

Siegfried Nüesch

Gemeinde- Konflikte

analysieren

lösen

verhindern

Eine Arbeitshilfe für die Gemeindeleitung

Inhalt

Vorbemerkungen und methodische Hinweise	3
1. Hintergründe von Konflikten	4
1.1 Zeitströmungen	4
1.2 Gemeindespezifische Probleme	5
1.3 Spezifische Probleme des Predigers	7
1.4 Geistlicher Kampf	8
2. Verschiedene Bereiche von Konflikten	9
2.1 Konflikte um den Prediger	9
2.2 Konflikte in der Gemeindeleitung	13
2.3 Konflikte der Gemeindebasis	14
2.4 Einflüsse von aussen	15
3. Der Verlauf von Konflikten	17
3.1 Altlasten	17
3.2 Erste Zeichen	18
3.3 Wachsender Druck	18
3.4 Offener Ausbruch	19
3.5 Die Rolle der Unbeteiligten	20
3.6 Entscheidungen fallen	21
3.7 Nacharbeit	23
4. Konflikte bewältigen	24
4.1 Geistliche Haltung bewahren	24
4.2 Konflikte im Kreis der Beteiligten austragen	25
4.3 Wahr sein	26
4.4 Hilfe beanspruchen	27
4.5 Korrekte Handhabung der rechtlichen Bestimmungen	28
4.6 Konsequenzen ziehen	28
5. Konflikten vorbeugen	29
5.1 Lebendige Gemeinde sein	29
5.2 Der Prediger als guter Lehrer	30
5.3 Kompetente Gemeindeleitung	31
5.4 Gelebte Gemeinschaft	33
5.5 Anliegen und Probleme bearbeiten	34
6. Anhang: Ratschläge von John Wesley zum Verhalten in Konflikten	36

Wo Leben ist, da sind auch Konflikte. Schon der einzelne Mensch erlebt in sich einen ständigen Kampf verschiedener Kräfte. Das wirkt sich in seinen Beziehungen zu anderen Menschen aus. So ist die Geschichte der Menschen und der Welt ständig begleitet von Auseinandersetzungen.

Auch die Geschichte Gottes mit den Menschen trägt dieses Merkmal. Im Alten Testament finden wir das Volk Gottes, Israel, ständig im Konflikt mit Gott und mit sich selbst. Die Jünger, die sich um Jesus scharten, erlebten es ähnlich. Und die meisten Briefe des Neuen Testaments wurden geschrieben, weil es Schwierigkeiten in den Gemeinden gab.

So gesehen ist es nicht erstaunlich, wenn wir uns heute mit Konflikten in Gemeinden beschäftigen müssen. Sie sind zunächst ein Zeichen des Lebens und können auch positive Folgen haben. Wenn sich die Schwierigkeiten allerdings häufen und zunehmend zerstörend wirken, so kann das nicht Gottes Absicht sein.

Die folgenden Gedanken sollen helfen, konflikthanfällige Situationen zu erkennen. Wenn wir die Zusammenhänge erfassen, können wir Schwierigkeiten besser angehen und konstruktiv lösen.

1. Hintergründe von Konflikten

1.1 Zeitströmungen

Die Gemeinde ist stärker geprägt von ihrer Umwelt und vom Zeitgeist, als wir es meist merken oder wahrhaben möchten. Die Geschichte der Gemeinde verlief weitgehend parallel mit der Kultur, die sie umgab. So finden wir zum Beispiel viele negative Prägungen der Stadt Korinth auch als Problem in der Gemeinde. Es stellt sich die Frage, wo wir heute an den Fehlentwicklungen unserer Gesellschaft leiden.

Wir erleben einen ausgeprägten **Individualismus**. Der einzelne Mensch sieht sich selbst im Zentrum der Welt, und der Sinn für gemeinsame Interessen fehlt. Damit verbunden ist der Wunsch nach **Selbstverwirklichung**. Das heisst, dass jeder seine Art und Unart ausleben kann und dabei von den anderen akzeptiert werden muss. Autoritäten und übergeordnete Instanzen stehen solchen Bestrebungen im Weg und werden darum abgelehnt. So wird das Zusammenleben immer schwieriger. Staat und Gesellschaft drohen auseinanderzubrechen. Auch die Folgen für die christliche Gemeinde sind leicht erkennbar.

Durch solche Entwicklungen wird der Mensch in seiner Existenz getroffen. Wachsender Egoismus zerstört Ehen und Familien. Kinder finden keinen Lebensraum mehr, wo sie sich entfalten und das Zusammensein mit anderen üben können. Sie leben zunehmend einsam und manche werden in ihrem **sozialen Verhalten gestört**. Immer mehr Kräfte müssen für die Betreuung einzelner Menschen eingesetzt

werden, die am Leben gescheitert sind. Unsere Gesellschaft wirkt angesichts der Häufung dieser Probleme zunehmend hilflos und überfordert. Auch Gemeinden leiden oft schwer an Menschen, die in ihrer Persönlichkeit und ihrem sozialen Verhalten geschädigt sind.

Erziehung zur **Toleranz** soll das Zusammenleben vereinfachen. So wird fast alles hinterfragt und relativiert. Wer sagt, dass er die Wahrheit kenne, der wird sofort als intolerant bezeichnet und abgelehnt. Aber die Gesellschaft ist nicht friedlicher geworden. Im Gegenteil. Neue Spannungsfelder und Krisenherde entstehen. Der Hang zum Extremen nimmt zu. Diese Beobachtung machen wir auch in Gemeinden. **Toleranz und Intoleranz wachsen** gleichzeitig und lassen nichts Gutes ahnen.

Fragen:

- Leidet die Gemeinde an Menschen, die nur sich selbst sehen? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Dominieren und belasten einzelne Personen die Gemeinde? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Gibt es das Spannungsfeld von Toleranz und Intoleranz? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA

1.2 Gemeindespezifische Probleme

Wir finden in den Gemeinden **viele Christen mit wenig geistlichem Tiefgang und Verbindlichkeit**. Ihre Hinwendung zu Jesus Christus ist von Anfang an fragwürdig. Da ist weder eine deutliche Abwendung von ihrem gottlosen Leben noch eine klare Zuwendung zu Jesus. Irgendwie finden sie zur Gemeinde, ohne dass sie wirklich ihr Leben für Gott investieren wollen. Sie kennen kaum eine regelmässige Zeit der Stille mit Bibellesen und Gebet. Zwar finden wir sie am Sonntag im Gottesdienst, aber für mehr reicht es nicht. Wenn eine Gemeinde viele solcher Mitglieder hat, lebt sie gefährlich. Stürme jeder Art werfen sie leicht um.

Nicht nur bei den einzelnen Menschen fehlt es oft an Tiefgang. Die Gemeinde ist wesentlich für den geistlichen Zustand ihrer Leute verantwortlich! Gibt es da gründliche biblische **Lehre**, die lebensnah und packend vermittelt wird? Zu oft werden nur theologische Theorien gepredigt, die das Leben kalt lassen. Oder wie attraktiv ist das **Gemeindegebet**? Gibt es dafür genügend Zeit und Möglichkeiten für alle Gemeindeglieder? Wo Menschen zusammen beten, kämpfen und von Gott Erhörung erwarten, da werden sie sich weniger kritisieren und zusammen streiten.

In jeder Gemeinde finden sich zum Teil **grosse Gegensätze** im Denken und Handeln der Menschen. Diese führen zu Konflikten. Die einen halten es mehr mit der Wahrheit, die anderen mit der Liebe. Je nach dem plädieren sie für strenges

- Wurden die Strukturen zu lange nicht neuen Gegebenheiten angepasst? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
----	----	----	---	----	----	----

 JA

1.3 Spezifische Probleme des Predigers

Jeder **Verkündiger prägt die Gemeinde**. Weil aber auch jeder seine Gaben und Grenzen hat, darf die Gemeinde nicht über längere Zeit nur von einem Mann geformt werden. Abwechslung in der Verkündigung und Lehre schaffen den nötigen Ausgleich. Geschieht das nicht, so entstehen meist nach kurzer oder langer Zeit Konflikte.

Ein **Predigerwechsel** ist angezeigt, solange es noch gut geht. Prediger und Gemeinde sollten sich rechtzeitig überlegen, was für beide Seiten im Blick auf die Zukunft das Beste ist. Dabei soll mit Weitblick geplant und gearbeitet werden! Wenn ein Konflikt erst einmal ausgebrochen ist, wird jeder Wechsel schwieriger. Kommt ein Prediger in eine neue Gemeinde, so kann er in der ersten Zeit grosse Zustimmung finden. Schwierig wird es oft erst nach etwa einem Jahr. Dann findet der eigentliche Wechsel und die innere Ablösung vom Vorgänger statt. Manche Konflikte entstehen in dieser Zeit. Aber sie sind lösbar und können neue Kräfte für die Zukunft freisetzen.

