

**MATERIALIEN ZUM GEMEINDEBAU**  
EIN SERVICE DER WERKSTATT FÜR GEMEINDEAUFBAU

**MICHAEL WINKLER**

Themen zum Gemeindeaufbau:

**UMGANG MIT KONFLIKTEN IN DER  
GEMEINDE.**

## Lizenz dieses Dokuments:

### Sie dürfen:

- den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen

### Zu den folgenden Bedingungen:



**Namensnennung.** Sie müssen den Namen des Autors/Rechtsinhabers nennen.



**Keine kommerzielle Nutzung.** Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.



**Keine Bearbeitung.** Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

- Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Dies entspricht der Creative Commons Lizenz 2.0 Deutschland. Weitere Informationen zu dieser Lizenz finden Sie unter folgender URL:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/>

## Informationen zum Rechtsinhaber dieses Dokuments:

Der Rechtsinhaber dieses Dokuments ist der Verfasser. Dieser trägt die Verantwortung für den Inhalt und stellt Ihnen diesen unter oben genannter Lizenz zur Verfügung.

Sie erreichen den Verfasser unter folgender E-Mail Adresse:

[Winkler@Leiterschaft.de](mailto:Winkler@Leiterschaft.de)

Der Vertrieb dieses Dokuments wird über die Werkstatt für Gemeindeaufbau abgewickelt, den sie unter folgender URL erreichen:

<http://leiterschaft.de>

Gemeindeaufbau praktisch

---

# Themen zum Gemeindeaufbau

---

Umgang mit Konflikten in der Gemeinde  
entwickelt von Michael Winkler



---

Teilnehmerunterlagen

## A. Konflikte verstehen

### Konflikt ...

**entsteht** durch einander widerstrebende Tendenzen in einem gegebenen System!

### Konflikt ...

**ist beendet**, wenn entweder die widerstrebenden Tendenzen aufgelöst werden können oder eventuell auch wenn einer der Konfliktpartner (ggf beide) das gegebene System verlässt.

### Konfliktmanagement ...

**hilft** zuerst die widerstrebenden Tendenzen zu erkennen, diesbezüglich Hintergründe aufzuzeigen, Lösungen zu entwickeln, widerstrebendes miteinander zu versöhnen, aber auch ggf. aus gegebenen Systemen zu befreien.

### Konfliktmanagement

**kann** also an einem dieser drei Kernpunkte ansetzen: 1. widerstrebende Tendenzen, 2. Konfliktpartner 3. Systeme

### Widerstrebend z.B.

- ▣ In der Vision, Zielvorstellung
- ▣ In den Bedürfnissen und Interessen
- ▣ In den Werten (Wertekonflikt)
- ▣ In den Überzeugungen (z.B. Theologie)
- ▣ In der Vorgehensweise (trotz gleicher Zielvorstellung unterschiedl. Wege dorthin)
- ▣ In der Persönlichkeitsstruktur (z.B. Menschenorientiert – Ergebnisorientiert)
- ▣ In den Erfahrungen

### Konfliktpartner

- ▣ Verschiedene Interessensgruppen
- ▣ Verschiedene Altersgruppen
- ▣ Vorgesetzte – Untergebene
- ▣ Ehepartner
- ▣ Teammitglieder
- ▣ u.s.w.

### Gegebene Systeme z.B.

- ▣ Ehe, Familie
- ▣ Gemeinde
- ▣ Arbeitsgruppe
- ▣ Unternehmen
- ▣ Gleiches Bekenntnis
- ▣ Politisches System
- ▣ Wirtschaftliche Systeme (Arbeitgebervertreter – Arbeitnehmervertreter)
- ▣ Sichtbare und unsichtbare Systeme
- ▣ In mir selbst (Körper in sich, Psycho-Somatic u.s.w.)

### **Drei Ebenen (Dimensionen) des Konflikts**

1. Vorstellungsebene (widerstrebende Tendenzen)
2. Persönliche Ebene (der Mensch mit seinen Emotionen, Verhaltensmuster, Verfehlungen u.s.w.)
3. Systemische Ebene (auf die Konfliktpartner wirkender Raum)

### **Konflikte werden meist sichtbar durch:**

- ▣ Streitereien
- ▣ Vorwürfe
- ▣ Bewusster Abbruch der Kommunikation
- ▣ Klagen und Beschwerden an höhere Instanz
- ▣ Verschiedene Abwehrmechanismen
- ▣ Aggressionen
- ▣ Rückzug Einzelner
- ▣ Lustlosigkeit
- ▣ Ausgrenzen Einzelner (Mobbing)

Die zunächst ins Auge fallende Ebene ist die persönliche Ebene. Meistens ist jedoch der persönlichen Ebene schon ein Konflikt auf der Vorstellungsebene vorausgegangen, der aber häufig nicht als solcher erkannt, benannt, behandelt worden ist (Konflikt im Winterschlaf) und auch jetzt wieder von der persönlichen Ebene dominiert wird und häufig nach erfolgreichem Schlichten des Streites, also der persönlichen Ebene wieder in den Winterschlaf versinkt.

Auch die systemische Ebene wird all zu oft übersehen, die zwei Konfliktpartner aber in einen gegebenen Raum (gedanklich, emotional, vertraglich u.s.w.) eingrenzt und somit auf sie wirkt, oder gar den Konflikt auslöst (z.B. weil ich auf der Chefetage bin, weil ich der Gemeindeleiter bin, weil ich der Gewerkschaftsvertreter bin u.s.w.).

