



Konflikte lösen in Gemeinschaft und Gemeinde

Martin Häberle

Als ich gefragt wurde, ob ich zu diesem Thema etwas schreiben kann, habe ich zuerst abgelehnt. Nicht noch einen Text zum Thema Konfliktlösung, nicht noch einmal sagen, wie Konfliktlösung geht, nicht noch ein Konfliktlösungsmodell, dachte ich.

Nun schreibe ich, auch wenn dadurch einige Gesichtspunkte des Themas nicht beachtet werden, die ich in 20 Jahren Lebenszentrumsgemeinschaft erfahren habe. Zusätzlich fließen weitere 20 Jahre ehrenamtliche Jugend- und Gemeindegemeinschaft und Erkenntnisse als Berater und Begleiter von Konfliktsituationen mit ein.



Deswegen formuliere ich einzelne „Bausteine“ zur Konfliktlösung, die sich je nach Konfliktsituation variabel zusammensetzen lassen.

In meiner eigenen Person bin ich Betroffener, Konfliktbeschleuniger, Konfliktverdränger und – als Leiter – sehr oft der Konfliktgrund. Im negativen Fall bin ich ein Verletzender und ein Verletzter.



Konflikte

Verwandte Begriffe sind: Kontroversen, Gegensätze, Auseinandersetzungen, Gegnerschaften, Schwierigkeiten und Spannungen. Es geht um Streit, Meinungsverschiedenheiten, Unfrieden, Beziehungsstress und Krisen.

Konflikte sind das „Fieber“ in den Beziehungen, sie zeigen an, dass es einen Entzündungsherd gibt und deshalb Handlungs- und Veränderungsbedarf besteht.

So sind Konflikte Wachstums- und Veränderungsbeschleuniger und somit etwas Positives, wobei man diese Aussage nicht hören will, wenn man gerade selbst im Konflikt steht.

Es tut uns sicher gut, wenn wir an vergangene Konflikte denken und uns vergegenwärtigen, was daraus an Veränderung entstanden ist. Es ist für uns förderlich, wenn wir beim Lesen dieses Textes einen aktuell bestehenden Konflikt vor Augen haben.



Wie Konflikte entstehen

Konflikte entstehen hauptsächlich, wenn sich Unterschiede zwischen zwei oder mehreren Seiten offenbaren, vor allem in Beziehungen. Unterschiedlichkeit in der Wahrnehmung, in der Bewertung, in der Zielsetzung und Vorgehensweise, in der Verteilung, wenn es um Macht geht, und im Rollenverhalten führen zu Konflikten.

„Konflikte“ entstehen auch in der Natur und in vielen anderen Bereichen. Immer wenn etwas nicht aufeinander abgestimmt ist (z.B.: Nahrungskette, Monokultur) und wenn starke Gegensätze aufeinandertreffen (z.B.: heiß und kalt).

Da existieren unterschiedliche Wünsche bezüglich des Liedgutes der Gemeinde. Dort kommt ein Murren in der Gemeinde auf, weil die Waisen und Witwen nicht richtig versorgt sind (Apostelgeschichte). Der Pastor kommt mit den Gemeindegliedern in Konflikt, die meinen, dass er doch mehr in Evangelisation investieren soll, dabei ist er doch eher ein Hirte und Seelsorger.

Ein Gemeinschaftsmitglied fühlt sich vom Leiter vernachlässigt.

Die Gemeindeverantwortlichen haben verschiedene Zielvorstellungen. Da fühlt sich jemand missverstanden und zieht sich zurück: „Ich werde übergangen, keiner schaut nach mir“.

Jeder von uns kann diese Reihe von Konfliktsituationen mit eigenen Beispielen fortsetzen.



Wie wir mit Konflikten umgehen

Leider können wir Konflikte meist nicht neutral und sachlich angehen, weil wir zu oft erlebt haben, dass aus Konflikten Verletzungen und Trennungen entstanden sind. In diesem Fall sind Konflikte destruktiv und wir wollen sie lieber vermeiden.

