

Diskursfähigkeit stärken

Keine an sich noch so wichtigen Meinungsverschiedenheiten sollen uns trennen.



Inhalt

01	Was wir wahrnehmen	05
	99 Männer in Paris	05
	Konflikt und Krise	07
	Nix sola scriptura, sondern sola confusia	10
	Was wir von Paulus lernen können	13
	Starke Argumente für eine konstruktive Diskussion	16
	Wahrheit und Wirklichkeit	21
02	Was uns bewegt	23
	Das Ich und die Gemeinschaft	23
	Out of the Box	26
	„Das war schon immer so!“	28
	Warum wir kein Leitbild brauchen	31
	Warum wir ein Leitbild brauchen	33
	Auswirkungen guter Diskursfähigkeit auf die Kultur und Identität des CVJM	36
	CVJM als Verständigungsort	38
03	Was wir umsetzen können	40
	Mit der Transaktionsanalyse Diskursfähigkeit steigern	40
	Praktische Übungseinheiten zur Empathie und Zusammenarbeit	43
	Impulse aus der Organisationsentwicklung	45
	Gesprächsleitfaden für Jugendgruppen	47
	Verwirrung war gestern	49
	Themenabend für Ehrenamtliche	52
	Methodenkoffer Impulsfragen	54
	CVJM-Getränkeuntersetzer	56
	Willkommenskultur im CVJM	58
	BiG - Breite im Glauben	59
	CVJM-Diskussionsabend des CVJM Ansbach	61
	Bubble Crasher - raus aus der Filterblase!	63
	Im Gespräch bleiben und Hoffnung Raum geben	65
	Alle unter einem Hut!?!	68
04	Was, wenn wir uns nicht einig werden?	70
05	Damit der CVJM gesellschaftsrelevant bleibt!	73
	Dankbar!	75

Geleitworte

„Wir ticken nicht alle gleich – und das ist auch gut so. Manchmal haben wir auch falsche Vorannahmen im Kopf – sie ist bestimmt meiner Meinung, er sieht das garantiert ganz anders, wir sortieren in Schubladen. Diskursfähigkeit bedeutet echtes Interesse an meinem Gegenüber. Verstehen, nachvollziehen können (oder auch nicht) sowie den eigenen Standpunkt von Zeit zu Zeit hinterfragen. Vielen Dank für die wertvollen Impulse in diesem Kompass!“



Dorit Roth
Sozialarbeiterin im CVJM Leipzig

„Diskurs meint mehr als Gedankenaustausch, Unterhaltung oder Erörterung. Diskurs braucht eine eigene Überzeugung und zugleich die Fähigkeit, sich auf die Perspektive anderer einzulassen und gemeinsam Alternativen zu erarbeiten. In einer zunehmend gespaltenen Gesellschaft ist diese Fähigkeit besonders wichtig, um zu vermeiden, dass sich immer größere Gräben auftun. Auch wir im CVJM sind nicht davor gefeit, dass sich trotz gemeinsamer Grundüberzeugung Themen ergeben, zu denen wir uns nicht von Anfang an einig sind. Hier ist Diskursfähigkeit unverzichtbar.“



Karlheinz Walch
Vorsitzender der AG der CVJM

„Zusammenhalt trotz Meinungsverschiedenheiten – schön wärs, oder? Der Kompass bietet einen umfassenden Leitfaden, um Diskursfähigkeit zu stärken – von der soziologischen Einordnung gesellschaftlicher Entwicklungen bis hin zu theologischen Perspektiven. Er hilft, die eigene Haltung zu reflektieren, und bietet konkrete Methoden für Verständigung und Konfliktbewältigung. Es geht also um nicht mehr und nicht um weniger als um den Zusammenhalt – im CVJM, in der christlichen Gemeinschaft und der Gesellschaft. Zusammenhalt trotz Unterschieden, oder, anderes gesagt: Reich Gottes! Ich freue mich über alle Impulse, die uns ermutigen, Diskurse aktiv zu gestalten und als CVJM gesellschaftsrelevant zu bleiben.“



Dr. Florian Karcher
Professor an der CVJM-Hochschule

„Wir brauchen immer einen Diskurs auf Augenhöhe, auch zwischen den Generationen und Geschlechtern. Wenn wir einen jungen Verein, mit junger Vorstandsarbeit aufbauen wollen, müssen alle ernstgenommen werden. Erfahrung und Unerfahrenheit können sich dann ganz wunderbar vernetzen.“



Katharina Kerkmann
Beisitzerin im Vorstand des CVJM Düsseldorf

Liebe Leser:innen,

in einer Welt, die von raschen Veränderungen und vielschichtigen Herausforderungen geprägt ist, ist Diskursfähigkeit eine wesentliche Kompetenz, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und aktuelle Themen anzusprechen. Unser Kompass versteht sich als Wegweiser, der die Diskursfähigkeit derer fördert, die sich von aktuellen gesellschaftlichen Themen herausfordern lassen oder herausgefordert werden, um im gemeinsamen Dialog die Relevanz dieser Themen zu ergründen.

„Wir möchten einen Raum schaffen, in dem wertschätzende und konstruktive Gespräche stattfinden können und in dem Menschen lernen, ihre Meinungen zu äußern und andere Meinungen zu respektieren.“

Es gibt eine Vielfalt an Reizthemen, über die Debatten geführt werden. Gleich aber bleibt, dass Diskursfähigkeit notwendig ist: So verlangt beispielsweise das Finden nachhaltiger Lösungen bezüglich des Klimawandels eine fundierte und vor allem respektvolle Diskussion, wie auch das Thema der sozialen Gerechtigkeit das Hören und Verstehen unterschiedlicher Perspektiven bedarf. Genauso zeigt sich die Relevanz unseres Themas in der politischen Auseinandersetzung um demokratische Werte und um den Erhalt einer offenen Gesellschaft, bei der verschiedene Meinungen diskutiert und respektiert werden. Als Christliche Vereine Junger Menschen (CVJM) sehen wir es als unsere Aufgabe, diese Diskursfähigkeit zu stärken, damit Menschen vor Ort sensibilisiert und befähigt, aber besonders auch ermutigt werden, aktuelle gesellschaftliche Themen in ihren Verein zu bringen. Wir möchten (auf diese Weise) einen Raum schaffen, in dem wertschätzende und konstruktive Gespräche stattfinden können und in dem Menschen lernen, ihre Meinungen zu äußern und andere Meinungen zu respektieren.

Der Kompass gliedert sich in drei Teile:

1. Was wir wahrnehmen: Grundsatzartikel aus unterschiedlichen Blickwinkeln
2. Was uns bewegt: Vertiefende Texte, die in die CVJM-Welt eintauchen
3. Was wir umsetzen können: Erfahrungsberichte, Tools und Best-Practice-Ideen

Diese Gliederung soll helfen, die Themen strukturiert zu erfassen und konkrete Handlungsoptionen zu entwickeln. Wir haben uns als Kompass-Redaktionsteam entschieden, keine Vereinheitlichung der gendersensiblen Sprache umzusetzen, um das Thema der Diskursfähigkeit auch hierbei in den Mittelpunkt zu stellen.

Bevor es losgeht, legen wir dir noch den ersten Artikel „99 Männer in Paris – Das Wunder, das alle Grenzen sprengte“ ans Herz. Hier werden unsere Motivation und unser Auftrag als CVJM klarer.

In diesem Sinne wünschen wir dir und deinem CVJM wertvolle Impulse für deine und eure Diskursfähigkeit!



Tabea Berndt

Kinder- & Jugendreferentin beim CVJM Düsseldorf



Vassili Konstantinidis

Geschäftsführer der AG der CVJM

01 Was wir wahrnehmen

99 Männer in Paris Das Wunder, das alle Grenzen sprengte

Eine DNA des CVJM

Die Fähigkeit, miteinander zu reden, einander zuzuhören, streiten zu können und Meinungsverschiedenheiten auszuhalten und dabei miteinander verbunden zu bleiben, ist nicht nur ein wichtiger Wert im CVJM, sondern sie ist darüber hinaus zutiefst in seiner Identität, in seiner DNA verwurzelt. Bereits die Gründer des CVJM haben dies als grundlegendes Prinzip verstanden, dazu eine Haltung entwickelt und in der sogenannten „Pariser Basis“ (1855) miteinander festgehalten: *„Keine an sich noch so wichtigen Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die diesem Zweck fremd sind, sollten die Eintracht geschwisterlicher Beziehungen unter den nationalen Mitgliedsverbänden des Weltbundes stören.“*

Im Rahmen der Weltausstellung im Jahr 1855 kamen 99 Männer aus neun Ländern mit unterschiedlichen Sprachen, unterschiedlichen Kulturen, gesellschaftlichen Prägungen und zum Teil gegensätzlichen sozialen und ethische Prinzipien zusammen, um ein gemeinsames Ziel für die sich in verschiedenen Ländern ausbreitende CVJM-Arbeit zu formulieren. Der historische Kontext, der dazu führte, diesen Passus in die Pariser Basis einfließen zu lassen, war kein geringerer als die Auseinandersetzung und Positionierung zur Sklaverei, die vor allem in Nordamerika noch praktiziert und die damals aus christlicher Sicht fundamental unterschiedlich bewertet wurde. Und dennoch haben diese 99 jungen Männer beschlossen, dass dieses schwierige Thema sie in ihrer Mission nicht auseinanderbringen darf. Man könnte sagen: Diskursfähigkeit „par excellence“.

Auch die damalige Zeit und Gesellschaft waren also geprägt von tiefen gesellschaftlichen Kontroversen. Deshalb hat die Pariser Basis, auch wenn man sie heute sprachlich anders formulieren würde, nichts an ihrer Aktualität, Wirksamkeit, Brisanz und Wahrheit verloren. Sie hält uns geradezu einen Spiegel vor und klopft mit den drängenden

Fragen an: Wie gehen wir heute im CVJM mit den Polaritäten, Kontroversen und nicht zu vereinbarenden Meinungsspektren um und wie leben wir aktuell diese Einheit im CVJM?

Die 99 jungen Männer in Paris haben sich damals klar positioniert: Statt sich in Konflikten zu verlieren, suchten sie nach dem Verbindenden, nach der Einheit in Christus. Das biblische Fundament dieser Haltung liegt in dem „Hohepriesterlichen Gebet“ Jesu, das sich in Johannes 17,21 findet: *„Ich bete, dass sie alle eins sind, wie du, Vater, in mir bist und ich in dir, damit die Welt glaubt, dass du mich gesandt hast.“* Dieses Gebet wurde 1881 auf der 9. CVJM-Weltkonferenz als Leitvers für die gesamte Bewegung verabschiedet und unterstreicht damit die Identität und das Herzensanliegen des CVJM und die damit verbundene Dringlichkeit.

Kirchengeschichtlich seit je her umkämpft

Wenn wir aus kirchengeschichtlicher Perspektive auf das Thema Einheit schauen, dann ist sie seit den Anfängen umkämpft und fragil. Die Kirchengeschichte ist leider auch eine Geschichte der Spaltungen und Trennungen. Die Fragen um Wahrheit, um Einheit, um das rechte Bibelverständnis, um die rechte Auslegung und Traditionsgeschichte, um ethische, moralische und hermeneutische Bewertungen waren von Anfang an umkämpft.

Einheit ist kein Selbstläufer nach dem Motto: „Wir haben uns doch alle im CVJM so lieb.“ Das wäre zu billig und entspricht auch nicht dem Evangelium.

Wenn es in diesem Kompass um Diskursfähigkeit geht, dann haben uns die Gründerväter bereits vorgelebt, was wir wieder neu entdecken, erlernen, durchbuchstabieren und einüben dürfen.

Es geht um Fokussierung und Priorisierung. Es geht um das „Why“, also um die Existenzbegründung, der sich alles

andere unterzuordnen hat. Denn die Einheit hat ein Zentrum, einen Mittelpunkt. Und darum haben die Gründerväter der CVJM-Bewegung gerungen. In allen Ausdrucksformen des CVJM soll dies erkennbar bleiben: **Jesus im Zentrum. Jesus als Mitte. Jesus als Ausgangspunkt. Zu ihm hin und mit ihm in die Welt.**

So einfüchtig das klingen mag, so liegt darin nicht nur das Heil der Welt, sondern auch das Geheimnis der Einheit. Unser USP (unique selling point – Alleinstellungsmerkmal) ist Jesus. Von dieser Mitte aus müssen sich alle anderen Fragen, Kontroversen und Meinungsverschiedenheiten zu- und unterordnen lassen. Und wir müssen neu präzise unterscheiden lernen, auf welcher Ebene wir gerade diskutieren und welches Motiv hinter unserer Argumentation steckt.

„Wie großartig ist es, wenn es gelingt, der Person, die am anderen Ende des Meinungsspektrums steht, gegenüberzutreten mit der Haltung: Ich will mich von dir erreichen lassen.“

Wenn wir das Beispiel des historischen CVJM noch einmal heranziehen dürfen, dann gibt es zwar aus heutiger Sicht zum Thema Sklavenhaltung keine zwei Meinungen mehr. Damals war dies dennoch hoch umstritten, denn auch da wurde mit der Bibel argumentiert und beide Seiten haben entsprechende Bibelzitate für die eigene Position herangezogen und für sich beansprucht.

Wenn wir heute um sexuelle Orientierung, ethisches Handeln und demokratische Haltungen ringen, dann sind diese Themen sicherlich nicht höherwertiger und dringender zu bewerten als die menschenverachtende Sklavenhaltung.

Was bedeutet das für unseren Kompass „Diskursfähigkeit stärken“?

Die Weltbundlösung aus Johannes 17 macht deutlich, dass Einheit kein „nice to have“ ist. Es geht um mehr, als dass wir nett beieinander sind und eine tolle Gemeinschaft haben. Im Bibelvers geht es zwar vordergründig darum, wie wir als Christen miteinander umgehen sollen, aber dahinter steht ein Ziel, eine Fokussierung, die sich im finalen Nebensatz deutlich ausdrückt: „... damit (oder: auf dass) die Welt glaube, dass du mich gesandt hast.“

Die Aufgabe der Einheit ist also, dass Menschen erkennen, dass Jesus der Retter der Welt ist. Er ist das Evangelium. Er ist die gute Nachricht. Und deshalb zielt diese Einheit nicht nur auf die Glaubwürdigkeit der Christen, sondern zuallererst auf die Glaubwürdigkeit von Christus. Das bedeutet, wenn es uns nicht gelingt, trotz aller Verschie-

denheit in Einheit miteinander verbunden zu bleiben, dann beschädigen wir zuallererst die Glaubwürdigkeit von Christus und damit machen wir uns schuldig an ihm, wenn wir unsere Position höher achten als die Einheit in ihm und durch ihn.