### **Beispiele:** (in Gruppen bearbeiten, Konflikt verstehen – analysieren)

1. Aktueller Konflikt aus der Tagespolitik (Zeitung)
2. Konflikt Paulus – Barnabas (Apg. 15,36-41)
3. Konflikt in Ikonion (Apg. 14,1-7)

## B. Persönlicher Umgang mit Konflikten

- was tun wenn ich persönlich in einen Konflikt verwickelt bin (ein paar Anregungen)

### Heb 12,14-15

*Jagt dem Frieden mit allen nach und der Heiligung, ohne die niemand den Herrn schauen wird; und achtet darauf, daß nicht jemand an der Gnade Gottes Mangel leide, daß nicht irgendeine Wurzel der Bitterkeit aufspresse und euch zur Last werde und durch sie viele verunreinigt werden.*

### I. Wenn Spannungen eskalieren:

1. Warnsignale eingestehen und ernst nehmen. Erkennen, dass ich oder die andere Person „beschwert“ bin. Sich eingestehen es besteht ein Konflikt. Über sich selbst nachdenken, was stört mich?
2. Konflikt in mir analysieren, Den Heiligen Geist bitten, dass er meine Beweggründe offenbart;
3. Zunächst mein Herz und Verhalten überprüfen (persönliche Ebene). Versuchen, das Herz rein zu halten! Vergeben ist zunächst ein Gebot Jesu und eine Entscheidung: Vergeben heißt nicht Vertrauen - Vertrauen muß neu wachsen;

Welche Herzenshaltung fördert das Überwinden:

- Matth. 7, 3 Was siehst du aber den Splitter in deines Bruders Auge und nimmst nicht wahr den Balken in deinem Auge
  - Phil. 2, 4 und ein jeder sehe nicht (nur) auf das Seine, sondern auch auf das, was dem andern dient.
  - Röm. 12, 18 Ist's möglich, soviel an euch liegt, so habt mit allen Menschen Frieden.
4. Die systemische Ebene bedenken. Hat der Konflikt mit dem System zu tun in dem wir uns bewegen. Repräsentiere ich zum Beispiel eine Position wegen der ich angegriffen werde (als Christ, als der da oben etc.) Welchen geistlichen Einfluss hat das System auf den Konflikt?
  5. Die Vorstellungsebene durchleuchten. Was sind die widerstrebenden Punkte in deren Spannung wir stehen? Fragen ob ich sie wenn erkannt ertragen könnte, ob es einen Kompromiss oder Konsenz geben sollte (der gemeinsame dritte Weg) ob ich ggf. bereit bin das gemeinsame System zu verlassen.
  6. Fragen was nun der geeignete Weg zur Konfliktlösung ist. Persönliches Gespräch, Gespräch unter Beteiligung eines Dritten, einen vorgegebenen Weg zu beschreiten etc.
  7. Es tun!

### II. Nach einem Konflikt

1. Abschluß des Konflikts - diesen möglichst geordnet beenden:

- („Agree to disagree“). Je geordneter ein Konflikt beendet wird, desto leichter fällt der Umgang damit im Nachhinein, desto weniger Schaden entsteht persönlich und für das Reich Gottes.
  - Je konkreter, präziser man (evtl. auch schriftlich) benennen kann, worin man sich unterscheidet, desto besser ist auch im Nachhinein eine mögliche Zusammenarbeit / Aussöhnung möglich.
  - Möglichst: bewußtes gegenseitiges „loslassen“, „freigeben“ auch in den unterschiedlichen Überzeugungen in dem Bewußtsein, dass alle Erkenntnis nur Stückwerk ist (1. Kor. 13) und in dem Bewußtsein, dass die Möglichkeit besteht, dass sich auch eigene Positionen im Laufe der Zeit ändern können.
2. Wenn dieser Prozess abgeschlossen ist: Sich selbst Zeit und Raum zugestehen für „Trauer“, „Erschöpfung“, etc.:
- Diese Phase nicht überspringen!
  - Vorsicht vor Kompensationsbemühungen, die das entstandene Loch kurzfristig und unausgereift füllen wollen.
  - „In die Arme des Vaters laufen“: Orte der Erquickung, der Nähe Gottes, suchen.
  - Freunde sind in dieser Phase sehr wichtig
  - Ergänzend dazu: Kompetente Gesprächspartner suchen, die einem beim „sortieren“ helfen können.
3. Nach etwas Abstand - bewußtes Fazit ziehen - Konflikt auswerten:
- Was kann ich aus dieser Erfahrung lernen?
  - Wo ist mein Herz, wo ist meine Seele von dieser Erfahrung noch belastet? Wo muß ich mich noch mit Bitterkeit, Schmerz, Unvergebenheit auseinandersetzen? Wie mache ich dies konkret?
  - Gott fragen: Wie will Er mir diese Erfahrung „zum Besten“ dienen lassen (Röm. 8,28) - Gott bewußt fragen, sich neue Perspektive, Vision, schenken lassen.
  - Für die Zukunft: Das Herz offen und bereit halten für Gelegenheit zur Aussprache, Begegnung, Zusammenarbeit, Aussöhnung,... (nichts erzwingen!).

*„Jeder Konflikt beinhaltet die Gefahr einen selbst / das „Reich Gottes“ zu schwächen und gleichzeitig die Chance einen / das Reich Gottes zu stärken.“*

### **C. Konfliktmanagement (erste Anhaltspunkte)**

1. Kläre deine Stellung
- Moderator
  - Vermittler
  - Mediator (einer der einen Vergleich vorschlägt nachdem er beide Seiten gehört hat, bevor es zum Rechtsstreit kommt)
  - Autorität (auf Grund der Stellung, auf Grund der Geschichte, auf Grund der Zusage)
  - Bist du selbst Teil des Konflikts?

