

in eine wunderbare Gelassenheit hinein, wie sie aus dem (gleichfalls nachexilischen) Anhang am Ende des Buches Habakuk spricht:

Zwar blüht der Feigenbaum nicht,
an den Reben ist nichts zu ernten,
der Ölbaum bringt keinen Ertrag,
die Kornfelder tragen keine Frucht;
im Pferch sind keine Schafe,
im Stall steht kein Rind mehr.

Dennoch will ich jubeln über den Herrn,
mich freuen über Gott, meinen Retter.

Gott, der Herr, ist meine Kraft.

Er macht meine Füße schnell wie die
Füße der Hirsche

und läßt mich schreiten auf den Höhen.

(Hab 3, 17–19)

Vielleicht geht das Jahr 1991 in die Pastoralgeschichte unseres Landes ein als das Jahr, in dem wir langsam realisieren, wie dramatisch sich die Horizonte der Seelsorge in Deutschland verschoben haben. Sprunghaft ist in der Neuen Bundesrepublik die Zahl kirchlich nicht mehr gebundener Menschen auf ein Viertel der Bevölkerung emporgeschwollen; erstmals seit 1945 gerät auch die friedvolle und in vieler Hinsicht segensreiche Balance zwischen Katholiken und Protestanten wieder ins Ungleichgewicht. Niemand weiß, was die neuen Einwanderungswellen bringen. Wie werden unsere Seelsorgsämter auf die unübersehbare Verschiebung der Kräfteverhältnisse reagieren? Werden wir zu dem Minderheits- und Minderwertigkeitsbewußtsein des 19. Jahrhunderts zurückkehren, neue Gräben auswerfen, neue Mauern aufrichten und uns dahinter verschließen. Oder werden wir weiter den törichten und riskanten Weg des Konzils hin zu einer dienenden und armen Kirche suchen? Schon sammeln sich wieder die Glaubensstreiter, säuberlich nach Kleriker- und Laienkontingenten geordnet. Deshalb wird in diesen neunziger Jahren das Zeugnis derer besonders ins Gewicht fallen, die in den letzten Jahren ihren Glauben nicht nur „bewahrt“, sondern riskiert haben, wie es das Gleichnis von den Talenten beschreibt (Mt 25, 14–30), die im Vertrauen auf das Erbarmen Gottes, auch Fehler zu machen und daraus zu lernen bereit waren: „All das gehört mir ja schon – Spruch des Herrn. Ich blicke auf den Armen und Zerknirschten und auf den, der zittert vor meinem Wort“ (Jes 66, 2).

Praxis

Nico Derksen

Konfliktbearbeitung durch Gemeindeberatung

Und da er daheim war, fragte er sie: „Was habt ihr miteinander auf dem Weg verhandelt?“ Sie aber schwiegen; denn sie hatten miteinander auf dem Weg verhandelt, welcher der Größte wäre (Mk 9, 33f).

Dürfen christliche Gemeinden überhaupt Konflikte haben? Wenn ja, herrscht dann die Angst vor, oder kann man darin auch etwas Positives sehen? Wie können Konflikte bearbeitet werden? Wie können einzelne und ganze Gemeinden lernen, zu sich selbst und ihren eigenen Gefühlen zu stehen, sich zu äußern, sich gegen Unrecht zu wehren? Am Beispiel der Arbeit mit Pfarrgemeinderäten zeigt Derksen, was in einzelnen Gemeinden an Krisenbewußtsein oder aber an geringer Bereitschaft, die Probleme wirklich an sich heranzulassen, vorhanden ist und wie Gemeindeberatung mithelfen kann, diese Fragen zu beantworten und gangbare Lösungen zu finden. red

Problemstellung

Der Titel dieses Artikels hört sich fast zu schön an. In ihm klingt bereits durch, daß man einen Konflikt hat, sich dessen bewußt ist, ihm ins Auge sehen will, ihn akzeptiert; daß der andere oder die andere Partei auch Interessen hat, daß man bereit ist, an dem Konflikt zu arbeiten, und bereit ist, einen Berater oder Begleiter als unabhängigen Dritten hinzuzuziehen. Dann ist die Hälfte des Weges, der zur Lösung führt, schon geschafft. Dann kann man darauf vertrauen, eine Lösung des Konfliktes zu finden, die für beide Personen oder Gruppen gewinnbringend ist.

