

Manfred Bökle
"Konstruktiv Streiten"
in beruflichen und privaten Partnerschaften



11 Seiten

Einleitung

Kopieren ausdrücklich gestattet.

01

Immer rascher und grundlegender vollzieht sich ein gesellschaftlicher Wandel, den wir ganz dringend aktiv aufgreifen und unterstützen müssen.

In der Aufbauzeit der 50er und 60er Jahre arbeiteten die meisten Menschen in Fabriken und Büros in klaren Strukturen von Befehl und Gehorsam.

In den letzten 20 Jahren, und noch viel mehr in den kommenden Jahren, nimmt der Bedarf an Arbeitskräften überproportional zu, die ihre beruflichen Aufgaben durch professionelle Gesprächsführung lösen müssen.

Spezialisten verschiedenster Fachbereiche werden immer mehr auf Dauer oder zeitlich begrenzt als TEAM zusammenarbeiten müssen um komplexe Aufgaben (Projekte) zu bewältigen.

Dazu ist gute Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz, aber auch eine starke Portion an Durchsetzungskraft erforderlich. Dabei sind auch Konflikte und Streit unvermeidlich.

Jedem von uns ist klar, die beste Art einen Streit zu gewinnen ist, den Streit zu vermeiden. Nur kommen wir mit bravem Wunschdenken nicht weiter. Wir müssen akzeptieren, dass es immer Verärgerung bis Wut und dadurch Streit geben wird.

Was wir lernen müssen ist, eine produktive und faire Form des Streitens. Wir brauchen eine bessere Streitkultur; - eine Streitethik.

Den Schlüssel dazu liefert uns Kennen und sensibles Er-Kennen der emotionalen Hintergründe beim Streiten.

Gekämpft wird angeblich um die Sache; - in Wahrheit viel öfter um Anerkennung, um Wertschätzung, um die Verteilung von Rechten und Pflichten, um Überlegenheit und um die Vermeidung von Unterlegenheit sowie um den Erhalt von bisher erreichtem Status und um den Erhalt des Selbstwertgefühls.

Im Streit gehen meist "die Wogen" hin und her. Oft schlagen "die Wellen" immer höher und der Streit droht zu eskalieren.

Wir können es lernen, "Wellenbrecher" in den Streit einzubauen; - für uns und unsere Partner.

Konflikte werden wir nicht vermeiden können. Doch können wir es lernen, Konflikte fair und mit dem Ziel akzeptierbarer Einigungen auszutragen, anstatt sie zu Lasten unserer Gesundheit zu verdrängen oder sie zu Lasten unserer Mitmenschen unfair und womöglich gewaltsam zu "lösen", oder billige Siege erringen zu wollen; - was uns selbst langfristig natürlich ebenfalls schaden würde.

1. Konflikt bedeutet: Sich widerstrebende Motive und Ziele!
 "Wohin in Urlaub"? "Welcher Weg ist besonders geeignet"?
- Intrapersoneller Konflikt = verschiedene Motive in einer Person.
 "Zwei Seelen wohnen - ach - in meiner Brust".
 - Interpersoneller Konflikt = verschiedene Motive zwischen verschiedenen Personen oder Partnern.
2. Im Kampf ums Dasein mussten Menschen schon zu allen Zeiten über eine hartnäckige Zielstrebigkeit verfügen.
- Früher im Kampf gegen wilde Tiere und Naturgewalten.
 Dazu dient eine NOT-wendige Aggressivität.
 - Heute oft argumentativ in möglichst fairen Dialogen
 zur Durchsetzung von Erkenntnissen und Zielen.
 - Offene, ehrliche Kommunikation braucht aber auch den Kampf der Meinungen, der verschiedenen An-Sichten.
 - Selbst ein Pazifist muss für die Durchsetzung und Verbreitung seiner Überzeugung wirksam "kämpfen".
 - Menschen haben 3 Möglichkeiten : Kampf, Flucht, ignorieren.
3. Verhaltensforscher Konrad Lorenz sagt, Aggressivität sei wie ein Trieb (Sexualtrieb), der nach einem "Triebstau" die Entladung sucht.
- Sozialpsychologen, z.B. Erich Fromm, widersprachen heftigst und verwiesen auf so genannte primitive Kulturen, in denen jede Aggression tabu war.
 (E. Fromm: "Die Anatomie der menschlichen Destruktivität")
 - Es ist n i c h t ein angeborener Trieb mit Stau, der uns manchmal sehr erbost sein lässt, der bei uns spontan Ärger, Wut, Zornausbruch hervorruft.
 - Es ist eher ein "Groll-Stau", eine Ansammlung von Kränkungen und Verletzungen, von "Ignoriert-Werden", von mangelndem Inter-esse und mangelnder Wert-schätzung, die irgendwann einen spontanen, plötzlichen Wutausbruch ermöglicht, - der übrigens genauso spontan und heftig wie ein Heiterkeitsausbruch sein kann.

