

# Die Konflikttheorie



[Wissensmanagement](#) » Diese Seite gehört zum [Fachbuch Mediation](#) in der Wiki-Abteilung [Wissen](#). Sie befinden sich auf einer Unterseite des Titels [Konfliktarbeit](#), der zur Rubrik [Konflikt](#) des 6. Buchabschnitts gehört. Dem Beitrag *Konflikttheorie* sind folgende Kapitel zugeordnet:

[Konfliktarbeit](#) [Konflikttheorie](#) [Dimensionen](#) [Motivation](#) [Dynamik](#) [Evolution](#) [Mediationstheorien](#)

**Worum es geht:** In der Mediation ist immer von DER Konflikttheorie die Rede, obwohl es mehrere Konflikttheorien gibt. Auch Karl Marx hat eine Konflikttheorie entwickelt. Wenn hier also von der Konflikttheorie die Rede ist, ist die allgemeine Konflikttheorie gemeint, die sich mit der Konfliktodynamik auseinandersetzt und einen Beitrag zur Definition und zum Verständnis der Konflikte liefert.

## Übersicht

## Theorie und Praxis

- [Die drei Stufen der Konfliktentwicklung](#)
- [Der Konflikt als Potenzial](#)
- [Bedeutung für die Mediation](#)
- [Was tun wenn ...](#)

Wie das bei einem Konflikt zusammengeht.

[Inhalt Themen](#) < [Zurück](#) > [Weiterlesen](#)

**Einführung und Inhalt:** Auch die Konflikttheorie ist keine Theorie der Mediation, wohl aber zum Phänomen Konflikt, die in einem Verfahren der Konfliktbewältigung natürlich eine ausschlaggebende Bedeutung spielt. Eine Auseinandersetzung mit der Konflikttheorie ist deshalb in der Mediation unerlässlich.

## Die drei Stufen der Konfliktentwicklung

Für Konflikte ist charakteristisch, dass sie sich im Verlauf von Beziehungsverhältnissen herausbilden. Es gibt nicht den Konflikt aus dem Stand, der einfach da ist. Seine Herausbildung geschieht vielmehr in drei Stufen:

### Stufe 1: Naming

**In einer Situation erlebt einer der Beteiligten ein bestimmtes Ereignis als ihn verletzend**

Warum kann die Anwältin die Bemerkung des jungen Assessors „Da haben Sie ja wieder mal tollen Mist gebaut!“ nicht als sachbezogenen Kommentar zu ihrer eigenen Arbeitsleistung wahrnehmen, der vielleicht etwas unglücklich formuliert, ansonsten aber nicht der Rede wert ist? Warum ärgert sie diese Bemerkung? Weil sie auf der Grundlage einer bestimmten Beziehung interpretiert. Weil sie sie auf der Grundlage ihrer Wahrnehmung des juristischen Berufsanfängers interpretiert, der ihre eigene Berufserfahrung zu missachten scheint. Somit also, weil sie die Bewertung auf der Grundlage ihrer bestimmten Wahrnehmung interpretiert, die sie von sich selbst hat, ihren Ansprüchen sich selbst gegenüber, ihrer Erwartung, wie sie von ihrer Mitwelt behandelt werden will und ihrem wunden Punkt, jener Schwachstelle ihres Selbstbewusstseins, bei der sie ganz besonders empfindlich reagiert.

Die menschlichen Schwachstellen sind sehr individuell. Der eine kann Kritik nicht ertragen, der andere keine Bemerkung über sein Aussehen, der dritte erlebt jede Ablehnung eigener Initiative als persönliche Zurückweisung und der vierte alles zusammen. Auf dieser Grundlage reagiert sie gleichsam automatisch auf die Bemerkung des jungen Anwaltes und empfindet sie als kränkend.

Dass jeder emotionale Zustand seine eigene Logik hat, gilt auch für die Kränkung. Die Kränkung ist ein Angriff auf unser Selbstwertgefühl, auf unsere Definition dessen, wer wir sind oder sein wollen, und damit auf ein hohes Gut, für viele Menschen ihr höchstes Gut überhaupt. Eine Kränkung stellt uns selbst in Frage und entsprechend ist es kein Wunder, dass wir unter Druck geraten und extrem aggressiv reagieren.

Zu einem solchen Interpretationsprozess gehört charakteristischer Weise dazu, dass wir der Äußerung selbst diese kränkende Wirkung zuschreiben und die eigenen Interpretationsprozesse nicht mit berücksichtigen: der Kommentar des jungen Anwaltes - da gibt es nichts zu rütteln - war kränkend.

