

Walter Bühl

Karl Kreuser



Bühl, Walter L. 1976
Theorien sozialer Konflikte

Wissenschaftliche
Buchgesellschaft Darmstadt

Der Soziologe Walter Ludwig Bühl (1934–2007) lehrte an der Ludwig-Maximilians-Universität in München und ist eher ein »stiller« Klassiker der Konflikttheorie. Still deshalb, weil er nie den Bekanntheitsgrad eines Georg-Simmel oder Lewis Coser erreicht hat und ihm nicht an Sensationspublizistik gelegen war¹. Klassiker aber, weil er »Leitlinien der Theorieentwicklung« (Bühl, 1976, S.123 ff.) und »Theorieperspektiven« (Bühl, 1972, S.36 ff.) entworfen hat, an denen man soziale Konflikttheorien messen kann. Er bestimmt damit – und das ist das Besondere seiner Arbeit – erstmalig einen systematischen Bezugsrahmen für Konflikttheorien. Hier ist Walter Bühl noch heute hoch aktuell und präsent². Zugleich verortet er bekannte Theoriekonstrukte, wie etwa die von Karl

Marx oder Ralf Dahrendorf, in ihren Möglichkeiten und Grenzen. Darüber hinaus kann man aus Walter Bühls Erkenntnissen Einiges über Konflikt und sozial hilfreiches Lösungsverhalten lernen, auch wenn man nicht gerade dabei ist, eine wissenschaftliche Konflikttheorie zu entwerfen.

Walter Bühls Hauptwerke zur Konflikttheorie sind in den Jahren 1972 (*Konflikt und Konfliktstrategie*, darin besonders sein Beitrag *Entwicklungslinien der Konfliktsoziologie*) und 1976 (*Theorien sozialer Konflikte*) entstanden. Wesentliche Grundlage seiner Arbeit ist die Darstellung des Konfliktbegriffs seit Heraklit (544–483), der »den Krieg als den Vater aller Dinge« sieht. Walter Bühl analysiert begriffliche Entwicklungslinien bis in die Theoriebildung seiner Zeit und stellt sehr gewissenhaft Stärken und Schwächen verschiedener Denkrichtungen, Konflikt zu erklären und lösungsorientiert zu bearbeiten, gegenüber. Besonders widmet er sich den Ansätzen der Handlungstheorie, der Entscheidungstheorie, der Spieltheorie und der Systemtheorie. Dabei gibt es für ihn nicht »den« richtigen Ansatz (Bühl 1972, S.136). Je nach Konstellation des Konflikts kann mal der eine, mal der andere Ansatz zielführend sein. Zusammenfassend stellt Walter Bühl fest, dass »es keinen Konflikt ohne eine implizierte Konflikttheorie gibt« (Bühl 1976, S.139). Für den Umgang

mit Konflikten folgert er ferner: »Überspitzt gesagt: die Definition des Konfliktbegriffs ist letztlich eine Willenserklärung zur einzuschlagenden Konfliktstrategie.« (Bühl, 1976, S.137) Mit anderen Worten bedeutet das, dass unser Wahrnehmen, Denken und Handeln im Streit davon abhängen, welche grundlegende Vorstellung wir über Konflikt haben. Das Hoffungsvolle ist, dass wir diese Vorstellung verändern können.