Entsprechend unserer Persönlichkeitsstruktur nehmen wir Konflikte unterschiedlich wahr und bearbeiten sie auch sehr unterschiedlich.

Der eher stetige Mensch ist sehr harmoniebedürftig. Konflikte dürfen nicht sein, deshalb sieht er den Stress nicht – oder will ihn nicht sehen. Du

kannst mit mir streiten, ich aber streite nicht mit dir. Stetige haben eine riesige Frustrationstoleranz. Sie können sehr viel aushalten und in sich hineinfressen, bis die Bombe dann an einer anderen Stelle überdimensioniert platzt.

Der eher initiative, lebenslustige Mensch überspielt Konflikte sehr oft. Sie stören ihn in seiner Lebensfreude. Er ist bei seiner Konfliktbearbeitung sehr schnell und oft auch oberflächlich.

Alles halb so schlimm. Es geht schon irgendwie weiter.

Eher gewissenhafte Leute sind die Konfliktseismographen. Sie spüren sehr schnell (manchmal auch schon vorher), wenn sich ein Konflikt anbahnt. Sie wollen Konflikte auf einer sehr tiefen und gründlichen Ebene bearbeiten. Die Gefahr ist, dass sie aus dem Konflikt nicht mehr herauskommen.

Der eher Dominante ist oft der Konflikterzeuger und Konfliktbeschleuniger. Er liebt Konflikte. Das ist sein Klärungsinstrument. Konfrontation ist für ihn sachlich, er kann meist die Beziehungsebene heraushalten. Seine Lösungsvorschläge sind schnell und strukturiert. Zuweilen übergeht er damit seine andersgearteten Mitmenschen.



Erste Anzeichen

Die ersten Anzeichen eines Konfliktes können sich in vielschichtigen Lebens- und Kommunikationsäußerungen zeigen. Es ist hilfreich, darauf zu achten und sich selbst dahingehend zu sensibilisieren. Das gilt für einen selbst und das gilt für die Menschen um uns herum.

Schlechte Stimmung, aggressiver Ton, verhärtete Diskussion und Killerphrasen können auf einen darunter liegenden Konflikt hinweisen. Ebenso können Rückzug, keine Kompromissbereitschaft, verweigertes Engagement, abgeschobene Verantwortung, Abwesenheit und das Nichteinhalten von Vereinbarungen Symptome für Konfliktpotential sein. Die vorsichtige Frage nach dem Grund diesbezüglichen Verhaltens, kann für die Offenlegung von Diskrepanzen Raum schaffen.



Der Mensch hinter dem Konflikt – die emotionale Ebene

Durch meine jahrelangen Erfahrungen mit diesem Thema kam ich zu der Erkenntnis, dass der Mensch selbst das Problem ist. Dies hört sich vielleicht simpel an, führt uns aber im Umgang mit Konflikten auf die eigentliche Ebene.

Nicht die Umstände, nicht die Leitungs- oder Gemeindestruktur, nicht das System, nicht die Generationsspanne, nicht die Welt, in der wir leben, ist in erster Linie das Problem, sondern wir selbst. Natürlich haben die vorgenannten Dinge einen guten oder schlechten Einfluss auf uns, jedoch können wir auch in widrigen Umständen positiv reagieren und handeln.

Es ist die Suche nach Anerkennung, nach Wertschätzung und Akzeptanz, die unser Miteinander beeinflusst. Das Streben nach Macht und Einfluss, die Dinge im Griff haben wollen, ist oft der Hintergrund eines Konfliktes. Unsere Prägung und unsere Verletzungen lassen uns entsprechend reagieren.

Zusammenfassend kann man sagen: Es ist die Selbstbezogenheit des Menschen, die sehr oft Konflikte hervorbringt und negativ belastet. So sollen und müssen wir uns bei jedem Konflikt, in dem wir stehen, nach dem tieferen, nach dem wirklichen Grund fragen, der sich dahinter verbirgt. Welcher Wert bestimmt mein Handeln und meine Auseinandersetzung mit dem Anderen? Welche Motive leiten mich?