Entscheidend für den Dienst eines Predigers ist seine **Haltung zur Bibel**. Von ihm wird verlangt, dass er sie als höchste Autorität und Wort Gottes ernst nimmt. Wenn an diesem Punkt Zweifel in der Gemeinde aufkommen, wird das zu grössten Schwierigkeiten führen. Andererseits trägt auch eine enge, gesetzliche Verkündigung bittere Früchte. Wer sich immer nur abgrenzt, wird erleben, dass sich plötzlich auch Gruppierungen in der Gemeinde gegenseitig abgrenzen und ablehnen. Eine ausgewogene Haltung, die sich froh der Bibel unterstellt und sie als Wort Gottes verkündigt, beugt Schwierigkeiten vor.

Oft besteht ein **Spannungsfeld zwischen Lehre und Erfahrung**. In der Bibel finden sich grosse, schöne Aussagen und Versprechen Gottes. Aber das Leben sieht daneben arm und elend aus. Wie kann man damit umgehen? Diese Spannung empfindet der Prediger wie auch die Gemeinde. Sie ist nicht neu. Wir finden sie auch in der Bibel. Der Prediger soll ehrlich dazu stehen und sich nicht in ein Extrem hineinflüchten. „Schwärmerischer“ Glaube, der von Gott etwas erzwingen will, ist nicht hilfreich. Genau so wenig darf aber nur von negativen Erfahrungen geredet werden, die von Gott nichts mehr erwarten. Gute biblische Lehre hilft, mit solchen Spannungsfeldern umzugehen und daran im Glauben zu wachsen.

Das **Leben des Predigers** wird von den Leuten wahrgenommen. Es spricht oft intensiver als die Predigt. Viele Gemeindef konflikte könnten vermieden werden, wenn der Verkündiger auch leben würde, was er predigt! Nicht umsonst verlangt die Bibel ein vorbildliches Leben bei allen, die in der Gemeinde Verantwortung tragen. Der Prediger kann nicht von der Gemeinde Hingabe und Opferbereitschaft verlangen, wenn er diese nicht selbst vorlebt. Natürlich ist auch er nur ein Mensch und nicht fehlerfrei. Gerade darum braucht der Verkündiger offene und ehrliche Menschen neben sich, die ihm helfen und ihn immer wieder in Liebe korrigieren.

-
- Bewirkt die Predigt kaum Veränderung und neues Leben? NEIN JA
- Hat der Prediger schlechte Gewohnheiten auf der Kanzel? NEIN JA

2.1.2 Persönlichkeitsprobleme

Auch der Prediger ist nur ein Mensch und mit Persönlichkeitsproblemen belastet. Das wirkt sich vor allem dort schwierig aus, wo er nicht bereit ist, Korrektur anzunehmen.

Oft steht der Verkündiger vor den Leuten und muss Anleitung für andere geben. Um so schwieriger ist es für ihn, sich selbst in Frage zu stellen. Er steht unbewusst in der Gefahr, von „Amtes wegen“ **immer recht zu haben**. Und wenn er noch von Natur aus dazu neigt, so kann das für die Gemeinde schwierig werden. Bald wird sich eine Gruppe bilden, die dann die Fehler des Predigers „beweisen“ will.

Schwierig ist es, wenn der Prediger **verschlossen und kommunikationsarm** ist. Die Gemeindeglieder verlangt viele Gespräche und gegenseitiges Verständnis. Fehlt das, so werden sich Missverständnisse, Pannen, Verdächtigungen und schlechtes Reden vermehren. Wenn der Verkündiger schlecht kommunizieren kann, so soll ein anderer Mitarbeiter ihn dabei ergänzen, der dazu begabt ist. Nur muss der Prediger das auch einsehen und geschehen lassen.

Der Verkündiger wird ständig beobachtet und in Frage gestellt. Konflikte entstehen dort, wo er **verletzlich ist** und entsprechend reagiert. Das kann sich auswirken, indem er trotzig schweigt, gewissen Leuten aus dem Wege geht, schlecht denkt und redet oder die Sache schliesslich auf der Kanzel anspricht. Letzteres wirkt verheerend, wenn der Verkündiger damit beginnt, gegen die Gemeinde zu predigen. Damit **verletzt er** erneut Menschen. Harte Worte und mehr oder weniger offene Abrechnungen ziehen die Gemeinde hinein in den Teufelskreis der Sünde. An diesem Punkt entstehen besonders tragische und nur schwer lösbare Konflikte.

Auch unter den Predigern gibt es **bequeme** Leute. Weil sie ihre Arbeit selbst einteilen müssen, werden sie teilweise Opfer der eigenen Disziplinlosigkeit. Die Gemeinde wird das anfänglich kritisch beobachten und später offen beanstanden. Weil heute viele Gemeindeglieder im Beruf hart gefordert sind, wirkt ein bequemer Prediger besonders abstossend. Noch schwieriger ist es, wenn der Mann dabei von Überlastung und Zeitnot spricht, so dass beruflich stark belastete Gemeindeglieder zusätzliche Arbeit übernehmen müssen.

Aber auch die Zahl der wirklich **überlasteten** Prediger nimmt zu. Die Ansprüche steigen überall. Zuviel Arbeit und Verantwortung machen müde. Es ist schlecht, wenn der Prediger immer über Stress klagen muss. Das gilt vor allem dort, wo er mehr oder weniger allein die Verantwortung für die Gemeinde trägt. Der eine will alles selbst in der Hand haben, und der andere kann nicht anders, weil die

Mitarbeiter/innen fehlen. Auf die Dauer kann der Prediger seinen Dienst nur froh tun, wenn die Arbeit von vielen Gemeindegliedern mitgetragen wird. Gute Strukturen helfen dabei.

Überlastung kann zur **Resignation** führen. Vielleicht wollte der Prediger aber auch früher mit viel Einsatz und Kraft vorwärtsgehen, doch er wurde immer nur gebremst. Sobald nun etwas neu angepackt werden soll, reagieren solche Leute mit Argumenten wie: „Das haben wir auch schon versucht, aber es funktioniert sowieso nicht.“ Der Prediger wird dann seine Arbeit einfach noch irgendwie über die Runden bringen und sich nach dem Ruhestand sehnen. Doch die Gemeinde kann so nicht aufgebaut werden. Die einen Gemeindeglieder leiden ständig darunter. Andere gewöhnen sich daran, oder sie gehen weg. Möglicherweise entstehen aber auch Konflikte.

Fragen:

- Steht der Prediger in der Gefahr, immer recht haben zu wollen? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Gibt es häufig Missverständnisse und Pannen? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Sind Menschen in der Gemeinde verletzt worden? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Wirkt der Prediger bequem oder überlastet? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Haben Prediger und/oder Gemeinde resigniert? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA

2.1.3 Kritik an der Predigersfamilie

Schwierigkeiten mit der Predigersfamilie wurden schon angesprochen. Einige Punkte sollen hier genauer ausgeführt werden.

Die **Frau** des Verkündigers spielt für den Dienst ihres Mannes und die Gemeindegliederarbeit eine ausgesprochen wichtige Rolle. Sie kann den Mann ergänzen und in seiner Aufgabe unterstützen. Die Arbeit des Predigers wird durch den Dienst seiner Frau multipliziert - oder aber dividiert. An dieser Stelle sollen vor allem Fragen zur Sprache kommen, die zu Konflikten führen.

Wieviel soll die **Frau in der Gemeinde mitarbeiten**? Ist sie selbstverständlich für die Kinderarbeit, das Frauengebetstreffen, den Altersbesuchsdienst usw. verantwortlich? Oder was geschieht, wenn sie sich kaum in der Gemeinde blicken lässt und sich ganz auf ihre Familie konzentriert? Darf die Frau des Predigers einen Beruf ausüben, wenn die Kinder erwachsen sind? - Viele solche Fragen stellen sich und können zu entgegengesetzten Standpunkten führen. Offene Gespräche wecken beiderseits Verständnis und helfen, Spannungen abzubauen. Heimliches, böses Reden vergiftet die Atmosphäre und richtet Schaden an.

- Gibt es böse Gerüchte im Blick auf seine Freizeitgestaltung? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
----	----	----	---	----	----	----

 JA

2.2 Konflikte in der Gemeindeleitung

Konflikte entstehen auch in der Gemeindeleitung. Sie können zwischen einzelnen Mitgliedern oder gegenüber dem Prediger auftreten. Die Gefahr besteht, dass sich die Meinungsverschiedenheiten auf Gruppierungen der Gemeinde übertragen. Darum sollen Differenzen rechtzeitig wahrgenommen und aufgearbeitet werden.

