

Sascha Bark

Zur Produktivität sozialer Konflikte



Springer VS

COLLEGE

Zur Produktivität sozialer Konflikte

Reviewed Research. Auf den Punkt gebracht.

VS College richtet sich an hervorragende NachwuchswissenschaftlerInnen. Referierte Ergebnisse aus Forschungsprojekten oder Abschlussarbeiten werden in konzentrierter Form der Fachwelt präsentiert. Zur Qualitätssicherung werden externe Begutachtungsverfahren eingesetzt. Eine kompakte Darstellung auf 60 bis maximal 120 Seiten ist dabei das Hauptkennzeichen der neuen Reihe.

Sascha Bark

Zur Produktivität sozialer Konflikte

 Springer VS

COLLEGE

Sascha Bark
Hagen, Deutschland

ISBN 978-3-531-18614-6
DOI 10.1007/978-3-531-19141-6

ISBN 978-3-531-19141-6 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2012

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer-vs.de

Inhalt

1	Einleitung	7
2	Konfliktbestimmungen	15
2.1	<i>Soziale Konflikte</i>	15
2.1.1	Konflikt als Erklärungskategorie natürlicher und gesellschaftlicher Phänomene	15
2.1.2	Konfliktbegriff und Definition	18
2.1.3	Universalität und Unlösbarkeit.....	20
2.2	<i>Produktive Konflikte</i>	22
2.2.1	Konsens und Konflikt.....	22
2.2.2	Divergierende Produktivitätsperspektiven.....	25
2.2.3	Produktivitätsbegriff und Definition	28
2.3	<i>Zusammenfassende Arbeitsperspektive</i>	33
3	Stabilisierungs- und Ordnungsfunktionen sozialer Konflikte	35
3.1	<i>Erhalt sozialer Beziehungen</i>	35
3.1.1	Fortsetzungsfunktion	35
3.1.2	Kommunikationsfunktion	37
3.1.3	Ventilfunktion	38
3.2	<i>Erhalt sozialer Gruppen</i>	40
3.2.1	Stabilisierung von Gruppengrenzen	40
3.2.2	Gruppenfestigung durch externe Konflikte	43
3.2.3	Gruppenfestigung durch interne Konflikte	44
3.3	<i>Erhalt sozialer und gesellschaftlicher Ordnung</i>	46
3.3.1	Sozialer Konflikt als Teil der Ordnung	46
3.3.2	Konservierungsfunktion	47
3.3.3	Stabilisierung von Normen und Regeln	49
3.3.4	Moderne Gesellschaften und Demokratie	51
3.4	<i>Zusammenfassung</i>	54

4	Entwicklungs- und Wandlungsfunktionen sozialer Konflikte.....	57
4.1	<i>Herstellung und Pluralisierung sozialer Beziehungen</i>	57
4.1.1	Verbindungsfunktion (asymmetrisch).....	57
4.1.2	Verbindungsfunktion (symmetrisch).....	59
4.1.3	Koalitionsfunktion	62
4.2	<i>Bildung und Wandel sozialer Gruppen.....</i>	63
4.2.1	Gruppenbildung	63
4.2.2	Wandel von Gruppenstrukturen	64
4.2.3	Gruppenspiegelung	67
4.3	<i>Sozialer und gesellschaftlicher Wandel</i>	68
4.3.1	Wandel und Entwicklung als Normalfall.....	68
4.3.2	Schaffung und Wandel von Normen und Institutionen ..	69
4.3.3	Gesellschaftlicher Wandel	70
4.3.4	Leistungssteigerung und Fortschritt	73
4.4	<i>Zusammenfassung</i>	76
5	Weitere produktive Leistungen sozialer Konflikte	79
5.1	<i>Reflexions- und Anzeigefunktionen</i>	79
5.2	<i>Validierungsfunktion</i>	82
6	Bedingungen und Voraussetzungen produktiver Konflikte.....	85
6.1	<i>Direkte Bedingungen der Konfliktaustragung</i>	85
6.1.1	Austragungspflicht	85
6.1.2	Begrenzte Konflikte	88
6.1.3	Teilbare Konflikte.....	93
6.2	<i>Indirekte Konfliktbedingungen.....</i>	98
6.2.1	Beschaffenheit der Sozialstruktur	98
6.2.2	Maß der Integration vor einem Konflikt.....	101
6.3	<i>Zusammenfassung</i>	103
7	Abschließende Betrachtungen.....	107
7.1	<i>Fazit.....</i>	107
7.2	<i>Unproduktive Konflikte.....</i>	109
7.3	<i>Ausblick.....</i>	112
	Literaturverzeichnis	115

