

Konflikte als Wachstumsimpulse

10 Thesen zur Konfliktbearbeitung



1. Ein Konflikt ist das gleichzeitige Aufeinandertreffen sich gegenseitig ausschließender Interessen und Ziele, das eine Entscheidung erfordert.
2. Innerseelische sowie zwischenmenschliche Konflikte sind Faktoren persönlicher Reifung. Jeder wirksam bearbeitete Konflikt stärkt das Beziehungsgefüge, da Gegensätzliches in Gemeinsames überführt werden konnte.
3. Alle an der Entstehung eines Konflikts beteiligten Personen bzw. Gruppen müssen in die Bearbeitung des Konflikts einbezogen werden.
4. Ein Konflikt fordert dazu heraus, persönliche Standpunkte, Ansichten, Interessen und Bedürfnisse präzise und verständlich zu formulieren und enthält darum die Chance, einander besser kennen zu lernen und gemeinsam neue Wege im Miteinander zu finden. Konfliktbearbeitung ist ein kreativer Prozess.
5. Der **erste Schritt** der Konfliktbearbeitung besteht darin, den Konflikt genau zu benennen. Handelt es sich um einen *Beziehungskonflikt* (Wer will nicht mit wem?), einen *Wertekonflikt* (Was ist wem wichtig?), einen *Zielkonflikt* (Wer will was erreichen?), einen *Verteilungskonflikt* (Wer soll wieviel bekommen?), einen *Interessenkonflikt* (Wer hegt welche Absichten?) oder um einen *Machtkonflikt* (Wer setzt sich gegen wen durch?)? Hilfreich ist es, jeweils zwischen Sach- und Beziehungsebene zu unterscheiden.
6. Im **zweiten Schritt** werden die persönlichen Bedürfnisse hinter den geäußerten Argumenten für alle erkennbar herausgearbeitet. (Warum ist dir das wichtig? Was brauche ich, was brauchst du? Um was geht es für mich/uns, für dich/euch?)
7. Im **dritten Schritt** akzeptieren alle, dass es für jedes Bedürfnis und jedes Ziel mehrere Lösungsansätze gibt.
8. Im **vierten Schritt** wird solange an dem Konflikt gearbeitet, bis alle die tieferliegenden Bedürfnisse verstanden haben und einen ‚dritten‘ gangbaren Weg als Kompromiss im Konsens gefunden wird. Ein Konsens kann auch darin bestehen, gemeinsam eine Trennung zu beschließen oder zu bejahen, dass man sich nicht einigen will (Konsens im Dissens)¹.
9. Der **fünfte Schritt** besteht darin, sicher zu stellen, dass sich alle Betroffenen mit der gemeinsamen Entscheidung identifizieren.
10. Zum Konflikt gehörende Argumente, Gefühle und Ansichten, die nicht zugelassen oder ausdrücklich benannt und deshalb nicht in die Bearbeitung einbezogen werden, sind die Glut, aus der alte Konflikte auf neuen Schauplätzen aufflammen.

¹Als ich an meinen Gesprächspartner schrieb: „Es gibt zwar noch schönere Erfahrungen als das Finden von Differenzen, aber es ist doch auch ein Gewinn an Klarheit“, da habe ich eher unter- als übertrieben. Das Auffinden dieser Differenz hat mich dreifach beglückt: Wir konnten uns erstens über das Vorhandensein dieser Differenz im Konsens verständigen, wir konnten damit zweitens weitere Bemühungen um eine Verständigung in der Sache als aussichtslos einstellen, und ich konnte das Kommunikationsverhalten meines Gesprächspartners rückblickend (besser) verstehen. Aus dieser Erfahrung habe ich gelernt, dass selbst die Feststellung eines Fundamentaldissenses etwas sehr Konstruktives sein kann.“ (Wilfried Härle: So könnte es gehen. Zum konstruktiven Umgang mit Konflikten, Deutsches Pfarrernetz 113. Jg. (2013-01); S. 42-45.