

## Inhaltsverzeichnis

Warum überhaupt GfK-Übungsgruppen?.....	1
Das Problem:.....	1
Elemente der Problematik:.....	2
1) Der Konflikt als Mangelsituation.....	2
2) Der Affekt.....	2
3) Die Übung.....	3
4) Gewohnheitsmenschen, Gewohnheiten mit bestimmten Menschen. ....	3
5) Ein neuer Übungsweg.....	3
6) Gleichzeitigkeit beider Parteien.....	4
7) Anti-konventionell.....	4
8) Außenseiterposition.....	4
Die Lösung:.....	4
Grundlagen für die Regeln zum Umgang mit GfK-Übungsgruppeninternen Konflikten.....	5
Was zählt als gruppeninterner Konflikt?.....	5
Wie wird der gruppeninterne Konflikt aus der Gruppe raus gehalten?.....	5
Kein Konflikt ist wichtiger als die Session.....	6
Konflikte mit den Regeln.....	6
Der primäre Zweck der Gruppe ist die GfK-Übung.....	7
Rangfolge für die Bereinigung von gruppeninternen Konflikten.....	7
Getrennte Teilnahme der Konfliktpartner vor der Bearbeitung.....	7
Abwesenheit des Konfliktpartners bei der Bearbeitung.....	8
Keine Blockaden durch konfliktreiche Teilnehmer.....	8
Alternative Moderation bei Konflikten mit den Regeln.....	8
Abwarten nach der Bearbeitung.....	9

## Warum überhaupt GfK-Übungsgruppen?

Marshall Rosenberg sagt, dass für die meisten Menschen die GfK wie eine Fremdsprache ist. Es gibt spezifische Prozesse, ungewohnte Vokabeln und auch eine andere Art mit den eigenen Gedanken und Gefühlen umzugehen. Das ist sehr ungewohnt und bedarf der Übung.

### **Das Problem:**

Es genügt nicht, sich rein theoretisch mit der GfK vertraut zu machen. Es ist sogar weitgehend nutzlos das zu tun. Die GfK ist keine abgehobene Philosophie, sie ist eine Lebensart für unsere tägliche Praxis des Miteinander.

Die Erfahrung zeigt, dass die meisten GfK-Anfänger mit ihren ersten Versuchen der Anwendung geradezu kläglich scheitern, selbst wenn es sich um ganz einfache Angelegenheiten zu handeln scheint. Und als Ungeübter einen ersten Konflikt – wie z.B. eine Ehekrise – zu meistern, ist völlig unmöglich. Warum ist das so? Weil man nur anwenden kann, was man gelernt hat. Die theoretische Kenntnis ist nur der erste Schritt des Lernens.

Ein Beispiel: Ein körperlich untrainierter und schüchterer Junge besucht eine

**Info: Übungsgruppen-interne Konflikte**

Judo-Schule. Er hat ein gutes Buch über Judo gelesen, das ihn dazu inspiriert hat. Er hofft, seine Situation dadurch zu verbessern. Könnte er jetzt einen Wettkampf bestehen, oder gar einen aggressiven Angreifer abwehren? Nein. Warum nicht? Weil er über keinerlei Übung verfügt. Er besitzt weder den Mut, die Entschlossenheit noch die Kraft dazu. Was er jetzt braucht ist ein erfahrener, geduldiger Lehrer und **gutwillige** Übungspartner vor denen er keine Angst zu haben braucht und viel Zeit um Fehler zu machen, machen zu dürfen. Er braucht kleine Übungserfolge und Ermutigungen. Außerdem braucht er Durchhaltevermögen, Selbstdisziplin und Demut.

Es prinzipiell ist nicht möglich eine Form der Konfliktbewältigung im belastenden und überfordernden Kontext des akuten Konfliktes gleichzeitig zu lernen und erfolgreich anzuwenden.

