

# KONFLIKTE

## MEDIALE DARSTELLUNG VON KONFLIKTEN

### MODELLE DER KONFLIKTLÖSUNG (KONFLIKTMANAGEMENT)

#### I. Was ist ein Konflikt?

Ein Konflikt ist die Ausdrucksform verschiedener voneinander abweichender bzw. gegensätzlicher Wünsche, Interessen und Denkgewohnheiten zwischen Individuen und größeren Gemeinschaften.

#### II. Umgang der Medien mit Konflikten

Konflikte und Konfliktdarstellung spielen eine große Rolle für die Massenmedien, da sie damit Aufmerksamkeit beim Publikum erlangen.

Der im Fernsehen abgebildete Konflikt zeigt aber meistens nur dessen sensationellen Höhepunkt bei der Eskalation einer Situation, aber nie dessen Entstehungsursachen und Entwicklung. Durch mediengerechte Aufbereitung eines Stoffes (durch Kürzung, Dramatisierung ...) wird dieser verändert.

Außerdem werden Konflikte als einfach lösbar dargestellt, da es keinen Konflikt bzw. kein Problem gibt, der bzw. das sich nicht in einer bis eineinhalb Stunden gelöst hat.

Die Lösung ist immer öfter Gewalt, die einzige und noch dazu angepriesene, verherrlichte Lösung, die Alternativen wie Diskussion, Kompromiß, Verhandlung unnötig macht.

Medien stehen unter dem enormen Erfolgsdruck, ein möglichst breites Publikum anzusprechen. Deshalb mußte ein niedrigster gemeinsamer Nenner gefunden werden, der auch unterhaltsam und aufregend ist. Daher neigen Medien zur Verherrlichung der Gewalt.

In der Verbindung mit ihrer Rechtfertigung wird Gewalt ansteckend und unwiderstehlich; z. B. Der Held hat gesiegt, weil er primitive Gewalt rücksichtsloser und früher bzw. rascher anwendet. Er ist ein Held, weil er der Gewinner ist, und der Erfolg macht auch jede siegreiche Sache zur guten.

Gefahr besteht dabei für Kinder . Da der Fernseher immer häufiger die Funktion eines Babysitter übernimmt. Mit dem abwechslungsreichen, aufregenden, phantasievollen und bunten Unterhaltungsrepertoire des Fernsehers kann man kaum konkurrieren.

„ Fernsehen ist Kaugummi für das Auge und das Ohr, hat wenig Nährwert, kann jedoch für jeden Geschmack versüßt, vor allem aber durch Gewaltpaprika gewürzt werden. Man darf kauen, ohne verdauen zu müssen, man ist beschäftigt, ohne etwas zu tun, man ist abgelenkt, ohne auf etwas Besonderes hingelenkt zu sein, man ist süchtig geworden, ohne es bemerkt zu haben.“ (S. 30, Konfliktmanagement)

Auch die Realität kann mit dem Fernsehen konkurrieren: Die Spielfilmdarstellung der Kriegereignisse wurde den Reportagen der wirklichen vietnamesischen Kriegereignisse vorgezogen. Nichts erscheint wirklichkeitsgetreuer als die korrigierte Wirklichkeit. Die Pseudoereignisse überschatten die wirklichen, da sie dramatischer, lebhafter, deutlicher und eindrucksvoller sind.

Der manipulierende Charakter des Fernsehens wird zur Gefahr, da es oft zu offenen oder versteckten Aufforderungen kommt, es den Fernsehfiguren gleichzutun. Diese werden zu Verhaltensmodellen (z.B. bei Gestaltung von Familien-, Freundschafts- und Liebesbeziehungen), Konfliktmodellen, Konfliktlösungsmodellen, Moralmodellen, aber immer öfter auch zu Modellen der Gewalt.

Angeblich werden Gewaltdarstellungen vom Publikum verlangt, die Zuschauer bräuchten sie als Gewaltersatz bzw. Aggressionsventil. Und hier die Erklärung: Gewalt ist die List der Massenmedien, um das Publikum zu gesteigertem Konsum zu veranlassen. Natürlich müssen sie dann das von ihnen erzeugte Verlangen befriedigen. Es ist ein Teufelskreis: Die Produktion von Gewalt erhöht das Bedürfnis nach und den Konsum von Gewalt.