## Stufe 2: Blaming

**Der Beteiligte schreibt die Verantwortung für dieses Ereignis einem anderen Beteiligten zu und macht seine Verletzung zur Grundlage eines Vorwurfs**

Auch die zweite Stufe beruht wesentlich auf Prozessen der sozialen Wahrnehmung und Beurteilung. Warum können wir die Bemerkung des Anwaltes nicht als „einfach so dahin gesagt“ abtun? Weil wir sie absichtlich so formuliert interpretieren, weil wir dahinter den Neid des Kollegen oder des Vorgesetzten auf unsere Arbeitsleistung vermuten, oder ein anderes, finsternes Motiv; weil sich die Bemerkung einreihet in eine Reihe anderer, hinter der wir langsam die strategische Absicht erkennen, uns fertig machen zu wollen, kurz: weil wir die Bemerkung interpretieren auf der Grundlage unserer Beziehungsdefinition zum Anderen. Wir interpretieren eine Äußerung stets auf der Grundlage eines komplexen Vorstellungszusammenhangs, der geprägt ist von allgemeinem Erfahrungswissen, momentanen Interessen, geheimen Wünschen, Gefühlen, naiven Verursachungstheorien, Verdächtigungen und Mutmaßungen, die in jeweils unterschiedlichem Maß relevant und in abgestufter Deutlichkeit bewusst sind. Solchen Vorstellungszusammenhängen liegt eine Logik der Verfestigung zugrunde, d.h. sie neigen dazu, sich selbst zu bestätigen und zu stabilisieren. Man konstruiert ein Bild des Anderen und des Geschehens, das „aufgeht“ und in das sich jedes kommende Ereignis in der Auseinandersetzung bruchlos einfügen lässt.

## Stufe 3: Claiming

**Der Beteiligte erhebt Kompensationsforderungen für die erlittene Verletzung**

Sind dem Anderen erst einmal feindliche Motive unterstellt, verfügt man über eine Interpretationsfolie, die auch sein weiteres Verhalten als aggressiv, durchtrieben oder feindlich gesinnt erscheinen lässt. Die Wahrnehmung wird eingeschränkt. Ist die Beziehung erst einmal als feindlich definiert, finden sich laufend neue Belege dafür, dass die Definition in der Tat zutrifft. Wir sitzen im Käfig unserer Phantasie.

## Der Konflikt als Potenzial

Wie die Konflikttheorie belegt ist der Konflikt kein statisches Ereignis. Der in ihm verborgene Widerspruch beinhaltet ein unglaubliches Potenzial, das stets mit einer so oder so ausgerichteten Entwicklung einhergeht. Alle drei Stufen der Konflikttheorie müssen vollzogen sein, wenn wir sinnvoller Weise vom Vorliegen eines Konflikts sprechen. Jeder Schritt ist notwendig, keiner ist alleine hinreichend. In allen drei Stufen spielt die Selbstwahrnehmung, die Wahrnehmung des Gegenübers und die Wahrnehmung der Sozialbeziehung die entscheidende Rolle dafür, ob sich ein Streit entwickelt und herausbildet, oder nicht. Somit ist fast jeder Konflikt mit einem [Beziehungskonflikt](#) verknüpft oder mündet darin. Ein Konflikt kommt deshalb selten allein. Er zieht weitere Konflikte nach sich. Je besser Sie die Konflikte identifizieren können, umso bessere Chancen hat die Mediation zur Konfliktbeilegung. Die Mediation stellt ein komplexes Behandlungssystem zur Verfügung, das Sie im Rahmen der Mediation oder der Streitvermittlung einsetzen können.

[Der Konflikt und seine Behandlung in der Mediation](#)

## Bedeutung für die Mediation

Die Konflikttheorie ist keine Forschung, die den Ablauf der Mediation begründen kann. Dennoch fließt sie in die Arbeit des Mediators mindestens wie die Eskalationstheorie ein. Der Mediator muss herausarbeiten, auf welcher Stufe sich der Konflikt befindet. Er muss weiterhin die persönliche Betroffenheit herausarbeiten, weil sie die [Konfliktmotivation](#) ergibt ebenso wie Anhaltspunkte für die zur lösungsführenden [Interessen](#) (Motive). Die Konflikttheorie belegt, dass und warum die Selbstwahrnehmung, die Wahrnehmung des Gegenübers und die Wahrnehmung der Sozialbeziehung in allen Stufen der Konfliktentwicklung eine Rolle spielen. Somit wird klar, worauf der Mediator zu achten hat, wenn er den Parteien helfen will, den Konflikt beizulegen.

## Was tun wenn ...

- [Es wird keine Konfliktlandkarte erstellt](#)
- [Der Mediator arbeitet gegen den Konflikt](#)
- [Der Mediator ignoriert die persönliche Betroffenheit der Partei](#)
- Weitere Empfehlungen im [Fehlerverzeichnis](#) oder im [Ratgeber](#)

➔ [Konfliktmotivation](#) ➔ [Konfliktarbeit](#) ➔ [Konflikt](#)

Hinweise und Fußnoten

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

Bearbeitungsstand: 2024-03-04 12:27 / Version 26.

Alias: [naming](#), [blaming](#), [claiming](#)

Siehe auch: [Konfliktmotivation](#)

Literaturhinweise: [Hofmann \(Grundzüge\)](#)

Prüfvermerk: 

Weitere Beiträge zu dem Thema mit gleichen Schlagworten