***Elemente der Problematik:***

Wenn man mitten im Konflikt versuchen würde, sich in GfK zu üben hat man es nicht nur mit dem ursprünglichen Konflikt zu tun hat, sondern gleichzeitig mit unverhältnismäßig vielen Erschwernissen auf ein Mal:

1. Der Konflikt an sich,
2. die aus dem ungelösten Konflikt entstehende Gefühlslage, der Affekt,
3. die Übung in GfK,
4. die Irritation anderer über eine versuchsweise Verhaltensänderung,
5. der Mangel an Erfahrung mit den GfK-spezifischen Methoden der Übung.
6. die gleichzeitige Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse und der des Konfliktpartners,
7. die Unsicherheit über Erfolg oder Misserfolg einer nicht etablierten Methode,
8. die Außenseiterposition / keinen Helfer

Das riecht nach Überforderung, oder?

**1) Der Konflikt als Mangelsituation**

Ein Konflikt entsteht meistens, wenn tatsächlich oder absehbar ein oder mehrere Bedürfnisse der Konfliktparteien nicht erfüllt werden. Daher ist der Konflikt immer eine Mangelsituation, eine Belastung.

**2) Der Affekt**

Wann immer unsere Bedürfnisse nicht erfüllt werden, führt das zu Gefühlen, unangenehmen natürlich. Dieser Zustand unseres Gemüts, dieser Affekt, kann uns dominieren, das rationale Denken beeinträchtigen usw. und stellt von daher einen sekundären Konflikt da, der die Lösung des primären Konfliktes zusätzlich

**Info: Übungsgruppen-interne Konflikte**

erschwert.

**3) Die Übung**

Eine Übung erfordert volle Aufmerksamkeit. Darin etwas zu üben, dass man noch nicht kann, liegt eine Schwierigkeit, eine Herausforderung. Insbesondere ist es eine Schwierigkeit anzufangen etwas zu üben. Das muss nichts unangenehmes sein, ist aber immer etwas anstrengendes. Eine Übung, die nicht anstrengend ist, ist keine Übung. Nur durch Bemühen, durch Anstrengung kann Veränderung bewirkt werden. Eine unzweckmäßig gestaltete Übung kann anstrengend sein, ohne effektiv zu sein, aber auch eine optimal zweckmäßig gestaltete Übung kann nicht effektiv sein, ohne anstrengend zu sein.

**4) Gewohnheitsmenschen, Gewohnheiten mit bestimmten Menschen.**

Die GfK wird oft benutzt um emotional festgefahrene Konflikte aufzulösen. Das sind Konflikte zwischen zwei Menschen oder Menschengruppen, die sehr starke emotionale Bezüge zueinander haben, die sich schon länger kennen und demzufolge auch feste Ansichten über einander haben und eingefahrene Gewohnheiten der Kommunikation. Das könnte z.B. eine erwachsene Tochter und ihre Mutter sein, oder ein Ehepaar, das schon lange verheiratet ist. Es ist sehr schwer, in so eine alte Beziehung eine neue Art der Kommunikation einzuführen. Es ist zudem meistens so, dass nur eine Partei überhaupt die ehrliche Absicht hat, die Möglichkeiten der GfK zu nutzen, um eine qualitative Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung zu erarbeiten.

Solche, seit Jahrzehnten einstudierte Verhaltensmuster zu durchbrechen ist wirklich sehr schwer. Und oft führt schon der Versuch etwas neues einzuführen zu einem Konflikt an sich, denn Neues, Ungewohntes, Unerwartetes, Unbekanntes erzeugt meistens Angst oder Misstrauen, besonders, wenn es an gewohnten Plätzen auftaucht. Ja, wenn die Veränderung dazu führen würde, dass das passiert, was man sich schon immer gewünscht hatte ... aber das tut sie so gut wie nie. In der ersten Übungs-Phase kommt der GfK Übende mehr zu sich selbst. D.h. er ist weniger manipulierbar. Das ist meist nicht, was sich das Gegenüber wünscht. Andererseits ist man selber die Person mit der man die längsten und festesten Gewohnheiten hat. Daher ist es besonders schwierig Konflikte mit sich alleine zu bearbeiten.

