoch zu den Allgemeinen Zweifeln an der Anwendung der GFK gezählt werden.

Rosenbergs Unterscheidung in Gefühle und Nicht-Gefühle löste dagegen viele Zweifel unter den Teilnehmerinnen aus. Als Beispiel wurde der Satz „Ich habe Lust, dich zu schlagen“ herausgegriffen. „Lust, dich zu schlagen“ wird von Rosenberg als Nicht-Gefühl definiert (vgl. Rosenberg 2009: 65f). Unter den Teilnehmerinnen kristallisierten sich zwei unterschiedliche Interpretationen heraus. Einerseits wurde „Lust zu schlagen“ als eine Art, mit Konflikten umzugehen, gesehen, hinter der das „Basisgefühl“ der Wut steckt. Andererseits wurde „Lust, dich zu schlagen“ zwar als Drohung aber auch als Gefühlsausdruck interpretiert, der sich nicht mit anderen Gefühlen, wie Wut oder Verzweiflung umschreiben lasse, da dies zu simpel und konkret sei. Jedoch, gleichgültig ob es sich um ein Gefühl handle oder nicht, waren sich die Teilnehmerinnen einig, dass die Aussage „Ich habe Lust, dich zu schlagen“ bei der Lösung eines Konflikts nicht hilfreich sei.

Abgesehen von den erwähnten Schwierigkeiten in der Unterscheidung von Gefühlen und Nicht-Gefühlen besteht beim Ausdruck der Gefühle unter den Teilnehmerinnen die Angst, durch eine „falsche Anwendung“ den Konflikt zu verschlimmern. Rosenberg schreibt schließlich zu den Gefühlen:

Giraffes never ask another person, 'What are you feeling?' There are two ways to get the other person's feelings. The best way, if you can possibly do it, is to put on Giraffe ears, sense what the feelings are, and check it out. 'Jackal, are you hurt, are you angry?' (Rosenberg 1993: 32).

Jedoch könnte eine unterstellende Frage laut Teilnehmerinnen in bestimmten Kontexten Aggression auslösen. Als Beispiel wurde ein

Treffen unter zwei Freunden verwendet, die sich nicht regelmäßig sehen. Eine Frage nach den Gefühlen wie „Geht es dir gut, also ich meine wirklich gut?“ kann als Angriff verstanden werden, da unterstellt wird, dass es der anderen Person nicht gut geht.

Auch abhängig vom Grad der Bekanntschaft ist eine Frage nach den Gefühlen nicht immer erwünscht, da sie als Überschreitung des eigenen persönlichen Bereichs interpretiert werden kann.

Weiters besteht die Angst, dass der/die GesprächspartnerIn die eigenen Gefühle nicht nachvollziehen kann und in einer Weise reagiert, die wiederum bei ihm/ihr selbst Aggressionen auslöst und die Anwendung der GFK verhindert. Folgende Beispiele möglicher Aussagen, die Aggressionen auslösen, wurden genannt: „Ja was hast du denn jetzt schon wieder?“ oder „Das ist ja typisch für dich.“ oder „Immer bist du gekränkt!“.

In der falschen Anwendung der Beobachtung im Zusammenhang mit dem Gefühl, wie wenn statt einer Ich-Begründung eine Du-Begründung verwendet wird – „Ich fühle mich verletzt, weil du...“ - , besteht die Angst, den Konflikt zu verschlimmern.

