

Vorträge / Seminare

Andreas Blasius**

„Wenn zwei sich streiten, freut sich der Dritte

Gedanken zum Thema Streit – Kultur und Streit-kultur*

Das oben zitierte Sprichwort ist allseits bekannt. Es setzt offenbar folgendes Szenario voraus:

Es gibt drei Parteien. Zwei davon sind über ein bestimmtes Thema in Streit geraten. Die dritte Partei, von der man nicht weiß, in welcher Beziehung sie zu den ersten beiden steht, hat davon offenbar einen irgendwie gearteten Profit. Das legt die Vermutung nahe: Streit ist etwas, was zu einem Verlust führen kann – und also besser vermieden werden sollte?

Bevor wir diese Frage beantworten, wollen wir uns die im Titel genannten Begriffe etwas genauer anschauen.

1. Dissens, Konflikt, Streit

Sucht man nach geeigneter Literatur zum Thema Streit, bleibt diese Suche weitgehend ergebnislos.

Hinzu kommt, dass je nachdem, wen man fragt, was denn Streit sei, man ausgesprochen unterschiedliche Antworten bekommt. Für Ethologen ist er Auslöser aggressiven Verhaltens, Psychologen denken dabei an individuelle Streitmotive, Pädagogen an situative Konfliktmuster. Politologen sprechen bei dem Begriff Streit über strukturelle Konfliktregelungsmechanismen und Soziologen über gesellschaftliche Bedingungen von Feindseligkeiten.

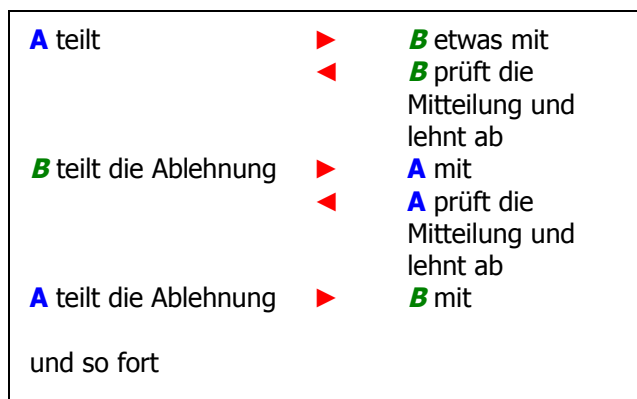
Ich möchte mich hier über den Weg von Kommunikationstheorie dem Begriff Streit (und später auch dem der Kultur und Streitkultur) nähern. Ich behaupte damit zugleich, dass Streit vor allem als ein kommunikativer Akt zu verstehen ist.

Als eine Vor-Stufe in der Entwicklung hin zu einem Streit sehe ich den Dissens. Unter Dissens verstehe ich die unterschiedliche Einschätzung und Bewertung von Plänen und Entwicklungen¹.

In einer weiteren Stufe der Kontroverse entwickelt sich aus dem Dissens, dem Feststellen, dass es diese unterschiedlichen Bewertungen gibt, ein Konflikt – sofern man den Dissens nicht einfach ignoriert. Es entsteht das Dilemma, welche Einschätzungen und Bewertungen nun Geltung bekommen und welche verworfen werden sollen. Einigt man sich „friedlich“, ist die Kontroverse beigelegt, der Dissens aufgelöst, ein Streit vermieden.

Streit ist also als Folge einer längeren Entwicklung im eigentlichen Sinne eine letzte Stufe einer Kontroverse. Nach dem Streit kommt dann vielleicht die Vernichtung des Gegners oder ein irgendwie gearteter Friedensschluss, ein Waffenstillstand, der Abbruch von Beziehungen, die Verlagerung des Konflikts auf andere Felder oder Ähnliches mehr.

Das kommunikative Ereignis Streit hat folgende Elemente:



Das heißt, zu einem Streit gehört die oppositionelle Anschlusskommunikation unbedingt hinzu, ansonsten gibt es keinen Streit, selbst wenn der Konflikt weiter besteht².

