

Evangelisch-methodistische Kirche

Süddeutsche Jährliche Konferenz

Arbeitsgruppe „Konfliktbearbeitung“

(nach SJK-Beschluss 2018, KVh-SJK 2018, S. 122, 1.13 und 1.13.1 „Zum Umgang mit Konflikten in der Gemeinde, in denen Hauptamtliche involviert sind“; ein erster Zwischenbericht erfolgte zur SJK 2019. Nun wird der SJK 2020 dieses Papier vorgelegt.)

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Konferenzlaiendelegierte Christine Flick, Pastor Dieter Jäger

Vorsitzende des BdO: Pastor Andreas Jahreiß, Pastorin Stefanie Schmid, Pastor Burkhard Seeger

Konflikte auf Gemeindeebene – Hilfe *vor* und *für* den „Fall der Fälle“

Konflikte sind alltäglich. Sie geschehen oder werden herbeigeführt – gewollt oder ungewollt. Konflikte sind hilfreich, wenn sie zu Klärungen beitragen; doch gerade diese Klärungen fallen Beteiligten oft schwer. Werden Konflikte verdrängt oder unangemessen ausgetragen, gibt es häufig Verletzungen und Leidtragende. Auch in der Gemeinde gibt es immer wieder Konflikte, mit denen in guter Weise umgegangen werden sollte. Hier möchte die Arbeitsgruppe sensibilisieren und auf Möglichkeiten der Prävention und Intervention hinweisen.

Drei Haupt-Ziele

Es ist hilfreich, sich im Vorfeld und in der Akutsituation diese **drei Haupt-Ziele** bewusst zu machen.

1. Wir wollen einen Konflikt rechtzeitig und frühzeitig angehen.
2. Wir wollen hilfreiche Verfahrensregeln beachten. (siehe unten A-C und auf Seite 2 unter R1)
3. Wir wollen Lösungen durch Dialog und das gegenseitige Abwägen von Sichtweisen herbeiführen.

Wird **auf Gemeindeebene** ein Konflikt wahrgenommen,

empfehlen sich auf allen Ebenen (Konflikte unter/zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen) folgende Verfahrensregeln (eine hilfreiche Parallele findet sich übrigens in Matthäus 18, 15ff):

A) Der bilaterale Ansatz („unter vier Augen“)

Sind zwei Personen betroffen, ist dies der notwendige erste Ansatz. Die zwei reden miteinander. Dies sollte immer als bevorzugte Möglichkeit erwogen und – wenn möglich – praktiziert werden. Im direkten Gespräch und Dialog versucht man sich zu verständigen. Gelingt das, kann ein Konflikt so für alle Seiten hilfreich gelöst werden.

B) Der „Plus-Ansatz“ („unter 6 bis 8 Augen“)

Kann unter vier Augen keine Lösung herbeigeführt werden, sollten beide Konfliktparteien jeweils eine vertraute Person hinzuziehen und weiter an einer Lösung arbeiten.

C) Der lösungsorientierte Ansatz

mit dem „Ausschuss für die Zusammenarbeit von Pastor und Bezirk“ (AZW)

Spätestens, wenn mit den Versuchen unter A und B keine befriedigende Lösung herbeigeführt werden konnte, sollen die Betroffenen die/den Vorsitzende/n des AZW informieren. Diese/r beruft den AZW ein. Eine Anhörung der Betroffenen und das Gespräch dort geschehen unter Wahrung der Neutralität und Allparteilichkeit. Durch eine lösungsorientierte Mediation (im Bedarfsfall von extern) soll versucht werden, den Konflikt fruchtbar zu behandeln und Lösungsmuster herbei zu führen.

Nützliche Fragen für Betroffene:

- An welcher Stelle stehen wir?
- Welcher Schritt, welche Ebene wurde womöglich übersprungen oder ausgelassen? Warum? Bewusst? Unbewusst?
- Welches Ziel haben wir?

R1)

Einige grundlegende Regeln:

- Betroffene Einzelpersonen oder Gemeindegruppen wenden sich im Konfliktfall NICHT gleich direkt an eine/n Superintendenten/in, den Bischof/die Bischöfin oder an andere kirchliche Hauptamtliche. Sollte dies doch geschehen, weisen diese die Betroffenen auf die Verfahrensregeln A-C hin. Bei absehbar schwierigen Konflikten, in die ein Hauptamtlicher involviert ist, informiert (!) dieser frühzeitig den Superintendenten.
Ansprechpartner/in spätestens bei „Konfliktstufe 3“ (C) – aber auch schon vorher – ist das Laienmitglied des Bezirks und und/oder der AZW von Pastor/in und Bezirk. Diesem kommt eine zentrale Rolle in Gemeindekonflikten zu.
- Der Versuch von Koalitionsbildungen zur Stützung der eigenen Position oder das sogenannte „Hintenherum-Reden“ wird von allen verantwortlich vermieden.
- Es gilt der Grundsatz: Wer sich dem Prozess von Dialog, Mediation und Lösungsfindung verweigert, sollte mit seiner Meinung und Haltung unberücksichtigt bleiben.