Beim letzten Punkt „Bitten“ kam es zu Zweifeln an der Unterscheidung zwischen Bitten und Forderungen. Es ergaben sich drei Problemfelder. Erstens die Grenzziehung zwischen Bitten und Forderungen. Die Teilnehmerinnen fragten sich, ob die Bitte „Ich würde dich bitten, anders mit mir zu sprechen“ eine Bitte oder bereits eine Forderung sei. Daraus ergab sich wiederum ein zweites Problemfeld, nämlich die Vermutung einiger Teilnehmerinnen, dass in jeder Bitte eine Forderung stecke. So meinte eine der Teilnehmerinnen: „Ich würde dich bitten, anders mit mir zu sprechen', aber das ist ja genau 'ich fordere dich auf'.“ Wenn der/die KommunikationspartnerIn trotz der Bitte, anders zu sprechen, sein/ihr Verhalten nicht ändere, würde dies als „unhöflich“ erachtet werden. Daraus wiederum ergab sich ein drittes Problemfeld: Die Teilnehmerinnen fragten nach dem Sinn der Anwendung der GFK, wenn es zu keiner Verhaltensänderung komme bzw. wenn diese nicht erwartet werden dürfe.

Die GFK würde schließlich mit der Erwartung angewendet werden, „dass man sich umeinander bemüht“. Da die Anwendung der GFK mit Mühen in Verbindung gebracht wird, würden die Teilnehmerinnen diese nicht auf sich nehmen, wenn keine Verhaltensänderung vom Gegenüber erwartet wird. Auch wenn die Ansprüche und Erwartungen je nach Konflikt variieren, seien diese immer präsent. Schließlich stellten sich die Teilnehmerinnen die Frage, ob dieser Teil der GFK dazu dienen solle, die eigenen Ansprüche herabzusetzen. Wenn das so wäre, könne zwar grundsätzlich eine mögliche Änderung durch die GFK geschehen, aber diese könne nicht angenommen werden. Vor allem könne von keiner „schnellen“ Veränderung des Gegenübers von „heute auf Morgen“ ausgegangen werden. Außerdem meinten die Teilnehmerinnen, dass dieses „Herabsetzen“ der Ansprüche auch dazu dienen könnte, die GFK nicht mit dem Glauben einzusetzen, den Kommunikationspartner nach den eigenen Wünschen zu modellieren.

8.4.3 Einflussfaktoren, um die GFK anzuwenden

Es ergab sich, dass die GFK abhängig von bestimmten Einflussfaktoren angewendet werden würde. Zu diesen Faktoren zählt: die Konfliktart, der Bekanntheitsgrad zwischen den KommunikationsteilnehmerInnen und ob eine gemeinsame zukünftige Ebene erwünscht oder notwendig ist.

Hinsichtlich der Konfliktart vertraten einige Teilnehmerinnen die Ansicht, dass die Anwendung der GFK vor allem bei einem klaren Konflikt oder bei der Vermutung von Missverständnissen in der Kommunikation angebracht sei. Auf die Frage, ob die GFK in interkulturellen Konflikten Sinn mache, stellten die Teilnehmerinnen fest, dass es im Endeffekt egal wäre, aus welcher Kultur man komme, da die GFK die Menschen auf eine Ebene „herunterbreche“, die keine Angriffsflächen mehr biete. Jedoch wäre die Bedingung eine ausreichende Sprachbeherrschung, da es bereits in der Muttersprache schwierig sei, passende Formulierungen zu finden. Zu dem Bekanntheitsgrad meinten die Teilnehmerinnen, dass die Anwendung der GFK bei Freunden oder der Familie meistens tauglicher als bei Unbekannten sei, weil man sich mehr Mühe geben wolle, da eine

gemeinsame „konfliktfreie“ Zukunft – hier spielt der dritte Einflussfaktor hinein – erwünscht ist. Zu dem dritten Faktor zählen auch Bekanntschaften, die nicht unbedingt erwünscht, aber gegeben sind, da eine gemeinsame zukünftige Ebene erwartet wird (wie zum Beispiel im Arbeitsumfeld). Bei flüchtigen Bekanntschaften oder bei Begegnungen, in denen einer Konfliktlösung keine Bedeutung zugesprochen wird, würden die Teilnehmerinnen nicht die Mühe auf sich nehmen, die GFK anzuwenden.