Ich möchte dies an einem kurzen Beispiel aus einem Supervisionsfall der **P S T** verdeutlichen:

Das Team der Frühförderereinrichtung eines Gemeinnützigen Vereins hatte eine neue Leitung bekommen. Zum ersten Mal hatte der Vorstand aber nicht Personen von außen dafür eingestellt, sondern Mitarbeiterinnen des bestehenden Teams diese Aufgabe übertragen. Es stellte sich alsbald heraus, dass einige Mit-

¹ Vgl. Zwingmann, E., u.a., Mangement von Dissens, 32

² Vgl. dazu auch Westerbarkey, J., Streit, 230

arbeiter des Teams mit der Vorgehensweise des Vorstands nicht einverstanden waren, dies aber für sich behalten hatten. Es war ein Dissens entstanden, ob die neuen Leiterinnen zu Recht ihre Position bekommen hatten.

Damit aber nicht genug. Die Beziehungen zwischen den Leiterinnen und den anderen Mitarbeitern wurden von Letzteren mehr und mehr durch Zurückhaltung bis hin zu Verweigerungen gegenüber den neuen Leiterinnen geprägt. Der Dissens der Mitarbeiter mit der Entscheidung des Vorstands hatte sich zu einem Konflikt mit den neuen Leiterinnen gesteigert.

Im vorliegenden Fall wurde dieser Konflikt nicht zu einem Streit getragen. Streiten schien wohl nicht opportun (hier schien sich die am Anfang geäußerte These, dass Streit zu einem Nachteil führen kann, zu bewahrheiten).

Soweit dieses Beispiel. Ich komme am Ende noch einmal darauf zurück.

2. Zum Verständnis von Kultur

Ähnlich verwirrend wie beim Begriff des Streits sind die Informationen, wenn man nach dem Verständnis des Begriffs Kultur fragt. Er ist, wie S.J. Schmidt sagt, ein tückischer Begriff, denn beim ersten Hinsehen fragt man sich schon, was haben Architektur, Landwirtschaft und Fast-food gemeinsam. Auch hier wollen wir nicht auf die unterschiedlichen Interpretationen eingehen.

Im Rahmen von Kommunikationstheorien – und nur in diesem Zusammenhang soll uns das Thema hier ja interessieren – kann man Kultur als eine sozial verbindliche, kommunikative Interpretation von Wirklichkeitsmodellen einer Gesellschaft beschreiben. Es gibt somit ebenso wenig eine Gesellschaft ohne Kultur wie eine Kultur ohne Gesellschaft.

Im Rahmen von Kultur werden zudem gesellschaftlich akzeptable Wirklichkeitsmodelle ausgezeichnet und andere, gesellschaftlich nicht akzeptierte, ausgeschlossen und mit Sanktionen versehen. Außerdem besteht Kultur in der Regel aus miteinander verzahnten Teilprogrammen (Wirtschaftskultur, Sportkultur, Esskultur) und manifestiert sich deswegen in unterschiedlichsten Anwendungen wie Kunstwerken, Architektur, religiöse Kulte, Bücher, Zeitungen, Speisen.

Diese Anwendungen werden aber nur dann zu Kultur, wenn sie eine relevante Öffentlichkeit

erreichen und sich dort hinreichend lange etablieren³.

Nach dieser – zugegeben - sehr theoretischen Darstellung muss gefragt werden, was bedeutet das für unser Thema und wie lässt sich das praktisch umsetzen.

Bei der Suche nach Anwendungsmöglichkeiten dieses Kulturbegriffs auf das Thema Streit stieß ich auf Begriffe wie „Streitstil“ und „stilisierter Streit“. Dies schien mir weiterführend zu sein. Darum sollen diese Begriffe im Folgenden näher erläutert werden.

3. Streitstil und stilisierter Streit

Frägt man Menschen, ob Streit denn sein dürfe, bekommt man meist die Antwort, dass Streit eher etwas sei, was zu vermeiden, oder möglichst schnell zu beenden sei. Woraus resultiert die Angst vor dem Streit?

