

# AMTSBLATT

DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN LANDESKIRCHE SACHSENS

Jahrgang 2004 – Nr. 7

Ausgegeben: Dresden, am 15. April 2004

F 6704

## INHALT

### A. BEKANNTMACHUNGEN

#### II. Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

Bekanntmachung zur Einführung des neuen Landesbischofs A 53

Haus- und Straßensammlung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 16. März 2004 A 54

#### III. Mitteilungen

Abkündigung für die Haus- und Straßensammlung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens für die Arbeit der Diakonie vom 14. bis 23. Mai 2004 A 54

#### V. Stellenausschreibungen

1. Pfarrstellen A 55

3. Kantor-Gemeindepädagogenstellen A 55

#### VI. Hinweise

Generalversammlung LKG Sachsen eG A 55

#### VII. Persönliche Nachrichten

Stellen der Kirchenamtsräte von Bautzen und Chemnitz A 56

### B. HANDREICHUNGEN FÜR DEN KIRCHLICHEN DIENST

Veränderungsprozesse in der Kirche gestalten von Almut Klabunde und Joachim Wilzki B 17

Ohne jegliche Gewalt  
Mediation als friedenspädagogischer Ansatz für die Konfirmandenarbeit von Dr. Martin Hoffmann, Bayreuth B 18

## A. BEKANNTMACHUNGEN

### II.

## Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

### Bekanntmachung

#### zur Einführung des neuen Landesbischofs

Reg.-Nr. 61100

Am Sonnabend, dem 26. Juni 2004, wird Herr OKR Jochen Bohl in einem Festgottesdienst in der Dresdner Kreuzkirche in sein Amt als Landesbischof eingeführt. In diesem Gottesdienst wird gleichzeitig Landesbischof Volker Kreß aus diesem Amt in den Ruhestand verabschiedet.

Programm des Tages:

- **Vorprogramm** ab 13:00 Uhr.  
An Ständen rund um die Kreuzkirche stellen sich Werke und Einrichtungen der Landeskirche vor.

- **Festgottesdienst** um 14:00 Uhr unter Mitwirkung des Dresdner Kreuzchores und von Bläsern der Sächsischen Posaunenmission.

- **Kirchenmeile** um die Kreuzkirche im Anschluss an den Gottesdienst bis zum Beginn der Kreuzchorvesper um 18:00 Uhr.

Neben den Informationsständen ist eine Begegnung mit beiden Landesbischofen sowie mit weiteren kirchenleitenden und politischen Persönlichkeiten vorgesehen. Weiterhin sind verschiedene Beiträge auf der Bühne zu erleben.

An die aktiven Pfarrer und Pfarrerrinnen der Landeskirche wird im Rahmen der Einführung des Landesbischofs die Einführungsfrage gerichtet. Daher ist die Teilnahme an dem Festgottesdienst verpflichtend. Das Tragen einer einheitlichen Amtskleidung, d. h.

im schwarzen Talar mit Beffchen (keine Stola) ist erforderlich. Es erfolgt ein gemeinsamer Einzug in die Kirche.

Im Verhinderungsfall bitten wir die Pfarrer und Pfarrerrinnen um Nachricht an die jeweiligen Superintendenturen. Nähere Informationen zu Zeit und Treffpunkt sowie weitere Einzelheiten, auch zur Teilnahme der Gemeindeglieder, werden rechtzeitig bekannt gegeben.

Weitere Angaben zum Ablauf des Gottesdienstes und zu den Veranstaltungen erhalten Sie über die Kanzlei des Landesbischofs, Tauscherstraße 44, 01277 Dresden, Tel. (03 51) 3 10 57 24, E-Mail bischof@evlks.de.

## **Haus- und Straßensammlung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens Vom 16. März 2004**

Reg.-Nr. 40142 (24) 2475

Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens führt in ihrem Bereich eine Haus- und Straßensammlung für diakonische Zwecke in der Zeit vom

**14. bis 23. Mai 2004**

durch.

Die Festlegung des Sammlungstermins ist gemäß Artikel 18 Abs. 2 des Evangelischen Kirchenvertrages Sachsen vom 24. Mai 1994 (SächsGVBl. S. 1253; ABl. S. A 94) in Abstimmung mit dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales erfolgt. Der Termin wurde in den Sammlungskalender für landesweite Sammlungen aufgenommen.

Die für die Durchführung der Sammlung erforderlichen Materialien und Hinweise gehen den Pfarrämtern über die Superintendenturen zu.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens  
Hofmann

### **III. Mitteilungen**

#### **Abkündigung für die Haus- und Straßensammlung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens für die Arbeit der Diakonie vom 14. bis 23. Mai 2004**

Reg.-Nr. 40142 (24) 2475

Die nächste Haus- und Straßensammlung im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens ist in Abstimmung mit dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales für den Zeitraum **vom 14. bis 23. Mai 2004** festgelegt worden. Sie wird wieder für die Arbeit unserer Diakonie – und das heißt für Menschen, die Hilfe brauchen – bestimmt sein.

Wir sammeln diesmal für  
**den Kirchlichen Hilfsfonds für Menschen in Not.**

Es wird immer offensichtlicher: In Sachsen leben neben vielen wohl situierten Menschen auch Menschen in extremer, prekärer oder verdeckter Armut. Von den reichlich 4,3 Mio. Menschen in Sachsen können etwa 500.000 Betroffene ihre laufenden Kosten zum Lebensunterhalt nicht bezahlen, weil sie überschuldet sind.

Die Hauptursachen liegen in anhaltender Arbeitslosigkeit oder einem so geringen Einkommen, das die materielle Existenz nicht sichern kann.

Wer kontinuierlich mit geringsten Mitteln auskommen muss, hat keinerlei finanziellen Spielraum, wenn er plötzlich zusätzlich Geld für Babyausstattung, Einrichtungsgegenstände in der Wohnung, Mittel für die Schule oder für besondere familiäre Anlässe, wie eine Taufe, nötig werden.

