FACHPAPIER FÜR PAARE UND BERATUNGSFACHKRÄFTE

# Konfliktklärung auf Augenhöhe

Ein Beratungsmodell für Paare – inspiriert von Neuer Autorität und Alfred Adler

**KURZFASSUNG**

Wenn ein Paar immer wieder am selben Punkt streitet, lohnt es sich, zwei Fragen getrennt zu beantworten: Wie geraten beide in die Eskalation? Und was muss sich im Alltag tatsächlich ändern? Ein Gespräch kann ruhiger werden, obwohl die Aufgaben weiterhin unfair verteilt sind. Umgekehrt kann eine faire Absprache scheitern, wenn beide das Thema nur noch als Vorwurf oder Angriff hören.

Das hier vorgeschlagene Modell verbindet vier Schritte: das wiederkehrende Muster erkennen, die eigene Reaktion steuern, die Bedeutung des Konflikts klären und Verantwortung in eine konkrete Vereinbarung übersetzen.

**Für wen das Modell gedacht ist**

Für Paare, die freiwillig an wiederkehrenden Konflikten arbeiten wollen und widersprechen können, ohne Nachteile oder Vergeltung befürchten zu müssen.

**Wofür es nicht gedacht ist**

Nicht als Rahmen für eine gemeinsame Konfliktübung bei Drohung, Überwachung, Gewalt oder Angst vor Konsequenzen (siehe Kapitel 4).

## 1 Die theoretischen Bezüge

### Was sich aus der Neuen Autorität übertragen lässt

Haim Omer und Kollegen beschreiben elterliche Autorität als Teil einer Beziehung, in der Erwachsene eine besondere Schutz- und Erziehungsverantwortung tragen (Omer et al., 2013). Diese Rollenverteilung gehört nicht in die Partnerschaft. Übertragbar ist die Frage nach dem eigenen Handlungsspielraum:

**DIE ÜBERTRAGBARE FRAGE**

*Wie kann ich eine Eskalation unterbrechen, eine Grenze vertreten und verlässlich auf ein Thema zurückkommen, ohne das Verhalten meines Gegenübers kontrollieren zu wollen?*

### Was Alfred Adler zur Paarperspektive beiträgt

Adler beschreibt Liebe und Ehe in *What Life Should Mean to You* als Aufgaben der Kooperation und verknüpft sie mit Gleichwertigkeit (Adler, 1931, Kap. 12). Daran knüpft dieses Modell an, ohne die historischen Vorstellungen des Buches über Ehe und Geschlechterrollen zu übernehmen. Für die Praxis heißt das: Beide Sichtweisen zählen. Wie viel Verantwortung jede Person für eine konkrete Handlung trägt, muss dennoch anhand des Geschehenen geklärt werden.

**Einordnung.** Die Verbindung ist eine theoretisch begründete Übertragung für die Beratung. Sie ist weder ein Elterntraining für Erwachsene noch ein empirisch geprüftes Paartherapieverfahren.

## 2 Das Vier-Schritte-Modell

**1** Das Muster erkennen → **2** Die eigene Reaktion steuern → **3** Die Bedeutung klären → **4** Verantwortung übernehmen und die Sache regeln

### Schritt 1 · Das Muster erkennen

Ausgangspunkt ist eine konkrete Situation. Was geschah zuerst? Wie reagierte die andere Person? Was folgte darauf? Aus „Du blockst immer ab“ wird etwa: „Als ich nach dem Abendplan fragte, hast du das Zimmer verlassen. Ich bin hinterhergegangen und habe lauter weitergeredet.“ So lässt sich prüfen, welche Reaktionen sich gegenseitig verstärken.

Drängen und Rückzug sind in der Paarforschung als Interaktionsmuster beschrieben; daraus folgen weder feste Persönlichkeitsrollen noch gleiche Verantwortung für alles, was geschieht (Christensen & Heavey, 1990).

### Schritt 2 · Die eigene Reaktion steuern

Wer merkt, dass die Stimme lauter wird oder nur noch Gegenangriffe kommen, kann das Gespräch unterbrechen. Eine Pause bleibt verbindlich, wenn ein realistischer Zeitpunkt für die Wiederaufnahme genannt wird:

EINE VERBINDLICHE PAUSE

*„Ich merke, dass ich gerade nur noch Vorwürfe mache. Ich brauche zwanzig Minuten. Können wir um halb neun weiterreden?“*

HANDLUNGSREGEL

**Wer die Pause vorschlägt, greift das Thema zum vereinbarten Zeitpunkt wieder auf. Wenn das wiederholt nicht passiert, ist die fehlende Rückkehr selbst Teil des Konflikts.**

Wer den Zeitpunkt nicht halten kann, schlägt einen neuen vor. Eine Grenze benennt das eigene Handeln. Sie ist keine Anweisung, wie die andere Person zu fühlen oder zu reagieren hat:

**EINE GRENZE**

*„Wenn ich beschimpft werde, beende ich das Gespräch für jetzt."*

***THEORIEBEZUG · NEUE AUTORITÄT***

*Übertragen wird die Idee, das eigene Handeln zu steuern, statt das Verhalten des Gegenübers steuern zu wollen.*

## Schritt 3 · Die Bedeutung klären

Erst wenn beide wieder zuhören können, lohnt sich die Frage: „Was war in dem Moment für dich so wichtig?" Hinter derselben Szene können verschiedene Erfahrungen stehen: Eine Person erlebt, dass sie wieder allein planen muss; die andere hört, dass ihr grundsätzlich nichts zugetraut wird. Beide Deutungen sind zu erfragen, nicht zu unterstellen.