In Sprache bringen – zur Sprache bringen

Konflikte zeigen sich meist atmosphärisch. Man weiß oft nicht, was los ist, aber man spürt es. Das erleben wir bei uns selbst so und auch in Beziehungen.

Die Herausforderung besteht darin, dass wir das, was wir wahrnehmen, zuerst für uns selbst „in Sprache“ bringen. Das ist ein unumgänglicher Weg, der manchmal viel Zeit in Anspruch nimmt. Ich kann nur mit dem umgehen, was ich „in Sprache“ gebracht habe. Der nächste Schritt ist dies „zur Sprache“ zu bringen, d.h., dem anderen

deutlich zu sagen, was meine Wahrnehmung, meine Sicht und meine Argumente in einer Sache sind. Über die Sprache werden die Konfliktpunkte bearbeitet. Die Grenze meiner Sprache ist die Grenze meiner Welt (sagt Wittgenstein). Diese Aussage kann auch so erweitert werden: Die Grenze meiner Sprache ist die Grenze meiner Auseinandersetzungsfähigkeit.

Deshalb ist es aller Mühe wert, das, was sich im nichtformulierten Raum befindet, in Worte zu fassen. Um dies zu lernen, bedarf es stetigen Übens.



Im Subjektiven formulieren

In der Auseinandersetzung mit dem Konfliktpartner ist es von größter Wichtigkeit, dass ich meine Wahrnehmungen, meine Argumente und meine Sichtweisen subjektiv formuliere: „Ich sehe das so. Das ist meine Sichtweise dazu. Ich nehme das so wahr.“ Diese Art zu kommunizieren schützt mich selbst und gibt dem Gesprächspartner Raum, ebenso offen seine Sicht darzustellen.

Das Gegenteil ist eine Formulierung, die beurteilt, verallgemeinert und keinen Spielraum für eine andere Sichtweise zulässt: „Das ist so. Du hast dies oder das. Das geht so und nicht anders.“ Das sind Gesprächskiller, bei denen der Gesprächspartner keine Chance zum freien Argumentieren hat, außer er steigt auf dieselbe Formulierungsebene mit ein.

Wenn beide Seiten subjektiv formulieren, ist die Chance auf ein gegenseitiges Verstehen größer und ein Verständnis leichter zu finden.



Verstehen und verstanden werden

Wie viel Zeit und Kraft verwenden wir, um unser Gegenüber wirklich zu verstehen? Wer den anderen tatsächlich verstehen will, muss sich Zeit nehmen und bewusst zuhören. Er muss dem anderen seine Aussagen zurückspiegeln, damit dieser ihm sagen kann, ob er verstanden wurde. In unzähligen Auseinandersetzungen, die ich begleitet habe, war dies der springende Punkt zu einer konstruktiven Veränderung. Hier müssen wir

gründlich arbeiten, nochmals und wiederholend fragen und bestätigen. Die Kontrollfrage für mich selbst heißt: Fühle ich mich verstanden? Wenn wir vom Verstehen Abstriche machen, wird uns das immer wieder einholen.



Sich auseinander setzen

Oft gibt es Konfliktsituationen mit Personen, die uns sehr nahe stehen, mit denen wir viel zu tun haben. Um in der Konfliktbearbeitung erfolgreich zu sein, brauchen wir einen Abstand. Wir sollten uns im wahrsten Sinn des Wortes auseinander setzen. So kommt ein gesunder Abstand in die Auseinandersetzung. Ich sehe die Probleme aus einer gewissen Distanz. Dies bringt eine andere Sichtweise und oft verändert sich die Priorität des Problems.

Eine Fortsetzung der Auseinandersetzung kann sein, dass ich den Platz meines Konfliktgegners einnehme und aus seiner Sicht den Konflikt betrachte. So kann Bewegung in verhärtete Situationen kommen.

Im Konfliktbearbeitungsprozess geht es immer um drei Ebenen. Es geht um das ICH, es geht um das DU und es geht um das WIR, das Gemeinsame.