Es ist verständlich, dass **Prediger und Älteste** oft eine andere Sicht der Dinge haben. Der Prediger betrachtet vieles mehr von der theologischen Seite her und hat in Fragen der Gemeindegemeinschaft meist einen Informationsvorsprung. Die Ältesten stehen im Berufsleben und sehen von daher die Dinge anders. Wenn sich beide Seiten verstehen, können sie sich gegenseitig ergänzen und so der Gemeinde dienen. Leider gelingt das nicht immer. Dann entstehen Machtkämpfe.

Die **Stellung des Predigers** kann Fragen aufwerfen. Ist er als Gemeindeleiter zu verstehen und somit höher gestellt als die anderen? Oder ist er nur einer von den Ältesten, mit gleicher Stellung? Oder ist er gar der Angestellte, über den die anderen bestimmen? Wenn diese Fragen nicht geklärt sind, werden Spannungen kaum zu vermeiden sein. Zwischen den örtlichen Gemeinden gibt es bei diesem Punkt verschiedene Ansichten und Traditionen. Solange ein liebevolles Verhalten die Atmosphäre bestimmt, können Gemeinden auch mit unterschiedlichen Auffassungen leben.

Immer wieder sind **dominante Persönlichkeiten** in der Gemeindeleitung Anlass zu Konflikten. Hintergründe gibt es viele: Reaktionen auf persönliche Defizite, Selbstverwirklichungs- oder Machtstreben, Verletzungen und Verletzlichkeit usw. Leider kann eine einzige Person die ganze Teamarbeit zerstören und die Gemeinde spalten. Deshalb soll bei der Wahl von Ältesten grosser Wert auf gesunde, teamfähige Persönlichkeiten gelegt werden.

Führungsfehler können Schwierigkeiten auslösen. Fehler sind nicht immer zu vermeiden, aber sie müssen auf ein Minimum reduziert werden. Wo sie trotzdem geschehen, soll die Gemeindeleitung offen dazu stehen und den Schaden begrenzen. Führung wird dort schwierig, wo **ein gemeinsames Ziel fehlt**. Wenn jeder nur für seine Arbeit besorgt ist und die Anliegen der anderen vernachlässigt, wird die Gemeinde nicht vorwärts kommen. Es entstehen Reibungsflächen. Obwohl das Arbeiten in einzelnen Ressorts unerlässlich ist, birgt es auch diese Gefahren in sich. Jeder einzelne Dienst soll auf das Gesamtziel der Gemeinde ausgerichtet sein. Nur so kann die Gemeindeleitung wirkungsvoll führen.

Probleme entstehen immer wieder auch durch schlechte oder **fehlende Absprachen** zwischen den verschiedenen Arbeitszweigen. Manche Gemeinden leiden unter Spannungen, die dadurch aufkommen. Die Gemeindeleitung ist für eine gute Kommunikation verantwortlich. Sinnvolle Strukturen helfen dabei.

Die **Arbeitsweise** einer Gemeindeleitung ist entscheidend wichtig. Ein Dauerproblem sind die zu langen und darum uneffektiven Sitzungen. Diese ermüden nicht nur unnötig, sondern sie fördern auch Fehlentscheidungen. Die Gemeindeleitung wird immer dann überfordert sein, wenn sie nicht oder nur schlecht delegieren kann. Dabei ist es wichtig, dass zu den Aufgaben auch Kompetenzen an andere übertragen werden. Nur wirklich wichtige Entscheidungen sollen bei der Gemeindeleitung liegen. Über Detailfragen können die bestimmen, die auch die Arbeit tun. So sind alle besser motiviert und arbeiten mit Freude.

Fragen:

- Hat die Gemeindeleitung Probleme mit der Zusammenarbeit? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA
- Gibt es Spannungen zum Prediger? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA
- Hindern eigenwillige Persönlichkeiten die Arbeit der Gemeindeleitung? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA
- Sehen die Mitarbeiter/innen zu sehr nur den eigenen Arbeitsbereich und nicht das Ganze? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA
- Gibt es häufig Führungsfehler? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

2.3 Konflikte der Gemeindebasis

Schlechte Kommunikation zwischen Gemeindebasis und Leitung ist häufige Ursache von Komplikationen. Die Menschen heute verlangen eine offene und umfassende Information. Sie unterbleibt in den Gemeinden meist nicht absichtlich, sondern weil dieser Punkt zuwenig beachtet wird. So entstehen Verdächtigungen und Misstrauen. Die Gemeindeglieder empfinden sich als bevormundet und übergangen. Der Leitung wird vorgeworfen, sie bestimme eigenmächtig und verfolge undurchsichtige Pläne. Gespräche helfen zum gegenseitigen Verständnis und verlangen heute mehr Zeit und Kraft als noch vor Jahren.

Auch ist es wichtig, die Gemeinde **frühzeitig bei Entscheidungsprozessen einzubeziehen**. Das Neue Testament zeigt uns, dass die Glieder der Gemeinde ernstgenommen werden müssen. Gott redet nicht nur zu den Leitern, sondern ebenso auch zu anderen. Daher ist die Meinungsbildung in der Gemeinde nicht nur ein demokratischer, sondern vielmehr ein geistlicher Prozess. Vielleicht können Ziele auf diesem Weg weniger schnell erreicht werden. Dafür steht bei einem gemeinsamen Entschluss die Gemeinde freudig dahinter und ist zur Mitarbeit bereit.

Reibungspunkte und Spannungen sind unumgänglich, wo Menschen zusammenleben. Die Frage ist nur, wie wir **mit Schwierigkeiten umgehen**. Bei Christen besteht die grosse Gefahr, dass Probleme beschönigt und unterdrückt werden, nach dem Motto: „Das darf nicht wahr sein!“. Oft wird zu schnell von Vergebung und Versöhnung gesprochen, ohne dass die Reibungspunkte wirklich geklärt sind. Aber so finden wir keine Lösung. Der Konflikt ist damit nur verdrängt. Unsichtbar wird er an Kraft gewinnen und später plötzlich mit um so mehr Härte aufbrechen. Viele mussten das schmerzlich erleben!

Probleme entstehen, wenn sich in der Gemeinde **Gruppen** bilden. Das kann verschiedene Ursachen haben wie: Verwandtschaft, ähnliche Interessen, Unzufriedenheit, theologische Ansichten usw. Oft ist die Gruppenbildung nicht Ursache, sondern vielmehr Folge von Konflikten. Gruppen wollen häufig Macht ausüben und eigene Interessen durchsetzen. Es ist dann nicht leicht, eine gute Lösung zu finden, weil die Gruppen oft in sich selbst nicht homogen sind. Auch wenn man mit einzelnen Gruppenmitgliedern eine Verständigung finden könnte, sind andere oft nicht damit einverstanden.

Fragen:

- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|----|----|--|------|--|--|--|--|--|--|--|----|
| - Fühlen sich Gemeindeglieder bevormundet oder übergangen? | <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">-3</td> <td style="text-align: center;">-2</td> <td style="text-align: center;">-1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">+1</td> <td style="text-align: center;">+2</td> <td style="text-align: center;">+3</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">NEIN</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="text-align: left;">JA</td> </tr> </table> | | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | NEIN | | | | | | | | JA |
| | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | | | | | | | | | | | |
| NEIN | | | | | | | | JA | | | | | | | | | | | |
| - Ist es schwierig, die Pläne der Gemeindeleitung der Basis zu „verkaufen“? | <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">-3</td> <td style="text-align: center;">-2</td> <td style="text-align: center;">-1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">+1</td> <td style="text-align: center;">+2</td> <td style="text-align: center;">+3</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">NEIN</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="text-align: left;">JA</td> </tr> </table> | | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | NEIN | | | | | | | | JA |
| | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | | | | | | | | | | | |
| NEIN | | | | | | | | JA | | | | | | | | | | | |
| - Gibt es verdrängte Konflikte und unterschwellige Spannungen? | <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">-3</td> <td style="text-align: center;">-2</td> <td style="text-align: center;">-1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">+1</td> <td style="text-align: center;">+2</td> <td style="text-align: center;">+3</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">NEIN</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="text-align: left;">JA</td> </tr> </table> | | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | NEIN | | | | | | | | JA |
| | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | | | | | | | | | | | |
| NEIN | | | | | | | | JA | | | | | | | | | | | |
| - Vertreten bestimmte Gruppen in der Gemeinde ihre Interessen? | <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">-3</td> <td style="text-align: center;">-2</td> <td style="text-align: center;">-1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">+1</td> <td style="text-align: center;">+2</td> <td style="text-align: center;">+3</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">NEIN</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="text-align: left;">JA</td> </tr> </table> | | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | NEIN | | | | | | | | JA |
| | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | | | | | | | | | | | |
| NEIN | | | | | | | | JA | | | | | | | | | | | |

2.4 Einflüsse von aussen

Die örtliche Gemeinde steht ständig im **Vergleich mit anderen** Gemeinden und Strömungen. Dies ist einerseits nicht schlecht, weil die Leute dadurch hinterfragt und zur Arbeit motiviert werden. Andererseits hat das zehnte Gebot auch hier seine Bedeutung: „Lass dich nicht gelüsten...“. Denn jede Gemeinde ist anders als die andere. Gott macht seine Geschöpfe ausgesprochen vielfältig. So schön verschieden wie die Blumen, so unterschiedlich sind auch die örtlichen Gemeinden. Das zu wissen ist gut! Die Gemeinde darf sich selbst dankbar bejahen, wie Gott sie gemacht hat. Andernfalls breitet sich Unzufriedenheit aus.