Sichtbar werden diese Auswirkungen bei der Antragstellung für Mittel aus dem „Kirchlichen Hilfsfonds für Menschen in Not“.

Die Diakonie Sachsen ist mit diesem Hilfsfonds in der Lage, Menschen schnell und zielgerichtet helfen zu können, wenn alle gesetzlichen Ansprüche abgerufen wurden und trotzdem kein Ausweg sichtbar wurde.

Unterstützen Sie daher als Sammler und Sammlerin oder durch Ihre Spende diese schnelle und unbürokratische Hilfe an unserem Nächsten.

Vielen Dank!

## V. Stellenausschreibungen

Bewerbungen aufgrund der folgenden Ausschreibungen sind bis zum **24. Mai 2004** einzureichen.

### 1. Pfarrstellen

Bewerbungen um nachstehend genannte Pfarrstellen sind an das **Landeskirchenamt** zu richten.

Es sollen wieder besetzt werden:

A. durch Übertragung nach § 5 Buchst. a des Pfarrstellenübertragungsgesetzes – PfÜG – vom 23. November 1995 (ABl. S. A 224):

#### die 2. Pfarrstelle Bad Lausick-Etzoldshain mit SK Ballendorf-Buchheim (Kbz. Borna)

Die Pfarrstelle ist für eine 50%ige Wiederbesetzung freigegeben worden (Dienstverhältnis mit eingeschränktem Umfang).

4 Predigtstätten (bei 2 Pfarrstellen), an drei dieser Predigtstätten wird aller zwei bis drei Wochen Gottesdienst gehalten; außerdem aller zwei Wochen Andachten in einem Altenpflegeheim. – Eine Dienstwohnung im Gemeindebereich muss beschafft werden.

#### die Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchgemeinde am Fichtelberg (Kbz. Annaberg)

3 Predigtstätten, an einer dieser Predigtstätten wird aller drei Wochen Gottesdienst gehalten. – Dienstwohnung im Pfarrhaus Oberwiesenthal (195 m<sup>2</sup>) mit 10 Zimmern und Amtszimmer, wobei im Rahmen von Umbau- und Renovierungsarbeiten eine Änderung der Raumaufteilung und der Anzahl der Wohnräume erfolgen wird.

#### die 2. Pfarrstelle Marienberg (Kbz. Marienberg)

(Pfarrstelle mit Besoldung nach § 8 Abs. 2 des Pfarrbesoldungsgesetzes in der ab 1. Juli 2001 geltenden Fassung – ABl. S. A 229 – Zulage nach Besoldungsgruppe A 14)

2 Predigtstätten, an einer dieser Predigtstätten wird monatlich ein Gottesdienst gehalten; außerdem monatliche Gottesdienste in 2 Altersheimen (im Wechsel mit der ev.-meth. und der röm.-kath. Kirche). – Mit dieser Pfarrstelle ist die Pfarramtsleitung verbunden. – Dienstwohnung (92,14 m<sup>2</sup>) mit 4 Zimmern und Amtszimmer (außerhalb der Wohnung). Bei Bedarf wird eine größere Wohnung beschafft werden.

B. durch Übertragung nach § 5 Buchst. b PfÜG (vgl. ABl. 2/2004):

#### die Pfarrstelle Bretinig mit SK Hauswalde und SK Rammenau (Kbz. Kamenz)

3 Predigtstätten (es werden im Wechsel der Predigtstätten sonntäglich 2 Gottesdienste gehalten). – Dienstwohnung im Pfarrhaus Rammenau (125 m<sup>2</sup>) mit 4 Zimmern zuzüglich Amtszimmer (außerhalb der Wohnung).

### 3. Kantor-Gemeindepädagogenstellen

#### Kirchgemeinde Einsiedel (Kbz. Chemnitz)

64103 Einsiedel 27

Die Ev.-Luth. Kirchgemeinden Einsiedel und Reichenhain suchen für den gemeindepädagogischen Dienst einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin ab 1. August 2004. Der Beschäftigungsumfang beträgt einschließlich Religionsunterricht 75 %. Die Stelle ist vorerst bis 31. Juli 2005 befristet.

Zu den Aufgaben gehören:

- Erteilung von Christenlehre, Jungschar und Mädelschar
- Durchführung von Familien- und Kindergottesdiensten
- Unterstützung bei der Vorbereitung des Sonntagsclubs, bei der Gestaltung besonderer Festtage, bei Familien- und Konfirmandenrüstzeiten und bei der freien Kinderarbeit.

Erwartet werden:

- Gute Zusammenarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern
- Kontakt zur Jungen Gemeinde sowie entsprechende Mitarbeit.

Voraussetzung für die Anstellung ist ein gemeindepädagogischer Fachhochschul- oder Fachschulabschluss.

Einsiedel liegt landschaftlich schön im bewaldeten Zwönitztal am südlichen Rande von Chemnitz. Am Ort sind eine Grund- und eine Mittelschule sowie ein behindertengerechtes Gymnasium. Der Kirchenvorstand ist bei der Beschaffung einer Wohnung gern behilflich.

Anfragen und Bewerbungen sind an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchgemeinde Einsiedel, Pfarrer Johannes Dziubek, Harthauer Weg 4, 09123 Chemnitz-Einsiedel, Tel. (03 72 09) 28 55, Fax (03 72 09) 68 80 14 zu richten.

## VI. Hinweise

### Generalversammlung LKG Sachsen eG

Wir geben bekannt, dass wir unsere diesjährige Generalversammlung am Mittwoch, dem **26. Mai 2004** in der Dreikönigskirche Dresden, Haus der Kirche, Hauptstraße 23, 01097 Dresden durchführen.

Sitzungsbeginn ist 10:00 Uhr, bereits am 8:30 Uhr stehen Ihnen unsere Mitarbeiter zu Gesprächen zur Verfügung.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen, ca. 12:30 Uhr, besteht nochmals die Möglichkeit zum individuellen Dialog.

