

Lektion 3 - Konfliktstrategien und Beziehung

Und schon sind wir in Lektion 3.

Hier geht es darum, wie wir unsere Konfliktmuster entwickeln und was passiert, wenn wir mit unterschiedlichen Konfliktstrategien in Beziehungen aufeinandertreffen.

Zunächst möchte ich noch einmal darauf schauen, wie wir unsere Konfliktmuster und -strategien entwickeln.

Wir lernen das von Anfang an – in Beziehungen. Im Grunde schon als Baby lernen wir, dass die Welt nicht immer so ist, wie wir sie brauchen, dass sie nicht dem entspricht, was für uns gerade gut und richtig wäre.

Selbst wenn wir die liebevollsten und fürsorglichsten Eltern haben, sind sie irgendwann einmal für einen Moment nicht da. Sie können unseren Hunger nicht sofort stillen oder unsere Bauchschmerzen nicht lindern. Für ein Baby ist das, als würde sich alles gegen es wenden. Es wird überflutet von inneren Angstreflexen. Es geht ums Überleben – auch wenn wir das noch nicht wissen. Wir haben kein Zeitgefühl, wir wissen nicht, dass das Emotionen sind. Wir haben keine Worte dafür und können diese Zustände noch nicht halten.

Wir werden förmlich überschwemmt und in eine existenzielle Not gestürzt. Es fühlt sich an wie Ewigkeit.

Aber wir lernen damit umzugehen. Wir lernen, dass die Eltern wiederkommen, dass Bauchschmerzen vorbeigehen, dass es wieder etwas zu essen gibt. Wir lernen, dass wir getröstet werden, auf dem Arm gehalten werden, dass wir weiter geliebt werden, auch wenn wir schreien. Irgendwann erinnern wir uns daran, dass Dinge vorbeigehen und dass wir selbst aktiv mitwirken können.

Das sind basale emotionale Fähigkeiten, die wir in den ersten Lebensjahren entwickeln: mit Emotionen umgehen, sie ausdrücken, ihnen Namen geben – was bereits hilft, sie zu regulieren – und Lösungen im Außen finden.

Natürlich lernen wir auch viel von unseren Eltern im Umgang mit Konflikten. Wir lernen von Geschwistern, indem wir rivalisieren, konkurrieren, Spielzeug teilen oder ein Zimmer teilen. Wir lernen, Beziehungen auszutarieren: Was will ich? Was willst du? Was bekommen wir gemeinsam hin?

Das geht unser Leben lang weiter. Im Beruf, wenn wir selbst Eltern werden, Familie gründen, mit Kindern umgehen. Immer wieder kommen neue Themen, die wir so noch nicht kannten.

Wir lernen immer in Beziehungen. Konfliktgeschehen ist immer Beziehungsgeschehen – ob im Außen mit anderen Menschen oder im Inneren, wenn wir mit uns selbst sprechen. Konflikte sind immer Beziehungsprozesse.

Bleiben wir noch einen Moment bei der Familie.

Neben der Vorbildfunktion unserer Eltern prägt uns auch die Konfliktkultur in der Familie. Welche Normen und Werte in Bezug auf Auseinandersetzung haben wir mitbekommen?

Drei vereinfachte Beispiele können das verdeutlichen:

Eine Familie, in der es lautstark und temperamentvoll zugeht. Man streitet, man liebt sich, man verträgt sich wieder. Ein Kind lernt: Das ist in Ordnung. Laut sein ist nicht schlimm. Vielleicht muss ich selbst laut sein, um gehört zu werden. Es entwickelt möglicherweise eine vehemente Art, sich in Konflikten zu bewegen – weil es gelernt hat: Das gehört dazu.

Ein anderes Beispiel: Eltern sind stark mit sich beschäftigt, es gibt viele Konflikte oder Sprachlosigkeit. Ein Kind lernt: Wenn ich es einigermaßen ruhig haben will, darf ich keinen zusätzlichen Zündstoff liefern. Ich bin lieber lieb und pflegeleicht, vermittele vielleicht sogar. Auch hier wirken Überlebensstrategien. Das Kind lernt: Wenn ich mich zurücknehme, geht es mir insgesamt besser.

Als drittes Beispiel eine Familie, in der ein Kind möglichst nicht auffallen möchte, um keine Spannungen oder Bestrafungen auszulösen. Es lernt: Es ist besser, wenn ich mich zurückziehe, unsichtbar bleibe. Auch das kann bis ins Erwachsenenalter erhalten bleiben.

