



Stockmayer, Johannes, Selig sind die Friedensstifter - Konflikttraining für christliche Führungskräfte, Verlag für Kultur und Wissenschaft, Bonn 2004

3,5 von 5 Punkten¹

Konflikte gibt es überall. Auch in der Kirche. Die Frage ist nur, wie man sie löst. Johannes Stockmayer hat dazu ein ganzes Buch geschrieben, was in der edition acf herausgegeben wurde und 159 Seiten umfasst.

Mit 17€ ist es relativ teuer, besonders wenn man die Qualität des Einbandes bemerkt. Der Inhalt wäre es eigentlich wert gewesen, besser präsentiert zu werden.

Außerdem finde ich das Buch sehr unübersichtlich gegliedert. Das Inhaltsverzeichnis wirkt ungeordnet. Dann ist die Idee über 40 gezielte Fragen, die als eine Art zweites Inhaltsverzeichnis aufgeführt sind, zu Einzelnen Inhalten zu kommen. Ein interessanter Ansatz, der mir aber nicht entspricht.

Ich beschränke mich in meiner Rezension auf einen kurzen Überblick und bringe dann einige mir wichtig erscheinende Zitate.

Zunächst geht es Stockmayer um ein positives Konfliktverständnis (:14f). Für ihn sind Konflikte immer Leitersache (:18f). Er geht auf die Konfliktquellen und die Konfliktsteuerung ein, auf Möglichkeiten der Konfliktklärung, die Rolle des Leiters im Konflikt (:62), Auswirkungen eines Konfliktes, Bewertung von Konflikten, Problemlösungen,... und bringt schließlich acht Arbeitsblätter (z.B. Arbeitsblätter zur Konfliktdiagnose, Übersicht über Konflikte,... im Inhaltsverzeichnis steht leider nur Arbeitsblatt 1-8) bevor er sich zum Schluss noch den Fragen widmet, wie man mit Gerüchten umgeht und ob ein Christ vor Gericht ziehen darf.

Stockmayer geht es vor allen Dingen um die Konflikte, die auf der Beziehungsebene Probleme bereiten. Und davon gibt es ja sehr viele. Nach meiner Erfahrung gibt es aber eben auch Konflikte die deutlich auf der Sachebene sind und nicht gelöst werden können, weil zu starke Grundüberzeugungen aufeinanderprallen. Manche Dogmatik trennt eben, auch wenn man den anderen gut leiden kann. Dieser Aspekt wird mir zu wenig thematisiert.

Sehr gut finde ich die Einteilung von Konflikten in Kategorien ab Seite 82f (siehe auch fettgedruckte Zitate unten) und den Umgang mit den unterschiedlichen Kategorien. Hier hat das Buch seine große Stärke. Und die Tools zur Konfliktlösung sind auch sehr hilfreich.

Also alles sehr wichtige Themen, die aber irgendwie durch die Aufmachung langweilig rüberkommen.

Ich habe mich also durchs Buch bemüht, den Inhalt schätzen gelernt und finde folgende Zitate bemerkenswert oder diskussionswürdig:

- „Das Recht wir erstritten, der Frieden jedoch gestiftet.“ (:9)

¹ 1 Punkt: Buch bietet sehr wenig / 2 Punkte: Buch ist mäßig / 3 Punkte: in einigen Punkten hilfreich / 4 Punkte: sehr hilfreich und sehr anregend / 5 Punkte hervorragend, weil anregend, hilfreich und inspirierend

- „Unsere Erfahrungen prägen unsere Grundeinstellungen gegenüber Konflikten.“ (:16)
- „Konflikte sind generell und immer eine Angelegenheit der Leitung.“ (:18)
- „Ein Konflikt hat selten dort seine Ursache, wo er auftritt. Oft bringt nur der letzte Tropfen das Fass zum Überlaufen. Diese finale Kleinigkeit wird oft als Konfliktursache gesehen. Das ist falsch.“ (:29)
- „In Konflikten sind immer Wertvorstellung mit im Spiel: Konflikte hinterfragen die bisherigen Werte und stellen sie auf die Probe. Durch Konflikte werden neue Werte gebildet.“ (:33)
- „Aus den beiden Gegnern sollen gemeinsam Problemlöser werden.“ (:38)
- „Je früher man ein Problem angeht, desto größer ist der Handlungsspielraum.“ (:39)
- „Wenn sich der Streit ausschließlich auf die Beziehungsebene verlagert, sollte er versachlicht werden. Wenn er sich vor allem auf der Sachebenen abspielt, muss der persönliche Bereich angesprochen werden.“ (:43)
- „Lässt sich eine Sach-Auseinandersetzung nicht lösen, weist das auf den eigentlichen Konfliktgrund auf der Beziehungsebene hin.“ (:45)
- „Je tiefer wir in den Untergrund eines Konfliktes vorstoßen, desto heikler und persönlicher wird die Angelegenheit.“ (:53)
- „Führungskräfte sind die offiziellen Vertreter des Systems - mehr noch: Sie sind das System... Konflikte, die sich gegen Teile des Systems richten, richten sich in Wirklichkeit gegen Sie als Vertreter des Systems.“ (:60f)
- „Aus Opfern sollen Handelnde werden, die ihre eigene Sache mündig vertreten.“ (:66)
- **„Wenn sie wissen, um was es bei einem Konflikt eigentlich geht, ist er bereits fast gelöst.“ (:69)**
- **„Wenn sie den Dienst der Versöhnung tun, arbeiten Führungskräfte mit Jesus zusammen. Jeder Versöhnung ist in seinem Interesse.“ (:74)**
- **„Es gibt vier Arten von Konflikten: 1. Es gibt notwendige Konflikte. 2. Es gibt überflüssige Konflikte. 3. Es gibt lösbare Konflikte. 4. Es gibt unlösbare Konflikte.“ ... Die Kunst als Führungskraft besteht nun darin, die Unterscheidung zu treffen und zu entscheiden: Will ich auf den Konflikt eingehen oder nicht?“ (:83)**
- **„Kalte Konflikte können nur dann bearbeitet werden, wenn sie in einen heißen Konflikt überführt worden sind.“ (:92)**
- „Achten sie darauf, dass jeder Konflikt ein eindeutiges, klares Ende hat. Bleiben sie so lange dran, bis Sie eine endgültige Lösung gefunden haben, mit der alle Beteiligten zufrieden leben können. (:95)

Veit Claesberg, September 2012