

Grundlegende Theoriepositionen

Bei einer Auseinandersetzung mit grundlegenden soziologischen Theoriepositionen in der Konfliktforschung ist eine Selektion der besprochenen Arbeiten unumgänglich. Eine Besprechung des Forschungsstandes der gesamten soziologischen (und verwandten) Konfliktliteratur würde angesichts der unglaublichen Fülle an Veröffentlichungen den Rahmen des vorliegenden (zwangsläufig im Umfang limitierten) Bandes sprengen. So zwingt die Masse an Literatur zum Konflikt geradezu zu einer Reduktion und einer Beschränkung auf wenige ausgewählte Arbeiten, die nicht nur prägend für den heutigen Stand der Konflikttheorie waren, sondern, worauf an den jeweiligen Stellen hingewiesen wird, auch stellvertretend für eine ganze Reihe nicht explizit genannter Arbeiten stehen. Die ausgewählten Ansätze behandeln folgende Positionen:

- *Die Erklärung des Konflikts als eines Struktureffekts.* Diese Position wird im Folgenden vor allem am Beispiel der Konflikttheorie von Ralf Dahrendorf diskutiert. Dahrendorfs Überlegungen zum Konflikt werden deshalb als ein geeignetes Beispiel erachtet, weil er zum einen die zu jener Zeit wohl ausgefeilteste Konflikttheorie entwickelte und weil er zum anderen die konfliktsoziologische Diskussion im Allgemeinen entscheidend geprägt hat.
- *Die Diskussion um Funktionalität vs. Dysfunktionalität von Konflikten.* Stellvertretend ist hier der Ansatz von Lewis A. Coser zu nennen. Cosers Theorie prägte eine ganze Reihe von soziologischen Arbeiten zum Konflikt, und seine konflikttheoretischen Überlegungen sind – wie Arbeiten aus der Forschungsgruppe Wilhelm Heitmeyers (vgl. u. a. 1996; Bielefeldt/Heitmeyer 2000) zeigen – auch heute noch von Relevanz.
- Obwohl nicht genuin der soziologischen Disziplin zuzuordnen, ist angesichts ihrer Bedeutung für die konflikttheoretische Literatur weiterhin *die Analyse des Konflikts als Spiel* zu behandeln. Deren Stärke liegt vor allem darin, dass sie sehr eindrücklich und nachvollziehbar die Rationalität und Eigen-dynamik konfligierenden Handelns zu erklären vermag.

- Einen wichtigen Beitrag für ein besseres Verstehen von Konflikten leisten *Analysen des Konflikts als eines eskalativen sozialen Prozesses*. Der Prozess der Eskalation wird in den meisten soziologischen Arbeiten nur am Rande erörtert, weshalb es sich lohnt, Arbeiten, die sich explizit mit diesem Sachverhalt auseinandersetzen, näher zu betrachten. Exemplarisch wird dabei der eskalationstheoretische Ansatz Friedrich Glasls herausgegriffen, dessen Arbeit national und international weit über die Grenzen wissenschaftlicher Auseinandersetzung hinaus wahrgenommen wird.
- Die Beschäftigung mit grundlegenden Positionen der Konflikttheorie wird *mit einer Reflexion des Konflikts als eines sozialen Systems* abgeschlossen, wobei beispielhaft auf die Überlegungen von Niklas Luhmann zum Konflikt eingegangen wird. Luhmanns Definition des Konflikts ist in der soziologischen Konflikttheorie, obwohl sie nahezu 20 Jahre alt ist, noch immer die wohl innovativste, die über die Soziologie hinaus jedoch kaum wahrgenommen wurde. Die Auseinandersetzung mit seiner Position wird den zweiten Teil des Beitrags entscheidend prägen.

Der Beschränkung auf die genannten Theorierichtungen fallen nun ganze Komplexe konflikttheoretischer Literatur zum Opfer.

Auf die soziologischen Klassiker, wie Karl Marx, Georg Simmel, Max Weber oder Ferdinand Tönnies, wird nicht eingegangen, da deren Beiträge zu einer Erklärung sozialer Konflikte zum einen in Dahrendorfs und Cosers Arbeiten einfließen, zum anderen stand eine Erklärung des sozialen Konflikts auch nicht unmittelbar im Mittelpunkt ihrer Analysen¹, soziale Konflikte wurden vielmehr umgekehrt zur Erklärung von sozialem Wandel herangezogen.

Nicht in die Literaturanalyse einbezogen werden weiterhin die mit sehr großer Aufmerksamkeit bedachten Arbeiten von Wilhelm Heitmeyer zur Integration/Desintegration (vgl. u.a. 1996). In diesen Arbeiten liegt der Fokus nicht auf einer theoretischen Erklärung von Konflikten, sondern vielmehr auf einer Erklärung von Desintegrationsdynamiken im Rahmen ethnisch-kultureller Differenzen, was für die vorliegende Fragestellung keine relevan-

ten Erkenntnisse bietet, zumal sich die theoretische Erklärung von Konflikten u. a. an den Arbeiten von Coser orientiert (vgl. z. B. bei Bielefeldt/Heitmeyer 2000 im Zusammenhang mit Konflikten um Moscheebau und Muezzinruf).

Nicht berücksichtigt werden außerdem Arbeiten, die Konflikte auf der Basis einer deskriptiven Unterscheidung in intrapersonelle (innerhalb des Individuums), interindividuelle (zwischen Individuen), intraorganisationale (zwischen organisationsinternen Personengruppen), interorganisationale (zwischen Repräsentanten von Organisationen) sowie internationale Konflikte (zwischen Völkern und Staaten) behandeln (vgl. u. a. Jeschke 1993: 10), ebenso wenig wie Arbeiten, in welchen Konflikte nach Ebenen unterschieden werden (z. B. Sozialebene, Sachebene), auf denen ein Konflikt ablaufen kann (vgl. u. a. Brommer 1994: 19f.). Beide Analysetypen bieten keine Erklärung für die Entstehung und den Verlauf von Konflikten, die über die im Folgenden angesprochenen Arbeiten hinausgehen würden, sondern beschränken sich rein auf Deskription, weshalb sie für den Entwurf einer soziologischen Konflikttheorie ohne Bedeutung sind. Das Gleiche gilt für verschiedene Arbeiten, die sich vorrangig dem Thema Konfliktmanagement widmen und Konflikte (definiert als Interessengegensätze verschiedener Akteure) je nach Aggregationsniveau unterscheiden (vgl. u. a. Schwarz 1990). Diese Arbeiten treffen zwar wichtige Aussagen zum Konfliktmanagement, für eine theoretische Erklärung von Konflikten erbringen sie jedoch keine wesentlichen Erkenntnisse, die über die der ausgewählten Arbeiten hinausgingen.

Nicht miteinbezogen werden schließlich auch die viel beachteten und angesehenen Analysen von Johan Galtung (vgl. 1975), die grundsätzlich auch im Zusammenhang mit der Theorieposition »Konflikt als Struktureffekt« behandelt werden könnten. Galtung kommt eine unbestreitbar große Bedeutung als Friedensforscher zu. Er gründete 1959 das Internationale Friedensforschungsinstitut in Oslo und rief außerdem die Organisation »Transcend« ins Leben, die sich der Konfliktlösung mit friedlichen Methoden verschrieben hat. Interessant und erhellend an Galtungs Arbeiten sind (über seine Ansätze zur Konfliktregulierung hinaus) vor allem seine Überlegungen zur Bedeutung von Gewalt im Rahmen von Konflikten. Nach Galtung ist Gewalt einerseits dann manifest,

wenn eine klare Subjekt-Objekt-Beziehung vorliegt, denn hier ist sie als Aktion sichtbar und Personen zuordenbar, die aktiv Gewalt ausüben. Für Konflikte ebenso bedeutsam ist nach Galtung andererseits aber auch eine strukturelle Gewalt, also eine Gewalt ohne Akteure (vgl. ebd.), die sich im Grunde als soziale Ungerechtigkeit fassen lässt. Dafür liefert er viele Beispiele, u.a. die Unterdrückung von Frauen als soziale Norm einer Gesellschaft. Galtungs Arbeiten sind äußerst lesenswert, allerdings finden sich auch bei ihm Unschärfen in der Kennzeichnung von Konflikten, wie z.B. die Unterscheidung von verhaltens- und strukturinduzierten Konflikten oder die Verwendung des Begriffs ›latenter Konflikt‹. Darüber hinaus kennzeichnet Galtung den Konflikt als eine wahrgenommene Unvereinbarkeit der Interessen zweier Parteien, was auf den ersten Blick überzeugt, auf den zweiten Blick allerdings kritisierbar ist, da eine Wahrnehmung von Interessendivergenzen durch einen Dritten auch ein empirisch nicht beobachtbarer, sondern vielmehr vom Dritten unterstellter Sachverhalt sein kann. So müssen sich die Parteien, deren Interessen miteinander unvereinbar sind, keinesfalls prinzipiell in einem Konflikt befinden. Es könnte durchaus auch sein, dass sie ihre Interessen einem Dritten übermitteln und dieser die Interessen als unvereinbar wahrnimmt, die beiden selbst aber ihre Interessen nicht einander austauschen. Da sich diese Problematik bei Dahrendorf noch deutlicher zeigt, wird die entsprechende Kritik am Beispiel seiner Arbeiten vorgenommen.

Die Auswahl der im Folgenden behandelten Arbeiten ist also, so lässt sich festhalten, selektiv. Nichtsdestotrotz vermag sie aber ein umfassendes Bild des augenblicklichen Forschungsstandes in der Theorie sozialer Konflikte – zumindest wie er für den vorliegenden Beitrag von Relevanz ist – zu zeichnen.

Auf die Auseinandersetzung mit den genannten Arbeiten wird im Folgenden näher eingegangen.

Der Konflikt als Struktureffekt

Den Konflikt auf soziale Strukturen zurückzuführen, ist in der Soziologie nicht etwa die Position eines einzelnen Autors. Beson-

ders herauszuheben ist hier Ralf Dahrendorf als einer der wichtigsten Vertreter der soziologischen Theorie des sozialen Konflikts. Dahrendorf gilt als einer der renommiertesten deutschen Soziologen der Nachkriegszeit. Nach Professuren in Tübingen und Konstanz wurde er Direktor an der renommierten London School of Economics and Political Sciences und Rektor des St. Anthonys College in Oxford. Erwähnenswert ist neben seinen wissenschaftlichen Leistungen vor allem auch sein politisches Engagement, zunächst als Mitglied der SPD, ab 1967 bei der FDP, für die er sogar Mitglied des Deutschen Bundestages war.

Dahrendorf definiert einen Konflikt als »jede Beziehung von Elementen, [...] die sich durch objektive (>latente<) oder subjektive (>manifeste<) Gegensätzlichkeit kennzeichnen läßt« (1972: 23). Er weist explizit darauf hin, dass sich jeder Konflikt auf eine Beziehung von zwei, »und nur zwei« (ebd.: 24) Elementen zurückführen lässt: »Wo mehrere >Parteien< an ihm beteiligt sind, schaffen >Koalitionen< den Konflikt als solchen zwischen zwei Elementen, das heißt, die Elemente gegebener Konflikte können in sich selbst durchaus vielgestaltig sein« (ebd.).

