

Mediation und Kirche

Kirchen sind nicht nur Institutionen, die für Glaubensfragen zuständig sind, sondern sie sind mit über einer Million Arbeitnehmern in Deutschland auch große Arbeitgeber. Ebenso wie in anderen Unternehmen gibt es auch in kirchlichen Organisationen vielfältige Konfliktfelder. Hier kann Mediation auf allen Ebenen helfen, Konflikte zu lösen und neue Formen der Konfliktlösungen kennen zu lernen und zu verankern.

1. Anwendungsfelder für Mediation in Kirchen
2. Voraussetzungen für den Erfolg von Mediation in Kirchen
3. Chance durch Mediation in der Kirche: Streitkultur entwickeln
4. Kosten der Mediation in der Kirche
5. Ein Beispiel aus der Praxis

1. Anwendungsfelder für Mediation in Kirchen

Zu den kirchlichen Organisationen der verschiedenen Konfessionen zählen nicht nur die Landeskirchen und Bistümer, Kirchenkreise und Dekanate, das Diakonische Werk und die Caritas, Kirchen- und Pfarrgemeinden selber, sondern auch zahlreiche kirchliche Unternehmen wie Krankenhäuser, Kindergärten, Altenpflegestätten, Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände u.a.m.. In diesen Organisationen existieren - wie in anderen Organisationen auch - Konflikte auf allen denkbaren Ebenen. So zum Beispiel:

- zwischen Mitarbeitern,
- zwischen Gemeindemitgliedern,
- zwischen Organisationen,
- zwischen Hierarchieebenen,
- zwischen Gemeindemitgliedern und Nichtmitgliedern,
- bei Zusammenschluss von Gemeinden,
- im Kirchenvorstand,
- in der Gemeindeleitung,
- in einzelnen Gremien.

Mehr noch als in nicht-kirchlichen Organisationen spielen bei Entscheidungen innerhalb kirchlicher Organisationen neben persönlichen auch ethische Grundhaltungen und Werteorientierungen wie z.B. Brüderlichkeit, Geschwisterlichkeit und Nächstenliebe eine wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund geht es bei Sachentscheidungen häufig nicht nur um die Sachentscheidungen allein, sondern Sachentscheidungen beinhalten oft auch die Fragen nach dem kirchlichen Auftrag, der kirchlichen Ausrichtung oder „Politik“, letztlich nach Glaubensvorstellungen. So kann beispielsweise die Entscheidung, ob ein Jugendraum ausgebaut wird oder nicht, ganz unmittelbar die Frage berühren, ob die betreffende Gemeinde mehr Sozialarbeit oder mehr Verkündigung des Evangeliums und Spiritualität vertreten möchte. Hier können heftige Konflikte entstehen, die aber im kirchlichen Kontext oft nur unzureichend offen ausgetragen werden, gleichwohl schwelen und die Arbeitsatmosphäre und die Arbeitsergebnisse nachteilig beeinflussen können. In solchen Konflikten kann Mediation durch einen unparteiischen Dritten helfen, die Konfliktebenen zu trennen, sichtbar zu machen und tragfähige Kompromisse mit allen Beteiligten zu finden.

2. Voraussetzungen für den Erfolg von Mediation in Kirchen

Für die Schlichtung bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten können zwischen Mitarbeitern,

- haupt- oder nebenamtliche innerbetriebliche Mediatoren oder
 - externe Mediatoren (siehe Liste der BM-Mediatoren)
- hinzu gezogen werden (siehe auch Faltblatt "Mediation und Kirche").

Besonders wichtig ist, dass Mediatoren, die in kirchlichen Organisationen tätig sind, nicht nur unparteiisch sind und das Vertrauen aller Konfliktbeteiligten gewinnen können, sondern dass sie auch die kirchlichen Strukturen, Besonderheiten und religiösen Grundhaltungen kennen und in ihre Arbeit mit einbeziehen können. Besonders hilfreich kann sein, wenn die Mediatoren den kirchlichen Kontext aus ihrem beruflichen Werdegang kennen. Manchmal hilft jedoch auch eine unbefangene Außensicht.