Das haben unsere Väter 1855 erkannt und umgesetzt, geradezu radikal, im Sinne von „von der Wurzel herdenken“. Ob sie damals geahnt haben, dass wir rund 170 Jahre später über ähnliche Haltungen und Positionierungen ringen und streiten?

Aber sie geben uns zum Thema diskursiver Fähigkeiten eine klare Empfehlung und geistliche Haltung mit: **Unterschiedliche Positionen, Meinungen, Bibelverständnisse dürfen debattiert, ja müssen sogar angesprochen werden, aber diese Themen und Kontroversen dürfen nicht über der Einheit in Christus stehen.** Und sie sollen das sein, was sie sind: in allererster Linie Sachthemen, die manchmal zugegebenermaßen auch Angst und Unsicherheit auslösen. Wir können aber – weil wir fest in Christus verwurzelt sind – erstmal zuhören. Zuhören und wahrnehmen, dass es auf der anderen Seite des Meinungsspektrums auch Argumente gibt, die mich etwas angehen, die mir sogar was zu sagen haben. Die meinen Glauben zwar herausfordern, aber nicht erschüttern können, weil wir die Kontroversen auf der Ebene diskutieren, wo sie entstehen. Wie großartig ist es, wenn es gelingt, der Person, die am anderen Ende des Meinungsspektrums steht, gegenüberzutreten mit der Haltung: Ich will mich von dir erreichen lassen, ich unterstelle dir eine positive Absicht.

Es bleibt für mich ein Wunder, wie die 99 jungen Männer in Paris genau das geschafft haben. Ohne das Gebet und ohne den Heiligen Geist war dies sicher nicht möglich. Aber gerade deshalb öffnet uns dieses Ereignis eine Tür. Durch diese Tür wollen wir uns mit diesem Kompass auf den Weg zueinander begeben, um konstruktive Konfliktlösungen zu entdecken und zu erproben. Möge der CVJM ein positives Beispiel sein und (s)eine Strahlkraft in unsere Gesellschaft entfalten, in der wir auch unauflösbare Kontroversen aushalten und gemeinsam „das Reich unseres Meisters ausbreiten“!



Gerd Bethke
Generalsekretär der AG der CVJM

Konflikt und Krise.

Soziologische Beobachtungen gesellschaftlicher Transformationen

Keine Frage, wir leben in einer Zeit der großen Umbrüche. Die Welt um uns herum zerbricht zunehmend in moralische Kulturkämpfe, in denen Moral teilweise als Waffe gebraucht wird, um andere abzuwerten oder auszugrenzen. Viele Konflikte der Gegenwart haben immer größere Sprengkraft und spielen sich im analogen wie auch im digitalen Leben gleichermaßen ab. Dabei verschwimmen zunehmend die Grenzen zwischen dem eigenen Leben und den Einflüssen der globalen Welt. Zu schnell scheint die fluide Moderne vieles, was bisher sicher und klar war, infrage zu stellen: Berufsbilder und Arbeitsformen, Geschlechterrollen und Familienbilder, religiöse und politische Zugehörigkeiten etc. Zentrale Fragen wie: *Wer bin ich? Und bin ich nur das, was ich selbst gewählt habe? Oder was andere mir vor- und zuschreiben? Wie kann ich das eine vom anderen unterscheiden?*, sind umkämpft und verunsichern ganze Generationen.

Die Krise: Wenn die Brücke nicht mehr über den Fluss führt

Der momentane Wandel fegt wie ein großer Wirbelsturm über die Erde und verändert unsere Lebensfragen maßgeblich durch Globalisierung, Digitalisierung und Individualisierung. Und zwar im Denken, Arbeiten und Glauben. Es geht also darum, wie wir das Leben überhaupt verstehen. Die Folgen des Sturms sind gravierend und zeigen sich plastisch im folgenden Bild: Eine Brücke steht in der Mitte des Bildes, neben der Brücke fließt ein Fluss. Was ist passiert? Mit den Jahren hat sich der Flusslauf verändert, die Brücke ist aber stehengeblieben und steht nun neben dem Fluss (Abb. 1). Der Fluss symbolisiert dabei die Lebenssituation der Menschen, die in der Herausforderung stehen, sich in den großen Veränderungsprozessen zu orientieren, Antworten auf die Fragen des Lebens, der Lebensgestaltung und der Sinnorientierung zu bekommen. Die Brücken, die wir uns über manche früheren Lebensfragen mühsam gebaut haben, führen nicht mehr ans Ziel. Dies bedeutet aber auch, dass die Brücke nicht mehr ihren eigentlichen Zweck erfüllt. Die Frage ist: Verhält es sich mit vielen christlichen Antworten nicht



Abb. 1: Veränderter Flusslauf

genauso? Sie passen nicht mehr in die Landschaft. Die Menschen verstehen weder Sprache noch Inhalt. Die Antworten führen nicht mehr ans Ziel, weil die Welt sich radikal verändert hat. Führen sie noch über den Fluss? Dies erleben viele Menschen als Krise, die mit verschiedenen Verlusterfahrungen verbunden ist: Man fühlt sich nicht mehr zugehörig, versteht „die Welt“ nicht mehr oder hat die Angst, sein Leben oder zumindest Teile davon zu verlieren. Aber das ist nicht das einzige Problem, denn neben dem Nicht-mehr-Verstehen, gibt es noch eine neue Auseinandersetzung: Was für Brücken brauchen wir überhaupt? Oder: Brauchen wir überhaupt Brücken, wären nicht Fährschiffe viel besser? So leben wir in einer Zeit, in der selbst die Grundwerte von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit infrage gestellt werden und der (globale) Populismus mit einfachen Lösungen im Aufwind ist. Dies wird maßgeblich durch die Sozialen Medien gefördert, die weit mehr sind als Kommunikationsmittel, vielmehr Inhalte verändern und Identitäten formen.

Der Konflikt: Social Media als Beispiel neuer Konflikt- und Identitätslinien

Digitale Medien haben in dieser Entwicklung eine wichtige soziale Funktion. Sie verändern neben unserer Sprache und Kommunikation auch unsere Beziehung zur eigenen Wahrnehmung. In der Flüchtigkeit von Instagram, TikTok und YouTube erleben wir eine neue Form im Umgang mit Lebens- und Glaubens Themen, die sich dem Zwang der üblichen Kommunikation entzieht und sich eigene Wege sucht. Denn die Identifizierung von unterschiedlichen Praktiken in den Sozialen Medien sowie deren Urteilsfindung gleicht mehr einem sich zyklisch wiederholenden



als einem linearen Kommunikationsprozess. Die junge Generation ist dabei gewohnt, private Inhalte und persönliche Gedanken online, mit einer breiten digitalen Öffentlichkeit, zu teilen. Sie sind vernetzt und finden in den sozialen Medien Menschen mit ähnlichen Interessen über Orts- und Landesgrenzen hinweg. Sie finden online echte Freundschaften, eine neue Form der Vergemeinschaftung und Identitätsangebote, auch zu Fragen der eigenen Lebensgestaltung und Glaubensentwicklung. Sie werden dabei zu eigenständigen Akteur:innen und Creator:innen, weil sie verstanden haben, dass es nicht auf Alter, Rolle und Position, sondern auf das eigene Einbringen, Mitgestalten und die Kenntnisse über das entsprechende Medium ankommt. Gleichzeitig ist ihnen auch bewusst, wie schnelllebig die Soziale Medien sind, wie schnell man sich online angreifbar macht und wie unbarmherzig und toxisch Exklusionsdynamiken greifen können. Social-Media-Kanäle bilden dabei mit ihren Darstellungsmöglichkeiten von eigenen Ideen, Bildern, Emotionen, Gedanken, Erlebnissen, Plänen und Utopien verschiedene Facetten des eigenen Ichs und auch der Wahrnehmung anderer ab. Sie werden dabei als Räume für einen freien Austausch von Ideen verstanden und können wertschätzend, anregend, weiterführend, gemeinschaftsbildend und auch kritisch sein. Dabei sind Social-Media-Kanäle auch Orte eines ständigen Kampfs um Anerkennung. Man hat Angst, übersehen zu werden und im Vergleich mit anderen und deren Schönheit, Intelligenz und Originalität nicht mithalten zu können, nicht begehrt zu werden, exkludiert zu sein. Durch die omnipräsente Selbstinszenierung stehen die User:innen oft im Vergleichs- und Bewertungsmodus und schneiden dabei oftmals selbst schlecht ab. Diese Entwicklung verbindet dabei den privaten und den öffentlichen Raum, wie wir es bisher noch nie erlebt haben.

Das Leben: Die Spannung zwischen privaten und öffentlichen Räumen

Die Beziehung zwischen privatem und öffentlichem Raum ist eine zentrale gesellschaftliche und ethische Herausforderung. Der private Raum dient dabei als Rückzugsort, in dem Menschen ihre Identität entwickeln und ihre Würde wahren können. Er ermöglicht Selbstreflexion und persönliche Entfaltung und wird als elementares Menschenrecht anerkannt. Im Gegensatz dazu ist der öffentliche Raum der Bereich, in dem soziale Interaktion, kultureller Austausch und die Ausübung demokratischer Rechte wie Meinungs- und Versammlungsfreiheit stattfinden. Er ist ein Ort, an dem Menschen durch Interaktion Anerkennung finden und ihre Identität stärken können. Ein harmonisches gesellschaftliches Miteinander erfordert dabei eine Balance zwischen der individuellen Freiheit und den Rechten anderer. Beide Räume ergänzen sich gegenseitig und sind für die soziale Ordnung unverzichtbar. Die

„Wie beeinflusst das Zusammenspiel von privatem und öffentlichem Raum die Entwicklung der Identität? Welche Rolle spielen soziale Medien bei der Veränderung von Interaktionen und sozialen Normen?“

Grenzen zwischen privatem und öffentlichem Raum sind jedoch zunehmend schwerer zu ziehen, insbesondere durch den Einfluss Sozialer Medien. Plattformen wie TikTok, Instagram und Twitter vermischen diese Sphären, da Menschen private Inhalte in eine halböffentliche oder öffentliche Umgebung verlagern, um soziale Anerkennung zu erhalten. Dies führt zu neuen Fragestellungen, beispielsweise wie Identität und soziales Verhalten in diesem Spannungsfeld beeinflusst werden. Gleichzeitig dringt der öffentliche Raum durch die Digitalisierung verstärkt in den privaten ein. Smartphones und digitale Plattformen ermöglichen eine ständige Präsenz des öffentlichen Raums, selbst in Schutzräumen wie Zuhause oder Schule. Cybermobbing ist ein besonders problematisches Beispiel, das zeigt, wie die Schutzfunktion des Privaten durch diese Entwicklung geschwächt wird. Diese Dynamiken werfen wichtige Fragen auf: Wie beeinflusst das Zusammenspiel von privatem und öffentlichem Raum die Entwicklung der Identität? Welche Rolle spielen Soziale Medien bei der Veränderung von Interaktionen und sozialen Normen? Und: Wie können klare Abgrenzungen gewahrt werden, um die Privatsphäre zu schützen, ohne die Bedeutung des öffentlichen Raums zu schmälern? Wie dies gesellschaftlich einzuordnen ist, hat der Soziologe Steffen Mau in seinem Buch „Triggerpunkte“ sehr hilfreich beschrieben.

Triggerpunkte in der »Kamelgesellschaft«

Der Berliner Soziologe Steffen Mau hat in seinen Arbeiten mehrere zentrale Triggerpunkte im Kontext unserer Gesellschaft identifiziert, die erhebliche Auswirkungen auf unser Zusammenleben haben. Einer der wesentlichen Punkte ist die zunehmende Digitalität des sozialen Lebens, bei der immer mehr Aspekte des Lebens durch digitale Daten erfasst und analysiert werden. Diese Entwicklung führt zu einer umfassenden Überwachung durch staatliche Institutionen, Unternehmen und Plattformen, die Daten sammeln, speichern und auswerten. Dies beeinflusst das Verhalten der Menschen, da sie sich der Beobachtung bewusst sind und möglicherweise ihr Verhalten anpassen, was zu einer Einschränkung von Freiheit und Privatsphäre führen kann. Ein weiterer kritischer Aspekt ist die algorithmische Steuerung von Entscheidungsprozessen, bei der Algorithmen zunehmend bestimmen, welche Informationen wir sehen, welche Produkte uns an-

geboden werden und sogar welche sozialen Kontakte uns empfohlen werden. Diese Steuerung durch Algorithmen verschiebt die Kontrolle von Individuen zu nicht-transparenten technischen Systemen, was Bedenken hinsichtlich Manipulation, Diskriminierung und des Verlusts menschlicher Autonomie aufwirft. Mau thematisiert zudem die digitale Spaltung, die Ungleichheit im Zugang zu und in der Nutzung von digitalen Technologien. Diese Spaltung verschärft bestehende soziale Ungleichheiten, da Menschen ohne Zugang zu digitalen Ressourcen zunehmend von wirtschaftlichen, sozialen und politischen Teilhabechancen ausgeschlossen werden. Dies verstärkt soziale Ungerechtigkeiten, indem der Zugang zu Bildung, Informationen und wirtschaftlichen Möglichkeiten ungleich verteilt und bestehende Privilegien weiter zementiert werden. Ein weiterer zentraler Triggerpunkt ist die Erosion des öffentlichen Diskurses durch die Fragmentierung von Informationen und die Bildung von Echo-Kammern in Sozialen Medien. Diese Entwicklungen führen zu einer Polarisierung der Gesellschaft und schwächen die Grundlage für demokratischen Austausch und Konsensbildung.

Die Krise als Chance im Konflikt: Was ist eigentlich normal?