3.2 Erste Zeichen

Wir tun gut daran, schon auf die ersten Zeichen eines Konfliktes zu achten. Dann ist es noch leichter, daran zu arbeiten und grösseren Schaden zu verhindern. Gemeindefeiter müssen zwar nicht immer ängstlich nach sich anbahnenden Schwierigkeiten Ausschau halten, aber sie sollen mit klarem Blick die Vorgänge in der Gemeinde beobachten. Es gilt auch hier das Bild: „Wer heute den Kopf in den Sand steckt, wird morgen mit den Zähnen knirschen.“

Kein gutes Zeichen ist es, wenn sich in der Gemeinde eine **wachsende Unzufriedenheit** bemerkbar macht. Sicher ist es falsch, solche Symptome zu verharmlosen oder schnell einem bestimmten Grund (Sündenbock) zuzuschreiben. Besser ist es, wenn sich die Gemeindeleitung Zeit zum Beten und gründlichen Nachdenken nimmt, um die Ursachen zu finden und zu beheben. Das ist geistliche Leiterschaft! Ein schönes Beispiel dafür finden wir in Apostelgeschichte 6,1-7. Zuerst wurde die Unzufriedenheit ernst genommen und dann eine gute Lösung erarbeitet. Das Leben in der Gemeinde konnte nun weiter wachsen.

Wenn mehr und mehr die **Finanzen fehlen**, weil die Spenden zurückgehen, so muss das nachdenklich machen. Spendenaufrufe können das Problem zwar vordergründig lösen, aber gleichzeitig soll nach den Hintergründen gefragt werden. Oft sind fehlende Finanzen Zeichen von Unstimmigkeit und Missmut.

Das **böse Reden** hinter dem Rücken anderer ist zwar ein ständiges Problem in der Gemeindefarbeit. Auch die Bibel zeigt uns das offen. Wenn aber die schlechten Worte zunehmen und viele in diese Sünde hineingezogen werden, dann kann das für eine Gemeinde tödlich sein. Die Gemeindeleitung soll da nicht nur ein wachsames Auge haben, sondern vielmehr ein Vorbild der guten Worte sein! Manchmal ist den Menschen schon damit geholfen, wenn sie mit Liebe zum guten Umgang mit den Worten angeleitet werden.

Fragen:

- Ist die Gemeinde unzufrieden?

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
NEIN								JA

- Gibt es Schwierigkeiten mit den Spenden?

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
NEIN								JA

- Wird häufig schlecht übereinander geredet?

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	
NEIN								JA

3.3 Wachsender Druck

Normalerweise wird bei einem drohenden Konflikt das Gespräch mit dem Gegenüber gesucht. Das ist gut und hoffentlich hilfreich. Wenn aber **Gespräche keine Annähe-**

rung der Standpunkte bringen und die Spannungen gar noch zunehmen, dann wird die Situation bedrohlich. Kommunikation ist eines der wichtigsten Werkzeuge in der

Konfliktbewältigung. Wenn die Gespräche scheitern, dann bleibt nicht mehr viel übrig. Das ist ein Alarmzeichen!

Spitzt sich der Konflikt zu, so neigen Prediger und Gemeindeleitung dazu, **Druck und Macht** auf eine Konfliktpartei auszuüben. Obwohl das Neue Testament den Ältesten Autorität zur Leitung gibt, darf diese doch nicht für eigene Zwecke missbraucht werden. So wirken vorschnelle „Ermahnungen“, Schweigegebote, Drohungen usw. eher kontraproduktiv. Bei Paulus finden wir ein anderes Vorgehen. Er versuchte mit Liebe die Gegenpartei von der Wahrheit zu überzeugen (Philemon 8+9, 2.Korinther 9,10ff und 13,6ff u.a.). Erst wenn alle anderen Mittel gescheitert waren, gebrauchte er die ihm gegebene Autorität.

Verstärkt sich der Konflikt, so kommt es fast immer zu einer **Polarisierung** in der Gemeinde. Gegensätzliche Gruppierungen bilden sich, die mehr oder weniger für ihre Meinung werben, um so neue Anhänger zu gewinnen. Trotz gegenteiliger Positionen findet man bei den einzelnen Gruppen oft guten Willen und die Meinung, bei allem nur für die Sache Jesu zu kämpfen. Das Bewusstsein, dass viel Menschliches dabei mitspielt, fehlt weitgehend.

Fragen:

- Mussten Gespräche ohne Erfolg abgebrochen werden? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Wurden „Ermahnungen“ oder Drohungen ausgesprochen? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Stehen sich zunehmend unversöhnliche Gruppierungen gegenüber? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA

3.4 Offener Ausbruch

Der Konflikt bricht dann offen aus, wenn in Gemeindeversammlungen oder Ausspracheabenden **öffentlich gestritten** wird. Solche Anlässe finden in einer sehr angespannten Atmosphäre statt und sind nur schwer zu leiten. Das Problem besteht auch darin, dass meist keine „neutralen“ Vermittler da sind, die unparteiisch die Versammlung leiten könnten. Hilfe von aussen kann Entspannung bringen.

Der offene Konflikt **verursacht viele böse Worte, Anschuldigungen, Verletzungen und Sünde**. Was hier geschieht, kann oft nie wieder gutgemacht werden. Menschen werden teilweise so enttäuscht, dass sie im Glauben scheitern. Andere sind ein Leben lang belastet und verwundet. Es gibt für die Gemeinde kaum etwas Schlimmeres! Wenn immer möglich sollten so dunkle Stunden vermieden werden.

Wie bei jeder Auseinandersetzung kann die Versachlichung der **emotionsgeladenen Themen** zum gegenseitigen Verständnis helfen. Ein Gespräch soll so geführt werden, dass jede Seite der anderen die eigene Sicht darstellen und erklären kann. Wenn jede Seite wirklich bereit ist auf die andere zu hören, dann werden falsche Vorstellungen abgebaut. Auch ist es wichtig, die Bedürfnisse der Konfliktparteien abzuklären und einen akzeptablen Kompromiss zu finden. Bei der Konfliktbewältigung wird dies meist unumgänglich sein. Wo in Offenheit, Liebe und Wahrheit eine Lösung gesucht wird, können Auswege gefunden werden.

Noch schwieriger wird es, wenn der Prediger, ein Ältester oder eine Gruppe den Konfliktlösungsprozess **blockiert**. Dies kann sich darin äussern, dass man sich auf die eigene Meinung fixiert, das Gespräch abbricht oder sich im Selbstmitleid beklagt. Dauert dieser Zustand an, so wird eine Lösung unmöglich und der Konflikt wird zur Trennung führen.

Fragen:

- Gibt es öffentliche Auseinandersetzungen in der Gemeinde? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Wird über gewisse Themen sehr emotional diskutiert? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Fehlt es an Kompromissbereitschaft? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Gibt es Leute, die die Arbeit an Schwierigkeiten blockieren? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

3.5 Die Rolle der Unbeteiligten

Gewisse Mechanismen laufen in Gemeindekonflikten ähnlich ab. Wenn sie bekannt sind, können sie besser eingeordnet werden.

Bricht der Konflikt offen aus, so gibt es in der Gemeinde meist einen grösseren Teil, der bisher von den Vorgängen nicht betroffen war. Häufig erschrecken diese Leute zutiefst und **versuchen den Streit zu schlichten**. Auch wenn die Motivation dazu positiv sein mag, so bewirkt ihr Verhalten oft das Gegenteil. Weil sie Hintergründe und Sachverhalt zuwenig kennen, führt ihr Bemühen leicht zu neuen Komplikationen und zusätzlichen Spannungen. Die bisher Unbeteiligten stehen in Gefahr, sich in den Konflikt hineinziehen zu lassen. Das soll aber unbedingt vermieden werden!

Weiter ist zu beobachten, dass sich die anfänglich Unbeteiligten meist **zu den scheinbar Schwächeren stellen** und diese unterstützen. Das geschieht oft aus Mitleid und selbst dann, wenn die schwächere Gruppe offensichtlich im Unrecht ist.

Im Konflikt entwickeln sich Gruppenmechanismen, die schwer voraussehbar und manchmal unlogisch sind. Das macht die Sache noch schwieriger.

