WORKBOOK · METHODEN & WERKZEUGE

Tetralemma

Begleitmaterial zum Buch **„Zeitlos Handeln“**

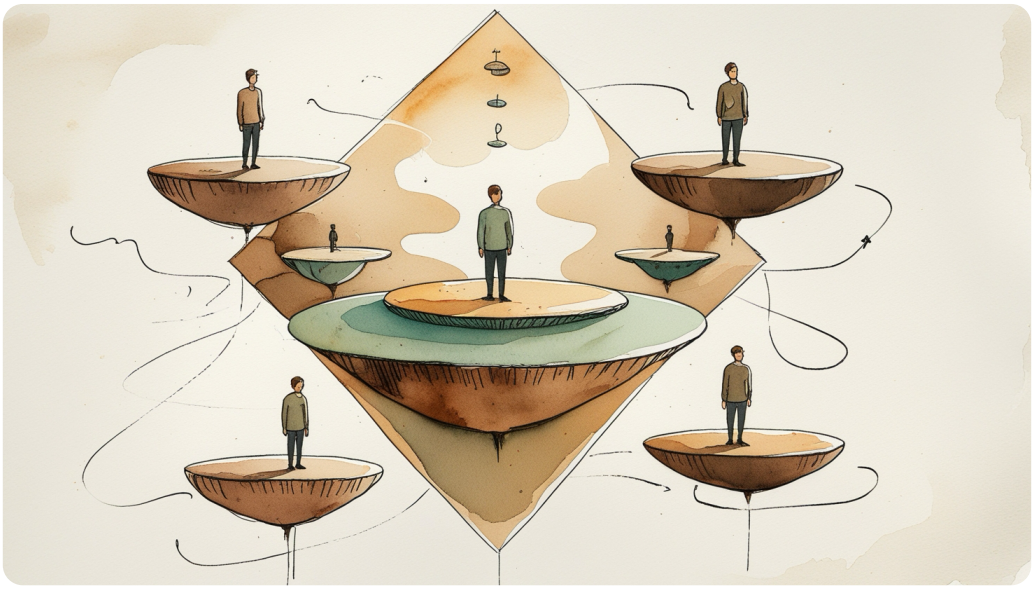
KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner · kavanara.de

Tetralemma

Überblick



Die meisten Dilemmata sind keine. Sie fühlen sich nur so an, weil wir in der Entweder-Oder-Logik gefangen sind. Das Tetralemma aus der systemischen Beratung erweitert jedes Dilemma um drei weitere Positionen und eröffnet so Handlungsmöglichkeiten, die vorher unsichtbar waren.

Aspekt	Details
Ziel	Aus dem Dilemma herausfinden und neue Optionen entdecken
Weg	Fünf Positionen körperlich durchlaufen und erleben
Alternative Methoden	Walt-Disney-Methode, Sensemaking-Zyklus, Wissen/Methoden/Systemische Fragen
Dauer	45–90 Minuten
Teilnehmer	1 Person + Coach (oder Selbstanwendung)

Grundprinzip

Das Tetralemma stammt aus der indischen Logik und wurde von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd für die systemische Beratung adaptiert. Es erweitert das klassische „A oder B" um drei Positionen, die das Dilemma aufbrechen.

Die fünf Positionen

Position	Bezeichnung	Bedeutung
1	**Das Eine**	Option A – die erste Alternative
2	**Das Andere**	Option B – die zweite Alternative

Position	Bezeichnung	Bedeutung
3	**Beides**	Sowohl A als auch B – gibt es eine Integration?
4	**Keines von beiden**	Weder A noch B – was ganz anderes?
5	**All dies nicht – und selbst das nicht**	Meta-Position: Brauche ich diese Entscheidung überhaupt?

Der Erkenntnisgewinn entsteht oft erst bei Position 3–5: Position 3 fragt nach Integration, Position 4 nach einer dritten Option, die übersehen wurde, und Position 5 stellt die Frage selbst in Frage.