Durch einen Konflikt entsteht meistens eine Atmosphäre der Drohung und des Schweigens. „Sie aber schwiegen.“ Auf die Frage: „Was ruft das Wort Konflikt bei Ihnen wach?“ gaben die Teilnehmer einer Pastoral-konferenz folgende Antworten: Bedrohung, Prinzipien, Verdruß und Ärger, Manipula-

tion, Einschüchterung, Wut, Streben nach Macht, Gruppenbildung, Zusammenstoß, Schaden, polarisierte Gegensätze. Eine Aufzählung, die nicht so angenehm klingt. Ein Hinweis, daß das Wort große Emotionen hervorruft. Aus den Worten spricht Angst vor Konflikten. Man empfindet Konflikte als peinlich, denkt eher negativ über sie. Vielleicht schwiegen die Teilnehmer auch, weil sie denken, daß Konflikte in unserer – pastoralen – Haltung, in unserer Kirche nicht vorkommen dürfen.

Das hat zur Folge, daß Menschen in Gemeinden für gewöhnlich keine Konflikte haben oder behaupten, keine zu haben, weder innerhalb der kirchlichen Organisation noch mit gesellschaftlichen Gruppen, die sich gegen Unrecht, für Gerechtigkeit einsetzen und die danach streben, auch Kirchen mit in diesen Prozeß einzubeziehen. Man ist wenig krisenbewußt, und während man mit dem Verstand durchaus zu Veränderungen gewillt ist, nimmt man gefühlsmäßig doch eine abwartende Haltung an.

Daß Konflikte auch eine positive Bedeutung haben können, liegt nicht auf der Hand. Man bedenkt nicht spontan, daß durch Konflikte Emotionen und damit Personen sichtbar werden, daß sie Raum schaffen für einen echten Dialog, daß durch sie deutlich werden kann, was Menschen oder Gruppen wirklich als wichtig erfahren. Der Vorteil der Konfliktbearbeitung liegt darin, daß die Realität – Wahrheit – erkannt wird, und erst daraus können Wahrhaftigkeit und wahrhaftiges Handeln entstehen.

Schweigen kann dazu beitragen, Konflikte unberührt zu lassen. Das kann manchmal gut sein, wenn der Konflikt nicht der Mühe wert ist. Manchmal jedoch führt Schweigen zum Totschweigen, Bemänteln, Vertuschen des Problems. Manchmal führt es zu aggressiver Konfrontation, wenn die Bombe platzt. Und das wiederum erhöht die Angst vor Konflikten: ein Teufelskreis.

Es gibt nur einen Weg, Konflikte fruchtbringend zu bearbeiten: eine Konfrontation ansteuern, bei der beide Personen oder Gruppen miteinander ins Gespräch kommen, verhandeln, gegenseitig erkennen, daß die Interessen auf beiden Seiten liegen und daß sie beide bei einer Lösung Gewinn aus dem Streit davontragen.

So einleuchtend, wie diese Erkenntnis auch sein mag . . . sie zu gewinnen, ist schwer.

Sowohl das Pastoral- als auch das Therapiegespräch, mit Einzelpersonen oder mit Gruppen, zeigen, wie mühsam wir unseren Weg verfolgen, um aus den Höhlen unserer Angst und Scham zu kriechen, um unser Ich zu zeigen und unsere Gefühle und Gedanken ans Tageslicht zu bringen. Das Wort „Du Menschenkind, tritt auf deine Füße, so will ich mit dir reden“ (Ez 2, 1) wird nicht schnell gehört, und ihm wird sicher nicht schnell vertraut. Ein Mensch, vor allem ein gläubiger Mensch, lernt sich selbst nur langsam kennen und vertrauen, geschweige denn, daß er andere kennenlernt und ihnen vertraut. Zum selbständigen Glauben sind wir – noch nicht – erzogen worden. Deshalb sehe ich in Gemeinden so oft, daß man Konflikten aus dem Weg geht, sie nicht löst oder ihre Lösung erzwingt, was zur Folge hat, daß Menschen doch als Verlierer dastehen, ihre Freude und Einsatzbereitschaft an der Gemeindegarbeit verlieren und sich zurückziehen. Angst, Mißtrauen, Scham, Schuld spielen bei der Flucht vor der Wirklichkeit eine große Rolle. Viele Menschen und viele Gemeinden bleiben in dem grauen Zwischenbereich stecken, in dem Nebel herrscht, in dem es keine Vitalität, keine lebendige Spannung, keine Entrüstung über Unrecht gibt, und in dem der Glaube die Qualität „wessen das Herz voll ist, des geht der Mund über“ verliert.