Im Fall des Teams der Frühfördereinrichtung, von dem vorhin die Rede war, kam es deswegen erst gar nicht zum Streit, weil man befürchtete, diesen offen zu führen, würde letztlich nur negative Konsequenzen für die eigene Stellung haben.

Mit anderen Worten, das Thema Streit ist mit vielen negativen Aspekten verknüpft. Streit führe zu Verletzungen und Kränkungen. Die Folgen wären Demütigungen und Niederlagen.

Nun ist ja hinlänglich bekannt, dass Streit nicht nur Zündstoff sondern auch Sprengstoff liefern kann und das vor allem dann, wenn Beziehungsprobleme Thema der Auseinandersetzung sind oder in die Auseinandersetzung mit hineingezogen werdent. Dies ist es wohl, was Bruderkriege ebenso wie Erbstreitigkeiten und Scheidungskriege so unerbittlich werden lassen kann. Vor allem dann, aber nicht nur dann, kommt es häufig vor, dass sich die Sach- und die Beziehungsebene im Streit überlagern und so verwirren, dass die Streitenden den Überblick verlieren. In einer solchen Situation kann es dann sinnvoll oder gar notwendig werden, einen Dritten hinzuzuziehen, der dabei hilft, dieses Knäuel zu entwirren und die entstandene Komplexität zu verringern.

Aber mir scheint, es könnte noch einen anderen Ausweg geben. Hier komme ich wieder auf

³ vgl. Schmidt, S.J., Kalte Faszination, 32 ff, ebenso Maturana, H. / Varela, F.J., Der Baum der Erkenntnis, 218

die Stichworte Streitstil und stilisierter Streit zurück.

G. Simmel hat folgenden Satz geschrieben: „Die Normierung des Kampfsportes ist oft eine so rigorose, unpersönliche, beiderseitig mit Strenge eines Ehrenkodex beobachtete, wie Vereinigungen zu Kooperationen sie kaum aufweisen“⁴. Damit hat er beschrieben, was auch hier unter Streitstil verstanden werden kann und worauf es ankommen soll.

Ein Streitstil ist ein weitgehend festgelegtes Handlungsmodell, das an bestimmte Bezugsrahmen gebunden ist. Darum gehören immer auch bestimmte - zwar gesellschaftlich und historisch prinzipiell wandelbare - aber doch jeweils akzeptierte Normen über geeignete Wege und Hilfsmittel (wie z.B. Institutionen zum Zweck der Wahrheitsfindung) zu einem Streitstil.

Und in der Tat, solche Festlegungen, wie Streit ausgefochten werden soll, sind in der Geschichte der Menschheit in den verschiedensten Ausprägungen zu finden. Seien dies strikt festgelegte Regeln, wie ein Krieg zu führen sei⁵, seien dies moderne Gerichtsprozessordnungen oder das jedes Jahr wiederkehrende Prozedere von Tarifverhandlungen. Ja sogar Rituale, wann und wie man sich zu duellieren habe, können hier genannt werden.

Solche Rituale haben dann die Funktion auszuschießen, dass ein Streit als bloßer Vernichtungsfeldzug geführt wird. Kränkungen, Demütigungen und Verletzungen sind dann nicht Sinn und Ziel eines Streits, sondern eine faire Auseinandersetzung mit bestimmten vor allem den Gegner respektierenden Mitteln.

Eine spezielle Ausformung eines „Streitstils“ ist der „stilisierte Streit“. Unter einem stilisierten Streit versteht man eine literarische oder künstliche/künstlerische Gestaltung der Darlegung einer Überzeugung mit den kommunikativen Elementen eines Streits. Bereits in der Antike wurden solche Stilelemente angewandt. So sind die Sokratischen Dialoge Platons als solche ausgelegt. Aber auch im Mittelalter in der Scholastik z.B. in dem Hauptwerk des Thomas von Aquin, der Summa Theologiae wurde diese Form benutzt. Ein und derselbe Autor führte in seine Darlegung seiner Argumente einen virtuellen Gegner ein, der jeweils die entgegenge-

setzten Argumente vorbrachte. Durch Rede und Gegenrede versuchte der Autor, seine Position klarer zu machen.