Zusätzliche Empfehlungen:

- Da dem Laienmitglied sowie dem AZW in innergemeindlichen Konfliktszenarien eine besondere Schlüsselrolle zukommt, empfehlen wir, Schulungen für den Bereich der Konfliktbearbeitung wahrzunehmen. Dies gilt natürlich auch für andere Mitglieder der Gemeinde oder der Bezirkskonferenz. Das Bildungswerk kann solche Angebote ggf. koordinieren.
- Die Arbeitsgruppe möchte die Rolle des AZW bewusst gestärkt sehen. Der Ausschuss sollte sich nicht nur bei Evaluation und Versetzung treffen, sondern regelmäßig. Somit könnte er auch für die Atmosphäre in der Gemeinde eine Art „Beobachterstatus“ einnehmen.
Auf geeignete Personen für diesen Ausschuss ist bei der Konstituierung unbedingt zu achten. Eventuell könnte auch schon – wie früher – eine Vertrauensperson des Pastors mit hinzugewählt werden.
- Das regelmäßige Wiederholen von christlichen Grundsätzen des Zusammenlebens (z.B. nach Phil. 2,4 u.a.) sowie von Werten, die eine Konfliktbearbeitung unterstützen, erscheint uns angemessen und hilfreich. Dem AZW sollte mindestens am Anfang jedes Jahrvierts dieses Papier vorgelegt und mit ihm besprochen werden! Noch besser: Dieses Papier „Konflikte in der Gemeinde“ wird im Bezirksvorstand nach der Neukonstituierung (alle vier Jahre) besprochen im Sinne einer „kulturprägenden“ Veränderung.
- Wir empfehlen, aus dem Fundus von Wesleys Lehrpredigten einmal jährlich die Predigt „Das Heilmittel gegen üble Nachrede“ (Predigt 49) in aktuell adaptierter Form z.B. im Gottesdienst vorzutragen (* siehe auch Vereinbarung gegen die „üble Nachrede vom 29. 1. 1752) oder in anderer geeigneter Form aufzugreifen.
- Die Thematik sollte für die Gemeinde aufgearbeitet werden. Hauskreise oder andere Gemeindegruppen können sich auf diese Weise damit auseinandersetzen. Diese Bildungsarbeit wirkt präventiv. Angebote hierfür können vom Bildungswerk und von der Gemeindeberatung der EmK erarbeitet oder vorgeschlagen werden (Seminar, Kleingruppen-Material, Predigt ...).
- Im Konfliktfall stehen den Gemeindebezirken auch die Ressourcen der Gemeindeberatung und -entwicklung der EmK oder andere Konflikt- oder Mediationsberatungsorganisationen zur Verfügung. Anfragen erfolgen im Bedarfsfall über das Laienmitglied des Bezirks oder die/den Vorsitzende/n des AZW. Sollte der Konflikt seine Ursache in grundsätzlichen Fragen der Ausrichtung einer Gemeinde haben, kann auch der Berater für Gemeindeberatung konsultiert werden, da es auch andere hilfreiche Modelle der Gemeindeberatung gibt, die er vermitteln kann (z.B. NGE, SLI u.a.)

- Bei den Evaluationen in den Gemeindebezirken sollten z.B. folgende Fragestellungen mit aufgenommen werden: Wo sind derzeit Konfliktfelder unseres Bezirks? Welche Personen sind involviert? Worum geht es bei dem Konflikt? Auf sichtbarer Ebene? Im Kern? Was ist derzeit nötig, um Konflikte lösungsorientiert anzugehen?
- Wir ermutigen, sich bei der Behandlung des Themas eine gewisse Leichtigkeit anzueignen. Konflikte sind keine Katastrophe, sondern ein normaler Vorgang. Unterschiedliche Meinungen, Sichtweisen und Vorgehensweisen in einer Gemeinschaft dürfen sein und sollen befruchten (siehe hier ** „Was Konflikte alles können“).
- Hauptamtlichen empfehlen wir dringend (nicht erst im Konfliktfall), eine regelmäßige Supervision wahrzunehmen. Hierfür können auch Supervisionsgruppen gebildet werden. Mindestens eine Intervision (z.B. nach dem Heilsbronner Modell) sollte angestrebt werden (siehe Literaturangaben). Bundesgruppen, die sich regelmäßig treffen, könnten auch eine gute Möglichkeit dafür bieten.