Aber es geht auch anders. Die biblische Glaubensstradition hat in Verbindung mit unserem Verlangen, als reife Menschen mit Konflikten umzugehen, etwas anderes in petto. Um dies zu verdeutlichen, muß ich mir jedoch eine Analyse der wirklichen Tatsachen verschaffen, anstatt schöne Worte zu machen.

Haben Gemeinden Konflikte?

Ein Beispiel

Zusammen mit vier Kollegen, die ebenfalls auf dem Gebiet des Gemeindeaufbaus tätig sind, habe ich in einem kleinen Dekanat auf dem Lande mit zehn Gemeinden die Arbeit aufgegriffen. Die Pfarrgemeinderäte, die in den Niederlanden, wenn sie dazu gewillt sind, einen großen Teil Eigenverantwortung tragen können, wollten mit einem Prozeß beginnen, der die Gemeinde vitalisiert.

Es gibt ein Pastorkonzept der Leitung des Erzbistums Utrecht, in dem Gemeinden u. a. zu dieser Möglichkeit ermuntert werden, vor allem unter Einfluß des steigenden Priestermangels. Es muß etwas geschehen.

Die Mitglieder dieser Pfarrgemeinderäte sind sehr bereitwillig, dieser Aufforderung Folge zu leisten. Einige möchten ganz einfach nicht zurückbleiben.

Als ersten Schritt haben wir allen Mitgliedern der Pfarrgemeinderäte einen Fragebogen gegeben, der einer Tiefenlotung nach der persönlichen Einstellung, der Beurteilung der Situation in der Gemeinde, nach Klima, Kultur und Kommunikation, nach geeigneten Mitteln, sowohl auf personellem als auch auf finanziellem Gebiet, nach der Struktur und nach den allgemeinen Voraussetzungen, ob ein langzeitiger Entwicklungsprozeß innerhalb der Gemeinde sinnvoll ist, namentlich im Hinblick auf die Entwicklung einer Vision und ihrer Verwirklichung, dient.

Die zweite Phase bildete ein halb strukturiertes Tiefeninterview mit allen Mitgliedern des Pfarrgemeinderates gemeinsam. Drei Fragen waren in diesem Interview zentral:

1. Inwieweit schenkt Ihnen die Arbeit, die Sie in der Gemeinde tun, selbst Freude?

2. Was bringt die Gemeindegemeinschaft Ihnen selbst?

3. Welchen Beitrag liefert Ihre Gemeindegemeinschaft zur Erfüllung des Zieles der Glaubensgemeinschaft?

Alle diese Fragen werden von offenen Teilfragen begleitet, mit der Absicht, die Menschen ungezwungen reden zu lassen, sie in ihre eigene Erlebniswelt zu bringen.

Fehlende Wörter (Freude u. a.)

Mit Verwunderung entdeckte ich stets auf neue, wie viele Menschen sich in Arbeitsgruppen in den Gemeinden einsetzen, um die Gemeindegemeinschaft Fortgang finden zu lassen. Es geschieht mit viel Hingabe und Bereitwilligkeit. Aber wenn es um ihre Spiritualität geht – es betrifft überwiegend Menschen zwischen 40 und 65 Jahren –, dann ernten wir die Früchte jahrelanger kirchlicher Erziehung.

In dieser zweiten Phase stellt sich heraus, daß die Wörter Freude, Lust, Erfolg, Fehlschlag, aus Erfahrung lernen nicht in ihrem Wortschatz und ihrer Erlebniswelt vorkommen. Sie fühlen sich für die Gemeinde ver-

antwortlich und empfinden es als ihre Pflicht, sich einzusetzen und anzustrengen, für sie ist es ein „muß“. Man arbeitet vor allem für andere: die Menschen selbst sind nicht so wichtig, in dem Sinne, daß sie sich selbst nicht wichtig finden. Anderen muß geholfen, anderen muß gedient werden. Während ich sagen möchte, daß man sich an seinem Glauben aufrichten und nicht an ihm zerbrechen sollte – was doch bei vielen Menschen geschieht –, sagen sie höchstens, daß man sich bei Enttäuschungen eventuell beieinander ausweinen kann – oder besser gesagt: Dampf ablassen kann –, um danach mit frischem Mut weiterzumachen, ohne daß eine Analyse des Fehlschlags gemacht worden ist und ohne daß man aus seiner Handlungsweise und dem Geschehen gelernt hat.