Hinderlicher Dualismus

Dualistisches Denken und Reden bewegt sich ausschließlich auf zwei Ebenen: richtig oder falsch, recht oder unrecht, Wahrheit oder Lüge, schwarz oder weiß. Darin steckt schon das größte Konfliktpotential an sich und der Dualismus ist oft Zündstoff in den Konflikten. Es gibt eben nicht nur meine Wahrheit, sondern auch die des anderen. Wahrheiten entstehen durch persönliche Dogmen und bestätigende Erfahrungen des Einzelnen. Ich muss sie als Wirklichkeit stehen lassen, auch wenn sie aus meiner Sicht falsch sind. Hier haben wir wieder Verständigungs- und Verstehensbedarf. Ich sollte mich mit der Wahrheit meines Gegenübers beschäftigen. Wenn ich weiß, dass meine Wahrheit subjektiv ist, stelle ich sie vielleicht auch mal zur Disposition.

Grau ist auch eine Farbe. Sie entsteht, wenn schwarz und weiß sich aufeinander zu bewegen. Mein PC bietet mir immer wieder 256 Graustufen an.

Besonders in spirituellen Dingen (das heißt, wie ich Gott sehe, mit ihm rede, meinen Glauben interpretiere), darf es keine Gleichmacherei und Vorgaben geben, in die der Einzelne hineingepresst wird. Zu wissen, wie der andere Mitbruder zu glauben hat, ist schlichtweg falsch. Es ist eine innere Schwäche, wenn ich den Andersartigen ablehne oder Angst habe, er könnte mich umpolen.

Natürlich müssen wir uns innerhalb einer Gemeinde oder Gemeinschaft einigen, wie unsere Gottesdienstliturgie sein soll und welche Lobpreislieder wir singen. Hier könnte die Unterschiedlichkeit etwas Neues hervorbringen. Hier könnte „eine neue Farbe entstehen“, wenn wir gelernt haben uns konstruktiv auseinanderzusetzen.



Gute und schlechte Zeitpunkte

Die Regel ist, dass wir zu lange warten, bis wir einen Konflikt ansprechen (Ich spreche aus Erfahrung). Schwelende Konflikte verstärken sich und explodieren mit unangemessener Heftigkeit in ganz anderen Bereichen. Oft aber übersehen wir auch das Konfliktpotential, das in einer Situation steckt.

Ein guter Zeitpunkt einen Konflikt anzusprechen ist, wenn dieser noch auf der Sachebene verhandelbar ist. Schwelt ein Konflikt zu lange, gerät er auf die Beziehungsebene. Es wird plötzlich menschlich zwischen den doch so geistlichen „Geschwistern“. Die Beschuldigungen und Angriffe gehen „unter die Gürtellinie“ und richten oft irreparablen Schaden an. Eine konstruktive Konfliktauseinandersetzung ist dann oft nicht mehr möglich. Die Beziehungen sind zerrüttet. Die Parteien müssen sich trennen oder getrennt werden.

Eine Art von Konfliktlösung sehen wir diesbezüglich bei Abraham und seinem Vetter Lot. Ein Murren zwischen den jeweiligen „Mitarbeitern“ zeigt den Konflikt an. Wie die Auseinandersetzung zwischen Abraham und Lot verlief, wissen wir

nicht. Auf jeden Fall wird er auf der Sachebene geklärt. In diesem Fall durch das Gehen verschiedener Wege. Die Gefahr einer kämpferischen Auseinandersetzung war somit gebannt.