**5) Ein neuer Übungsweg**

Nicht nur habe ich die GfK-Fähigkeit noch nicht entwickelt, ansonsten es ja keine Notwendigkeit zur Übung gäbe, auch kenne ich den GfK-Übungsweg, die

**Info: Übungsgruppen-interne Konflikte**

Methoden der Übung noch nicht. Aller Anfang ist schwer. Ich weiß, wie man Vokabeln paukt, wie man für einen Langlauf trainiert, und worauf ich achten muss, damit meine tägliche Meditation nicht vergebens ist. Aber wie übt man einfühlsame Kommunikation? Worauf muss man dabei achten? Welche Art zu üben ist effektiv, welche Zeitverschwendung und welche nur frustrierend?

**6) Gleichzeitigkeit beider Parteien**

Wenn ich Vokabeln lerne, laufen übe oder meditiere, habe ich es im Wesentlichen nur mit mir selber zu tun. Aber an Konflikten sind üblicherweise zwei Parteien beteiligt. Das verdoppelt den Schwierigkeitsgrad noch einmal. Spätestens bei echten GfK-Übungen lerne ich, wie wichtig es ist, zuerst für mich selbst gut zu sorgen. Aber eben nicht nur für mich selbst, nur zuerst.

**7) Anti-konventionell**

Wenn ich Vokabeln lerne oder laufen, dann habe ich vorab bewährte Maßstäbe, an denen ich meinen Erfolg meist sogar sehr zeitnah und in verhältnismäßig überschaubaren Abschnitten überprüfen kann. Aber woher weiß ich, wie gut ich in der GfK voran gekommen bin? Ist das jetzt ein Fortschritt oder nicht, wenn mich mein Konfliktpartner ungläubig anschaut? Wer soll mir die Maßstäbe dafür vermitteln, zumal mein soziales Umfeld i.d.R. nicht GfK-kompetent ist und es zudem es selbst unter denen, die meinen mit GfK zu tun zu haben, etliche „Theoretiker“ und Mächtigerne gibt, die ich, weil ich selbst Anfänger bin, noch nicht so gut von den Könnern unterscheiden kann?

**8) Außenseiterposition**

Zudem verhält sich meine Umwelt meistens nicht kooperativ. Wenn ein Kind schreiben lernt, werden fast alle dafür sein. Jeder wird sagen: „Ja, mach' das, das braucht man im Leben!“ Viele werden bereit sein, die Übung des Kindes in dieser anerkannten Kulturtechnik zu unterstützen. Das Kind soll sich dahin entwickeln, wo die Älteren in der Gesellschaft, wo die Mehrheit schon ist. Das macht es natürlich viel leichter. Aber im Falle der GfK wollen wir uns dahin entwickeln, wo die Mehrheit schon lange nicht mehr ist, schon seit Jahrtausenden nicht mehr. Wir arbeiten und üben also gegen den z.T. sogar erklärten Widerstand der Mehrheit. Es wäre wirklich sehr dumm zu glauben, man könne das zudem "life" mitten in der belastenden Konfliktsituation tun, ohne gleich in die alten Muster zurück zu fallen, die wir uns zu unserem vermeintlichen "Schutz" antrainiert haben.

**Die Lösung:**

GfK-Übungsgruppen gibt es, damit man mit sogenannten *Gleichgesinnten*, mit

## Info: Übungsgruppen-interne Konflikte

Leuten, mit denen man **nicht im Konflikt** ist, in ruhiger und entspannter Atmosphäre Übungen machen kann, die die eigene Kompetenz in der Anwendung der 4 Schritte nach und nach entwickeln helfen.

Speziell die Phase der Selbsteinführung verlangt ein hohes Maß an Offenheit, die nur in einer Atmosphäre des allseitigen Vertrauens an den Tag gelegt werden kann. Im Sinne des dafür aufzubauenden -> **Info-Geschützter\_Raum** ist es daher erforderlich, dass der Konfliktpartner, also die Person, mit der man einen Konflikt hat, **abwesend** ist. Das ist eine condicio sine qua non. Andere Bedingungen oder Regeln müssen sich ihr unterordnen, sich aus ihr ergeben.