Konflikte können nach Dahrendorf sehr unterschiedlich verlaufen. Für die Klassifikation von Konfliktverläufen konstruiert er so genannte »Konfliktdimensionen«, in welchen Konflikte variieren können. Von diesen sind vor allem zwei von Bedeutung: die Intensität, die er an den mit einer Niederlage im Konflikt verbundenen Kosten für die Beteiligten festmacht, und die Gewaltsamkeit. »Konflikte können mehr oder weniger intensiv und [...] mehr oder weniger gewaltsam sein. Die Unterscheidung der beiden Dimensionen impliziert die Annahme, daß diese unabhängig voneinander variieren: Nicht jeder gewaltsame Konflikt ist notwendig intensiv und umgekehrt« (ebd.: 37).

Theoretisch bedeutsam ist bei Dahrendorf nun vor allem die Forderung, dass der soziale Konflikt als ein soziales Phänomen zu betrachten sei, das aus der Struktur sozialer Einheiten ableitbar ist (vgl. Dahrendorf 1961: 202, 1972: 24, 1969). Mit dieser Bindung des Konfliktbegriffs an bestimmte Konfliktprämissen wird eine grundsätzliche Abgrenzung von der psychologischen Konflikttheorie vorgenommen. Das entscheidende Kriterium für

die Verwendung des Begriffs »sozialer Konflikt« liegt dabei vor allem in der Ableitbarkeit der Konfliktursachen aus den strukturellen Bedingungen des jeweiligen Systems, in welchem ein Konflikt entsteht. Der soziale Konflikt ist somit als ein überindividuelles Phänomen (vgl. Dahrendorf 1961, 1969, 1972) zu betrachten. Die besondere Leistung einer solchen Analyse liegt darin, dass Aussagen gemacht werden können, die für bestimmte Situations- oder bestimmte Konflikttypen gelten, unabhängig davon, welches Individuum sich in der jeweiligen Situation befindet. Es geht in diesem Sinne nicht um die repräsentative Beobachtung und Dokumentation von Einzelkonflikten zwischen »real existierenden« Individuen. Es geht vielmehr um das Erkennen, Beschreiben und Erklären von Konflikttypen, die immer wieder, unabhängig davon, welche Individuen daran beteiligt sind, auftauchen. In diesem Sinne erlaubt es die Konstruktion des sozialen Konflikts, sich von der Persönlichkeitsstruktur eines einzelnen Individuums zu entfernen, um Generalisierungen ableiten zu können.

Dahrendorf (1972) unterscheidet bei der Konstruktion seines Theorieansatzes zur Erklärung von Konflikten fünf soziale Einheiten: 1. Rollen, 2. Gruppen, 3. Sektoren, 4. Gesellschaften und 5. übergesellschaftliche Verbindungen. Bei der Analyse der auf die Strukturen dieser sozialen Einheiten zurückführbaren Konflikte kommt der »Hypothese der ungleichen Verteilung der Macht« eine besondere Stellung zu. Will man Konflikte verstehen, so Dahrendorf, dann muss man die Machtpotenziale der konfligierenden Akteure kennen (vgl. ebd.: 34). Dies verdeutlicht er zunächst mit dem Hinweis auf die Entstehung internationaler Konflikte, die seines Erachtens nicht unbedeutend auf die Abhängigkeit einzelner Nationen zurückzuführen sind. Analoges findet er zum Teil auch bei Minderheiten- und Rollenkonflikten, »doch liegt in solchen Abhängigkeiten – selbst wenn diese sich als Herrschaftsbeziehungen deuten ließen – keineswegs der einzige Erklärungsgrund dieser Konflikte« (ebd.: 34). Insofern gilt es, unterschiedliche Typen von Konfliktinteraktionen zu unterscheiden, indem den Parteien, die an einem Konflikt teilhaben, unterschiedliche »Ränge« zugeordnet werden: 1. Gleicher contra Gleicher, 2. Übergeordneter contra Untergeordneter und 3. Ganzes contra Teil (vgl. ebd.: 27).

Damit bietet Dahrendorf eine nachvollziehbare Konfliktklassifikation. Allerdings lassen sich auch eine Reihe von Kritikpunkten finden. In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur dominiert die Kritik an dem verschiedenen Konflikten zugeschriebenen Kausalhintergrund der Veränderung von Herrschaft (vgl. Dorow 1978). So würden Konflikte um Mitbestimmung oder Vermögensbildung zu Unrecht einzig als Folge dieses Prozesses gedeutet. »Der Konflikt um Mitbestimmung und Vermögensbildung kann auch als Konflikt um den Anteil der Wertschöpfung interpretiert werden. Die Veränderung der Herrschaftsstruktur erscheint dann nur als ein Mittel, die eigentliche Konfliktursache – nämlich die ungleiche Verteilung der Wertschöpfung – aufzuheben« (ebd.: 31).

Eine wesentlich grundlegendere Kritik findet sich allerdings in der systemtheoretischen Literatur. So wird an der Bestimmung von Konflikten als »strukturell erzeugte[n] Gegensatzbeziehungen von Normen und Erwartungen, Institutionen und Gruppen« (Dahrendorf 1961: 125) vor allem deren terminologische Unschärfe kritisiert. Gerade das Bemühen, »strukturelle Bedingungen für Konflikte (und insofern ›mögliche‹ Konflikte) und Konflikte auf der Verhaltensebene *in einem Begriff zusammenzuziehen*« (Luhmann 1984: 531, Fn. 62), wird als eine falsche Begriffstechnik angesehen. Niklas Luhmann fordert dementsprechend die Trennung des Konfliktbegriffs von der strukturellen Auslösung, also die unabhängige Bestimmung des Begriffs von den ihm zugeschriebenen Ursachen.

Die Kritik Luhmanns überzeugt, denn ohne eine Trennung der Konfliktdefinition von den Prämissen eines Konflikts wird es tatsächlich schwierig zu bestimmen, wie ein Konflikt empirisch erfasst werden kann, was Konflikten vorausgeht, wann ein Konflikt einsetzt und wann er beendet ist. Dahrendorf versucht dieses Problem durch die Einführung der Begriffe »manifest« und »latent« zu umgehen. Damit ist gemeint, dass manifeste Konflikte offenkundig sind, während latente Konflikte für den Beobachter verborgen und dennoch vorhanden sein können. Dieses »Verborgensein« ist dabei nicht etwa so zu verstehen, dass verschiedene Akteure ihren Konflikt heimlich und unbeobachtet austragen. Die Latenz der Konflikte liegt vielmehr darin, dass in einer Situation,

in der sich Individuen befinden, eine soziale Differenz gegeben ist, also ein Anspruchsgegenstand vorhanden ist, an dem diese Individuen ein Interesse haben, allerdings keine offene Auseinandersetzung um diesen Anspruchsgegenstand stattfindet (vgl. Meyer 1997: 21).

Der Unterschied zwischen latenten und manifesten Konflikten lässt sich an folgendem Beispiel aus dem Sport erläutern: In einer Fußballmannschaft gibt es in der Regel immer mehrere Bewerber für eine bestimmte Position, da die Leistung einer Mannschaft bei auftretenden Verletzungen o.ä. Formschwächen einzelner Spieler nur dann einigermaßen konstant gehalten werden kann, wenn adäquater Ersatz für die Akteure, die eine Position ursprünglich besetzen, zur Verfügung steht. Alle Bewerber auf eine bestimmte Position, d.h. sowohl die in der Aufstellung vorgesehenen als auch die Ersatzleute, haben in der Regel das Ziel zu spielen, melden also ein Interesse an dieser Position an. Bewerben sich nun mehrere Spieler um eine ausstehende Position, dann befinden sich diese bereits in einer Konfliktsituation. Die Bewerbung dieser Spieler wäre in Anlehnung an Dahrendorf dann als latenter Konflikt zu bezeichnen, wenn keine Auseinandersetzung um diese Position stattfindet. Kommt es zur Auseinandersetzung, dann wird der Konflikt manifest und kann auf unterschiedliche Weise ablaufen: in Form offen ausgetragener Anspruchsforderungen, in Form verbaler Auseinandersetzungen oder Benachteiligungen etc.

Dahrendorf konstruiert die Unterscheidung zwischen manifesten und latenten Konflikten im Rahmen der Erklärung des »dynamischen Prozesses der Konfliktentfaltung«, der in drei Zeitabschnitte unterteilt werden kann (Dahrendorf 1972: 35). Im ersten Zeitabschnitt wird nach Dahrendorf der strukturelle Hintergrund eines Konflikts objektiv aufgedeckt, was als Manifestierung von Konflikten bezeichnet wird. Darunter ist zu verstehen, dass die beiden »Parteien der Konfliktfront« (ebd.: 35) für den objektiven Beobachter sichtbar werden, wobei den einzelnen Parteien »Gemeinsamkeiten« in Form gemeinsamer Interessen oder Zielvorstellungen zugeschrieben werden können. Nach Dahrendorf befinden sich diese beiden Parteien in einem latenten Konfliktverhältnis, wobei es für die Identifikation einer solchen Situation als

einem latenten Konflikt irrelevant ist, ob sich diese »erschlossenen Mengen von Positionsträgern« ihrer antagonistischen Interessen bewusst sind oder nicht.

Die latenten Gegensätze der beiden Parteien treten in der zweiten Phase, der Phase der Kristallisierung, hervor. Voraussetzung einer solchen Kristallisierung ist allerdings, dass »gewisse technische (personelle, ideologische, materielle), soziale (systematische Rekrutierung, Kommunikation) und politische (Koalitionsfreiheit) Bedingungen erfüllt [sind]. Wo einige oder alle von diesen nicht gegeben sind, bleiben Konflikte latent, unschwellig, ohne dadurch an Wirksamkeit zu verlieren« (ebd.: 36).

In der dritten Phase zeigen sich schließlich die Konflikte zwischen den beteiligten Parteien als voll ausgebildete. Die Konfliktparteien verfügen hier über eine eindeutige Identität im Hinblick auf ihr Bewusstsein als Konfliktteilnehmer mit einem klar umrissenen Interesse. Situationen, in welchen ein solches Bewusstsein nur auf einer Seite vorliegt, in welchen somit gewissermaßen ein Zwischenstatus zwischen latentem und manifestem Konflikt vorliegt, werden von Ralf Dahrendorf als »unvollständige Konflikte« (ebd.) bezeichnet.

An der theoretischen Konstruktion des Prozesses der Konfliktentfaltung wird Dahrendorfs Versuch deutlich, terminologische Unklarheiten zu beseitigen und empirisch beobachtbare von nicht beobachtbaren Konflikten zu trennen. Dabei räumt er selbst Schwierigkeiten ein, die drei Phasen empirisch eindeutig voneinander unterscheiden zu können (ebd.: 35). Doch ist die mangelnde empirische Unterscheidungsfähigkeit nicht das einzige Problem seiner Differenzierung in manifeste und latente Konflikte. Will man Konflikte als Resultate strukturinduzierter Gegensätze erklären, dann muss die Unterscheidung noch erweitert werden, um inhaltlich stimmig zu bleiben. So müssten im Grunde *aktualisierte Konflikte*, die konkreten Personen zuordenbar sind, von *Konfliktpotenzialen*, die von Personen unabhängig in bestimmten Bereichen und Situationstypen existieren, unterschieden werden. Diese Erweiterung ist aus folgenden Gründen von Bedeutung: Die Analyse von strukturbedingten Konfliktpotenzialen auf unterschiedlichen Ebenen gesellschaftlicher Realität erfasst eben nicht »real existierende« Personen, sondern bezieht sich vielmehr auf

die *Möglichkeit* der Entstehung eines Konflikts im Falle, dass Personen in entsprechenden Situationen handeln.

