

Streit: Organisierte Vielfalt und Antrieb für den weiteren Prozess

★★ ★★
 „Müsst Ihr Euch denn immer streiten?“
 „Jetzt hört doch auf zu streiten!“

Streit hat ein schlechtes Image. Obwohl Streit zeigt, dass verschiedene Meinungen oder Interessen aufeinanderprallen. Das kann immerhin die eigentlich schöne Ursache haben, dass zwei oder mehr Menschen ihre Meinungen vertreten und etwas wollen. Es ist ihnen nicht gleichgültig, was geschieht oder welche Überzeugungen bestehen. Zwar ist damit noch nicht gesagt, dass es ihre eigenen Meinungen oder Interessen sind – mensch kann sich auch stellvertretend für Andere streiten, für Parteien, Vereinen, die Ehre der Familie, die heißgeliebte Fußballelf oder im bezahlten Auftrag von Firmen und Agenturen. Selbst dann kann der Streit aber produktiv sein, sollte transparent werden, welche und wessen Interessen hier vertreten werden – und wenn eine Streitkultur gefunden wird, die den Dissenz zur Produktivkraft macht.

Streit und Konflikte gehören zum menschlichen Zusammensein in der Gesellschaft und ihren Subräumen dazu. Völlige Harmonie wäre nicht nur langweilig (das wäre ja noch Geschmackssache), sondern vor allem das Ende der Entwicklung. Denn der Wille zur Veränderung hadert notwendigerweise mit dem Bestehenden – und trifft deshalb oft, wenn auch nicht immer auf den Widerspruch derer, die sie augenblickliche Lage für besser halten, z.B. weil diese für sie nützlicher ist. Insofern wäre Abwesenheit von Streit ein beunruhigendes Zeichen für eine eintönige Welt, die nicht mehr weiter will. Emanzipation, die ja schon vom Begriff her Entwicklung bedeutet – nämlich Befreiung und Entfaltung der Handlungsmöglichkeiten –, ist geradezu eine Quelle von Streit. Aber dieser Streit soll voran treiben und neue Denkmöglichkeiten schaffen.

Dummerweise zeigt sich bei näherem Hinschauen schnell, dass eine solche emanzipatorische Streitkultur nicht oder fast nirgends existiert: Alles riecht entweder nach Sieg und Niederlage, Propaganda und Demütigung, richtig oder falsch – oder es geht, andersherum, um Verschleiern von Gegensätzen, das Erzeugen einer künstlichen Harmonie. Die aber verhindert Weiterentwicklung, weil der Status Quo als bisheriges Arrangement von Interessen zementiert wird

Warum hat Streit dieses negative Image oder verkommt immer nur zu einer Art intellektuellen Armdrückens? Und warum müssen wir das überwinden? Emanzipation braucht Auseinandersetzung – aber eine andere Kultur der Form des Streitens!

Anbahnung von Kommunikation und Kooperation

Streit kann viele Ursachen haben. Eine davon ist, dass die Handlung des Einen (oder mehrerer Personen) der Anderen in den Weg gerät. Ein Interessenskonflikt entsteht. Wird er nicht erkannt, setzt sich eine Auffassung mit der Macht des Faktischen durch – und kann nachgelagerte Konflikte produzieren, die auf Unzufriedenheit und dem Gefühl, übergangen worden zu sein, basieren.

In einer herrschaftsförmigen Gesellschaft, z.B. dem demokratischen Rechtsstaat, ist das Alltag und interessiert in der Regel nicht. Die InhaberInnen privilegierter Stellen wissen sich im Besitz legitimer Gewalt, d.h. sie können ihre rechtlich verbrieften Handlungsvorteile durchsetzen. Bei auftretenden Problemen dürfen sie eine Ordnungstruppe einsetzen, die denen auf die Finger (oder Köpfe) haut, die der Interessensdurchsetzung widersprechen. Das Recht ist hier als Faustrecht gut erkennbar – ironischerweise bezahlen die Verprügelten ihre PrügelInnen auch noch selbst (wenn nicht: nochmal Prügel). Das heißt, die Existenz von Herrschaft macht den Gebrauch selbiger einfach, weil Entscheidungen über die Köpfe anderer möglich sind. Solange keine besonderen Ungeschicklichkeiten hinzukommen (wie im Herbst 2010 im Zuge der Umsetzung des Projektes Stuttgart 21, wo ein selten dummer Polizeieinsatz die Durchsetzungskraft der Regierenden stark schwächte, die erst eine geschickt inszenierte Schlichtungsshow wieder herstellte), funktioniert das Modell.