Welche wesentlichen Gefühle werden da verletzt ? Wir werden dieser Frage gleich noch näher nachspüren.

Das Ideal einer konfliktfreien Kommunikation kann nicht funktionieren. (Dazu sind Partner oft zu verschieden). Es funktioniert besonders nicht bei Partnern, die sich sehr nahe stehen, die sich nicht gleichgültig sind. Sie leiden oft am Verlust von grundsätzlicher Nähe und Solidarität.

Streit bietet auch gute Chancen, wichtige Tatsachen über uns selbst und über unsere Streitpartner zu erfahren.

Die wichtigste Frage an mich ist :

"Was genau an seinem / ihrem Verhalten ist es eigentlich, das mich so ärgerlich und wütend macht"?

Konfliktscheu sein macht ausnutzbar.

Harmoniebedürfnis um jeden Preis geht unter Umständen zu Lasten unserer Gesundheit.

Im Streit gehen oft die Wogen hin und her.

Die Wellen schlagen immer höher. = Eskalation.

Ziele sind : a) den Partner nicht auch noch zu reizen,
b) Wellenbrecher in den Streit einzubauen = De-Eskalation
c) sich auch mal ehrlich zu entschuldigen.

Um was wird eigentlich gestritten ?

Was sind die häufigsten Gründe für Streit in Partnerschaften? Nicht das Thema Geld !

Zahnpasta- oder Senf-Tube ausdrücken / schließen,
WC-Brille, Türe offen oder geschlossen, Haare im Waschbecken.

Und was ist es, das die Wogen immer höher schlagen läßt? Vernunft oder Gefühle ?

Welche wesentlichen Empfindungen werden beim Streit beansprucht, verletzt, gekränkt ?

Bitte erstellen Sie nach Ihrer Meinung eine L i s t e !!
(Empfindungen benennen können ist wichtig).

- Die wirkliche Streit-Ebene herausfinden und offen ansprechen.
- Die 4 Botschaften in jeder Nachricht können dabei helfen.
 1. Sach- und Informationsbotschaft (der faktische Inhalt einer Aussage)
 2. Selbstauskunfts- und Selbstdarstellungsbotschaft (was wir über uns selbst aussagen)
 3. Beziehungsbotschaft (wie wir zueinander stehen und was wir voneinander halten)
 4. Appell-Botschaft (wozu wir mit Aussage und Verhalten auffordern)

Viel zu oft wird angeblich um die Sache gestritten, wo es in Wahrheit um ein Beziehungsproblem geht; -

wo es tatsächlich um An-sehen, um Anerkennung, um Wertschätzung, um Stolz und um unser Selbst-Wert-Gefühl geht.

- Wir sind alle n i c h t wirklich objektiv. Wir sehen jede Sache, jedes Argument, von unserem persönlichen Standpunkt aus, von unserer Interessenslage her und aus unserem ganz persönlichen Blickwinkel.