## Grundlagen für die Regeln zum Umgang mit GfK- **Übungsgruppeninternen** Konflikten

1. Wir sind alle nur Übende, Anfänger, Nicht-Köner, denn das ist der Grund, warum wir in die Übungsgruppe gegangen sind.
2. Die GfK-Übungsgruppe wurde geschaffen, um mit Gleichgesinnten, mit denen man **nicht im Konflikt** ist, die GfK üben zu können.
3. **Gruppeninterne** Konflikte gefährden den -> **Geschützten Raum**.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit den **gruppeninternen** Konflikt aus der Gruppe, speziell aus der Session raus zu halten. Tut man das nicht, zerstört man die Grundlage für die Funktionsfähigkeit der **Übungsgruppe**, macht sie dysfunktional.

## Was zählt als **gruppeninterner** Konflikt?

- Konflikte zwischen Teilnehmern, unabhängig davon, ob sich die Teilnehmer „privat“ kennen oder nicht und ob der Konflikt in der Gruppe, durch die Gruppe, außerhalb der Gruppe oder völlig unabhängig von der Gruppe entstanden ist.
- Konflikte oder Abneigungen eines oder mehrerer Teilnehmer mit den Regeln bzw. der Vorgehensweise der Gruppe.

Wenn ein Teilnehmer einen Konflikt mit jemandem hat, der jemanden kennt, der Teilnehmer ist, zählt das nicht als **gruppeninterner** Konflikt.

## Wie wird der **gruppeninterne** Konflikt aus der Gruppe raus gehalten?

Indem die Person, die einen Konflikt hat, dieses dem Organisator mitteilt. Das muss so früh wie möglich geschehen, also sobald der Teilnehmer merkt, dass er

## Info: Übungsgruppen-interne Konflikte

oder sie einen **gruppeninternen** Konflikt hat. Es sollte keinesfalls damit gewartet werden, bis die Gruppe sich wieder trifft.

Dass zwei oder mehr Teilnehmer gleichzeitig zu einer Session kommen, während sie einen ungelösten Konflikt miteinander haben, ist nicht hinnehmbar weil der **Geschützte Raum** dann akut gefährdet wäre. Wenn Teilnehmer glauben, sie seien so gut in GfK, dass sie trotz ungelösten **gruppeninternen** Konfliktes zusammen an einer Session teil nehmen können, ohne den **Geschützten Raum** zu stören, dann mögen sie bitte eine eigene „*Meister*“-Übungsgruppe gründen, denn dann sind sie in unserer „Anfänger“-Übungsgruppe fehl am Platz. Aber erfahrungsgemäß ist es in jedem einzelnen Fall, in dem solches Können behauptet wurde, so, dass solche Teilnehmer es selbst bei Abwesenheit der Konfliktpartner und sogar bei Unbeteiligtheit am bearbeiteten Konflikt, nicht in der Lage waren, sich vorbildlich an ihre Rollen zu halten. Und die Frage, warum die beiden ihren Konflikt nicht schon lange selbst aus der Welt geschafft haben, wenn sie so gut sind, oder ihn gar nicht erst haben entstehen lassen, ist die Antwort zu Frage der tatsächlichen GfK-Fähigkeiten solcher Teilnehmer.

### Kein Konflikt ist wichtiger als die Session.

Nicht jeder Konflikt ist gleich als solcher offensichtlich. Und ist es unmöglich unerschwellige Konflikte aus der Session raus zu halten. Aber **gruppeninterne** Konflikte sind Fehlerquellen im Übungsprozess, weshalb wir uns alle bemühen müssen, diese so weit wie möglich erst auszusortieren und dann zu bearbeiten. Wenn es Spannungen gibt, müssen diese bewusst wahrgenommen und bearbeitet werden. Gemeinsam gelöste Konflikte führen zu tieferen Verbindungen. Tiefere Verbindungen führen zu höherer Qualität des Übungsprozesses. Stauen sich Spannungen aber auf, können sie die ganze Übungsgruppe sprengen und nicht nur einzelne Sessions vergiften. Da die Funktionsfähigkeit der Übungsgruppe sowohl Grundlage für die Verbesserung der Konfliktlösungsfähigkeiten ihrer Teilnehmer ist, wie auch das Mittel um konkrete Konflikte zu bearbeiten und ggf. zu lösen, so hat die Session und ihre Funktionsfähigkeit die höhere Priorität.