Steffen Mau fasst diese aktuellen Entwicklungen unter Einbeziehung der Polarisierungsthese in der Metapher der Kamelgesellschaft zusammen, in der die beiden steil aufragenden Höcker für eine stark polarisierte Gesellschaft stehen. Diese Höcker repräsentieren die tiefen sozialen und ökonomischen Unterschiede, die verschiedene gesellschaftliche Gruppen voneinander trennen. Zwischen diesen beiden »Höckern« liegt eine scharfe Kluft, die den unüberwindbaren Unterschied zwischen den sozialen Klassen zeigt. In einer solchen Gesellschaft sind die Extreme wie Reichtum und Armut oder Eliten und Unterprivilegierte deutlich ausgeprägt und klar voneinander getrennt. Aber auch weitere Themen wie Race, Kultur und Nation oder der Umgang mit Normalitäts- und Abweichungsvorstellungen im Bereich von Gender und Sexualität spielen hierbei eine große Rolle. Und das Gefühl ist immer: Es gibt eine so große Kluft in den Meinungen, dass sie nicht überwunden werden kann. Sei das in der Gesellschaft oder eben auch in Kirche und Gemeinde. Themen wie Homosexualität, Transidentität oder Gender fallen in die Vorstellung einer »Kamelgesellschaft«, die vor allem durch die Sozialen Medien vorangetrieben wird. Steffen Mau und seine Kollegen stellen nun die These auf: Was, wenn diese These gar nicht stimmt? Wenn es kein Kamel, sondern ein Dromedar ist? Wenn die wahrgenommene Polarisierung in den (Sozialen) Medien und in den TV-Talkshows empirisch gar nicht stimmt, sondern nur eine »gefühlte Wahrheit« ist? Und er stellt dem die Dromedargesellschaft entgegen, die durch einen einzigen,

gleichmäßig über den Rücken gespannten Höcker symbolisiert wird. Dieses Bild steht für eine Gesellschaft, in der die verschiedenen Themenbereiche weniger stark ausgeprägt sind und die Unterschiede zwischen den Gruppen weniger deutlich sind als gefühlt angenommen. Der einzelne, langgezogene Höcker symbolisiert eine Art »Mittelschichtgesellschaft«, die mehr Gemeinsames hat als angenommen. Und er zeigt auf, dass es eine stabile Mehrheit gibt bei den Themen Rassismus, soziale Gerechtigkeit, Sexismus oder Diskriminierung. Aber die rechten und linken Ränder sind oftmals so laut, dass diese stabile Mehrheit der Mitte nicht mehr wahrgenommen wird. Durch viele empirische Studien zeigt das Autorenteam auf, dass es in jedem Bereich zwar polarisierende Triggerpunkte gibt (gendergerechte Sprache, Einwanderungspolitik, Frauenquote etc.), aber in der Sache sich mehr Menschen einig sind als dies medial den Anschein hat.

Fassen wir die soziologischen Beobachtungen zusammen, dann stellen wir fest, dass uns die gesellschaftlichen Veränderungen existenziell herausfordern und dass wir tatsächlich in einer krisenreichen Zeit leben. Aber Steffen Mau hat aufgezeigt, dass wir zwar alle in den aktuellen gesellschaftlichen Krisen leben und diese auch unterschiedlich intensiv erleben, aber dass es auch eine breite Mehrheit bei allen konflikthaften Themen gibt, die sich nicht nur polarisierend und öffentlichkeitswirksam damit auseinandersetzen will, sondern dass es mitten in der Krise die Möglichkeit gibt sich mit den aktuellen Konflikten konstruktiv auseinanderzusetzen.



Tobias Faix
Rektor an der CVJM-Hochschule und
Professor für Praktische Theologie



Nix sola scriptura, sondern sola confusia Ein Beitrag zur Hermeneutik der Bibel und zur Diskursfähigkeit

Wie verstehen wir die Bibel? Diese Frage betrifft nicht nur unser persönliches Bibelstudium, sondern auch den Umgang miteinander in CVJM und Gemeinden. Besonders in Zeiten gesellschaftlicher Polarisierung bietet die Auseinandersetzung mit herausfordernden biblischen Texten eine wertvolle Gelegenheit, Diskursfähigkeit zu üben.

Ein Beispiel dafür sind die umstrittenen Verse aus 1. Timotheus 2,12-15:

Einer Frau gestatte ich nicht, dass sie lehre, auch nicht, dass sie über den Mann herrsche, sondern sie sei still. Denn Adam wurde zuerst gemacht, danach Eva. Und Adam wurde nicht verführt, die Frau aber wurde verführt und übertrat das Gebot. Sie wird aber gerettet werden dadurch, dass sie Kinder zur Welt bringt, wenn sie bleiben mit Besonnenheit im Glauben und in der Liebe und in der Heiligung.

Nach diesen Versen müssten alle Frauen alle Ämter in Gemeinde und CVJM niederlegen. Schade um die vielen genialen Verkündigerinnen, Leiterinnen und Theologinnen, die ich kenne. Überhaupt: Was würde denn heute ohne die Frauen wirklich in Gemeinde und CVJM an der Basis laufen? Meine vorsichtige Einschätzung ist, dass deutlich mehr als 50 % des Engagements auf Frauenschultern ruht. Zusätzlich zu dieser heute nicht praktizierten Aussage hätten die Frauen allein schon durchs Kinderkriegen eine BahnCard 100 in den Himmel, was schwierig mit dem paulinischen „allein aus dem Glauben – sola fide“ (Römer 5,1) zusammenzukriegen ist. Und als Sahnehäubchen der Unverständlichkeiten kommt noch eine mindestens waghalsige Auslegung der Paradies-Geschichte dazu, bei der beim gründlichen Lesen in Genesis 3 deutlich wird, dass Frau und Mann das schön miteinander verbockt haben, indem sie fröhlich die Schuld von einem auf den anderen

schoben. Der Mann auf die Frau, die Frau auf die Schlange, und – rumms – fiel die Tür ins Schloss bzw. fällt sie jeden Tag ins Schloss, da die Geschichte in 1. Mose 3 keine einmalig passierte „Uhr-Geschichte“, sondern eine sich täglich wiederholende Ur-Geschichte ist. Selbst unter Befragung des neutestamentlichen Textes, ob da vielleicht im Griechischen etwas anderes drinsteht, kann ich uns leider nicht beruhigen. Es steht so drin, wie es dasteht: Die Frau sei still, hat die Heilsgeschichte verbockt und soll Kinder bekommen, damit sie gerettet wird.

So jetzt habe ich mich um Kopf und Kragen geredet und wir haben den Salat. Nix sola scriptura (allein die Schrift), sondern sola confusio (allein die Verwirrung). Was machen wir denn jetzt mit der Bibel, dem von mir und euch so geliebten und geschätzten Wort Gottes? Wie damit umgehen? Wie „Jesus Christus nach der Heiligen Schrift als Gott und Heiland bekennen“ (CVJM, Pariser Basis)? Die Zeilen aus dem Brief an Timotheus sind ein gutes Exempel für eine hermeneutische (wie verstehe ich die Bibel) Grundfragestellung, die uns letztendlich auf jeder Seite der Bibel begegnet.

Differenzen als Chance

Warum kommen wir mit den gleichen Bibelstellen oft zu unterschiedlichen Erkenntnissen? Die Bibel wird in verschiedenen Traditionen, Prägungen und Kontexten gelesen, wodurch sich unterschiedliche hermeneutische Ansätze entwickeln. Es lohnt sich, diese Differenzen nicht als Hindernis, sondern als Chance zu begreifen: Eine Einladung, die Sichtweise des anderen verstehen zu wollen und dabei selbst neue Perspektiven zu gewinnen. Und das alles mit der tiefen Gewissheit: Der Heilige Geist – Christus, Gott selbst – wohnt in meiner Schwester, in meinem Bruder und will durch sie bzw. ihn etwas sagen.

Das Ziel ist somit nicht, jede Diskussion aufzulösen oder „eine richtige“ Antwort zu finden, sondern eine Haltung des Zuhörens zu fördern. „Ich versuche zu verstehen, wie-so du so oder anders denkst.“ In der Praxis heißt das, auch kontroverse Meinungen ernst zu nehmen und die Frage zuzulassen: „Könnte ich mit einer anderen hermeneutischen Sichtweise auch etwas erkennen, das mir bisher verborgen war?“ Daher ist es hilfreich, bei der Bibelauslegung zwei Aspekte im Blick zu behalten: die zeitliche Gebundenheit der Texte und ihre zeitlose Botschaft. Beide sind Ausdruck desselben Heiligen Geistes, der in uns und durch uns wirkt.

Die Bibel: Kein „Rezeptbuch“, sondern „Fleisch geworden“

Die Bibel ist kein zeitloses Rezeptbuch, sondern ein Werk, das in konkreten geschichtlichen, sozialen und kulturellen Kontexten entstanden ist. Sie ist noch nicht einmal ein Buch, sondern eine Bibliothek von, je nach Tradition, 66

bis 73 Büchern, die über Jahrhunderte hinweg von jemanden an jemanden geschrieben wurden. Wie Jesus selbst ist das Wort Gottes „Fleisch geworden“ und in die Lebenswirklichkeit eingetaucht.

Allein, dass die Bibel in menschlicher Sprache aufgeschrieben ist, macht klar, dass es bei der Bibel um eine Synthese geht von dem, wie Gott durch Sprache, Handlungen und Geschichte in diese Welt hineinwirkt – in konkrete geschichtliche Situationen, in konkrete Menschen, in konkrete sozio-kulturelle Umfeldler – mitten rein ins pralle Leben. Würde Gott nur in seiner Sprache sprechen, würden wir null und nichts verstehen. Denn ein Gott, der nicht in Zeit und Raum gefangen ist wie wir und auf diese Weise gleichzeitig mit sieben Milliarden Menschen kommunizieren kann, der spricht sicherlich eine Sprache, die die Grammatik des Deutschen, die Zeichenvielfalt des Chinesischen und von der Aussprache das Arabische übertrifft. Gerade diese „menschliche“ Gestalt der Bibel fordert uns heraus. Da sie eben kein zeitloses Regelwerk, sondern ein schriftgewordener Diskurs durch die Zeiten ist. Und damit stellt sich die Frage: Wie können wir zwischen zeitgebundenen Aussagen und den zeitlosen Kernbotschaften unterscheiden? Diese Frage betrifft nicht nur theologische Fachkreise, sondern auch unsere alltägliche Praxis im CVJM. Diskursfähigkeit heißt, diese Spannung auszuhalten und gemeinsam Wege zu finden, wie das Wort Gottes heute relevant bleibt.

Die berühmten zwei Seiten des Pferdes

Und so kommen wir beim Verständnis der Bibel zu den berühmten zwei Seiten des Pferdes, zu denen man herunterfallen kann:

a) Rechts runter vom Pferd wird es biblizistisch: Die Bibel wird ohne Rücksicht auf den Kontext direkt ins Heute übertragen. Dabei wird die menschliche Dimension des Wortes Gottes ignoriert und es wird vergeistlicht, sodass Jesus und Gott selbst abstrahiert werden. Man übersieht, dass die Bibel keine einheitliche Linie vorgibt, sondern

voller spannender Widersprüche ist, die uns zu mündigen Entscheidungen mit Jesus und dem Heiligen Geist herausfordern. Ist es etwa zeitgemäß, dass Frauen schweigen, oder eher, dass sie wie die Samariterin in Johannes 4,39 freudig von Jesus erzählen?

b) Links runter vom Pferd wird es hysterisch-kritisch, nicht historisch-kritisch: Alles wird zerpfückt und die Ehrfurcht vor dem Wort Gottes geht verloren. Man sieht sich den Menschen früherer Zeiten überlegen, vertraut der Bibel nicht mehr und stellt alles misstrauisch infrage. So verliert man das Vertrauen in die göttliche Inspiration und riskiert, die Bibel ganz aus dem Leben zu verbannen. Historisch-kritisch zu lesen, hilft uns, die Bibel im Kontext zu verstehen. Aber es wird problematisch, wenn diese Methode als allein gültig und überheblich angewendet wird.

„Als Christen glauben wir nicht an ein Buch, nicht an eine Lehre, nicht an eine Weltanschauung. Wir glauben an den lebendigen Gott, der spricht, der handelt, der das absolut Durchgeknallte gemacht hat.“

Die Mitte und der Rand der Bibel

Was jetzt? Die Seitenplanken links und rechts sind markiert, aber wo ist die Straße, die wir gehen können, um inspiriert vom Wort Gottes Jesus zu folgen? Und da gilt es, eine reformatorische Erkenntnis wieder neu zu entdecken. Nämlich, dass es im Wort Gottes eine Mitte und einen Rand gibt. Ja, selbst Jesus sagt: „Zu den Alten ist gesagt worden, ich aber sage euch ...“ Oder Paulus markiert es richtig deutlich, wie z.B. in 1. Kor 6,25: „Über die Jungfrauen habe ich kein Gebot des Herrn, ich sage aber meine Meinung ...“ D.h., dass es auch zeitgebundene persönliche Meinungen von Autoren der Bibel gibt, die sogar – wie in diesem Fall – fett unterstrichen sind. Und das Wunderbare daran ist, dass dies die Bibel nicht entwertet, sondern ins rechte Licht stellt.

Denn als Christen glauben wir nicht an ein Buch, nicht an eine Lehre, nicht an eine Weltanschauung. Wir glauben an den lebendigen Gott, der spricht, der handelt, der das absolut Durchgeknallte gemacht hat und in Jesus Christus tutti kompletti in unsere Welt eingetaucht ist. Oder wie es Johannes unvergleichlich in seinem Prolog auf den Punkt gebracht hat: „Und das Wort ward Fleisch und wohnte unter uns, und wir sahen seine Herrlichkeit“ (Joh 1,14). Und genau von dieser Mitte, von Gott in Jesus her, sind die schriftgewordenen Zeugnisse – sprich die Bibel – zu lesen. Von ihm her, zu ihm hin.

Und so gehören zur „Mitte“ sicherlich Gnade, Erlösung, Reich Gottes, Glaube, Liebe, Hoffnung, Kreuz und Auferstehung, Gottes Regiment, etc. Zum „Rand“ gehören Aussagen, die aus dem zeitlichen Kontext zu verstehen sind. Sie stellen (gleichwohl) eine äußerst hilfreiche Anleitung dafür dar, heute verantwortlich und in Freiheit mit diesen Themen umzugehen.

- ODER: Würdet ihr einen Epileptiker heute noch von einem bösen Geist besessen nennen (Lk 8,37ff)?
- ODER: Würdet ihr Philemon bitten, dass der Sklave Onesimus wieder zurückkommen darf und weiter brav als Sklave arbeiten soll (Philemon 1,12)?
- ODER: Würdet ihr Frauen wieder in die zweite Reihe verweisen und das Predigen und Lehren verbieten, was ja – Gott sei es geklagt – jahrhundertlang praktiziert wurde und noch lange nicht auf der ganzen Welt überwunden ist?

Ich würde alle drei Fragen klar verneinen und zwar, weil ich mir sicher bin, dass Jesus dies heute auch tun würde. Aber – und das ist jetzt wichtig – ich muss auch damit leben, dass Schwestern und Brüder evtl. zu einem anderen Schluss kommen.