Genau das gilt für unsere Streitpartner auch !

Vorgänge, Sachen oder Argumente interessieren uns nicht an sich, sondern nur im Hin-Blick auf unser eigenes Wohl-Befinden, auf unser Wohl-Fühlen.

Genau das gilt für unsere Streitpartner auch !

Ohne das Üben der Fähigkeit und Fertigkeit, mit Konflikten konstruktiv umzugehen, ist eine dauerhafte partnerschaftliche Bindung nicht möglich.

Bei emotionalem Streiten (Wut, Ärger, Zorn) ist ein rein sachliches Gegen-Argumentieren völlig sinnlos.

Der IGEL-Reflex wirkt. (Der Partner verschließt sich reflexartig und fährt die Stacheln aus).

De-Eskalation

Mögliche Wellenbrecher sind: (anstatt auch noch Benzin ins Feuer zu gießen und den Partner zu reizen).

1. Zu-Hören. (zugewandt) a) diszipliniert, b) aufmerksam, c) interessiert.
Ausreden lassen, nicht ins Wort fallen, nicht abwenden.
Ansehen, nicken, mmh, ja. Aktiv Zu-Hören.
2. Gefühle spiegeln. "Das hat Sie gefreut". "Das hat Sie geärgert". "Das wurmt Sie richtig".
"Ich kann verstehen, dass Sie das wütend macht".
3. Rückfragen. Inter-esse zeigen. "In wie fern ..."? "Was bedeutet das für Sie"?
"Wie ist es dazu gekommen"? "Und wie ging das weiter"?
4. Statt Widerspruch und Gegenargumente (ja, aber) lieber zusätzliche Sichtweisen und Blickwinkel nennen. "Aus der Sicht von Einzelhändlern .."
5. Ich-Botschaften. "Ich empfinde es als unfair, wenn ich ohne ausreichende..." anstatt
"Sie sind unfair, wenn Sie mir ..."
6. Kontrollierter Dialog. Die Aussage des Partners sinngemäß wiederholen, bevor man zusätzliche Aspekte (Sichtweisen) nennt.
"Wenn ich Sie richtig verstanden habe, sehen Sie das so,.."
7. Ver-Stehen. Den Standpunkt der Partners einzunehmen versuchen um die Situation aus seiner Sicht zu sehen.
8. Empfängerbezogen argumentieren, (aus Sicht des Empfängers) - nicht Senderbezogen
Argumente stets mit der Be-Deutung für den Partner nennen. "Das heißt für.", "Das bedeutet für ihre Abteilung.."
1. Argument, 2. Bedeutung, 3. Frage nach Zustimmung

Spätestens nach einem Wutausbruch muss geklärt werden,

1. was das Ziel des Streits ist,
2. wie man sich jetzt einigen kann und
3. wie solcher Streit künftig vermieden werden kann.

Das gilt natürlich besonders dann, wenn den Partnern die Partnerschaft wichtig ist.

Besser ist es immer, wenn Sie sich vor einem Streit darüber klar werden, ob Sie

- a) Ihren Partner überzeugen und für Ihre Sichtweise gewinnen wollen, oder ob Sie
- b) ihren Partner für seine dumme An-Sicht bestrafen und beschimpfen wollen.

Beides gleichzeitig erreichen zu wollen gelingt niemals.

Wird aber immer wieder versucht; und man wundert sich dann, warum der Partner so sehr "beratungsresistent" ist und sich einfach nicht überzeugen lassen will.

Über jede der nachfolgenden, typischen Verhaltensweisen sollte eingehend nachgedacht und gesprochen werden, damit diese Stile sicher und rasch erkannt werden, um schnell und sinnvoll reagieren zu können.