Bandura und auch Berkowitz konnten bei Versuchen mit Kindergruppen nachweisen, daß die aggressionserhöhende Wirkung von aggressiven Beispielen dieselbe ist, egal ob die nachgeahmte Aggressionsdarstellung ursprünglich aus dem wirklichen Leben, aus Filmen oder aus Cartoons stammt.

Was noch dazukommt ist, daß wenn etwas einmal gelernt oder eingeübt wurde, man es auf andere Situationen ausdehnt und in ihnen verwendet.

Die Nachahmungstendenz wird dadurch noch verstärkt, wenn die gezeigten Aggressions-

handlungen als heldenhaft, zielführend und erfolgreich dargestellt sind.

Zwar wird solch ein Verhalten ganz ohne Grund sofort kopiert, aber für den Fall der Fälle in Reserve gehalten. Durch die verschiedensten Variationen der Gewalt in der medialen Darstellung wird das Konfliktlösungsrepertoire bereichert. Das führt dazu, daß das Bewußtsein verarmt und nur noch jene Konflikte wahrgenommen werden, die durch Gewalt lösbar sind.

Durch das permanente Vorhandensein von Aggression und Brutalität kommt es zu einer allgemeinen Abstumpfung, mit der einhergeht, daß Gewalt zu einem banalen Alltagsereignis wird..

Moose zeigte, daß durch intensiv audiovisuelle Stimulierung Gewaltneigung verstärkt wird und daß die natürlichen Aggressionen von Kindern und Jugendlichen unter Einfluß der Medien zu Zynismus, Gefühlskälte und Gleichgültigkeit gegenüber Gewalt verwandelt wird. In den Vereinigten Staaten hat das Fernsehen auf Kinder und Jugendliche dieselbe Wirkung, als hätte man sie in ihren Entwicklungsjahren täglich 3-5 Stunden Polizeiverhöre, Mißhandlungen und Gehirnwäschen miterleben lassen. Sie lernen gleichzeitig die besten Methoden zur Zufügung von Schmerz, wie man diese Taten verheimlicht und vor allem, wie man sie rechtfertigt.

Gerechtfertigte Aggression, die nicht als Aggression erlebt wird, und trivialisierte Aggression, die alltäglich zu sein vorgibt, werden dann allgegenwärtig, unbeschränkt und beherrschend.

### III. Der Sinn von Konflikten

#### 1) um *Unterschiede zu verdeutlichen*

Wesentlich im Umgang mit Konflikten ist nämlich, sie rechtzeitig zur Sprache zu bringen und dann „austragen“; das bedeutet also das Zulassen und Bearbeiten von Unterschieden.

#### 2) um *die Einheit der Gruppen herzustellen*

Der Sinn hier sollte sein, daß man abweichendes Verhalten wieder an die Gruppe anpaßt, damit alle gleich sind.

Bsp.: Außenseitersituation: Außenseiter lösen Konflikte aus. Durch Bearbeitung dieser Konflikte kommt es dann wieder zur Integration.

3) um *Komplexität zu entwickeln*

Bei einem Konflikt treffen zwei gegensätzliche Meinungen aufeinander. Man kann dadurch aber auch profilieren, da man auch eine andere Seite einer Sache kennenlernt. Es eröffnet sich eine größere Breite und Vielfalt der einzelnen Aspekte und Dimensionen als ohne Konflikt.

4) um *eine Gemeinsamkeit zu garantieren*

Berücksichtigt man aber alle Teilaspekte in ihrer Vielfalt und Verschiedenheit, gelangt man zu einer Unüberschaubarkeit: Man muß das Wesentliche, eine klare Linie finden.

5) um *eine Veränderung zu garantieren*

Weiterentwicklung und Finden von Identität geht meist mit Konflikten einher.

Im Laufe der Geschichte treffen wir oft auf Konflikte, die eben Veränderungen bewirken. Ein Beispiel aus der Gegenwart wäre z.B. Politik. Durch eine Opposition wird sich die Autorität bemühen, gute Entscheidungen zu treffen und die bestmöglichen Leistungen zu erzielen. Dasselbe Beispiel findet man bei der Gruppendynamik: Gruppen, in denen es Gegenspieler zur Autorität gibt, sind erfolgreicher, als Gruppen, deren Führer keinen Druck von Gegenspielern zu spüren bekommt.

6) um *das Bestehende zu erhalten*

Konflikte garantieren Stabilität der Organisationen, indem man sozusagen „das Böse“ z.B. an bestimmten Personen festmacht und es mit ihnen eliminiert.