Verstehen bedeutet dabei nicht, jede Interpretation als zutreffend oder jedes Verhalten als gerechtfertigt anzuerkennen.

***THEORIEBEZUG · ADLER***

*Gleichwertigkeit heißt: Beide dürfen ihre Sicht einbringen und werden damit ernst genommen. Ob eine Deutung zutrifft und wer für welches Verhalten Verantwortung trägt, wird getrennt geklärt.*

## Schritt 4 · Verantwortung übernehmen und die Sache regeln

Beides braucht einen eigenen Satz:

**Für die Verletzung**

*„Ich habe dich vorhin abgewertet. Das war nicht in Ordnung."*

**Für die Sache**

*„Lass uns festlegen, wer an welchen Tagen die Abendroutine übernimmt."*

Die Vereinbarung beschreibt, wer was ab wann übernimmt und wann beide sie prüfen. Wenn keine Einigung möglich ist, wird festgehalten, worüber Dissens besteht und welcher nächste Schritt freiwillig vereinbart werden kann. Eine erzwungene Zusage ist kein Erfolg.

***THEORIEBEZUG · ADLER***

*Kooperation zeigt sich daran, ob beide die Lösung mitgestalten können – nicht daran, ob eine Person nachgibt.*

**Einordnung.** Die Reihenfolge ist eine Orientierung. Bei hoher Anspannung kann zuerst eine Pause nötig sein. Bei einer Grenzverletzung muss diese benannt werden, auch wenn das zugrunde liegende Anliegen noch nicht geklärt ist. Die Theoriebezüge zeigen, woran das Modell anknüpft; die vier Schritte selbst stammen nicht von Omer oder Adler.

# 3 Praxisbeispiel: Die Aufteilung der Abendroutine

Das folgende Beispiel ist frei konstruiert.

### Die Ausgangsszene

Mara organisiert an den meisten Abenden das Zubettgehen der Kinder. Sie erinnert an die Uhrzeit, legt Sachen bereit und springt ein, wenn unklar ist, wer übernimmt. Als sie Alex erneut anspricht, sagt sie: „Ohne mich läuft hier gar nichts.“ Alex geht aus dem Zimmer. Mara folgt und zählt weitere Situationen auf. Am Ende übernimmt sie wie an den Tagen zuvor. Die Aufgabe bleibt ungeklärt.

## Den Ablauf unterbrechen

In der Beratung schildern beide dieselbe Szene. Mara bemerkt, dass sie aus Ärger abwertend wird; Alex erkennt, dass sein Rückzug das Thema ungelöst lässt. Beim nächsten Streit kündigt Alex eine Pause an und kommt zum vereinbarten Zeitpunkt zurück. Mara muss ihm nicht hinterhergehen, um sicherzustellen, dass die Frage wieder aufgegriffen wird. Die Kinderbetreuung für den laufenden Abend wird vor der Pause geklärt, damit die Unterbrechung die Last nicht automatisch wieder bei Mara ablädt.

## Die Bedeutung und die tatsächliche Last unterscheiden

Mara sagt, es gehe ihr nicht nur um die Zeit am Abend. Sie wolle nicht ständig daran denken und einen zweiten Erwachsenen erinnern müssen. Alex sagt, dass er bei pauschalen Vorwürfen schnell dichtmacht und zugleich unterschätzt hat, wie oft Mara plant. Die Beratung prüft beide Ebenen: Was macht die Worte verletzend, und wer trägt die Aufgabe einschließlich Vorbereitung und Erinnerung?

***Alex’ Erleben von Kritik erklärt möglicherweise den Rückzug; es widerlegt nicht Maras Beschreibung der ungleichen Last.***

## Eine Vereinbarung erproben

Mara entschuldigt sich für die Abwertung. Alex erkennt an, dass er Absprachen offengelassen hat. Für die nächsten zwei Wochen übernimmt Alex montags, mittwochs und freitags die gesamte Abendroutine einschließlich Vorbereitung. Mara übernimmt dienstags, donnerstags und samstags; sonntags wechseln sie.

| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Alex | Mara | Alex | Mara | Alex | Mara | im Wechsel |

*Zweiwöchiger Probezeitraum: Wer an welchem Abend die gesamte Abendroutine einschließlich Vorbereitung übernimmt. Überprüfung am zweiten Sonntag.*

Wer einen Termin nicht halten kann, spricht den Tausch frühzeitig an und geht nicht davon aus, dass die andere Person einspringt. Beide prüfen am zweiten Sonntag, ob die Verteilung zu ihren Arbeitszeiten und zur übrigen Sorgearbeit passt.

