CHRISTOPH MARIA MICHALSKI

Streiten mit *System*

Wie du lernst, Konflikte zu lieben.

Sechs Wegpunkte führen dich durch jeden Konflikt — von der ersten Emotion bis zur klaren Vereinbarung. Kein Theoriewust, sondern ein Werkzeugkasten, den du sofort anwenden kannst.

DEINE ROUTE IN 6 WEGPUNKTEN

1. **Bedürfnisse checken**
   Welche meiner drei Tonnen ist gerade leer?
2. **Kategorien steuern**
   Debatte, Spiel oder Kampf — wo bin ich gerade?
3. **Ziele abwägen**
   Immer nur auf eine Scheibe zielen.
4. **Einstieg üben**
   Sache · Folge · Gefühl · Tun — dann Stille.
5. **Widerstand lösen**
   Im Erwachsenen-Ich bleiben — egal was kommt.
6. **Handeln strukturieren**
   Klarheit schlägt Hoffnung.

★ **Lösung**
Aus Streit wird eine tragfähige Vereinbarung.

Warum wir Konflikte lieber meiden

> ***„Der Klügere gibt nach! Eine traurige Wahrheit, sie begründet die Weltherrschaft der Dummheit.“***
>
> — Marie von Ebner-Eschenbach

Konflikte haben ein miserables Image — irgendwo zwischen Fußpilz und Wurzelbehandlung. Etwas Unangenehmes, das verschwinden soll. Also weichen wir aus, schieben auf und hoffen, dass es sich von allein erledigt.

Tut es aber nicht. Ein nicht geführtes Gespräch verschwindet nicht — es **wächst**. Aus einer Kleinigkeit wird Groll, aus Groll eine Mauer. Und der „Klügere“, der nachgibt, zahlt den Preis: heruntergeschluckt, weitergetragen, irgendwann entladen.

Dabei ist ein Konflikt kein Defekt, sondern ein **Signal**: Etwas ist wichtig. Wer

t zu ach

Klarheit	Beziehungen	Selbstachtung
statt endlosem Grübeln	die auch unter Druck halten	weil du dich nicht mehr wegduckst

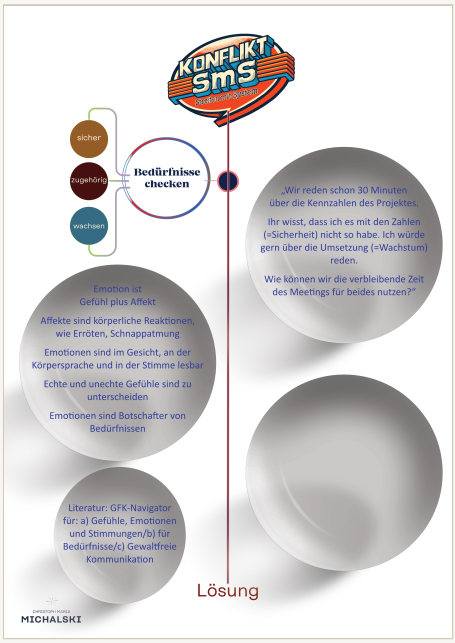
Gelöste Konflikte kosten einmal Mut. Vermiedene kosten jeden Tag ein bisschen.

Dieses System macht aus dem Ausweichen ein Können. Sechs Wegpunkte — und du hörst auf nachzugeben und fängst an zu klären.

STREITEN MIT SYSTEM · WEGPUNKT 1

Bedürfnisse checken

Sicherheit · Zugehörigkeit · Wachstum — Emotionen sind Botschafter von Bedürfnissen



Konflikt-Tool 2026 · Detailkarte „Bedürfnisse checken“

Worum es geht

Konflikte sind im Kern **Emotionsmanagement**. Hinter jeder Emotion im Streit — Wut, Enttäuschung, Rückzug — steckt ein unerfülltes Bedürfnis. Emotionen sind keine Charakterfehler, sondern **Botschafter von Bedürfnissen**. Und ein Trigger ist nicht das, was jemand sagt, sondern das, was in dir passiert, *bevor* du nachdenken kannst.

Jeder Mensch hat drei Grundbedürfnisse — wie drei Regentonnen mit einem Pegelstand: **Sicherheit** (ich weiß, wo ich stehe), **Zugehörigkeit** (ich werde gesehen und gebraucht) und **Wachstum** (ich entwickle mich, ich komme voran). Ist eine Tonne leer, spürst du sofort eine Emotion.

> *Drei Regentonnen, jede mit einem Pegelstand von null bis hundert Prozent. Läuft eine leer, meldet sich eine Emotion — sie ist kein Fehler, sondern ein Signal, welche Tonne gerade aufgefüllt werden will.*

Die ganze Disziplin von Wegpunkt 1 steckt in einer einzigen Frage, die du dir mitten im Streit stellst. Wer sie stellt, sieht Konflikte nie wieder gleich.

