

Konflik Anlass, Ursachen, Einflüsse und Verhalten



[Wissensmanagement](#) » Diese Seite gehört zum 6. Abschnitt des [Fachbuchs Mediation](#) in der Wiki-Abteilung [Wissen](#). Der Beitrag [Konflik Anlass](#) setzt sich mit dem Zustandekommen der [Konflikte](#) auseinander. Bitte beachten Sie auch die zugeordneten Kapitel:

[Konflikt](#) [Konflik Anlass](#) [Phänomene](#) [Emotionen](#) [Motive](#) [Dissonanz](#) [Konfliktarbeit](#) [Dynamik](#)

Worum es geht: Jeder der im Titel verwendeten Begriffe Konflik Anlass, Konfliktursachen, Konflikteinflüsse und Konfliktverhalten steht für ein eigenes großes Thema. Wieder zeigt sich die [Komplexität](#) der Materie, mit der sich ein Mediator befassen muss. Es hilft sowohl bei der Konfliktvermeidung, der Konfliktbewältigung und der Konfliktarbeit, wenn diese Begriffe und die dahinter verborgenen Phänomene differenziert werden.

Gliederung

- [Die Sichtbarkeit des Konfliktes](#)
- [Suche nach Dissonanzen](#)
- [Konfliktverhalten](#)
- [Konflik Anlässe](#)
- [Konfliktursachen](#)
- [Bedeutung für die Mediation](#)

Ist doch klar, wer schuld ist

Du hast doch angefangen.

[Inhalt Themen](#) > [Weiterlesen](#) v [Vertiefen](#)

Einführung und Inhalt: Sie kennen das Phänomen, dass die Parteien sich wechselseitig vorwerfen, damit angefangen zu haben. Sie tun in dem Moment nichts anderes, als den Konflikt auf der Metaebene fortzusetzen. Manche Menschen bekennen sich dazu, dass es keinen Sinn macht, diese Frage nachzugehen. Dann Groll werden Sie mit dieser Erkenntnis jedoch nicht los. Mithin ist auch Streit über den Anlass und die Ursachen des Konfliktes ein Teil des Konfliktes. Um dem Konflikt auf die Schliche zu kommen, bietet sich folgende Unterscheidung an:

1. Konflik Anlass: das auslösende Moment
2. Konfliktursache: das begründende Element
3. Konfliktverhalten: die Erscheinungsform des Konfliktes.

Die Sichtbarkeit des Konfliktes

Woran merken Sie, dass sie einen Konflikt haben?

Woran können Sie festmachen, dass andere einen Konflikt haben?

In der inneren Wahrnehmung läuft etwas nicht rund. Emotionen kommen auf. Es entwickelt sich ein Widerstand oder ein unerfüllbares Verlangen. Die dabei aufkommenden Emotionen beeinflussen die Wahrnehmung, so wie die Wahrnehmung Emotionen auslösen kann. Sie fließen in die Kommunikation ein, die wiederum zur Wahrnehmung beim Gegenüber führt und dort meist korrespondierende Emotionen auslöst. Die Emotionen beeinflussen das Denken, weil sie zu Interpretationen führen oder das Denken sogar einschränken, so wie das Denken die Emotionen kontrollieren kann usw. Es lohnt sich also, sich auf das [Denken](#), die [Wahrnehmung](#) und die [Kommunikation](#) der Parteien einzulassen, um [Dissonanzen](#) aufzuspüren.

[Wahrnehmung](#) [Denken](#) [Kommunikation](#)

Alles hängt irgendwie miteinander zusammen. Letzten Endes deutet ein Konflikt immer auf nicht zu vereinbarende oder unvereinbar erscheinende Ziele hin.¹ Mithin ist die Suche nach den Konfliktursachen gleichbedeutend mit der Frage, was warum unvereinbar ist. Leider stellt der Konflikt die Frage, was unvereinbar ist, nicht nach vorne. Um sich zu erhalten zeigt er sogar falsche Symptome an. Der erste Anhaltspunkt, um einen Konflikt zu erkennen, ist somit die Gesamtsicht oder die Suche nach Dissonanzen innerhalb und zwischen den Parteien.