### ***Konflikte mit den Regeln***

Die Interessenten werden während des Vorgesprächs mit den grundlegenden Regeln und Verfahrensweisen unserer GfK-Übungsgruppe vertraut gemacht. Änderungen werden per Mail kommuniziert. Daher braucht niemand während der Session in Konflikt damit zu kommen. Der Konflikt mit den Regeln entsteht ggf. also meist zwischen den Sessions und kann somit auch zwischen den Sessions im Gespräch mit dem Organisator geklärt werden.

**Info: Übungsgruppen-interne Konflikte**

Die Regeln werden vom Organisator festgelegt. Das ist kein demokratischer Prozess. Wer einen Einfluss auf die Regeln nehmen will, muss sich also mit dem Organisator einigen. Wer die diesbezügliche Autorität des Organisators nicht akzeptiert oder an Stelle der Diskussion mit dem Organisator versucht die Gruppe in den eigenen Regelkonflikt hinein zu ziehen oder die Session als Forum für die eigene Unzufriedenheit zweckentfremdet, wird von der Gruppe ausgeschlossen. Es besteht von meiner Seite keinerlei Anspruch, so jemanden zu reintegrieren.

***Der primäre Zweck der Gruppe ist die GfK-Übung.***

Da die Session das Mittel zur Bearbeitung von Konflikten ist, und die Fähigkeit mittels der Session einen Konflikt durch GfK-Anfänger erfolgreich zu bearbeiten, darauf aufbaut, dass der Konfliktpartner abwesend ist, hat der Wunsch, einen Konflikt sofort oder zeitnah zu bearbeiten sich dem strukturellen Erfordernis, die streitenden Parteien nicht gleichzeitig in der Session zu haben, unterzuordnen. Die Möglichkeit konkrete Konflikte zu bearbeiten und zu lösen ist ein Nebenprodukt der GfK-Übungsgruppe. Deswegen gibt es kein "Anrecht" auf Konfliktlösung, sondern eher ein Anrecht auf eine Situation, in der ein Anfänger sich in GfK üben kann. Ein Konflikt mit Anwesenheit beider Konfliktpartner ist keine solche Übungsumgebung.

## Rangfolge für die Bereinigung von **gruppeninternen** Konflikten

Den 1. Rang hat, die Session von **gruppeninternen** Konflikten jederzeit frei zu halten um einen **geschützten Raum** zu ermöglichen, nicht irgend einen Konflikt zu lösen. Die **Prozessorientierung** steht eindeutig über der Ergebnisorientierung. Wenn das dazu führt, dass immer weniger Teilnehmer zur Session kommen können, dann ist das hinzunehmen.

2. Rang hat die Bearbeitung eines **gruppeninternen** Konfliktes vor der Bearbeitung anderer Konflikte, falls mehrere Teilnehmer ihren Konflikt in der gleichen Session bearbeiten wollen und auch nicht-**gruppeninterne** darunter sind. Es bedeutet nicht, dass der Teilnehmer, der einen **gruppeninternen** Konflikt hat, gedrängt werden soll, ihn zu bearbeiten. **Freiwilligkeit** muss auch in solchen Fällen die Grundlage für eine Konfliktbearbeitung bleiben.