9. Conclusio

Im theoretischen Teil der Arbeit wurde auf die Problematik eines wissenschaftlich überholten Kulturbegriffs, welcher noch immer auf den nach Avruch benannten „inadäquaten Ideen“ basiert, hingewiesen. Besonders wenn Konflikten leichtfertig kulturelle Ursachen zugeschrieben werden, kann dies verheerende Folgen nach sich ziehen. Ebenso wurde argumentiert, dass sich eine völlige Ausklammerung des Themas Kultur in der internationalen Friedensarbeit ungünstig auswirken kann. Es wurde die Behauptung aufgestellt, dass letzterer Fall teilweise auf die Anwendung der GFK zutrifft und diese zu stark in Richtung des von Lederach so genannten *prescriptive approach* tendiert, indem ein fertiges Trainingsmodell global angewendet wird, ohne das kulturelle Wissen der in den Konflikt involvierten Menschen zu berücksichtigen. Weiters wurde dargestellt, dass eine kritische Auseinandersetzung mit Ergebnissen aus dem Feld der Interkulturellen Kommunikation, individuell umgelegt, nützliche Ideen zu unterschiedlichen Möglichkeiten miteinander zu kommunizieren und mit Konflikten umzugehen liefern kann.

Ausgehend von Lederachs bereits in der Einleitung genannten Forderung - “[U]nderstanding conflict and developing appropriate models of handling it will necessarily be rooted in, and must respect and draw from, the cultural knowledge of a people” (Lederach 1995: 10) -, fand im praktischen Teil der Arbeit eine kritische Auseinandersetzung mit der GFK statt, in der das Wissen der Teilnehmerinnen miteinbezogen wurde. Daraus ergaben sich viele anregende Ideen, nicht nur für die Anwendung der GFK, sondern auch allgemein im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung. Schließlich hängt der Umgang mit Konflikten auch damit zusammen, was unter einem Konflikt verstanden wird und dies kann sich, wie gezeigt wurde, in der Reflexion über diesen ändern. Nicht nur die Verwendung vieler Begriffe, sondern auch Verhaltensweisen geschehen unreflektiert. Durch die praktische Arbeit, die aus Spielen, Begriffsdiskussionen und der Bearbeitung persönlicher Konflikte mit Hilfe des Statuen- und Forumtheaters bestand, kam es neben einem regen Wissensaustausch

auch zu einem Überdenken der unreflektierten Begriffe und der - insbesondere in Konflikten - normalisierten Verhaltensweisen.

What we discover by doing research is just how complex the world is. When we answer some questions, we raise others (Corbin/Strauss 1998: 55).

Natürlich kann diese Arbeit nur einige wenige Antworten liefern, wenn in diesem Fall überhaupt von Antworten gesprochen werden kann. Viele der angerissenen Themen konnten auf Grund eines zeitlich begrenzten Rahmens nur oberflächlich behandelt werden. Andererseits liefert das Thema noch viel Forschungspotential und ich hoffe, durch die Arbeit einige Anknüpfungspunkte geliefert zu haben.

Letztlich sei noch festgehalten, dass sich die Gruppe, die im Rahmen der Diplomarbeit entstand, über die Untersuchung hinaus zu einer Theatergruppe entwickelte, um den Wissensaustausch auch auf die Öffentlichkeit zu erweitern.

10. Bibliografie

10.1 Literatur

AMBLER, Rex

1990 Gandhian Peacemaking. In: *A reader in peace studies*. Edited by Smoker, Paul / Davies, Ruth / Munske, Barbara. Oxford: Pergamon Press. 199-205.

AUSTIN, John L.

2002 Zur Theorie der Sprechakte (How to do things with Words). Stuttgart: Phillip Reclam jun. GmbH & Co.

AVRUCH, Kevin

2006 Culture and conflict resolution. Washington: United States Institute of Peace.

BACHMANN, Ingeborg

1978 Gesammelte Werke: Band 4. München: R. Piper & Co. Verlag. (Zitat am Anfang der Arbeit: 185).

BOAL, Augusto

1989 Theater der Unterdrückten: Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

BONACKER, Thorsten / IMBUSCH, Peter

2006 Zentrale Begriffe der Friedens- und Konfliktforschung: Konflikt Gewalt, Krieg, Frieden. In: *Friedens- und Konfliktforschung: Eine Einführung*. Imbusch, Peter / Zoll, Ralf (Hrsg.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 67-142.