Fazit: Vom Verstehen zum Diskurs

Die Bibel fordert uns auf, den Dialog zu suchen – mit anderen, mit Gott und mit uns selbst. Dabei sollten wir nicht nur das Ziel haben, im Recht zu sein, sondern einander zu verstehen. Wer sich bewusst macht, dass die Bibel als Wort Gottes in menschliche Sprache und Geschichte eingegangen ist, der wird nicht vorschnell über die Perspektiven anderer urteilen, sondern fragen: Was will Gott mir durch dieses andere Verständnis zeigen?



Michael Götz
Generalsekretär des CVJM Bayern

Was wir von Paulus lernen können

Gedanken zu Apostelgeschichte 27: Diskursfähigkeit in stürmischen Zeiten

In der Bibel finden wir nicht nur viele Beispiele für den Umgang mit schwierigen Situationen, sondern sogar den Auftrag, diese positiv zu beeinflussen und zu gestalten. Wir sind in der Lage, etwas zum Guten zu verändern oder es schlicht besser zu machen. In diesem Horizont möchte ich zu einem Blick auf Paulus in Apostelgeschichte 27 einladen. Dabei wird eindrücklich vor Augen geführt, wie er ein Leben in der Autorität als „Kind Gottes“ für uns als Christinnen und Christen interpretiert.

Die weltpolitischen, gesellschaftlichen und kirchlichen Umbrüche lassen viele Menschen nach Orientierung suchen. Als CVJM stehen wir dabei vor der doppelten Herausforderung, nicht nur Lösungen zu finden, sondern auch Diskursfähigkeit zu fördern: die Fähigkeit, weiterbringende Diskussionen zu führen, unterschiedliche Meinungen zu integrieren und Konflikte zu moderieren. Der Apostel Paulus zeigt, wie geistliche Souveränität, Mut und der Fokus auf das Gemeinwohl selbst in Krisensituationen Orientierung und Zuversicht geben können. Sein Vorgehen bietet wertvolle Impulse, um Diskursfähigkeit zu stärken. Paulus zeigt sich hier nicht nur als Vorbild für Mut, sondern auch für die Fähigkeit, Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven zusammenzuführen. Diese Gelingensfaktoren sind auch für unsere Arbeit und unser Miteinander von zentraler Bedeutung. In 1. Tim. 2,4 wird die Motivation dazu in einem Satz zusammengefasst: Denn Gott *„will, dass alle Menschen gerettet werden und sie zur Erkenntnis der Wahrheit kommen“*.

Wer sich von dieser Losung leiten lässt, wird wie Paulus dafür sorgen, dass er selbst einen Unterschied macht, zum Wohl anderer Menschen – und gerade darin Profil gewinnt.

1. Ein Überblick

Die Reise nach Rom, begleitet von Sturm und Unsicherheit, bietet ein lebendiges Beispiel für den Umgang mit herausfordernden Situationen und Meinungen.

- **Die Herausforderung:** Paulus, ein Gefangener, befindet sich inmitten von Seeleuten und Mitreisenden, die vom Sturm überwältigt werden. Angst, Unsicherheit und Orientierungslosigkeit prägen die Situation.
- **Die Rolle von Paulus:** Obwohl ihm die Hände gebunden sind, übernimmt Paulus Verantwortung, ermutigt zur Gemeinschaft und macht Hoffnung.
- **Die ersten Entdeckungen:** Paulus öffnet sich und spricht die Gefahren offen an. Dabei hat er das Wohl

aller im Fokus. Er steht für seine Sache ein und ermutigt durch Worte und Taten. Er nimmt einen weiten Horizont in den Blick, fokussiert sich nicht nur auf sich selbst und setzt ganz auf Gottes Wirken.

2. Fünf Wegmarkierungen zu mehr Diskursfähigkeit

Die nachfolgenden fünf Schritte auf den Spuren des Paulus durch Apostelgeschichte 27 führen zu Impulsen, die die Diskursfähigkeit stärken können. Dabei verknüpft der Artikel die biblischen Bezüge mit aktuellen Situationen im CVJM-Kontext.

I. Souveränität gewinnen

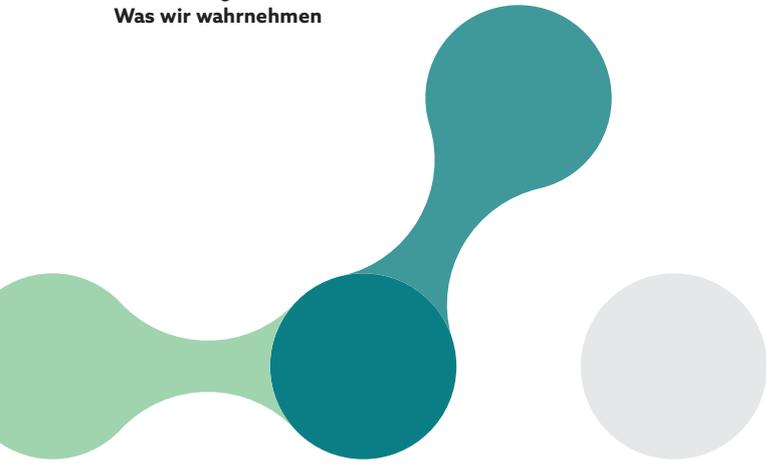
Paulus ist als Gefangener auf dem Schiff nach Rom unterwegs. Ihm sind die Hände gebunden. Dabei ist es für ihn selbstverständlich, auch aus dieser vermeintlich schwachen Position heraus Einfluss zu nehmen. Denn für ihn stellt sich die Situation völlig anders dar. Er versteht sich als Beauftragter desjenigen Herrn, der Himmel und Erde gemacht hat. Von daher bringt er sich jederzeit zum Wohl des großen Ganzen ein, unabhängig davon, ob ihm äußerlich die Hände gebunden sind oder nicht. Von dieser Einstellung möchte ich gerne lernen und so verstehe ich auch unsere CVJM-Arbeit. Dieses Selbstverständnis beinhaltet, dass wir uns mit unserer Person aktiv einbringen.

Zurück zu Paulus. Er meldet sich auch dann zu Wort, wenn andere nicht mehr weiterwissen – auch wenn sie scheinbar vom Fach sind. Ein Sturm ist aufgezogen und sorgt für Chaos. Die sich verändernden Rahmenbedingungen haben zur Folge, dass die Orientierung verlorengeht. In diese Situation hinein ergreift Paulus die Initiative und übernimmt so die Führung. Ohne jede hierarchische Macht. Er vertraut auf seine Souveränität als Kind Gottes. Souveränität in der eigenen Identität schafft Vertrauen und führt ins Gespräch.

II. Der Wille zu gestalten

Eine Voraussetzung für Vertrauen ist es, den Realitäten ins Auge zu sehen. Paulus nennt die Dinge beim Namen und spricht aus, was auf der Hand liegt. Wie stellt sich die Situation derzeit dar? Für Paulus und seine Mitreisenden war es damals eine bedrohliche Situation:

„Der Sturm setzte uns hart zu. Deshalb warfen die Seeleute am folgenden Tag einen Teil der Ladung über Bord. Am dritten Tag beförderten sie eigenhändig Teile der Schiffsausrüstung



„Loslassen schafft Raum für neue Lösungen und fördert die Offenheit in Diskussionen.“

ins Meer. Tagelang zeigten sich weder Sonne noch Sterne. Der Sturm tobte unvermindert weiter. Am Ende verloren wir jede Hoffnung auf Rettung.“ (Apg. 27,18-20, BasisBibel)

Wenn sich trotz großem Einsatz nichts bewegt, dann sorgt das für Frust. Das kennen wir auch in unserer CVJM-Arbeit. Obwohl wir Einsatz bringen, kommen wir nicht immer und überall zu den Lösungen, die wir uns wünschen. Natürlich wäre es schöner, es gäbe mehr Mitarbeitende, mehr Ressourcen und keine Konflikte mehr. Leider bleiben uns Herausforderungen nicht erspart. Für Paulus ist klar, dass sich in diesen besonderen Situationen die Chance eröffnet, einen Unterschied zu machen und die Situation für alle zu verbessern. Deshalb sind Christinnen und Christen mit Gaben ausgestattet, die sich besonders in herausfordernden Situationen entfalten.

Wer den Mut hat, Dinge offen anzusprechen und etwas von sich preiszugeben, schafft einen Rahmen für konstruktive Diskussionen.

III. Die Kraft der Ermutigung

Mal angenommen, wir haben den Schlüssel für die Herzen unserer Mitmenschen und besitzen so bereits alles, was wir benötigen. Es geht um die Kraft der Ermutigung. Ich bin überzeugt, dass wir im CVJM davon in der Vergangenheit schon häufig profitiert haben und durchaus wissen, welche Auswirkungen der reichliche Gebrauch der Ermutigung haben kann.

Aber zunächst ein Blick auf die Weltuntergangsstimmung auf dem Schiff bei Paulus und was er daraus macht: *„Niemand wollte mehr etwas essen. Da trat Paulus in ihre Mitte und sagte: »Ihr hättet besser auf mich gehört, Männer, und wärt nicht von Kreta losgefahren. Dann wären uns solche Gefahren und alle Verluste erspart geblieben. Doch jetzt bitte ich euch: Lasst den Mut nicht sinken! Keiner von euch wird umkommen – nur das Schiff wird verlorengelassen.«“ (Apg. 27,21-22, BB)*

Paulus erkennt die Not und ergreift die Initiative in seiner Rolle als Kind Gottes. Er tritt in die Mitte. Ich glaube, dass uns als Christinnen und Christen gerade in herausfordernden Zeiten eine Sonderrolle zukommt, die uns von anderen unterscheidet. In solchen Phasen sind wir gefordert, als Persönlichkeiten sichtbar zu werden. Wir sollten auftreten und auf uns aufmerksam machen, weil uns die Menschen in unserem Umfeld am Herzen liegen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, in naher Zukunft noch deutlicher unsere Stimme zu erheben.

Die Botschaft, die gefragt ist, heißt: „Fasst Mut!“ Ihr Lieben, wir sind nicht allein. Gott geht mit uns und gibt uns mit unserer Gemeinschaft alles, was wir benötigen, um auch schwierige Situationen zu bewältigen. Mit dieser guten Nachricht werden wir auch andere berühren, sodass sie Orientierung für ihr Leben finden und spüren, dass sie gesehen werden. Sich gegenseitig zu ermutigen, ist so wichtig und wir alle wissen, wie gut es tut. Bitte lasst uns den Fokus verstärkt darauf richten, eine Kultur der Ermutigung zu pflegen, zu fördern und – wenn nötig – auch neu einzuführen. Kleine Gesten, Karten mit lieben Grüßen, eine Sprachnachricht oder ein spontaner Besuch können Ausdruck dieser Kultur sein und bereiten den fruchtbaren Boden für gelungene Diskurse.

IV. Mit Fokus auf das Gemeinwohl

Zunächst scheut Paulus keine Konfrontation. Er scheut sich dabei auch nicht, die vorhandenen Machtmittel zu nutzen. So verhindert er, dass sich die Seeleute von Bord schleichen, um nur allein für sich zu sorgen. Zur Diskursfähigkeit gehört auch, für etwas zu stehen. Im christlichen Sinne geht es um das Gemeinwohl. Dafür lohnt es sich, auch nach dem Beispiel von Paulus intensiv zu streiten.

Gleichzeitig zeigt Paulus eine seelsorgerliche Dimension und hat so die Grundbedürfnisse aller im Blick, wenngleich die großen Zukunftsfragen weiterhin ungeklärt bleiben.

„Bis in die Morgendämmerung hinein redete Paulus allen zu, etwas zu essen. Er sagte: »Ihr harrt nun schon vierzehn Tage aus. Die ganze Zeit über habt ihr keine richtige Mahlzeit zu euch genommen. Deshalb bitte ich euch: Esst etwas! Das braucht ihr, wenn ihr gerettet werden wollt. Keinem von euch wird auch nur ein Haar gekrümmt.« Nachdem er das gesagt

hatte, nahm er ein Brot. Vor aller Augen dankte er Gott, brach das Brot in Stücke und fing an zu essen. Da fassten alle wieder Mut und fingen ebenfalls an zu essen. Wir waren insgesamt 276 Leute auf dem Schiff.“ (Apg. 27, 33-37, BB)

Im Angesicht des Chaos nehmen sich alle eine Auszeit und essen miteinander. Nicht alles muss sofort geklärt werden. Auch in einem Diskurs gibt es manchmal nichts Besseres als eine Pause.

Dabei gilt: Alle sind dazu eingeladen – unabhängig von ihrem Glauben. Als Christinnen und Christen haben wir eine Verantwortung für alle Menschen, die uns anvertraut sind. Meist haben wir bereits ein gutes Gespür dafür, für wen wir gerade eintreten sollen. Das Wohl aller entsteht nicht von selbst, sondern will initiiert werden. Unter dem Eindruck der Herausforderungen und Umbrüche können wir als CVJM hier einen entscheidenden Beitrag leisten, indem wir fokussieren, was unser Gegenüber benötigt.

Das Gemeinwohl ist das Ziel, das Diskursen ihre Richtung gibt und Menschen zusammenführt.

V. Der Mut loszulassen

„Alle aßen sich satt. Dann machten sie das Schiff noch einmal leichter, indem sie die Getreidevorräte ins Meer schütteten.“ (Apg. 27,38, BB)

Wenn sich die Zeiten verändern, kann es trotzdem sein, dass wir noch bei den Überzeugungen, Verhaltensweisen und Maßnahmen Sicherheit suchen, die uns in der Vergangenheit geholfen haben. Dabei könnte es jedoch sein, dass sie uns eher beschweren und einen unverstellten Blick auf unser Gegenüber verhindern. Ich möchte uns alle ermutigen, darüber offen zu reden. Was würde uns guttun loszulassen, um noch besser bei den Mitmenschen unserer Zeit sein zu können?