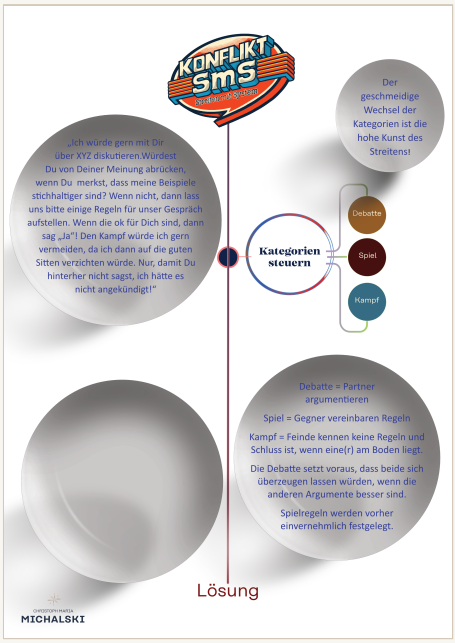
WEGPUNKT 1 · BEDÜRFNISSE

1 „Welche meiner drei Tonnen ist gerade leer?“

STREITEN MIT SYSTEM · WEGPUNKT 2

Kategorien steuern

Debatte · Spiel · Kampf — wisse, wo du gerade bist



Konflikt-Tool 2026 · Detailkarte „Kategorien steuern“

Worum es geht

Jede Auseinandersetzung läuft in einer von drei Kategorien. In der **Debatte** geht es um Argumente — Voraussetzung: beide sind bereit, sich überzeugen zu lassen. Im **Spiel** gelten vereinbarte Regeln für alle; wer die Regeln vorschlägt, hat den ersten Vorteil. Im **Kampf** gibt es keine Regeln, nur Sieger und Verlierer — er beginnt selten mit Schreien, oft mit einem Seitenhieb oder einem Augenrollen.

Das Entscheidende: Sind zwei Menschen in **verschiedenen Kategorien** unterwegs, gibt es keine Lösung — nicht aus Unwillen, sondern weil sie buchstäblich aneinander vorbeireden. Der eine debattiert, der andere kämpft und nutzt jedes Argument als Waffe.

> *Zwei Pfeile, die aneinander vorbeigehen: Der eine bringt Argumente, der andere nutzt sie als Munition. Solange die Kategorie nicht stimmt, hilft kein besseres Argument — nur ein bewusster Wechsel.*

Wegpunkt 2 gibt dir drei Fragen: In welcher Kategorie bin ich? In welcher ist mein Gegenüber? Was mache ich jetzt damit? Stimmen sie überein — weiter. Wenn nicht: aufhören zu debattieren, erkennen, wo der andere steht, und bewusst steuern.

2

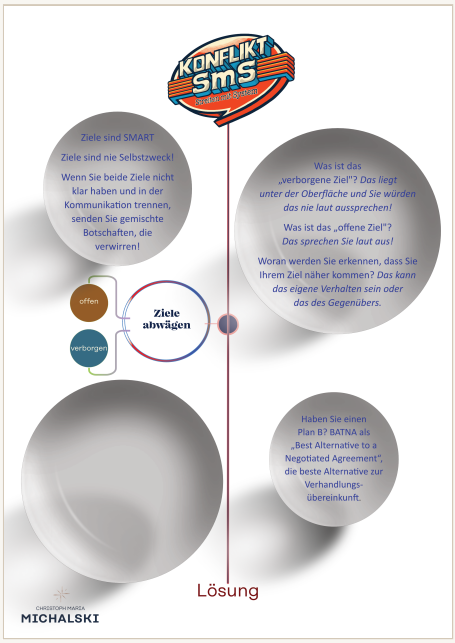
WEGPUNKT 2 · KATEGORIEN

„Die Kategorie zu steuern ist die halbe Konfliktlösung.“

STREITEN MIT SYSTEM · WEGPUNKT 3

Ziele abwägen

Offenes Ziel · Verborgenes Ziel — immer nur auf eine Scheibe zielen



Konflikt-Tool 2026 · Detailkarte „Ziele abwägen“

Worum es geht

Jeder Mensch verfolgt in einem Konflikt **zwei Ziele gleichzeitig**: ein **offenes Ziel** — das Thema, das du laut ankündigst („Es geht um die Präsentation“) — und ein **verborgenes Ziel**, das tiefer liegt und unausgesprochen bleibt (Anerkennung, Respekt, Gesehenwerden). Beide sind legitim.

Das Problem entsteht, wenn du **beide gleichzeitig** ansprichst. Der Empfänger hört dein offenes Ziel und spürt zugleich das verborgene — sein Gehirn wählt die Antwort, die *ihm* am nächsten ist, meist nicht die, die dir wichtig war. Beide reden, keiner versteht den anderen, am Ende weiß niemand mehr, was das Thema war.