Es muss versucht werden, die Zahl der am Konflikt beteiligten Menschen möglichst klein zu halten. Dieses Prinzip zeigt Jesus in Matthäus 18,15-17. Aber das macht den Entscheid schwierig, wie und was **über den Konflikt informiert** werden soll. Sagt die Gemeindeleitung zu wenig, dann wird sie verdächtigt, sie würde die Gemeinde übergehen oder als unmündig betrachten. Oder man schliesst daraus, dass die Leiter etwas verheimlichen wollen, weil sie selbst im Unrecht sind. Wird zuviel und bis ins Detail informiert, werden leicht zusätzliche Leute in den Konflikt hineingezogen. Es ist schwierig, hier den richtigen Weg zu finden.

Fragen:

- Besteht die Gefahr, dass Unbeteiligte in den Konflikt verwickelt werden? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Solidarisieren sich immer mehr Leute mit den Schwächeren? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Ist die Gemeindeleitung unsicher, wie sie vorgehen und informieren soll? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA

3.6 Entscheidungen fallen

Konflikte verlangen Entscheidungen. Je nachdem können diese sehr unterschiedlich ausfallen und mehr positive oder negative Folgen haben. Die verschiedenen Konfliktparteien bewerten den Ausgang meist unterschiedlich. Es ist schon ein Erfolg, wenn der Konflikt so gelöst werden kann, dass alle mit dem Resultat einigermaßen zufrieden sind. Dankbarkeit oder gar Freude können anfänglich kaum erwartet werden.

3.6.1 Versöhnung

Schön ist es, wenn ein Konflikt durch Versöhnung der streitenden Parteien gelöst werden kann. Jede Konfliktbewältigung soll diese Lösung anstreben.

Versöhnung beginnt dort, wo Menschen wirklich aufeinander **hören und sich verstehen** wollen. Dazu braucht es viel Zeit, Gespräche und guten Willen. Dem Gegenüber soll klar werden, aus welchen Hintergründen und Bedürfnissen heraus der andere denkt und handelt. Oft wird man mit Erstaunen feststellen, dass die Positionen gar nicht so weit voneinander entfernt sind und viele Missverständnisse, Verdächtigungen und Fehleinschätzungen bestehen. Diese gilt es auszuräumen.

Zur Versöhnung gehört auch die gegenseitige **Vergebung** und die Aufarbeitung der entstandenen Verletzungen. Es ist wichtig miteinander abzusprechen, was mit der Vergebung konkret gemeint ist. Sünden und Verletzungen werden offen besprochen,

4. Konflikte bewältigen

4.1 Geistliche Haltung bewahren

Leicht kann bei einer Auseinandersetzung die geistliche Haltung verloren gehen. Menschen reagieren dann lieblos und entsprechend den sündigen Verhaltensweisen dieser Welt. Das schadet der Gemeinde.

Mehrfach wurde auf das **Gebet** als wichtigste Kraft in Konflikten hingewiesen. Wo das auf allen Seiten praktiziert wird, entstehen oft überraschende Wendungen und gute Lösungen. Gott antwortet auf das Gebet, wie es die Bibel verspricht. Allerdings kann bei Konflikten das Gebet auch missbraucht werden, indem sich Gruppen zum Beten treffen und dabei zusätzlich die Stimmung gegen andere anheizen.

Die **Bibel gibt uns viele Hinweise** zum rechten Umgang mit Konflikten. Nur einige typische Stellen seien hier erwähnt: Konfliktbereinigung, Matthäus 18,15ff / Schutz der Ältesten und Prediger, 1.Timotheus 5,19 / Gegenseitige Annahme, Röm. 15,7 / Umgang mit Rechtsfragen, 1.Korinther 6,1-8 usw. Bei aktuellen Fragen soll zuerst in der Bibel gesucht werden, ob ähnliche oder parallele Sachverhalte zu finden sind und welche Antworten Gottes Wort darauf gibt. Biblische Weisungen haben grosse Wirkung und werden am ehesten von allen Konfliktparteien anerkannt.

Entscheidend wichtig ist, dass trotz aller Differenzen die **Liebe** zueinander gewahrt bleibt. Die Wahrheit kann nur dann erkannt und angenommen werden, wenn sie in Liebe gesagt wird. Beispiel dafür ist Jesus. Ungeachtet aller Falschheit der jüdischen Lehrer liebte er sie aus tiefstem Herzen und versuchte, sie zu gewinnen. Demut und Liebe kennzeichnen geistliches Verhalten in Konflikten.

Es ist sehr schwierig, sich in Auseinandersetzungen **selbstkritisch hinterfragen** zu lassen. Zu schnell pochen Menschen auf ihre Meinung und empfinden Anfragen als persönliche Angriffe. Doch so lassen sich keine guten Lösungen finden. Eine geistliche und demütige Haltung geht davon aus, dass jeder am Konflikt beteiligte ein Stück mitschuldig ist und sich ändern muss. Alle neigen dazu, für eigene Fehler blind zu sein und sind darum auf kritische Fragen von aussen angewiesen.

Niemand darf Schuld anstehen lassen. Jeder muss von sich aus den **ersten Schritt zur Versöhnung** tun (Matthäus 5,23f). Wer unversöhnlich bleibt und andere dafür verantwortlich macht, sündigt schwer. Allein die Erkenntnis dieser Tatsache kann Fronten aufweichen und Versöhnung ermöglichen.

Schnell geht in Konflikten der richtige Blickwinkel verloren. Selbst wenn anfänglich noch das Wohl der Gemeinde gesucht wird, so können doch bald **eigene Interessen im Vordergrund** stehen. Doch das darf nicht sein! Wenn es der Gemeinde dient, sollen Menschen auch bereit sein, Unrecht zu erleiden. Niemals darf es ge-

schehen, dass eigene Rechtfertigung und Ehre die Gemeinde zerstören. Hier sind Prediger und Älteste gefährdet, in Konflikten Fehler zu begehen.

Fragen:

- Werden bei Konflikten biblische Lösungsprinzipien übergangen? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Fehlt es beim Verhalten der Konfliktparteien an echter Liebe? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Neigen Leiter dazu, überheblich oder selbstherrlich zu sein? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Gibt es Punkte, wo auf das Entgegenkommen der anderen gewartet wird? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA
- Achten Leiter zu sehr auf ihre eigene Ehre und Rechtfertigung? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

 JA

4.2 Konflikt im Kreis der Beteiligten austragen

Der Kreis der am Konflikt beteiligten Menschen soll möglichst klein gehalten werden (siehe auch Pkt. 3,5).

Jesus zeigt klar, dass zuerst **das Gespräch mit den direkt Betroffenen** gesucht werden muss. Erst wenn keine Verständigung möglich ist, werden zusätzliche Menschen hinzugezogen, die möglicherweise einen Beitrag zur Konfliktbewältigung leisten können. Sollte auch dieser Versuch scheitern, wird der Kreis nochmals erweitert, bis schliesslich die ganze Gemeinde einbezogen ist (Matthäus 18, 15-17). Der Konflikt darf darum nicht zu schnell vor die Gemeinde gebracht werden, um die Konfliktparteien, wie auch die Gemeinde zu schützen und den Schaden in Grenzen zu halten.

Nicht einfach ist die Frage zu beantworten, wie die Gemeinde **angemessen informiert** werden kann. Informationen sollen helfen, die Situation zu verstehen und gezielt dafür zu beten. Keinesfalls dürfen sie blosser Neugier befriedigen oder die Polarisierung verstärken. Häufig wird die Forderung nach mehr Information hörbar mit der Begründung, dass die Gemeinde mündig wäre, sich selbst eine Meinung zu bilden. Hier ist aber auf das oben erwähnte, biblische Vorgehen hinzuweisen. Dies ist wichtiger, als das Informationsbedürfnis heute. Erst wenn die Gemeinde als letzte Instanz einbezogen wird, soll möglichst umfassend informiert werden. Doch auch das kann

nur begrenzt möglich sein, weil der Sachverhalt meist sehr kompliziert ist. Die Erfahrung zeigt, dass der Schaden gross wird, der in dieser letzten Phase entsteht.

Je mehr die Gemeinde informiert und einbezogen wird, desto mehr wächst die Gefahr des **Hinten-herum-redens**. Eine gute Regel sagt, dass nur das geredet werden darf, was zuvor mit dem Betroffenen selbst besprochen wurde. Wo Menschen nicht Gerüchten und bösen Worten folgen, sondern das direkte Gespräch suchen, da fällt die Verständigung leichter. Das Bibelwort aus Sprüche 10,19 wird sich aber trotzdem in der Praxis bestätigen: „Wo viele Worte sind, da geht es nicht ohne Sünde“.