BURKART, Roland

2002 Kommunikationswissenschaft: Grundlagen und Problemfelder; Umriss einer interdisziplinären Sozialwissenschaft. Wien [u.a.]: Böhlau Verlag.

CORBIN, Juliet / STRAUSS, Anselm

1998 Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications.

FREIRE, Paulo

1977 Erziehung als Praxis der Freiheit: Beispiele zur Pädagogik der Unterdrückten. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt TB-V.

2008 Pädagogik der Autonomie: Notwendiges Wissen für die Bildungspraxis. Münster; München [u.a.]: Waxmann.

FRINDTE, Wolfgang

2001 Einführung in die Kommunikationspsychologie. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

GANDHI, M.K.

1959 An Autobiography or The story of my experiments with truth. Translated from the original in Gujarati by Mahadev Desai. Ahmedabad: Navajivan Publ. House.

2007 Selections from Gandhi's Non-Violence in Peace and War. In: *Gandhi on non-violence: selected texts from Mohandas K. Gandhi's non-violence in peace and war*. Edited with an introduction by Thomas Merton; preface by Mark Kurlansky. New York: New Directions. 35- 94.

GINGRICH, Andre

1999 Wege zur transkulturellen Analyse: Ein Essay über die Paradigmenwechsel euroamerikanischer Sozial- und Kulturanthropologie im 20. Jahrhundert. In: *Wiener Beiträge zur Geschichte der Neuzeit. Band 23. Themen der Wissenschaftsgeschichte*. Grössing, Helmut (Hrsg.). Wien: Verlag für Geschichte und Politik; München: Oldenbourg. 83-106.

GLASL, Friedrich

1999 Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Bern: Haupt; Stuttgart: Verl. Freies Geistesleben.

GUDYKUNST, William B. / LEE, Carmen M. / NISHIDA, Tsukasa / OGAWA, Naoto

2005 Theorizing about intercultural communication: An introduction. In: *Theorizing about intercultural Communication*. Gudykunst, William B. (Ed.). Thousand Oaks (u.a.): Sage Publications. 3-32.

HABERMAS, Jürgen

1995 Vorstudien und Ergänzungen zur Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

HALL, Edward T.

1959 The silent language. NY [u.a.]: Doubleday.

1969 The hidden dimension. Garden City, NY: Doubleday.

HOLLAND, Dorothy / QUINN, Naomi

1987 Cultural models in language and thought. Cambridge [etc.]: Cambridge University Press.

KLAPPENBACH, Doris

2006 Mediative Kommunikation: Mit Rogers, Rosenberg & Co. Konfliktfähig für den Alltag werden. Paderborn: Junfermann.

KLEINING, Gerhard

1991 Das qualitative Experiment. In: *Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. Flick, Uwe (Hrsg.). München: Psychologie-Verl.-Union. 263-266.

KÖNIG, Andreas

2004 „Kultur light“? Der anthropologische Kulturbegriff und seine Probleme mit der „Praxis“. In: *Konzepte der Interkulturellen Kommunikation: Theorieansätze und Praxisbezüge in interdisziplinärer Perspektive*. Hrsg. v. Lüsebrink, Hans-Jürgen. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag. 15-32.

KURZ, Gerhard

1982 Metapher, Allegorie, Symbol. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

LEDERACH, John Paul

1995 Preparing for peace. Conflict transformation across cultures. New York: Syracuse University Press.

1997 Building peace: sustainable reconciliation in divided societies. Washington: United States Institute of Peace Press.

2003 The little book of conflict transformation. Clear articulation of the guiding principles by a pioneer in the field. USA: Good Books.