Vorteile und Grenzen

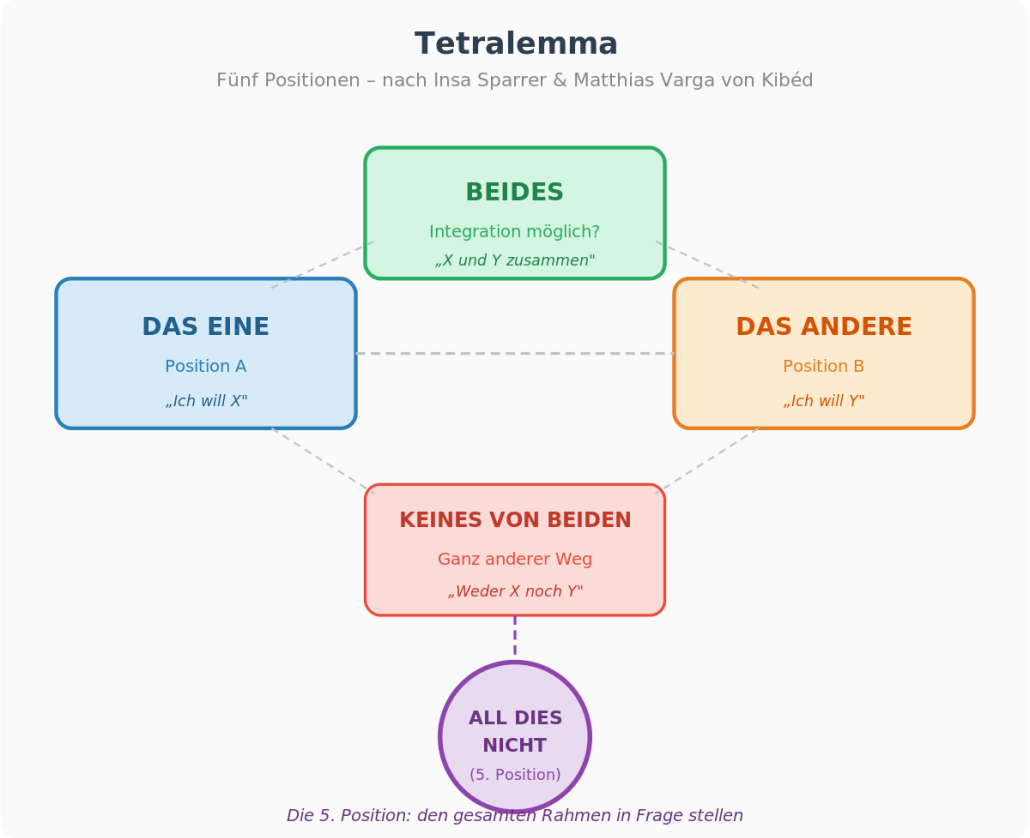
Vorteile	Grenzen
Überwindet Entweder-Oder-Denken	Abstrakt, braucht Übung
Eröffnet überraschende Optionen	Nicht für triviale Entscheidungen
Körperliche Erfahrung vertieft die Erkenntnis	Erfordert Offenheit für ungewohnte Denkwege
Reduziert Entscheidungsdruck	Braucht gute Anleitung beim ersten Mal

Vorgehensweise

Vorbereitung

Fünf Positionen räumlich markieren (z.B. mit Papier auf dem Boden). Das Dilemma klar formulieren: „Entweder A oder B."

Durchführung



1. **Position 1 – Das Eine**: Körperlich in Position A hineingehen. Wie fühlt es sich an? Was spricht dafür? Was dagegen?
2. **Position 2 – Das Andere**: Zu Position B wechseln. Gleiche Fragen. Welche Körperempfindungen? Welche Gedanken?
3. **Position 3 – Beides**: Gibt es einen Weg, beides zu verbinden? Was wäre ein Sowohl-als-auch? Oft die produktivste Position.
4. **Position 4 – Keines von beiden**: Was wäre eine völlig andere Option, die nichts mit A oder B zu tun hat? Die Position des Querdenkers.
5. **Position 5 – All dies nicht**: Die Meta-Ebene. Brauche ich diese Entscheidung? Was will ich eigentlich? Was liegt unter dem Dilemma?
6. **Integration**: Was nehme ich mit? Was hat sich verändert? Welche Position hat am meisten überrascht?

Tipps

Zwischen den Positionen bewusst aufstehen und den Platz wechseln. Sich Zeit lassen für jede Position. Gedanken und Gefühle notieren. Die körperliche Erfahrung ernst nehmen – sie verrät oft mehr als das Denken.

Übungen

Mini-Tetralemma (15 Min.)

Ein aktuelles kleines Dilemma wählen. Fünf Post-its auf den Tisch legen. Für jede Position einen Satz schreiben. Welche Position überrascht? Welche fühlt sich befreiend an?

Tetralemma zu zweit

Partner A beschreibt ein echtes Dilemma. Partner B führt durch die fünf Positionen mit Fragen: „Wie fühlt sich das an? Was siehst du hier? Was verändert sich, wenn du hier stehst?" Rollentausch.

Quellen

- Sparrer, Insa & Varga von Kibéd, Matthias: Ganz im Gegenteil, 2000

Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Mehr erfahren: **kavanara.de**