Suche nach Dissonanzen

Die Dissonanz bezieht sich auf das Gefühl der Unstimmigkeit oder Inkongruenz. Sie kommt auf, wenn ein Element in einem Kontext steht, der nicht zu ihm passt. Der Mediator sollte eine hohe Sensibilität für Dissonanzen entwickeln und genau darauf achten, wo etwas nicht rund läuft. Die Suche nach der Dissonanz beginnt bei der Frage, dass und warum Menschen nicht in der Lage sind, sich zu einigen. Sie mündet in die Frage, was nicht ins Bild passt. Mit dieser Frage spielt der Kontext eine wichtige Rolle, um das Konfliktverhalten zu erkennen und zu verstehen.

[Dissonanz](#)

Konfliktverhalten

Das Verhalten der Parteien im Konflikt ist der nach außen in Erscheinung tretende Ausdruck des Konfliktes. Es zeigt sich meistens in der Art und Weise wie gestritten wird. Der Streit ist stets nur ein Indiz für den Konflikt. Er sollte nicht mit dem Konflikt gleichgesetzt werden. Der Streit ist ein Konfliktverhalten, mithin eine Erscheinungsform. Angriffe, die beispielsweise im Streit zutage treten, geben den Anlass für eine Reaktion. Sie begründen allerdings noch lange nicht, warum so reagiert wird. Diese Frage erklärt sich meist aus der Bedeutung, die dem Anlass zugeschrieben wird. Die Bedeutung wiederum ist abhängig von der Wahrnehmung, den Emotionen, der Persönlichkeit usw.

Die Szene in dem nebenstehenden Video stellt einen Streit dar.

Bitte schauen Sie sich das Video an und versuchen Sie herauszufinden, ob und inwieweit aus dem Streit, also dem Konfliktverhalten auf Konflikthanlässe und Konfliktursachen geschlossen werden kann. Erkennen Sie den Anlass? Kommt es darauf überhaupt an?

Bitte beachten Sie, dass es sich bei dem Video um ein bei Youtube (Google) hinterlegtes Video handelt. Was das bedeutet, erfahren Sie in der

[Datenschutzerklärung](#). Eintrag im [Videoverzeichnis](#) erfasst unter [Zwischen den Parteien besteht ein Machtgefälle](#)

Konflikthanlässe

Anlässe für ein Konfliktverhalten sind so vielfältig wie die Menschen. Manchmal sucht man sogar vergebens nach dem Anlass. Er muss auch nicht objektiv gegeben sein. Es genügt, wenn er in der Vorstellung einer der Parteien angenommen wird. Nicht immer lässt sich der Konflikthanlass genau identifizieren.

Interpunktion

Wegen der [Interpunktion](#) der Kommunikation meint [Watzlawick](#),² dass es keinen Sinn mache, herauszufinden, wer angefangen hat. Auch das zuvor gezeigte Video gibt keinen Anhaltspunkt dafür, den Anlass oder gar die Ursache des Streits zu erkennen. Erkennbar wird lediglich, wie es zur Eskalation kommt. Man müsste in die Vergangenheit und in die Tiefe gehen, um herauszufinden was genau der Anlass für den Konflikt war.

In offenen Konflikten ist der Anlass oft klar erkennbar. Der Streit wird zwischen den Konfliktparteien ausgetragen. Bei einem verdeckten Konflikt werden Anlass und Austragung verschleiert. Schließlich ist zu beobachten, dass der Konflikt umgelenkt wird. Konflikthanlass und -austrag fallen auseinander. Die Theorie der [Konfliktumleitung](#) beschreibt, warum und wie es zu einer Konfliktverschiebung kommt, indem sich der Konfliktaustrag gegen andere Inhalte oder Personen richtet, die mit dem ursprünglichen Konflikthanlass nichts zu tun haben³.

