

# FEG-PODIUM | BIS DASS CORONA UNS SCHEIDET

## VOM UMGANG MIT KONFLIKTEN IN DER KRISE | MATERIAL ZUM PODIUM

### MOMENTAUFNAHME

- Die Corona-Krise setzt uns allen zu.
- Unsere Begegnungen und Kontakte sind nicht mehr so wie früher.
- Und: Wir sind dünnhäutiger geworden. Wir erleben das auf den verschiedenen Beziehungsfeldern: Ehe, Familie, Arbeit, Schule und auch in der Gemeinde.
- Konflikte entstehen leichter und schneller: Scheinbar geringste Anlässe werden zu Konfliktpunkten, die sich zu größeren Konflikten entwickeln können.

### 1. KLEINE HILFEN VOR KONFLIKTEN

#### Wahrnehmen | rechtzeitig gegensteuern

1. **Wir erkennen**, das ist unser Zustand: Wir sind durch die aktuelle Situation dünnhäutiger geworden.
2. **Wir erinnern** uns an gute Formen, die ein gutes Miteinander pflegen und auch in Krisenzeiten helfen – oder anders gesagt: Wir erinnern uns an das **kleine 1x1 des Miteinanders**.

#### Das kleine 1x1 des Miteinanders in zehn guten Punkten

1. Ich suche zuerst den Kontakt zu dem Betreffenden und spreche mit ihm. Ich spreche vorher nicht mit anderen über ihn.
2. Der Ton macht die Musik, deshalb nehme ich mir vor der Begegnung Zeit, mich selbst zu „stimmen“.
3. Ich bemühe mich, den anderen zu verstehen, und begegne ihm nicht mit meinem Urteil.
4. Auch wenn mir im anderen eine andere Meinung bzw. Überzeugung (Beurteilung der Corona Krise; Querdenker Positionen;) begegnet, will ich dem anderen mit Respekt begegnen.
5. Meine eigene Überzeugung vertrete ich mit Freundlichkeit und Klarheit und bemühe mich, sie nicht als Angriff zu missbrauchen.
6. Für Diskussionen nutze ich auf keinen Fall E-Mails, WhatsApp u. a. ähnlich unpersönliche Kommunikationsformen. Ich leite auf diesen Wegen auch nichts weiter, sondern bemühe mich um wirklichen Kontakt.
7. Treten Spannungen auf, die wir nicht selber miteinander lösen können, überlegen wir gemeinsam, wer uns dabei eine Hilfe sein kann, und bitten ihn hinzu.
8. Ich überprüfe mich selbst, ob dass, was ich denke, sage oder tue dem entspricht, was ich sein will, und lasse nicht zu, dass mein Charakter Schaden nimmt.
9. Ich pflege keine Gedanken in mir, die dem anderen Böses unterstellen und beteilige mich nicht dran, wenn andere niedergemacht werden.
10. Ich will nicht nur Böses verhindern, sondern will mich darin üben Gutes zu tun.

## 2. MÖGLICHE HILFEN IN DER KONFLIKTBEARBEITUNG

### Vorworte

„Die Vielfalt in unseren Gemeinden birgt Konfliktpotentiale. Unterschiedliche theologische Überzeugungen, konträre ethische oder kulturelle Wertvorstellungen oder verschiedene Frömmigkeitsformen und Lebensstile begegnen einander. Es gehört zur Verantwortung der Gemeindeleitung, Räume und Gesprächsforen zur Verfügung zu stellen, in denen offen, sachlich und konstruktiv über strittige Fragen diskutiert werden kann, damit aus der Vielfalt der Ansichten wechselseitiges Verständnis füreinander erwachsen kann und zugleich die gemeinsame Mitte des Glaubens im Zentrum des Gemeindelebens erkennbar bleibt.“ (Aus: Handreichung für Gemeindeleitung; Edition BEFG 4 Seite 21).