Die Abwesenheit von Streit kann daher immer ein Zeichen dafür sein, dass Interessen und Gegensätze ausgeblendet oder niedergeworfen werden. Entsteht Streit, so ist schon mal wahrscheinlicher, dass die Unterschiede wenigstens zur Kenntnis genommen werden. Das bereits ist ein Grund für eine Streitkultur. Der Streit sollte wortwörtlich gesucht werden – nicht in dem Sinne, dass künstliche Meinungsunterschiede zur eigenen Inszenierung vom Zaun gebrochen werden (wie es Opposition in ihrer Rolle oft tut), sondern dass genau hingeguckt wird, welche Auswirkungen Projekte oder Positionen haben und wo sich Gegenmeinungen bilden.

Wenn das gelungen ist, stellt sich die weitere Frage, wie nun diese Meinungsunterschiede ausgetragen werden können. Dass dieser Prozess ingangkommt, ist die Voraussetzung für viel, u.a. für die Entwicklung neuer Vorschläge und für Kooperationen bei der Umsetzung. Auch das ist ein Grund, warum unter den heutigen Verhältnissen ein produktiver Streit regelmäßig unterbleibt. Ein gewünschtes Projekt ist wegen des Rückgriffs auf die Durchsetzungstruppen auch ohne breite Akzeptanz durchsetzbar, und es braucht auch nicht nach der besten Lösung gerungen werden, wenn eine schlechtere durchprügelbar ist (oder schlimmer: nicht einmal durchgeprügelt werden muss, weil die sanfteren Methoden der Diskurssteuerung oder faktischen Macht ausreichen).

Ja/Nein-Entscheidungen verstärken die Tendenz, vorwärtsbringenden Streit zu verhindern, oder seine Form in Richtung des intellektuellen Armdrückens zu verändern. Diese Wirkung haben parlamentarische Abstimmungen genauso wie BürgerInnenbeteiligung und Volksabstimmungen, die immer auf nur einen, bereits ausgearbeiteten Vorschlag Bezug nehmen. Zum einen liegt das Machtpotential bei Ja/Nein-Abstimmungen darin, die Frage entwerfen zu können. Denn die Formulierung steuert bereits sehr stark die Wahrnehmung des Problems und die spätere Entscheidung. Bei Konsensabstimmungen mit Vetorecht kann die Entscheidung, wie herum die Frage gestellt wird, wichtiger sein als der Abstimmungsprozess selbst (wer z.B. will, dass das Licht ausgeschaltet wird, formuliert die Frage „Soll das Licht anbleiben?“ und sorgt für ein Veto). Dieser erhebliche Einfluss bei der



Kritik an Entscheidungsverfahren auf www.projektwerkstatt.de/hoppetosse/hierarchNIE/konsens.html

Fragestellung schafft ein unüberwindliches Dilemma, da die Fragestellung dem eigentlichen Streitvorgang vorausgeht, also oft intransparent und von Hegemonialinteressen durchzogen verläuft.

Das zweite Problem ist die Verkürzung der Frage. Sie blendet Varianten und nebensächlich erscheinende Widersprüche aus. Menschen müssen

sich den beiden Positionen zusortieren, statt in Grautönen oder „bunt“, d.h. in frei entwickelten Alternativen zu denken.