1. Sammler von "Fehlverhalten" merkt sich jede Kleinigkeit; legt ein Konto an um es viel später zu verwenden.
2. Tester stellt extra "Testaufgaben"; der Partner ist in einer Prüfungssituation und muss beweisen, wie gut, wie loyal, wie zuverlässig er ist.
3. Detektiv durchforscht die Vergangenheit und Gegenwart; er kontrolliert und liefert große Eifersuchtsdramen.
4. Hobbypsychologe "weiß" um die frühkindliche, falsche Programmierung eines Partners; "Die xy-Analyse beweist eindeutig, dass..."
5. Erzieher will dem Partner etwas "abgewöhnen". "Lass das bitte sein". Das Verhalten wird in Kürze zum ausgewachsenen Eheproblem.
6. Geheimniskrämer behält seine Ansprüche für sich, erwartet aber, dass sie vom Partner "liebend" erfüllt werden.
7. Gesprächskiller hat typische Sätze: "Alles Theorie", "Das ist mir zu primitiv", "Davon verstehe ich ja wohl mehr", "Darüber diskutiere ich nicht"
8. Dauerredner geht es nicht um den Austausch von Informationen und Meinungen, sondern darum, seinen Bekannten zu imponieren.
9. Geiselnehmer kennt "wunden Punkt"; läßt andere Menschen im Gespräch die "Ansicht" des Partners niedermachen.
10. Manipulator bildet Stereotypen und sammelt Minuspunkte um Partner an selbständigem Handeln zu hindern.
11. Gewalttätige haben große Angst, haben kein stabiles Selbstwertgefühl und waren oft zu beherrscht; er muss abgelenkt werden. Distanz vergrößern !

Ziel der unfairen Streiter ist nicht die Einigung,
sondern die E r n i e d r i g u n g des Partners,
um selbst auf vermeintlich "höherer Stufe" gut dazustehen.

Unfaire Streiter streiten gegen-einander; nicht mit-einander.

Am Anfang jeder Partnerschaft entdeckt man Punkte, in denen man Übereinstimmung hat.

"Das ist ja toll ..."

Man mag die selbe Musikart, hat ähnliche Hobbys und Interessen und denkt auch weltanschaulich sehr verwandt.

Und schon fühlt man sich zueinander hingezogen.

"Und wie findest du xy ..." ?

Dann suchen beide nach weiteren übereinstimmenden Punkten und finden solche Punkte auch; ganz wie von selbst.

Störende Punkte und Verhaltensweisen werden einfach nicht gesehen, oder nicht erkannt, oder über-sehen, oder verdrängt.

Später werden viele störende Punkte gesehen,

- dann auch noch gesucht und auch gefunden.

Viel zu selten wird jedoch fair, offen, frühzeitig und gleichberechtigt über störende Punkte miteinander gesprochen.

Gute Streiter kneifen nicht vor Themen die Konfliktstoff beinhalten.

- Dazu ist ihnen die Partnerschaft viel zu wichtig.

Gute Streiter sprechen über Konfliktthemen rechtzeitig

- bevor es zum großen "Groll - Stau" kommt.

Gute Streiter informieren sich über ihre Wünsche, Träume, Hoffnungen und Ziele.

-"Bitte gönne mir, dass ich von dir erfahre, was du möchtest".

**Ziel des guten Streits ist nicht ein Sieg über den Partner,
sondern eine für beide akzeptierbare Ver-ein-barung.**

Oft besteht keine echte Gleichberechtigung sondern eine Komplementarität; eine starke Verschiedenheit der Rollen.

z.B. Vater und Kleinkind, Betriebsleiter und Azubi,

Macho-Mann und gegängelte Frau;

ein stark überlegener und ein stark unterlegener Partner.

Die Form des Streits "sollte" so sein, dass beide sich gleich ge-trauen können,
ihre Meinung zu vertreten.

Bei einer "Metakomplementären Beziehung" findet der unterlegene Partner einen Weg, den überlegenen Partner nach seinem eigenen Willen zu lenken

"Du weißt ja, wie ungeschickt ich bin ...", " Da brauche ich dringend einen starken Arm".