LÜSEBRINK, Hans-Jürgen

2004 Einleitung. In: *Konzepte der Interkulturellen Kommunikation: Theorieansätze und Praxisbezüge in interdisziplinärer Perspektive*. Hrsg. v. Lüsebrink, Hans-Jürgen. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag. 7- 13.

MATTL, Christine

2004 Zum Verständnis interkultureller interpersonalen Konflikte in der Mediation (unter besonderer Berücksichtigung der Ergebnisse aus der empirischen kulturvergleichenden und interkulturellen Konfliktforschung). In: *Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation*. Hrsg. v. Mehta, Gerda / Rückert, Klaus. Wien, Springer Verlag. 7-29.

MOOSMÜLLER, Alois

2004 Das Kulturkonzept in der Interkulturellen Kommunikation aus ethnologischer Sicht. In: *Konzepte der Interkulturellen Kommunikation: Theorieansätze und Praxisbezüge in interdisziplinärer Perspektive*. Hrsg. v. Lüsebrink, Hans-Jürgen. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag. 45-67.

OETZEL, John G / TING-TOOMEY, Stella

2002 Cross-Cultural Face Concerns and Conflict Styles: current status and future directions. In: *Handbook of international and intercultural communication*. Gudykunst, William B. / Mody, Bella. London: Sage Publication.

PEYRON, Consolata

2004 Viele Kulturen - ein Mediationsverfahren? Von der Notwendigkeit vielfältiger Ansätze, Methoden und Verfahren in der interkulturellen Konfliktbearbeitung. In: *Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation*. Hrsg. v. Mehta, Gerda/Rückert, Klaus. Wien, Springer Verlag. 147-161.

RECKWITZ, Andreas

2008 Die Transformation der Kulturtheorien. Zur Entwicklung eines Theorieprogramms. 2. Aufl., Studienausgabe. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.

REIF, Elisabeth

2004 Interkulturelle Mediation. In: *Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation*. Hrsg. v. Mehta, Gerda/Rückert, Klaus. Wien, Springer Verlag. 31-54.

ROGERS, Carl R.

2007 Die nicht-direktive Beratung. 12. Aufl., Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

ROSENBERG, Marshall B

1993 Intimate Relationships: an evening workshop with Marshall Rosenberg. Encinitas, CA: Center for Nonviolent Communication.

2004 Practical Spirituality: Reflections on the Spiritual Basis of Nonviolent Communication. Encinitas, CA: PuddleDancer Press.

2005 Nonviolent Communication: A language of life. CA: PuddleDancer Press.

2009 Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens. 8. Aufl. Aus dem Amerikanischen von Ingrid Holler. Paderborn: Junfermann.

SADER, Manfred

1991 Rollenspiel. In: *Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. Flick, Uwe (Hrsg.). München: Psychologie-Verl.-Union. 193-198.

SCHULZ VON THUN, Friedemann

2005 Miteinander Reden 1: Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. 41. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rohwolt Taschenbuch Verlag.

TYLOR, Edward B.

1913 Primitive Culture: researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art, and custom. Vol. I. London: John Murray, Albemarle Street.

WELSCH, Wolfgang

2010 Was ist eigentlich Transkulturalität? In: *Hochschule als transkultureller Raum?: Kultur, Bildung und Differenz in der Universität*. Darowska, Lucyna (Hrsg.) / Castro Varela, María do Mar. Bielefeld: transcript. 39-65.

WRIGHT, Walter A.

2004 John Paul Lederach: A Peacebuilder Biography. Online unter: <http://www.mediate.com/articles/wrightW2.cfm> (zuletzt eingesehen im Juni 2012)

10.2 Internetquellen

Url 1: <http://www.cnvc.org/> (zuletzt eingesehen im Juni 2012)