Streitkultur: In Farben denken

Ein produktiver Streit ist mehr als Entscheidungsfindung. Er ist sogar vor allem das Andere, denn das Entscheiden schafft Schwarz-weiß-Denken – entweder das Eine oder das Andere, ich oder die/der Andere. Über die Veränderung der Abstimmungsmethodik können auch Grautöne entstehen, also Kompromisse oder Konsense zwischen den Vorschlägen. Streitkultur will aber vor allem Kreativität hervorbringen, neue Ideen und Kombinationen zu entwickeln. Das Ergebnis will über die Ausgangspositionen hinausgehen. Streit also muss aufklärerisch sein, scheinbare Vorgaben (Diskurse, Normen ...) einreißen, Ängste abbauen, innovatives und kreatives Denken fördern. Das ist ein methodischer Anspruch mit dem Ziel, eine Buntheit an Handlungsalternativen zu erreichen.

„schwarz“

A
Ja



„weiß“

Nicht-A
Nein



Schwarz-weiß-Denken:

- nur zwei Möglichkeiten
- gefördert durch Mehrheitsentscheidungen und Dominanz,
- aber auch durch nichtkreative Diskussions- und Entscheidungsformen

„schwarz“

A
Ja



„grau“
Zwischentöne
Kompromiß



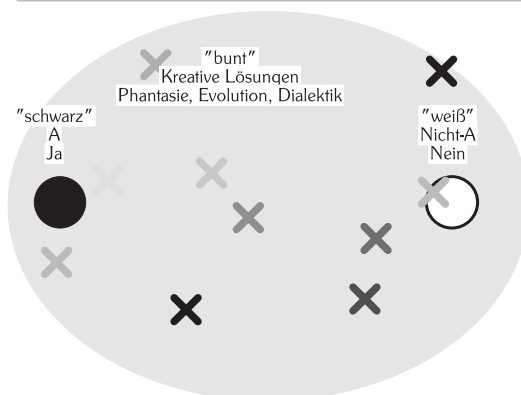
„weiß“

Nicht-A
Nein



Denken in Grautönen:

- zwei Möglichkeiten und alle Kompromisse dazwischen
- gefördert durch Konsensentscheidungen und Harmonisierungsverfahren (Moderation u.ä.),
- aber auch durch nichtkreative Diskussions- und Entscheidungsformen
- und durch basisdemokratische Verfahren in grosser Runde



Kreativität und Autonomie:

- unendliche Möglichkeiten, auch gleichzeitig
- gefördert durch Verzicht auf Entscheidungen aller für alle,
- aber auch durch kreative Diskussions- und Entscheidungsformen
- sowie durch Beteiligung aller Personen und Teilgruppen und
- Verzicht auf den Zwang zur Einigung, stattdessen Vielfalt und Solidarität

Abbildung: Von Schwarz-weiß bis bunt – die Möglichkeiten der Streitkultur (aus dem Reader „HierarchNIE!“, siehe www.hierarchNIE.de.vu)

Orte schaffen und Methoden „erfinden“

Streiten zu lernen und zu üben, ist eine Kunst, die schon im Alltag sehr nützlich sein kann. Schließlich würde so mancher Knatsch dann nicht zu persönlichen Zerwürfnissen, sondern zur Verbesserung der Situation genutzt – und sei es der Kommunikationsfähigkeit zwischen den Beteiligten, oft aber auch für eine bessere Ressourcenverteilung, Zugang zu Wissen, mehr Transparenz usw. Schon für die Konflikte, die zwei oder drei Menschen miteinander erleben, lohnt sich eine Kultur des Streitens. Harmonisierung würde Gegensätze zukleistern oder zu Verdrängungen führen. Vor allem würde sie die Kraft ungenutzt lassen, die im Streit liegt. Denn dessen Ausgangspunkt ist immer der Wille, etwas anders zu wollen – anders als die jetzige Situation oder anders als andere Menschen. Diese Energie sollte nicht ungenutzt vorübergehen oder sich destruktiv wenden.