## 2. Schaffe den Rahmen für die Konfliktlösung

- Beispiel: Ring bei Boxsport
- „Spielregeln“ sind wichtig.
- Es muß eine Rückzugsmöglichkeit geben (Ecke der Beratung, Zeiten der Besinnung, Gebet etc.)
- Wie öffentlich muß der Konflikt ausgetragen werden (Würde des Menschen beachten, Amt und Stellung der Beteiligten bedenken ..)
- „Schiedsrichter“

## 3. Finde die Ursache des Konflikts

- Vorstellungsebene
- Persönliche Ebene und mögliches Fehlverhalten
- Systemische Bedingungen und Einwirkungen (bis hin zur dämonischen Einwirkung)

## 4. Lösungswege entwickeln



## Konflikte verstehen (vertiefender Ansatz)

### Der Konflikt und das System

Welchen Anteil hat das System am Konflikt und Verlauf des Konfliktes? Wie wirkt das System auf die Konfliktpartner? (zwei Bereiche herausgegriffen und näher beleuchtet)

### Welchen Freiraum gibt das System für unterschiedliche Positionen?

1. Theologische/ideologische Räume (wieviel „Toleranz“ ist gut, richtig, notwendig, nicht akzeptabel? –

2. Entfaltungsfreiräume

Wenn eine Person sich ständig in ihren Gaben, Vorstellungen, Meinung, Art-und Weise des Vorgehens extrem einschränken muss führt dies zum Konflikt zunächst in der betreffenden Person, dann aber auch mit Kollegen, Vorgesetzten oder gar Menschen außerhalb des Systems, die dann „ das Fett abkriegen“.

Zuviel Freiraum im System kann aber genauso zu Konflikten führen, weil Unsicherheit, Unklarheit herrscht oder gar Anarchie („jeder tat was ihm gutdünkte“).

3. Verwendung von Ressourcen

z.B. finanzielle Freiräume (Verteilungskämpfe) – wenn genug Ressourcen für alle vorhanden sind, dann wird es weniger Konflikte geben, wenn aber begrenzte Ressourcen (was in der Regel der Fall ist) im System vorhanden sind dann tauchen Fragen der gerechten Verteilung, der Berechtigung von Gewichtigungen unterschiedlicher Abteilungen oder Personen, der Rangordnungen u.s.w. auf.

Siehe z.B. Tarifkonflikte

### Zum Nachdenken:

Wer entscheidet über „Raumgrößen“ in einem System? Wodurch entstehen sie? Wie werden sie festgelegt? Wie können sie event. verändert werden?

### Gedanken zur Konfliktbewältigung:

- Raumgrößen abmessen bevor ich in ein System eintrete.
- Wieviel „Raumgröße“ ist längerfristig z.b. durch Vertrag festgelegt (Bsp: Tarifvertrag) wieviel „Variable“ gibt es und wessen Willkürlichkeit oder welchen Einflüssen obliegen sie.
- Kann ich in dieser „Raumgröße“ langfristig bestehen? Wenn „ja“, was sind die Konsequenzen, wenn „nein“, was sind dann die Konsequenzen?
- Kann die Raumgröße verändert werden? Wenn „ja“ wann, durch wen, wie?

### Welche Entscheidungsstruktur und damit auch Autoritätsstruktur hat das System?

Wer trifft im System wirklich die Entscheidungen?

1. Autoritäre Strukturen – eindeutig, personell, wenig Verhandlungsspielraum

2. Unsichere oder uneinige Führung – viel Entscheidungsraum, Platz für manipulative, diplomatische, fraktionsbildende Einwirkungen, viel Verhandlungsspielraum aber unsichere Abschlüsse.
3. Offensichtliche oder subtile Interessensgruppen mit starkem Einfluss – auf wen üben sie Einfluss aus, wie üben sie Einfluss aus, mit welchem Erfolg auf Entscheidungen im System üben sie Einfluss aus, sind sie innerhalb oder außerhalb des Systems (z.B. Großaktionäre in einem Konzern; die Gründerväter, die aber nicht mehr im operativen Geschäft sind), wie greifbar, einschätzbar, nahbar sind sie – komplexe, anstrengende Verhandlungen; von Anfang an Positionierung zu einer Gruppe, weniger zu einer Sache gefordert (Fraktionszwang!)
4. Welche geistlichen Mächte beeinflussen die Entscheidungen in einem System? Frage nach Festlegungen (beliefsystems; Flüche; Segenssprüche); Frage nach unbenannter und unbekannter Schuld („wer Sünde tut, der ist Knecht dieser Sünde“); Frage nach geistlicher Ausrichtung und Beratung der Entscheidungsträger (von wem sind sie stark beeinflusst?) Frage nach „Weißen“ (wem wurde das System geweiht, anvertraut, wem soll es dienen, wer soll damit befriedigt werden u.s.w.); Welchen Einflüssen aus dem Umfeld ist das System ausgesetzt und wie geht es damit um?