Fragen:

- Werden Gespräche mit den Betroffenen gemieden? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
----	----	----	---	----	----	----

 JA
- Ist die Gemeinde zuwenig oder einseitig informiert? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
----	----	----	---	----	----	----

 JA
- Reden auch Leiter böse hinter dem Rücken anderer? NEIN

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
----	----	----	---	----	----	----

 JA

4.3 Wahr sein

Im Konflikt neigen alle Parteien dazu, Wahrheiten einseitig darzustellen, zu übertreiben oder Dinge zu verschweigen. Ein solches Verhalten hilft aber nicht und vergrößert nur die Missverständnisse.

Hilfreich ist es, wenn alle auch die **eigenen Aussagen sehr genau abwägen und auf den Wahrheitsgehalt hin prüfen**. Wer das aufrichtig tut, der wird überrascht feststellen, dass er oft einseitig denkt und redet. Trotz gutem Willen wird er sich ständig dabei ertappen, wie er zu seinen Gunsten Dinge leicht anders interpretiert, unangenehme Tatsachen verschweigt und dafür negative Punkte der anderen betont. Auch diese „kleinen“ Dinge sind Lügen und zerstören viel! Wo sie erkannt werden, da ist Bereinigung vor Gott und Menschen unerlässlich.

Vorurteile, Vermutungen und Gerüchte helfen nicht, die Wahrheit zu finden. Im Gegenteil. Sie sind oftmals sogar das Hauptproblem des Konflikts. Vielfach meint die eine Seite, sie kenne die Verhaltensweise und Meinung der anderen genau. Doch gründen solche Annahmen oft auf Einschätzungen und „Schubladendenken“. Es muss unbedingt zurückgefragt werden - z.B.: „Verstehe ich Dich richtig, wenn ich von Dir denke, dass ...“ Solche Fragen ermöglichen nicht nur das Gespräch. Sie lernen, das Gegenüber richtig zu verstehen.

Nochmals sei darauf hingewiesen, dass zur Konfliktbewältigung der **aufrichtige Wille** gehört, die andere Partei wirklich ernst zu nehmen und zu verstehen. Fehlt diese Grundhaltung, so werden die Gespräche in Rechthaberei und Streit ausarten. Wo Menschen wirklich Frieden suchen, werden sie wenn immer möglich auch der anderen Seite den nötigen Schritt entgegen kommen.

4.5 Korrekte Handhabung der rechtlichen Bestimmungen

Die Gemeinde hat auch ihre rechtliche Form. Diese soll in guten Zeiten festgelegt werden, obwohl sie dann oft gar nicht im Vordergrund steht. Häufig gewinnen rechtliche Aspekte bei Konflikten an Bedeutung. Festgelegte Ordnungen können einen guten Beitrag zur Problemlösung leisten.

Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die **Statuten allseits eingehalten** werden. Sonst kann schon darin ein Grund für Konflikte liegen. Von der Leitung wird eine gute Vorbereitung der Sitzungen und Gemeindeversammlungen verlangt. Kompetente organisatorische Leitung hilft, Streit zu verhindern und Emotionen zu versachlichen. Alle Gespräche sollten in einem geordneten Rahmen stattfinden können.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen bei Konflikten die **Gemeindeversammlungen**. Sie können Schwierigkeiten verstärken oder abbauen. Schon die Art und Weise, wie sie einberufen werden, kann entscheidend sein. Die Versammlung braucht einen ruhigen, sachverständigen Leiter, um die formellen Punkte zu beachten und einen guten Austausch zu ermöglichen.

Fragen:

- Werden rechtliche Bestimmungen und Ordnungen übergangen? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Ist die Gemeindeversammlung ein kritischer Punkt für die Gemeindeleitung oder Basis? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

4.6 Konsequenzen ziehen

Die Gemeinde darf Konfliktsituationen nicht anstehen lassen. Das verbraucht zu viele Kräfte und hindert am Vorwärtskommen.

Konflikte machen **Entscheidungen unumgänglich**. Sie können nicht beliebig lang hinausgezögert werden. Wenn alle Vermittlungsversuche und Gespräche fehlschlagen, werden schwerwiegende Beschlüsse nötig. Die Redensart gilt leider auch hier: „Besser ein Ende mit Schrecken, als ein Schrecken ohne Ende.“ Entscheidungsschwäche führt häufig in noch mehr Schwierigkeiten hinein.

Klare **Entscheidungskompetenzen** sind wichtig. Gute Statuten beschreiben nicht nur die Aufnahme von Mitgliedern, sondern auch den Ausschluss. Wenn diese Frage nicht geregelt ist, muss die Gemeindeversammlung darüber beschliessen, was in den meisten Fällen zur Zerreissprobe werden wird. Besser ist es, wenn die Statuten

festlegen, dass nach erfolgtem Gemeindeggespräch die Kompetenz zum Ausschluss von Mitgliedern an die Gemeindeleitung übertragen wird.

Konflikte fordern manchmal auch **personelle Veränderungen**. Es kann sein, dass Schwierigkeiten Schwachpunkte sichtbar machen, die behoben werden müssen. Oft entstehen aber auch Verletzungen und Resignation, die es als zweckmässiger erscheinen lassen, wenn neue Leute die Arbeit weiter tun. Andere haben im Konflikt zuviel Kraft verloren. In der Praxis kann das bedeuten, dass einzelne oder alle Ältesten zurücktreten und Neuwahlen stattfinden. War der Prediger massgebend am Konflikt beteiligt, so soll ein Stellenwechsel geprüft werden. Wichtig ist, dass bei solchen Schritten die Interessen der Gemeinde und nicht eigene Anliegen im Vordergrund stehen. Daher kann es nötig sein, dass Leiter ihre Funktion noch für eine begrenzte Zeit behalten, bis sich die Wellen gelegt haben und ein geordneter Wechsel möglich ist.

Fragen:

- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|----|--|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----|
| - Werden längst fällige Entscheidungen hinausgezögert? | <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td><td style="text-align: center;">-3</td><td style="text-align: center;">-2</td><td style="text-align: center;">-1</td><td style="text-align: center;">0</td><td style="text-align: center;">+1</td><td style="text-align: center;">+2</td><td style="text-align: center;">+3</td><td></td> </tr> <tr> <td>NEIN</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td>JA</td> </tr> </table> | | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | NEIN | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | JA |
| | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | | | | | | | | | | | |
| NEIN | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | JA | | | | | | | | | | | |
| - Fehlen klar geregelte Entscheidungskompetenzen? | <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td><td style="text-align: center;">-3</td><td style="text-align: center;">-2</td><td style="text-align: center;">-1</td><td style="text-align: center;">0</td><td style="text-align: center;">+1</td><td style="text-align: center;">+2</td><td style="text-align: center;">+3</td><td></td> </tr> <tr> <td>NEIN</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td>JA</td> </tr> </table> | | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | NEIN | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | JA |
| | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | | | | | | | | | | | |
| NEIN | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | JA | | | | | | | | | | | |
| - Sind personelle Änderungen nötig? | <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td><td style="text-align: center;">-3</td><td style="text-align: center;">-2</td><td style="text-align: center;">-1</td><td style="text-align: center;">0</td><td style="text-align: center;">+1</td><td style="text-align: center;">+2</td><td style="text-align: center;">+3</td><td></td> </tr> <tr> <td>NEIN</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td>JA</td> </tr> </table> | | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | NEIN | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | JA |
| | -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | +3 | | | | | | | | | | | | |
| NEIN | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | JA | | | | | | | | | | | |

5. Konflikten vorbeugen

Ein gesundes Gemeindeleben ist der beste Schutz vor Konflikten. Schwierigkeiten vorzubeugen ist besser, als sie später zu lösen. Die Kräfte werden dabei für positive Anliegen eingesetzt und nicht nur im Kampf gegen das Negative verbraucht. Hinweise zu diesem Thema finden sich auch in Kapitel 1.

5.1 Lebendige Gemeinde sein

Jesus und die Apostel leiten die Gemeinde zu **zielstrebigem Arbeiten** an. Wir können nicht wählen, was wir tun wollen. Mit Menschen, die wir zu Jesus führen, sollen Gemeinden gegründet und aufgebaut werden. Das hat Gott so bestimmt, bis die Zeit der Gemeinde abgelaufen sein wird. Von diesem grossen Ziel her ergeben sich Teilziele für die örtliche Gemeinde. Nur mit klaren Vorstellungen kann die Gemeinde konkret beten und arbeiten. Das wiederum schenkt Motivation und Freude.

Die Menschen sollen gerne zu den **Gemeindeanlässen** gehen, weil diese **attraktiv** und liebevoll gestaltet sind. Zeitgemässe Formen und lebensnahe Inhalte sind dabei wichtig. Diese werden eine gute Wirkung haben auch auf Menschen, die noch nicht zur Gemeinde gehören. Wenn sie sich wohl fühlen, lassen sie sich vermehrt zu Veranstaltungen einladen. Das wiederum motiviert die Arbeit und gibt Anlass zur Freude.