Kann es sein, dass wir die Früchte des Geistes, die Festigkeit geistlicher Verwurzelung in der Nachfolge, erst in einer Krise (Corona) entdecken oder auch nicht entdecken? Oder: Wie schnell das Fleischliche über das Geistliche siegt, zeigen oft die Konfliktsituationen – stimmt das? Oder: Wie schön, wenn im Konflikt klar wird, wer unser Herr ist und wer uns regiert, und dass wir durch die Kraft des Wortes Gottes und die Führung des Heiligen Geistes gestärkt aus dem Konflikt herauskommen! Wann und wo stellen wir, stelle ich dafür die Weichen?

### Selbstprüfung und Selbsteinschätzung

Was sind meine Motive zum und im Konflikt? Warum muss der Konflikt sein? Wie prüfe ich meine Motive? Meine Hilfe zur Selbstprüfung: **Jakobus 3,13-18**: „Wer ist weise und klug unter euch? Der zeige mit seinem guten Wandel seine Werke in Sanftmut und Weisheit. Habt ihr aber bitteren Neid und Streit in eurem Herzen, so rühmt euch nicht und lügt nicht der Wahrheit zuwider. Das ist nicht die Weisheit, die von oben herabkommt, sondern sie ist irdisch, niedrig und teuflisch. Denn wo Neid und Streit ist, da sind Unordnung und lauter böse Dinge.

Die Weisheit aber von oben her ist zuerst lauter, dann friedfertig, gütig, lässt sich etwas sagen, ist reich an Barmherzigkeit und guten Früchten, unparteiisch, ohne Heuchelei. Die Frucht der Gerechtigkeit aber wird gesät in Frieden für die, die Frieden stiften.“

### Der Konflikt muss dort bearbeitet werden, wo er entstanden ist und blockiert.

- Z. B. in der Gemeindeleitung. Was wir hier besprechen, bleibt auch hier.
- Ich suche mir keine „Fans“, die mir und meiner Position recht geben. Ich schreibe keine Mails an Gemeindeleute, die wir als Gemeindeleitungsteam nicht auch gemeinsam verabschiedet haben. Keine Eigenmächtigkeiten.

### Wann holen wir jemanden von außen, der uns hilft?

- Beratung, Moderation bei unseren Treffen?
- Wer könnte das sein? Zu wem haben wir alle Vertrauen?
- Welche Qualifikation sollte diese Person haben?

## Ein Konflikt hat eine positive Dynamik. Also bitte nicht erschrecken!

- Konflikte als normal ansehen,
- Konflikte kommen vor (schon in der Bibel). Sie gehören zum Leben.
- Auch wenn es manchmal „unnötige“ Konflikte gibt, so sind Konflikte Chancen zur Klärung und zum Wachstum.
- Was kann der Konflikt positiv auslösen, bevor etwas gelöst wird?
- Was deckt er auf? Was macht er bewusst?
- Welche Schwachstellen werden sichtbar?

## Beispiel Apostelgeschichte 6,1-7

- Durch die Unzufriedenheit wegen Mängeln bei der Versorgung der griechisch sprechenden Witwen und der dadurch entstehenden Unruhe in der Gemeinde wird aufgedeckt: Die Apostel haben zu viel Verantwortung. Sie müssen klären, was ihre Hauptaufgaben sind – was im Zuge der Konfliktlösung auch klar wird: Vers 4. Die Apostel haben als Leitung der Gemeinde den Umfang der Witwenversorgung unterschätzt.
- Der Konflikt „zwingt“ sie nachzudenken über ihre Rolle und die Ressourcen in der Gemeinde. Sie haben begabte Menschen in der Gemeinde übersehen. Delegation war wohl nicht im Blick.
- Indem sie die Gemeinde bei der Lösung mit einbeziehen, bekommen sie neue begabte Mitarbeiter und finden zu einer Lösung, die weiteres Wachsen der Gemeinde ermöglicht.