### Woran beide Fortschritt erkennen

**Entscheidend ist, …**

→ ob die vereinbarten Abende übernommen wurden,

→ wie oft Mara noch erinnern musste,

→ ob beide eine Pause nutzen konnten, ohne dass das Thema liegen blieb.

Weniger Streit ist kein ausreichender Maßstab: Mara könnte aufgehört haben, sich zu beschweren, während sie weiterhin alles organisiert. Erst die Sicht beider und die beobachtbare Veränderung zeigen, ob der Versuch hilfreich war.

## 4 Einsatz in der Beratung und Grenzen

### Ein Konflikt pro Gespräch

Für ein Erstgespräch bietet sich eine überschaubare, wiederkehrende Szene an. Die Fachkraft klärt zunächst den Auftrag und ob ein gemeinsames Gespräch sicher und freiwillig möglich ist. Danach rekonstruiert sie den Ablauf mit beiden, fragt nach ihren Anliegen und hält eine kleine überprüfbare Vereinbarung fest.

Ein sinnvoller Einstieg lautet:

EINSTIEGSFRAGE

*„Welche konkrete Situation sollen wir heute so weit klären, dass Sie im Alltag etwas anders machen können?“*

Bei der nächsten Sitzung wird zuerst nach der Umsetzung gefragt, nicht nach einem weiteren großen Vorsatz.

### Konfliktmuster sind keine Erklärung für Gewalt

**Sicherheit vor Klärung.** Gleichwertigkeit bedeutet nicht, dass beide gleich viel Macht haben oder gleichermaßen zu einer Grenzverletzung beitragen. Bei Anzeichen von Drohung, Überwachung, Gewalt oder Angst vor Konsequenzen ist dieses Modell kein Rahmen für eine gemeinsame Konfliktübung. Eine Fachkraft sollte die Sicherheit in einem geeigneten vertraulichen Setting abklären und bei Bedarf an spezialisierte Unterstützung vermitteln. Niemand muss in Gegenwart einer kontrollierenden Person offenlegen, was die eigene Sicherheit gefährden könnte.

Die WHO betont im Kontext der Gesundheitsversorgung Privatsphäre, Sicherheit und selbstbestimmte Unterstützung bei Partnerschaftsgewalt (WHO, 2013).

### Nicht jeder Konflikt braucht einen Kompromiss

Manche Interessen sind unvereinbar, etwa wenn eine Person Kinder möchte und die andere nicht. Das Modell kann helfen, den Dissens klar auszusprechen, aber es kann ihn nicht auflösen. Ebenso bleibt es legitim, Grenzen zu ziehen oder eine Beziehung infrage zu stellen.

***Ziel ist eine tragfähige Klärung, nicht der Erhalt der Beziehung um jeden Preis.***

### Was fachlich gestützt ist

Adler und Omer geben einen theoretischen Bezugsrahmen. Die Paarforschung zum Drängen und Rückzug stützt die Beschreibung eines konkreten Interaktionsmusters (Christensen & Heavey, 1990); sie belegt nicht die Wirksamkeit der vier Schritte.

**Einordnung.** Das Modell ist ein theoriegeleiteter Beratungsrahmen, der bislang nicht eigenständig empirisch geprüft wurde. Ein Wirksamkeitsnachweis wird nicht beansprucht.

### Übertragung auf andere Erwachsenenkonflikte

Als Transfer auf andere Erwachsenenkonflikte sind einzelne Prinzipien denkbar. In Teams oder zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden müssen formale Entscheidungsrechte, Abhängigkeiten und mögliche Nachteile bei Widerspruch jedoch gesondert berücksichtigt werden.

## Literatur

Adler, A. (1931). *What Life Should Mean to You.* Little, Brown and Company. Kap. 12: Love and Marriage. adler.institute/wp-content/uploads/2019/01/what-life-should-mean-to-you-Adler.pdf

Christensen, A., & Heavey, C. L. (1990). Gender and social structure in the demand/withdraw pattern of marital conflict. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(1), 73–81. doi:10.1037/0022-3514.59.1.73

Omer, H., Steinmetz, S. G., Carthy, T., & von Schlippe, A. (2013). The anchoring function: Parental authority and the parent-child bond. *Family Process, 52*(2), 193–206. doi:10.1111/famp.12019

World Health Organization. (2013). *Responding to intimate partner violence and sexual violence against women: WHO clinical and policy guidelines.* who.int/publications/i/item/9789241548595

**Kontakt**

Matteo Lencioni · Systemische & Pädagogische Beratung
www.matteo-lencioni-beratung.de