Tagesordnung:

1. Andacht, Eröffnung und Begrüßung, Gastvortrag
2. Vorlage des Jahresabschlusses 2003 und Bericht des Vorstandes
3. Bericht des Aufsichtsrates über seine Tätigkeit
4. Bericht des Aufsichtsrates über das Ergebnis der gesetzlichen Prüfung
5. Beschlussfassung über die Feststellung des Jahresabschlusses 2003 und die Verwendung des Jahresüberschusses (§ 30 c der Satzung)

6. Entlastung des Vorstandes und des Aufsichtsrates  
(§ 30 d der Satzung)
7. Wahlen zum Vorstand und zum Aufsichtsrat  
(§ 30 e der Satzung)
8. Verschiedenes

Alle unsere Mitglieder sind herzlich eingeladen und erhalten Einladung, Tagesordnung und Zusatzinformationen satzungs- und fristgemäß zugesandt.

**Landeskirchliche Kredit-Genossenschaft  
Sachsen eG – LKG –**

Der Vorstand  
Manfred A. Fellisch  
Christian Näther

Reinhard Kersten  
Ilona Pollach

---

Abs.: SDV AG, Tharandter Straße 23–27, 01159 Dresden  
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, „Entgelt bezahlt“, VKZ F 67 04

---

## VII. Persönliche Nachrichten

### Stellen der Kirchenamtsräte von Bautzen und Chemnitz

63101 Bautzen

Dem bisher mit der kommissarischen Leitung der Kirchenamtsratsstelle Bautzen beauftragten Juristen Kirchenrat Thomas **Schlichting** ist mit Wirkung vom 1. April 2004 an die Stelle des Kirchenamtsrates von Bautzen übertragen worden.

63101 Chemnitz

Dem bisher mit der kommissarischen Leitung der Kirchenamtsratsstelle Chemnitz beauftragten Juristen Kirchenrat Christian **Richter** ist mit Wirkung vom 1. April 2004 an die Stelle des Kirchenamtsrates von Chemnitz übertragen worden.

---

**Herausgeber:** Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden; **Verantwortlich:** Oberlandeskirchenrätin Hannelore Leuthold  
Postadresse: Postfach 12 05 52, 01006 Dresden; Hausadresse: Lukasstraße 6, 01069 Dresden, Telefon (03 51) 46 92-0, Fax (03 51) 46 92-109  
– Erscheint zweimal monatlich –

**Herstellung und Versand:** Sächsisches Druck- und Verlagshaus AG (SDV), Tharandter Straße 23 – 27, 01159 Dresden

**Redaktion:** Telefon (03 51) 4 20 32 03, Fax (03 51) 4 20 32 67; **Versand/Adressverwaltung:** Telefon (03 51) 4 20 31 83, Fax (03 51) 4 20 31 86

Der **Jahresabonnementspreis** beträgt 27,26 € zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Der Einzelpreis dieser Ausgabe (8 Seiten) beträgt 2,17 € (inklusive 7 % MwSt., bei Versand zuzüglich Versandkosten).

Die **Kündigung** eines Jahresabonnements muss schriftlich bis zum 15. November eines Jahres mit Wirkung Ende des Kalenderjahres beim SDV, Abteilung Versand, vorliegen.

## Veränderungsprozesse in der Kirche gestalten

von Almut Klabunde und Joachim Wilzki

### I. Strukturanpassung zwischen Zorn und Resignation

Nach nur sechs Jahren muss die sächsische Landeskirche schon wieder eine Strukturanpassung durchführen. Das bindet viele Kräfte. Die Reaktionen reichen von Zorn und Ablehnung über redliches Bemühen, mit der Situation zurechtzukommen bis zu Resignation und Rückzug. Die Planungsvorgaben des Landeskirchenamtes werden kritisiert. Strukturausschüsse beklagen, dass der knappe Zeitrahmen zu wenig Raum für konzeptionelle Überlegungen lässt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen um ihre Arbeitsplätze bangen. Einige lehnen sich auch innerlich zurück, weil ihre Stelle nicht betroffen zu sein scheint. Die Gefahr der Demotivation von Haupt- und Ehrenamtlichen nimmt zu.

Es ist auffällig: Zu den schwersten Belastungen der gegenwärtigen Situation gehört der enorme Zeitdruck, unter dem die Strukturanpassung erfolgen muss. Auf der anderen Seite wird schon seit Jahrzehnten darüber diskutiert, dass die bestehenden kirchlichen Strukturen der veränderten Situation angepasst werden müssen, damit die Kirche ihren Auftrag, das Evangelium zu verkündigen, besser erfüllen kann. Zu Veränderungen kommt es meistens erst dann, wenn der finanzielle Druck zu schmerzhaften Eingriffen in die Stellenstruktur zwingt. Das ist für alle Beteiligten unbefriedigend. Der Ärger richtet sich je nach Perspektive gegen Einzelpersonen, Berufsgruppen, Leitungsgremien oder Ämter. Solche Schuldzuweisungen greifen jedoch zu kurz. Sie berücksichtigen zu wenig, dass auch Landeskirchen, Kirchenbezirke und Kirchengemeinden Organisationen sind, in denen es recht stabile Kommunikationsmuster und Kräfte der Selbsterhaltung gibt, die unabhängig von den erklärten Absichten der Beteiligten wirken. Veränderungsprozesse verlaufen auch im kirchlichen Bereich nach ähnlichen Regeln wie in Wirtschaftsunternehmen, Schulen, Krankenhäusern, Behörden usw.