Bereits Luther war überzeugt: „Geschieht nicht, was wir wollen, so wird doch geschehen, was besser ist.“ Demzufolge braucht das Überwinden von Barrieren Mut zum Loslassen. Diese Kompetenz ist bei jeder und jedem unterschiedlich ausgeprägt. Sie lässt sich jedoch steigern, „indem man Kontrollillusionen aufgibt, den eigenen Denkstil ändert und die Grenzen des eigenen Wissens anerkennt“ (Nuber, Risikokompetenz, Psychologie heute 11/2013, S. 69). Aus biblischer Sicht könnte man hier wohl einfach von Vertrauen sprechen. Wer sich ganz in die Hände Gottes fallen lässt, der wird auch beim Gegenüber neue Aufbrüche erleben. Das bedeutet, dass es sich lohnt, wenn wir Gott als Wagniskapitalgeber über unsere Potenziale hinaus anerkennen. Erst dadurch kann – trotz der offensichtlichen Differenzen – eine „Kultur der Gelassenheit“ entstehen, die alle entspannt, mit denen wir zu tun haben. Loslassen schafft Raum für neue Lösungen und fördert die Offenheit in Diskussionen.

3. Die fünf Booster für unsere Diskursfähigkeit

Die Reflexion dieser aus der Betrachtung abgeleiteten Prinzipien kann uns in unserer Diskursfähigkeit unterstützen, neue Wege zu beschreiten.

1. Souveränität gewinnen: Innere Überzeugung schafft Vertrauen und Orientierung.
2. Der Wille zu gestalten: Realitäten benennen mit dem inneren „Ja“, Perspektiven zu entwickeln.
3. Kraft der Ermutigung: Ein Schlüssel, um in hitzigen Diskussionen Räume für Lösungen zu schaffen.
4. Mit Fokus auf das Gemeinwohl: Verantwortung übernehmen und Brücken bauen.
5. Mut loszulassen: Sich selbst verlassen und Offenheit für Neues fördern.

4. Eine Schlussbemerkung

Unter Punkt 3 zeigt Paulus einen sehr menschlichen Zug, wenn er sagt: „Ihr hättet besser auf mich gehört ...“ (vgl. Apg. 27,21). Diese Bemerkung macht ihn nahbar und erinnert uns daran, dass Diskursfähigkeit keine Perfektion erfordert, sondern vor allem den Mut, Verantwortung zu übernehmen und offen für Veränderung zu sein. Als Kinder Gottes dürfen wir in dem Wissen handeln, dass uns seine Gnade sicher ist. Das gibt uns die Freiheit, Diskurse mutig und gelassen zu führen, weil wir wissen: Gott wirkt auch durch unsere Unvollkommenheit.



Matthias Kerschbaum
Generalsekretär im CVJM Baden

Starke Argumente für eine konstruktive Diskussion

Argumentationen und Diskussionen finden in unserem Leben viele statt. In einigen davon wird uns schmerzlich bewusst, dass sie anfällig für Herausforderungen und Konflikte sind, die schnell dazu führen, dass wir uns selbst im Weg stehen.

Solche Situationen entstehen gerne auch in unseren Vereinen. Die Themen sind verschieden: Mal ist es die aktuelle politische Situation. Mal sind es Generationenkonflikte. Die Herausforderungen sind dabei jeweils ähnlich: Es werden immer wieder dieselben Argumente gebracht. Emotionen kochen hoch. Es fällt schwer, einander zuzuhören. Fronten verhärten sich. Und das alles, obwohl wir eine Gemeinschaft sind, gemeinsam als Verein bestehen und für die Menschen da sein wollen, die uns brauchen.

Themen nicht anzusprechen und Entscheidungen auf die lange Bank zu schieben, hilft nicht. Die Konflikte und Anspannungen werden sich immer weiter zuspitzen, auch wenn sie totgeschwiegen werden. Vielleicht geht es so weit, bis Mitglieder den Verein verlassen oder wir nicht mehr für die Menschen da sein können, die uns und unsere Arbeit brauchen.

Wir müssen uns unseren Themen und Herausforderungen stellen. Dabei helfen kann logische Argumentation. Sie kann helfen, Emotionen für einen Moment hintenanzustellen, uns gegenseitig zuzuhören und unsere Meinungen verständlich zu machen. Sie kann helfen, sich inhaltliche Details anzuschauen, nach gemeinsamen Ansichten zu suchen und auszuloten, wo die Uneinigkeit genau liegt.

Damit logisches Argumentieren aber wirklich funktionieren und helfen kann, ist es wichtig, dass sich alle Beteiligten einig sind, den Weg ausprobieren zu wollen. Es müssen nämlich ein paar Voraussetzungen erfüllt sein: Alle Beteiligten müssen dazu bereit sein, sich gegenseitig wohlwollend zuzuhören. Sie müssen ihren eigenen Standpunkt detailliert begründen wollen und bei Nachfragen weiter erklären. Außerdem müssen sie einen unvoreingenommenen Blick auf die Verbindungen zwischen Aussagen und Argumenten haben – ganz unabhängig von der Frage, wer welchen Punkt gemacht hat. Beim logischen Argumentieren geht es nicht ums Gewinnen oder Verlieren, sondern um Verständigung.

Diese Voraussetzungen zu erfüllen und Emotionen damit konsequent in den Hintergrund zu stellen, ist schwierig. Vor allem, weil sie wirklich jede:r erfüllen muss. Sich bewusst zu machen, dass es nicht darum geht, seine Emotionen auf unbestimmte Zeit zurückzustellen, sondern nur für ein paar Stunden, kann helfen. Eine weitere Unterstüt-

zung kann es sein, sich jemanden von außen dazuzuholen, die oder der – wenn nötig – an die Voraussetzungen erinnert und die Regeln des logischen Argumentierens im Blick hat. Das gemeinsame Interesse am Verein und die Konflikte und Herausforderungen, die bisher nicht gelöst werden konnten, sind gute Gründe, es auf einen Versuch ankommen zu lassen und logische Argumentation mal auszuprobieren.

Logische Argumentation kann helfen, Herausforderungen zu lösen, wieder zueinander und eine gemeinsame Lösung für den Verein zu finden. Aber wie? Was passiert beim logischen Argumentieren und worauf müssen wir achten? Schauen wir uns das anhand einer möglichen Situation in einer Mitgliederversammlung an: Die Vorstandsarbeit soll attraktiver werden, um den Verein zukunftsfähig zu machen. Einige Mitglieder bringen dafür einen Vorschlag ein, der die Aufgaben im Vorstand anders – und auf mehr Personen – verteilen soll. Andere sind der Meinung, dass man die Verantwortungsübergabe an die nächste Generation auch ohne eine Umstrukturierung der Vorstandsarbeit erreichen kann. Es wurden schon einige Versuche unternommen, zu einer Lösung zu kommen, aber bisher ohne Erfolg. Nun haben sich alle darauf geeinigt, logische Argumentation auszuprobieren. Sie beginnen ihre Diskussion nochmal ganz von vorne, damit alle Argumente Raum finden, und nehmen keinen Bezug auf vorherige Diskussionen, um nicht Gefahr zu laufen, wieder in eine negative Diskurskultur zu rutschen.

Wie bei allen Diskussionen geht es auch beim logischen Argumentieren darum, den eigenen Standpunkt zu begründen und die der anderen zu widerlegen. Der Inhalt dieser Begründungen bleibt derselbe. Beim logischen Argumentieren liegt der Fokus aber auf einer bestimmten Struktur. Sie legt verschiedene Arten von Aussagen fest, regelt, wie sich ein Argument zusammensetzt, und gibt Regeln für die Verbindungen zwischen Argumenten.

Schauen wir uns diese Struktur genauer an und zwar an

„Das gemeinsame Interesse am Verein und die Konflikte und Herausforderungen, die bisher nicht gelöst werden konnten, sind gute Gründe, es auf einen Versuch ankommen zu lassen und logische Argumentation mal auszuprobieren.“

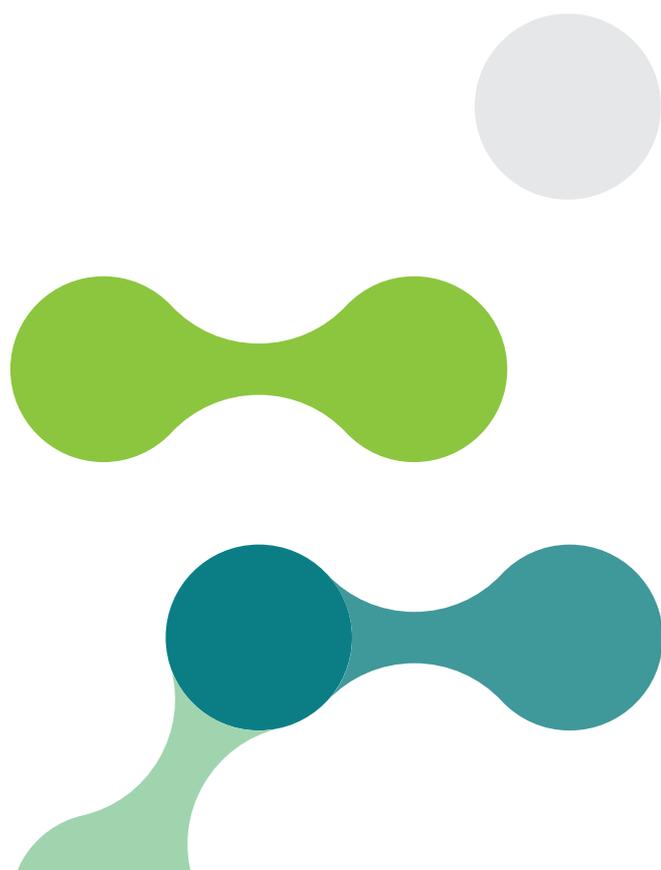


einem kleinen Auszug aus der Diskussion bei der Mitgliederversammlung. Paulina, die mit an dem Vorschlag für eine Umstrukturierung gearbeitet hat, beginnt. Sie ist der Meinung, dass die Verantwortung im Vorstand auf mehr Schultern verteilt werden sollte. Dazu baut sie das erste Argument.

Die Bausteine eines logischen Arguments

Ein logisches Argument besteht immer aus zwei Arten von Aussagen, die in einen Begründungszusammenhang gebracht werden. Es gibt immer genau eine Konklusion und mindestens eine Prämisse. Anders als in alltäglichen Diskussionen gilt ein einzelner Grund (hier Prämisse) für oder gegen etwas in der Philosophie also noch nicht als Argument. Dafür braucht es noch die Aussage oder Meinung (hier Konklusion), die er begründet.

In unserem Beispiel ist Paulinas Standpunkt die Konklusion: „Die Verantwortung im Vorstand muss auf mehr Schultern verteilt werden.“ Die Prämissen sind die Gründe, die ihren Standpunkt begründen sollen. Paulina könnte zum Beispiel Folgendes sagen: „Wenn wir die Verantwortung auf mehr Schultern verteilen, dann machen wir den Vorstand attraktiver für junge Menschen.“ Beide Aussagen zusammen ergeben ein logisches Argument.



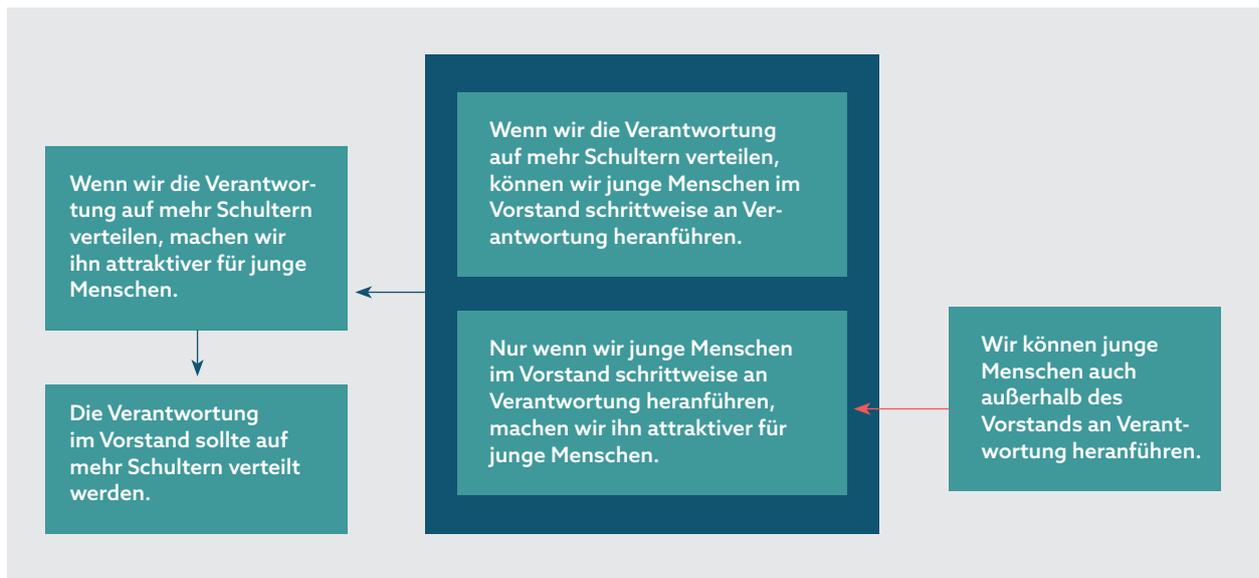


Abb. 2: Argumentationskarte

Im Blick zu haben, dass eine Aussage immer eine von beiden Funktionen erfüllt – also etwas begründet oder selbst begründet wird – ist wichtig. Argumente bauen im Laufe einer Diskussion aufeinander auf. Eine Aussage, die im ersten Argument ein Grund ist, kann durch ein zweites Argument selbst begründet werden. Eine Aussage kann ihre Funktion also von Argument zu Argument wechseln. Wichtig ist nur, dass ein einzelnes Argument immer aus einer Aussage besteht, die begründet wird, und mindestens einer, die der Grund für sie ist.

Beim logischen Argumentieren ist es wichtig, ein Ziel vor Augen zu haben. Bei verzwickten Diskussionen mit vielen unterschiedlichen Meinungen und dem Wunsch nach Verständigung besteht das Ziel darin, Gemeinsamkeiten zu finden. Wenn klar ist, in welchen Punkten man sich einig ist, können diese wunderbar als Grundlage für Begründungen genutzt werden. In unserem Beispiel könnte das diese Aussage sein: „Unser Vorstand muss attraktiver für junge Menschen werden.“ Wichtig zu bedenken ist, dass diese gemeinsame Aussage noch kein direkter Grund für den eigentlichen Standpunkt sein muss. Paulina tut dies in unserem Beispiel zwar, aber es ginge auch anders. Argumente bauen aufeinander auf. Erst das Ende einer Kette aus verschiedenen Argumenten sollte die gefundene Gemeinsamkeit sein.