So entstehen Grundmuster – eine Art innere Kultur aus Denken, Fühlen, Handeln, Normen und Erwartungen. Später bauen wir diese Muster aus, je nachdem, womit wir Erfolg haben. Erfolg heißt hier: Wie kann ich eine Situation für mich am besten regeln? Wie komme ich am stressfreisten heraus?

Das kann offensiv sein – eher kompetitiv. Vermittelnd – eher empathisch. Zurückziehend – eher protektiv.

Neurologisch entstehen dabei stabile Netzwerke. Verhaltensweisen, die wir häufig nutzen und mit positiven Erfahrungen verbinden, werden ausgebaut – wie breite Autobahnen. In Stresssituationen greifen wir automatisch darauf zurück. Kleinere Wege – alternative Strategien – werden seltener genutzt und geraten in Vergessenheit, obwohl sie vielleicht hilfreich wären.

Wie schon gesagt: Konfliktlösung bedeutet immer, die Balance zwischen Gemeinschaft und Individualität neu auszutarieren. Zwischen dem, was ich will, und dem, was du willst. Das ist ein permanenter Aushandlungsprozess im menschlichen Miteinander.

Was passiert nun, wenn unterschiedliche Strategien aufeinandertreffen?

Ein Beispiel: Eine Person agiert kompetitiv – klar, direkt, drängend. Die andere reagiert protektiv – wendet sich ab, zieht sich zurück. Die eine hat ein Anliegen, die andere möchte nicht einsteigen. Beide erreichen nicht, was sie wollen.

Eine andere Kombination: kompetitiv und empathisch. Der kompetitive Kollege setzt sich durch, strukturiert, fordert Entscheidungen. Die empathische Kollegin sagt vielleicht äußerlich Ja, obwohl sie innerlich nicht einverstanden ist. Sie möchte keinen Konflikt verschärfen. Der kompetitive Kollege rechnet nicht damit, dass sie innerlich ärgerlich ist, weil er selbst sagen würde, wenn ihn etwas stört. Beide missverstehen sich.

Kompetitiv und protektiv: Der eine drängt, der andere blockiert. Die eine empfindet den anderen als verstockt, der andere erlebt sie als aggressiv. Beide versuchen, auf ihre Weise eine Situation zu lösen.

Empathisch und protektiv: Der empathische Mensch bemüht sich weiter um Harmonie, während der protektive Distanz braucht. Je mehr der eine sich bemüht, desto mehr zieht sich der andere zurück. Ein Kreislauf entsteht.

Auch ähnliche Strategien können aufeinandertreffen.

Zwei kompetitive Menschen können in Machtkämpfe geraten. Zwei empathische Menschen passen sich vielleicht lange an, bis sich aufgetauter Ärger entlädt. Zwei protektive Menschen vermeiden möglicherweise Konfrontation so lange, dass chronische Unzufriedenheit entsteht.

Gleichzeitig kann gerade im Kontakt mit ähnlichen Menschen eine andere Seite in uns wach werden. Eine sonst empathische Person spürt vielleicht plötzlich den Impuls, Klartext zu sprechen. Eine sonst protektive Person merkt, dass sie etwas aussprechen möchte. Das sind Hinweise auf ungenutzte „Nebenwege“.

Wichtig ist: Diese Beschreibungen sind Typologien. Sie sind vereinfachend und dürfen nicht zu Schubladen werden. Wir sind immer komplexer. Niemand ist nur eine Strategie. Wir haben Präferenzen, besonders unter Stress, aber wir sind Mischformen und entwickeln uns weiter – im Beruf anders als im Privatleben.

Es wäre fatal, das Wissen zu nutzen, um andere zu etikettieren: „Du bist halt ein typischer Empath.“ Das würde Konflikte eher verschärfen. Es geht nicht darum zu psychologisieren oder Macht aus Wissen zu ziehen.

Es geht darum zu verstehen, was hinter Verhaltensweisen steckt: der Versuch, eine stressige Situation zu bewältigen. Dahinter stehen Gefühle, Bedürfnisse und Stressmuster.

Zusammenfassend:

Wir lernen den Umgang mit Konflikten unser Leben lang. Konfliktumgang heißt, mit Stress und Emotionen umgehen zu können. Jede Konfliktstrategie ist der Versuch, eine unangenehme Situation zu lösen. Jeder tut das auf seine Weise. Was für den einen Lösung ist, kann für den anderen wie Verschärfung wirken.

Der nächste Schritt ist, zu erkennen, was in unserem Inneren passiert – und wie wir uns selbst und andere aus Eskalationen herausführen können.

Darum geht es in der vierten und letzten Lektion.