### **Zum Nachdenken:**

Wenn zwei Menschen (oder auch Gruppen, Systeme), die miteinander im Konflikt stehen, beide behaupten Gott hätte ihnen ihre Position „gezeigt“ (charismatische Redewendung) sie sei „biblisch“ (evangelikale Redewendung) – welche Konfliktlösungsmöglichkeiten gibt es überhaupt noch? (siehe auch Fundamentalistische Gruppen im Islam oder Christentum)

### **Gedanken zur Konfliktbewältigung**

- Mit welcher Autoritätsstruktur habe ich es im Konfliktfall zu tun? Wer wird im Konflikt die Entscheidungen treffen?
- Sind Entscheidungsabläufe für den Konfliktfall von Seiten der Autoritäten festgelegt; sind sie bekannt? Sollten in „guten Zeiten“ festgelegt werden.
- Unter welchem geistlichen Einfluss steht das System und welchen Einfluss hat dies auf unseren „Kampf“, auf die Auseinandersetzung? Welche Möglichkeiten habe ich im Konfliktfall auf diese „Einflüsse“ einwirken zu können? Muss ich von Vorneherein mich mit diesen übergeordneten Systemen auseinandersetzen um einen Konflikt bestehen, aushalten, gewinnen zu können?
- Unter welchem Einfluss stehe ich und wie steht dieser Einfluss dem Einfluss auf das System gegenüber? (Bsp: Paulus, der „Sklave“ Jesu Christi in der Auseinandersetzung mit den „Synagogen“; Bsp: Jesus, der nur tut was er den Vater tun sieht in der Auseinandersetzung mit den Schriftgelehrten („ihr habt den Teufel zum Vater“ – Interessant hier: „Jesus ging mitten durch sie hindurch“ versus „dies ist euere und der Finsternis Stunde“)
- Auf welche Autorität kann ich mich berufen? (Satzung, Gesetz, „Rom“, Vertrag, Zeuge etc.)

**Anregung für Konfliktberatung**

Wie man jemanden freisetzt zu gehen (ein System verlassen)!

je nach Möglichkeit können folgende Punkte miteinander durchgegangen werden:

1. Streitpunkte identifizieren und verifizieren (Klarheit und Wertigkeit)
2. Klarheit schaffen, dass eine Einigung nicht möglich oder Spannung zu „kostspielig“ ist.
3. Erlaubnis zum Gehen erteilen (Aus Verpflichtungen entlassen! Entlasten!)
4. Arbeitsplatz aufräumen (sachliche und menschliche Bezüge geordnet verlassen)
5. Möglichst im System nichts zurücklassen (Rechte, Versprechen ....)
6. Aushandeln was der Betroffene mitnehmen darf (Abfindung, Unterlagen, „prophetische Worte“, Kunden ...)
7. Zukünftiges Verhältnis der Konfliktpartner klären (persönliche Ebene, sachliche event. juristische Ebene)
8. Zeit des Abschiednehmens, Verschmerzens unter Begleitung (wichtig!) einplanen. (wenn möglich solche Zeitspanne existentiell absichern; Bsp. Abfindung, Arbeitsamt, oder intensive Zweierschaft, die z.B. eine gemeindelose Zeit abfedert)
9. Eventuell Alternativen, neue Wege, neue Möglichkeiten, andere Zugehörigkeiten aufzeigen

## Konfliktmanagement (vertiefende Themen)

**ALPHA** – Struktur – mediative Konfliktklärung (nach Anita von Hertel – Buch: Professionelle Konfliktlösung. Führen mit Mediationskompetenz, campus)

**A** Auftragsklärung (Zuerst wird geklärt, was überhaupt geklärt werden soll. Kontaktaufnahme und Fragestellung an alle Beteiligten. Hier wird geklärt was zum Auftrag des mediativen Gesprächs gehört und was nicht)

**L** Liste der Themen (Hier wird die Sachlage erörtert manchmal auch die juristische Lage)

**P** Positionen und Interessen (hinter jeder Position liegt ein tieferes Interesse. Das wird herausgefunden)

**H** Heureka (der Schlachtruf des Archimedes – „Ich habe es gefunden!“ Hier geht es um die Erfindung der Konfliktlösung)

**A** Abschlussvereinbarung (Hier wird aus Ideen eine klare und präzise Regelung, welche beide Parteien „unterschreiben“)

## Mögliche Fragen an sich selbst bei der Konfliktberatung (aus den Erfahrungen von Michael Winkler)

1. Hat der Konflikt mit mir zu tun oder bin ich zur Konfliktlösung aufgefordert?
2. Welche Stellung ist mir in der Konfliktlösung von beiden Parteien oder vom System gegeben? Kann ich mit dieser Stellung diese Art Konflikt lösen helfen?
3. Welche Motivation zur Konfliktlösung habe ich? Wie ist meine Beziehung und/oder Haltung zu den Konfliktparteien? Welchen Einfluss hat dies auf die Konfliktberatung?
4. Wer ist am Konflikt beteiligt? Wer davon ist anwesend?
5. Welche Regelungen und Bezüge werden von beiden Parteien anerkannt und sind sie bekannt und festgelegt? (z.B. einander ausreden lassen, auch Zeitregelungen, Bibel als Bezugfeld; Satzung, unausgesprochene Regeln – so haben wir das schon immer gemacht etc.)
6. In welcher „Öffentlichkeit“ findet das Gespräch (die Gespräche) statt? Welche Personen können/sollten anwesend sein, wer muss informiert werden? (Achtung vor möglichen Hintertüren – eine andere Autorität wird ins Spiel gebracht)
7. In welchem „Zustand“ befinden sich die beteiligten Personen im Moment (erregt, angriffslustig, ausgelaugt, ängstlich etc.) Welchen Einfluss hat das auf deine Vorgehensweise?
8. Um was genau geht es in dem Konflikt? Hat jeder Beteiligte seine Sicht der Dinge ausführlich darlegen können ohne ständig unterbrochen worden zu sein? Welche Fragen müssen gestellt werden um der Ursache und dem Verlauf des Konflikts auf die Spur zu kommen? Welche eventuell nicht anwesenden Personen müssen gehört werden um den Konflikt verstehen und lösen zu können? (Kernaussagen mitschreiben! Aktiv zuhören!)
9. Wie sieht eine mögliche Lösung des Konflikts aus? Ist Sünde im Spiel und ist sie aufgedeckt? Wurde der zur Verfügung stehende Raum des Systems aufgezeigt und daraus Schlüsse gezogen? Ist ein Kompromiss oder ein Konsens möglich oder wird die Spannung erhalten bleiben? Was ist die

Konsequenz daraus? Welche Störungen sind im Gesprächsverlauf aufgetreten? Wie können sie überwunden werden?