Gemeinsamkeiten zu finden, ist also wichtig. Aber wie finden wir sie? Im Prozess des Zuhörens, Nachfragens und Erklärens entwickeln sich Ideen davon, wo die Gemeinsamkeiten liegen. Wenn jemand eine Idee hat, sollte sie angesprochen und nachgefragt werden, ob alle zustimmen. Wenn dem so ist, grenzt sich der Bereich der Uneinigkeiten etwas ein und eine Grundlage für starke Argumente ist gefunden.

Logik als Werkzeug: Zuhören, nachfragen und erklären

Wir kennen jetzt die Struktur eines Arguments und wissen, dass wir es in einzelne Aussagen herunterbrechen können, die sich gegenseitig begründen. Indem Aussagen ihre Funktion wechseln – entweder begründet werden oder selbst begründen – können Argumente aufeinander aufbauen. Wie können wir uns das jetzt praktisch zu Nutze machen? Und wie wird aus so einem einzelnen Argument eine ganze Diskussion (siehe Abb. 2)?

Gehen wir dafür zurück in das Beispiel: Paulina hat ihren Standpunkt genannt und einen Grund dafür angeführt. Holger, ein anderes Mitglied, kann ihr nicht zustimmen. Damit hat er zwei Möglichkeiten. Zum einen kann er Paulina weitere Gründe anführen lassen. Daraufhin hat auch sie zwei Möglichkeiten: Sie kann einen weiteren Grund anführen, warum es sinnvoll ist, die Verantwortung auf mehr Schultern zu verteilen, und das, ohne auf ihre vorherige Prämisse einzugehen.

Sie kann aber auch ihren vorherigen Grund begründen. Paulina ergänzt eine weitere Aussage, die jetzt die neue Prämisse ist und die bisherige Prämisse, die jetzt zur Konklusion geworden ist („Wenn wir die Verantwortung auf mehr Schultern verteilen, dann machen wir den Vorstand attraktiver für junge Menschen“), begründet. Sie könnte Folgendes sagen: „Wenn wir die Verantwortung auf mehr Schultern verteilen, können wir junge Menschen im Vorstand schrittweise an die Verantwortung heranführen. So machen wir den Vorstand attraktiver für junge Menschen.“ Mit diesem Schritt hat Paulina eine Argumentkette gebaut. Sie hat ein zweites Argument genannt, das in Verbindung zum ersten steht. Das sehen wir daran, dass die

Kette aus zwei Argumenten, aber nur aus drei Aussagen besteht. Und zwar weil eine der Aussagen in beiden Argumenten verwendet wird. Nur mit unterschiedlichen Funktionen.

Holgers zweite Möglichkeit ist es, selbst ein Gegenargument zu bringen. Wenn wir in alltäglichen Diskussionen gegen etwas argumentieren wollen, begründen wir, warum wir ein Argument ablehnen. Das passiert in logischen Argumentationen auch. Holger verneint also den Grund, den er ablehnt. Diese Verneinung nutzt er als Konklusion seines Arguments: „Junge Menschen im Vorstand an die Verantwortung heranzuführen, ist nicht notwendig.“ Damit das Argument vollständig ist, braucht er jetzt noch mindestens eine Prämisse, mit der er seine Konklusion begründet: „Wir können junge Menschen schon außerhalb des Vorstands an Verantwortung heranzuführen.“

Paulina kann auf Holgers Gegenargument mit denselben Möglichkeiten reagieren, wie Holger zuvor auf ihr Argument: Sie kann Holger bitten, einen weiteren Grund anzuführen, warum junge Menschen nicht unbedingt erst im Vorstand an Verantwortung herangeführt werden müssen. Sie kann ihn bitten zu begründen, warum junge Menschen auch außerhalb des Vorstands an Verantwortung herangeführt werden können. Oder sie kann selbst ein Gegenargument bringen.

Bei größeren Diskussionen kann es schwierig werden, alle Argumente, Gründe und Zusammenhänge im Kopf zu behalten. Für die Übersichtlichkeit kann es hilfreich sein, eine Argumentkarte zu erstellen, wie sie hier für die Mitgliederversammlung zu sehen ist. Wie das funktioniert, wird im Artikel „Verwirrung war gestern – mit Argumentkarten den Überblick behalten“ gezeigt.

„Wer A sagt, muss auch B sagen“ – oder doch nicht?

Beim logischen Argumentieren werden also verschiedene Aussagen in Begründungszusammenhänge zueinander gebracht. Es können Gründe für andere Gründe gefunden werden und so Argumentketten entstehen und es kann präzise gekontert werden, indem Aussagen verneint und dann begründet werden. Aber was sind diese Begründungszusammenhänge?

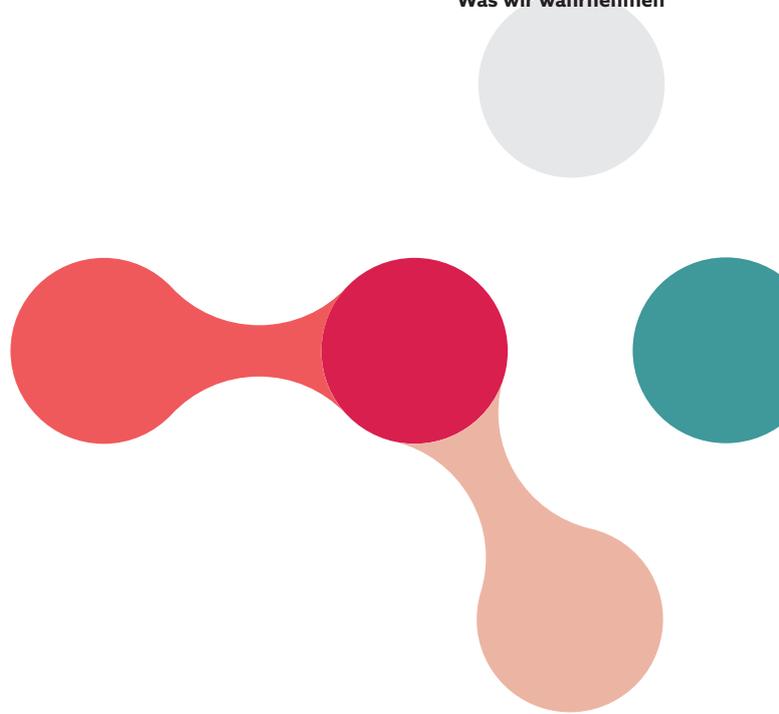
Bei einem logischen Argument stehen Konklusion und Prämissen immer im selben Zusammenhang: Wenn alle Prämissen stimmen oder angenommen werden, dann stimmt auch die Konklusion. Häufig ist der Zusammenhang einfach zu erkennen und muss nicht lange hinterfragt werden. Zum Beispiel ist klar, dass ein Begründungszusammenhang zwischen der Prämisse „Alle Mitglieder wollen, dass der Vorstand zukunftsfähiger wird“ und der Konklusion „Paulina will, dass der Vorstand zukunftsfähiger wird“ besteht. Wenn alle etwas wollen und Paulina zu diesen allen gehört, dann will sie das auch.

Die Idee hinter dem Begründungszusammenhang ist nicht überraschend. Auch in alltäglichen Diskussionen besteht er: Wenn ich A mit einem Argument begründe, behaupte ich, dass A stimmt, weil mein Argument stimmt. Leider schleichen sich an dieser Stelle aber gerne ein paar Fehler ein. In solchen Fällen kommt es vor, dass ich davon überzeugt bin, mit meiner Prämisse die Konklusion zu begründen. In Wahrheit tue ich das aber nicht.

Nehmen wir an, Holger hätte folgende Prämisse angebracht: „Wir haben Max im Vorstand. Er ist eine junge Person und schreckt nicht vor Verantwortung zurück.“ Damit begründet er seine Konklusion: „Wir müssen die Verantwortung nicht auf mehr Schultern verteilen, damit sich junge Menschen angesprochen fühlen.“ Der Begründungszusammenhang zwischen Prämisse und Konklusion stimmt hier nicht. Nur, weil etwas einmal so abgelaufen ist, tut es das nicht unbedingt immer. Es stimmt also nicht, dass die Konklusion auf jeden Fall wahr ist, wenn die Prämisse stimmt.

Wenn beim Übergang von Prämissen zur Konklusion ein Fehler entsteht, ist das schlecht. In dem Fall können wir uns nämlich nicht mehr darauf verlassen, dass andere einer Aussage zustimmen, selbst wenn sie meine Begründung für diese Aussage richtig finden. Wenn ein solcher Fehler erst später oder sogar gar nicht auffällt, wird das Netz aus verschiedenen Argumenten löchrig. Wir können nicht schrittweise vorgehen und verlässlich auf Aussagen aufbauen, denen bereits zugestimmt wurde. Es kann immer passieren, dass wir zu einem früheren Argument zurück gehen und nochmal von vorne anfangen müssen.

Um das zu vermeiden, lohnt es sich, von vorneherein darauf zu achten, keine Fehler in Begründungszusammenhängen zu machen. Aber wie geht das? Der Schlüssel ist, selbst detaillierter zu argumentieren und andere auch



darum zu bitten. Detaillierter argumentieren gelingt, wenn man sich bewusst macht, dass zu einem Argument mindestens eine Prämisse gehört. Es dürfen gerne mehr sein. Dabei stellt nicht jede Prämisse allein einen Grund für die Konklusion dar. Erst alle Prämissen zusammen begründen die Konklusion. Paulina hätte ihre zweite Begründung beispielsweise in zwei Prämissen unterteilen können: „Wenn wir die Verantwortung auf mehr Schültern verteilen, können wir junge Menschen im Vorstand schrittweise an Verantwortung heranführen.“ Und: „Nur wenn wir junge Menschen im Vorstand schrittweise an Verantwortung heranführen, machen wir den Vorstand attraktiver für junge Menschen.“

Eine Prämisse in mehrere aufzuteilen, ist nicht immer nötig. Es gibt aber zwei Fälle, in denen es sinnvoll ist: Wenn nicht ganz sicher ist, ob der Begründungszusammenhang zwischen den Prämissen und der Konklusion besteht, hilft es, die Prämisse in mehrere aufzuteilen. Wenn die Prämissen präzisiert werden, werden der Zusammenhang und mögliche Fehler darin deutlicher. Dann kann direkt nachgeschärft oder das Argument ganz gestrichen werden. So muss man später nicht an den Punkt zurück und die Argumentation ist sicherer. Ein zweiter Fall, in dem eine Teilung sinnvoll ist, ist, wenn jemand einen Teil meiner großen Prämisse kritisiert oder neu formulieren will. Bei einer Aufteilung der Prämisse kann sich mein Gegenüber auf genau die Aussage beziehen, um die es ihm oder ihr geht.

Damit der Zusammenhang zwischen verschiedenen Argumenten klar und sauber ist, reicht es also nicht, auf die einzelnen Aussagen in Prämissen und Konklusion zu schauen. Unklarheiten und Herausforderungen können auch beim Übergang von Prämissen zur Konklusion entstehen. Wenn ich im Blick habe, dass hier kein Fehler entsteht, ist der Zusammenhang meiner Begründung sicher. Nur so kann das detaillierte Konstrukt aus Aussagen, die sich gegenseitig begründen und widerlegen, helfen, Uneinigkeiten und Gemeinsamkeiten konstruktiv zu verdeutlichen.

Klarheit gewinnen – der Wert durchdachter Argumente

Wenn man einmal überlegt, wie man klassischerweise argumentiert, dann passiert das intuitiv häufig ähnlich wie in logischen Strukturen. In Diskussionen, die emotional aufgeladen sind, in denen sich niemand mehr so richtig zuhört und in denen man immer wieder dieselben Diskussionsschleifen dreht, kann es aber hilfreich sein, sich auf diese Strukturen zurückzubedenken. Wenn sich alle einig sind, diesen Weg auszuprobieren, kann Emotionalität für einen Moment zur Seite geschoben werden. So kann man sich schrittweise und koordiniert an einen großen Konfliktpunkt heranwagen.

Beim logischen Argumentieren geht es nicht ums Gewinnen oder darum, dass es nur richtig oder falsch gibt. Es geht darum, sich die unterschiedlichen Standpunkte – und die möglichen Gründe dafür und dagegen – gemeinsam anzuschauen und in einen Zusammenhang zu bringen. Die Diskussionsbeteiligten können zunächst unvoreingenommen die Standpunkte und Gründe der anderen und mögliche Gemeinsamkeiten mit den eigenen verstehen. Das geht, ohne dabei das Gefühl zu haben, den eigenen Standpunkt aufgeben zu müssen.

In der Mitgliederversammlung kann ein solches Vorgehen zum Beispiel dazu führen, dass den jungen Menschen, die durch ein neues Konzept angesprochen werden sollen, zugehört wird. Auf diese Art und Weise können die anderen nachvollziehen, was ihre Wünsche und Bedürfnisse sind. Genauso können die Sorgen anderer Mitglieder verstanden und vielleicht aus dem Weg geräumt werden. So kann an einem Konzept gearbeitet werden, das möglichst alle abholt.

Wenn alle das Gefühl haben, dass alle Argumente auf dem Tisch liegen und jede:r jedes Argument verstanden hat, kann logische Argumentation dazu führen, eine gemeinsame und gute Entscheidung für den Verein zu treffen. Aber auch, wenn dieser Schritt nicht gegangen werden kann oder will, war definitiv nicht alles umsonst. Das Wichtigste nämlich wurde schon vorher erreicht: Ihr habt euch gegenseitig zugehört, ihr habt andere Standpunkte verstanden (auch, wenn ihr sie vielleicht nicht teilt) und ihr wisst, wo eure Gemeinsamkeiten liegen.



Rahel Bott

Studentin der Philosophie und
Soziologie und stellv. Vorsitzende
des CVJM Düsseldorf

Wahrheit und Wirklichkeit

Diskursfähigkeit ist wie ein „kommunikativer Tanz“. Um miteinander einen Diskurs zu beginnen, braucht es einen ersten Schritt, der den Raum für ein gemeinsames Gestalten eröffnet. Die meisten Paartänze beginnen damit, dass eine Person einen Schritt auf der Stelle macht und die andere Person eine leichte Bewegung nach hinten, um Raum für den ersten gemeinsamen Schritt zu öffnen.

