

Friedensmosaikstein X

Die Zwiebel schälen, den Kürbis öffnen... Ein Grundrezept zur Konflikttransformation

Brigitte L. Ehrich

„Der Kürbis gehört mir!“ „Nein, mir gehört der Kürbis!“: Zwei Positionen prallen aufeinander – unversöhnlich. Die Stimmen werden lauter, der Konflikt eskaliert. Jede Partei versucht, ihre Position mit Hilfe von Machtstrategien durchzusetzen. Schließlich endet der Konflikt mit einer heftigen Prügelei, bei der der umstrittene Kürbis zu Bruch geht: Jetzt gibt es nur noch Verlierer. Und die Beziehung zwischen den Kontrahenten ist nachhaltig gestört.

Auf der Ebene der Positionen lassen sich keine Konflikte lösen.

Positionen sind Vorstellungen über eine bestimmte Konfliktlösung, die eine Konfliktpartei kundtut und durchzusetzen versucht.

Wie würden Sie den Kürbis-Konflikt lösen? Man kann den Konflikt von einem Gericht entscheiden lassen, das die Besitzverhältnisse klärt. Die unterlegene Partei wird nach dem Urteil möglicherweise dafür sorgen, dass sie bei nächster Gelegenheit sich einen Vorteil verschafft, oder die Beziehung ist dauerhaft ruiniert. Viele würden vermutlich einen Kompromiss vorschlagen: Teilt doch den Kürbis: Jeder bekommt die Hälfte.

Manche Menschen haben einen Gesichtskreis vom Radius Null und nennen ihn ihren Standpunkt.

David Hilbert (1862 - 1943), deutscher Mathematiker

Es gibt einen eleganteren Weg der Konfliktbearbeitung. Er besteht in der Frage: Weshalb und wozu wollt ihr denn den Kürbis haben? Was wollt ihr mit dem Kürbis machen? Da erfahren wir, dass das eine Kind aus dem Kürbisfleisch eine Suppe kochen möchte, das andere einen Kürbisgeist schnitzen will, und ein weiteres Kind vielleicht die Kürbiskerne braucht, um sie auszusäen. Auf der Interessensebene liegt oft schon die Lösung verborgen: Das eine Kind bekommt seinen Kürbisgeist, das andere kann Suppe kochen. Beide haben zu 100% das, was sie eigentlich wollen, wenn sie *kommunizieren und kooperieren*. Ein Kompromiss hätte für das eine Kind eine dünne Suppe ergeben und das andere Kind ins Unglück gestürzt. *Wir aber haben nach den Interessen gefragt.*

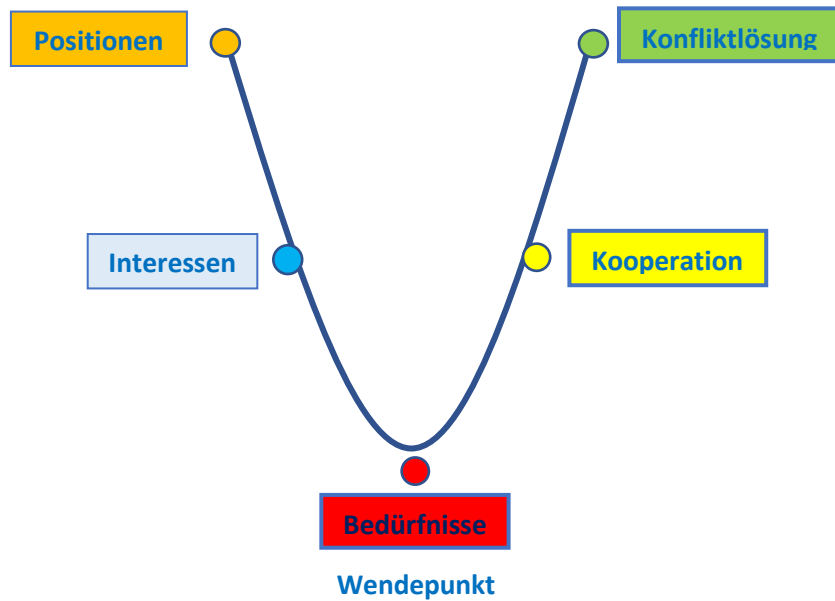
Interessen sind vielfältige Wege, um Bedürfnisse zu befriedigen. Sie sind verhandelbar.

Bedürfnisse sind jedoch nicht verhandelbar, sondern zu respektieren. Sie sind in unterschiedlichen Ausprägungen allen Menschen gemein. Zu den Grundbedürfnissen zählen physiologische Bedürfnisse wie Nahrung, Atmung und Schlaf, Sicherheitsbedürfnisse, soziale Bedürfnisse nach Resonanz, Anerkennung, Zugehörigkeit und Identität, Selbstverwirklichungsbedürfnisse, Freiheit und das Bedürfnis nach Sinn und Transzendenz.

Bedürfnisse sind das, was Lebewesen brauchen, um zu überleben und sich wohlfühlen.

Gelingt es, auf dem Weg der Konfliktbearbeitung bis zu den Bedürfnissen hinabzusteigen, haben wir oft einen Wendepunkt im Konfliktgeschehen erreicht: Die Konfliktparteien erkennen im bisherigen Gegner den Mitmenschen, der das Gleiche braucht wie man selbst. Gefühle der Allverbundenheit mit allen Lebewesen und dem Kosmos können sich einstellen, denn die meisten Bedürfnisse haben wir auch mit unseren tierlichen Gefährten, manche mit allen Lebewesen gemein. Ab diesem Wendepunkt sind die Konfliktparteien hochmotiviert, gemeinsam eine Lösung zu suchen, die die Bedürfnisse aller berücksichtigt. Die Kinder in unserem Beispiel mögen Bedürfnisse der Selbstwirksamkeit und Kreativität, soziale Bedürfnisse (anderen ein gutes Essen und Freude bereiten) oder auch physiologische Bedürfnisse (Hunger stillen) befriedigen wollen.

Der oben beschriebene Pfad der Konflikttransformation lässt sich idealtypisch als **U-Kurve** darstellen:



Dieser U-Kurve folgen die meisten Ansätze der Konflikttransformation. Positionen haben eine ungenießbare, harte Schale, die in den Kompost gehört. Darunter liegen die weicheren Interessen, die formbar sind. Und ganz im Innern, im Herz der Zwiebel, wohnt unser Verletzlichstes, das wir gut schützen und oft aus Angst verbergen: die Bedürfnisse. Wenn wir mit einem Konflikt konfrontiert sind, sollten wir also erst mal eine Zwiebel schälen:

