

Teil der Predigtreihe „Liebevollen Beziehungen“; Vom liebevollen Umgang mit Konflikten

Liebe Gemeinde.

„Liebevoller Umgang mit Konflikten“ - so lautet unser Predigttitle und in der Tat glaube ich, dass wir da Tipps brauchen, weil wir Christ/inn/en zu oft schlecht miteinander streiten können. Es ist ja gut, wenn wir nicht allzu oft miteinander streiten, weil wir nachsichtig und liebevoll miteinander umgehen und Unterschiede aushalten. Aber trotzdem haben wir natürlich ebenso unsere Unarten und Eitelkeiten, Ärger und Marotten wie alle anderen. Wir sind auch mal feige oder streitsüchtig, neidisch oder genervt und ich glaube, vieles unserer Streitvermeidung kommt von dem Irrtum, dass solch negatives bei uns irgendwie nicht da wäre oder zumindest schwächer ausgeprägt - oder eben nicht zugegen werden darf. Wer sagt denn schon in einer Gemeinde: „Ich will auch mal vorne stehen“, oder gar: „Ich kann das besser als du“. Da kommen wir doch lieber mit vermeintlichen Sachargumenten oder reden vom „Wir“ und „dem Team“, meinen aber im Grunde uns selbst. Wir funktionieren wie andere Menschen auch und streiten und darum müssen wir uns in einer Gemeinde damit auseinander setzen, wie wir das tun wollen. Im Matthäusevangelium gibt es dazu erstaunlich konkrete Anweisungen. Ich lese aus K. 18, 15-17: *»Wenn dein Bruder – und das gilt entsprechend für die Schwester – ein Unrecht begangen hat, dann geh hin und stell ihn unter vier Augen zur Rede. Wenn er mit sich reden lässt, hast du ihn zurückgewonnen. Wenn er aber nicht auf dich hört, dann geh wieder hin, diesmal mit ein oder zwei anderen; denn jede Sache soll ja aufgrund der Aussagen von zwei oder drei Zeugen entschieden werden. Wenn er immer noch nicht hören will, dann bring die Angelegenheit vor die Gemeinde. Wenn er nicht einmal auf die Gemeinde hört, dann handle ihn wie einen Ungläubigen oder Betrüger.*

Liebe Gemeinde, der Bibeltext ist eigentlich sehr klar. „Wenn einer ein Unrecht begangen hat“, ist die Voraussetzung und damit wird klargestellt, dass es nicht um unterschiedliche Ansichten geht, sondern um Unfrieden, den einer stiftet, um Verletzungen, die einem zugefügt werden, um Unrecht, das eine tut und dass man nicht stehen lassen soll. Denn andernfalls gärt und wuchert so etwas in der Seele, oder in einer Gemeinde. Ich vermute, dass Ihnen dazu eigene Beispiele einfallen - es wird sie geben. Was auch immer es war, was sie kränkte oder was Sie falsch gemacht haben: spätestens wenn Sie merken, dass Sie dem anderen lieber nicht im Gottesdienst begegnen oder nur schwer mit ihr Abendmahl feiern können - dann muss etwas geschehen. Was hier im Text folgt ist eine klare Handlungsanweisung: Rede direkt und zuerst unter vier Augen mit dem- oder derjenigen. Eigentlich ist das klar und wir wissen auch, dass das wichtig ist. Trotzdem haben wir nicht immer den Mut dazu und manchmal geht ein Streitgespräch auch gründlich schief. Ein bisschen mehr als diese knappen Anweisungen möchte ich darum hinzufügen.

Es gibt gute und schlechte Zeitpunkte für ein solches Streitgespräch und es ist meine Verantwortung, gute zu suchen. Es ist nicht immer gut, sich etwas sofort von der Seele zu reden, weil es mir gerade wichtig ist, ohne Rücksicht darauf zu nehmen, ob der andere darauf reagieren kann. Es ist auch nicht gut, so etwas zu lange vor sich her zu schieben und eine passende Situation abzuwarten. Manchmal warte ich dann zu lange und im Grund hat man sich wohl eher davor gedrückt. Also: für ein vier Augen-Gespräch gilt es die richtige Zeit und Situation zu bedenken.

Übrigens steht hier, dass man zuerst unter vier Augen mit dem Betreffenden sprechen soll und nicht erst mit so manch anderen darüber. Das machen wir leider auch zu oft. An der Stelle füge ich auch einen Exkurs zu E-Mails an. Ich finde sie hervorragend, um Informationen auszutauschen, aber ganz schlecht, um zu streiten. Dafür sollten wir immer, wirklich immer, das persönliche Gespräch vorziehen oder wo das nicht geht, wenigstens telefonieren. Wir haben intern übrigens genau das verabredet und es tut uns gut. Man kann so viel in Texte hineinlesen, was gar nicht drin steht, man kann Mails missbrauchen und an andere weiterleiten, für die es gar nicht bestimmt war, und gerne versteckt man sich hinter der Anonymität des Mediums. Aber was ich kritisiere, muss ich dem anderen auch ins Gesicht sagen können. Also: unter vier Augen und zwar persönlich mit dem Betroffenen.

Unter persönlich verstehe ich allerdings nicht, dass es unsachlich werden soll. Dafür sollte man ein vorwurfsvolles „immer machst du“ streichen. Nicht hilfreich ist auch die Suche nach dem Schuldigen: „Wer hat wann, was gesagt oder was stand wo in welchen Protokollen.“ Das löst ein Problem in der Regel nicht. Und ganz schlecht wird es, wenn man einen Vorwurf noch mit Unterstellungen verbindet: „Nur weil du...“. Dann wird ein Streit persönlich beleidigend und dann geht es letztlich darum, wer sich behauptet.

Das alles, liebe Gemeinde, sind Punkte, die Sie beim Streiten beachten sollten und es sind Verhaltensweisen, die man schlichtweg üben kann.

Eine Erfolgsgarantie sind diese Tipps aber nicht und darum geht der Text zu Stufe zwei über:

„Wenn er aber nicht auf dich hört, dann geh wieder hin, diesmal mit ein oder zwei anderen“, erst nach dem Zweiergespräch sollte ich andere zum Gespräch hinzuziehen. Dadurch erhöht man den Druck und erweitert die Sichtweise von beiden. Aber auch das hilft nicht automatisch und darum: *„Wenn er immer noch nicht hören will, dann bring die Angelegenheit vor die Gemeinde. Wenn er nicht einmal auf die Gemeinde hört, dann behandle ihn wie einen Ungläubigen oder Betrüger.“*

Letzteres meinte den Gemeindeausschluss und das, wie schon ein Gespräch vor der ganzen Gemeinde, ist in unseren landeskirchlichen Strukturen faktisch kaum durchführbar. Beides sind also keine tatsächlichen Optionen für uns. Was für uns realistischer ist, wäre eine Trennung auf der Ebene der Mitarbeiter/innen.

Das aber scheuen wir. Ich finde zu Recht, weil es zu tiefen Verletzungen führt, aber manchmal muss man Abwägen und dazu gehört, dass die Option zumindest bedacht werden sollte. Wenn man das Verhalten eines Mitchristen nicht ändern kann, weil er nicht will oder nicht mehr kann, dann müssen wir überlegen: können wir das gemeinsam tragen oder nicht. Manchmal kann ein Team oder auch der KV gemeinsam beschließen: Wir tragen das, mildern vielleicht die Spitzen und suchen andere Aufgaben oder Bereiche. Es ist auch eine Aufgabe unserer Gemeinden, schwierige Menschen mit zu tragen und gemeinsam geht das leichter - meistens. Aber wenn es nicht geht, weil dauerhafter Unfrieden entsteht, der immer größer wird, gerne auch weil Menschen Sympathisanten um sich scharen, dann ist eine Trennung nötig. Oft erkennt man das rückblickend, dann leider mit einem „hätte man besser“ versehen. Wenn wir uns in solchen Fällen vor einer Trennung scheuen, kommt es zum Zerwürfnis, also eher einer Art unkontrollierter Trennung und dann gehen nicht immer diejenigen, die das Problem waren. Trennung ist manchmal unvermeidlich und besser, wir gestalten sie und immerhin birgt Trennung in sich die Chance auf einen Neuanfang, der dann allerdings dringend geboten ist. Denn, liebe Gemeinde, kein Angebot kann anziehend sein und die Liebe Gottes überzeugend vermitteln, wenn die Mitarbeiter sich streiten. Keine Gemeinde kann auf Dauer lebendig sein, wenn sie vor allem bemüht ist, ihre Streitigkeiten unter der Decke zu halten. Kein Gottesdienst kann überzeugen und mit Gottes Liebe anstecken, wenn jeder genau weiß, dass sich einige hier spinnefeind sind. Auf diese Weise bekommen Streit, Sünde und Uneinigkeit viel zu viel Macht. Soweit sollen wir es nicht kommen lassen und darum unsere Streitereien miteinander austragen, solange sie klein sind.

Und streiten dürfen wir, denn nach dem Maßnahmenkatalog folgt im Text, die Vollmacht. In Vers 18 steht: *„Ich versichere euch: Was ihr hier auf der Erde für verbindlich erklären werdet, das wird auch vor Gott verbindlich sein; und was ihr hier für nicht verbindlich erklären werdet, das wird auch vor Gott nicht verbindlich sein.“*

Gerade weil das alles uns so schwer fällt, kommt hier die Vollmacht Gottes: Ihr dürft das tun. Ihr dürft Schuld, die ihr einander antut, vergeben oder, wenn sich einer hartnäckig weigert, ihn ausschließen und damit die Schuld binden. Wer sich bis zum Schluss weigert, seine Fehler einzugestehen und sich zu ändern, dem bleibt die Last seines Vergehens auf der Schulter liegen, weil er sich damit selbst die Chance auf Veränderung nimmt.

Aber dann kommt endlich die Bestärkung, wie viel eine Gemeinde bewirken kann, wenn sie untereinander eins ist. So eine Gemeinde hat viel Kraft und darum geht es diesem Bibeltext letztlich. Denn der Abschnitt endet: *Aber auch das versichere ich euch: Wenn zwei von euch auf der Erde gemeinsam um irgendetwas bitten, wird es ihnen von meinem Vater im Himmel gegeben werden. Denn wo zwei oder drei in meinem Namen zusammenkommen, da bin ich selbst in ihrer Mitte.“*

Liebe Gemeinde, das ist unsere spezifische, unsere christliche Motivation, warum wir streiten lernen sollen. Wenn nur zwei sich einig sind, widerfährt ihnen, worum sie bitten und wenn nur zwei oder drei versammelt sind, ist Jesus bei uns. Den letzten Vers: *„Wo zwei oder drei in meinem Namen versammelt sind, da bin ich mitten unter ihnen.“*, hören wir meisten, wenn wenig Gottesdienstbesucher gerechtfertigt werden sollen. Also ob Jesus hier gesagt hätte: „Ob es nur zwei oder drei sind, egal, das reicht mir doch.“ Das steht hier gar nicht und der Zusammenhang ist ja auch ein ganz anderer. Wenn wir untereinander einig sind, weil wir auch miteinander streiten können, dann reichen schon zwei oder drei und wir haben dennoch die ganze Kraft Christi. Die Gemeinde, die einig ist, hat viel Kraft und spürt Gottes Nähe und die strahlt das vor allem auch aus.

Und bei all dem spüren wir dann auch den Frieden Gottes, der höher ist als unsere Vernunft und der unser Herz und unsere Sinne in Christus Jesus, unserem Bruder, bewahrt. Amen

Pfarrerin Ulrike Mey