Wenn es also darum ginge, dass in bestimmten Situationstypen in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft die Bedingungen für die Entstehung von Konflikten gegeben sind, dann müsste von Konfliktpotenzialen, die diese typisierten Situationen besitzen, gesprochen werden. Wenn konkret beschrieben würde, dass sich Akteure in diesen Situationen befinden, dann ginge es um die Beschreibung aktualisierter Konflikte. Sowohl manifeste als auch latente Konflikte wären in diesem Sinne als aktualisierte Konflikte aufzufassen, da sie ja beide konkreten Personen, die sich in bestimmten Situationen befinden, zuordenbar sind.

Die Unterscheidung der Begriffe »Konfliktpotenzial«, »aktualisierter«, »manifest« und »latenter« Konflikt könnte wie in der unten stehenden Tabelle dargestellt werden. Als ›Sonderform‹ des manifesten Konflikts (bei einseitiger Latenz) wäre dann auch der so genannte »unvollständige Konflikt« in die Tabelle zu integrieren.

Tabelle 1: Unterscheidung von Konfliktpotenzial und aktualisiertem Konflikt

Konfliktpotenzial	Aktualisierter Konflikt		
Die Konfliktrichtigkeit, die eine bestimmte situative Konstellation angesichts gegebener struktureller Bedingungen typischerweise besitzt	Latenter Konflikt	Unvollständiger Konflikt	Manifester Konflikt
	›stiller‹, d. h. unbewusster Verlauf einer Interaktion von an einem Anspruchsgegenstand interessierten Akteuren in einer Konfliktsituation	Nur eine Partei hat eine Identität als Konfliktteilnehmer ausgebildet	Offene Auseinandersetzung von Akteuren um einen Anspruchsgegenstand in einer Konfliktsituation. Beide Parteien haben eine Identität als Konfliktteilnehmer mit bewussten gegensätzlichen Interessen.

Nun hilft eine entsprechende Differenzierung zwar, den Konflikt im Anschluss an Dahrendorfs Definition begrifflich genauer zu fassen, doch es bleibt die Frage, inwiefern es sinnvoll ist, einen Konfliktbegriff zu verwenden, der gleichzeitig sowohl eine existente Auseinandersetzung als auch eine gar nicht vorhandene, nur potenzielle Auseinandersetzung bezeichnen soll. Bei einem solchen Vorgehen wird mit einem Begriff Unterschiedliches beschrieben, weshalb an späterer Stelle wieder auf Begriffsdifferenzierungen zurückgegriffen werden muss, um die terminologischen Unklarheiten aufzulösen.

Aus der Auseinandersetzung mit Dahrendorfs Konflikttheorie lassen sich zusammenfassend folgende Schlussfolgerungen ableiten:

- Eine Theorie des Konflikts sollte die aus der Unterscheidung sozialer und anderer Konflikte sowie manifester und latenter Konflikte resultierenden begrifflichen Schwierigkeiten vermeiden.
- Um die in den strukturellen Bedingungen eines Systems, in welchem Konflikte entstehen, angelegten Erwartungsgegensätzlichkeiten zu beschreiben, sollte der Begriff »Konfliktpotenzial«, nicht aber »latenter Konflikt« verwendet werden.
- Eine Theorie des Konflikts sollte sowohl Erklärungen für die Entstehung von Konfliktpotenzialen bieten als auch die im Individuum gegebenen Ursachen für die Beteiligung an einem Konflikt berücksichtigen.

Der Konflikt zwischen Funktion und Dysfunktion

Neben Dahrendorfs Arbeiten prägten vor allem die funktionalistischen Konfliktanalysen von Lewis A. Coser die soziologische Konfliktforschung. Coser kam 1913 in Berlin auf die Welt, war nach seiner Emigration u. a. Professor für Soziologie an der State University, New York sowie an der Brandeis Universität in Massachusetts und arbeitete mehrere Jahre für die US-Regierung.

Betrachtet man die seiner Theorie zugrunde liegende Konfliktdefinition, dann fällt auf, dass Coser den sozialen Konflikt im Ge-

gensatz zu Dahrendorf zunächst ohne Bezug auf strukturelle Ursachen bestimmt. Ein Konflikt ist nach Coser ein »Kampf um Werte und um Anrecht auf mangelnden Status, auf Macht und Mittel, in dem einander zuwiderlaufende Interessen notwendig entweder einander neutralisieren oder verletzen oder ganz ausschalten« (Coser 1965: 8).

Coser hält die Konstruktion einer Theorie des sozialen Konflikts vor allem aufgrund der Mängel vorangegangener Ansätze für nötig. Talcott Parsons' Überlegungen zur Erklärung von Konflikten hält er z.B. entgegen, die Kennzeichnung eines Konflikts beinhalte bei diesem eine eher negative Tönung, wodurch ein Konflikt prinzipiell zu einem von gesellschaftlich legitimen Verhaltensweisen abweichenden Vorgang werde, was allerdings weder empirisch haltbar noch theoretisch schlüssig sei. An Dahrendorf kritisiert er u. a. dessen Aussage, dass »alles soziale Leben [...] Konflikt [sei], weil es Wandel ist« (Dahrendorf 1972: 235), rückt diese sogar in die Nähe der Metaphysik, weil sie nicht einer plausiblen Theoriebildung entspringe. In diesem Zusammenhang weist Coser außerdem auf die analytischen Schwierigkeiten hin, die mit einer Gleichsetzung sozialen Lebens mit Konflikt verbunden sind. Vor allem die Orientierung an der Annahme, Konflikt sei Wandel, hält er im Hinblick auf die Analyse sozialer Strukturen für äußerst ineffektiv (Coser 1965: 5).

Coser orientiert sich in seiner »funktionalistischen« Betrachtung des Konflikts an Georg Simmel, der in seiner Analyse des Streits auf die produktiven Aspekte von Konflikten hinweist. Im Gegensatz zu Dahrendorf, der Konflikt untrennbar mit Wandel und Instabilität in Zusammenhang bringt, weist Coser auf die Stabilität und Erwartbarkeit von konflikthaftem Handeln hin. Er verdeutlicht dies an dem Sachverhalt, dass Konflikte zeitlich stabile Gruppenidentitäten schaffen, die sich vor allem in Form einer Abgrenzung von der gegnerischen Gruppe bilden (vgl. ebd.: 44). Ausgehend von der Prämisse, dass Konflikte in erster Linie (stabile und erwartbare) Interessengegensätze implizieren, erzeugen Konflikte nach Coser in diesem Sinne nicht nur Instabilität, sondern auch sozialen Zusammenhalt und somit Erwartbarkeit, Stabilität und Befestigung sozialer Strukturen. Coser geht sogar noch weiter. Stabilität ist seines Erachtens nicht nur ein mögliches

Kennzeichen sozialer Zusammenhänge in Konflikten. Umgekehrt gewendet kann ein Konflikt auch ein Kennzeichen für stabile Sozialstrukturen sein, da instabile Strukturen keine Konfliktsistenz hätten. Empirisch macht er dies an Konflikten um die Durchsetzung partikularer Wünsche in Betrieben fest, die als Indiz für die Bereitschaft, unterschiedliche Interessen an einem Anspruchsgegenstand auszugleichen, gewertet werden könnten (vgl. z. B. ebd.: 102).

Stabilität lässt sich also nach Coser durchaus mit Konflikt verbinden. Damit gibt er den Gedanken an eine wandlungsinduzierende Funktion von Konflikten keineswegs auf. Konflikte können auch Veränderungsprozesse auf der Ebene sozialer Strukturen zur Folge haben. Dies gilt vor allem im Hinblick auf die Anpassung von Normen an veränderte Umweltbedingungen. Der Konflikt schafft, folgt man diesen Überlegungen, einen Rahmen für neue Normen, die das Nicht-Geregelte, was sich im Konflikthaften zeigt, durch neue strukturelle Verankerungen von Entscheidungen regeln.

Ein wesentlicher Punkt in Cosers Theorie des sozialen Konflikts ist die Unterscheidung von funktionalen und dysfunktionalen Konflikten. Diese Unterscheidung soll dem Sachverhalt gerecht werden, dass es sowohl nicht-kooperative Konflikte, in welchen weder gemeinsame Ziele noch die Absicht einer gemeinschaftlichen Einigung zu beobachten sind, als auch kooperative Konflikte gibt, in denen eine konsensfähige Konfliktlösung möglich ist, die nicht nur widersprüchliche Interessen koordiniert, sondern auch die Bewusstmachung gemeinsamer Ziele, Werte und Normen ermöglicht. Dabei spricht Coser von »gemeinschaftlichen« und »nichtgemeinschaftlichen« Konflikten, die er jedoch, entsprechend der genannten Resultate, als funktionale und dysfunktionale Konflikte kennzeichnet (vgl. ebd.: 20ff.). Die funktionalen oder »positiven« Konflikte integrieren, fördern den Konsens und sind in diesem Sinne in der Lage, die einem Konflikt zugrunde liegenden Probleme zu lösen und funktionelle Strukturveränderungen nach sich zu ziehen. Aus dysfunktionalen Konflikten resultieren dagegen keine konsensfähigen Lösungen, stattdessen haben sie systemdesintegrierende Folgen.

Cosers Konflikttheorie bietet im Vergleich zu der Dahrendorfs

den Vorteil, dass gerade die relative Einfachheit der Definition eines sozialen Konflikts als Kampf um einen bestimmten Anspruchsgegenstand von einer derart umfangreichen Begriffsbearbeitung, wie sie Dahrendorfs Analysen verlangen, entlastet. Ein zentrales Problem der Coserschen Konflikttheorie liegt allerdings im Verhältnis von Funktion und Dysfunktion. Dass Konflikte sich für ein System, in welchem sie stattfinden, sowohl integrierend als auch desintegrierend auswirken können, ist ein Sachverhalt, den Coser überzeugend darlegt. In diesem Sinne liegt eine theoretische Unterscheidung solcher ›positiver‹ und ›negativer‹ Konflikte nahe. Versucht man nun allerdings empirisch beobachtbare Konflikte auf der Basis von Cosers Unterscheidung in positive und negative zu differenzieren, dann gerät man schon bald in die Schwierigkeit, dass ein Konflikt aus einer spezifischen Perspektive durchaus als funktional erscheinen kann, während er aus einer anderen Perspektive als vollkommen dysfunktional bezeichnet werden muss. In diesem Sinne wären die Voraussetzungen, unter denen Konflikte als funktional bzw. dysfunktional bezeichnet werden können, theoretisch zu klären. Coser versucht dies, indem er davon ausgeht, dass Konflikte dann funktional sind, wenn bestimmte Bedingungen gegeben sind, wie z.B. eine für beide Konfliktparteien gültige übergeordnete Norm, die einen Konsens der Konfliktparteien trotz Verlust von Ressourcen ermöglicht, oder eine komplexe Konfliktsituation, die sich nicht nur auf ein Thema beschränkt und damit gewissermaßen Interessenvielfalt garantiert (vgl. ebd.: 86ff.). Doch ist es unwahrscheinlich, dass auch unter solchen Voraussetzungen eine eindeutige Bestimmung von Konflikten, als für das System produktive oder nicht-produktive Interaktionen, theoretisch vorgenommen werden kann, da die Zuordnung auch bei gemeinsamen Normen wohl in den meisten Fällen beobachterabhängig sein wird. Daher müsste zumindest in der theoretischen Bestimmung der Standpunkt des Beobachters, aus dessen Sicht die Zuordnung vorgenommen wird, ebenso vermerkt werden wie der Zeitaspekt, vor dessen Hintergrund ein Konflikt als funktional bzw. dysfunktional bewertet wird.