Konflikte kann man überall antreffen und so verwundert es nicht, dass es zahlreiche Versuche gibt, dieses Phänomen zu deuten. »Aber der wissenschaftliche Fortschritt ist auf diesem Gebiet keineswegs gesichert« (Bühl, 1972, S.9), so Walter Bühl, dessen Hauptanliegen die Wissenschaftlichkeit solcher – manchmal nur sogenannter – Konflikttheorien ist. Kritisch merkt er an: »Es gibt eine große und kaum noch überschaubare Menge von sehr kurzschlüssigen Theorieansätzen, die entweder nur vom äußeren Erscheinungsbild oder die andererseits nur vom vorgefassten ›Wesen‹ des Konflikts an und für sich oder einer Kombination von beiden ausgehen ... Diese Theorien haben nur geringen Erklärungswert, und sie sind auch nicht überprüfbar, weil sie entweder nur äußere Erscheinungen (sogenannte Inputs) mit äußeren Erscheinungen (sogenannte Outputs) oder weil sie äußere Erscheinungen unmittelbar mit einem unstrukturierten Aggregat von ›inneren‹ Faktoren verbinden ... die Theorie bleibt eine ›Black-Box-Theorie‹.« (Bühl, 1972, S.14 f.) Diese kritische Feststellung ist noch heute, nach 40 Jahren, gültig. Zusammenfassend stellt er drei methodologische Grundsätze auf (Bühl, 1972, S. 10 ff. sowie Bühl, 1976, S.1 ff.):

¹ Die Information, dass Walter Bühl sich durch große Bescheidenheit um seine Person ausgezeichnet hat, stammt aus einem persönlichen Gespräch mit Michaela Pichlbauer, einer ehemaligen wissenschaftlichen Mitarbeiterin Walter Bühls.

² So nehmen auch jüngere Werke wie Messmer 2003, Kreuser 2012 oder Kriegel-Schmidt 2012 Bezug auf seine Gedanken.

1. Soziale Kontextbezogenheit des Konflikts: Konflikte müssen immer auch als zwischenmenschliche Beziehungen und Prozesse erklärt werden. Eine Deutung von Konflikt allein aus dem Wesen der Menschen (etwa einem angeborenen Aggressionstrieb) oder der Gesellschaft (beispielsweise im Sinn eines Sozialdarwinismus) ist verfehlt.
 2. Mehrdimensionalität des Konflikts: Es ist zu kurz gegriffen, alle Konflikte auf eine Dimension, auf einen Grundkonflikt zurückzuführen (wie Karl Marx auf den Basiskonflikt zwischen Arbeit und Kapital oder Ralf Dahrendorf den um Herrschaft und Macht).
 3. Funktionale Ambivalenz des Konflikts: Der Konflikt ist nicht ausschließlich gut oder schlecht für die zwischenmenschliche Beziehung. Er kann wechselweise oder sogar gleichzeitig funktional und dysfunktional sein. Das gilt dann auch für den Nicht-Konflikt, denn: »Schließlich müssen in einer wissenschaftlichen Betrachtung Konflikt und Konsens als gleich konstitutiv für die gesellschaftliche Ordnung und Entwicklung angenommen werden.« (Bühl, 1976, S.17)
- Irrtum der Eindimensionalität des Konflikts, der im Widerspruch zum methodologischen Grundsatz der Mehrdimensionalität (siehe oben) steht.
 - Irrtum der Bipolarität des Konflikts, also die Behauptung, jeder Konflikt sei stets auf die Beziehung von nur zwei Parteien rückführbar. Damit wird die soziale Einbettung der Streitenden ausgeblendet, die wesentlich zur Konfliktdynamik beiträgt. Als Kollege im Betrieb streite ich eben anders als daheim als Ehemann. Zudem bietet das soziale Umfeld Möglichkeiten zu offenen oder verdeckten, mehrdeutigen und variablen Koalitionsbildungen, die bei der Beschreibung und Bearbeitung des Konflikts nicht einfach ausgeblendet werden dürfen.
 - Irrtum der Homogenität von Konfliktparteien: Diese Theorieannahme übersieht, dass bei streitenden Gruppen innerhalb jeder Gruppe durchaus verschiedene Strebungen vorhanden sein können, wie der Konflikt bewertet und ausgetragen wird. Zwischen »Die machen wir fertig« bis zu »Lasst uns doch endlich das Kriegsbeil mit den anderen begraben« ist alles möglich und diese tatsächliche Heterogenität beeinflusst das Konfliktgeschehen zwischen den streitenden Parteien.
 - Irrtum der Nullsummenspiele, also der Hypothese, bei jedem Konflikt sei der Gewinn des einen der Verlust des anderen. Konflikt ist kein Fußballspiel, bei dem es nur eindeutige Sieger und eindeutige Verlierer gibt. Bei Spielen um die Nullsumme besteht die Lösung im Wiederherstellen eines eindimensionalen Kontinuums, eines kleinsten gemeinsamen Nenners. Dieser Irrtum übersieht, dass es bei Konflikten nicht ausschließlich um