## Motivieren zum Vier-Augen-Gespräch von Konfliktpartnern

In der Konfliktbearbeitung kann es nach dem Ansprechen der Konfliktfelder in der gesamten Gruppe (z. B. Gemeindeleitung) geboten sein, die Konfliktpartner zu bitten, vier Augen Gespräche mit folgenden Fragen zu führen:

- Wo hakt es zwischen uns beiden? Warum wurde das so? Wo haben wir uns nicht verstanden?
- Sind wir bereit nach einer klärenden Aussprache uns zu vergeben? Was wollen wir gemeinsam in der Nachfolge erreichen? In der der Mitarbeit zum Aufbau der Gemeinde?
- Was müssen wir beide für unser Miteinander für die Zukunft beachten? Was wollen wir unbedingt vermeiden?
- Sollten Konfliktpartner dazu nicht mehr bereit sein, könnte noch angeboten werden, dass der Mediator dabei ist.

## Achtet in allen Phasen auf die gegenseitige Würdigung!

Jeder Konflikt hat mit **Kommunikation** zu tun. Und jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, „*wobei Letzterer den Ersteren bestimmt.*“ (Paul Watzlawick). Deshalb reicht es nicht aus, sich allein auf die Sachfrage zu konzentrieren.

Es braucht bei der Konfliktklärung ausreichend Zeit für gegenseitiges, respektvolles Zuhören, Ausreden lassen und Angehört werden, und schließlich die Beteiligung aller an der gemeinsamen Lösungsfindung.

Ergebnisse können sehr unterschiedlich aussehen. Es kann einen Konsens geben, einen Kompromiss, einen Konsens über die Differenzen, ein bewusstes Ruhen-Lassen oder auch eine Trennung. Aber wesentlich ist auch hier, dass alle Beteiligten sich mit dem Ergebnis identifizieren und es mittragen können. Deshalb sollte nicht nur gemeinsam Erreichtes, sondern auch Offengebliebenes klar formuliert werden.

## Unterscheidet die Phasen im Konfliktprozess!

Die **Phase der Konfliktklärung**, in der geklärt wird, wer alles wie beteiligt ist, was genau der Konflikt ist, in der die Differenzen deutlich werden müssen, ist unbedingt zu trennen von der **Phase, in der gemeinsam nach Lösungen gesucht wird**. Manche Spannungen in Konfliktprozessen rühren aus der Ungleichzeitigkeit, dass die einen noch mit Differenzen beschäftigt sind, während andere schon nach Lösungen suchen. Das schafft bei allen Beteiligten neuen Frust.

## Vertraut dem Wirken des Heiligen Geistes!

- Aber wie geschieht das? Nicht, indem wir ihn instrumentalisieren für unsere eigenen Anliegen.
- Sondern indem wir das Konfliktgespräch durch Zeiten des **Gebetes**, der Stille und des Hörens auf Gott unterbrechen lassen.
- In der Konfliktphase sollte es aber kein gemeinsames Gebet sein, weil die Gefahr zu groß ist, dass wir im Gebet einem anderen außer Gott etwas sagen wollen.
- Indem wir einander ernst nehmen, aber keinen Menschen, weder mich selbst noch andere, absolut setzen. Indem wir den „**Christus in mir**“ (Gal 2,20) und den „**Christus im anderen**“ wahrnehmen.

## 3. WEITERE INFOS UND HILFEN

- Diese kurze und unvollständige Übersicht ist auf unserer **FeG-Homepage** zu finden. | [gemeindeleben.feg.de](https://www.gemeindeleben.feg.de)
- Weitere Material Hilfen und Beratung über die **regionalen Bundessekretäre**: Reinhard Spincke | Matthias Knöppel | Bernd Kanwischer | Burkhard Theis | Henrik Otto | [bundespflge.feg.de](https://www.bundespflge.feg.de)