Allerdings kann man auch bei Beibehaltung eines bestimmten Beobachterstandpunktes Konflikttypen nicht prinzipiell als funk-

tional oder dysfunktional bewerten, weil die Bewertung von Funktionalität eben immer von der Funktion abhängt, die einem Konflikt in einer bestimmten Situation zugeschrieben wird. Nehmen wir ein Beispiel aus der Praxis von Unternehmen: die Konkurrenz mehrerer Angestellter aus dem mittleren Management einer Abteilung um den Posten eines Abteilungsleiters. Diese Auseinandersetzung kann durchaus funktional im Sinne von Cosers Zuordnung sein, indem nämlich die Konkurrenz der Akteure um den Anspruchsgegenstand ›Abteilungsleiterposten‹ zu einem verbesserten Einsatz und einer erhöhten Motivation bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben und damit möglicherweise zu einer Leistungsverbesserung führt. Für ein eingespieltes Team kann eine solche Konkurrenz aber auch dysfunktional sein, da sie eingespielte Routinen durcheinander bringt, neue Arrangements zwischen den Angestellten erfordert und damit möglicherweise zu einer Leistungsverschlechterung der Abteilung führt. Dies gilt vor allem vor einem kurzfristigen Zeithorizont, denn vor einem langfristigen Horizont mag dieses Aufbrechen von Routinen, wenn es denn zu einer Implementierung effizienterer Kommunikationsmuster und Organisationsstrukturen führt, wiederum durchaus funktional sein.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegung liegt die Annahme nahe, dass letztendlich jede konfligierende Interaktion sowohl funktionale als auch dysfunktionale Bedeutung für ein System haben kann. Damit verliert Cosers Unterscheidung zwischen Funktionalität und Dysfunktionalität von Konflikten jedoch ihre Trennschärfe und damit ihre forschungspraktische Relevanz.

Aus der Auseinandersetzung mit Cosers Konflikttheorie lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Konflikte können nicht generell als funktional bzw. dysfunktional bezeichnet werden. Ob Konflikte als ›positiv‹ oder ›negativ‹ bezeichnet werden können, hängt zum einen von der Beobachterperspektive, zum anderen von der einem Konflikt in einer bestimmten Situation zugeschriebenen Funktion ab.
- Die Bezeichnung von Konflikten als positiv oder negativ für einen sozialen Kontext ist an klar nachvollziehbare Kriterien

anzubinden. Fasst man Funktionalität und Dysfunktionalität in dieser Weise auf, dann hängen sie nicht mehr von der Art eines Konflikts oder der Art des Systems, in welchem der Konflikt stattfindet, sondern vielmehr von den jeweiligen Konfliktbedingungen ab, wozu nicht zuletzt auch die Art des Umgangs mit Konflikten zu zählen ist.

Der Konflikt als Spiel

Spätestens seit der Verleihung des Nobelpreises für Ökonomie an drei Pioniere der Spieltheorie – John Nash, John Harsanyi und Reinhard Selten – im Jahr 1994, ist die Leistungsfähigkeit spieltheoretischer Analysen bei der Erklärung strategischen Handelns in Konflikten auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Gegenstand der Spieltheorie ist nach Holler/Illing (1996: 1) »die Analyse von Entscheidungssituationen«, deren charakteristische Eigenschaften Interessenkonflikte und/oder Koordinationsprobleme darstellen. Vor dem Hintergrund dieser Definition ist Peter Jost (1998: 53) Recht zu geben, der die Spieltheorie als »eine Theorie des sozialen Konflikts« bezeichnet.

In spieltheoretischen Analysen wird nun der Konflikt als ein Spiel, in welchem die beteiligten Akteure »nach gewissen Regeln strategische Entscheidungen« treffen (Holler/Illing 1996: 1), erklärt. Bei der Erklärung des Konflikts aus spieltheoretischer Perspektive werden die Interaktionen der beteiligten Akteure als interdependent behandelt, was bedeutet, dass das Ergebnis des Handelns einer Konfliktpartei nicht nur von der eigenen Entscheidung, sondern auch vom Handeln der an der Interaktion beteiligten anderen Parteien abhängig ist (vgl. Jost 1998: 52). Ein Konflikt wird vor dem Hintergrund dieser Annahmen folgendermaßen definiert: Zwei oder mehr Parteien agieren in einer Situation, wobei jede Partei nach ihren eigenen Interessen handelt, die Beziehung zwischen den Parteien interdependent ist und Interessengegensätze zwischen den Parteien bestehen (vgl. ebd.: 11f., 53; Holler/Illing, 1996: 1; Dixit/Nalebuff 1997).

Der Analyse eines Konflikts liegen folgende Prämissen zugrunde: Rationalität wird als basales Handlungsprinzip angesehen.

hen, wobei die Handlungen der Beteiligten auf den größtmöglichen Vorteil, den sie in einer Konfliktsituation erreichen können, ausgerichtet sind. Es wird demnach davon ausgegangen, dass die beteiligten Akteure rational handeln, »d.h. die jeweiligen Vor- und Nachteile der verschiedenen Handlungsalternativen abwägen und die Entscheidung treffen, die den individuell größten Nutzen für sie erbringt« (Jost 1998: 53). Die »rationalen Überlegungen« der Beteiligten zu möglichen alternativen Entwicklungen, unter Berücksichtigung gegnerischer Handlungen und deren Auswirkungen auf die eigenen Ziele, werden in der Spieltheorie mathematisch modelliert. Von zentraler Bedeutung ist dabei, dass sämtliche zur Verfügung stehenden Alternativen berücksichtigt werden.

Kennzeichnend für die spieltheoretische Betrachtung eines Konflikts ist also der Sachverhalt der Reduktion der Konfliktsituation auf das strategische Verhalten der Beteiligten. In diesem Sinne wird ausschließlich die logische Struktur von Konflikten betrachtet, um auf diese Weise generative Mechanismen zu finden, die erklären, weshalb bestimmte Konflikttypen immer wieder in den unterschiedlichsten Interaktionen vorkommen. Die Reduktion auf die Grundstruktur verschiedener Konfliktsituationen soll es ermöglichen, die Komplexität der logischen Struktur des Konflikts herauszuarbeiten.

In der Spieltheorie werden unterschiedliche Konfliktformen behandelt. Zunächst wird eine Unterscheidung in Orientierung an der Art der von den beteiligten Akteuren verfolgten Interessen getroffen. Dabei wird zwischen konkurrierenden und kooperativen Interessen unterschieden. Liegen in einem Konflikt ausschließlich konkurrierende Interessen vor, dann handelt es sich um ein so genanntes »Null-Summen-Spiel«. Ein solches beinhaltet, dass der Verlust eines Akteurs gleichbedeutend mit einem entsprechenden Gewinn des anderen Akteurs ist (vgl. Schelling 1960: 83f.; Neumann/Morgenstern 1961; Davis 1972: 21). Da der Gewinn des einen Spielers gleich dem Verlust des anderen ist und nach dem Prinzip des individuellen Nutzens, der individuellen Rationalität gehandelt wird, gibt es in Null-Summen-Spielen kein gemeinsames Interesse.

Doch Konflikte sind aus spieltheoretischer Sicht eher selten

»Null-Summen-Spiele«. Konflikte setzen zwar per definitionem konkurrierende Interessen voraus, doch sind sie zumeist dadurch gekennzeichnet, dass die beteiligten Akteure neben konkurrierenden auch kooperative Interessen haben (vgl. Jost 1998). Im Falle des gleichzeitigen Vorliegens von ineinander verflochtenen kooperativen und konkurrierenden Interessen spricht man von Spielen mit einer »gemischten Motivation« (Mérö 1998: 146) der beteiligten Akteure.

Die Informationen, die über die Zusammensetzung der Anteile kooperativer und konkurrierender Interessen in einer Konfliktsituation eruiert werden, sind in spieltheoretischer Perspektive von zentraler Bedeutung für die Modellierung strategischen Verhaltens. Die wohl bekannteste spieltheoretische Modellierung ist das so genannte »Gefangenens-Dilemma« (*prisoners dilemma*). Das Gefangenens-Dilemma ist unter Konflikten eigentlich als ein Spezialfall einer »sehr viel umfangreicheren Klasse von Situationstypen« (Raub/Voss 1988: 198) anzusehen. Allerdings lässt sich dieser Konflikttypus als paradigmatisches Beispiel für Konflikte ansehen, die eine stabile Struktur ausbilden (vgl. Axelrod 1988; Raub/Voss 1988).

Die Grundform des Gefangenens-Dilemmas wurde bereits in unzähligen Veröffentlichungen beschrieben.² Um die grundlegenden Charakteristika ins Gedächtnis zu rufen, soll auch an dieser Stelle eine kurze Beschreibung des Spiels folgen. Diese Beschreibung ist einer Übersetzung des Beispiels von Robert Luce und Howard Raiffa (1957: 95) durch Holler/Illing (1996: 2) entnommen: »Zwei Verdächtige werden in Einzelhaft genommen. Der Staatsanwalt ist sich sicher, dass sie beide eines schweren Verbrechens schuldig sind, doch verfügt er über keine ausreichenden Beweise, um sie vor Gericht zu überführen. Er weist jeden Verdächtigen darauf hin, dass er zwei Möglichkeiten hat: das Verbrechen zu gestehen oder aber nicht zu gestehen. Wenn beide nicht gestehen, dann, so erklärt der Staatsanwalt, wird er sie wegen ein paar milderer Delikte wie illegaler Waffenbesitz anklagen und sie werden eine geringe Strafe [z. B. ein Jahr; Anmerkung d. Verf.] bekommen. Wenn beide gestehen, werden sie zusammen angeklagt, aber er wird nicht die Höchststrafe beantragen [z. B. zehn Jahre; Anmerkung d. Verf.]. Macht einer ein Geständnis, der

andere jedoch nicht, so wird der Geständige nach kurzer Zeit [z. B. drei Monate; Anmerkung d. Verf.] freigelassen, während der andere die Höchststrafe [z. B. lebenslänglich; Anmerkung d. Verf.] erhält.«

Das Gefangenen-Dilemma wird in der Regel in Form einer Vierfelder-Matrix dargestellt. In dieser Matrix sind Indizes enthalten, die den jeweiligen Nutzen einer Entscheidung für den einzelnen Spieler wiedergeben. Die Ziffer 1 beschreibt dabei den geringsten, die Ziffer 4 den höchsten Nutzen einer Entscheidungssituation für den jeweiligen Spieler.

Abbildung 1: Vierfelder-Matrix des Gefangenen-Dilemmas

		Gefangener 2	
		Gesteht nicht	Gesteht
Gefangener 1	Gesteht nicht	3,3	1,4
	Gesteht	4,1	2,2

Die Frage, die sich nun stellt, ist, welche Handlungsstrategien die beiden Gefangenen wählen sollen. Betrachtet man die mit den einzelnen Handlungsalternativen verbundenen Strafen, dann wäre für beide Akteure die Ideallösung, jeweils dann zu gestehen, wenn der andere nicht gesteht. In diesem Fall käme der je Geständige nach kurzer Zeit frei. Nicht zu gestehen wäre dann, wenn beide nicht gestehen, die zweitbeste Lösung. Denn betrachtet man die Nutzenwerte der Matrix, dann zeigt sich die Kombination, in der beide Gefangenen nicht gestehen, als die Kombination, die beiden gleichzeitig den höchstmöglichen Nutzen bringt.