*

Vereinbarung gegen die „üble Nachrede vom 29. 1. 1752

Wir verpflichten uns, dass wir auf Böses, das einen von uns betrifft, nicht hören noch willentlich danach forschen.

Wir verpflichten uns, dass wir, wenn wir etwas Böses voneinander vernehmen, es nicht gleich glauben.

Wir verpflichten uns, dass wir, wenn wir von einem Gerücht hören, es der betreffenden Person sobald wie möglich selber mitteilen.

Wir verpflichten uns, dass wir, ehe wir dies nicht erledigt haben, mit keiner Silbe irgendeiner anderen Person schriftlich oder mündlich von diesem Gerücht Mitteilung machen.

Wir verpflichten uns, dass wir, auch wenn wir dem Betreffenden Mitteilung gemacht haben, niemandem gegenüber sonst etwas davon erwähnen.

**

Was Konflikte alles können (wenn man sie lässt):

Sie weisen auf Probleme hin.

Sie fördern Innovation

Sie erfordern Kommunikation

Sie verhindern Stagnation

Sie eröffnen neue Perspektiven

Sie regen Interesse an

Sie lösen Veränderungen aus

Sie stimulieren Kreativität

Sie festigen Gruppen

Sie führen zu Selbsterkenntnissen

Sie verlangen nach Lösungen

(nach: D. Pohl, Konflikte in der Kirche – kompetent und kreativ lösen)

Literatur (in Auswahl):

- Evangelisch-methodistische Kirche der Schweiz, Leitfaden zum Umgang mit Konflikten auf Gemeinde- und Bezirksebene, 2011.
- Grün, Anselm, Konflikte bewältigen, Schwierige Situationen aushalten und lösen, Kreuz Verlag 2013.
- Pachter/Magge, Streiten – aber richtig, Konflikte privat und im Beruf positiv bewältigen, mvg 2001.
- Pohl, Dieter, Konflikte in der Kirche – kompetent und kreativ lösen, Neukirchener Verlag 2003.
- Religionspädagogisches Zentrum Heilsbronn, Heilsbronner Modell zur kollegialen Beratung, 2011.
Siehe dazu: www.rpz-heilsbronn.de/arbeitsbereiche/berufsbegleitung/kollegiale-beratung/heilsbronner-modell-zur-kollegialen-beratung/
- Stockmeyer, Johannes, Nur keinen Streit vermeiden, Ein Konflikttraining für Christen, c & p Verlage 2000.
- Simon, Fritz B., Einführung in die Systemtheorie des Konflikts, Carl Auer 2018
- Singer/Malcherczyk, Konfliktmanagement, Gütersloher Verlagshaus 2005.
- The Arbinger Institute, Konflikte im Kern gelassen lösen, Die Anatomie des Friedens, Heel Verlag 2019.

Hinweis auf VLO:

- VLO V, 221 und VI, 402.

Anträge:

Antrag 1:

Die Bezirksvorstände (oder ein vergleichbares Bezirksgremium) besprechen in ihrer ersten Sitzung nach der Sommerpause das vorliegende Papier der Arbeitsgruppe. Dies geschieht regelmäßig alle vier Jahre nach der Neukonstituierung.

Antrag 2:

Das Bildungswerk wird beauftragt, eine thematische Arbeitshilfe für Kleingruppen zu erarbeiten.

Antrag 3:

Das Bildungswerk bietet regelmäßig Fortbildungen im Bereich Konflikttraining an.

Antrag 4:

Die Evaluierung möglicher Konflikte des Bezirks wird in die Evaluierungsbögen aufgenommen und bei den Evaluationsgesprächen besprochen.

Antrag 5:

Die Bezirke bestimmen für den Fall von weitreichenden Konflikten eine Vertrauens-/Ansprechperson. Bei der Konstituierung des Ausschusses für Zusammenwirken von Pastor/in und Bezirk kann der Pastor /die Pastorin eine Person seines/ihrer Vertrauens hinzuwählen lassen.

Antrag 6:

Die Bildung von Interventionsgruppen unter den Hauptamtlichen wird gefördert. Es bleibt das Prinzip der Freiwilligkeit.