Schuldig werden – den anderen verletzen

Immer wieder werden wir einander verletzen. Verletzungen entstehen aus Versäumnissen und Fehlern, die wir machen. Solange es fehlerhafte Menschen gibt, werden Verletzungen, die wir anderen zufügen und die uns selbst zugefügt werden, nicht ausbleiben. Wir werden aneinander schuldig, wir versündigen uns aneinander. Sünde beschreibt einen Prozess der Trennung. Es entsteht ein Graben zwischen den Parteien, der nur durch Vergebung überbrückt werden kann. Für Christen ist Vergebung nicht nur eine zwischenmenschliche, sondern auch eine geistliche Angelegenheit. In unserem Gegenüber ist Gott. Wenn ich ihn/sie verletze, verletze ich auch Gott. Dies bedeutet, dass ich nicht nur mein Gegenüber, sondern auch Gott um Vergebung bitten muss. Es geht bei Vergebung in Konfliktsituationen nicht um eine schnelle Handlung. Sie muss von Herzen kommen. Das kann Zeit brauchen. Lassen wir einander diese Zeit! Mit der Vergebung gebe ich das Recht auf, den anderen für meine Situation verantwortlich zu machen. Ich bin jetzt selbst verantwortlich.

Vergebung braucht nicht immer jemand, der sich zuvor entschuldigt, dem ich zuvor seine Fehler vorhalte. Ich kann dem anderen Vergebung zusprechen, obwohl er gar nicht weiß, dass er an mir schuldig wurde.

Zwei Freunde treffen sich zum Konfliktgespräch. Beide fragen mich, wie sie in das Gespräch hineingehen sollen. Ich höre mich zum einen sagen: Hast du dem anderen schon vergeben? Im Nachdenken über meine Antwort wird mir klar, dass diese „vorläufige Vergebung“ ein Konfliktgespräch wesentlich entspannen kann und eine gute Voraussetzung für eine Konfliktlösung schafft. Das heißt aber nicht, dass Fehler und Verletzungen im Gespräch nicht mehr angesprochen werden müssen.

Im Weiterdenken habe ich die Erkenntnis, dass dies die Qualität der Vergebung Jesu ist. Er ist ja auch für unsere Sünden der Zukunft gestorben. Vielleicht wird Jesus durch diese Tatsache dazu befreit, auf Petrus – seinen Verleugner – zugehen zu können. Er wartet nicht wie wir oft, bis die Person zu ihm kommt, die an ihm schuldig wurde. Es geht darum, Sünde/Schuld klar auszusprechen und Vergebung klar zuzusprechen. Die Kurzformeln „sorry“ und „ist ok“ taugen hier nicht! Immer wieder erleben wir, dass auch nach einer längeren Zeitspanne keine Bereitschaft da ist, seinem „Schuldner“ zu vergeben. Dies hat verheerende Auswirkungen auf das eigene Leben. Bitterkeit bis hin zur Krankheit sind die persönlichen Folgen und in der Gemeinschaft und der Gemeinde hinterlässt dies deutliche negative Spuren.



Versöhnung

heißt für mich in der Kurzform:

Ja sagen. Etwas so annehmen, wie es sich jetzt zeigt: mein „So sein“, den anderen, die Situation, die tolle Erfahrung, den Missstand, den Konflikt annehmen. Das Gegenteil wäre etwas zu verdrängen und nicht wahrhaben zu wollen, es zu verstecken und zu überspielen. Versöhnung mit einem Zustand muss über meinen Schein, meine Anerkennung und mein Image gehen. Versöhnung in diesem Sinne ist die Voraussetzung zur Konfliktbehebung.

Versöhnung folgt der Vergebung nach und bedeutet, wir gehören wieder zusammen. Was uns getrennt hat, ist jetzt weg, Neuanfang ist möglich. Wir dürfen uns aber mit der Versöhnung nicht überfordern. Gegenseitige Verletzung zerstört Vertrauen, das nur langsam wieder wächst und viele positive Erfahrungen braucht, damit es wieder zum Vertrauen kommt.

Ein Aspekt von Versöhnung kann auch sein, dass wir miteinander absprechen, in einem gesunden Abstand zu leben, weil es gerade nicht möglich ist, die vorher gelebte engere Beziehung fortzusetzen.



Der Dritte im Bunde

Es ist fast zur Regel geworden, dass wenn zwei Menschen oder Gruppen ihren Konflikt nicht lösen können, ein Dritter dazu genommen wird. Mediator, Streitschlichter, Moderator, Supervisor ... sind Bezeichnungen für Personen, die hier helfen können. Das empfiehlt auch die Bibel, wenn sie sagt, dass wenn zwei nicht miteinander klar kommen, ein dritter Bruder dazu genommen werden soll.