Würden beide Gefangenen nun kooperativ denken, dann wäre zu erwarten, dass beide nicht gestehen, da sie ja hier den für beide gemeinsam besten Effekt erzielen würden.

Nun ist mit Nicht-Gestehen allerdings ein sehr hohes Risiko verbunden. Denn legt der andere wider Erwarten doch ein Geständnis ab, dann führt dies für den, der nicht gesteht, zur Höchststrafe.

Das Problem ist, dass für jeden der beiden die Überlegung,

dass der andere doch gesteht, eine durchaus rationale ist, da diese Entscheidung ja prinzipiell den Anreiz einer geringen Strafe eröffnet und eben nicht mit dem Risiko der Höchststrafe verbunden ist. Setzt man diese Überlegung voraus, dann ist es nicht unwahrscheinlich, dass ein Gefangener in der Hoffnung auf den höchsten Nutzen, also die baldige Freiheit, sich für ein Geständnis entscheidet, und gleichzeitig darauf hofft, dass der andere Gefangene, in der Hoffnung auf den für beide gleichzeitig größtmöglichen Nutzen, nicht gesteht.

Denken beide Gefangenen auf diese Weise individuell rational, dann werden beide gestehen. Und da beide Gefangenen gleichzeitig und voneinander unabhängig entscheiden müssen, also nicht einschätzen können, wie sich der andere verhält, ist genau dies in der gegebenen Situation zu erwarten. Auf Kooperation können sich beide Gefangenen nicht verlassen, da es keinen bindenden Vertrag gibt, der beide auf Nicht-Gestehen festlegen würde. Setzt man nun individuell rationales, vom Eigeninteresse geleitetes Verhalten der Akteure vor dem Hintergrund fehlender Absprache, Unabhängigkeit und des hohen Anreizes eines Geständnisses voraus, dann ist also »Gestehen« die jeweils *dominante Strategie*.³ Dazu ist anzumerken, dass eine Handlungsalternative einer Konfliktpartei dann als dominante Strategie zu bezeichnen ist, »wenn sie unabhängig von dem Verhalten der anderen Parteien stets eine größere Auszahlung impliziert als jede andere mögliche Handlungsalternative« (Jost 1998: 119). Gestehen verspricht im Gefangenen-Dilemma eben stets eine größere Auszahlung, was für beide Gefangene gilt, weshalb sich jeder, unabhängig von dem, was der andere tut, immer für Gestehen entscheiden wird.

In typischen Konfliktsituationen ist nun davon auszugehen, dass sich die Situation des Gefangenen-Dilemmas immer wieder wiederholt. D.h., es handelt sich nicht, wie im klassischen Beispiel, um ein einmaliges Aufeinandertreffen, sondern häufig um ein mehrfaches. Allerdings ist bei einer Wiederholung den Spielern nun die Handlung des jeweils anderen in der vorangegangenen Situation bekannt. Im Gefangenen-Beispiel wüssten z. B. beide Gefangenen, wie sich der jeweils andere bei der letzten Festnahme verhalten hatte und könnten ihre Handlungsstrategie die-

sem Verhalten anpassen. Dabei erweist sich, den Forschungsarbeiten von Robert Axelrod (1988) zufolge, in wiederholten Gefangenen-Dilemmata ein so genanntes *tit-for-tat* (das auf den Psychologen und Konfliktforscher Anatol Rapoport zurückgeht), als die beste Strategie, den anderen dazu zu bringen, sich für ein Verhalten zu entscheiden, das für beide Beteiligten gleichermaßen das beste ist. *Tit-for-tat* bedeutet, dass sich einer der Beteiligten im jeweils nächsten Aufeinandertreffen immer so verhält, wie der andere vorher. D. h., hat der andere vorher kooperiert, wird auch kooperiert, entschied sich der andere für ein nicht-kooperatives Verhalten, wird beim nächsten Mal ein nicht-kooperatives Verhalten gewählt.

Die Analyse der Struktur typischer Konflikte, wie sie in der spieltheoretischen Literatur angewendet wird (vgl. Holler/Illing 1996; Dixit/Nalebuff 1997; Jost 1998), erklärt sehr anschaulich, weshalb die an einem Konflikt Beteiligten trotz scheinbar rationalen Überlegens immer wieder zu Handlungen motiviert werden, die in der gegebenen Situation nicht die optimale Entscheidung darstellen. Damit beschreibt das Gefangenen-Dilemma einen typischen Mechanismus, wie sich Konflikte unter bestimmten Bedingungen stabilisieren, indem konflikthaft gehandelt wird, obwohl kooperatives Handeln für beide Parteien die beste gemeinsame Lösung darstellen würde.

Allerdings lassen sich auch eine Reihe kritischer Anmerkungen zu spieltheoretischen Modellierungen finden. Dies gilt bereits für die Definition eines Konflikts. So erscheint es zunächst zwar nahe liegend, Konflikte als eine interdependente Auseinandersetzung zwischen zwei Akteuren zu definieren, die Interessen an einem bestimmten Gegenstand besitzen. Versucht man jedoch, den Verlauf von Konflikten zu erklären, treten auch hier theoretische Probleme zutage. So zeigen sich Konflikte häufig nur zu Beginn als eine klar auf *einen* Konfliktgegenstand reduzierbare Auseinandersetzung. Bei Konflikten, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, ist dagegen u. a. zu beobachten, dass der anfängliche Gegenstand der Auseinandersetzung immer mehr an Bedeutung verliert und immer mehr Themen in den Konflikt integriert werden. Trotz dieser sich entwickelnden Themenvielfalt wird der Konflikt von den Beteiligten immer als ein

von anderen Konflikten klar unterscheidbarer erkannt. Diese Unterscheidbarkeit ist jedoch auch nicht immer an den zu Beginn der Auseinandersetzung beteiligten zwei Akteuren (seien es nun Individuen, Gruppen oder Nationen) festzumachen. Bei manchen Konfliktverläufen werden mit zunehmender Dauer eine immer größere Anzahl von Personen in den Konflikt miteinbezogen. Dies führt allerdings nicht etwa dazu, dass die Beteiligten mehrere Konflikte wahrnehmen. Vielmehr dreht sich das Handeln aller Mit-Einbezogenen um eine von anderen Auseinandersetzungen als abgrenzbar wahrgenommene Gegensätzlichkeit.

Dieses begriffliche Problem führt dann auch dazu, dass spieltheoretische Konfliktmodellierungen weder eine Erklärung noch eine Systematisierung für typische Eskalationsverläufe bieten. Denn bei eskalierenden Konflikten ist zu beobachten, dass die in den Konflikt integrierten Themen, im Gegensatz zum Kernthema des Konflikts, möglicherweise überhaupt keine »Gefangenen-Dilemmastruktur« aufweisen, häufig auch nicht mehr über ein Erklärungsmodell rationalen Handelns fassbar sind. Dennoch gehorchen sie aber einer bestimmten Konfliktlogik.

Dieses Problem wirkt sich auch im Zusammenhang mit spieltheoretischen Ansätzen des Konfliktmanagements aus. So wird die in wiederholten isolierten Gefangenen-Dilemma-Situationen optimale Strategie des *tit-for-tat* in eskalierten Konflikten nur einen beschränkten Nutzen haben, wird das Erkennen der jeweils vorangegangenen Handlungen angesichts der vielen integrierten Themen doch zu komplex, als dass man in der nächsten Situation exakt so reagieren könnte, wie der andere in der Situation zuvor.

In Auseinandersetzung mit spieltheoretischen Konfliktmodellen lässt sich festhalten:

- Eine Konfliktdefinition, die auch Konfliktprozessen gerecht werden will, kann ausschließlich weder an bestimmten Konfliktbeteiligten noch an einem bestimmten Konfliktgegenstand festgemacht werden.
- Eine Theorie des Konflikts muss sowohl Erklärungen für die Motivation individuellen Handelns in Konfliktsituationen als auch für die Stabilisierung und Eskalation von Konflikten bieten.

- Die spieltheoretische Modellierung von Gefangenen-Dilemma-Situationen eignet sich sehr gut dafür, die Eigendynamik egoistisch-rationalen Handelns darzustellen.

Der Konflikt als eskalatives Geschehen

Sucht man nach Arbeiten, die sich mit der Eskalation von Konflikten auseinander setzen, dann stößt man bald auf Friedrich Glasl. Glasl lässt sich ohne Zweifel als einer der bedeutendsten europäischen Konfliktforscher bezeichnen. Er ist Dozent für Organisationslehre und Konfliktforschung an der Universität Salzburg sowie Berater für Unternehmensentwicklung. Glasl verfasste eine Vielzahl von Publikationen zum Konfliktmanagement in Organisationen, Verwaltung und internationaler Politik und war in unterschiedlichen Kontexten, u.a. im Nordirland-Konflikt, als Vermittler tätig. Sein Werk (vgl. u.a. Glasl 1999), in welchem die heute wohl bedeutendste europäische eskalationstheoretische Analyse enthalten ist, gilt als Standardwerk für Praktiker des Konfliktmanagements. Seine Auseinandersetzung mit sozialen Konflikten in Organisationen und deren Regulierung ist äußerst umfangreich und hat den Anspruch, den Konflikt sowohl theoretisch zu erklären als auch theoretische und praktische Anregungen bei der Bewältigung von Konflikten zu bieten (vgl. ebd.: 11).

Glasl definiert einen sozialen Konflikt als »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 (anderen Akteuren) in der Art erlebt, daß im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Akteuren) erfolge« (ebd.: 14f.). Diese auf den ersten Blick etwas verwirrende Definition vermeidet mehrere Umstände, die in den klassischen konfliktsoziologischen Ansätzen als theoretisch problematisch erschienen. So genügt Glasl das bloße Erleben von Unvereinbarkeiten nicht für die Definition eines Konflikts, vielmehr muss diese in der Handlung zumindest eines Akteurs erkennbar sein. Weiterhin lässt die Definition durchaus offen, ob sich die Konfliktgegenstände im Laufe des Konflikts ver-

ändern, entscheidend ist die Unvereinbarkeit im Denken, Wahrnehmen, Fühlen oder Wollen.

Glasl beschreibt nun die möglichen Ursachen von Konflikten in seinem Kapitel zur Konfliktdiagnose sehr minutiös. Dabei beschränkt er sich keinesfalls nur auf strukturelle Bedingungen einer Organisation, sondern versucht, die Persönlichkeiten der Konfliktbeteiligten mit in die Ursachenanalyse einzubeziehen. Das Ergebnis dieses Kapitels ist eine Konfliktypologie, die zwischen mikro-, meso- und makrosozialen Konflikten unterscheidet, die in Form von Reibungen, Positionskämpfen oder als Systemveränderungskonflikte ablaufen und sich als formgebundene, formfreie, heiße oder kalte Konflikte zeigen (vgl. ebd.: 69).

Im Zusammenhang mit seiner Phänomenologie des Konflikts sind allerdings verschiedene Punkte kritisch anzumerken: Zunächst sind die Kategorien, die sich auf die »Reichweite der Bemühungen« (ebd.: 65f.) beziehen, nicht unbedingt trennscharf. Z. B. kann ein »Positionskampf« durchaus auch ein »Systemveränderungskonflikt« sein, indem Positionsverhältnisse fundamental in Frage gestellt werden. Ebenso überzeugt die Unterscheidung nicht, wonach »graduelle« Positionskämpfe nur als »Reibungen« zu bezeichnen sind, eine Ablehnung der Positionen dagegen als wirkliche Positionskämpfe. So impliziert auch der Versuch, die eigene Position graduell zu verbessern, eine Ablehnung gegebener Positionen.