10.3 Audiodateien

Audio 1 Interviewaufzeichnung vom 28.11.2010, 00:08:39 Minuten

Audio 2 Interviewaufzeichnung vom 28.11.2010, 02:18:55 Minuten

Audio 3 Interviewaufzeichnung vom 11.12.2010, 01:09:14 Minuten

Audio 4 Interviewaufzeichnung vom 12.12.2010, 01:31:14 Minuten

Audio 5 Interviewaufzeichnung vom 12.12.2010, 01:53:30 Minuten

Audio 6 Interviewaufzeichnung vom 16.12.2010, 01:33:43 Minuten

Audio 7 Interviewaufzeichnung vom 16.12.2010, 01:29:52 Minuten

Audio 8 Interviewaufzeichnung vom 17.12.2010, 00:46:35 Minuten
Audio 9 Interviewaufzeichnung vom 17.12.2010, 00:05:00 Minuten
Audio 10 Interviewaufzeichnung vom 17.12.2010, 00:39:03 Minuten
Audio 11 Interviewaufzeichnung vom 17.12.2010, 00:29:17 Minuten
Audio 12 Interviewaufzeichnung vom 9.1.2010, 02:31:52 Minuten
Audio 13 Interviewaufzeichnung vom 9.1.2010, 00:38:09 Minuten
Audio 14 Interviewaufzeichnung vom 15.1.2010, 00:40:48 Minuten
Audio 15 Interviewaufzeichnung vom 15.1.2010, 01:22:49 Minuten

10.4 Transkripte

Transkript 1: Erstes Treffen am 28.11.2010. 15 Seiten.
Transkript 2: Viertes Treffen am 16.12.2010. 12 Seiten.
Transkript 3: Sechstes Treffen am 9.1.2010. 13 Seiten.
Transkript 4: Siebtes Treffen am 15.01.2010. 12 Seiten.

11. Anhang

11.1 Abstract in deutscher Sprache

Die vorliegende Diplomarbeit ist eine konstruktiv-kritische Untersuchung der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) nach Marshall B. Rosenberg. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche Rolle dem Thema Kultur in der internationalen Anwendung der GFK zukommt und warum dies von Bedeutung ist. Die Auseinandersetzung mit der GFK erfolgt sowohl auf einer theoretischen als auch auf einer praktischen Ebene.

Im theoretischen Teil wird auf die Auswirkungen verschiedenster Kulturbegriffe bzw. auch auf eine völlige Ausklammerung des Begriffs in der Friedensarbeit im Allgemeinen und in der Anwendung der GFK im Speziellen eingegangen. Es wird die Behauptung aufgestellt, dass letzterer Fall – eine Ausklammerung – teilweise auf die Anwendung der GFK zutrifft und diese zu stark in Richtung des von John Paul Lederach so genannten *prescriptive approach* tendiert, indem ein fertiges Trainingsmodell global angewendet wird, ohne das kulturelle Wissen der in den Konflikt involvierten Menschen zu berücksichtigen.

Ausgehend von den im theoretischen Teil angestellten Überlegungen erfolgte im praktischen Teil eine kritische Auseinandersetzung mit der GFK in einer Gruppe von sieben in Wien lebenden Studentinnen, die aus Österreich, Deutschland, Mali, Gabun und der Türkei stammen. Neben Spielen und Begriffsdiskussionen wurden von den Teilnehmerinnen selbst erlebte Konflikte mit Hilfe des Statuen- und Forumtheaters nach Augusto Boal bearbeitet, indem zuerst persönliche Konfliktlösungsstrategien gezeigt und diskutiert und in einem nächsten Schritt die GFK erklärt, angewandt und hinterfragt wurde. Diese Art der rollenspielerorientierten Forschung mag ungewöhnlich erscheinen, lässt sich jedoch damit begründen, dass die Anwendung eines Modells zur Konfliktprävention und Bearbeitung nicht bloß auf einer theoretischen Ebene sinnvoll ist und auch schwerlich in der „Realität“, also einem natürlichen Umfeld, erforscht werden kann.

Die Treffen wurden sowohl mit einem Diktiergerät als auch mit einer Kamera aufgenommen. Das Filmmaterial wurde zwar nicht in die Datenanalyse inkludiert, jedoch zu einem ergänzenden kurzen Film geschnitten.