verteilbare »Güter« geht, sondern immer auch um Befindlichkeiten, Gefühle oder Verletzungen. Und er vernachlässigt die Möglichkeiten, dass es Win-win-Lösungen ebenso geben kann wie Lose-lose-Situationen.

Insgesamt kommt Walter Bühl zu folgenden Fazit: »An Stelle des Mythos der Erbsünde oder des Kampfes aller gegen alle ist die Sozialität zu setzen ... In dieser Konflikttheorie gibt es nur zwei »reine« und voll befriedigende Lösungen, nämlich entweder die Übereinstimmung (agreement) oder die Liquidation (anihilation). Beides sind unannehmbar reduktive Lösungen.« (Bühl, 1972, S.25) Weiter führt er aus: »... wenn wir uns mit der bloßen Formalisierung von Konflikten nicht begnügen wollen, dann bleibt nur die Formel: Konfliktaustragung durch Mobilisierung, d.h. Konfliktlösung durch die planmäßige Umgestaltung und Weiterentwicklung der Sozial- und Sachzusammenhänge auf der Basis des zur Krise führenden Konflikts.« (Bühl, 1972, S. 25)

Als Soziologe ist Walter Bühl daran interessiert, wie die Parteien im Konflikt miteinander umgehen und damit soziale Realitäten schaffen. Dabei sind – je nach vorliegender Konfliktdefinition – unterschiedliche Konfliktstrategien beobachtbar. In einer »Revision der Konfliktstrategie« (Bühl, 1972, 48 ff.) fasst Bühl schließlich zehn Maximen der Konfliktbearbeitung aus soziologischer Sicht zusammen:

1. Alle Konflikte sind als soziale Konflikte zu verstehen. So geht es neben dem Konfliktobjekt, um das gestritten wird, vor allem immer um ein soziales Verhältnis zwischen Menschen, Gruppen oder Organisationen.

Im Weiteren benennt Walter Bühl zahlreiche anzutreffende Irrtümer von Konflikttheorien (Bühl, 1972, S. 16 ff.). Er spricht sich damit gegen eine vorschnelle Vereinfachung der Situation aus, die vermeintliche Lösungen dann zu Lösungsfallen³ machen.

³ zum Begriff der Lösungsfaller siehe Kreuser 2012, S. 125 ff.

2. Konflikte werden nicht durch Polarisierung, sondern durch Depolarisierung gelöst. Polarisierung bedeutet Ideologisierung, den Aufbau von zwei unvereinbaren Gedankensystemen. Der Konflikt wird dann letztlich zum Nullsummenspiel. Depolarisierung hingegen, die Deutung des Konflikts in einem vielschichtigen Beziehungsgefüge, macht Schattierungen sichtbar, die Lösungen jenseits der Nullsumme ermöglichen.
3. Die gegnerische Konfliktpartei darf niemals zum »Feind« hochstilisiert werden. Wird der Gegner in ideologischer Weise zum absoluten Feind gemacht, dann findet eine Verwechslung der Gegenpartei mit den unterschiedlichen Interessen, Meinungen oder Werthaltungen, die zum Konflikt geführt haben, statt. In sozialen Beziehungen gibt es keine totalen Gegensätze.
4. Konflikte werden nicht durch ihre volle Manifestierung gelöst, sondern durch ihre rechtzeitige Begrenzung. Je festgefahrener ein Konflikt ist, desto schwieriger wird die Lösung. So ist es einfacher, Begrenzungen im Sinn von Übereinkünften und Vorsorgemaßnahmen zu treffen, bestimmte Grenzen bei der Konfliktaustragung einzuhalten. So kann jede Partei ihre Sichtweisen beibehalten, was eine spätere Lösung eher befördert als eine erzwungene Befriedung.
5. Konfliktlösungen sind nur in Richtung auf eine Erweiterung des Zeithorizontes sinnvoll. Kurzfristige und nur auf den Moment bezogene Lösungen können leicht die Probleme von morgen werden.
6. Endgültige Konfliktlösungen sind weniger wünschenswert als meliorative Konfliktlösungen. Anstatt kaum erreichbare absolute Lösungen zu suchen und anzustreben ist es sinnvoller, Zustände dahin zu