Von Anfang an waren die **Gebetszeiten** ein Kennzeichen der lebendigen Gemeinde. Sie können es auch heute sein, wenn sie gut und abwechslungsreich gestaltet werden. Die Kraft, die wir in die Planung und Durchführung des Gemeindegebets investieren, wird sich in der Wirkung vervielfachen. Diese Tatsache ist zwar bekannt, aber trotzdem oft vernachlässigt. Die Gemeinde könnte so vermehrt vor Schwierigkeiten bewahrt werden.

Fragen:

- Werden die Gottesdienste eher eintönig oder freudlos empfunden? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Beteiligen sich nur recht wenig Leute an den Gebetszeiten der Gemeinde? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

5.2 Der Prediger als guter Lehrer

Wie schon erwähnt, muss der Prediger ein **vorbehaltloses Vertrauen in die Bibel** als Wort Gottes haben. Diese Haltung allein genügt aber nicht. Er soll vielmehr Gottes Wort lieben und es auch den Leuten lieb machen können. So wird die Gemeinde zum Bibelstudium motiviert und dabei geistliche Reife erlangen. Das hilft Konflikten vorzubeugen, oder sich darin richtig zu verhalten.

Eine tiefe Verbindung mit Jesus in Gebet, Stille und Leben ermöglicht dem Prediger eine **vollmächtige Verkündigung**. Ausbildung und gute Qualifikationen sind zwar wichtig; doch opferbereite Liebe zu Jesus ist wichtiger! Er soll selbst von Jesus ergriffen sein, so dass Christus und sein Werk im Zentrum der Lehre stehen. Wo der Prediger mit Hingabe und Eifer für Gott lebt, da wird wenig Kritik aufkommen. Vielmehr kann das Vorbild eine gute Wirkung auf die Gemeinde haben.

Die Lehre soll alle wichtigen **Themen des Lebens und des Glaubens** aufgreifen. Die Predigt muss verständlich und praktisch anwendbar sein. Das kann nur erreicht werden, wenn sich der Verkündiger darum bemüht, am Puls des Lebens und der Alltagsprobleme zu bleiben. Durch seine isolierte Arbeit im eigenen Studierzimmer steht er ständig in Gefahr, zu theologisch und lebensfremd zu werden. Paulus mühte sich darum, alle Themen der Lehre ausgewogen zu behandeln (Apostelgeschichte 20,27). Das soll auch unser Bestreben heute sein. Anregungen und Korrekturen der Ältesten und Gemeindeglieder helfen dem Prediger dabei.

Im Zentrum der biblischen Aussagen steht **Gottes Liebe**. Jesus und sein Sterben am Kreuz sind Beweise dafür. Diese Botschaft soll die Gemeinde prägen und bei allen Gemeindegängen das Fundament bilden. Gelebte Liebe ist das Zeichen echten Glaubens (Galater 5,6). Stimmen Verkündigung und Gemeindepraxis, so werden im Laufe der Jahre Früchte der Liebe heranreifen. Wird anstatt der Liebe ein anderer Schwerpunkt gesetzt, so wird auch diese Saat mit der Zeit aufgehen. Oft zeigt erst das Konfliktverhalten, was für eine Botschaft in der Gemeinde vermittelt wurde.

Die Gemeinde soll für ihre Aufgaben **geschult** werden. So können Mitarbeiter/innen ihre Arbeit kompetent tun und werden weniger abhängig von äusseren Einflüssen. Oftmals lösen Mangelerscheinungen Konflikte aus. Allerdings muss auch die Schulung interessant sein und den Menschen dienen. Es darf nicht vorkommen, dass um der Schulung willen geschult wird, oder weil es dem Prediger Freude macht.

Fragen:

- Ist eine kritische Haltung oder Distanz gegenüber der Bibel feststellbar? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Wirkt die Verkündigung theoretisch, lebensfremd oder kaum motivierend? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Ist wenig Freude und Begeisterung für Jesus und die Bibel zu spüren? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Fehlt in der Gemeinde oder Verkündigung eine Atmosphäre der Liebe? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Mangelt es an zweckmässigen Schulungsangeboten für Mitarbeiter/innen? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

5.3 Kompetente Gemeindeleitung

Nicht umsonst formuliert das Neue Testament **Richtlinien für Leiter in der Gemeinde** (1.Timotheus 3,1-13 / Titus 1,6-9). Nur so ist es möglich, dass diese gute Vorbilder für die Gemeindeglieder sind. Diese Wirkung ist nicht zu unterschätzen. Oft entstehen Konflikte in der Gemeinde genau an dem Punkt, wo Schwächen bei den Leitern liegen. Das gilt selbst dann, wenn Sünde verheimlicht wird.

Die eigentliche Aufgabe von Prediger und Ältesten ist die **geistliche Leitung**. Wichtig ist, dass genügend Zeit und Kraft dafür eingesetzt wird. Sie sollen wachsam die Vorgänge in der Gemeinde sehen und anhand der biblischen Weisungen die nötigen

- Werden andere Meinungen und Kritik leicht über-
gangen? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

- Haben Älteste und Prediger Mühe, Korrekturen an-
zunehmen und Fehler zuzugeben? -3 -2 -1 0 +1 +2 +3
NEIN JA

Alle Fragen sind bewusst problemorientiert gestellt. Dies ermöglicht eine einfache Auswertung. Werden Antworten in der Skala mit +2 oder +3 bewertet, so muss unbedingt weiter daran gearbeitet werden.

7. Anhang: Ratschläge von John Wesley zum Verhalten in Konflikten

Hütet euch vor Spaltungen. Die innere Uneinigkeit, bei der die gegenseitige Liebe abnimmt, ist die Wurzel allen Streites und jeder Trennung. Hütet euch vor allem, was in diese Richtung führt. Hütet euch vor einem trennenden Geist. Sagt nicht: „Ich bin von Paulus, ich von Apollos...“ – was zur Trennung in Korinth führte. Sagt nicht: „Das ist mein Prediger, der beste Prediger in England! Ich will ihn, die anderen könnt ihr haben.“ Diese Haltung führt zu Trennung und zu Uneinigkeit derer, die Gott zusammengeführt hat. Verachtet keinen Prediger und verherrlicht keinen gegenüber dem anderen, sonst verletzt ihr beide und damit auch das Anliegen Gottes. Verurteilt niemanden wegen Ungenauigkeiten in einer Aussage oder anderen begangenen Fehlern.

Wenn ihr Trennung verhindern wollt, beachtet alle Regeln der Gemeinschaft auch um eures Gewissens willen. **Vernachlässigt das Treffen mit Gleichgesinnten nicht. Fehlt nie an öffentlichen Versammlungen. Sie sind der Nerv unserer Gemeinschaft.** Unregelmässiger Besuch, oder was sonst die Versammlungen schwächt oder schwächen will, trifft die Wurzel unserer Gemeinde. Jemand hat gesagt: „Dieser Teil unserer Gemeinde – die wöchentlichen Treffen zu Gebet, Prüfung und Ermahnung – waren der Hauptgrund zur Vertiefung und Bestätigung des Segens. Dadurch wurde das gepredigte Wort erhalten und anderen weitergegeben.“

Duldet keinen Gedanken der Trennung von euren Brüdern, ob ihr ihre Meinungen teilt oder nicht. Hütet euch vor Ungeduld in der Auseinandersetzung. **Verurteilt nicht, und denkt auch nicht hart von denen, die manches anders sehen und euch widersprechen in kleinen oder grossen Dingen.** Ich befürchte, dass einige von uns darum hart geurteilt haben, weil andere anzweifeln, was wir fest glauben. All dies führt zur Trennung, und wir lehren sie eine schlechte Lektion über uns selbst.

Erwartet Kritik und Widerstand, zusammen mit allen anderen Kreuzen, die wir zu tragen haben. Denkt über die Worte des Paulus nach: „Denn euch ist es gegeben um Christi willen, nicht allein an ihn zu glauben, sondern auch um seinetwillen zu leiden.“ (Phil 1,29). „Euch ist es gegeben“ - **Gott gibt euch diese Widerstände, es ist ein neuer Beweis seiner Liebe.** Und den Geber und seine Gabe sollt ihr nicht verachten. Sollt ihr nicht vielmehr sagen: „Vater die Stunde ist gekommen, in der du verherrlicht werden sollst. Jetzt gibst du deinem Kind die Gelegenheit, für dich zu leiden. Handle mit mir nach deinem Willen.“ Wisst also, dass diese Dinge Gottes Werk nicht hindern, ausser wenn sie durch euer Verschulden geschehen. Sie sind auch nicht zu vermeiden, sondern nützlich und notwendig für euch. Nehmt also Widerstand willig und dankbar von Gott an – es ist kein Zufall. Nehmt sie auch von Menschen an mit Demut, Sanftmut, Freundlichkeit und Liebe. Warum sollte nicht auch euer äusseres Erscheinen und euer Verhalten sanftmütig sein?