10. Muss ich einen „Fluchtweg“ für die Beteiligten aufzeigen? Ist jemand in der Enge, überrannt, unfair behandelt worden und reagiert nur noch u.s.w.?
11. Können die Konfliktparteien zu einer gemeinsamen Position geführt werden? (Kann auch heißen „we agree to disagree!“) Mit welcher Haltung gehen die Konfliktparteien auseinander? Welche Abmachungen sind festgehalten? Werden diese von beiden Parteien gleichermaßen verstanden (Kommunikationsproblem)? Gibt es Sieger und Verlierer des Konfliktes? Welche Folgen hat das? Was sind die Konsequenzen für die Betroffenen aus dem Konflikt? Haben sie diese erkannt, verstanden und bejaht? Konnte die Wurzel des Konflikts entdeckt und behoben werden, konnte der Konflikt zu einer Lösung geführt werden oder wurde er nur verdrängt, verschoben, harmonisiert, oberflächlich befriedet? Welche Konsequenzen hat dies für weitere Vorgänge? Was ist deine Verantwortung in diesen Fragen?

### **Jeder reife Christ kann ein Konfliktmanager sein**

1Korinther 6, 1-11 „die Heiligen werden die Welt richten, seid ihr dann nicht gut genug die geringen Sachen zu richten (teilen, trennen, unterscheiden, eine Entscheidung treffen, richtig urteilen, beschließen, entscheiden)“

### **Konflikte, die mit sündhaftem Verhalten zu tun haben**

2.Timotheus 2, 24-26

„mit Sanftmut zurechtweisen“

Wer einen sanftmütigen Geist und ein demütiges Herz hat, der wird seine Autorität nicht dazu mißbrauchen die eigene Position zu stärken oder sich zu rechtfertigen. Jesus kam nicht in die Welt um seine Position zu verdeutlichen und mit harter Hand Ordnung zu schaffen sondern er kam um zu dienen. Aus dieser Haltung heraus konnte er auch seine Jünger, seine Verwandten oder die Schriftgelehrten zurechtweisen und im Tempel Ordnung schaffen.

Mose (4. Mose 12:3)

Jesus (Matth. 11:29; 1.Petr. 2:18-25)

Ziel ist auch das Wohl der ganzen Gemeinde

Gemeinde als Leib (1.Kor. 12:14-26) - was wenn ein böses Geschwür nicht entfernt wird?

Gemeinde als Teig (1.Kor. 5:2+6-8) - nehmt euch in Acht vor dem Sauerteig der Pharisäer ...

Gemeinde als Herde (Apg. 20:28ff) - was wenn die Wölfe nicht aus ihrer Mitte geoffenbart und entfernt werden?

In welchen Fällen

- Grundsätzlich jeden ermahnen (Kol.1:28)
- Bei anhaltender sündiger Lebensweise (z.B. Liste in 1.Kor. 5:11)
- Bei Irrlehre (was von Jesus und seinem Evangelium wegführt)
- Besondere Vorgehensweise bei Ältesten (1.Tim. 5:19-21)

**Maßnahmen und Vorgehensweisen:**

Galater 6:1/ 2. Tim.2:24-26

Matth. 18: 15-17

2. Thess. 3:13-15

1. Kor. 5:11-13

**Mögliche Vorgehensweise wenn das Verhalten eines anderen mich in ein Spannungsverhältnis zu ihm bringt**

Konflikte haben meistens eine Geschichte! Oftmals liegen sie lange im „Winterschlaf“, weil die Konfrontation gescheut wurde. Daraus entstehen dann häufig ein komplexer Zusammenhang, eine bittere Wurzel oder krankhafte Vermeidungstaktiken.

**Mut zur positiven Konfrontation:**

3teilige Konfrontations-Ich-Botschaften.

Verhalten beeinflussen, ohne zu verletzen.

Grundsätze der Konfrontation:

- in der Sache – klar und deutlich
- in der Beziehung – fair
- mit Achtung der Person des anderen

**Ziel: Auslösen von Betroffenheit beim anderen und Motivation zur Verhaltensänderung, bitteren Wurzeln zuvorkommen**

1. Beschreibe vorwurfsfrei und konkret das Verhalten, mit dem Du unzufrieden bist.	2. Beschreibe die Folgen, die dieses Verhalten für Dich hat (Zeit, Geld, Energie usw.)	3. Beschreibe die dadurch ausgelösten Gefühle oder Empfindungen
--	--	---

Zum Beispiel:

Ein Mitarbeiter aus Deinem Dienstteam hat das Material für das Gruppentreffen mehrere Male nicht vorbereitet	Du kommst in Zeitdruck und innere Spannung und kannst nicht alles tun wie geplant.	Das macht Dich wütend, und du fühlst dich im Stichgelassen, nicht ernst genommen.
--	--	---

Du hast mehrere Male das Material für die Gruppenstunde nicht vorbereitet,	Dadurch kam ich in Zeitdruck und innere Spannung und ich konnte die Gruppe nicht wie geplant leiten.	Das ärgert mich und ich fühle mich nicht ernstgenommen und im Stich gelassen.
--	--	---

Aufgabe:

**Bitte formuliere aus den anschließenden Situationen Konfrontationsbotschaften, und schreibe sie in die dafür vorgesehenen Kästchen**

Dein Mann kaufte ungefragt ein Mountainbike. Dadurch ist euer gemeinsames Konto überzogen. Das macht Dich wütend und Du fühlst Dich übergangen.