Im Diskurs ist das nicht anders: Es braucht die eine innere Bewegung, sich seiner Ausgangsposition bewusst zu werden, und eine weitere innere Bewegung, sich von seiner eigenen Wahrnehmung von Wahrheit und Wirklichkeit zu lösen, um gemeinsam einen dialogischen Weg zu gehen. Diese beiden Grundschritte der Diskursfähigkeit können folgendermaßen benannt werden:

1. Bewusstwerden der eigenen Wahrheitskonstruktion
2. Reflektieren von Framings

Wie Wahrheit entsteht

„Was ist Wahrheit?“ (Joh. 18,38), fragte bereits Pontius Pilatus während des Verhöres von Jesus damals in Jerusalem. Eine Frage, die sich heute noch stellt.

Eine gedankliche Spur liegt darin, dass Wahrheit entsteht, wenn es zu einer Übereinstimmung zwischen einer inneren Überzeugung und einer externen Realität kommt. Wirklichkeit hingegen distanziert sich von der Notwendigkeit der Präsenz von inneren Überzeugungen und meint eine Tatsache, die unabhängig davon ist, ob und wie sie wahrgenommen wird.

Ein Grundschritt der Diskursfähigkeit ist anzuerkennen, dass Wahrheit eben nicht das Eine, Unaufhebbare ist, das es mit aller Kraft zu verteidigen und zu bewahren gilt, sondern ein Zwischenergebnis von Wahrnehmung, Überzeugung und Realitäten.

Das Reflektieren dieser Aspekte unterstützt den Prozess des Diskurses enorm.

In diesem Prozess der Wahrheitskonstruktion und des persönlichen Wirklichkeitsverständnisses gibt es einen psychologischen Effekt, der maßgeblichen Einfluss hat: das Framing.

Framing – eingerahmte Gedanken

Framing (von dem englischen Wort „frame“ = „der Rahmen“) meint, dass wir bewusst oder unbewusst durch unsere Sprache und unser Weltbild Wahrnehmungen in einen inneren Rahmen stellen, der Einfluss auf unsere Wahrnehmung von Wahrheit und Wirklichkeit hat.

Framing geschieht, wenn Sprache sich an Emotionen knüpft und Bilder erzeugt, die sich durch häufige Wiederholung oder regelmäßigen Gebrauch gedanklich derart manifestieren, dass sie zu einem (konstruierten) Teil der eigenen Wahrheit werden.

Negativbeispiele lassen sich regelmäßig beim „Unwort des Jahres“ feststellen oder aber auch in Zeiten von politischen Wahlkämpfen.

Ein Beispiel: 2015 entstand die Redewendung „Flüchtlingswelle“ – Menschen mit Fluchthintergrund wurden aufgrund ihrer aktuellen Situation auf dieses Attribut festgelegt („Flüchtling“) – verknüpft mit dem meist bedrohlich wahrgenommenen Bild einer Welle (weil unkontrollierbar und überwältigend) wurde es zu einem emotional konnotierten sprachlichen Bild, das in den Medien verwendet wurde und negative Assoziationen weckte.

Der Versuch, mit positiven Bildern ein nichtdiskriminierendes Framing dieser Situation zu entwerfen, setzte sich bis heute nicht durch und ist sicherlich ein Faktor für ansteigende Radikalisierungsprozesse in unserer Gesellschaft.

In diesen „Frames“ entstehen daher (subjektive) Wahrheiten und angenommene Wirklichkeiten, die nur, wenn sie reflektiert werden, einen Raum eröffnen, in den Diskurs zu starten, die jedoch gleichzeitig einen unglaublichen Einfluss auf unser Weltbild haben.

„Ein Grundschritt der Diskursfähigkeit ist anzuerkennen, dass Wahrheit eben nicht das Eine, Unaufhebbare ist, das es mit aller Kraft zu verteidigen und zu bewahren gilt, sondern ein Zwischenergebnis von Wahrnehmung, Überzeugung und Realitäten.“

Mediale, gesellschaftliche und soziologische Framings in unseren „sozialen Bubbles“ konstruieren (un-)bewusst Weltbilder, die wiederum einen maßgeblichen Einfluss darauf haben, wie wir kommunizieren, handeln und innerlich beweglich bleiben.

Je stärker bzw. je homogener das Framing im eigenen Kontext, desto unflexibler konstruiert sich häufig das eigene Weltbild. Unweigerlich hat dies einen Einfluss auf einen theologisch zentralen Bereich, in dem Diskursfähigkeit dringend benötigt wird: das Bibelverständnis („Hermeneutik“).

Wie laufen diese Beeinflussungsprozesse ab? Ein simples Beispiel dafür ist die Frage: „Ist diese Welt schön?“. Meist durchläuft diese Frage (und alle anderen Fragen) typische drei Schritte der Wahrheitskonstruktion:

1. Internes und externes Framing:

Das eigene Erleben und die Berichte anderer Personen führen zu einem gedanklichen und sprachlichen Rahmen. Es macht einen Unterschied, ob jemand sagt: „Das Leben ist lebens- und liebenswert!“, oder: „Das Leben ist nur eine beschwerliche Prüfung auf dem Weg in die Ewigkeit!“

2. Festigung zu einem Weltbild:

Aus einer Beobachtung, einer Wahrnehmung wird durch Verknüpfung von Überzeugung mit aktueller Realität ein festes, langfristiges Welt-Bild: „Die Welt ist nicht schön. Sie ist anstrengend und herausfordernd.“

3. Einfluss auf das Bibelverständnis

Im Vergleich zu der Person, deren Weltbild positiv konnotiert ist und die die Bibel womöglich als Offenbarung eines liebenden, menschenzugewandten Gottes betrachtet, wird die Person mit dem letztgenannten Weltbild vermutlich zu anderen Schlüssen kommen und die Bibel als ein „Durchhaltewerk“ sehen, das die Schlechtigkeit der Welt verdeutlicht und Strategien zum Überwinden bietet.

Das Weltbild und das Bibelverständnis – wer führt wen im Tanz der Wirklichkeiten?

Wenn man sieht, wie stark die oben genannten Faktoren Einfluss nehmen, könnte man feststellen: Das konstruierte Weltbild dominiert das persönliche Bibelverständnis. Das Weltbild könnte nun der Tanzlehrer des Bibelverständnisses werden. Das wäre aber zu einseitig.

Natürlich ist der Einfluss hoch, aber dennoch nehmen weitere Faktoren Einfluss auf den nächsten Tanzschritt des Glaubens in der Beschäftigung mit dem, was Gott durch sein Wort transportieren möchte: Biographie, Theologie, Kontext, Lebensphase, Werte, das soziale Umfeld. Und nicht zuletzt ist und bleibt Gottes Geist der Tanzlehrer im großen Festanz des Glaubens.



Daniel Gass

CVJM-Landessekretär für junge Erwachsene und CVJM-weltweit im CVJM Bayern



02 Was uns bewegt

Das Ich und die Gemeinschaft Die Rolle des Einzelnen in einer diskursfähigen Gemeinschaft im CVJM

Wir im CVJM verstehen uns als Raum der Begegnung, des Glaubens und der Entwicklung – als einen Ort, an dem Gemeinschaft gelebt und gestaltet wird. Doch wie gelingt eine diskursfähige Gemeinschaft, in der sowohl das „Ich“ als auch das „Wir“ ihren Platz finden? Wie kann der Einzelne mit seinen individuellen Perspektiven, Stärken und Schwächen dazu beitragen, dass die Werte des CVJM – Ganzheitlichkeit, christlicher Glaube und Gemeinschaft – lebendig werden?

Das Ich im Kontext der Gemeinschaft

Im Zentrum des CVJM steht der Mensch in seiner Ganzheit, wie es das CVJM-Dreieck (Leib, Seele, Geist) veranschaulicht. Das „Ich“ eines jeden Einzelnen ist dabei nicht nur Empfänger, sondern auch aktiver Gestalter der Gemeinschaft. Die persönliche Verantwortung und Bereitschaft, sich einzubringen, ist entscheidend. *Eine diskursfähige Gemeinschaft lebt von der Vielfalt individueller Perspektiven und der Fähigkeit, diese in den gemeinsamen Dialog einzubringen.* Doch dies erfordert mehr als nur das bloße Teilen von Meinungen – es braucht ein echtes Engagement für Verständnis und Wachstum.

„Diskursfähigkeit ist die Kunst, das ‚Ich‘ und das ‚Wir‘ in Einklang zu bringen. Sie setzt voraus, dass der Einzelne seine eigene Perspektive klar und respektvoll einbringt, offen bleibt für die Beiträge anderer und bereit ist, seine eigenen Überzeugungen zu hinterfragen, Widersprüche aushalten und kreative Lösungen finden kann.“

Hier spielt etwas eine Schlüsselrolle, das sich „Ambiguitätstoleranz“ nennt: Der Einzelne muss lernen, Mehrdeutigkeit und Widersprüche auszuhalten. Eine Gemeinschaft wie der CVJM vereint Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Überzeugungen und Erfahrungen. Es gilt, diese Unterschiede nicht als Hindernis zu sehen, sondern als Chance für Resonanz. Wer Unterschiedlichkeit tolerieren kann, bleibt offen für das Unbekannte und erkennt, dass nicht jede Frage sofort eine eindeutige Antwort hat. In einer diskursfähigen Gemeinschaft ist es diese Offenheit, die den Boden für kreative Lösungen und tieferes Verständnis bereitet.

Die Rolle der Resonanz in der Gemeinschaft

Nach Hartmut Rosa, dem deutschen Soziologen, ist Resonanz eine wechselseitige Beziehung zwischen Menschen und ihrer Umwelt, die von Verbundenheit und Lebendigkeit geprägt ist. Im Kontext des CVJM bedeutet dies, dass das „Ich“ nicht isoliert agiert, sondern immer in Beziehung zum „Wir“ steht. Eine gelingende Gemeinschaft entsteht, wenn Einzelne einander zuhören, aufeinander reagieren und sich gegenseitig inspirieren. Resonanz kann dabei als Gegenentwurf zu Entfremdung und Gleichgültigkeit gesehen werden: Sie fordert, dass wir uns nicht nur in Diskussionen einbringen, sondern uns auch berühren lassen.

Resonanz ist jedoch unverfügbar – sie kann nicht erzwungen werden. Hierin liegt eine zentrale Herausforderung für die Gemeinschaft: Das „Ich“ muss bereit sein, Kontrolle aufzugeben und sich auf das „Wir“ einzulassen. Dies erfordert eine Haltung, die Rosa als „Unverfügbarkeit“ beschreibt. Im CVJM könnte dies bedeuten, dass der Einzelne nicht nur seine eigenen Ziele verfolgt, sondern sich auf die Dynamik der Gruppe einlässt – auch wenn der Weg manchmal unklar ist oder Umwege erfordert.



Abb. 3: Darstellung der Theorie U nach Scharmer (2015)

Die Theorie U und die Transformation der Gemeinschaft

Otto Scharmer, deutscher Management-Theoretiker in den USA, bietet mit seiner Theorie U ein Modell, um transformative Prozesse in Gruppen zu gestalten. Sie betont, dass echte Veränderung erst möglich ist, wenn Menschen bereit sind, alte Muster loszulassen und sich für neue Perspektiven zu öffnen. Dazu ist es wichtig, sich klarzumachen, dass für komplexe Meinungsverschiedenheiten und Herausforderungen eine gerade Linie nicht der geeignete Weg ist. Eine Schlucht überwindet man nur sicher, wenn man absteigt und wieder aufsteigt. Und dabei ist es erforderlich, sich zu öffnen und den anderen Menschen mit offenem Geist, Herz und Willen zu begegnen, statt uns zu verschließen und mit Ablehnung, Fake News und Einmauern mit Gleichgesinnten zu reagieren. Das würde in letzter Konsequenz nämlich nur zu Gewalt und Zerstörung von Gemeinschaft führen.

Im Kontext des CVJM könnte ein Weg mit offenem Geist, Herz und Willen so aussehen:

1. Hinhören: Der erste Schritt ist, dass das „Ich“ zuhört. Und zwar den anderen und der eigenen inneren Stimme. In einer diskursfähigen Gemeinschaft bedeutet dies, aufmerksam für die Bedürfnisse und Beiträge aller zu sein.

- 2. Hinspüren:** Hier geht es darum, die Gemeinschaft als Ganzes wahrzunehmen. Was bewegt uns? Was brauchen wir? Ambiguitätstoleranz ist in dieser Phase essenziell, da die Antworten oft nicht eindeutig sind.
- 3. Vergewärtigen:** Dies ist der Moment, in dem das „Ich“ und das „Wir“ zu einer neuen Klarheit finden. Indem einzelne sich von alten Denkmustern lösen, kann eine gemeinsame Vision entstehen.
- 4. Verdichten:** Das „Ich“ trägt aktiv zur Umsetzung bei, sei es durch Ideen, Engagement oder konkrete Handlungen.
- 5. Prototyping:** Die Gemeinschaft entwickelt sich weiter – getragen von den Beiträgen jedes einzelnen.

Dieser Weg erfordert Mut, Geduld und die Bereitschaft, Unsicherheit zu akzeptieren.

Diskursfähigkeit im CVJM: Balance zwischen Ich und Wir

Diskursfähigkeit ist die Kunst, das „Ich“ und das „Wir“ in Einklang zu bringen. Sie setzt voraus, dass der Einzelne seine eigene Perspektive klar und respektvoll einbringt, offen bleibt für die Beiträge anderer und bereit ist, seine eigenen Überzeugungen zu hinterfragen, und Widersprüche aushalten und kreative Lösungen finden kann.

Im CVJM geht es darum, eine Atmosphäre zu schaffen, in der diese Fähigkeiten gedeihen können. *Das bedeutet, Räume für echten Dialog zu schaffen, in denen nicht nur Argumente, sondern auch Emotionen und Erfahrungen Platz haben. Eine diskursfähige Gemeinschaft ist nicht konfliktfrei – im Gegenteil, sie lebt von der produktiven Auseinandersetzung.* Doch sie schafft es, Konflikte so zu gestalten, dass daraus Wachstum entsteht.

Fazit: Das „Ich“ als Schlüssel zur Gemeinschaft

Das „Ich“ ist kein Gegensatz zum „Wir“, sondern eine seiner Säulen. Eine diskursfähige Gemeinschaft im CVJM entsteht, wenn Einzelne bereit sind, Verantwortung für sich selbst und die Gemeinschaft zu übernehmen. Resonanz und Unverfügbarkeit fordern, dass wir uns einlassen – auf uns selbst, auf andere und auf den Moment. Die

Theorie U bietet einen Weg, wie diese Bereitschaft zu tieferem Verständnis und echtem Wandel führen kann. Letztlich zeigt der CVJM, dass Gemeinschaft keine Einschränkung, sondern eine Bereicherung ist, wenn das „Ich“ und das „Wir“ im Einklang stehen.