Diese Unklarheiten korrelieren mit der Fülle der theoretischen Bezüge der Glaslschen Analysen. Die seiner Konflikttheorie zugrunde liegenden Gesellschaftsmodelle sind relativ unklar, die Erklärungen individuellen Handelns sind ebenfalls sehr vieldeutig, was dazu führt, dass auch die verwendeten Begrifflichkeiten (v.a. im Zusammenhang mit der Beschreibung von Gesellschaft im Allgemeinen und Organisationen im Besonderen) z.T. unscharf bleiben.

Weiterhin ist anzumerken, dass es der in erster Linie phänomenbezogene Zugang (z. B. sind Konflikte nach Glasl eben »heiß« oder »kalt«, was aber genau dahinter steckt, wird nicht nachvollziehbar erklärt) mit sich bringt, dass bei der Regulierung von Konflikten konsequenterweise für jede unterschiedliche Konfliktform unterschiedliche Regulierungsverfahren gefunden werden

müssen und man überdies einen Konflikt erst ›sehen‹ muss, bevor man ihn behandeln kann. Dies ist mit Blick auf den Sachverhalt, dass strukturelle Bedingungen bereits Konfliktpotenziale schaffen, die Konflikte provozieren, unzureichend. Denn in dem Maße, in dem bestimmte strukturell vorgegebene Interaktionskonstellationen zu bestimmten Konflikten führen, ist es notwendig, mit der Regulierung bereits vor dem Entstehen von Konflikten zu beginnen.

Da Glasls Typisierung mit dieser Kategorienbildung noch nicht beendet ist, sondern im Verlauf der Arbeit eine ganze Reihe weiterer Unterkategorien gebildet werden, wird es zunehmend schwieriger, Überblick zu behalten, wenn man Konflikte erklären will. Konflikte können im Grunde kaum mehr auf wenige gemeinsame generative Mechanismen zurückgeführt werden, notwendig ist vielmehr eine Analyse der Persönlichkeitsstruktur der Beteiligten, der in der betreffenden Organisation gegebenen Bedingungen, der Art des Umgangs miteinander etc. Eine solche Vorgehensweise steht im Grunde in diametralem Gegensatz zur klassisch soziologischen Absicht, nach generativen Mechanismen zu suchen, die hinter Konflikten stehen, unabhängig davon, wie sie auf den ersten Blick aussehen.

Der interessanteste Aspekt in Glasls Werk ist aber nicht die Klassifikation von Konflikttypen und die Erklärung deren Entstehens. Vor allem seine theoretischen Überlegungen zur Eskalation von Konflikten sind als besonders erwähnenswert zu bezeichnen. Mit diesen Überlegungen beleuchtet er einen wesentlichen blinden Fleck der Arbeiten Dahrendorfs, Cosers oder vieler Spieltheoretiker. So ist eine zentrale Annahme seiner Überlegungen in Anlehnung an Thomas Schelling die, dass bei Konflikteskalationen unterschiedliche Stufen zu beobachten sind, die durch Schwellenwerte oder Wendepunkte getrennt sind. Innerhalb einer Stufe werden so lange nur bestimmte Konfliktmittel angewandt, bis eine Konfliktpartei diese ›Schwelle‹ überschreitet und eine von den beteiligten Parteien bislang nicht wahrgenommene Konfliktstrategie einsetzt. Während z. B. in der Auseinandersetzung zwischen zwei Diskothekenbesuchern bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nur verbale Drohungen eingesetzt wurden und sich beide daran hielten, wird mit dem ersten Einsatz von körperlicher Gewalt eine

neue qualitative Stufe des Konflikts beschritten, da Gewalt nun für beide erlaubt ist. Solche Schwellen sieht Schelling (vgl. 1957: 29ff.) als so genannte *points of no return* an.

Besondere Beachtung verdient in diesem Zusammenhang auch das Phasenmodell Glasls (vgl. 1999: 215), in dem er neun Phasen einer Konflikteskalation unterscheidet, die grafisch in Form einer sich abwärts bewegenden Treppe charakterisiert werden. Die Abwärts-Bewegung der Eskalation ist dabei für die Kennzeichnung seines Phasenmodells von großer Bedeutung. Glasl möchte damit zum Ausdruck bringen, dass mit zunehmender Eskalation die Fähigkeit zur Steuerung und Beherrschung des Konflikts mehr und mehr verloren geht (vgl. ebd.).

Seine Aufteilung des Eskalationsverlaufs in Phasen bietet vor allem für die praktische Arbeit mit eskalierenden Konflikten eine Anleitung für die Reduktion von Komplexität. Damit, dass er neun Eskalationsphasen analysiert, grenzt er sich von anderen Arbeiten zur Konflikteskalation, wie z.B. von Hermann Kahn (1965) oder von Louis Pondy (1967)⁴, ab. Weshalb es allerdings gerade neun Phasen sind und nicht weniger oder mehr, wird nicht theoretisch begründet, sondern scheint offenbar die aus seiner Sicht plausibelste Darstellung zu sein. Die fehlende theoretische Begründung zeigt sich denn auch in der Haltbarkeit dieser Phasenaufteilung. Die nähere Betrachtung zeigt, dass man diese durchaus auch anders fassen könnte. Beispielsweise sind mehrere Phasen seines Modells nicht trennscharf, da sie nicht zwingender Weise nacheinander erfolgen müssen und auch nicht unbedingt eine qualitative Zunahme von eingesetzten Konfliktmitteln implizieren. Diese Kritik lässt sich an folgenden Beispielen verdeutlichen: Die Phasen fünf und sechs bei Glasl (»Gesichtsverlust« und »Drohstrategien«) könnten in eine Phase (»Demaskierung und Drohung«) zusammengefasst werden, da »Gesichtsangriffe« (ebd.: 218 für Phase fünf) bereits »Drohung und Gegendrohung« (ebd.: 219 für Phase sechs) implizieren. Außerdem können Drohstrategien in Konflikten durchaus auch Gesichtsverlusten vorausgehen; die eine Phase setzt also nicht die andere zwingend voraus. Gleiches gilt für die Phasen sieben und acht (»begrenzte Vernichtungsschläge« und »Zersplitterung«). In diesem Sachverhalt kommt das Problem zum Ausdruck, dass Glasls

Systematik eine deskriptive und nicht explizit theoretisch abgeleitete ist. Damit bleibt die Kategorisierung beliebig und seiner Willkür überlassen.

Trotz dieser kritischen Anmerkungen bietet Glasls Arbeit eine Vielzahl von Anregungen für die theoretische Erklärung von Konflikten. Gerade seine genauen und kreativen Beobachtungen füllen Erklärungslücken, die in anderen konflikttheoretischen Ansätzen häufig sträflich vernachlässigt werden.

Aus der Rekonstruktion der Glaslschen Konfliktanalysen lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Nicht nur die Definition, sondern auch die theoretische Konstruktion eines sozialen Konflikts sollte es erlauben, unterschiedlichste Formen sozialer Konflikte auf wenige vergleichbare Mechanismen zurückzuführen, um die Komplexität phänomenologischer Konflikttypisierung zu vermeiden.
- Die theoretische Konstruktion des Konflikts sollte mit der theoretischen Konstruktion von Gesellschaft und Organisation unmittelbar verknüpfbar sein, um Unklarheiten in den verwendeten Begrifflichkeiten zu vermeiden.
- Aus den konflikttheoretischen Annahmen sollte über die Regulierung von Konflikten selbst hinaus auch der Umgang mit Konfliktpotenzialen abgeleitet werden können.
- Trotz aller Anregungen, die Glasls Eskalationsmodell bietet, sollte die Kennzeichnung von Konflikteskalationen aus der Konflikttheorie selbst ableitbar sein. Eine Unterteilung des Eskalationsprozesses in Phasen sollte dabei trennscharfe Unterscheidungen ermöglichen.

Der Konflikt als soziales System

Beschäftigt man sich mit Analysen, in welchen der Konflikt als ein soziales System konstruiert wird, dann stößt man zwangsläufig auf Niklas Luhmann, der als Begründer dieses Zugangs angesehen werden kann.

Luhmann war nach Jura-Studium und Tätigkeiten als Verwaltungsbeamter am Oberverwaltungsgericht Lüneburg und Land-

tagsreferent im niedersächsischen Kultusministerium von 1968 bis 1996 Professor für Soziologie an der Universität Bielefeld. Er gilt als der wichtigste Vertreter der neueren soziologischen Systemtheorie. Luhmann publizierte unzählige Bücher und Aufsätze zu unterschiedlichsten soziologischen Themen. Der enorme Gewinn seiner Arbeit für die Sozialwissenschaft zeigt sich nicht zuletzt in der Breite der Rezeption seines Ansatzes nicht nur in der Soziologie, sondern weit über die Grenzen seiner eigenen Disziplin hinaus.

Luhmanns Analysen des Phänomens ›Konflikt‹ gründen vor allem auf kritischen Anmerkungen zu ›gängigen‹ konflikttheoretischen Arbeiten, in welchen er der Konflikttheorie attestiert, sie sei zu sehr in Konflikt mit anderen theoretischen Bemühungen geraten und hätte dadurch ihre eigene Weiterentwicklung behindert. Mit diesem Vorwurf forderte er einen theoretischen Neubeginn der Erklärung von Konflikten ein, und zwar auf der Basis der Systemtheorie (Luhmann 1984: 529).

Um die theoretischen Probleme der kritisierten konflikttheoretischen Arbeiten zu vermeiden, beschreibt Niklas Luhmann den Konflikt in neutraler Weise als einen Anwendungsfall sozialer Kommunikation unter vielen anderen und vermeidet eben gerade deshalb sowohl, den Konflikt als einen grundlegenden, für sozialen Wandel verantwortlichen sozialen Tatbestand herauszustellen (wie es z. B. bei Dahrendorf zu finden ist), als auch, ihm normativ positiv/negativ-Unterscheidungen zuzuschreiben (was bei Coser als Funktion/Dysfunktion bezeichnet wird).

Luhmann geht in seinen konflikttheoretischen Überlegungen von folgender Definition aus: »Von Konflikten wollen wir immer dann sprechen, wenn einer Kommunikation widersprochen wird. Man könnte auch formulieren: wenn ein Widerspruch kommuniziert wird« (ebd.: 530). Er verortet den Konfliktbegriff in diesem Sinne auf der Basis des seiner Theorie selbstreferentieller Systeme zugrunde liegenden Kommunikationsbegriffs. Ein Konflikt ist dabei eine mitgeteilte Ablehnung, ein in der Anschlusskommunikation kommuniziertes ›Nein‹, mit dem auf eine vorherige Kommunikation geantwortet wird (vgl. Willke 1993a: 99).

Das Entscheidende an Luhmanns Definition ist, dass bereits die Äußerung des Widerspruchs als Konflikt bezeichnet wird. Der

Vorteil dieser definitorischen Entscheidung liegt darin, dass im Gegensatz z.B. zur Konfliktdefinition Dahrendorfs, der auch latente, d.h. nicht beobachtbare Interessensgegensätze als Konflikte auffasst, der Konfliktbegriff auf einen präzisen und empirisch fassbaren Kommunikationsvorgang bezogen wird: »auf ein kommuniziertes ›Nein‹, das eine vorherige Kommunikation beantwortet« (Luhmann 1984: 530). Diese Definition bietet weiterhin den Vorteil, dass qua Definition keine Ausschließungen von alltagssprachlich als Konflikt bezeichneten Interaktionen vorgenommen werden müssen.