verändern, dass sie nachher »besser« sind als vorher.

7. Konflikte sind durch sozialen Wandel, nicht durch Einfrieren des Wandels zu lösen.
8. Direkte Konfliktlösungen sind kostspielig und wertvernichtend, indirekte Konfliktlösungen sind kostensparend und wertschöpfend. Als Beispiel einer direkten (und eindeutig wertvernichtenden) Konfliktlösung nennt Walter Bühl einen Krieg unter zwei Völkern. Weiter schreibt er, es sei Aufgabe jeder Lösungsstrategie, eine wertschöpfende (zumindest nicht wertvernichtende) Form zu finden. Das sei sogar wichtiger als die Lösung selbst.
9. Die Konfliktlösung darf nicht monokausal sein, sie sollte mehrdimensional und funktional sein. Konflikte sind nie Wirkung nur einer Ursache. So ist bei der Lösung vorrangig darauf zu achten, »... den funktionalen Zusammenhang wieder zu sichern, damit ein gedeihliches Zusammenleben möglich ist.« (Bühl, 1972, S. 53)
10. Die Konfliktlösung darf nicht reduktiv, sie muss sozialproduktiv sein.

Betrachtet man die heutige Literatur oder hört man, was heute über Konflikte gelehrt wird, erkennt man, wie notwendig eine »Theorie der Konflikttheorie«, wie Walter Bühl sie vorgelegt hat, immer noch ist. Das persönliche Fazit für mich, als einer der selbst gern streitet und als Mediator andere im Konflikt begleitet, ist die Feststellung, dass Konflikte selbstgemachte, selbstgedachte Konstrukte sind. Es gibt durchaus die Möglichkeit, sie anders zu betrachten. Ferner ist es die immer wieder notwendige Erinnerung, Konflikte nicht voreilig auf zu wenige Variable zu reduzieren, wenn nachhaltige Lösungen gesucht wer-

den. Und schließlich das Wichtigste: Wir müssen miteinander reden und im Kontakt sein, wenn wir im Konfliktfall Lösungen suchen, um zukünftig »besser« miteinander umzugehen.

Literatur

- Bühl Walter (1972). Konflikt und Konfliktstrategie, München: Nymphenburger.
 Bühl Walter (1976). Theorien sozialer Konflikte, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
 Messmer Heinz (2003). Der soziale Konflikt, Stuttgart: Lucius & Lucius.
 Kreuser Karl (2012). Konfliktkompetenz, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
 Kriegel-Schmidt Katharina (2012). Interkulturelle Mediation, Münster: Lit. ■

Der Autor



Dr. Karl Kreuser
 SOKRATEam GbR
 Feringastrasse 6
 85774 Unterföhring
 Karl.Kreuser@sokrateam.de
 www.sokrateam.de

Dr. Karl Kreuser ist geschäftsführender Gesellschafter der Beratergruppe SOKRATEam. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Beratung und Begleitung von Projekten zu Talent-, Potenzial- und Kompetenzmanagement sowie zu retention management. Neben organisationsspezifischen Konzepten erarbeitet er Lernarchitekturen zu selbstorganisierter Kompetenzentwicklung. Zudem arbeitet er als Mediator und systemischer Strukturaufsteller für wirtschaftende, öffentliche und soziale Organisationen und Familienunternehmen.