Keinesfalls die Arbeit übernehmen, wenn eine andere Vereinbarung getroffen wurde.

So wird man ausgebeutet.

01. Am Beginn jedes produktiven Streits steht die Suche nach dem Ziel der Auseinandersetzung.
Sie haben sich eventuell auch schon gewundert, wenn Sie nach einem aufreibenden Krach gar nicht mehr gewußt haben, wie es zu dem Streit gekommen ist, der so viel emotionale Energie gefordert hat.
 Klären wir doch gleich zu Beginn:
Worin genau besteht unsere Meinungsverschiedenheit und was ist unser Ziel ?
Wir verlieren uns sonst in Reibereien und ärgerlichen Kleinigkeiten, die weder den Streit noch der Mühe wert sind.
02. Lassen Sie uns dem Streit nicht nur einen Anfang, sondern auch ein Ende geben.
Sonst drehen wir uns im Kreis von immer wieder den gleichen Beschwerden, Einwänden und Argumenten.
Der Ausweg aus dem "Streit-Kreisverkehr" ist die Frage an den Partner :
"Wie können wir gemeinsam diese Situation ändern"?
03. Bitte nicht mit Wörtern streiten wie "man", "jemand", und "wir"
(bei "wir" für alle anderen außer dir),
sondern klar und deutlich mit den Worten "ich" und "du" (oder "Sie").
Unseren eigenen Anteil an einem Konflikt oder einer Spannung bitte nicht hinter unpersönlichen Floskeln verstecken wie "Es sollte jemand den Mülleimer rausbringen",
"Man könnte ja auch mal in der Küche helfen", "Wir finden, dass diese Arbeit ...".
Besser ist: "Kannst du mir bitte ...", Ich möchte gerne, dass du heute",
"Bitte ändern Sie ..."
04. Bei jedem Streitthema sollte auch über die Gefühle gesprochen werden, die es beim Partner auslöst.
Das fällt den meisten Menschen sehr schwer.
Streit und Konflikt stehen immer mit verletzten Gefühlen in Verbindung.
Es ist kein Zeichen von Stärke, als emotionslos und stets cool zu erscheinen.
Gefühle zu be-nennen kann man lernen.
Gefühle beim Partner wie Ent-Täuschung, Ärger, Wut, Sorge und Angst sind keine Kleinigkeit sondern für den Partner eine schwerwiegende Realität.
05. Jeder Konflikt muss im Hier und Jetzt ausgesprochen werden.
Die Vergangenheit nach versäumten Gelegenheiten durchzuwühlen ist nutzlos.
"Wenn du nicht damals ...", ändert nichts mehr an den Tatsachen.

Wer im Augenblick des Ärgers schweigt um sich viel später zu beklagen, muss dem Partner als Nörgler erscheinen; - außer beim Streit über den Streit, bei der Meta-Kommunikation (der Kommunikation über die Kommunikation).

Bei ungünstigem Ort und / oder Zeitpunkt und wenn Fremde in der Nähe sind, kann die Auseinandersetzung auf ein oder zwei Tage später (nicht länger) verschoben werden, wenn der Partner gleich informiert wird, dass ich mich mit ihm über diesen Punkt streiten möchte.

06. Warnsignale helfen produktiven Streitern den Beginn von Schwierigkeiten frühzeitig zu bemerken und um rechtzeitig (vor dem großen Groll-Stau) ein klärendes Gespräch zu führen.

Bemerkungen wie "Muss das sein?", "Treib es nicht zu weit", "Warte nur, wenn ..." und "Du solltest besser ...", sind sehr persönlich gemeint und ernst zu nehmen, bevor ein schwerwiegender Gegensatz entsteht.

Die Frage danach, was den Partner stört, hilft, den großen Krach zu vermeiden.

07. Guter Streit endet nicht mit dem Sieg eines Partners. Schon gar nicht "Ums Verrecken". Der produktive Streit endet mit einer **E i n i g u n g** !