--	--	--

Du bist Gemeindeleiter. Dein Diakon für Hausdienste kümmert sich nicht um das Gemeindehaus und die Pflege der Putzdienste und Handwerksdienste. Das Gemeindehaus fängt an zu verfallen. Du bist enttäuscht.

--	--	--

Dein bester Freund leiht Dein Auto aus. Er bringt es zurück ohne Kommentar. Wenig später entdeckst Du ein Kratzer auf der Fahrerseite. Du musst es neu lackieren lassen. Dies kostet EUR 1.000,--. Du empfindest, dass er Dein Vertrauen missbraucht hat und bist enttäuscht, dass er nichts sagte.

--	--	--

## Umgang mit Menschen, die im Konflikt stehen

### Beispiel Jesu:

Erbstreitigkeiten 12,14	„wer hat mich zum Erbteiler über euch gesetzt“	Luk.
Sünderin	„wer ohne Sünde ist ...“	Luk. 8,7
Rangordnung 22,24	„wer unter euch der Größte sein will“	Luk.
Kinder	„lasst die Kinder zu mir kommen..“	Mt. 19,13

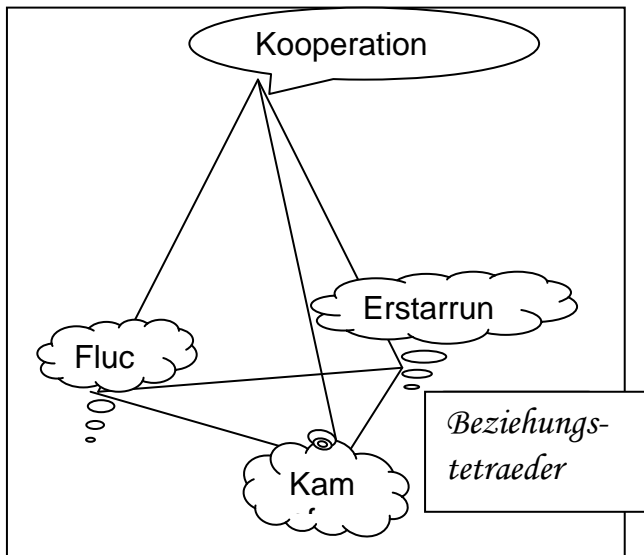
Jesus wusste zu unterscheiden ob ihn der Konflikt etwas angeht oder nicht, ob er die Entscheidungskompetenz dazu hatte oder nicht (Erbkonflikt ... nur einer der Parteien kam zu ihm ... ), nahm aber Verantwortung und ergriff auch Partei, wenn es ihn betraf (Bsp: „lasst die Kinder zu mir kommen“), lässt sich auch zu einer Antwort hinreißen als es um die Würde einer Frau ging („wer ohne Sünde ..“). Jesus stellte sich auch häufig ganz eindeutig zwischen einen Konflikt und bezog einseitig Stellung, hauptsächlich in Bezug auf die Pharisäer und Schriftgelehrten, welche die Gläubigen in ein enges Corsette ihrer Regeln zwängten und damit das System des Glaubens wie Gott es eingerichtet hatte verengten.

Konfliktlösung heißt also nicht immer „Harmonisierung“ sondern immer wieder sind wir auch gefragt und gefordert Stellung zu beziehen. Die Tendenz, die ich bei Jesus feststelle ist, dass er sich in der Regel zu dem schwächeren Teil gestellt hat um ihn vor ungerechtem, übermannendem Übergriff zu schützen ohne dabei „das Recht“ zu verwässern („gehe hin und sündige nicht mehr..“)

### Bei der Konfliktlösung

Versuchen wir in der ersten Phase die Konfliktpartner aus falschen Grundhaltungen (üblicherweise: Flucht, Erstarrung, Kampf) herauszuholen und sie in die Bereitschaft zur Kooperation (Zusammen auf den Lösungsweg machen) zu führen.





In dieser ersten Phase geht es darum die Konfliktpartner aus diesem Beziehungstetraeder-Tief zu führen. Als „Entscheider“ kann man das förmlich befehlen und richtet die Konfliktpartner „mit einem Ruck“ wieder auf das Gemeinsame aus. Als „Ratgeber“ ruft (führt) man die Konfliktpartner aus diesem Tief heraus auch indem man sie auf das gemeinsame Ziel, die höhere Ebene, die gemeinsame Perspektive ausrichtet. Wenn eine Gruppe sich lange auf diesem „Tief“ bewegt hat, sind manchmal zunächst Einzelgespräche erforderlich um die Menschen aus ihren Sackgassen der Flucht, des Kampfes oder der Erstarrung herauszuleiten.

### Kommunikation (wenige Anregungen)

- Achte auf deine Körpersprache (manchmal drückt meine Körperhaltung Gegensätzliches zu meinen Worten aus; Bsp: „Ich höre dir zu“, schaue aber von dir weg!); wir können Körpersprache auch ganz bewusst als Kommunikationsverstärker einsetzen (Bsp: Ich rücke meinen Stuhl ein Stück zurück – heißt: Ich höre eurer Kommunikation jetzt zu)
- Aktives Zuhören lernen (mit eigenen Worten das Gesagte wiederholen; Bsp: „Habe ich dich richtig verstanden ....“; Ich habe das so verstanden ...“ u.s.w.); dazu gehört auch, dass ich im Vorfeld nicht schon glaube zu wissen was der andere sagen will bzw meint sondern ich versuche (möglichst noch aus der Position des anderen) zu verstehen was er sagen will.
- Konfliktlösung ist oftmals nur „Übersetzungsarbeit“ zu leisten. Mit anderen Worten, mit verständlichen Bildern, dem einen vermitteln was der andere gesagt hat.
- Visualisierung als Kommunikationsverstärker nutzen. Die Worte der Konfliktpartner in Stichworten oder mit Bildern auf eine Tafel, ein Blatt Papier o.ä. zu bringen wirkt oft schon „Wunder“, plötzlich wird etwas sichtbar und damit auch greifbarer und man kann es zusammen betrachten ohne den anderen anschauen zu müssen. Dazu kann man sogar Gegenstände

benutzen, die gerade so im näheren Umfeld stehen (Salzstreuer, Bleistifte, Aschenbecher u.s.w.)