#### **IV. Konfliktanalyse**

Meistens „springt“ man bei einem Konflikt sofort in eine Lösung, um das Problem so schnell wie möglich aus der Welt zu schaffen. Dabei wird dann eine Lösungsstrategie verwendet, die man auch bei anderen Konflikten verwendet hat. Durch den Konflikt wird die Situation verändert, diese Veränderung bringt Unsicherheit, dieser wiederum führt zu Angst. Angst ist mit Streß verbunden, den man durch Aktion bewältigen will („mach doch

irgendwas!“). Doch in Streßsituationen geht die Fähigkeit zur vernünftigen Argumentation verloren.

Deshalb ist das „noch einmal Überschlafen“ eine gute Strategie. Ein Problem sieht in einer entspannten Situation wahrscheinlich anders aus, also zuerst eine Analysephase einlegen und dann eine Lösung versuchen.

Zwei Schritte, die für die Analyse eines Konflikts entscheidend sind:

- 1.) den Konflikt als solchen anerkennen (das ist auch der erste Schritt in Richtung Lösung)
- 2.) den Schwerpunkt diagnostizieren

## V. Konfliktarten

Persönliche Konflikte sind das Lebenselixier der Persönlichkeitsentwicklung, die ein lebenslanger Prozeß ist.

Die Persönlichkeit ist (vielleicht) das Resultat verschiedener bereits ausgestandener Konflikte.

Erik Erikson meint sogar, daß die Art und Weise wie Konflikte in der Kindheit gelöst wurden, Auswirkungen auf das Konfliktverhalten des Erwachsenen habe.

### **Paarkonflikte**

1) *Identitätskonflikte*: Individuum vs. Paar.

Der Mensch stammt aus einem Paarverhältnis, die Mutter-Kind-Symbiose, in das er aber unfreiwillig hineingeboren ist. Nun muß er diese Symbiose verlassen (schon entstehen erste Konflikte!), später wird er dann frei gewählte Paarbeziehungen eingehen.

Wenn jemand seine eigene Identität aufgibt (Hörigkeit) oder dazu gezwungen wird, sie aufzugeben (Tyrannei) dann gibt es keine gemeinsamen Entscheidungen mehr, sondern nur noch Einzelentscheidungen.

Völlige Unterwerfung nimmt dem Unterworfenem oft auch die Attraktivität, so daß der Partner andere Partner sucht, die mehr und Neues in eine Beziehung einbringen können.

Sowohl Aufgeben der eigenen Identität als auch Beharren darauf kann eine Partnerschaft zerstören!

## 2) *Distanzkonflikte*: Nähe vs. Ferne

Wenn die Distanzwünsche der beiden Partner zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht übereinstimmen, entstehen Konflikte.

Die Frage von Nähe und Ferne gilt natürlich auch für die körperliche Nähe. Es gibt hierbei individuelle so wie auch geschlechtsspezifische Unterschiede.

## 3) *Entwicklungskonflikte*

Ein klassisches Beispiel hierzu wäre die klassische bürgerliche Arbeitsteilung: der Mann steht in der Öffentlichkeit und geht arbeiten, seine Frau führt den Haushalt und kümmert sich um die Kinder.

Durch die zwei verschiedenen Karrieren, entwickeln sich die beiden Partner auch verschieden. So kommt es, daß ihre Gesprächsbasis immer schmaler wird.

Konflikte entstehen besonders dadurch, wenn beide in unterschiedlichen Bereichen intensive Erlebnisse haben, aber sie dem anderen durch Worte nicht zugänglich machen können. Konflikte können auch bei unterschiedlicher Entwicklungsintensität oder -geschwindigkeit auftauchen.

## 4) *Clankonflikte*: „Schwiegermutterkonflikte“

Beide Ehepartner stammen aus verschiedenen Herkunftsgruppen, mit vielleicht sogar unterschiedlicher Geschichte. Diese Herkunftsgruppen stellen gewisse Ansprüche an ihre Mitglieder und haben gewisse Erwartungen.

Diese Konflikte dienen zur weiteren Ablösung der Kinder von den Eltern.

Die Akzeptanz der Frau im Clan des Mannes und die Akzeptanz des Mannes im Clan der Frau stellt für ein Paar eine große Belastung dar.

„Schwiegermutterkonflikt“: Die Schwiegermutter, die nicht bereit ist, die Mutterfunktion an die Frau ihres Sohnes abzutreten, bekommt mit der Schwiegertochter immer mehr Konflikte. Die Schwiegertochter wendet sich dann an ihren Mann, ihr zu helfen, der dann aber in einem Zwiespalt steht.