4. Eine erste Konklusion

Wenn wir an dieser Stelle die beiden Elemente von Kultur und Streitstil zusammenführen, dann stellen wir fest: Streitstile sind ausgelegt auf eine größere gesellschaftliche Akzeptanz und zeitliche Dauer. Genau diese Aspekte fordert S.J. Schmidt aber auch für kulturelle „Anwendungen“. Wir können also sagen, eine Streitkultur ist die Festlegung auf bestimmte Streitstile. Diese müssen dann auf die jeweilige Form des jeweiligen sozialen Systems, sei es das streitende Paar, sei es das Mitarbeiterteam in einer sozialen Einrichtung oder in einem Wirtschaftsunternehmen oder andere abgestimmt werden.

Was bedeutet das jetzt für uns als Berater?

5. Management von Dissens oder Streit? Eine zweite Konklusion

Wie wir schon gesehen haben, kommen wir als Berater mit unterschiedlichen Aufträgen in Kontakt. Dazu kann gehören, in Therapien, Supervisionen oder Coachings, Menschen in ihren privaten Lebensvollzügen oder auch beruflichen Kontexten in Kontroversen aus drohenden Sackgassen zu helfen. Wir können dies auch das Management von Dissens nennen.

Noch einmal sei daran erinnert, Dissens ist die erste Stufe, die dann in der Folge zu seinem Streit führen kann. In vielen Situationen ist es von größtem Vorteil, Kontroversen so früh wie möglich zu erkennen und weitere Eskalationen zu vermeiden. Hierzu liegt in dem Band „Management von Dissens“⁶ ein Standardwerk vor, worin zu diesem Thema Beispiele und Strategien beschrieben werden.

Ich möchte das aber auch noch einmal an einem weiteren kurzen Beispiel verdeutlichen: Das Ehepaar M wünschte sich zu lernen, sich besser zu streiten. Sie wünschten sich eine Streitkultur. Darum stellte sich die Frage, ob Streit als ein Ausdruck der Auseinandersetzung, der sein darf (oder nicht?), auch von Beratern gefördert werden darf? Oder anders ausgedrückt, darf ich als Berater Menschen

⁴ Simmel, G., Soziologie, 304 f

⁵ Z.B. mit der Festlegung, dass kein Krieg begonnen werden dürfe, der nicht ausdrücklich erklärt worden sei.

⁶ Zwingmann, E., u.a., Management von Dissens

streiten lehren oder sollte ich als Berater den Menschen dabei helfen, Streit zu vermeiden?

An dieser Stelle möchte ich gerne noch einen Gedanken von G. Simmel aufgreifen⁷. Er denkt, der Streit hätte eben nicht eine zerstörerische Funktion, sofern er nicht ausschließlich auf die Vernichtung eines anderen gerichtet ist und sich an Regeln hält, sondern im Gegenteil eine die Gesellschaft fördernde und formende Funktion erfüllt.

Streit ist demnach kein Störfall sondern der Normalfall im menschlichen Leben. Streit hat die Funktion der Differenzierung von Themen und Meinungen. Durch die gemeinsame Aktualisierung von Konflikten verleiht er gesellschaftlichen Problemlösungsprozessen Dynamik. Ein Streit signalisiert ein hohes Interesse am anderen und ist eine Form intensiver Zuwendung. In ihm werden Positionsangaben offen gemacht und er kann dadurch Vertrauen sogar fördern, während die stille Verweigerung von Aufrichtigkeit Vertrauen eher zerstört und genau dies passierte in der von uns beschriebenen Frühfördereinrichtung. Streiten bildet, weil er ein engagiertes Auseinandersetzen mit alternativen Kenntnissen, Meinungen und Argumenten darstellt.

