

Konflikte dürfen sein

In unserer Kirche gibt es keine ausgesprochene Konfliktkultur.

Entweder werden die Konflikte „unter den Teppich gekehrt“, dürfen nicht vorkommen und werden verschwiegen.

Oder es wird ein Machtwort gesprochen, einer entscheidet, die einen sind Opfer, die anderen Gewinner.

Noch weitere Konfliktverdrängungsmechanismen lassen sich finden

- Jeder werde nach meiner Facon glücklich.
- Was der andere macht ist egal.
- Wenn der sich jetzt durchsetzt, wird er schon sehen wo er hinkommt.
- Das Problem sitzen wir aus.
- ...

Die neue Zusammenarbeit in den Pastoralverbänden ist konfliktträchtig auf vielen Ebenen. Es geht um das neue Gleichgewicht zwischen Rollenträgern, Interessengruppen, zwischen Einzelnen und ganzen Gruppen:

- Wie finden sich die Priester, wie die Hauptamtlichen zusammen?
- Wie Ehrenamtliche und Hauptamtliche zusammen?
- Wie stehen die verschiedenen Pfarreien und Filialen im Pastoralverbund zueinander?
- Welche Rolle spielen die Verbände, Gruppen und Einrichtungen?

Konflikte haben eine wichtige – und im gelingenden Fall – auch sehr förderliche Kraft, wenn sie angepackt und geregelt werden.

Dabei müssen längst nicht alle Konflikte gelöst, aufgelöst werden, meist muss es nur eine fruchtbare Konfliktregelung geben, in der die Spannung bestehen bleibt und in unterschiedlicher Weise beide Seiten zu einem größeren Ganzen beitragen.

Manches können die Konfliktpartner schon mit dem einfachen Willen es zu regeln selber machen, für andere, tiefer greifende Konflikte braucht es Stütze und fachliche Begleitung,

- vorgesetzte Stellen und Personen,
- Mediatoren und Supervisoren,
- Gemeindeberatung

oder sogar das schon vorher erwähnte „Machtwort“.

Vorher ist Vieles möglich und nötig, dem sollen die nachfolgenden Fragen dienen:

1. Worin besteht der Konflikt?

- Ist eine Sache klar auszumachen?
- Sind die Hintergründe klar?
- Hat dieser Konflikt eine Vorgeschichte?

2. Wer ist in diesem Konflikt involviert?

- Geht es um bestimmte Personen?
- Gibt es gemeinsame Vorgeschichten?
- Geht um einen Konflikt zwischen Rollen oder zwischen Persönlichkeiten?
- Welche Interessen stecken dahinter?
- Wer kann/will was gewinnen, wer wird was verlieren?

3. Welche Konfliktregelungen sind zu denken?

- Welche Ideen für Konfliktlösungen liegen vor?
- Welche Szenarien sind denkbar?
- Gibt es Chancen für Regelungen, wo beide gewinnen (win-win-Strategie)?
- Gibt es Regelungen, bei denen beide bei ihrem Verhalten bleiben, ohne einander zu behindern?
- Gibt es Ideen für eine ganz andere Regelung, bei der beide mit Gewinn Neues beginnen?

4. Wie gewichten sich die Positionen, was spricht dafür, was dagegen?

- Welche Argumente sprechen für die einzelnen Positionen?
- Welche Werte sind benennbar?
- Gibt es klar erkennbare Unterschiede im Pro und Contra?

5. Wie formulieren wir die Regelung?

- Regelungen brauchen Verschriftlichung. Erst wenn etwas noch mal genau formuliert ist, gegengelesen werden kann, wird deutlich, ob man wirklich das Gleiche meint und keine vermeintlichen Lösungen nur gefunden hat.
- Wie sehen die einzelnen Schritte aus, die die Regelung in die Praxis umsetzen? Gibt es bestimmte Formen und Normen, Zeiten und Verantwortlichkeiten?

6. Revision

- Wann wird überprüft, ob unsere Regelung gegriffen hat?
- Wer initiiert diese Überprüfung?
- Gibt es klare Mindeststandards, dass der Konflikt als geregelt gelten kann?

Solche Fragen und Aspekte dann helfen, wenn eine Konfliktsituation sich noch nicht zu hoch gespielt hat. In anderen Fällen können sie erstes Material sichern für eine von außen begleitete Konfliktmoderation.

Prof. Dr. Richard Hartmann