

Klemens Schaupp

Notizen zum Arbeitskreis 9

I. ZUSAMMENSETZUNG

Der Arbeitskreis bestand aus 5 Mitgliedern, die alle in verschiedenen Gremien tätig sind: PGR und PGR-Fortbildung, Pastoralrat einer Diözese, Priesterrat, Pastorkonferenz, Pfarrverbandsrat. Aus dieser Zusammensetzung ergab sich auch eine recht vielfältige Sicht von kirchlichen Gremien.

Aufgrund der Zusammensetzung wurde zunächst beschlossen, sich mit Gremien zu beschäftigen, die offiziellen Charakter und einen bestimmten Auftrag innerhalb der Kirche haben.

II. BEOBACHTUNGEN

1. Die Motivation für die Teilnahme an Sitzungen stellt einen wichtigen Problemkreis dar: Was will ich hier? - Vielfach ist die Mitgliedschaft nicht freiwillig; man nimmt teil, weil man sich verpflichtet fühlt, von anderen gedrängt wurde, weil einem manche, bei weitem aber nicht alle Punkte wichtig sind.
2. Entscheidend für das "Klima" in einem Gremium ist sein Arbeitsstil. Besteht eine kontinuierliche Überlastung (zu wenige Sitzungen, zu viele Tagesordnungspunkte auf einer Sitzung etc.) so ist dies dem Klima abträglich. Sie führt zudem oft zu einem starken Formalismus - interessant sind nur noch Abstimmungsergebnisse. - Umgekehrt ist es für das Klima zuträglich, daß genug Raum und Zeit besteht, daß die einzelnen Mitglieder auch untereinander ins Gespräch kommen können, daß auch neue Ideen entstehen können, daß auch persönliche Erfahrungen eingebracht und gemeinsam ausgewertet werden können.

Dem Klima abträglich ist weiterhin ein einseitig betontes Effektivitätsdenken (wichtig ist dann nur, was bei der Sitzung "raus kommt").

3. Das Potential gegenseitiger Beratung ist unterentwickelt. Hilfe wird oft von übergeordneten Stellen erwartet oder vom Pfarrer im Falle des PGR; so wird die Hilfe übersehen, die sich die einzelnen Mitglieder gegenseitig geben können.

4. Der Kommunikationsstil ist häufig einseitig argumentativ geprägt, mitteilendes Reden (z.B. in Form eines Anhörkreises) kommt dafür fast völlig zu kurz. Dies kann oft dazu führen, daß sich die Mitglieder eines Gremiums an bestimmten Punkten "festbeißen" und der Gesamtzusammenhang aus dem Blick gerät. Die an einer solchen Diskussion nicht beteiligten Mitglieder fühlen sich dann bald entweder gelangweilt oder isoliert.
5. Intensiver müßte nach Formen gesucht werden, die einen kommunikativeren Umgangsstil fördern.
6. Ein nicht zu unterschätzendes Problem stellt das ungeklärte Selbstverständnis vieler Gremien (z.B. PGR) und ihrer Entscheidungsbefugnisse dar. - Wird in einem Gremium eine Entscheidung vorbereitet und dann in letzter Minute von einer anderen Instanz anders entschieden, so erzeugt dies berechtigten Unmut und führt bei wiederholtem Vorkommen zu einer resignativen Einstellung.
7. Ein häufig empfundenes, aber selten artikuliertes Unbehagen gründet in der Frage: Wie gehen wir mit Minderheiten innerhalb von Gremien um? - Ist es damit getan zu sagen: Die Mehrheit hat beschlossen, daß... ? - Geht es um Fragen des Glaubensverständnisses oder um Entscheidungen, die es berühren, so führt eine mehrheitliche Abstimmung dazu, daß sich die Minderheit in ihrem Anliegen bzw. in ihrer Sicht des Problems nicht ernst genommen fühlt.

III. DISKUSSION EINES INTERVIEWPROTOKOLLS

In einer weiteren Phase wurden die bisher gesammelten Beobachtungen anhand eines Auszugs eines Interviewprotokolls überprüft und diskutiert.

IV. HANDLUNGSPULSE

Auf Anregung der Tagungsleitung hin wurden als Abschluß der Gruppenarbeit Handlungsimpulse formuliert, die dann im Plenum als thesenartige Zusammenfassung der Gruppenarbeit vorgetragen wurden.

1. "Minderheitenschutz" in Gremien ist nötig! Gerade wenn es um Fragen geht, die das eigene Glaubensverständnis betreffen ist eine mehrheitliche Abstimmung - praktisch die einzige von den meisten Geschäftsordnungen vorgesehene Strategie zur Konfliktbewältigung innerhalb eines Gremiums - keine geeignete Strategie, um einen solchen Konflikt zu lösen.
2. Die Bedürfnisse einzelner oder einzelner Gruppierungen sind zu berücksichtigen, sie dürfen nicht einfach übergangen werden! Damit dies möglich ist, ist es wichtig, innerhalb eines Gremiums zu lernen, Diskrepanzen zuzulassen und auszuhalten.
3. Gute Arbeit braucht Zeit! Unter ständigem Zeitdruck können weder Beziehungen wachsen, noch kann kreative Arbeit geleistet werden.
4. Die Arbeit FÜR andere auf eine Arbeit MIT den anderen umpolen! Dies kann geschehen, indem vor Entscheidungen (z.B. im PGR über die Art der Jugendarbeit in der Pfarrei) zunächst die Betroffenen angehört werden und sie möglichst in die geplanten Aktivitäten miteinbezogen werden.
5. Ein Klima schaffen, in dem auch ein persönlicher Austausch möglich ist! Denn: Vom Klima hängt wesentlich die Bereitschaft zur Mitarbeit und die Qualität der Ergebnisse ab.