3. Chance durch Mediation in der Kirche: Streitkultur entwickeln

Bei Mediation in kirchlichen Organisationen geht es nicht nur darum, einmalig einen konkreten Konflikt innerhalb der Organisation, der Gemeinde, im Kirchenvorstand oder zwischen Gemeinden zu lösen. Vielmehr ist es wichtig, die Kommunikation in der Organisation entscheidend zu verbessern; eine eigene Streitkultur zu entwickeln, die die unterschiedlichen religiösen Wertvorstellungen berücksichtigt und wertschätzt. Dies ist um so zentraler, als der Zusammenschluss von Gemeinden und die finanziellen Einsparungen auch im kirchlichen Bereich dazu führen, dass die Arbeitsbelastung der kirchlichen Arbeitnehmer - ähnlich wie im gesamten Wirtschaftsleben - steigt und die Arbeitskraft möglichst nicht durch Konflikte beeinträchtigt werden sollte. Ziel kirchlicher Mediation kann es auch sein, kirchliche Mitarbeiter zu Streitbeauftragten weiterzubilden, so wie beispielsweise in nicht-kirchlichen Unternehmen Konfliktlotsen ausgebildet werden.

4. Kosten der Mediation in der Kirche

Die Kosten für externe Mediatoren richten sich in der Regel nach dem Zeitaufwand. Sie werden mit dem Mediator ausgehandelt. Der niedrigste Stundensatz liegt bei 75 Euro. Einzelne Organisationen setzen ihren Bildungsetat für Mediation ein, mit dem Ziel, die Konfliktfähigkeit und Streitkultur ihrer Mitarbeiter zu verbessern.

5. Ein Beispiel aus der Praxis: Dekanat versus Wohlfahrtsverband

Die Jugendabteilung eines Dekanats beschloss, zusammen mit dem Diakonischen Werk, im Bezirk Schulsozialarbeit einzuführen. In mehreren Sitzungen erarbeiteten beide Organisationen gemeinsam ein Konzept.

Ohne sich gegenseitig zu informieren stellte jedoch sowohl das Dekanat als auch der Wohlfahrtsverband Mitarbeiter für die Schulsozialarbeit ein. Beide Organisationen wollten sich - wie sich später herausstellte - den Erfolg der Sache auf die eigenen Fahnen schreiben können. Nachdem der Streit derart eskalierte, dass keine Seite mehr mit der anderen sprach, wendete sich die Jugendabteilung des Dekanats an die Landesstelle der Kirche. Sie wurde dort auf die Möglichkeit hingewiesen, durch Mediation gemeinsam mit allen Betroffenen den Streit zu schlichten. In drei Mediationssitzungen wurde offen über den unglücklichen Entscheidungsprozess gesprochen. Die Beteiligten sammelten Lösungsmöglichkeiten, schließ-

lich wurden die Vorschläge gefiltert. Gemeinsam erschien beiden Parteien folgende Lösung als Ausweg: Eine Arbeitsgemeinschaft sollte gebildet werden, die in der Zukunft für weitere personelle Entscheidungen gemeinsam zuständig ist. Auch sollte sie über die Einhaltung der Ziele wachen. Beide Seiten akzeptierten die gegenseitigen bereits getroffenen Personalentscheidungen. Die neu eingestellten Mitarbeiter konnten ihre Arbeitsplätze behalten. "Darüber", sagten alle Beteiligten, "sind wir besonders glücklich." Das Projekt wurde erfolgreich im beiderseitigen Einvernehmen weitergeführt. Für alle ein Erfolg: Beide Organisationen konnten das Projekt nun für sich verbuchen. Kein Mitarbeiter musste entlassen werden - eine gute Basis für die zukünftige Zusammenarbeit.