Diese Person, die unbedingt neutral sein muss, kann den Gesprächsprozess so steuern, dass er auf eine sachlich-konstruktive Weise verläuft und nicht in haltlosen Beschuldigungen, wie wir das oft erleben, erstickt. Es geht nicht darum, dass die dritte Person die Lösung findet. Sie darf sich auch nicht auf eine Seite ziehen lassen. Durch geschickte Fragestellung kann sie auf manche tieferen Hintergründe und Motive aufmerksam machen. Das Wichtigste ist das Sortieren des „tohuwabohus“ (=Durcheinanders). Dann wird es möglich einzelne Teile anzuschauen und abzuarbeiten.



Der Heilige Geist als Konfliktbegleiter

Wenn wir in der Bibel über die Aufgaben des Heiligen Geistes nachlesen, dann können wir ihn als idealen Konfliktshelfer und Begleiter ansehen. Das Licht des Geistes Gottes erhellt so manche Dunkelheit und bringt zu Tage, was nicht christustauglich und somit auch nicht lebensfähig ist.

Er hilft uns, Wichtiges in Sprache zu bringen (Turmbau zu Babel - Pfingsterlebnis), zu reden und zu verstehen (nochmal Pfingsterlebnis).

Der Heilige Geist führt in die Wahrheit und überführt Unwahrheit.

Der Gottesgeist ist das Sprachrohr Gottes und sagt uns Gottes Sicht.

Er ist der Geist der Einheit, der die Offenheit zum anderen und zum Andersartigen in uns hineinlegt.

Der Geist ist der Tröster, der uns in unseren Konflikten Trost gibt und unsere Verletzungen heilt.

Schließlich ist uns durch den Heiligen Geist die Liebe Gottes gegeben.



Konfliktlösungen

Natürlich streben wir eine schnelle und absolute Konfliktlösung an, weil es der Wunsch eines jeden ist, dass Beziehungen und Abläufe wieder störungsfrei und stressfrei möglich sind. Es ist aber davor zu warnen, Konflikte zu schnell zu lösen, weil nur eine gründliche und tiefe Konfliktbearbeitung auch nachhaltige Ergebnisse bringt.

Es gibt verschiedenste Konfliktlösungsergebnisse. Da ist der **Konsens**, bei dem sich die Konfliktparteien in einer Sache einigen und zum erarbeiteten Ergebnis der Auseinandersetzung ja sagen. Das ist die ideale Lösung.

Der **Kompromiss** ist wohl die häufigste aller Konfliktlösungen. Ein Kompromiss liegt aber nicht, wie wir oft meinen, genau in der Mitte der Auseinandersetzung. Er ist das Ergebnis von Zugeständnissen auf beiden Seiten. Diese Zugeständnisse dürfen nicht nur „um des lieben Friedens“ gemacht werden, sonst ist es ein „fauler Kompromiss“, der zeitnah den Konflikt wieder ausbrechen lässt.

Ein weiterer Lösungsansatz ist die **Vertagung**. Hier einigen sich die Parteien, den Konflikt nicht in der heißen, emotional aufgeheizten Phase zu bearbeiten, sondern zu einem späteren Zeitpunkt wieder anzusprechen. Es ist jedoch ratsam, den Zeitpunkt festzulegen und den zu bestimmen, der die Initiative ergreift.

Es kommt auch immer wieder vor, dass Konflikte nicht geklärt werden können. Dann kann die **Akzeptanz der Unlösbarkeit** eine Form der Konfliktlösung sein, indem beide Parteien sich darauf einigen, dass man mit der Unlösbarkeit leben muss. Daraus könnte dann die Vereinbarung getroffen werden, in **friedlicher Koexistenz** zu leben.