Hütet euch davor, andere herauszufordern, damit sie sich von euch trennen. Gebt keinen Anstoss, der vermieden werden könnte. Seht, dass eure Handlungen in allen Dingen zu eurer Berufung passt und die Sache Gottes ehrt. Seid besonders vorsichtig, wenn ihr über euch selbst sprecht. Ihr sollt zwar Gottes Werk nicht verleugnen, aber nur davon sprechen, wenn ihr dazu aufgefordert seid. Vermeidet alle selbstverherrlichenden, grossen Worte. Sprecht hingegen konkret von dem, was ihr mit Gott erlebt habt. Und beantwortet alle anderen direkten Fragen mit Schlichtheit und Einfachheit.

Wenn jemand unter euch von dem abkommt, was ihr jetzt seid – wenn Stolz, Unglaube oder irgend etwas, von dem ihr jetzt befreit seid, wieder hochkommt – verleugnet es nicht, versteckt es nicht. Sucht unbedingt jemanden auf, dem ihr vertraut und sprecht euch offen aus. Gott wird dieser Person Weisheit geben das zu sagen, was eurer Seele gut tut. Und Gott wird euch wieder aufrichten und erfreuen.

Seid Vorbilder in allem, besonders in den äusseren, kleinen Dingen. Das gilt auch für den Umgang mit dem Geld. Hütet euch vor unnützen Ausgaben. Eure Gespräche seien echt und nützlich. So sollt ihr Lichter sein, die im Dunkeln scheinen und in der Gnade wachsen.

Praktische Ratschläge:

Die gemachten Aussagen sollen durch die folgenden Ratschläge verstärkt und vertieft werden. Ich empfehle sie euch zum regelmässigen, genauen Studium – nebst der Heiligen Schrift:

1. Das Meer ist ein gutes Bild für die Fülle Gottes und den Heiligen Geist. Denn so, wie alle Flüsse ins Meer zurückfliessen, so werden Körper, Seele und die guten Werke der Gerechten zu Gott zurückkehren und dort ewig leben. Obwohl die Gnade Gottes ein Geschenk von ihm ist, möchte er sie von Gebet, Lehre und dem geheiligten Leben derer abhängig machen, die mit uns zusammen sind. Durch starke, unsichtbare Anziehungskraft führt Gott Menschen zusammen. Die durch Gnade gewirkten Sympathien sind stärker, als diejenigen, die durch natürliche Anziehungskraft entstehen.

Der Grund unserer Seele kann ruhig sein, während wir in äusseren Schwierigkeiten sind – genauso, wie der Meeresgrund ruhig ist, während die Oberfläche aufgewühlt wird. Die besten Hilfen zum Wachstum in der Gnade sind schlechte Behandlung, die wir erleiden, oder Verluste, die uns treffen. Wir sollten sie mit ganzer Dankbarkeit annehmen.

Der beste Weg, um Leiden zu entfliehen, ist die Bereitschaft, sie solange zu ertragen, wie es Gott zulässt. Wenn wir Verfolgung und Schwierigkeiten in der richtigen Haltung erleiden, werden wir Christus sehr ähnlich. Solche Situationen bringen uns weiter, als wenn wir seine Gnade in vielen guten Taten erleben würden. Einer der grössten Beweise der Liebe Gottes ist, wenn er seinen Geliebten Schwierigkeiten sendet – zusammen mit der Gnade, sie zu tragen. Auch in den grössten Leiden sollten wir Gott sagen, dass wir uns trotz Schmerzen darüber freuen, von dem betrübt zu werden, der uns liebt. Es ist der schnellste Weg Gottes, um einen Menschen zu sich zu ziehen, wenn er ihn an dem Punkt leiden lässt, der ihm am liebsten ist – denn nichts kann ihm deutlicher zeigen, wie leer alles ist, was in der Welt wichtig scheint.

2. Zur ganzen Hingabe gehört eine volle Übereinstimmung mit dem ganzen Willen Gottes, der alles will und tut, was auf dieser Welt geschieht (ausser der Sünde). Um dies zu erreichen, müssen wir alle Umstände – gute oder schlechte – als seinen Willen annehmen. In den grössten Leiden, welche die Gerechten treffen (von Gott oder Menschen verursacht), bleiben sie unerschütterlich in Frieden. Sie sind ganz hingegeben an Gott durch eine innere, liebende Haltung zu ihm, die alle Kräfte der Seele vereint. Wir sollen still erleiden, was uns trifft und die Fehler von uns und anderen tragen. Wir bringen sie Gott im Gebet oder mit Seufzen, das nicht ausgesprochen werden kann. Nie sollen wir ein scharfes oder mürrisches Wort sagen, sondern ganz bereit sein das zu tragen, was ihm gefällt. Wir sind seine Schafe, und deshalb sollen wir bis zum Tod bereit sein zu leiden, ohne uns zu beschweren. Wir sollen für die Verständnis haben, die wir nicht verbessern können und sie Gott anbefehlen. Das ist wirkliche Hingabe. Weil er unsere Gebrechen getragen hat, werden wir unsere gegenseitigen Schwächen um seinetwillen ertragen. Alles sollen wir loslassen, uns selbst von allem

entledigen, um so Jesus zu folgen – ganz nackt nach Bethlehem, wo er geboren wurde – nackt zur Halle, wo er geschlagen wurde und nackt nach Golgatha, wo er am Kreuz starb. Solche Gnade ist uns nur durch den Glauben an Gottes Sohn gegeben.

3. Es gibt keine Liebe ohne Geduld und keine Geduld ohne Demut des Geistes. Demut und Geduld sind die sichersten Beweise für wachsende Liebe. Nur Demut verbindet Geduld mit Liebe. Ohne sie ist es unmöglich, etwas Gutes im Leiden zu sehen und sich nicht zu beklagen. Dies trifft besonders dann zu, wenn wir meinen, dass andere uns unbegründet Leid zufügen. **Wirkliche Demut ist eine Art Selbstaufgabe. Und das ist das Zentrum aller Tugenden.** Wenn Gott uns Sünde vergeben hat, soll dies eine tiefere Demut im Herzen bewirken und eine bessere Kontrolle unserer Worte, Taten und Leiden.

4. Menschen und Leiden in Sanftmut und Stille zu ertragen ist die Summe eines Lebens als Christ. Gott ist das erste Ziel unserer Liebe, danach kommt die Liebe zu den Menschen und ihren Schwächen. Diese Haltung muss schon bei uns zu Hause beginnen. Wir sollen also denen am meisten Liebe zeigen, die unser Denken, Temperament oder Wissen am meisten hinterfragen.

5. Gott gibt seinen Geist nur selten, wenn wir nicht unter allen Umständen beten – nicht nur einmal, sondern immer wieder. **Gott tut nichts, ausser als eine Antwort auf Gebet.** Sogar diejenigen, die sich zu Gott hingewendet haben, ohne dass sie selbst beteten, wären keine Christen ohne die Gebete anderer. Jeder neue Sieg, den ein Mensch erringt, ist eine Antwort auf Gebet. In jeder unruhigen Situation sollten wir uns ins Gebet zurückziehen, um so der Gnade und dem Licht Gottes Platz zu machen. In den grössten Versuchungen reicht oft ein einziger Blick zu Jesus und das Aussprechen seines Namens, um das Böse zu besiegen. Das soll mit Zuversicht und in Stille des Geistes geschehen.

Gottes Befehl „ohne Aufhören zu beten“ ist begründet in der Notwendigkeit, das Leben Gottes in unserer Seele zu bewahren. Unsere Seele könnte keinen Moment ohne Gott leben, wie unser Körper ohne Luft nicht auskommen kann. Ob wir zu Gott sprechen, ob wir für ihn handeln oder leiden - es ist alles Gebet, wenn wir ganz auf seine Liebe ausgerichtet sind und den Wunsch haben, ihm zu gefallen. Alles was ein Christ tut ist Gebet – sogar beim Essen und Schlafen – wenn wir es einfach und nach Gottes Ordnung tun, ohne etwas hinzuzufügen oder wegzunehmen. Das Gebet geht als Wunsch des Herzens weiter, selbst wenn die Gedanken mit äusseren Dingen beschäftigt sind. Mit Liebe erfüllte Herzen beten ständig darum, Gott zu gefallen. **Gott möchte von seinen Kindern nur, dass ihre Herzen ganz gereinigt sind, und dass sie ihm ständig das Vertrauen aussprechen, das aus echter Liebe kommt.**

Auszug aus dem Buch:

John Wesley, A plain account of Christian perfection, Epworth Press, London, 1952, S. 94-101

Übersetzung: Andreas Pfeifer

Bearbeitung: Siegfried Nüesch