Einsichten der Organisationsentwicklung können dazu beitragen, die Prozesse, an denen wir alle miteinander teilhaben, besser zu verstehen. Wer besser versteht, was geschieht, kann auch gezielter Einfluss nehmen. Strukturanpassung darf sich nicht im Reagieren auf finanzielle Notsituationen erschöpfen. Sie kann aktiv dazu genutzt werden, die äußere Gestalt unserer Kirche situationsgerecht weiterzuentwickeln. Die Möglichkeiten, Kirchengemeinden, kirchliche Werke und landeskirchliche Strukturen in kurzer Zeit „von Grund auf“ zu verändern, sind begrenzt. Wer hier nüchtern und vorsichtig urteilt, erspart sich und anderen manche Enttäuschung. Veränderungsprozesse haben ihre eigene Dynamik. Sie lassen sich – Gott sei Dank! – nicht vollständig durchplanen. Aber es ist möglich und nötig, die Bedingungen so zu gestalten, dass gute, tragfähige Ergebnisse nicht verhindert werden. Dazu gehört wesentlich, alles dafür zu tun, dass die Beteiligten die Veränderung zu ihrer eigenen Sache machen können. Die folgenden Gesichtspunkte stützen sich auf vielfach bestätigte Erfahrungswerte. Sie sind als Anregung gedacht und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

### II. Sieben Gesichtspunkte bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen

#### 1. Eine gemeinsame Beurteilung der Ausgangslage gewinnen

Zunächst muss eine übereinstimmende Sicht der Situation erreicht werden. Eine gründliche und umfassende Information über alle wesentlichen Daten und Fakten bildet die Voraussetzung für eine gemeinsame Analyse und Interpretation der Situation, damit Einigkeit über die Not-

wendigkeit der Veränderungen hergestellt werden kann. Dafür bedarf es nicht nur klarer, informativer Vorlagen, sondern vor allem auch intensiver Gespräche. Wer sich die Mühen solcher Gesprächsgänge spart, muss im Nachhinein noch viel mehr Kraft aufbringen, um die Probleme zu bearbeiten, die entstehen, weil nicht alle Beteiligten auf einem annähernd gleichen Erkenntnisstand sind.

#### 2. Den Prozess steuern

Veränderungsprozesse brauchen eine klare Struktur und eine gemeinsame Steuerung. Arbeitsschritte, Termine, Gesprächsgänge, Informationen und Öffentlichkeitsarbeit müssen geplant werden. Es ist hilfreich, dafür eine Gruppe von ca. 8 – 12 Personen einzusetzen. Die Mitglieder solch einer Steuerungsgruppe dürfen sich nicht als Unterhändler von Einzelinteressen verstehen, sondern müssen das Ganze im Blick haben. Sie sorgen dafür, dass die in dem Prozess berührten Interessen fair und konstruktiv verhandelt werden können.

#### 3. Zielvereinbarungen treffen

Die Einschnitte in die Strukturen lassen es nicht mehr zu, die bisherige Arbeit einfach fortzusetzen. Wenn Kooperationen zunächst nur aufgrund knapper werdender Mittel und eingeschränkter personeller Möglichkeiten eingegangen werden, ist es nicht so leicht, auch die Chancen der Zusammenarbeit wahrzunehmen. Überschaubare und projektbezogene Vorhaben erlauben eher motivierende Kooperationserfahrungen als zeitaufwendige und kräftezehrende Arbeit an ausgefeilten Strategiepapieren. In Zielvereinbarungen können konkrete gemeinsame Projekte beschrieben werden. Die Erarbeitung solch einer Zielvereinbarung trägt dazu bei, dass sich gemeinsame Vorstellungen für die Zukunft entwickeln können.

#### 4. Konkrete Schritte erproben

Die lebendige Erfahrung gemeinsam durchgeführter Projekte fördert das gegenseitige Kennenlernen und die Identifikation mit neuen Gegebenheiten. Die Umsetzung der Zielvereinbarung und die Auswertung der Umsetzung sollten sorgfältig vorbereitet werden. Neben der Festlegung der Ressourcen, Verantwortlichen und Mitarbeitenden sowie des Zeitplans müssen die Kriterien für eine Auswertung bestimmt werden. Es muss auch vereinbart werden, wie die Ergebnisse der Auswertung für den weiteren Prozess fruchtbar gemacht werden sollen. Und last but not least: Gelungenes sollte gewürdigt und gefeiert werden.

#### 5. Alle Betroffenen umfassend und regelmäßig informieren

Veränderungsprozesse müssen für alle Betroffenen möglichst transparent sein. Arbeit im stillen Kämmerlein weckt Misstrauen. Die Steuerungsgruppe muss deshalb für umfassende regelmäßige Informationen sorgen. Auch Unklarheiten und offene Fragen müssen benannt werden. Das kann Kräfte wecken und Kooperationsbereitschaft fördern.

#### 6. Die emotionale Seite beachten

Veränderungsprozesse haben Ähnlichkeit mit Trauerprozessen. Der Abschied vom Bisherigen schmerzt. Dieser Schmerz muss wahrgenommen, ausgesprochen und ausgehalten werden. Auch Zorn und Widerstand gehören zu jedem Veränderungsprozess. Sie dürfen weder durch Verständnislosigkeit verstärkt noch durch falsches Harmoniebedürfnis verdeckt werden. Widerstände müssen sich artikulieren dürfen und mit Wertschätzung wahrgenommen werden. Oft enthalten sie Impulse, die für den Veränderungsprozess konstruktiv genutzt werden können.

### 7. Unterstützung von außen in Anspruch nehmen

Die ersten Schritte sind oft die schwierigsten, ihr Gelingen ist aber entscheidend für den weiteren Verlauf. Deswegen kann gerade am Anfang professionelle Hilfe wichtig sein. Unterstützung von außen ist auf vielfältige Weise möglich: externe Moderation bei wichtigen Zusammenkünften, Prozessberatung, Coaching der Steuerungsgruppe oder Einzeler, um die im Prozess benötigten fachlichen und kommunikativen Kompetenzen zu stärken, Supervision, Dienstleistungen bei der Erhebung und Aufbereitung von Daten usw. Auch der Erfahrungsaustausch mit anderen, die ähnliche Prozesse durchführen, kann wichtig sein. Das Rad muss nicht jedes Mal neu erfunden werden.

