

**Daniela Molzbichler**, Politikwissenschaftlerin, Beraterin  
und Trainerin im Lehrgang „Bevor's kracht“



## „Um Konflikte zu bearbeiten, müssen wir sie zuerst begreifen.“

Von Daniela Molzbichler.

Kulturelle Unterschiede werden immer häufiger für Krisen, Konflikte und Kriege verantwortlich gemacht. Die dazugehörigen Erklärungsschemata weisen stets darauf hin, dass kulturelle und religiöse Differenzen die Hauptursache für Auseinandersetzungen sind. Dies schürt weltweit das Misstrauen gegenüber allem Fremden, produziert Angst, Wut und Ohnmacht. Häufig werden damit aber auch die eigentlichen Ursachen für Konflikte verdeckt. Dabei handelt es sich etwa auf internationaler Ebene oft um Machtkonflikte oder/und Auseinandersetzungen um Ressourcen. Festzuhalten ist, dass sich viele so genannte kulturelle Konflikte oder „Glaubenskriege“ eigentlich im Kern um etwas anderes drehen, und das Fremde – nicht Eigene – als Instrument zur Eskalation von Konflikten ge-/missbrauchen.

Um einerseits verschiedene Kulturen als Chance und nicht als Risiko zu begreifen und andererseits Misstrauen und Ohnmachtsgefühlen entgegenzuwirken, werden im Rahmen des Moduls „Diversity und Transkulturalität“ des Gewaltpräventionslehrgangs verschiedene Ansätze über Kultur(en) vorgestellt, und gemeinsam wird der Frage nachgegangen, wo genau mögliche kulturelle Unterschiede liegen können, aber auch welche kulturellen Gemeinsamkeiten vorhanden sind, um damit Missverständnisse oder Konflikte zu bearbeiten. Dadurch soll auch die Substanz kultureller Konfliktpotentiale sichtbar gemacht werden, damit Differenzen nicht per se als gegeben und unveränderbar gelten. In diesem Zusammenhang spielen dabei alle Beteiligten eines Konflikts eine essentielle Rolle, da sie selbst aktiv Mitverantwortung bei einer interkulturellen Konfliktbehandlung oder bei der Gestaltung gemeinsamer Werte im Begegnungsraum der Kulturen – im so genannten „dritten Raum“ – übernehmen. Um Konflikte zu bearbeiten, sie zu lösen, müssen wir sie zuerst begreifen. Gerade dieses Begreifen fällt schwer, da wir selbst kulturell „mental programmiert“ sind, und uns gleichzeitig in unterschiedlichen Kulturen bewegen. Somit erfordert bereits das Durchschauen eines interkulturellen Konflikts ein hohes Maß an Selbstreflexion aller Konflikt-



**Alle Beteiligten eines Konflikts spielen eine essentielle Rolle, da sie selbst aktiv Mitverantwortung bei einer interkulturellen Konfliktbehandlung oder bei der Gestaltung gemeinsamer Werte im Begegnungsraum der Kulturen – im so genannten „dritten Raum“ – übernehmen.**

beteiligten. Diese Selbstreflexion kann vertieft und erlernt werden und ist integraler Bestandteil der inter- bzw. transkulturellen Kompetenz. Was dies aber konkret bedeutet, und wo vor allem die Schwierigkeiten liegen, wird im Modul Diversity und Transkulturalität gemeinsam mit den TeilnehmerInnen bearbeitet.

Begreift man, dass es in einer anderen Kultur wertvolle Aspekte gibt oder Menschen, mit denen man beispielsweise gut zusammenarbeitet, oder sich versteht, dann relativiert sich dieses Bild des Fremden – der anderen Kultur. Dennoch kann hier die eigene Kultur nach wie vor als wertvoller betrachtet werden, die Akzeptanz und Toleranz gegenüber der anderen Kultur hat sich jedoch verändert. Die Grenzen zwischen Multi- und Interkulturalität sind dabei fließend. So tritt das „Bessere“ der eigenen Kultur immer mehr in den Hintergrund, wenn festgestellt wird, dass die andere Kultur vieles zu bieten hat, das die eigene Kultur bereichert oder ergänzt.

Im Vergleich zu Multi- und Interkultur-Konzepten basieren Transkultur-Konzepte auf einem völlig anderen Verständnis von Kultur(en): Im Rahmen der Transkulturalität sind Kulturen nicht klar zu trennen, sie sind charakterisiert durch Vernetzungen, vielfältige Verbindungen und Vermischungen. Hier sind

Abgrenzungen und somit auch ethnozentristische Denkweisen obsolet geworden. Für Wolfgang Welsch ist Transkulturalität der einzig gangbare Weg, um etwa mit den gegenwärtigen Konflikten umgehen zu können, da in der Konfliktbearbeitung aller Betroffenen das gegenseitige Verstehen und Anerkennen im Mittelpunkt stehen. Im Rahmen des Moduls sollen die transkulturellen Fähigkeiten der TeilnehmerInnengestärkt werden, um vor allem potentiellen kulturellen Missverständnissen vorzubeugen respektive diese bearbeiten zu können.

**Mag.a Dr.in Daniela Molzbichler** studierte Kommunikations- u. Politikwissenschaft. Beraterin für Social-Profit-Organisationen. Lehrende an der FH, Salzburg. *Schwerpunkte: Transkulturalität, Konfliktmanagement, Entwicklungspolitik, Diversity & Intersektionalität.*

### Quellen:

- Molzbichler, D.: Kulturen in Konflikt? Vom Umgang mit Konflikten in interkulturellen Beziehungen, in: SWS 2005/2, S. 160-184.
- Welsch, W.: Transkulturalität. Zur veränderten Verfasstheit heutiger Kulturen, in: Migration und kultureller Wandel. Zeitschrift für Kulturaustausch, Heft 1/ 1995, Nr. 45, S.39-44.