Identifikation

Das Erkennen von Anlässen und Abweichungen von Konflikten kann für die [Konfliktanalyse](#) von entscheidender Bedeutung sein. Wenn es nicht gelingt, den eigentlichen Konflikt zu identifizieren, lässt er sich kaum beilegen. In der Literatur werden folgende Konflikthanlässe beschrieben:⁴

1. Unvereinbarkeit von Zielen, Interessen, Bindungen, Anliegen, Rechtsnormen, Wertvorstellungen, Tätigkeiten, Selbstkonzepten, Pflichten, Glaubensüberzeugungen, Ansprüchen, Anforderungen, Wertungen von Personen und Sachverhalten u.a.

2. Die Unvereinbarkeit muss sich zumindest eine der Konfliktparteien beeinträchtigt oder bedroht fühlen
3. Sie muss (bei sozialen Konflikten) die die andere Partei für die drohende oder erfahrene Beeinträchtigung verantwortlich machen

Es wird deutlich, dass sich diese Anlässe auf äußere *und* innere Tatbestände beziehen. Die äußeren Tatbestände finden sich in systemischen oder strukturellen Vorgaben oder im Verhalten des anderen wieder.

[Beispiel 11736](#) - fehlerhafte Arbeitsanweisung, Dilemmata, Kritik, Angriff, Lüge, Verrat, Vertragsverletzung, nichtgehaltenes Versprechen, nicht erledigte Arbeit, Übergriffe, Missverständnisse, Stress, Belastung, usw.

Ohne den zweiten und den dritten Konflikthanlass ginge es nur um die Unvereinbarkeit von Zielen, die sich in vielen Dilemmata und Problemen wiederfindet. In der Summe lenken die Konflikthanlässe jedoch in die innere Welt der Konfliktpartei und auf Tatbestände, die ihre Betroffenheit auslösen. Jetzt wird der Grad der Empörung zum Maßstab des Konfliktes die Emotionen der Partei helfen, den inneren Anlass herauszufinden.

[Die Bedeutung der Emotionen im Konflikt](#)

Phänomene

Es gibt unendlich viele Gelegenheiten und Phänomene aus denen sich Konflikte entwickeln oder die zu ihrer Gestaltung beitragen. Wiki to Yes versucht alle Phänomene zu erfassen und zu beschreiben. Lesen Sie bitte die im Konfliktphänomeneverzeichnis aufgeführten Beiträge nach, um sich näher zu informieren.

[Verzeichnis der Beiträge über Konfliktphänomene](#)

Konfliktursachen

Was hilft es den Parteien, wenn Sie wissen, warum Sie den Konflikt haben? Die einzige Frage, die sich stellt ist, wie man aus dem Konflikt herauskommt. Dazu genügt es, den Konflikt zu identifizieren. Der Mensch besitzt eine natürliche Fähigkeit, Konflikte zu überwinden. Sie wird in der Mediation stimuliert. Einer Behandlung im therapeutischen Sinn bedarf es erst, wenn diese Mechanismen für den Menschen nicht mehr verfügbar sind.

[Konfliktanalyse](#)

Bedeutung für die Mediation

Die Mediation erfordert keine [Konfliktdiagnose](#). Es genügt, den Konflikt zu identifizieren. Die Konflikthanlässe geben dazu Anhaltspunkte. Der Grad der Betroffenheit hat Einfluss auf die Wahl des [Mediationsmodells](#) und mithin der notwendigen [Bearbeitungstiefe](#).

[→ Konflikt](#) [← Konflikt](#) [↕ Konflikt](#) [↑ Konflikt](#)

Hinweise und Fußnoten

Bitte beachten Sie die [Zitier](#) - und [Lizenzbestimmungen](#)

Bearbeitungsstand: 2024-03-09 21:52 / Version 43.

Aliase: [Konfliktumleitung](#)

Siehe auch: [Rumpelstilzcheneffekt](#)

Prüfvermerk: 

Weitere Beiträge zu dem Thema mit gleichen Schlagworten

1 [Schraps \(Konflikte\)](#) - 2021-11-04

2 [Watzlawick \(Menschliche Kommunikation\)](#) - 2022-04-30

3 Siehe [Wikipedia/Konfliktumleitungstheorie](#)

4 Siehe [Montada/Kals \(Mediation 2013\)](#) - Kein Wert für 'tracker_field_literaturverzeichnisDownloaddatum'