Der eigene Glaube kommt nicht zur Sprache, weder als persönliche Lebensquelle noch als Inhalt dessen, was man an die folgende Generation weitergeben will. Menschen leben aus ihrem Glauben heraus, sie liefern ihren Beitrag in Arbeitsgruppen in den Gemeinden aus ihrem Glauben heraus, aber dabei bleibt es: Es wird gar nicht oder manchmal nur funktionell über ihn gesprochen, dort, wo man über Liturgie oder Katechese spricht, die man für andere vorbereitet. Man teilt sich anderen mit und stottert, wenn man in Worte fassen muß, ob man auch selber dadurch bereichert wird. In diesem Sinne ist es ihnen fremd, Jünger zu sein und zu bleiben. Wenn es um die Antwort auf die Frage geht, ob ihre Arbeit dazu beiträgt, die Absichten der Glaubensgemeinschaft zu erfüllen, stellt es sich heraus, daß Menschen häufig noch von dem aus der Vergangenheit Überlieferten zehren, statt mit eigenen Worten ausdrücken zu können, was es in dieser Gesellschaft bedeutet, Glaubensgemeinschaft zu sein. Bei einer der zehn Gruppen handelte es sich deutlich um Menschen, die Freude an ihrer Arbeit hatten und die das eine Mal „himmelhoch jauchzend“ waren, dann wieder „zu Tode betrübt“, weil die Dinge nicht so liefen, wie sie es sich vorgestellt hatten. Mich überfiel ein Gefühl der Erleichterung, weil in all der pastoralen Arbeit endlich das ganz alltägliche Leben mit Lachen und Weinen, Erfolg und Fehlschlag doch anwesend war und zum Ausdruck kam.

Bereitschaft zu Veränderungen – aber ohne Trauer um Verlorenes

Im Hinblick auf die Fragebögen möchte ich einen Aspekt herausgreifen. Er betrifft die Tatsache, daß viele Menschen Veränderungen einigermaßen positiv gegenüberstanden und im Prinzip bereit waren, einem eventuell langen Veränderungsprozeß, in dem ein Konzept für die Zukunft erstellt wird, Zeit zu opfern. Mit dieser Wandlungsbereitschaft ist jedoch nur ein geringes Krisenbewußtsein verbunden. Man ist sich in diesen zehn Gemeinden nur wenig bewußt, daß sich die Gemeinde in einer kritischen Phase befindet. Man sieht wohl, daß die Anzahl der Gottesdienstbesucher und der am kirchlichen Leben Beteiligten abnimmt, man drückt aus, daß man keine Jugendlichen sieht und daß man nicht weiß, wie man den Glauben an die nächsten Generationen weitergeben soll. Aber im allgemeinen sind Menschen der Meinung, daß sie sich mit ihrer Gemeinde positiv auf diese Zeit und die tatsächlichen Veränderungen eingestellt haben und daß sich schon irgendwie eine Lösung finden wird. Dies alles kann bedeuten, daß die Gemeinde recht präsentabel dasteht. Aber wir, aus unserer Praxis heraus, empfinden es eher als ein Armutzeugnis. Denn für uns ist die Tatsache, daß die Kirche immer leerer wird und die Jugend gar kein Interesse mehr an ihrer Botschaft hat, ein Glaubensproblem der Kirche. Die Gemeinde hat einen neuen Evangelisationsauftrag, da sie ja gemeindlich und missionarisch ist. Aber sie wird nie dazu kommen, diesen Auftrag auszuführen, wenn die Gläubigen, die die Gemeinde zusammen mit dem noch anwesenden, hauptamtlichen Pfarrer tragen, die Freude der Jüngerschaft nicht erfahren und nicht weinen um alles, was schon längst vergangen ist. Trauern um die gläubige, kirchliche Vergangenheit und um das verlorene „Ich“ ist ein erstes Gebot. Denn solange sie im Glauben keine Lust und Freude entdecken, keinen Erfolg und Fehlschlag – „an ihren Früchten sollt ihr sie erkennen“ –, läßt sich wenig verändern, wenig entwickeln, lassen sich schwerlich Konflikte bearbeiten.