## III. Unterstützungsangebote bei der Gestaltung der Strukturanpassung in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

### 1. Moderation und Prozessberatung:

- Arbeitsgemeinschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens  
c/o Pfarrer Dr. Wolf-Jürgen Grabner  
Schloßplatz 7, 09113 Chemnitz  
Tel./Fax (03 71) 3 69 55-16
- Pastorkolleg der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens  
Freiheit 16, 01662 Meißen  
Rektor Pfarrer Thomas Schönfuß  
Tel. (0 35 21) 4 70 68 80  
E-Mail info@pastorkolleg-meissen.de  
Internet www.pastorkolleg-meissen.de
- Evangelische Erwachsenenbildung Sachsen  
Landesstelle, Barlachstraße 3, 01219 Dresden  
Pfarrer Karl-Heinz Maischner  
Tel. (03 51) 4 71 72 95  
E-Mail landesstelle@eeb-sachsen.de  
Internet www.eeb-sachsen.de

### 2. Projektberatung, Arbeitshilfen, Dienstleistungen

- Arbeitsstelle für Gemeindeaufbau und Gemeindeentwicklung beim Landeskirchenamt, Lukasstraße 6, 01069 Dresden  
Herr Joachim Wilzki  
Tel. (03 51) 46 92-2 44  
E-Mail joachim.wilzki@evlks.de

- Gemeindecollég der VELKD Celle, Berlinstr. 4 – 6, 29223 Celle,  
Tel. (0 51 41) 5 30 14  
E-Mail info@gemeindecollég.de  
Internet www.gemeindecollég.de

### 3. Supervision und Coaching

- Informationen im Landeskirchenamt, Lukasstraße 6, 01069 Dresden  
Referat Seelsorge/Beratung  
Pfarrer Almut Klabunde  
Tel. (03 51) 46 92-2 42  
E-Mail almut.klabunde@evlks.de

## IV. Einladung zu einem Öffentlichen Fachtag der Arbeitsgemeinschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens am 28. April 2004 in Meißen

Alle, die sich mit den Besonderheiten von Veränderungsprozessen im kirchlichen Raum aus der Sicht der Organisationsentwicklung näher befassen möchten, sind herzlich eingeladen zu einem Öffentlichen Fachtag am 28. April 2004

Zeit: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Ort: Evangelische Akademie, Freiheit 16, 01662 Meißen.

Programm:

- 9:00 Uhr Begrüßung
- 9:15 Uhr Erfahrungen mit Organisationsentwicklung in kirchlichen Kontexten  
Vortrag von Dr. Gerd Schneider/Unternehmensberater
- 10:45 Uhr Diskussion und Erfahrungsaustausch
- 13:00 Uhr Abschluss nach dem Mittagessen

Tagungskosten: 15,00 €

Um Anmeldung wird gebeten bis **21. April 2004** beim Pastorkolleg Meißen, Freiheit 16, 01662 Meißen  
Tel. (0 35 21) 4 70 68 80; Fax (0 35 21) 4 70 68 88  
E-Mail: info@pastorkolleg-meissen.de

(Hinweis für die Mitglieder der AG GB/OE: Die AG trifft sich im Anschluss an den Fachtag von 13:15 Uhr bis 15:00 Uhr zu internen Absprachen.)

## Ohne jegliche Gewalt

### Mediation als friedenspädagogischer Ansatz für die Konfirmandenarbeit<sup>1</sup>

von Dr. Martin Hoffmann, Bayreuth

Jugendliche haben häufig intensivere Erfahrungen mit Aggression und Gewalt, als nach außen erkennbar ist. In vielfältigen Spielarten begegnet ihnen:

- physische Gewalt, beispielsweise die Schädigung oder Verletzung infolge körperlicher Gewalt oder Stärke, im Elternhaus oder unter Gleichaltrigen;
- verbale Gewalt, Beleidigungen und Erniedrigungen durch Worte, im gesamten Umfeld von Elternhaus, Schule und peer-groups;
- psychische Gewalt in Form von Abwendung, Abwertung, Entmutigung oder emotionale Erpressung;

- sexuelle Gewalt durch erzwungene Handlungen oder Missbrauch.

Gerade am Phänomen der Gewalt wird der theologische und psychologische Zusammenhang von Sein und Tun bzw. Erleiden des so genannten „Bösen“ deutlich. Gewalt hat ebenso individuelle Ursachen, die tief in der Persönlichkeit eines Menschen verankert sind, wie gesellschaftliche Ursachen, die in den kulturellen und wirtschaftlichen Strukturen angesiedelt sind. Kinder und Jugendliche geben oft genug das weiter, was sie selber erfahren haben, und üben dabei das Verhalten ein, das für sie die größten Erfolgsaussichten hat – ein verhängnisvoller Zusammenhang.

<sup>1</sup>Mit freundlicher Genehmigung aus: Nachrichten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, 9/2003

Der französische Gewaltforscher René Girard spricht sogar von der mimesischen Kraft der Gewalt.<sup>2</sup> Demnach trägt Gewalt die Kraft in sich, die Opfer anzustecken, die erlittene Gewalt als Verhaltensmuster zu übernehmen und selbst an neuen Opfern zu wiederholen. Eingebaute Verhaltensweisen, auch wenn sie destruktiv sind, werden wie unter einem Zwang weitergegeben, z. B. das geläufige Muster von Sieger und Verlierer.