> *Wirfst du zwei Steine zugleich ins Wasser, überlagern sich die Wellenringe — du kannst nicht mehr erkennen, welcher Stein welchen Ring erzeugt hat. Genau das passiert beim Gegenüber.*

Hinzu kommt: Ein Ziel braucht eine Richtung — „hin zu“ etwas, nicht „weg von“. „Ich will, dass der Streit aufhört“ ist kein Ziel, sondern eine Fluchtrichtung. Die Disziplin: vorher klären, was offenes und was verborgenes Ziel ist, und nur eine Scheibe anpeilen. Die einzige Frage, die zählt: **Welches Gespräch führe ich jetzt?**

3

WEGPUNKT 3 · ZIELE

„Immer nur ein Ziel für ein Gespräch.“

Einstieg üben

Sache · Folge · Gefühl · Tun — und dann Stille



Konflikt-Tool 2026 · Detailkarte „Einstieg üben“

Worum es geht

Der erste Satz bestimmt die Richtung des Gesprächs. Das Werkzeug dafür ist die **4-Takt-Methode** — vier Schritte in einem Satz, dann Stille. **Sache:** nenne konkret und faktisch, was passiert ist, so dass der andere innerlich „Ja“ sagen kann. **Folge:** nur die direkte, nachvollziehbare Folge daraus. **Gefühl:** sag, was es in dir auslöst. **Tun:** dein Wunsch, deine Bitte oder Forderung — klar, ohne Weichmacher.

Das Gefühl zu benennen klingt nach Schwäche, ist aber das Gegenteil: Dein Körper verrät dich ohnehin. Sprichst du es aus, bevor der andere es falsch deutet, entwaffnest du seine Abwehr.

> *Ein echtes Gefühl zieht dem Gegenüber den Stöpsel aus der Luftmatratze — die Abwehr entweicht. Danach trägt die Stille das Gespräch, nicht du.*

Nach dem vierten Takt: **Stille**. Kein Erklären, kein Abschwächen. In dieser Stille ist nur du unwohl — der andere verarbeitet vier Informationen gleichzeitig und findet aus sich heraus den Einstieg ins Gespräch.

4 WEGPUNKT 4 · EINSTIEG

„Vier Schritte — dann Stille.“

STREITEN MIT SYSTEM · WEGPUNKT 5

Widerstand lösen

Keine Fernheilung · vier Typen · im Erwachsenen-Ich bleiben



Konflikt-Tool 2026 · Detailkarte „Widerstand lösen"

Worum es geht

Du kannst keinen Menschen von außen ändern — Michalski nennt das **Fernheilung**. „Ich möchte, dass du dich änderst" legt die Verantwortung für dein Wohlbefinden in fremde Hände und funktioniert nie. Verändern kannst du nur **dich selbst**: deine Reaktion, deine Haltung, deinen Umgang mit dem Widerstand.

Widerstand ist normal und hat Gründe. Vier grobe Typen helfen zu verstehen, warum jemand bockt: **Blau** (analytisch, schweigt aus Unsicherheit), **Gelb** (kommunikativ, lenkt ab), **Grün** (harmoniebedürftig, nickt ohne es zu meinen), **Rot** (direkt, übernimmt das Gespräch). Der andere bockt nicht, um dir zu schaden — er ist so gestrickt.

> *Transaktionsanalyse: Jeder spricht aus dem Eltern-Ich (belehrend), dem Kind-Ich (trotzig) oder dem Erwachsenen-Ich (sachlich, lösungsorientiert). Konstruktiv wird es nur zwischen zwei Erwachsenen-Ichs.*

Spricht jemand aus dem Eltern-Ich, rutschst du reflexhaft ins Kind-Ich — und umgekehrt. Der Ausweg ist das Einzige, was du wirklich steuern kannst: **im Erwachsenen-Ich bleiben**, egal was der andere macht.

5

WEGPUNKT 5 · WIDERSTAND

„Als Erwachsene miteinander sprechen — egal was der andere macht."

STREITEN MIT SYSTEM · WEGPUNKT 6

Handeln strukturieren

Klarheit · Verbindlichkeit · Feedback — keine Rabattmarken sammeln



Konflikt-Tool 2026 · Detailkarte „Handeln strukturieren“

Worum es geht

Am Ende jedes schwierigen Gesprächs braucht es Struktur, sonst bleibt es bei einer Absicht statt einer Vereinbarung. **Klarheit** heißt: **Wer macht was bis wann wie mit wem?** Vier Fragen, die aus einem vagen „wir versuchen es“ eine echte Vereinbarung machen.

Verbindlichkeit braucht zwei Zustimmungen — nicht „Ich erwarte, dass du das tust“, sondern „Können wir das so festhalten?“. Nickt der andere, ist er dabei; zögert er, ist das dein nächstes Gespräch. **Feedback** heißt: ein Folgetermin („Wann schauen wir, wie es läuft?“) — nicht als Kontrolle, sondern als Klarheit.

> *Wie Rabattmarken im Supermarkt: Wer kleine Ärgernisse sammelt, bis das Heft voll ist, löst sie beim nächsten Anlass auf einmal ein — und der andere versteht die heftige Reaktion nicht.*

Deshalb das Wichtigste: keine Rabattmarken sammeln. Sprich kleine Dinge **früh, leise und klar** an, bevor das Heft voll ist. Das ist die einzige Methode, die Eskalation dauerhaft verhindert.

6 WEGPUNKT 6 · HANDELN

„Klarheit schlägt Hoffnung.“