## 5) *Transaktionskonflikte*

Diese treten bei „gestörten“ Kommunikationsabläufen zwischen zwei Menschen auf. Eine Störung kommt dann zustande, wenn Transaktionen an eine der drei Ich-Instanzen (Kind-Instanz, Erwachsenen-Instanz, Eltern-Instanz) gerichtet ist, vom Empfänger aber von einer anderen Ich-Instanz aufgenommen wird. In Ehekonflikten ist es von der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau abhängig, welche der drei Instanzen bei einer Transaktion gewählt werden.

z.B. Der Mann läßt sich zu Hause von der Frau wie ein Kind verwöhnen, in der Öffentlichkeit übernimmt er aber eine väterliche Betreuungsfunktion.

Beim Ausfall einer Funktion oder bei einer Weiterentwicklung entsteht ein Konflikt.

#### 6) *Rollenkonflikte:*

Die Rolle wird durch Geschlecht, Alter, Fähigkeiten usw. vorbestimmt.

Konflikte kommen zustande, wenn:

- ... die gegenseitigen Rollenerwartungen nicht übereinstimmen.
- ... man die Rolle einseitig verändert, obwohl sie bereits verteilt worden ist (denn so wird sich auch die Rolle des Partners ändern!).
- ... die Rollen getauscht werden.
- ... man mit der zugewiesenen Rolle nicht einverstanden ist.
- ... man unter- oder überfordert ist.
- ... man mit den Rollenzielen nicht übereinstimmt.
- ...man sich über die Rolle unklar ist.

Außerdem entstehen Konflikte, wenn ein Rollentausch in der Eltern-Kind-Beziehung stattfindet:

(a) Die Kinder übernehmen die Schutz- und Sorgefunktion, d.h. sie schlüpfen in die Rolle der Eltern, und entmündigen so ihre Eltern.

(b) Die Eltern überlassen bzw. zwingen den Kindern nun die Schutz- und Sorgefunktion auf, nehmen also freiwillig die Kindrolle an, aber überfordern damit ihre Kinder.

#### 7) *Symmetrie vs. Komplementarität:*

Zwei Sprichwörter die diesen Gegensatz ausdrücken:

„Gleich und gleich gesellt sich gern.“

„Gegensätze ziehen sich an.“

Bei absoluter Symmetrie zwischen den Partnern besteht das Risiko, daß sie sich von der Außenwelt abschotten (= Egoismus zu zweit)

Bei Gegensätzlichkeit müssen die zwei Partner anfangs Kompromisse eingehen können, die dann ein sehr wertvolles Kapital der Partnerschaft darstellen.

## **VI. Konfliktlösungen**

Es gibt sechs Grundmuster, die eine Entwicklung der Lösungsstrategien abzeichnen.

### **1) Flucht**

Fluchtverhalten in gefährlichen Situationen liegt in der Natur des Menschen

Vorteile: Es gibt keinen Verlierer und es ist ein einfacher und schmerzloser Weg.

Außerdem gewinnt man nicht nur Distanz zu dem Konfliktpartner, sondern auch zum Konflikt selbst (☒ Analysephase).

Nachteile: Diese Art von Konfliktlösung läßt keine Weiterentwicklung bzw. keinen Lernprozeß zu. Psychosomatische Krankheiten lassen sich auf verleugnete bzw. nicht ausgetragene Konflikte zurückführen.

Bei ständig verleugneten oder verdrängten Konflikten tritt bald der Zwilling Bruder der Flucht, die Aggression auf.

*Alltägliche Formen der Flucht*: „auf die lange Bank schieben“, ignorieren, „unter den Teppich kehren“, verleugnen, verdrängen...

### **2) Vernichtung**

Vorteil: Der Konfliktpartner ist rasch und dauerhaft beseitigt.

Nachteile: Auch hier ist wieder keine Weiterentwicklung gegeben, da es keine Alternativen mehr gibt (schließlich hat sehr selten der Stärkere recht!). Bei dieser Lösung ist der Fehler irreparabel.

*Alltägliche Formen der Vernichtung*: Entlassung, Rufmord, Mord (☒ es gibt noch immer Kriege, die das Ziel haben, ganze Menschengruppen auszurotten.)