1 Einleitung

*Alles entsteht durch den Streit
(Heraklit)*

Die Erkenntnis, dass Konflikte produktive Leistungen erbringen können, gibt es bereits – wie das vorangestellte Zitat verdeutlicht – seit über 2500 Jahren. Aber, und das ist bis heute ein entscheidender und nicht unumstrittener Aspekt: Was bedeutet dieses unspezifische „Alles“? Was genau ist damit gemeint? Was sind „alle Dinge“ – um einen weiteren, noch berühmteren Ausspruch desselben Autors zu bemühen – deren Vater nur der Krieg sein kann?

Seitdem wurde dieses „Alles“ – also alles, was Konflikte in produktiver Hinsicht bewirken können – von Philosophen, Konfliktforschern, Soziologen etc. sukzessive mit konkreten und verschiedensten Inhalten zu füllen versucht. Das vorliegende Buch reiht sich hier in gewisser Weise ein; allerdings ohne neue Erkenntnisse produktiver Konfliktleistungen vorzustellen, sondern mit dem Anspruch, dieses „Alles“ aus soziologischer Perspektive mit bereits gewonnenen und vorliegenden – aber überwiegend ungeordneten und verstreuten – Erkenntnissen zur Konfliktproduktivität möglichst umfangreich und vor allem in systematischer Weise zu füllen und zu ordnen.

Die Erforschung sozialer Konflikte – im Hinblick auf ihre sozialen Auswirkungen im Allgemeinen und unter dem Aspekt ihrer Produktivität im Besonderen – hat zu einer enormen Vielzahl von Erkenntnissen und Ansätzen geführt. Gemeinsam haben sie oftmals lediglich, dass sie Konflikten spezifische produktive Effekte attestieren. Dabei gibt es teils erhebliche Differenzen hinsichtlich der Vorstellungen von den Produktivitätsleistungen sozialer Konflikte und deren Bedingungen. Für einige wirken Konflikte bereits produktiv, wenn sie einfach nur gewaltfrei ausgetragen werden. Für andere hingegen müssen neben Gewaltfreiheit auch zusätzliche Bedingungen – wie beispielsweise ein gemeinsam ge-

teilter Hintergrundkonsens, die gegenseitige (physische) Anerkennung der Konfliktakteure oder die Aufteilungsmöglichkeit des Konfliktgegenstandes – gegeben sein. Auch gibt es verschiedene Auffassungen darüber, *welche* produktiven Wirkungen soziale Konflikte haben können. Je nach Perspektive werden etwa gruppenfestigende Funktionen, Reflexionsmechanismen oder die Ermöglichung und Aufrechterhaltung gesellschaftlichen Wandels hervorgehoben.

Die mannigfachen Vorstellungen von den Voraussetzungen und Bestimmungen produktiver Merkmale sozialer Konflikte sind Folge und Ausdruck einer breiten Vielfalt konflikttheoretischer Konzepte, welche den „sozialen Konflikt“ mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, Konfliktdefinitionen und Erkenntnisinteressen analysieren und erklären möchten. Für die Darstellung und Analyse produktiver Konfliktwirkungen stellt die Pluralität konfliktorientierter Perspektiven ein Problem aus folgenden Gründen dar:

1. Wenn Konflikte aus einer je spezifischen (soziologischen oder konflikttheoretischen) Perspektive betrachtet werden, schließt das gleichzeitig andere theoretische Betrachtungsweisen aus.
2. Oftmals werden Konflikte „nur“ als Teilaspekt einer übergeordneten, umfassenderen Theorie behandelt.¹
3. Die relativ wenigen Arbeiten, die sich ausschließlich auf die Produktivität sozialer Konflikte konzentrieren, analysieren und betonen jeweils unterschiedliche Konfliktleistungen.²

Die Konsequenz dieser Vielfalt von konflikttheoretischen Betrachtungsweisen ist, dass immer nur ein Teil sozialer und produktiver Konflikte

1 Als Beispiele mögen hier Luhmanns Systemtheorie oder Webers „Verstehende Soziologie“ dienen.

2 So z.B. die Hervorhebung der Funktion sozialer Konflikte für gesellschaftlichen Wandel (Dahrendorf) oder die konfliktbedingte Konstituierung moderner Demokratien (Dubiel).

behandelt und demzufolge lediglich ein Ausschnitt diverser Konfliktwirkungen erfasst werden kann.

Analog dazu besteht eine ähnliche Problematik bei der Untersuchung von unterschiedlichen produktivitätsfördernden Bedingungen. Lange Zeit galt der Gegensatz der sich „unversöhnlich“ gegenüberstehenden Konsens- und Konflikttheorien als unüberwindbar. Mittlerweile herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass Konflikte – ebenso wie Konsens und Harmonie – unter bestimmten Voraussetzungen, die je nach Perspektive variieren, produktive Effekte haben können. Darüber hinaus besteht auch Einigkeit darüber, dass soziale Konflikte sowohl „positive“ als auch „negative“ Folgen haben. Hirschman hat deshalb gefordert, genauer zu untersuchen, unter welchen Bedingungen soziale Konflikte beziehungsfördernd oder aber beziehungsauflösend wirken (vgl. Hirschman 1999: 55). Diese Forderung hat er zwar selbst mit dem Konzept „teilbarer Konflikte“ zu beantworten versucht. Aber diese These ist erstens nicht unumstritten und zweitens nicht ausreichend, um das Zustandekommen produktiver Konfliktfolgen zu erklären. Hinzu kommt, dass die von Hirschman eingenommene Perspektive – „beziehungsfördernd“ als produktiv und „beziehungsauflösend“ als unproduktiv zu charakterisieren – lediglich *eine* Variante darstellt, die Produktivität sozialer Konflikte zu bestimmen. Eine solche Annahme übersieht aber, dass beziehungsauflösende Tendenzen nicht notwendigerweise unproduktive Konflikteffekte darstellen, sondern durchaus einen Beitrag zur Konfliktproduktivität leisten können. Dennoch bleiben die Problematik aus konfliktsoziologischer Perspektive und die Forderung nach zusätzlichen bzw. ergänzenden Analysen der Produktivitätsbedingungen und -voraussetzungen aktuell. Eine modifizierte Variante der Forderung Hirschmans könnte folgendermaßen lauten: Unter welchen Bedingungen können Konflikte ihr Produktivitätspotenzial (und in welchem Maße) entfalten?

Ein weiteres Problem bei der Untersuchung von sozialen Konflikten und ihrer Produktivität besteht in der „Verstreutheit“ konfliktorientierter Ansätze und Erkenntnisse. Wie Krysmanski bereits 1971 anmerkt, sind die „konflikttheoretischen Veröffentlichungen innerhalb der westlichen

Soziologie (...) für den einzelnen nicht mehr zu bewältigen (...) [und] wichtige Beiträge zum Problem des sozialen Konflikts über die gesamte soziologische Literatur verstreut“ (Krysmanski 1971: 8). Ein Grund für die „Verstreutheit“ ist zweifellos das Fehlen einer allgemeinen bzw. einheitlichen Konfliktsoziologie, in der die gesammelten Erkenntnisse und Ansätze zu sozialen Konflikten einfließen und berücksichtigt werden könnten.