Konflikte einreden?

Ein trauriges Bild. Und obwohl es in einem anderen Dekanat, mit anderen Gemeinden,

auch anders ausfällt, ist es hier in einem Diasporadekanat doch ein realistisches Bild. Wir dürfen jedoch nicht „den Staub von unseren Füßen schütteln“ und den Frieden mit zurücknehmen. Denn die Menschen sind zum Frieden gewillt: sie haben gesagt, an einem Vitalisierungsprozeß in den Gemeinden arbeiten zu wollen, was u. a. bedeutet, daß sie aus dem Land des pastorzentrierten Denkens und Handelns fortziehen, hin zu einem gemeindezentrierten Denken und Handeln; dahin, wo gläubige Menschen selbst mit Freude ihren Glauben erfahren und gemeinsam Sorge und Verantwortung dafür tragen, daß Glaube durchlebt und weitergegeben wird, zum Dienst an den Menschen dieser Gesellschaft. Auf so eine Art und Weise, daß sie sich daran aufrichten.

Als nächsten Schritt geben wir die Ergebnisse der Fragebögen, zusammen mit Computerberechnungen und unseren Beobachtungen der durchgeführten Tiefeninterviews, an sie zurück. So nüchtern wie möglich, ohne unseren Kommentar, eventuell mit einigen Fragen, die sie auf die richtige Fährte bringen sollen, ihre eigenen Angaben zu lesen und zu interpretieren. Wir geben den Mitgliedern der Pfarrgemeinderäte zurück, was sie selber im Kern auf die drei Fragen geantwortet haben, mit ihren eigenen Worten. Das erste Mal besprechen sie diese Ergebnisse selbst. Sie führen über dieses Gespräch ein Protokoll, das sie uns zuschicken. Die Ergebnisse werden ein zweites Mal besprochen, aber diesmal ist einer von uns anwesend. Wir sehen dann inzwischen, welche blinden Flecken es unserer Meinung nach gibt oder Dinge, die wohl genannt oder angedeutet wurden, die aber nicht besprochen worden sind.

Es ist wichtig, daß wir die Gespräche in aller Offenheit beginnen. Wir sind aber nicht blanko, neutral. Wir wissen aus Erfahrung, daß für einen lange dauernden Begleitungsprozeß in einer Gemeinde ein langer Atem nötig ist: viel Humor und Freude, Zeit und Einsatz, zunehmende Fähigkeit und vor allem die Bereitschaft, zu lernen und um das, was im Glaubensleben und in der Kirche vergangen ist, zu weinen; man muß bereit sein zu erkennen, daß sich die eigenen Kinder an dem heutigen kirchlichen Leben kaum oder gar nicht beteiligen und daß sie und die anderen Gemeindemitglieder betre-

ten schweigen, wenn es um Glaubensübermittlung geht. Mit anderen Worten: Wenn wir, als Berater beim Prozeß des Gemeindeaufbaus, mit ihnen die Arbeit in Angriff nehmen wollen, dann ist zuerst ein Krisenbewußtsein dessen nötig, was es in unserer Kultur mit Glauben und Kirche auf sich hat. Das kann nur erreicht werden, wenn diese Menschen lernen, ihren Erfahrungen mit offenen Augen entgegenzutreten, sich ihrer bewußt zu werden und sie in Worte zu fassen, selbst wenn sie dabei entdecken, daß sie eigentlich nicht mehr aus noch ein wissen.

Und was danach nötig ist, ist das Konfliktbewußtsein, daß Generationen aufeinanderprallen, daß Meinungen und Strömungen sich stoßen, daß Menschen unterschiedliche, gegensätzliche Interessen haben: Zusammenstöße, die in unserer von Angst besessenen Harmoniekultur und in unserer liberalen „Jeder für sich, Gott für uns alle“-Kultur vermieden werden, vor denen man die Augen schließt, denen man keinen Ausdruck verleiht, die man nicht auf spannende, menschliche, von einem vitalen und effektiven Glauben zeugenden Weise ausficht.

Die Menschen in den Gemeinden sind guten Willens. Und wir auch. Wir befinden uns jetzt in der Phase, in der die Mitglieder der Pfarrgemeinderäte die Ergebnisse der beiden Untersuchungsmomente zurückbekommen und diese besprechen. Wir werden sie im Frühjahr 1992 besuchen, um mit ihnen zu besprechen, was sie herausgefunden haben, und um zu hören, was sie selber gern möchten. Entscheidend ist für uns die Frage, ob und was sie lernen wollen, ob sie sich verändern wollen, wie sie sich verändern wollen und was sie für die Veränderungen übrig haben. Bei all diesem sind Selbstverständlichkeiten nicht mehr gefragt.

Konfliktbearbeitung

Der Auftrag, den ich für diesen Artikel erhielt, lautete, so konkret wie möglich zu beschreiben, wie man in einer Gemeinde die Wahrhaftigkeit fördern kann, wie man Menschen lehren kann, zu sich selbst und ihren eigenen Gefühlen zu stehen, sich zu äußern und etwas in Gang zu setzen. Man bat mich zu beschreiben, wie eine Gemeinde aktiviert werden kann, wie sie sich gegen Unrecht wehren kann, wie sie lernt, Konflikte zu ertragen und auszufechten, und wie sie lernen kann, Durchhaltevermögen zu entwickeln.

Im vorstehend Erwähnten habe ich viel Material aus der konkreten Praxis angeboten. Es gibt Gemeinden, in denen Krisenbewußtsein lebt und die dadurch schon die Hälfte des Weges geschafft haben. Und es gibt Gemeinden, die die Krise in Kirche und Glauben durchlebt haben, ein positives Verhältnis zur Säkularisation gefunden haben und die versuchen, Kirche in und im Dienst dieser Gesellschaft zu sein. Bei ihnen finde ich viel biblisches und humanwissenschaftliches Bewußtsein, offen mit den Konflikten, die wirklich vorliegen, zu arbeiten. Aber in vielen Gemeinden stoße ich auf die Mühsal und Trägheit, hautnah an sich herankommen zu lassen, was in Kirche und Gesellschaft los ist – und als Kind dieser Zeit habe ich darin auch selbst meine Beschränkungen. Doch gibt es auch für diese Menschen, diese Gemeinden Entwicklungsmöglichkeiten.

Konflikt und Projektion

Wenn zwischen Menschen und/oder Gruppen in der Gemeinde doch ein konkreter Konflikt besteht, dann hat das sehr oft mit der Vorstellung, die man sich voneinander macht, zu tun. Ich trachte dann danach, die gegenseitigen Projektionen, Vorurteile und Phantasien aufzudecken und anhand der Wirklichkeit zu korrigieren. Anschließend versuche ich, die Menschen zu bewegen, gemeinsam an den so erkannten Problemen zu arbeiten. Allerdings müssen dann beide dazu bereit sein.

Nachstehend möchte ich in einem Beispiel, eigentlich einer Übung, beschreiben, wie man an ein bis zwei Abenden mit Gruppen fruchtbar an einem Konflikt arbeiten kann.

1. Zuerst lege ich den beiden Konfliktpartnern folgende drei Fragen vor:
 - 1.1 Was halten Sie von der anderen Gruppe? Wie ist sie Ihrer Meinung nach?
 - 1.2 Wie, meinen Sie, denkt die andere Gruppe über Sie? Welches Bild macht sie sich von Ihnen?
 - 1.3 Wer sind Sie Ihrer eigenen Meinung nach?
2. Danach beantworten beide Konfliktpartner die gestellten Fragen, möglichst in getrennten Räumen, und schreiben ihre Antworten am besten auf große Bögen Papier. Beide Gruppen werden gebeten, die Fragen so frei und offen wie nur möglich zu beantworten und keine spontanen Einfälle zu unterdrücken.