Wir Christen sind von unserem Verständnis der Nächstenliebe häufig so gefangen genommen, dass ein **abgesprochenes Auseinandergehen**, ein sich auf unterschiedlichen Wegen Weiterbewegen, nicht als Konfliktlösung angesehen

wird. Wir gehen stattdessen meist im Streit auseinander und lassen den anderen und die Situation ungeklärt und offen zurück. Ein solches Auseinandergehen ist dann meist mit negativem Reden, Schlechtmachen und Schimpfen über den Konfliktgegner (nicht mehr Konfliktpartner) verbunden.

Versöhnung ist der biblische Begriff für Konfliktlösung. Er beinhaltet Bejahung, Auseinandersetzung und Vergebung und bezieht Jesus in den Konfliktbearbeitungsprozess mit ein.



Wachsen in der Konfliktfähigkeit

Es ist die innere Stärke, der reife innere Mensch, der uns konfliktfähiger macht. Auch deshalb betet Paulus für die Gemeindeglieder in Ephesus, dass sie stark werden am inneren Menschen.

Der innere Mensch hat eine Mitte: Jesus! Durch Ihn haben wir Anerkennung, Liebe, Trost und Halt. Ich muss sie deshalb nicht in erster Linie außerhalb von mir bei anderen suchen. Das macht mich frei und unabhängig, weil ich durch Christus meine Selbstliebe, meine Selbsterkenntnis und letztendlich mein Selbstbewusstsein bekomme.

Innere Festigkeit erhalte ich durch einen inneren Maßstab, der mir meine Werte und meine Orientierung gibt. Es ist das Wort Gottes, das uns dabei entscheidende Hilfe gibt.

Ein zielorientiertes Leben, das Wissen wohin ich will, gibt meinem Leben die Richtung und hilft, den nächsten Schritt zu sehen und zu gehen. Mein Charakter darf immer mehr in eine Christusähnlichkeit hineinwachsen, die mit den Früchten des Geistes in Gal. 5, 22 beschrieben ist: Liebe, Freude, Friede, Geduld, Freundlichkeit, Güte, Treue, Sanftmut, Keuschheit. Das sind Charaktermerkmale, die einer Konfliktauseinandersetzung sehr förderlich sind.



Konflikte vermeiden? Nein!

Wenn sie notwendig sind, um Missstände zu klären, Differenzen und nicht lebendige Zustände aufzuheben.

Die positive Seite des Konfliktes ist das Aufzeigen

von Problemen, die Förderung der Kreativität und eine Erweiterung des Horizontes. Nicht selten bewirken Konflikte auch Teambildungen und lassen durch den Reichtum der Begabungen aus Konflikten Neues entstehen.

Wir müssen noch mehr lernen, um Lösungen zu ringen, um Wahrheiten zu streiten und neue Wege zu entdecken. Das Meiste, das im dinglichen Bereich entstanden ist, ist aus einem „Konflikt“ entstanden. Menschen gingen mit einem Zustand (z.B. frierende Hände) in die Auseinandersetzung und kamen so auf das kreative „Konfliktlösungsergebnis“ (wärmende Handschuhe).

Wenn wir gelernt haben, mit Konflikten im zwischenmenschlichen Bereich umzugehen und damit unsere Unterschiedlichkeit im Sein und Tun zu bearbeiten, werden unsere Beziehungen wahrer, offener, tragfähiger und tiefer. Dafür lohnt es sich, die immer wiederkehrenden Konflikte anzugehen und zu bearbeiten!



Konflikte vermeiden? Ja!

Wenn sie aus Nachlässigkeiten und dummen Fehlern passieren, wenn sie Ergebnis von Strukturfehlern sind, wenn sie immer wiederkehrende Störungen von destruktiven Sachverhalten sind, die man hätte längst abstellen können. Mit Konfliktvermeidung meine ich, dass wir unser Zusammenleben und Zusammenwirken von Anfang an so einrichten oder optimieren, dass möglichst wenig Reibungsverluste (=Konflikte) entstehen. Damit sind wir in unseren Gemeinschaften und Gemeinden weniger mit uns selbst beschäftigt und können uns mehr um unseren Auftrag kümmern.