Um deutlich zu machen, dass ein Konflikt nur dann auftritt, wenn ein Widerspruch kommuniziert wird, spricht Luhmann von »sofern er es sagt« (ebd.: 530). Mit dieser Aussage schränkt er allerdings (vermutlich ungewollt) den kommunizierten Widerspruch auf die verbale Ablehnung einer kommunizierten Erwartung ein. Die ausschließliche Reduktion auf verbale Ablehnungen würde bedeuten, dass eine Reihe von nonverbal geführten Konflikten, z.B. kriegerische Auseinandersetzungen, Prügeleien, bestimmte Beziehungsstreitigkeiten, eben nicht als Konflikte zu bezeichnen wären, obwohl es sich um kommunizierte Ablehnungen handelt. Soll Luhmanns Definition auch für nonverbale Ablehnungen gelten (was im Grunde auch der Fall ist, denn sie bezieht sich ja explizit auf sämtliche in der Umgangssprache als Konflikte bezeichnete sozialen Phänomene), dann gilt es, die Kommunikation des Widerspruchs weiter zu fassen, also auch auf die Möglichkeit einer nonverbal kommunizierten Ablehnung zu beziehen. Die Ablehnung kann durchaus schwach oder stark, leise oder vehement kommuniziert werden, sie ist immer als kommunizierter Widerspruch einer vorausgehenden Kommunikation und damit als Konflikt zu verstehen.

Für die Notwendigkeit der Integration sowohl verbaler als auch nonverbaler Ablehnungen gibt es unzählige empirische Beispiele. Nehmen wir als einfaches Exempel eine Auseinandersetzung zweier Kinder in einem Sandkasten um eine Schaufel. Die Situation, in welcher ein Kind das andere um die Schaufel bittet, diese aber nicht bekommt, weil das andere Kind selbst graben will, ist ebenso als Konflikt zu bezeichnen, wie die Situation, in welcher das erste Kind dem zweiten Kind, das ihm die Schaufel nicht ge-

ben will, diese einfach entreißt. Lautet die Kommunikation in der ersten Situation möglicherweise: »Gib mir die Schaufel« – »Nein«, würde die Kommunikation im zweiten Fall, bei der die Ablehnung nicht sprachlich, sondern in Form einer körperlichen Auseinandersetzung abläuft, sich in Sprache übersetzt z. B. so anhören: »doch!«. Das Prinzip verbaler und nonverbaler Ablehnung ist also dasselbe. In beiden Fällen handelt es sich um kommunizierte Widersprüche, um die Ablehnung der vorausgehenden Kommunikation, unabhängig davon, ob sie nun verbal oder nonverbal kommuniziert wurde.

Fragt man nach den Prämissen eines Konflikts, dann ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass die Kennzeichnung eines Konflikts als emergente Einheit zweier aneinander anschließender Kommunikationen von einer vor allem in der psychotherapeutischen Literatur häufig anzutreffenden Annahme, dass in Konflikten Kommunikation nicht funktioniere, ja versage, abzugrenzen ist. Vor dem Hintergrund der skizzierten systemtheoretischen Konstruktion des Konfliktbegriffs sind Konflikte eben *kein* Versagen von Kommunikation, worauf Luhmann explizit hinweist. Sie dienen vielmehr »gerade der Fortsetzung der Kommunikation durch Benutzung einer der Möglichkeiten, die sie offen hält: durch Benutzung des Nein« (Luhmann 1984: 530). Daraus folgt, dass die einzigen Konfliktprämissen letztendlich die eines Dissenses mit der vorangegangenen Kommunikation bzw. die Absicht eines strategischen Widerspruchs sind.

Näher geht Luhmann auf die Bedingungen der Entstehung von Konflikten nicht ein. So wird z. B. die Frage, ob es systematische »Provokationen« von Erwartungsdifferenzen in bestimmten Kommunikationssituationen gibt, allenfalls am Rande angesprochen. Dieser Punkt ist zu kritisieren. So wird mit der ausschließlichen Kennzeichnung von Konflikten als quasi beliebigen Ereignissen letztendlich das in bestimmten sozialen Systemen strukturell vorgegebene Konfliktpotenzial negiert. Dies ist deshalb problematisch, weil (was vor allem die Konfliktklassiker Dahrendorf und Coser zeigten) sowohl theoretisch als auch empirisch vieles dafür spricht, dass Konflikte, die sich in vergleichbaren sozialen Systemen vom Prinzip her immer wieder wiederholen, unabhängig, welche Personen an diesen Systemen teilhaben, eben

durch Konfliktpotenziale im Sinne strukturell vorgegebener Erwartungsdifferenzen provoziert werden.

Ein weiterer blinder Fleck der Luhmannschen Konfliktanalyse ist die Frage nach den Mechanismen der Inklusion von Personen in einen Konflikt. Will man die Entstehung von Konflikten umfassend erklären, dann ist aber genau diese Frage zu beantworten. Denn definiert man den Konflikt als Kommunikation eines Widerspruchs, dann setzt die andere Seite dieser Unterscheidung voraus, dass Kommunikation auch anders ablaufen könnte, nämlich in Form eines »Sich-einverstanden-Erklärens« mit der vorangegangenen Kommunikation. Damit rückt die Frage nach den Bedingungen, weshalb sich eine Person für oder gegen einen Konflikt entscheidet, in den Mittelpunkt. Denn erst diese Frage kann Auskunft geben über die Entstehung eines Konflikts oder die Partizipation weiterer Personen an einem laufenden Konflikt. Der Entscheidungsprozess für oder gegen die Kommunikation eines Widerspruchs ist aber auch für die Frage nach dem Umgang mit Konflikten von entscheidender Bedeutung. So ist nicht nur relevant, welche anderen Möglichkeiten sich neben einem Widerspruch bei Dissens bieten, sondern auch, welche Bedingungen sich auf diesen Entscheidungsprozess auswirken.

Im Zusammenhang mit der Frage nach den Bedingungen der Entstehung von Konflikten ist die Luhmannsche Kennzeichnung eines Kommunikationsprozesses näher zu betrachten. Kommunikation ist nach Luhmann ein »Prozessieren von Selektion« (ebd.: 194). Sie ist als eine dreistellige Einheit aufzufassen, was bedeutet, dass drei Selektionen zusammengebracht werden müssen, damit Kommunikation als ein emergentes Geschehen zustande kommt. Bei diesen drei Selektionen handelt es sich um Information, Mitteilung und Verstehen (ebd.: 196). *Information* ist dabei zunächst so zu verstehen, dass aus einer Anzahl von Möglichkeiten das selektiert wird, was kommuniziert wird. Der Absender der Information (bei Luhmann »alter«) muss dann ein Verhalten wählen, mit dem er die Information dem Empfänger (»ego«) *mitteilt*.⁵ Die dritte Selektion ist das *Verstehen*. Nach Luhmann versteht der Empfänger das Kommunikationsangebot, indem er die in einer bestimmten Weise mitgeteilte Information

selektiv auf der Basis der Unterscheidung von Information und Mitteilungsverhalten ›rekonstruiert‹ (vgl. ebd.: 198).

Im Hinblick auf die Frage danach, wie sich das Prozessieren von Kommunikation zeigt, findet sich bei Paul Watzlawick, Janet H. Beavin und Don D. Jackson (1996) eine Unterscheidung, die gerade für eine Erklärung von Konflikten sehr hilfreich sein kann, wenn man sie mit Luhmanns Definition verbindet. Die in einem Kommunikationsangebot enthaltene Information lässt sich nach Watzlawick/Beavin/Jackson in eine Inhaltsebene und eine Beziehungsebene differenzieren.

Zum Tragen kommt diese Doppelbödigkeit von Kommunikation sowohl bei der Mitteilung als auch beim Verstehen. Es gilt nämlich einerseits, einen ›Inhalt‹ der Kommunikation, also das, was ich sagen will, zu übermitteln, andererseits muss das gewählte Mitteilungsverhalten auch die Beziehung zwischen Sender und Empfänger, aus der Sicht des Senders, ausdrücken (vgl. ebd.: 53ff.). D.h., dass der Kommunizierende für seine Mitteilung ein bestimmtes, der Beziehung zwischen den Kommunikationspartnern angemessenes Verhalten wählen muss. Diese bei Luhmann nicht explizit erwähnte Unterscheidung in Inhalt und Beziehung drückt aus, dass eine Mitteilung einerseits z. B. sprachlich codierte ›Daten‹, andererseits eine Art ›Metainformation‹ enthält, die ausdrückt, wie die Daten in der Beziehung zwischen »ego« und »alter« aufzufassen sind. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil dieselbe sprachliche Codierung je nach Beziehung von »ego« zu »alter« vollkommen unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Colin Cherry (1967: 169) zeigt diesen Sachverhalt sehr eindrücklich am Beispiel des Satzes »Glauben Sie, dass das genügt« auf. Dieser Satz kann, den Analysen Cherrys zufolge, je nach Betonung der Worte, fünf verschiedene Bedeutungen haben, was derjenige, der die Mitteilung verstehen soll, berücksichtigen muss.

Zur Unterscheidung der Inhalts- und Beziehungsebene von Kommunikation ist anzumerken, dass der Inhaltsaspekt der Mitteilung in der Regel »digital«, der Beziehungsaspekt »analog« codiert ist. Dabei bedeutet »digitale Codierung«, dass eine Unterscheidung in Form einer nominalen Bezeichnung, also mit einem Wort oder einer Zahl, eingeführt wird, deren Beziehung zum Objekt auf einer semantischen Übereinkunft beruht (vgl.

Watzlawick/Beavin/Jackson 1996: 62). »Analoge Codierung« bedeutet wiederum, dass die eingeführte Unterscheidung auf einer Vokalisierung, Ausdrucksbewegung oder einem Stimmsignal beruht, die im gesellschaftlichen Kontext gültige Beziehungssemantiken ausdrücken (vgl. ebd.: 66). So verleiht eine geballte, ausgestreckte Faust dem Satz »Ich komme gleich« etwas Drohendes, der ausgestreckte Mittelfinger wird als obszöne und beleidigende Geste angesehen oder eine aggressive Betonung verschafft demselben Satz eine vollkommen andere Bedeutung als eine liebevolle.