Nach diesem Muster funktioniert auch weithin das gesellschaftliche Zusammenleben sowohl nach innen als auch in den Außenbeziehungen zu anderen Völkern und Staaten. Der Zusammenhang mit dem auf dem Wettbewerbsprinzip beruhenden Wirtschaftssystem ist unübersehbar, und es ist zu fragen, ob nicht das zwischenmenschliche und zwischenstaatliche Zusammenleben mittlerweile im Bann dieser Ökonomisierung steht. Jugendliche agieren ebenso wie Erwachsene nach diesem Muster, aber bei ihnen ist der Gewaltzusammenhang oft deutlicher, weil das Sieger-Verlierer-Modell schnell mit physischer Gewalt ausgelebt wird.

Wenn Gewalt überwunden oder wenigstens minimiert werden soll, dann müssen neue Modelle und Muster der Konfliktbearbeitung eingeübt werden. Solche Muster werden aber nur dann greifen, wenn auch das geistige Klima geschaffen wird, in dem konstruktive Umgangsweisen gedeihen können. Theologisch steht diese Aufgabe freilich unter dem eschatologischen Vorbehalt, dass eine Überwindung des Bösen bzw. der Gewalt unter den Bedingungen dieser Welt nicht erreichbar ist, sondern dem letzten Handeln Gottes vorbehalten bleibt. Unter dem Einwirken seines Geistes hier und jetzt aber ist das Arbeiten an solcher Überwindung notwendig und Ausdruck der Hoffnung auf Gottes Reich des Friedens. Darum sollte realistisch besser von Minimierung der Gewalt als von ihrer Überwindung die Rede sein.

### Destruktive und konstruktive Konfliktbearbeitung

Den zahllosen Konfliktsituationen, die Jugendliche in ihrem Umfeld gerade in der Pubertät erleben, steht nur ein schmales Repertoire an Konfliktbearbeitungsmöglichkeiten gegenüber.

Als destruktiv müssen solche gelten, die zur Lösung eines Konflikts eine Überlegenheitsposition benötigen, ausspielen oder zu erreichen suchen.<sup>3</sup> In der Feststellung eines Siegers und eines Verlierers nämlich liegt bereits der Ansatz für neue Konflikte, die darauf zielen, dieses Ergebnis umzukehren oder abzureagieren. Unterlegenheit erzeugt Aggression.

In drei klassischen Verhaltensweisen äußert sich diese Aggression: als vertikale Eskalation, die darauf zielt, die Unterlegenheitsposition in eine Überlegenheitsposition zu verwandeln; als Aggressionsableitung auf Dritte, die nun ihrerseits in eine Unterlegenheitsposition gedrückt werden; als Selbst-Aggression, etwa in Form von Herunterschlucken des Ärgers, Depression oder psychosomatischen Krankheiten. Solche destruktiven Verhaltensmuster äußern sich deutlich in den bekannten Umgangsweisen mit Konflikten: im Durchsetzungswillen (die „Kämpferin“ im Konflikt), in der Nachgiebigkeit (der „Anpasserin“ im Konflikt) und in der Erstarrung (die „Ignoriererin“ des Konflikts).

Demgegenüber zielt die konstruktive Konfliktbearbeitung darauf, einen Prozess einzuleiten, der zu einer beidseitig zufrieden stellenden Lösung führt. Wichtig ist deshalb nicht nur das Ergebnis, sondern auch die Art und Weise, wie dieses Ergebnis erreicht wird, nämlich ohne jede Form von Gewalt. Grundvoraussetzung ist also das Prinzip der Gleichwertigkeit. Wünschenswert ist die so genannte „win-win-Lösung“, die nicht einen Sieger und einen Verlierer aus dem Konflikt gehen lässt, sondern möglichst zwei Gewinner. Das kann durchaus bedeuten, dass jede Streitpartei von ihrer Position Abstriche machen muss. Wichtig ist aber das Gefühl, die eigenen Interessen und Ziele wenigstens bis zu einem gewissen Grad erreicht zu haben. Für eine solche konstruktive Konflikt-

bearbeitung ist aber nicht nur neues Handwerkszeug nötig, sondern eine grundsätzlich neue Einstellung zum Konflikt, ein neues Denken und neue Muster, mit solchen Konflikten umzugehen. Letztlich geht es darum, den Geist, die Logik und die Praxis der Gewalt zu überwinden.

### Bewährte Methode

Eine bewährte Methode konstruktiver Konfliktbearbeitung ist die Mediation, das Vermittlungsgespräch in einen Konfliktfall zwischen zwei Streitparteien durch einen neutralen Vermittler. Mit Hilfe einer speziellen Gesprächstechnik und eines geordneten Gesprächsablaufs werden die Streitpunkte und die dahinter liegenden Gefühle, Bedürfnisse und Interessen ermittelt und sodann die Gegner wieder miteinander ins Gespräch gebracht. Die Lösung soll von beiden gemeinsam gefunden, nicht vorgegeben werden.<sup>4</sup>

Dieses Verfahren wurde in den sechziger und siebziger Jahren in den USA im Kontext der Bürgerrechtsbewegung entwickelt. Es flossen die Ansätze zu einer Kultur der Gewaltfreiheit ein, die in den historischen Friedenskirchen der Mennoniten und Quäker tradiert wurden, sowie die Erfahrungen mit gewaltfreiem Widerstand, die Mahatma Gandhi und Martin Luther King in der Praxis ihres politischen Kampfes gemacht hatten. Martin Luther King beschrieb seine Entdeckung in aller Kürze so: „Christus gab Geist und Antrieb, Gandhi die Methode.“<sup>5</sup>

Dies spiegelt sich wider in den Grundprinzipien der Mediation:

- Neutralität bzw. Allparteilichkeit der Mediatoren und Mediatorinnen. Sie helfen durch die Gesprächssteuerung den beiden Seiten eine einvernehmliche Lösung zu finden, sprechen aber kein Urteil oder einen Schiedsspruch.
- Einbeziehung aller Konfliktparteien;
- Freiwilligkeit der Teilnahme;
- Selbstbestimmung der Teilnehmenden. Jede Seite vertritt ihre Interessen und bestimmt, wie weit sie sich einbringt. Jede Seite behält ihre Entscheidungsbefugnis. Ein Ergebnis erfordert die Zustimmung beider Seiten.
- Zielorientierung des Gesprächs. Es geht primär nicht um Aufarbeitung der Vergangenheit, sondern um eine zielorientierte Lösungssuche, die sich an Bedürfnissen und gemeinsamen Interessen festmacht.