- Professionelle Werkzeuge als Kommunikationsanreger (Bsp: Trainlandkarte) oder als Positionserläuterer (Bsp. Playmobilmännchen) bis hin zu Erlebnispädagogischen Erfahrungen (Bsp: Outdoorerevents wie Kanufahren) können selbstverständlich auch angewandt werden (werden auch häufig als Präventionsmittel verwendet um Konfliktsituationen zu vermeiden)

## Weitere Punkte

### Die Einheit bewahren

Epheser 4:1-6

- ◆ Einheit der Gemeinde (und hierbei ist die Leiterschaft ausschlaggebend) hat kraftvolle Auswirkungen.  
Matth. 18:19  
Johannes 17:21
- ◆ Einheit ist uns gegeben  
Römer 12:5  
Galater 3:28
- ◆ Einheit kann aber qualitativ wachsen  
Epheser 4:13
- ◆ Einheit muß bewahrt (geschützt) werden  
Epheser 4:3

### **Spaltungen in der Gemeinde - wie sie entstehen und behoben werden**

Bsp: Korinther

"Laßt keine Spaltungen unter euch sein, sondern haltet aneinander fest in einem Sinn und in einer Meinung!" (1.Korinther 1:10)

### **Woher kommen Spaltungen?**

#### **Achtung:**

es gibt Spaltungen, die müssen sein! und es gibt Spaltungen, die dürfen nicht sein!

#### **Wer nicht durch eine Spaltung gegangen ist, der kann gar nicht Christ sein.**

Apg. 14:4 *"die Menge der Stadt aber spaltete sich, die einen hieltens mit den Juden und die anderen mit den Aposteln"*

So wie Licht und Finsternis klar voneinander getrennt sind oder ein und dieselbe Quelle nicht gleichzeitig süßes und bitteres Wasser hervorbringen kann, so ist das mit der Entscheidung für Christus. Und zu der Entscheidung für Christus gehören nun mal die Dinge, die ich vorhin erwähnt habe *".. ja wer sind wir denn, daß wir mit Gott rechten wollten"*(Römer 9:20)

#### **In diesem Sinne gibt es auch Spaltungen in der Gemeinde Jesu.**

1.Korinther 11:19 *"Denn es müssen ja Spaltungen unter euch sein, damit die Rechtschaffenen unter euch offenbar werden."*

1.Johannes 2:19 *"sie (Antichristen) sind von uns ausgegangen, aber sie waren nicht von uns. Denn wenn sie von uns gewesen wären, so waren sie ja bei uns geblieben, aber es sollte offenbar werden, daß sie nicht alle von uns sind."*

Es gibt also eine notwendige Spaltung zwischen dem was gar nicht zusammengehört. Was von ganz anderer Art ist  
z.B.

- ⇒ was habt ihr mit der Welt zuschaffen
- ⇒ was habt ihr mit denen zu schaffen, deren Gott der Bauch ist
- ⇒ was haltet ihr an der Gemeinschaft mit denen fest, die anderen Göttern dienen oder die sich selbst auf den Thron gesetzt haben
- ⇒ bis hin zu einer klaren Trennung mit denen, die das Gesetz predigen oder andere Lehren, die Christus ersetzen, die zur Selbsterlösung verführen

aber hier im Text spricht Paulus von einer Art Spaltung, die aus einer unmündigen, fleischlichen Gesinnung heraus entstanden ist

### **Spaltungen, die nicht sein dürfen**

Wenn wir versuchen Dinge zu spalten, die von Gott zusammengefügt sind und zusammengehören, dann entladen wir eine unkontrollierbare Energie.

**Bsp: Kernspaltung** - mir schein schon, daß hier was getrennt wurde, was von Gott her zusammengehört und die dadurch entstandene Kettenreaktion ist kaum zu bändigen. Es braucht enorme Aufbauten um diese Energie in Schach halten zu können. Daß dies nicht in Ordnung ist, sieht man daran, daß wenn man dem freien Lauf ließe, würde es Zerstörung und nicht Heil anrichten.

**Bsp: Ehe** - was Gott zusammengefügt hat, soll der Mensch nicht scheiden. Es ist nun mal so, daß Mann und Frau zusammengehören, das ist ein Naturgesetz und wenn zwei eins geworden sind und sie wieder getrennt werden hat das sehr schmerzliche Auswirkungen; auch hier wird eine Energie freigesetzt, die unkontrollierbar ist und viel Schaden anrichtet. Jede Zweitbeziehung sexueller Art ist außerhalb der Ordnung Gottes und braucht von daher besondere Gnade, die Gott auch gewährt, wenn darüber Buße getan wurde und Umkehr stattfindet.

### **-und so ist das auch mit der Gemeinde Jesu!**

Paulus stellt hier die Frage:

*"Ist denn Christus zerteilt?"*

Es gibt nur diesen einen Christus mit Haupt und Glieder und wer diesen Christus zerteilt, der wird diese dadurch sich entladende Energie nicht unter Kontrolle kriegen, auch nicht mit Evangelischen Allianzen, mit Ökumenischen Sitzungen oder sonstigen organisatorischen Glimmzügen. Das heißt aber auch, daß wenn irgendein Teil des Leibes Christi so ausgegliedert wird (also von den restlichen abgelehnt) dann käme das einer Zerstückelung des Leibes Christi gleich.