### **3) Unterwerfung**



Vorteile: Der Unterworfenen verliert zwar die Selbstbestimmung, gewinnt aber an Sicherheit, da er auch als Unterwerfener wichtig ist (☒ Arbeitsteilung). Der Hauptvorteil dieser Konfliktlösung ist die Möglichkeit zur Arbeitsteilung. Außerdem besteht für den Unterworfenen noch die Möglichkeit der Umkehrbarkeit des Verhältnisses.

Nachteil. Die Unterworfenen warten auf die Möglichkeit der Umkehrbarkeit, aber meist ist die Rollenverteilung starr und deshalb würde eine Umkehrung des Verhältnisses wieder zu einem Konflikt führen.

*Alltägliche Formen der Unterwerfung:* überzeugen, überreden, nachgeben, bestechen, manipulieren, drohen, intrigieren

#### 4) **Delegation**

Konflikte zwischen zwei Menschen können leichter durch eine dritte vermittelnde Instanz gelöst werden - das nennt man Delegation eines Konfliktes an eine dritte Person. Diese dritte Person erhält so einen Machtzuwachs. Anstelle einer Person können auch anonyme Strukturen wie Gesetze oder Prinzipien treten, aber auch der Zufall (z. B. bei Entscheidung durch Los oder beim Münzenwerfen). Wer an eine Autorität delegiert, will sein Problem von jemanden lösen lassen, der mit diesem Konflikt primär nichts zu tun hat. (Im Rahmen des Rechts ist das sogar eine notwendige Bedingung: der Richter muß „unbefangen“ sein, um rechtsprechen zu dürfen.)

Die Methode, Konflikte zwischen zwei Menschen oder Menschengruppen durch Delegation an eine höhere Instanz zu lösen, hat zwei Voraussetzungen:

- daß es in diesem Konfliktfall eine richtige und auch eine falsche Lösung gibt und
- daß die angerufene höhere Instanz auch die richtige Lösung findet.

Ist eine der beiden Voraussetzungen nicht gegeben, kann man den Konflikt nicht durch Delegation lösen.

Vorteil: Das Schema von Sieg und Niederlage sind hier das erste Mal überwunden.

Nachteil: Die individuelle Identifikation mit der Lösung ist gering, da die beiden Konfliktpartner die Konfliktkompetenz an eine dritte Instanz abgegeben haben und sie die Lösung nicht selbst erarbeitet haben.

Emotionale Kompetenz kann aber nicht, oder nur in einem infantilen Stadium der Entwicklung abgegeben werden.

Es gibt aber auch Situationen, für die man keinen Schiedsrichter findet. Hier muß man dann eine Lösung durch einen Kompromiß oder einen Konsens finden.

### 5) **Kompromiß**

Kompromiß bedeutet, daß in einem bestimmten Bereich eine Teileinigung erzielt werden kann.

Vorteil: Eine Teileinigung ist eine Einigung.

Nachteil: Diese Einigung ist nur eine Teileinigung.

Es gibt gute Kompromisse: Hier wurden durch diese Teileinigung die wichtigsten oder größten Teile des kontroversen Inhaltes abgedeckt. Bei „faulen“ Kompromissen wurden die wichtigsten kontroversen Themen ausgeklammert, also wird der Konflikt bald wieder auftreten.

Teileinigung ist auch Teilverlust, deshalb ist das Ziel des Kompromisses der Konsens.

### 6) **Konsens**

Die Suche nach Konsens hat überhaupt erst dann Sinn, wenn alle vorherigen Methoden versagen, d. h. wenn eine Aporie vorliegt.

Eine Aporie ist durch drei Eigenschaften gekennzeichnet:

- Es gibt zwei einander widersprechende Behauptungen oder Interessen.
- Beide sind wahr.
- Beide sind voneinander abhängig. Nur wenn die eine Behauptung wahr ist, kann es die andere auch sein.

Bsp.: Dialektik von Macht und Recht: „Recht geht vor Macht“: Macht ist nur durch Recht gegeben, da sie ohne Recht keinen Bestand hat. Aber „Macht geht vor Recht“, denn ein Recht, das nicht durch Macht unterstützt wird, hat nicht Bestand.

Oder ein anderes Beispiel: Die Aporie von Freiheit und Ordnung. Beides sind Gegensätze: Ordnung zerstört Freiheit, Freiheit zerstört Ordnung. Beide Behauptungen sind wahr, und beide sind voneinander abhängig: Nur wenn die Ordnung die Freiheit einschränkt, ist sie Ordnung, nur wenn dir Freiheit Ordnung relativiert, ist sie Freiheit. Anders formuliert. Ordnung erhält die Freiheit, Ordnung zerstört die Freiheit.