Gewinner soll die Beziehung sein, und nicht ein Einzelner.

Ein Verlierer wird latent stets innerlich auf der Suche nach erfolgversprechenderen Betätigungsfeldern sein.

Mit aus diesem Grund sind es häufig die nichtdominanten Partner, die insgeheim eine Trennung in Betracht ziehen. (Wer will schon immer zu den Verlierern zählen ?)

E i n i g u n g e n können sehr vielfältig sein und, wenn wir unsere Erwartungen und Ziele ein klein wenig zurückschrauben, dann sind Einigungen auch relativ leicht möglich.

a) Der Kompromiss ist das Ergebnis einer Verhandlung, bei der jeder dem anderen ein Stück entgegen kommt.

Das hat nicht mit einem "faulen Kompromiss" zu tun.

Es lohnt sich, wenn den Partnern die Beziehung wichtig ist.

b) Abwechselndes Bestimmen ist eine Möglichkeit, wenn das stückchenweise Entgegenkommen nicht klappt.

c) Die "dritte Lösung" ist nur auf den ersten Blick für viele Menschen verblüffend.

Bei unterschiedlichen Wünschen, wie neue Küche bzw neues Auto, fragen sich die Partner, welche eigentlichen Ziele mit diesen Wünschen erfüllt werden sollen (höheres Lebensgefühl) und dann : Was könnte noch diesem eigentlichen Ziel dienen? (Liste mit weiteren Möglichkeiten erstellen. Da kann Auto und Küche drinn sein).

Warum soll sich denn ein Paar nach eingehender Besprechung nicht, anstatt für ein neues Auto kontra neue Küche für ein ganz neues Denkmodell, - z.B. für den Bau eines Wintergartens entscheiden, wenn dies auch dem „höheren Lebensgefühl“ dient?

Eine Vereinbarung über eine "dritte Lösung" ist in Wahrheit sogar sehr oft sinnvoll.

d) Auch ein gemeinsamer Verzicht ist eine denkbare Einigung.

Eventuell wird weiter gespart und später geklärt, wenn die Kasse mehr gefüllt ist.

e) Wechselseitiges Tolerieren bedeutet den Einbau der Meinungsverschiedenheit in den Alltag der Partner und ist ok (Mittwoch: er zum Skat, Donnerstag: sie zum Joga), solange dadurch genügend Zeit und Kraft für die Beziehung und evtl. für die Kinder verbleibt.

Diskussionen darüber, welches Hobby wichtiger sei, sind nach dieser Einigung unnötig und ausgeschlossen.

08. Den Partner nicht in die Enge treiben bedeutet, dass es dem fairen Streiter wichtiger ist, die Sorgen und Argumente seiner Partnerin zu erfahren, als sie mit "guter Rhetorik" zu erledigen. Wenn ein Partner nichts mehr sagt, ist das eher ein Zeichen von Resignation als ein Zeichen meiner Überzeugungskunst.

Die beste Maßnahme gegen einen schwelenden Untergrundkrieg ist das ZU-Hören.

Mit Erwidern zurückhaltend sein und lieber rückfragen z.B. "In wie fern"?

Das hilft dem Partner (tut gut) - und uns, viel mehr vom Partner zu erfahren.

09. Auf Wutanfälle gilt es ruhig zu reagieren. In Wut ausgesprochene Drohungen sind keine Sach-Botschaften, sondern Beziehungs-Botschaften.

Sie lauten : "Dein Verhalten reizt mich zur Weißglut."

Anstatt sich auf Vorwürfe nach Fehlern herauszureden oder gar zu versuchen, dem Partner ein Stück Mitschuld nachzuweisen, wäre es richtig, dem Partner zuzuhören, sich zu entschuldigen und wenn möglich zu klären, wie der Schaden behoben oder wieder gut gemacht werden kann.

Eine Wut oder Verärgerung muss man sich von der Seele reden dürfen.

Das hilft schon viel.