Spätestens wo mehr Menschen aufeinandertreffen, helfen verabredete Streitformen. Sie können eine frühe Wahrnehmung sowie später die Formulierung von Gegensätzen erleichtern. Sie laden zum Streiten ein, unterbreiten Angebote für Streitformen und sorgen so auch dafür, dass der Streit möglichst früh ausgetragen wird, bevor er sich als Kampf um feststehende Positionen zeigt. Bei der Entwicklung von Streitmethoden bedarf es vieler sozialer Innovationen und Experimente. Streiten muss geübt werden, um nicht nur zu lernen, aus Gegensätzen produktive Weiterentwicklungen entstehen zu lassen, sondern um ihm den Flair des Unangenehmen zu nehmen. Es wird noch eine Zeit vergehen, bis das Aufkommen von Gegensätzen frohlockt, weil in ihm die Chance zur Weiterentwicklung gesehen wird: Endlich geht es weiter, weil Menschen mit dem Bestehenden nicht (mehr) zufrieden sind.

Die sozialen Innovationen, die gebraucht werden, betreffen unter anderem ...

- das Teilen und Zusammenfügen im Kommunikationsprozess: Jede Diskussion schafft einen gesellschaftlichen Subraum, in dem – mit Ausnahme der Situation, wo es nur 2-3 Menschen sind – das Ziel einer Welt, in der viele Welten Platz haben, von Bedeutung ist. Debatten nur in großen Runden vereinheitlichen und fördern die Zuspitzung auf vereinfachte Lösungen, z.B. Ja/Nein-Entscheidungen. Streitkultur sollte das Teilen und Zusammenfügen von Debattensträngen enthalten, zum Beispiel als Wechsel zwischen Kleingruppen und großer Runde – sei es in einem Saal, in einem Dorf oder auf entsprechend programmierten Internet-Streitportalen.
- Transparenz: Vielfalt schafft unterschiedliche Wahrnehmungen und Ergebnisse. Diese sind besonders dann wertvoll, wenn alle Beteiligten die Möglichkeit haben, von diesen zu erfahren. Dafür sind Methoden der Informationsbereitstellung zu entwickeln – von den Ergebnissen bis zur Kontaktvermittlung, damit Menschen auch einander befragen, Kooperationen oder neuen Streit beginnen können.
- positive Bezüge auf Unterschiede: Herausarbeiten von Differenzen, Benennen von Verschiedenartigkeiten und Widersprüchen sowie Aufmerksamkeit für unterbliebenen Protest befeuern den kreativen Streit mit immer neuem Futter, das voran treibt.
- Dokumentation: Nicht nur Ergebnisse, sondern auch offene Frage, Diskrepanzen und mehr werden festgehalten, um so für alle sichtbar zu bleiben.

Solange Streit den Ruf des Unangenehmen hat, Menschen ihm gerne aus dem Weg gehen oder – dann schon beladen mit Frust und Verbitterung – den Zank spontan vom

Zaun brechen ohne irgendeine Streitkultur, können praktische Hilfen die Art der Auseinandersetzung beeinflussen. Anlaufpunkte für das Streiten könnten die Möglichkeiten der Streitkultur sichtbar machen und einladen, aus einem Gegensatz einen kreativen Prozess zu machen. Solche festen bzw. jederzeit leicht einrichtbaren Orte können sein:

- Programmierungen im Internet als Streitportale: Die Programmiertechniken dürften längst ausreichen, um interessante Streittechniken zu entwickeln, bei denen die oben genannten Kriterien wie Teilen und Zusammenfügen von Kommunikationsprozessen, Transparenz, experimentelle Streitformen usw. miteinander kombiniert werden.
- Streitplätze schaffen: Auf Kongressen und Camps, in Dörfern und Stadtteilen können besondere Orte des Streitens geschaffen werden. Das Aufkommen von Streit wird zum sozialen Ereignis und – zumindest in den Kreisen, wo es passt – einladend bekannt gegeben. Bestimmte Räume können bereits über eine passende Ausstattung zum Streiten verfügen, sei es von der Möblierung her oder durch passende Pinnwände zum Festhalten von Streitpunkten oder Zwischenergebnissen. Eine bereits entwickelte Form des Streitens in größeren Gruppen ist z.B. die sogenannte Fish Bowl, für die eine entsprechende Raumausstattung nötig ist (Bestuhlung, bei großen Räumen mit entsprechender Sprachverstärkung, die aber alle an der Diskussion Beteiligten gleichzeitig hörbar machen muss – sonst funktioniert die Methode nicht).
- Pinnbrett des Streits: Offene Fragen und Streitpunkte transparent machen und dadurch die weitere Auseinandersetzung fördern.