Die Lösung eines solchen aporetischen Konfliktes ist mit den Modellen Flucht, Unterordnung und Delegation nicht durchzuführen. Es wäre nicht sinnvoll, eine der beiden Seiten

gewinnen zu lassen, da auch die andere wahr ist. Es ist nicht möglich, sich für eine der beiden Alternativen zu entscheiden, da beide voneinander abhängig sind.

Der Entwicklungsprozeß, der auf eine Synthese hinarbeitet, durchläuft nach den Erfahrungen im Konfliktmanagement mehrere Stadien. Zuerst müssen die logischen Lösungen durchprobiert werden. Aus ihrem Scheitern erkennt man dann dem aporetischen Charakter eines Konfliktes.

#### *1. Phase: Der Gegensatz entsteht*

Manchmal dauert es sehr lange, bis ein Konflikt überhaupt als solcher akzeptiert und angegangen wird. Bei vielen Menschen gelten Konflikte als Versagen eines oder beider Partner, z. B. innerhalb einer Ehe.

Ist der Gegensatz aufgetreten und nicht mehr zu leugnen, beginnt Phase 2.

#### *2. Phase: Kampf - Vernichtung oder Unterwerfung?*

Beide Teile versuchen, recht zu behalten und dem anderen unrecht zu geben, d. h. sie versuchen, einander umzubringen. Handelt es sich um einen aporetischen Konflikt, kann der Kampf nicht zum gewünschten Erfolg führen. Im Gegenteil: Sollte es tatsächlich gelingen, die andere Seite zu vernichten oder zu unterdrücken, dann wird auch der Sieger darunter leiden.

#### *3. Phase: Einsicht beider, daß sie sich selber umbringen, wenn sie den anderen umbringen*

Der Kampf muß nicht bis zum bitteren Ende geführt werden, sondern nur solange, bis beide Seiten einsehen, daß sie einander nicht vernichten oder unterwerfen können. Sind beide Seiten nun kompromißbereit, suchen sie meist einen Vermittler. Manchmal wird dieser Vermittler auch nur dazu mißbraucht, um das zu erreichen, was man im direkten Kampf nicht erreicht hat. Oft rutscht man wieder in die 2. Phase zurück, auch wenn der Vermittler versucht hat eine Lösung zu finden. Aber da oft nur wenige Teile des Konflikts wirklich gelöst werden, muß es wieder zum Kampf führen. Der dann sicher wieder ergeben wird, daß man die andere Seite nicht umbringen kann. In dieser Phase soll eigentlich nur die Kompromißbereitschaft gefördert werden.

#### *4. Phase: Kompromiß*

Die Kompromißphase kann sehr lang dauern und immer wieder durch Kampfphasen unterbrochen werden.

Der Kompromiß ist noch immer nicht die beste Lösung für einen aporetischen Konflikt, da er meist nicht von Dauer ist und sich oft das Gefühl, Verlierer zu sein, auf beiden Seiten einstellt.

Das Hin und Her zwischen Kampf und Kompromiß bewirkt irgendwann das Eintreten in eine neue Phase

*5. Phase: Der Gegensatz tritt innerhalb der beiden Gegensätze auf*

Der Gegensatz tritt innerhalb der streitenden Partner auf. Am Beispiel Freiheit - Ordnung würden dann Vertreter der Freiheit angesichts des Chaos nach der Ordnung rufen.

Auch diese Phase kann sehr lange dauern, aber hier greift man kaum mehr auf die Lösung Kampf zurück.

*6. Phase: Die Synthese*

Irgendwann kommt nun der Punkt an dem beide Seiten erkennen, daß die Gegensätze gar nicht mehr so verschieden sind.

Am Beispiel von Freiheit und Ordnung würde das nun heißen, daß vielleicht das Streben der Vertreter der Freiheit nach Ordnung gleich groß ist, wie das der Vertreter der Ordnung nach Freiheit. Die dialektische Lösung dazu wäre, daß eine von der Freiheit gewünschte Ordnung installiert wird. Beide Seiten haben so recht bekommen und recht erhalten. Es ist etwas Neues entstanden, ohne das die Gegensätze vernichtet wurden.

Eine solche Synthese als Resultat eines dialektischen Entwicklungsprozesses kann man als echten Konsens bezeichnen.