Es geht zum Beispiel darum, eine für die jeweilige Gemeinschaft/Gemeinde angemessene Leitungsstruktur zu finden, die auch den leitenden Personen entspricht.

Es ist sehr wichtig, dass in einem System die Informationswege und die Entscheidungsprozesse klar und jedem bekannt sind.

Die Mitarbeiter brauchen ihre Platzanweisung, ihren Verantwortungsrahmen und ihre Entscheidungsbefugnisse.

Das Hauptwort heißt Klarheit. Entweder wir lernen es von vorne herein oder wir lernen es bitter über Konflikte (eigene Erfahrung).



Hilfreiche Sätze

In jahrzehntelanger Erfahrung habe ich immer wieder an Leitsätzen „herum“formuliert, die eine Richtschnur für das Zusammenleben in Gemeinde und Gemeinschaft sein können:

Geistliche Lebensgemeinschaft kann gelingen,

- wenn Christus ihr Mittelpunkt ist.
- wenn Wille und Ziel der Gemeinschaft ihrer Berufung von Gott entspricht.
- wenn sie auf Wachstum angelegt ist (Joh. 15,8+16).
- wenn sie sich als ein Teil des ganzen Leibes Jesu versteht.
- wenn sie geistliche Leitung als eine von Gott gegebene Ordnung lebt.
- wenn die Gemeinschaft und jeder Einzelne für Korrektur (auch von außen) offen ist.
- wenn der Einzelne erkennt, dass die Gemeinschaft nicht für alle seine persönlichen Bedürfnisse verantwortlich ist.
- wenn der Einzelne seinen persönlichen Lebensstil verantwortlich gestaltet, so dass er sich in die Gemeinschaft einbringen kann.
- wenn die einzelnen Glieder eine dienende Haltung haben, wie Jesus sie hatte (Fußwaschung).
- wenn das geringste/schwächste Glied besondere Aufmerksamkeit bekommt.



Schlussstein

Mit dem Schlussstein will ich ermutigen sich auf Konflikte einzulassen, sie anzugehen und sich mit dem Konfliktgrund und dem Konfliktpartner auseinanderzusetzen. Es gibt keine Gewinner und keine Verlierer, egal wie die Konfliktlösung aussieht. Verlierer sind aber alle, die Konflikte nicht angehen.

In der Konfliktbearbeitung bleiben wir immer Lernende. Niemand hat Konfliktauseinandersetzungen im Griff.

Seien wir deshalb geduldig und barmherzig mit uns selbst und mit dem Konfliktgegenüber.

Es ist gut, wenn wir uns über gelungene Konfliktauseinandersetzungen freuen und dankbar zurückschauen.

Das gibt uns Mut zum nächsten Konflikt!



> Martin Häberle

Jahrgang 1954 verheiratet, 5 Kinder, 4 Enkel, von Beruf Landwirt und Maurer, leitet seit 1990 das Christliche Lebenszentrum Langenburg.

Rückmeldungen zum Artikel unter:

Martin.Haerberle@t-online.de

Mehr zum Lebenszentrum unter:

www.lebenszentrum-langenburg.de

Weitere Exemplare dieses Ankertextes können Sie gerne bei uns anfordern. Zur Deckung der Druckkosten und des Portos bitten wir um ein Opfer. Auch eine Reihe anderer Ankertexte können noch bestellt werden.

Alle Rechte beim Autor. Nachdruck nur mit Genehmigung des Wörnersberger Ankers.

Diesen Ankertext finden Sie als pdf-Datei auf unserer Homepage: <http://ankernetz.de/anker/publikationen.htm>

WÖRNERBERGER ANKER e.V.

Christliches Lebens- und Schulungszentrum, Hauptstr. 32, 72299 Wörnersberg (Kreis FDS),
Tel.: 07453/9495-0, Fax: 07453/9495-15, E-Mail: info@ankernetz.de, Internet: www.ankernetz.de,
Bankverbindung: Voba Nordschwarzwald, Ktnr.: 61 932 000, BLZ 642 618 53