Wenn der verursachende Partner sich dann entschuldigt, ist dies genau der Seelenbalsam, den wir uns ersehnt haben. (Wenn entschuldigen so nicht möglich ist, hilft es oft schon zu sagen: " Ich verspreche Dir, ich werde darüber nachdenken").

Dagegen zu brüllen und den Partner auch noch zu reizen, kann gefährlich werden.

Familiendramen haben genau hier und im Konfliktstau ihre Auslöser.

10. Der schönste Teil am Streit ist die Versöhnung. Tatsächlich sind Streitpartner froh, wenn ein Streit behoben und eine akzeptierbare Einigung erzielt worden ist.

Ein Streit stellt aber auch immer eine starke Belastung für eine Beziehung dar.

Aus diesem Grund sollte auch der Versöhnung mindestens soviel Beachtung geschenkt werden, wie den Argumenten und Begründungen während des Streits.

Die Partner zeigen, dass sie trotz aller Gegensätze soviel Wertschätzung füreinander haben, dass ihnen die Partnerschaft sehr wichtig ist.

Eine Versöhnung sollten wir feiern. Damit steht am Ende einer Auseinander-Setzung so etwas wie ein neuer Beginn und eine Bereicherung für beide, für die sich die Mühe des Streitens gelohnt hat.

Die Alternative zu produktivem Streit und zur Versöhnung ist die Trennung.

Und die führt allermeistens nach dem anfänglichen Freiheitsgewinn in die große Volkskrankheit der 90er und 2000er Jahre: In die Vereinsamung.

Tatsächlich hat zwar die 68er Bewegung erfolgreich die Institution Ehe in Frage gestellt.

Die "solidarische Gemeinschaft" ist aber nicht an ihre Stelle getreten.

Mehr als jede 3. Ehe wird geschieden und immer mehr junge Menschen leben als Singles, - und "möchten irgendwann später" eine Partnerschaft eingehen.

Sie werden es lernen müssen,
sich produktiv zu streiten.

In den allermeisten Fällen wird nicht ganz ehrlich um das Thema gestritten und nicht auf der Ebene, um die es angeblich geht.

01. Imponieren :

Gleichgültig, um welchen Konflikt es sich in Wirklichkeit handelt, der Gegenstand des Streits wird verdrängt und auf der Selbstdarstellungsebene wird kräftig aneinander vorbei-imponiert. Man ist selbst, mit der eigenen Person und Erfahrung sein bestes Argument. Dieser Überlegenheitsanspruch ist für den Streitpartner unerträglich. Offen kann er das nicht sagen. Deshalb beginnt er nun auch seinerseits mit seinen berühmten Bekanntschaften, seinen Reisen, Kenntnissen und Erfahrungen zu prahlen.

Gerne werden hier spezielle Abkürzungen und Fachsprachen (Soziolekte) Namen und Begriffe verwendet, die nur der Eingeweihte kennt.

Unterlegene greifen gerne zum negativen Imponieren, erklären, dass sie sich klein und unbedeutend fühlen.

Ihr Ziel ist, dass der Partner widerspricht und ihre Wichtigkeit hervorhebt.

02. Kritisieren :

Diese sehr häufige Streitform führt oft zu heftigen Kontroversen und zu Eskalationen. Kritisiert wird zu gerne die Abweichung von abstrakten Normen; " Das tut man nicht" steckt oft in der Botschaft. Das "Fehlverhalten" und die zu kritisierende Person werden angegriffen.

Dabei wird völlig verschleiert, dass in Wahrheit der Kritiker mit diesem Verhalten ein Problem hat und nicht damit zurecht kommt. Er kann das nicht hinnehmen oder akzeptieren. Daher kommt seine Energie !

(Mein Vater forderte von mir als Kind ein anständiges Benehmen in der Öffentlichkeit. Nicht nur um mich gut zu erziehen, sondern weil er nicht damit zurechtkam, wenn ich mich daneben benommen habe).