Der Gesprächsablauf gliedert sich in fünf Phasen:

1. *Einleitung*: Begrüßung, Gesprächsregeln, Rollenbeschreibung der Mediatoren und Erklärung des Gesprächsablaufs;
2. *Konfliktdarstellung*: Sichtweise der einzelnen Konfliktparteien;
3. *Konflikterhellung*: Ermittlung der Gefühle, Bedürfnisse und Interessen der Konfliktparteien;
4. *Problemlösung*: Sammeln und Entwickeln von Lösungsmöglichkeiten;
5. *Übereinkunft*: Formulieren einer gemeinsamen Vereinbarung.

### Friedenspädagogische Ziele

Grundlegend für die Mediation ist das generelle Konfliktverständnis: Der Konflikt ist nicht das Böse an sich. Er kann ebenso die Chance zur Veränderung und Entwicklung sein. Friedfertigkeit äußert sich daher nicht im Vermeiden von Konflikten, sondern im konstruktiven Umgang mit ihnen.

Das Verfahren der Mediation in der Jugend- und Konfirmandenarbeit einzusetzen, bedeutet darum, mit Hilfe eines exemplarischen Instruments grundsätzliche friedenspädagogische Ziele zu verfolgen wie

- die Ausbildung von Ichstärke und Selbstbewusstsein (z. B. im Vertreten der eigenen Position im Mediationsgespräch);
- die Entwicklung von Zivilcourage;

<sup>2</sup> Vgl. R. Girard, *Das Heilige und die Gewalt*, Frankfurt a. M. 1999

<sup>3</sup> Vgl. dazu Chr. Besemer, *Konflikte verstehen und lösen lernen. Ein Erklärungs- und Handlungsmodell zur Entwurzelung von Gewalt nach Pat Patfoort*, Heidelberg/Wahlenau 1999, 19-35

<sup>4</sup> Zur Einführung in Mediation vgl. ders., *Mediation. Vermittlung in Konflikten*, Heidelberg/Freiburg 1995

<sup>5</sup> M. L. King, *Der Weg zur Gewaltlosigkeit*, in: ders., *Kraft zum Lieben*, Konstanz 1971, 223-234; Zit. 230

- die Auseinandersetzung mit Gegnern oder Autoritäten;
  - die Entwicklung kooperativer und sozialer Fähigkeiten (z. B. im Einigungsverfahren);
  - die Ausbildung von Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion;
  - die Einübung von Perspektivenwechsel und Empathie.
- Solche Friedensfähigkeiten sind die Voraussetzung für akutes Friedenshandeln wie in der Konfliktbearbeitung.

### Eine Konfirmandenfreizeit zum Thema „Gewalt und Frieden“

Ziel dieser Konfirmandenfreizeit ist, die Erfahrungen von Konfirmandinnen und Konfirmanden mit Gewalt zur Sprache zu bringen, sie für Gewaltabläufe und Gewaltstrukturen zu sensibilisieren und alternative Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung anzubieten und spielerisch erproben zu lassen. So ergibt sich ein dreiteiliger Aufbau des thematischen Blocks der Freizeit:

- Hinführung: Wahrnehmung von Gewalt;
- Auseinandersetzung mit Gewaltstrukturen;
- Erproben von Konfliktvermittlung.

In der ersten Einheit zur Wahrnehmung von Gewalt werden mit der Methode des Standbilds aus dem Bibliodrama erlebte Gewaltszenen aufgebaut.

Die zweite Einheit „Auseinandersetzung mit Gewaltstrukturen“ kann z. B. anhand des Filmes „Hass im Kopf“ thematisiert werden. Er zeigt, wie massiv sich der Gruppendruck von Neonazis auf einen Einzelnen auswirken kann.

Die dritte Einheit bildet den Schwerpunkt. In ihr geht es um konkrete Möglichkeiten im Umgang mit Gewalt und Konflikten. In ihr soll auch der theologische Bezug durch Jesu Gebot des Gewaltverzichts hergestellt werden.

Dem dient als erster Schritt eine Rahmenerzählung zum Gebot des Gewaltverzichts. Sie verläuft in folgenden Szenen:

1. *Szene:* Jesus kommt mit seinen Jüngern in ein Dorf in Galiläa.
2. *Szene:* Sie geraten in einen Aufruhr auf dem Marktplatz.

Eine Frau klagt, ihr Mann sei krank, die Familie hat kein Geld mehr, weil er bei einer Razzia von römischen Soldaten zusammengeschlagen worden sei.

Ein alter Mann rät zum Stillehalten. „Wir haben ja doch keine Chance. Wir dürfen eben nicht auffallen, müssen uns unsichtbar machen.“

Ein Junger widerspricht: „Es reicht. Wir dürfen uns nichts mehr gefallen lassen. Wir müssen einen Aufstand planen und Anschläge verüben.“ Streit entbrennt auf dem Marktplatz über das richtige Vorgehen.

3. *Szene:* Eine berittene römische Patrouille biegt um die Ecke. Sie entdeckt den jungen Mann, erkennt ihn und verhaftet ihn. Er war beim letzten Anschlag dabei. Er wehrt sich und wird gnadenlos zusammengeschlagen und weggeschleift.

4. *Szene:* Die Leute auf dem Marktplatz diskutieren den Vorfall.