Alltagstauglichkeit: Direkte Intervention üben

Eine weitere wichtige, zur Zeit ebenfalls wenig geübte Form des Streitens ist die der direkten Einmischung oder sozialen Intervention. Damit ist gemeint, die abweichende Meinung und das Unbehagen mit einer bestehenden Situation direkt deutlich zu machen, d.h. in den Ablauf zu intervenieren, um zumindest diesen, oft aber auch um die beteiligten Personen mit ihren Auffassungen zu verändern.

Eine typische Anwendung ist die Beobachtung von Verhaltensweisen anderer, die einem nicht gefallen – also all das, was als Diskriminierung, Übergriff, Gewalt usw. bezeichnet wird. Die Gleichgültigkeit, mit der das Umfeld eines solchen Geschehens reagiert, ist oft mehr schockierend als der Vorfall selbst. Zumindest liegt ein Grund für die hohe Zahl von Übergriffen darin, dass kaum jemand sich einmischt. Weggucken, verharmlosen oder für sich gute Ausreden zum Nichthandeln überlegen sind eher an der Tagesordnung. Dabei wäre hier Streit nötig – Streit im Sinne des Empfindens einer abweichenden Auffassung („was da läuft, finde ich falsch“) und des Einmischens. Eine Vielzahl von Übergriffen können gemildert oder schon in der Entstehungsphase abgefangen werden, wenn Menschen es lernen, sich einzumischen. Das bedarf der Überwindung einiger Hemmnisse – zumindest in der aktuellen Zeit, die davon geprägt ist, dass Menschen sich nicht um das Geschehen um sie herum kümmern. Das wird so anerzogen. Zudem hat, wer sich einmischt, mit einer Menge an Folgeproblemen zu rechnen, z.B. wenn der Staat ins Spiel kommt und zu seiner eigenen Genugtuung TäterInnen, Opfer und Zeuginnen durch den Fleischwolf der Selbstinszenierungskultur „Justiz“ dreht.

Aus Christoph Spehr (2003): „Gleicher als andere“, Karl Dietz Verlag in Berlin
Es gehört zur Schwäche des vorherrschenden Marxismus, dass er über keine Konflikttheorie verfügt. Konflikte und der Umgang damit sind nicht vorgesehen. Konflikte sind immer objektiv entscheidbar, oder sie verschwinden im zukünftigen Kommunismus. Sie können daher nicht Gegenstand einer Politik des Sozialen sein, die auf Freiheit und Gleichheit Bezug nimmt. ... (S. 41)

Eine Politik der Anerkennung ist etwas anderes als die liberale Idee der Toleranz – wonach jeder nach seiner Fassung selig werden mag, solange er bestimmte Grenzen einhält, bezüglich derer es wiederum keine Toleranz gibt. Anerkennung braucht den Konflikt und die Auseinandersetzung. Wir können Anderssein akzeptieren und als eine produktive Praxis begreifen, wenn wir dieses Anderssein kennen gelernt und zumindest Umriss davon begriffen haben. (S. 89)



Die Seite mit Tipps zum Diskutieren,
 Hierarchieabbau und Streiten:
www.hierarchNIE.de.vu.

Es existiert ein Reader „HierarchNIE!“ mit allen wichtigen Texten und Methodenbeschreibungen sowie eine CD „HierarchNIE!“ mit Texten, Kopiervorlagen, Ausstellungen usw.
 Für beides: www.aktionsversand.de.vu

