

Kämpfen oder wegducken?

Warum es bei Konflikten hilfreich sein kann, wenn Ehepartner aus unterschiedlichen Streitkulturen kommen. Von Jochen Lorenz

Sehr häufig unterscheiden sich die beiden Partner in ihrem Konfliktverhalten deutlich voneinander. Dies ist zunächst gar kein schlechtes Zeichen, denn, wie in anderer Hinsicht auch, können sich dadurch beide gut ergänzen. Es ist nämlich sicher nicht so gut, wenn in einer Partnerschaft entweder zwei ausgeprägt sture Kämpfer oder zwei starke Konfliktvermeider aufeinander treffen. Im ersten Fall ist die Gefahr recht groß, dass es immer wieder zu heftigen Eskalationen mit persönlichen Verletzungen kommt. Im zweiten Fall neigen beide dazu, sich in ihr Schneckenhäuser zurückzuziehen und Auseinandersetzungen über die Differenzen, aus Angst vor den eventuellen Folgen, zu vermeiden. Auf Dauer wird so das Gefühlsleben heruntergefahren, die Energie verpufft. In beiden betrachteten extremen Fällen können also die Konflikte meist nicht für beide Seiten zufriedenstellend geklärt werden. Wenn die Partner jedoch weniger extrem zu der einen oder anderen Seite neigen, dann ist es schon wesentlich entspannter. Dennoch ärgert sich der eine Partner vielleicht immer wieder über das Streitverhalten des anderen. Vereinfacht kann man das individuelle Konfliktverhalten in vier gegensätzlichen Eigenschaftspaaren beschreiben:

- konfliktfreudig - konfliktvermeidend (ein starkes beziehungsweise kein Bestreben, Konflikte anzusprechen und zu klären)
- extravertiert - introvertiert (eigene Gefühle werden deutlich geäußert beziehungsweise zurückbehalten)
- nachtragend - vergebend
- stur - nachgebend (auf eigener Meinung beharrend beziehungsweise die eigenen Interessen und Bedürfnisse aufgebend)

Dazu ein Beispiel: Er ärgert sich über die ständige Unordnung im Wohnzimmer, und für sie ist diese „Unordnung“ ein Ausdruck von Freiheit und Gemütlichkeit. Er ist eher der Konfliktvermeider und reagiert dadurch, dass er immer wieder mal aufräumt, aber ohne das Thema bei ihr anzusprechen. Sie ärgert sich regelmäßig darüber, dass sie ihre Dinge nicht mehr findet. Nachdem der Konflikt eine Weile in der Luft lag, fasst sie sich als die Konfliktfreudigere ein Herz, spricht es bei ihm an, macht ihrem Ärger Luft (handelt also eher extravertiert) und sucht nach Lösungen.

Schwierige Extreme

Die beiden könnten es auch etwas anders machen, zum Beispiel könnte sie sofort bei jedem Aufräumen einen Konflikt sehen und ihn ansprechen, oder sie könnte rasch aggressiv werden. Er könnte das Gespräch verweigern und sie dadurch ins Leere laufen lassen, oder er könnte still und sehr verletzt reagieren. Beide können sich also auf der Skala der Eigenschaftspaare konfliktvermeidend-konfliktfreudig und extravertiert-introvertiert jeweils in beide Richtungen bewegen. Und immer dann, wenn sich jemand den Extremen nähert, kann es besonders unangenehm und problematisch werden.

Dann gibt es Menschen, die eine durch den Partner ausgelöste Verletzung lange Zeit nicht vergessen können. Sie brauchen einfach länger, um darüber hinwegzukommen. Im Einzelfall kann das Stunden oder sogar Tage dauern. Manchmal ist das belastend, wenn es stark ausgeprägt ist, denn beide Partner leiden während dieser Zeit noch unter dem Konflikt. Aber durch die Einsicht und das Verständnis, dass dies eben eine menschliche Eigenschaft ist, die auch durch frühere Prägungen und Erlebnisse beeinflusst wurde, kann sie etwas verändert beziehungsweise vom Partner besser toleriert werden. Andere, die schnell vergeben können, sind dagegen sofort völlig entspannt, nachdem die Sache geklärt wurde und der andere zum Ausdruck gebracht hat, dass es ihm leid tut.

Bei der vierten Paarung stur-nachgebend scheint es um eine gute und eine schlechte Strategie zur Bewältigung von Konflikten zu gehen. Wir neigen dazu, stur als negative und nachgebend als eine schöne Eigenschaft zu sehen. Bei genauerer Betrachtung löst sich diese Sichtweise jedoch schnell auf. Bleibt ein Partner im Konfliktfall stur und unverrückbar bei seiner Meinung, bedeutet dies, dass er seine eigenen Interessen und Bedürfnisse vehement und egoistisch verteidigt, ohne die Gegenseite mit in den Blick zu nehmen. Gibt die Partnerin meist nach, so stellt sie dabei ihre Interessen ängstlich zurück, sorgt nicht für die Erfüllung ihrer eigenen Bedürfnisse. Dies ist genauso ungesund und ebenso wenig hilfreich für eine erfüllte Partnerschaft.

Zurück zur Ausgangsfrage, die auch lauten könnte: Was können Partner tun, um ihre Konfliktfähigkeit zu verbessern? Am dargestellten Beispiel wurde zunächst deutlich, dass es in Konfliktsituationen dann besonders schwierig wird, wenn sich die beiden bezüglich der genannten Eigenschaftspaarungen den Extremen nähern. Hier kann es schon hilfreich sein, sich die beschriebenen Zusammenhänge einmal bewusst zu machen, um vielleicht bei sich selbst kleine Veränderungen zu versuchen.

Welche Bedürfnisse stecken dahinter?

Der nächste Schlüsselbegriff ist das Bedürfnis. Konflikte entstehen vor allem, wenn mindestens einer der Partner seine Bedürfnisse nicht erfüllt sieht. Wenn sich beide darüber klar werden können, wer welches Bedürfnis erfüllen möchte, dann ist die größte Hürde bereits genommen. In unserem Beispiel ist ein wichtiges Bedürfnis die Ordnung, die eben jeder für sich anders definiert. Eine von mehreren möglichen Lösungen für den Konflikt könnte sein, dass sie einen klaren Bereich definieren kann, wo er ihre Form von Ordnung akzeptiert, zum Beispiel auf ihrem Schreibtisch und Regal.

Aber das wirksamste Mittel, Konflikte zu vermeiden oder zu lösen, ist eine gute Kommunikation. Auch wenn es im Konfliktmoment nicht immer gelingt, die richtigen Worte zu finden, gibt es danach immer die Möglichkeit, vielleicht nach zwei Stunden oder am nächsten Tag, in Ruhe darüber zu sprechen und Lösungen zu suchen, die die Bedürfnisse beider erfüllen, damit es das nächste Mal besser läuft. Abschließend sei hier nochmals auf die außerordentlich hilfreiche „Gewaltfreie Kommunikation“ hingewiesen (siehe family-Heft 2/2013: „Besser streiten“).

Jochen Lorenz ist Mediator und lebt in Heilbronn (www.konfliktloesen.de). Er veranstaltet Workshops zu den Themen Konfliktmanagement und „Gewaltfreie Kommunikation“.