***Getrennte Teilnahme der Konfliktpartner vor der Bearbeitung***

Bis zur Lösung des **gruppeninternen** Konfliktes ist die Teilnahme aller

## Info: Übungsgruppen-interne Konflikte

Konfliktpartner eingeschränkt. Sie müssen mit dem **Organisator** absprechen, wann sie kommen wollen. Z.B. einer am Dienstag, der andere am Donnerstag. Der **Organisator** muss auf jeden Fall dafür Sorge tragen, dass deren Teilnahmen sich nicht überschneiden und die Konfliktpartner sich nicht gegenseitig in ihrer Teilnahme blockieren. Wenn er also Absagen verteilen muss, dann möglichst gleichmäßig und abwechselnd. Es wäre unangemessen von den Konfliktpartnern zu erwarten, dass sie es unter sich absprechen, wann wer kommt. Wenn sie es tun, ist es hilfreich, und der Organisator muss weniger Absagen erteilen. Das Ergebnis solcher Absprachen muss dem Organisator in der Form mitgeteilt werden, dass die Teilnehmer ihre (offensichtlich nicht widersprechenden) Terminzusagen selbst machen (positiv-direkt) – nicht in der Form, dass einer die Nichtteilnahme eines anderen mitteilt (negativ-indirekt).

### ***Abwesenheit des Konfliktpartners bei der Bearbeitung***

Da die Abwesenheit des Konfliktpartners eine Voraussetzung für die Bearbeitbarkeit des Konfliktes innerhalb unserer Anfänger-GfK-Übungsgruppe ist, wäre vorzugsweise eine Session zu wählen, für die sich der Konfliktpartner nicht angemeldet hat. Angesichts der schwierigeren Situation sollte es dem Erzähler zudem erleichtert werden, sich einen ihm genehmen Zuhörer zu wählen. Daher hat eine Session zu der sich der Zuhörer seiner Wahl angemeldet hat, den Vorrang, natürlich nur, wenn dieser Zuhörer vorher auch zugesagt hat. Sollte das eine Session betreffen, zu der der Konfliktpartner sich angemeldet hat, ist dieser auszuladen. **Es bedeutet eine besondere Verantwortung für den geplanten Erzähler** diesen Termin zuverlässig einzuhalten, weil wegen ihm einer geladen und ein anderer Teilnehmer ausgeladen worden ist.

### ***Keine Blockaden durch konfliktreiche Teilnehmer***

Um dem vorzubeugen, dass ein konfliktreicher Teilnehmer seinen Konfliktpartner blockiert oder die GfK-Übungsgruppe über Gebühr belastet oder deren Arbeitsfähigkeit nennenswert behindert, ist es nicht erlaubt, einen Konfliktpartner zwei mal hintereinander auszuladen, es sei denn, dieser wäre einverstanden. Auch darf nur jede zweite Session von derselben Person für die Bearbeitung von **gruppeninternen** Konflikten benutzt werden, es sei denn, alle Teilnehmer der Session wären damit einverstanden.

### ***Alternative Moderation bei Konflikten mit den Regeln***

Da der Organisator der Konfliktpartner desjenigen Teilnehmers ist, der einen Konflikt mit den Regeln hat, kann der Organisator weder Moderator sein, noch überhaupt teilnehmen. So muss vorher ein erfahrenerer Teilnehmer die

**Info: Übungsgruppen-interne Konflikte**

Moderation übernehmen und die Verantwortung für die Räumlichkeit. Ob jemand genügend Erfahrung hat, entscheidet der Organisator. Wer dem Organisator nicht zutraut, dass er verantwortungsbewusst mit diesem Interessenkonflikt umgeht, muss seinen Konflikt mit Organisator oder Regeln lösen, indem er die Gruppe verlässt.

***Abwarten nach der Bearbeitung***

Wir gehen nicht davon aus, dass der Konflikt schon nach einer einzigen Session gelöst ist. In der folgenden Woche oder später wird der Teilnehmer, der den Konflikt bearbeitet hat, wie üblich zu den Erfahrungen und Folgen der Bearbeitung gefragt. Wenn die Konfliktbearbeitung als erfolgreich beschrieben wird, wird zusätzlich gefragt, ob dadurch weitere Aspekte des Konfliktes sichtbar wurden, die womöglich vorher nicht sichtbar waren. Erscheint der Konflikt als gelöst, wird noch der Konfliktpartner befragt. Verneint er, dann hat er selber einen Konflikt zu bearbeiten, bejaht er, gilt der Konflikt so lange als gelöst, bis ggf. neue Symptome sichtbar werden. Die Regeln zur nicht-gleichzeitigen Teilnahme sind auf alle Konfliktpartner anzuwenden, bis alle den Konflikt für gelöst erklären.