Zwei Volksweisheiten könnte man vielleicht als Plädoyers für den Streit anführen. Einmal, dass Hunde, die bellen, nicht beißen und zum anderen, dass nicht geschossen wird, solange man verhandelt. Jedenfalls schließen wir aus den dargelegten Überlegungen, dass es sich lohnen kann, hinzuschauen, ob, statt Deeskalationsstrategien einzuüben, nicht Streitstrategien anzubieten sinnvoll sein könne.

Erlauben Sie mir dazu ein letztes Beispiel: Im Rahmen einer Familientherapie erzählte Frau K, dass sich ihr heranwachsender Sohn und ihr Mann immer wieder heftige Streits lieferten. Dies würde sie so beunruhigen, dass sie stets eingreifen würde. Dies hatte aber keine Besserung der familiären Situation zur Folge, sondern nur, dass auch sie noch Partei im Streit und alles noch unübersichtlicher wurde. Wir fragten uns, ob es nicht besser sei, wenn Vater und Sohn ihre Differenzen wirklich austreten würden, auch wenn dies hart und gegebenenfalls laut werden würde. So könnten vielleicht die Positionen klarer werden, als wenn durch zu schnelles Eingreifen eine solche Möglichkeit immer vorschnell abgelenkt wird. Wichtig aber war zu klären, welche Methoden

des Streits erlaubt sein sollten und welche nicht. Nachdem dies gelungen war, und auch nachdem einige Ideen dafür gefunden worden waren, wie Frau K mit ihren Ängsten umgehen könnte, stellte sich heraus, dass Vater und Sohn sehr erfolgreich streiten (und sich wieder versöhnen) konnten. Das Verhältnis des Sohnes zu seiner Familie insgesamt verbesserte sich, und Frau K konnte ihre Angst mit der Zeit ablegen. Die Etablierung einer Streitkultur war somit in diesem Fall das geeignete Mittel des Konfliktmanagements.

Gleiches galt letztlich auch für die Frühfördereinrichtung. In der Supervision wurde herausgearbeitet, dass eine offene Auseinandersetzung über die Rolle der neuen Leiterinnen möglich sei. Diese wurde dann geführt und so löste sich das Problem auf. Auch hier war es die Implantierung einer adäquaten Streitkultur, die die Lösung begünstigte.

Literaturangaben:

- Friedrich, M., Der Streit um das Streiten. Wahrnehmung von Dissens um 1600 - das Beispiel des Helmstedter Hofmannstreits, in: Schulze, W./Gerhard, R./Oesterreicher, W., Hg., Autorität der Form - Autorisierungen - Institutionelle Autoritäten. Münster/Hamburg/London 2003, S. 293-308.
- Maturana, H. / Varela, F.J., Der Baum der Erkenntnis, München/Bern/Wien, 1987
- Schmidt, S.J., Kalte Faszination, Weilerswist, 2000
- Simmel, G., Soziologie, stw 811. Frankfurt 1992
- Westerbarkey, J., Streit - Zur Theorie sozialverträglicher Konfliktaustragung, in: Bentele, G / Rühl, M., Hg., Theorien öffentlicher Kommunikation. Problemfelder, Positionen, Perspektiven. Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Band 19, München, 1993, S. 228-237.
- Zwingmann, E. / Schwertl, W. / Staubach, M.L. / Emlein, G., Management von Dissens, Frankfurt/M²2000

*Kurzfassung eines Referats, gehalten vor der ISTUP academy Frankfurt / M September 2003

**Andreas Blasius
Dipl.-Theol.
Ausbildung in systemischer Therapie, Beratung und Supervision
Lehrtherapeut und Lehrsupervisor am Institut für systemische Theorie und Praxis, Frankfurt
Arbeitsschwerpunkte:
Beratung, Therapie, Supervision, Fortbildung, Konfliktmanagement

⁷ Simmel, G., Soziologie, 284