Durch die Ergebnisse der Arbeit wird gehofft, nicht nur anregende Ideen für die Anwendung der GFK, sondern auch allgemein im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung zu liefern.

11.2 Abstract in englischer Sprache

This thesis is aimed to provide a constructive critical analysis of the model of Nonviolent Communication (NVC) as developed by Marshall B. Rosenberg. It examines both from the theoretical and practical viewpoints the importance of the role played by culture when applying NVC in international conflict situations.

Firstly, on a theoretical level, it analyses the implications of different concepts of culture as well as the complete exclusion of the concept of culture from peace work in general and when applying NVC in particular. Furthermore, the thesis asserts that the latter (exclusion of the concept of culture) is partly the case in the use of NVC and that it tends too much in the direction of the so-called *prescriptive approach* of John Paul Lederach, in which a final training model is applied globally without taking into consideration the cultural knowledge of the people involved in the conflict.

Secondly, based on the observations gathered in the theoretical part, on a practical level the NVC is subject to a critical examination in a group of seven female students living in Vienna, Austria and coming from Austria, Gabon, Germany, Mali and Turkey. Besides games and discussions on different terminologies, the techniques of Image Theatre and Forum Theatre from Augusto Boal were applied to the resolution of conflicts experienced by the participants themselves. This was achieved by presenting and discussing personal strategies of conflict resolution on a first stage, and by explaining NVC, as well as applying it and questioning it in these conflict situations on a second stage. However unusual this type of role playing oriented research may seem to be, it can be justified on the grounds that the application of a model for conflict prevention and resolution shouldn't merely take place on a theoretical level and also could hardly be examined in "reality," meaning in a natural environment.

The group meetings were recorded with both a voice recorder and a camera. The footage was not included in the data analysed in the thesis, but cut into a complementary short film.

The results of this work are intended not only to provide stimulating ideas for the further use of NVC in particular, but also to contribute to the general development of the field of peace and conflict studies.

11.3 Curriculum Vitae

Name: Katharina Schuller
Geburtsdatum: 26/04/1987
Geboren in: Wien
Sprachen: Deutsch (Muttersprache), Englisch, Portugiesisch,
Spanisch, Katalanisch, Französisch

Akademische und schulische Ausbildung

05/2005 Matura im BG Oberschützen
02-04/2006 Portugiesischsprachkurs an der *Universidade do Minho*,
Braga
seit 10/2006 Diplomstudium der Kultur- und Sozialanthropologie und der
Romanistik (Portugiesisch) an der Universität Wien
02-06/2010 Erasmusaufenthalt an der *Universitat Autònoma de*
Barcelona, Barcelona
02-05/2011 Forschungsaufenthalt in Rio de Janeiro

Vorträge und Workshops

11/2010 Leitung eines Forumtheaterworkshops für die katholische
Frauenbewegung Österreichs (Aktion Familienfasttag) in Puchberg
bei Wels
05/2012 Vortrag *Die interkulturelle Gruppe 'Spiegel dich!' als Beispiel der*
Anwendung des Theaters der Unterdrückten in Österreich im
Rahmen der Lehrveranstaltung *Kulturelle Selbstbestimmung im*
post-kolonialen Brasilien: Spannungen zwischen
institutionalisierten und freien Kulturen bei Frau Prof. Mag. Dr.
Marina Corrêa

Praktika und Arbeitserfahrung

09-12/2005 Sprach- und Arbeitsaufenthalt in Exeter und Torquay,
02-07/2006 Europäischer Freiwilligendienst in Braga
07/2007, Praktikum in der Friedensbibliothek des *Austrian Study Center*
09/2010 *for Peace and Conflict Resolution*, Stadtschlaining
09/2011 Mitorganisatorin des IX. Lusitanistentages an der
Universität Wien

Sonstiges

Teilnahme an diversen Theaterworkshops und Kursen (u.a. bei Julian Boal,
Adrian Jackson, Birgit Fritz, Dani Kouyaté und Marcello Santos)