Der Alte sagt: „Was habe ich gesagt. Das ist einfach sinnlos.“

Jetzt entgegnet Jesus: „Ihr liegt beide falsch, du mit deiner Anpassung und der Junge mit seiner Gewalt. Ihr müsst euch anders widersetzen. Ihr müsst euch etwas einfallen lassen, was keiner erwartet. Ihr könnt die Römer nicht besiegen, aber ihr könnt einen anderen Umgang mit euch erreichen.“ Als die Leute fragen, wie das denn gehen soll, antwortet Jesus mit den Worten aus der Bergpredigt:

„Wenn dich jemand nötigt eine Meile, so geh mit ihm zwei!“

Die Erzählung endet mit diesem offenen Impuls.

### Der dritte Weg

Im anschließenden Gespräch wird die Bedeutung dieser Weisung geklärt: Jesus sucht einen dritten Weg mit Konflikten umzugehen. Der erste Weg wäre gewaltsamer Widerstand, der zweite Weg das stillschweigende Hinnehmen des Unrechts. Beides sind natürliche menschliche Verhaltensweisen: Aggression oder Flucht. Beide stabilisieren aber das Unrecht oder provozieren sogar neue Gewalt. Jesu dritter Weg widersteht dem Unrecht, aber gewaltfrei. Hinter dem Wort von der einen Meile steht die römische Regel, dass ein Soldat einen Juden in Palästina

zwingen durfte, ihm sein Marschgepäck eine Meile zu tragen, aber nicht weiter; denn die Römer wollten den Hass der Unterdrückten nicht maßlos werden lassen.

Wenn ein Jude nun freiwillig eine zweite Meile mitgeht, wird der römische Soldat in Verlegenheit gebracht. Es ist ihm verboten. Will der Jude ihm eine Falle stellen? Er wird also sein Gepäck zurückhaben wollen. Und da vertauschen sich auf einmal die Rollen: Er wird zum Bittenden und der Unterdrückte gewährt den Wunsch oder nicht. Das ist die Chance, dass die beiden auf einer Ebene miteinander ins Gespräch kommen und sich verständigen müssen. Jesus versucht also mit diesem Wort, die untergebene Position zu verändern und damit auch die Haltung des Überlegenen. Das ist Widerstand, kreativ und fantasievoll, ohne Gewalt. Von diesem Ergebnis aus wird die Brücke geschlagen zum Umgang mit Konflikten im eigenen Alltag. Welche Möglichkeiten gibt es außer gewaltsamer Durchsetzung oder Unterwerfung? Mediation ist eine solche Methode, die sich in einem Rollenspiel erproben lässt. Der Streitfall ist dem Märchen von Rotkäppchen nachempfunden.

### Die Rollenbeschreibungen

*Die Großen Grauen* leben seit Generationen in einem Wald. Dann breiten sich die Siedler immer mehr aus, roden den Wald und nehmen ihnen den Lebensraum. Bei der Nahrungssuche müssen die Großen Grauen jetzt bis zum Stadtrand vordringen, um etwas stehlen zu können. Das ist äußerst gefährlich. Gestern kam ein junges Mädchen, Rotschopf genannt, mit einem Korb voller Lebensmittel den Pfad entlang und wollte zum Häuschen der Großmutter jenseits des Waldes. Weil sie nichts abgab von den Lebensmitteln, eilten ihr die Großen Grauen voraus zum Haus der Großmutter, überrumpelten sie und sperrten sie in einen Schrank. Rotschopf durchschaute aber den Plan und fing laut an um Hilfe zu schreien. Gärtner und Waldarbeiter kamen herbei und vertrieben die Großen Grauen mit ihren entsetzlichen Waffen. Zum Glück gibt es in der Stadt so etwas wie einen Vermittlungsservice. Die helfen zu vernünftigen Problemlösungen. Unter der Zusicherung freien Geleits treffen sich die Großen Grauen dort mit Rotschopf und ihren Begleitern.

*Rotschopf* erlebt die Geschichte so: Sie lebt in einer Stadt am Rande des großen Waldes. Nur Großmutter ist etwas starsinnig. Sie hat sich in den Kopf gesetzt, bis zum Tod in ihrem Häuschen jenseits des Waldes zu bleiben. Da sie sich nicht mehr selbst versorgen kann, muss Rotschopf ihr jeden Tag das Essen bringen. Der Weg geht durch den Wald, wo die Großen Grauen leben. Rotschopf hat Angst. Und gestern haben die Großen Grauen sie aufgehalten, wollten ihr das Essen wegnehmen und haben dann die Großmutter überfallen. Es ging gerade noch einmal gut. Jetzt ist Rotschopf in ein so genanntes Vermittlungsbüro eingeladen, um dort die Probleme mit den Großen Grauen zu lösen. Sie nimmt sich Begleiter mit.

Die *Vermittlerin* hat von den Problemen schon gehört: Da gibt es die eine Gruppe, die sich einsetzt für ein natürliches artgerechtes Leben der Großen Grauen, und eine zweite Gruppe, die für sichere Straßen eintritt und für Maßnahmen gegen Übergriffe der Großen Grauen.

Die Vermittlerin lenkt das Gespräch im Rollenspiel durch die fünf Phasen der Mediation.

Die *Lösung* lässt sich nicht vorhersagen. In einem Fall sah sie so aus: Die Rotschöpfe gestehen Land zu gegen Sicherheit, die die Großen Grauen garantieren. Beide haben das Gefühl, ihr Interesse gewahrt zu haben, können aber auch das Interesse der Gegenseite akzeptieren. Es ist der Mediatorin gelungen, beide Seiten dazu zu bringen, aufeinander zu hören, die Perspektive des Gegners einzunehmen und gemeinsam eine Lösung zu finden.

Die wesentlichen Komponenten der Friedensfähigkeit können in solchen Rollenspielen erprobt und eingeübt werden. Darum kann die Mediation ein wesentliches Instrument für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten, etwa in Form von Gewalt, sein. Die immer zahlreicher werdenden Streitschlichter-Programme an Schulen, die auf Mediation durch peer-groups setzen, belegen dies mit ihren positiven Erfahrungen.