*" Ich meine aber dies, daß unter euch der eine sagt: Ich gehöre zu Paulus, der andere: Ich zu Apollos, der dritte: Ich zu Kephas, der vierte: Ich zu Christus."*

Apollos, Paulus und Petrus waren alle zu Bibelwochen in Korinth gewesen. Jeder hat in einem anderen Schwerpunkt gepredigt und in anderer Art und Weise.

**Paulus** - Christus und den allein, keine Philosophie, klare Umkehr, sola fide, sola gracia ...(*Lutheraner*)

**Apollos** - intellektuelle Ausführungen über Bibeltexte, ein guter Bibellehrer, Expositorisches Predigen mit viel Hintergrundwissen, Betonung auf das Wort, mit Heiligem Geist hatte er nicht so viel am Hut (*Evangelikaler*)

**Petrus** - Zeugnishaft, erfahrungsorientiert, der hatt viele tolle Stories zu erzählen und tat das auch amerikanisch ausführlich, sagt von Paulus, daß dies hart zu verstehen ist (*Pfingstlertyp*)

und dann kamen da natürlich **die ganz Abgehobenen**. Die brauchten weder Paulus, noch Apollos ... die waren darüber schon hinaus, die folgten nur noch Christus, die waren sich selbst genug, brauchten niemand mehr, stritten aber mit ihrer Meinung kräftig mit - die gibt es heute auch....

*"es sei Paulus oder Apollos oder Kephas ... alles ist euer, ihr aber seid Christi, Christus aber ist Gottes!"*

mit anderen Worten: Ihr braucht einen Heiligungsprediger, ihr braucht einen Pfingstprediger, ihr braucht einen Baptistenprediger, ihr braucht gute lutherische Lehre, ihr braucht auch mal einen Glaubensprediger oder einen Bußprediger - aber ihr braucht nicht das eine ohne das andere - alles ist euch geschenkt, jede Erkenntnis und Offenbarung ist euch zu allgemeinem Nutzen gegeben.

### **Wie werden Spaltungen verhindert?**

Paulus fordert uns hier klar auf:

#### **Haltet aneinander fest!**

Genausowenig, wie Mann und Frau aufeinander verzichten können, kann ein Glied des Leibes auf das andere verzichten.

Wir brauchen die Unterschiedlichkeiten, wir brauchen die verschiedenen Erkenntnisse, denn

- keiner ist der ganze Leib
- alle Erkenntnis ist Stückwerk

Wer hier an Stilfragen hängenbleibt oder an Persönlichkeiten, den nennt Paulus: Fleischlich, also Unmündig! Der ist noch nicht erwachsen im Glauben. Der braucht noch die Milchspeise von der Gnade Gottes zu allen Menschen u.s.w.

#### **Seid einer Gesinnung und Meinung**

Das hat nichts mit Gleichschaltung zu tun, so wie das bei manchen Sekten der Fall ist. Alle müssen sagen was der Guru sagt.

Sondern folgendes ist gemeint:

Lebt und denkt in die gleiche Richtung. Habt das gleiche Ziel. Laßt euch nicht auseinanderdividieren.

Ringt in der Leiterschaft um Einmütigkeit. "Seid fleißig die Einheit zu bewahren!"



## **Zielsetzung von Gemeindezucht**

### **Das Wohl des Einzelnen**

Hebr. 12:15

Hebr. 10:24

1.Thess. 5:14-15

Wichtige Unterscheidung:

a. Schwache (Röm.14:1-3)

Erkennungszeichen: \_\_\_\_\_

Umgehungsweise: \_\_\_\_\_

b. Verzagte (1.Thess.5.14)

Erkennungszeichen: \_\_\_\_\_

Umgehungsweise: \_\_\_\_\_

c. Unordentliche (vergl. Eph.5:11)

verschiedene Typen

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Umgehungsweise: (Beachte: Matth. 18:15-17/ 1.Kor. 5:11-13/ 2. Joh. 7-11)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **Das Wohl der Gemeinde**

- Gemeinde als Leib (1.Kor. 12:14-26) - was wenn ein böses Geschwür nicht entfernt wird?
- Gemeinde als Teig (1.Kor. 5:2+6-8) - nehmt euch in Acht vor dem Sauerteig der Pharisäer ...
- Gemeinde als Herde (Apg. 20:28ff) - was wenn die Wölfe nicht aus ihrer Mitte geoffenbart und entfernt werden?





**weitere Fragen**

1. Wer führt die Maßnahmen der Gemeindezucht durch?
2. Wann sollte die Gemeinde mit einbezogen bzw informiert werden?
3. Wenn jemand "dem Satan übergeben wurde" können wir ihn in unsere Gemeinde wieder aufnehmen?
4. Wenn jemand von einer anderen Gemeinde ausgeschlossen wurde kann er bei uns in der Gemeinde Mitglied werden?

Notizen:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**MATERIALIEN FÜR DEN GEMEINDEBAU**  
EIN SERVICE DER WERKSTATT FÜR GEMEINDEAUFBAU

WERKSTATT FÜR **GEMEINDEAUFBAU**  
SIEMENSSTR. 22  
71254 DITZINGEN

FON: 07156-350115  
FAX: 07156-350116

[HTTP://LEITERSCHAFT.DE](http://leiterschaft.de)  
[IMFO@LEITERSCHAFT.DE](mailto:imfo@leiterschaft.de)