Die Ziele und Erkenntnisinteressen der vorliegenden Untersuchung lassen sich aufgrund der oben genannten Probleme folgendermaßen zusammenfassen:

- Eine erste Aufgabe besteht in der Bestimmung und Eingrenzung des Konfliktbegriffs und der Klärung, was unter sozialen und insbesondere unter produktiven Konflikten zu verstehen ist.
- Zweitens soll untersucht werden, welche produktiven Leistungen und Funktionen soziale Konflikte erbringen können. Hierzu gehören die systematische Erfassung produktiver Konflikteffekte und die für diese Zwecke erforderliche Erstellung eines Ordnungs- und Klassifikationsschemas.
- Die Analyse und Prüfung diverser Bedingungen für die Produktivität sozialer Konflikte ist eine dritte Arbeitsaufgabe.

Ziel des vorliegenden Buches ist insgesamt eine möglichst breite und umfassende Sammlung, Zusammenführung und Klassifikation unterschiedlicher – über die (konflikt-)soziologische Literatur verstreute – Erkenntnisse und Perspektiven zur Konfliktproduktivität.³ Hiermit soll

3 Einige wichtige Aspekte konnten in dieser Untersuchung leider keine Berücksichtigung mehr finden: z.B. Konfliktproduktivität aus soziobiologischer Perspektive; Informations-, Aktualisierungs- und Kompetenzfunktionen sozialer Konflikte; mediale Konfliktbeobachtung und -darstellung, authentische vs. inszenierte Konflikte etc. Auch die Bestimmung dessen, was genau die Unproduktivität sozialer Konflikte ausmacht, wird hier weder umfassend noch abschließend geklärt.

auch dem großen „Bedarf an einer Systematisierung konflikttheoretischen Wissens“ (Bonacker 2009: 180) nachgekommen werden.

Ein Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit liegt demnach in der Konstruktion eines Ordnungs- und Übersichtsschemas, welches die verschiedenen produktiven Merkmale sozialer Konflikte in systematischer Weise erfassen und gliedern soll. Zu diesem Zweck werden diverse soziologische und konflikttheoretische Perspektiven dahingehend untersucht, ob und welche Beiträge sie zur Produktivität sozialer Konflikte leisten und liefern können. Die Untersuchung findet also quer zu diversen konfliktorientierten Konzepten statt. Da die variierenden Konfliktperspektiven aufgrund ihrer theoretischen Sichtweise oder ihres Erkenntnisinteresses meist nur einen kleinen Ausschnitt produktiver Konfliktfolgen betrachten, bietet diese Methode den Vorteil, möglichst viele produktive Wirkungen sozialer Konflikte erfassen zu können. Ein positiver Nebeneffekt dieser Vorgehensweise ist darin zu sehen, dass bezüglich bestimmter Konfliktleistungen gewisse Gemeinsamkeiten einiger mitunter sehr unterschiedlicher Konfliktkonzepte deutlich werden.⁴

Neben der Absicht ein breites Spektrum produktiver Konfliktmerkmale zu erfassen, sollte das Ordnungsschema darüber hinaus folgende Kriterien erfüllen: Übersichtlichkeit, eine klare und nachvollziehbare Gliederung, eindeutige Quellenzuordnung und Relevanz der Beiträge für die spezifischen Produktivitätskategorien. Darüber hinaus soll Anschlussfähigkeit in Breite und Tiefe gewährleistet, d.h. die Erweiterung zusätzlicher und Vertiefung bestehender produktiver Konfliktleistungen ermöglicht werden.

Aus analytischen Zwecken, und um die oben genannten Kriterien erfüllen zu können, nehmen wir eine Aufteilung in „statische“ (Stabilisierung und Ordnung) und „dynamische“ (Entwicklung und Wandel) Aspekte produktiver Konflikte vor. Auch wenn es „modern wäre, soziale Konflikte als Prozess zu verstehen, der beide Aspekte [statische und dy-

4 Bonacker weist bezüglich theorievergleichender Untersuchungen auf die Problematik hin, dass „manche Gemeinsamkeiten (...) zum Teil durch die unterschiedlichen Vokabulare soziologischer Theorietraditionen verdeckt werden“ (Bonacker 2009: 194).