Im Hinblick auf das Verstehen einer Kommunikation resultiert aus der Einführung der Unterscheidung von Inhalts- und Beziehungsaspekt einer Kommunikation, dass Luhmanns Definition des Verstehensbegriffs im Sinne einer selektiven Rekonstruktion der Information einer Kommunikation auf der Basis der Unterscheidung von Information und Mitteilungsverhalten modifiziert werden muss. So muss der Empfänger bei der Rekonstruktion von Information eine bestimmte Beziehung unterstellen, um die Information der Kommunikation rekonstruieren zu können. Verstehen ist damit als *kognitive Erzeugung von Information auf der Basis der Differenz von Inhalts- und Beziehungsaspekt der Mitteilung* aufzufassen. Diese Leistung setzt allerdings weitgehend einheitliche Lebensdeutungen voraus, d.h. die Kenntnis von Übereinkünften, wie Informationen als Mitteilungen »digital« und »analog« codiert werden können. Verstehe ich die Sprache nicht, in welcher der Inhalt einer Mitteilung codiert wird, dann kann ich das Selektionsangebot »alters« nur über die Recodierung »analoger« Signale deuten. Ist mir weder die Sprache noch die Semantik von Betonungen und Ausdrucksbewegungen bekannt, dann kann ich den Selektionsvorschlag »alters« nicht verstehen. Verstehen ist aber von zentraler Bedeutung für Anschlusskommunikation. So impliziert jede an eine vorhergehende Kommunikation anschließende Kommunikation die Prüfung, ob die vorhergehende überhaupt verstanden wurde. Anschlusskommunikation macht damit sichtbar, ob ego den vorausgehenden Selektionsvorschlag »alters« so verstanden hat, wie es dieser mit seiner Mitteilung intendierte.⁶

Die Erweiterung der Kennzeichnung von Kommunikation

durch die beschriebene Unterscheidung von Inhalt und Beziehung ist deshalb für eine Erklärung von Konflikten bedeutsam, weil bei dem Prozess der Entscheidung, einen Widerspruch zu kommunizieren oder nicht, davon auszugehen ist, dass dieser von der Beziehung, in welcher die beiden Kommunikationspartner zueinander stehen, entscheidend mit bedingt wird. Damit lässt sich diese Differenzierung sehr gut an die Annahme der handlungsleitenden Funktionen von Strukturen eines sozialen Systems anschließen und würde auch die Wirkung von strukturbedingten Konfliktpotenzialen auf die Entstehung eines Konflikts erklären.

Betrachtet man die Kennzeichnung eines *Konfliktprozesses* bei Luhmann, dann ist zunächst darauf hinzuweisen, dass Konflikte als »soziale Systeme« bezeichnet werden. Luhmann weist darauf hin, dass für den Konflikt zwei Kommunikationen vorliegen müssen, die einander widersprechen. »Die Einheit der Sinnform Widerspruch synthetisiert zwei Kommunikationen, die jeweils ihrerseits soziale Synthesen dreier Selektionen sind, und der Konflikt übernimmt für eine Weile die Autopoiesis, die Weiterführung der Kommunikation« (Luhmann 1984: 530).

Hinter der Kennzeichnung von Konflikten als soziale Systeme steht die Systemdefinition Luhmanns, der soziale Systeme als »aus Kommunikationen und aus deren Zurechnung als Handlung« (ebd.: 240) bestehend definiert.⁷ Soziale Systeme sind Kommunikationszusammenhänge, wobei Handlung als ein der Person zurechenbarer Spezialfall von Kommunikation zu verstehen ist. Letzteres leuchtet ein, wenn man bedenkt, dass der soziale Verkehr immer Ein- und Ausschlüsse impliziert. Handlungen und die Motive von Handelnden zu untersuchen bedeutet daher, dass nur das im sozialen Verkehr Eingeschlossene beobachtet wird. Erklärt werden kann damit aber nicht, weshalb fast alle möglichen Handlungen und Interaktionen nicht zustande kommen (vgl. dazu Luhmann 1997: 36-40). Denn eine bestimmte in einer Interaktion vollzogene Handlung ist immer nur ein winziger Teil einer prinzipiell unbegrenzten Menge möglicher Handlungen in dieser Interaktion. Mit der Verwendung des Kommunikationsbegriffs kommt aber auch das im sozialen Verkehr Ausgeschlossene in den Blickwinkel. Das Nicht-Gesagte, das Nicht-

Gewusste ist zum einen häufig Anlass für Kommunikation, denn man muss etwas nicht wissen, um Informationen aufnehmen zu können, und man muss ebenso einschätzen können, was der andere nicht weiß und daher als Information braucht. Zum anderen lebt Kommunikation vom ungleich verteilten Wissen/Nicht-Wissen. Dies nicht nur deshalb, weil jeder Teilnehmer abschätzen muss, was überhaupt nicht gewusst werden kann, um zu vermeiden, Unsinn zu produzieren, sondern auch gerade deshalb, weil Wissen prinzipiell immer auch eine andere Seite des Nicht-Gewussten impliziert (vgl. ebd.: 39f.).

Der Blick auf die Kennzeichnung sozialer Systeme bei Niklas Luhmann macht nun allerdings auch eine Unschärfe der Luhmannschen Konfliktdefinition deutlich. Denn will man Konflikte tatsächlich als soziale Systeme konstruieren und damit zugleich ihrem prozessualen Charakter gerecht werden, dann reicht die Luhmannsche Definition des Konflikts als eines »kommunizierten Widerspruchs« nicht aus. Diese Begriffsdefinition ist sogar geradezu verwirrend, da sie keine prozessuale Komponente beinhaltet.

Will man Konflikte, wie es Luhmann explizit fordert, als »soziale Systeme« auffassen, dann muss seine Definition erweitert werden: So kennzeichnet die Definition des Konflikts als eines kommunizierten Widerspruchs nur ein aus zwei Kommunikations bestehenden Interaktionssystem. Konflikte, die länger dauern, sind dagegen wesentlich mehr als ein kommunizierter Widerspruch. Sie zeigen sich vielmehr als regelrechte Ketten kommunizierter Widersprüche. Aus diesem Grunde ist Luhmanns Konfliktdefinition dahingehend zu modifizieren, dass Konfliktsysteme (entsprechend seiner systemtheoretischen Definition sozialer Systeme) als durch einen *Zusammenhang kommunizierter Widersprüche* gekennzeichnet aufzufassen sind.⁸

Mit der von Luhmann vorgeschlagenen systemischen Kennzeichnung von Konflikten lassen sich einige theoretische Probleme, die sich in den oben besprochenen Arbeiten zum Konflikt zeigten, plötzlich aufklären. Die theoretische Entscheidung, Konflikte nicht an Handlungen bzw. an Akteuren festzumachen, wird z.B. dem bereits in der Auseinandersetzung mit spieltheoretischen Arbeiten erwähnten Phänomen gerecht, dass sich Konflikte

häufig nur zu Beginn als eine klar auf einen Konfliktgegenstand reduzierbare Auseinandersetzung zeigen und oftmals auch nur dann an zwei fixen Akteuren (seien es nun Individuen, Gruppen oder Nationen) festzumachen sind. In länger andauernden Konflikten werden vielmehr weitere Themen integriert und weitere Personen inkludiert, was aber keinesfalls zwangsläufig dazu führt, dass die Beteiligten mehrere Konflikte wahrnehmen, sondern der Konflikt wird, wie bereits erwähnt, trotz allem als eine bestimmte, von anderen Auseinandersetzungen als abgrenzbar wahrgenommene Gegensätzlichkeit identifiziert. Und die Bezeichnung dieser Gegensätzlichkeit durch die Konfliktbeteiligten muss nicht mit dem tatsächlichen Konfliktphänomen übereinstimmen. Entscheidend ist vielmehr, dass die Konfliktbeteiligten übereinstimmend eine bestimmte Gegensätzlichkeit als einen für das System selbst gültigen Kommunikationszusammenhang wahrnehmen. Für die Konfliktbeteiligten macht sich die wahrgenommene Gegensätzlichkeit dann übereinstimmend z. B. an zwei Individuen oder einem Gegenstand fest, obwohl ein externer Beobachter wesentlich mehr Personen als Konfliktbeteiligte und wesentlich mehr als nur einen Konfliktgegenstand erkennen kann.

Betrachtet man Luhmanns Konfliktanalyse noch differenzierter, dann zeigt sich jedoch ein nicht beleuchteter Sachverhalt, ein blinder Fleck systemtheoretischer Konfliktforschung, der z. T. mit den vorangegangenen kritischen Anmerkungen zusammenhängt. So wird von Luhmann zwar an verschiedener Stelle auf die Ausbildung von Konfliktstrukturen und, damit verbunden, auf die Entwicklung einer Eigendynamik der Gegensätzlichkeit in Konflikten hingewiesen. Nicht explizit thematisiert werden jedoch die Bedingungen und die typischen Verläufe einer eskalatorischen Dynamik von Konflikten. Die Kennzeichnung der Eskalation von Konflikten ist jedoch außerordentlich bedeutsam, denn es sind gerade die eskalierenden Konflikte, die für ein gastgebendes System den größten Schaden mit sich bringen.

Im Gegensatz zur Eskalation von Konflikten wird die Deeskalation dagegen implizit durchaus thematisiert, allerdings in Zusammenhang mit der Forderung nach einem angemessenen Umgang mit Konflikten angesichts ihres potenziellen Nutzens

für die gastgebenden Systeme. Dabei geht es vor allem um die Integration von Dritten in Konflikte, die als neutrale Beobachter die Erwartungsunsicherheit im Konfliktsystem erhöhen, indem alternative Deutungen der Konfliktkommunikation ins Konfliktsystem eingeführt werden (Luhmann 1984: 539).⁹ Nun ist die Einführung von Dritten allerdings nicht die prinzipiell einzige Möglichkeit der Deeskalation von Konflikten. Auf welche Art und Weise Konflikte deeskalieren können, welche unterschiedlichen »Archetypen« sich finden, thematisiert Luhmann ebenso wenig wie die anderen genannten Konflikttheoretiker.

Aus der Auseinandersetzung mit systemtheoretischen Konfliktanalysen lassen sich folgende Schlussfolgerungen ableiten:

Die systemtheoretische Konstruktion des Phänomens Konflikt macht es möglich, dass:

- keine Ausschließungen umgangssprachlich als Konflikte bezeichneter Auseinandersetzungen vorgenommen werden müssen,
- nicht qua Definition »gute« von »schlechten« bzw. funktionale von dysfunktionalen Konflikten unterschieden werden müssen und
- das Verhältnis der Konflikte zum »gastgebenden System« ersichtlich wird.

Vor diesem Hintergrund ist Luhmanns Forderung nach einem Neubeginn der Konflikttheorie auf der Basis der Systemtheorie durchaus zuzustimmen. Allerdings – und dies ist für den vorliegenden Beitrag besonders bedeutsam – weist die systemtheoretische Konfliktanalyse einige blinde Flecken auf, die es zu beleuchten gilt:

- Zunächst bedeutet eine völlige Ausblendung der Dahrendorfschen Überlegungen im Grunde einen Rückschritt in der soziologischen Erklärung des Konflikts, da damit die systematische Betrachtung von (strukturgenerierten) Konfliktpotenzialen des »gastgebenden Systems«, als den »Produzenten« typischer Erwartungsdifferenzen, aus dem Blick gerät. Um die Analyse von Konfliktpotenzialen an die Konfliktdefinition an-

schlussfähig zu machen, ist in der Kennzeichnung von Kommunikation zunächst neben einer Inhaltsebene auch die Beziehungsebene mitzudenken. Vor allem aber ist genauer zu bestimmen, woraus sich Konfliktpotenziale ergeben.

- Luhmanns konsequente Fokussierung des Prozessierens von Kommunikation führt dazu, dass die Mechanismen der Entstehung von Konflikten, also die explizite Handlungsmotivation, aus dem Blick geraten. Damit fehlt einer angemessenen Konflikttheorie ein wichtiger Punkt, nämlich die theoretische Bestimmung, wie es denn überhaupt zur Entscheidung kommt, einen Konflikt zu kommunizieren. Dieses Defizit gilt es zu bearbeiten.
- Das Gleiche lässt sich für die Frage behaupten, wie sich Konflikte stabilisieren, wie sie eskalieren und wie sie deeskaliert werden können. Vor diesem Hintergrund gilt es, eine an die systemtheoretische Bestimmung von Konflikten anschließbare Erklärung der Stabilisierung und Eskalation sowie der Deeskalation von Konflikten zu entwickeln.

Im folgenden Teil wird auf diese offenen Fragen genauer eingegangen.