3. Beide Konfliktpartner besprechen dann die verschiedenen Antworten gemeinsam, unter Leitung eines unabhängigen Dritten.
 - „Gemeinsam besprechen“ bedeutet hier:
 - 3.1 erläutern, konkretisieren, verdeutlichen (und nicht: leugnen, angreifen oder verteidigen);
 - 3.2 Vergleich anstellen zwischen den Vorstellungen und der Realität (sowohl der einen als auch der anderen Gruppe).
4. Danach besprechen beide Konfliktpartner, am liebsten wieder in getrennten Räumen, folgende Fragen:
 - 4.1 Was erkenne ich in den Vorstellungen, die der andere von mir hat, was nicht?
 - 4.2 Welches Verhalten, von mir und von meiner Gruppe, gab den Anlaß zu diesen Vorstellungen?
5. Beide Gruppen tauschen zusammen die Antworten aus.
6. Schließlich bearbeiten beide Konfliktpartner gemeinsam, eventuell in gemischter Zusammenstellung, folgende Fragen:
 - 6.1 Welches sind die hauptsächlichsten Kommunikationsstörungen zwischen uns?
 - 6.2 Was will ich selbst, als Individuum, im Hinblick auf diese Problematik verändern?
 - 6.3 Was können wir gemeinsam an unseren Problemen tun?

Schlußbetrachtung

Gestern habe ich ein Team von Seelsorgern aus zwei Gemeinden begleitet. Sie waren auf der Suche nach ihren Visionen hinsichtlich Pfarrgemeinde und Zukunft. In der ersten Stunde unserer Zusammenkunft spielte ich mit ihnen die Vision aus Sacharja 2. Über den Mann mit der Meßschnur, zu dem der Engel sprach, die Meßschnur fallen zu lassen, weil Jerusalem eine offene Stadt sein solle wegen der großen Menge der Menschen und des Viehs. „Doch ich will, spricht der Herr, eine feurige Mauer rings um sie her sein und will mich herrlich daran erweisen.“ Während des Spiels sagte eine ehrenamtliche, theologisch gebildete Mitarbeiterin (Engel) zu einer Pastoralreferentin (Frau in der Stadt), daß sie sich im Team nicht heimisch, nicht sicher fühle. Sofort setzte ein ziemlich

scharfes Sperrfeuer von Fragen ein. Ich unterbrach das Spiel und Gespräch und fragte sie: „Können Sie sagen, was Sie bewegt, so viele Fragen zugleich zu stellen?“ Schweigen. Peinliches Schweigen. Bis in der Stille deutlich wurde, daß „die Frau in der Stadt“ sich durch diese Bemerkung des Engels, der die Botschaft überbrachte, die Meßschnur fallen zu lassen, gekränkt und bedroht fühlte. Und daß sie ein bißchen böse war. Ich fragte sie: „Können Sie dem Engel sagen, daß Sie erschrocken sind, daß Sie sich bedroht fühlen und ein bißchen böse sind?“ Da sagte sie, was sie selbst fühlte; die anschließenden Fragen klangen weniger aggressiv, während sie ihrem wachsenden Ärger doch Luft machte und ihn in Worte faßte.

Bibliodrama – in dieser Form arbeiteten wir an der Vision – half, die Übermacht (ein Sperrfeuer von Fragen) zu einem vorsichtig kommunikativen Gespräch umzuformen, in dem die Frauen sich gegenseitig mehr zu ihrem Recht kommen ließen, ohne zu verschweigen, was sie innerlich bewegte. In der pastoralen Beratung – gleichgültig, ob wir darin mit Berufskräften oder ehrenamtlichen Mitarbeitern arbeiten – werden wir uns tagein, tagaus dafür einsetzen müssen, Voraussetzungen für diese echte Kommunikation zu schaffen. Denn die Gemeinde ist ja eine Gemeinschaft kommunikativen Handelns im Dienste des Evangeliums.

Franz Stampfli

Zwischen Resignation und Hoffnung

Zur Lage der katholischen Kirche in der Schweiz, insbesondere im Bistum Chur

Wer die Vorgänge im Bistum Chur verfolgt – wie Wolfgang Haas zuerst zum Koadjutor und dann zum Diözesanbischof bestellt wurde und wie dieser Bischof sein Wirken gestaltet –, hat Verständnis, wenn Schweizer Katholiken resignieren oder die Kirche verlassen. Gleichzeitig gibt es aber eine Reihe von Hoffnungszeichen von der Solidarität unter den Bischöfen und mit den Bischöfen bis hin zur Tätigkeit der gewählten Mitglieder von Gremien.

red