In vielen Fällen von Kritik und Nörgeln geht es vorwiegend um die Ablenkung von Unzulänglichkeiten. "Geben Sie zu, Sie haben den Bericht einfach verschlampt. Ihre Ausreden können Sie sich sparen. Ich erwarte von Ihnen ...",

"Das kann doch nicht wahr sein, schon wieder xy ...",

"Was heißt hier Garantie, wenn Sie sich gleich wie es sich gehört ..."

Die Partner spüren da was, und wenn es irgendwie möglich ist wehren sie sich.

Der I g e l r e f l e x setzt ein und wirkt.

03. Ignorieren :

Wenn wir uns ohne etwas zu sagen vom Partner abwenden, ist dies auch eine indirekte Streitform.

Ein berühmter Satz von Watzlawick lautet : "Man kann nicht nicht kommunizieren".

Auch durch nicht reagieren und durch ein Hochziehen der linken oder rechten Augenbraue, oder durch Naserümpfen sage ich eine Menge aus, ohne den Partner direkt anzugreifen und ohne direkt auf den Kern des Streits einzugehen.

Ein Konflikt verschwindet nur leider nicht dadurch, dass wir nicht darüber reden.

Manche Partner schweigen aus Angst davor, der andere könnte wütend werden.

Das macht ihn wütend, - und schon ist die bestätigende Verstärkung da.

Manchmal hilft das indirekte Streiten, den wahren Grund herauszufinden um dann darüber produktiv zu streiten.

"Bleiben Sie doch bitte sachlich"! Bei solchen Aufrufen geht es weniger darum herauszufinden, welches die richtige Ansicht ist, sondern darum, die Meinung des Partners als subjektiv, unbegründet und willkürlich zu verdächtigen.

Zur Klärung hilft hier ein Streit über den Streit und über die Ebene, auf der gestritten werden soll. Nur MUT !

Geht um die Sach - und Informationsebene ?

Geht es um Selbstdarstellung - um zu zeigen, wie toll ich bin ?

Geht es um die Beziehungsebene - darum, wie wir zueinander stehen und was wir voneinander halten ?

Oder geht es darum, dass ich jemand zu etwas veranlassen will - um die Appell-Ebene ?

Die Frage : "Worum geht es eigentlich wirklich / worum geht es im Kern" ? sollte viel öfter gestellt werden.

Erstaunlicherweise wirkt diese Frage viel weniger trennend als die meisten Menschen vermuten.

Es wird sehr häufig durch diese Frage das Verbindende deutlicher - das gemeinsame ZIEL.

Lassen Sie uns nicht Beziehungsprobleme hinter Sachthemen verbergen.

Es geht um Selbstbehauptung, um Anerkennung, um Ansehen, um Wertschätzung , um **S e l b s t w e r t g e f ü h l !**

Es geht viel öfter um die Gefühle der Menschen, als man vor sich und vor anderen gerne zugeben möchte.

Direktes Streiten um den Kern, hilft nicht nur Missverständnisse zu vermeiden und manipulativem Verhalten vorzubeugen, es ist auch nützlich um zwischen Menschen die passende Distanz herauszufinden.

So f e r n, dass sie sich nicht gegenseitig auf den Geist gehen, und doch so n a h, dass sie sich nicht einsam und im Stich gelassen fühlen.

Beim Streit mit einem Vorgesetzten ist das Gefälle meist so groß, dass nicht mit direkten Vorwürfen, sehr wohl aber mit Ich-Botschaften gut Wirkung erzielt werden kann.

Stets soll der Chef die Überzeugung gewinnen, dass wir keinesfalls gegen ihn, sondern für ihn arbeiten.

Loyalität ist ganz grundsätzlich NOT-wendig.

Und das gilt ähnlich für jeden Streit :

Lassen Sie uns nicht g e g e n,
sondern m i t dem Partner streiten.

Viel Erfolg bei fairem, konstruktivem, produktivem Streit.