Ben Seiler
Leitender Referent im CVJM Kassel



Out of the Box

Die eigenen Denk- und Wahrnehmungshorizonte erweitern

„Warum siehst du den Splitter im Auge deines Mitmenschen, aber den Balken in deinem Auge bemerkst du nicht?“ (Mt. 7,3 BigS)

Schon Jesus macht seine Zuhörer*innen und mit ihnen auch uns darauf aufmerksam, dass unsere Wahrnehmung bisweilen beschränkt ist. Vermutlich haben es auch die meisten von uns schon in Gesprächen und Diskussionen erlebt: Ich fühle mich völlig unverstanden und kann gleichzeitig gar nicht nachvollziehen, warum mein Gegenüber denkt, wie es denkt, und nicht bereit ist, seine Sichtweise mal zu verlassen.

„Hinterm Horizont geht's weiter“

Ob Diskurse stagnieren, sich Fronten bilden und Meinungen verhärten, entscheidet sich auch dadurch, ob die Diskutierenden in der Lage und bereit dazu sind, ihre eigenen Denk- und Wahrnehmungshorizonte zu erweitern. Ein Bild dazu: Hinter dem Horizont geht es weiter - wenn ich mir das bewusst mache und mich auf dem Weg zum Rand meines Horizontes mache, warten andere Perspektiven und Optionen auf mich. Nur wenn ich die Herausforderung annehme, mich über meinen eigenen Horizont hinaus zu bewegen, werden die neuen Perspektiven und Optionen erlebbar. Ruth Cohn spricht von „Denk-Gefängnissen“ und weist in ihrer „Themenzentrierten Inter-

aktion“ darauf hin, dass diese durch lebendiges Lernen verlassen werden können (Hartkemeyer et al., 2016, S. 71). Dafür müssten Menschen sich selbst, die anderen und die Sache ernst nehmen. Sie müssen sich darüber bewusstwerden, dass sie sich in einer konkreten Welt, einer konkreten Zeit, mit konkreten Beziehungen und konkreten Aufgaben befinden (Cohn nennt das „Globe“). Dieses Ernstnehmen und Bewusstsein ist nicht einfach gegeben. „Vom Denken hängt alles ab – wenn das Denken fehlerhaft, werden wir alles falsch machen. Aber wir sind so gewöhnt daran, das Denken als selbstverständlich hinzunehmen, dass wir es überhaupt nicht beachten“ (Hartkemeyer et al., 2016, S. 5).

Was ist meine Box?

Ein wichtiger Baustein für die Diskursfähigkeit ist also die Frage: Was ist meine Box? Was begrenzt mein Denken und Wahrnehmen? Die Begrenzung der Box kann durch die eigene Prägung, das Alter, die eigene Persönlichkeit, das Milieu, die Hautfarbe, das Geschlecht, die Schullaufbahn, Erfahrungen mit Vertreter*innen bestimmter Berufsgruppen oder Religionen, (Nicht-)Erleben verschiedener Kulturen, Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen, Vereinen etc. bestehen. Natürlich kann auch der CVJM eine solche Box sein. Die Zugehörigkeit bedeutet uns vielleicht viel: Es wird von dreieckigen Blutkörperchen gesprochen und durch Gespräche stellt sich heraus, dass sich Menschen nicht nur mit dem CVJM identifizieren, sondern sich auch gut und schnell verstehen, weil sie einen ähnlichen Erfahrungshorizont teilen.

Zugehörigkeitsgefühl und eigene Perspektiven sind nicht schlecht. Doch sie bilden nicht die Wahrheit, sondern sind eben ein Blickwinkel darauf. Wenn dieses Bewusstsein existiert, ist die Basis für Diskursfähigkeit gegeben.

Raus aus der Box

Wie also erkenne ich die „Box“, in der ich stecke? In der Regel dadurch, dass ich Mindsets, Haltungen, Sichtweisen und Blickwinkel auf die Wahrheit kennenlerne, die meiner „Box“ nicht entsprechen, und mich empathisch auf sie einlasse. Dafür muss ich meine eigene Perspektive nicht unbedingt hinter mir lassen. Aber mir wird bewusst, dass sie neben anderen steht, die ebenso ihre Berechtigung haben. Hin und wieder erleben wir z. B. einschneidende Erlebnisse, die unsere Wahrnehmung ganz natürlich er-



„Ein wichtiger Baustein für die Diskursfähigkeit ist also die Frage: Was ist meine Box? Was begrenzt mein Denken und Wahrnehmen?“

weitem. Neue Erfahrungen oder wenn eine andere Person mit ihrem Erleben unser Erleben in Frage stellt, können dazu führen, dass es uns auf einmal wie Schuppen von den Augen fällt. Dann können wir die Box sehen, in der wir stecken, obwohl sie uns vorher gar nicht bewusst war. Doch wenn uns etwas besonders klar und wichtig erscheint und wir meinen, es sogar als Willen Gottes benennen zu können, hilft es, sich bewusst zu entscheiden, die eigene Box zu verlassen. Das kann z. B. dadurch gelingen, sich bewusst zu machen, dass unser Verständnis von Gottes Willen absolut ist. Sich bewusst in den Diskurs zu begeben, das Phänomen aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und mit anderen in ein empathisches Gespräch zu kommen, kann dabei helfen.

Rein ins Ungewohnte

Wer sich auf die Reise an den eigenen Horizont aufmachen möchte, kann dies auf unterschiedliche Weise tun. Dabei kann es helfen, sich bewusst in Umgebungen, Aktivitäten und Menschengruppen zu begeben, denen eine sich nicht zugehörig fühlt. Vielleicht bedeutet das, sich mal die Nägel in einem Nagelstudio machen zu lassen, im Signal-Iduna Park in der Südkurve zu stehen, einen katholischen / charismatischen / lutherischen / pfingstlerischen / ... Gottesdienst zu besuchen, eine Sitzung im Kindergarten stattfinden zu lassen, ein Hamam zu besuchen, Bücher von Autor*innen, die einer suspekt sind, zu lesen ... Wichtig ist es, sich dabei offen auf diesen neuen Kontext einzulassen und wahrzunehmen, welche Gefühle und Gedanken aufkommen. Die innere Haltung dabei könnte so klingen: Ich will versuchen zu verstehen, warum es für andere Menschen Normalität ist und was es ihnen bedeutet. Echte Fragen stellen

Cohn unterscheidet zwischen echten und unechten Fragen (Hartkemeyer et. al., 2016, S. 69). Echte Fragen sind solche, hinter denen ein echter Informationsbedarf steht. Hinter unechten Fragen hingegen liegt kein wirkliches

Verlangen nach Information. Sie führen nach Cohn eher in ein „Interview“, können das Gegenüber beschämen oder ausweichende Antworten und Gegenfragen provozieren. Was sind deine echten Fragen?

Empathisch zuhören

„We listen and don't judge“ ist ein Slogan, der in Social Media seit November 2024 Bedeutung hat. Menschen teilen Ansichten/Taten, von denen sie erwarten, dass sie dafür verurteilt werden. Die Übung für alle anderen besteht darin, genau das nicht zu tun. Sondern hinzuhören und nicht zu urteilen. Man kann dies noch vertiefen und empathisch zuhören. Dabei versucht der*die Zuhörende, die Perspektive der*des Sprechenden einzunehmen und sich ganz auf die Gefühls- und Denkwelt einzulassen. Es ist der erste Schritt, um in jemand anderes Schuhe zu laufen. Davon können wir lernen, unserem Gegenüber auf Augenhöhe zu begegnen und darauf zu achten, nicht zu (be-/ver-)urteilen, sondern verstehen zu wollen.

Eine andere Brille aufsetzen

Wer mit Menschen, die andere Ansichten haben als eine selbst, gesprochen und von ihren Erfahrungen gehört hat, kann versuchen, mal einen Tag mit ihrer Sicht durch den Alltag zu gehen. Also „ihre Brille“ aufzusetzen und darauf zu achten, was das verändert. Spannend wird es dann, wenn eine mit anderen darüber ins Gespräch kommt.

Quelle: Hartkemeyer, M., Hartkemeyer, J. F., Hartkemeyer, T., & Hüther, G. (2016). *Dialogische Intelligenz: Aus dem Käfig des Gedachten in den Kosmos gemeinsamen Denkens* (Zweite Auflage). Info 3-Verlagsgesellschaft Brill & Heisterkamp KG.



Katharina Haubold

Referentin für Fresh X an der CVJM Hochschule und als Gemeindepädagogin im Kirchenkreis Köln-Rechtsrheinisch.

„Das war schon immer so!“

Generationsübergreifende Herausforderungen wahrnehmen

In einem Jugendverband mit einer 180-jährigen Geschichte treffen nicht nur eine lange Tradition und die Herausforderung, sich immer wieder an der Lebenswelt junger Menschen zu orientieren, aufeinander. Sondern im Alltag der CVJM-Arbeit begegnen sich auch wortwörtlich Alt und Jung, denn verschiedene Generationen haben in unseren Vereinen eine (geistliche) Heimat gefunden, sind Teil der Gemeinschaft und übernehmen Verantwortung für diese. Dabei treffen Menschen mit unterschiedlichen Sichtweisen aufeinander und es kommt zu Spannungen – auch explizit zwischen den unterschiedlichen Generationen. Welche Herausforderungen in der generationenübergreifenden Gestaltung von CVJM-Arbeit liegen und wie ein konstruktiver Umgang mit diesen aussehen kann, will der nachfolgende Beitrag weiter erkunden.

Unterschiedliche Lebenswirklichkeiten entdecken

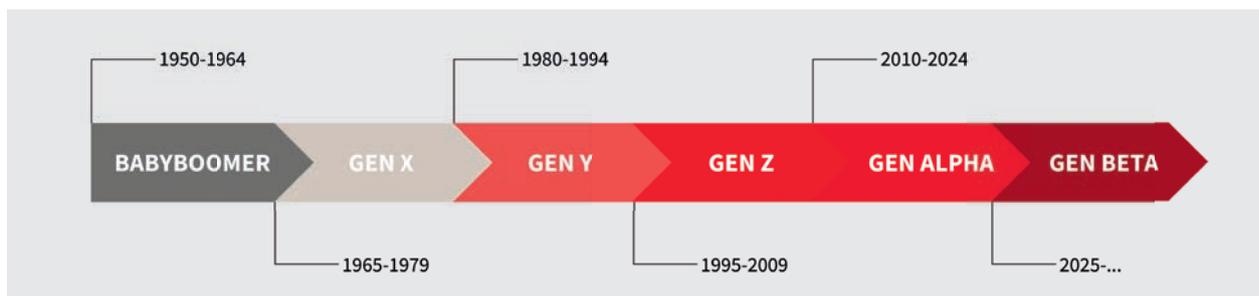
Jede Generation hat ihre eigenen Themen und Herausforderungen – nicht nur im CVJM. Um vorschnelle Urteile über eine andere Generation und ihre Art, Engagement zu gestalten, zu vermeiden, lohnt sich ein Blick auf die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten. Exemplarisch dafür werden (siehe Abb. 4) zwei Generationen einmal detaillierter skizziert:

Die Generation der *Babyboomer* (*Jahrgänge 1950-1964*), die demographisch gesehen besonders geburtenstarke Jahrgänge umfasst, ist in der Zeit des Wiederaufbaus und des Wirtschaftswunders nach dem Zweiten Weltkrieg aufgewachsen. Sie gelten als eine sozial und politisch engagierte Generation, die traditionelle Werte schätzt, oft bis zur Rente in ein und demselben Unternehmen arbeitet und grundsätzlich als sehr loyal gilt. Für die *Generation Z* (*Jahrgänge 1995-2009*) ist dies hingegen eine absolu-

te Seltenheit. Für sie ist es normal, sich beruflich immer wieder neu zu erfinden und alle paar Jahre den Job oder sogar die Branche zu wechseln. Sie gehören einer Generation an, in deren Jugend die Schule mit dem Ausbau der Ganztagschule eine immer größere Rolle spielte. Einen Hochschulabschluss streben so viele von ihnen an wie in noch keiner Generation davor. Zugleich ist ihr Leben von großer Verunsicherung geprägt: Die vielfältigen Optionen, die sich ihnen bieten, lösen bei vielen Jugendlichen Stress aus, der durch Krisenerfahrungen wie die Corona-Pandemie, die Klimakrise oder den Krieg gegen die Ukraine noch verstärkt wird. Sie haben deutlich mehr Möglichkeiten als frühere Generationen, empfinden aber auch deutlich weniger Sicherheit.

Der Blick auf die grundlegenden Unterschiede zwischen den Generationen kann helfen, Spannungen im Miteinander neu zu sehen. Wer versucht, das Leben aus der Perspektive des oder der anderen zu betrachten, wird entdecken, dass das Verhalten einzelner in Teilen immer auch Ausdruck der Lebenswirklichkeit einer ganzen Generation ist. Die unterschiedlichen Sicht- und Verhaltensweisen der jeweiligen Altersgruppen wahrzunehmen, ohne direkt eine böse Absicht dahinter zu vermuten, ist ein erster Schritt der Annäherung. Um einander besser zu verstehen, hilft es, sich in Offenheit zu begegnen und neugierig nachzufragen: Was hat unterschiedliche Menschen in unserem CVJM geprägt? Und warum sind ihnen bestimmte Aspekte in unserer Arbeit so bedeutsam? Wenn wir einander gute Absichten unterstellen und bereit sind, von unseren unterschiedlichen Erfahrungen zu lernen, lässt sich manches Spannungsfeld in einem ganz neuen Licht betrachten. Dann liegt der Fokus zum Beispiel gar nicht mehr auf der Frage, warum „junge Mitarbeiter:innen heutzutage so viel unverbindlicher sind“, sondern darauf,

Abb. 4: Generationenüberblick



wie wir junge Menschen im CVJM befähigen können, angesichts der vielfältigen Optionen selbstsicher ihren Weg zu gehen.

Der gemeinsame Fokus: Junge Menschen

Der Blick auf das Verbindende kann den unterschiedlichen Altersgruppen dabei eine Orientierung bieten, ohne Unterschiede zu verneinen. Dabei gilt: Als CVJM sehen wir unseren Auftrag zuallererst im gemeinsamen Einsatz für junge Menschen. Diesem Auftrag nachzukommen und immer wieder neu eine nächste Generation junger Menschen zur Verantwortungsübernahme zu befähigen, ist die gemeinsame Herausforderung aller im CVJM Engagierten. Den ständigen Generationenwechsel miteinander zu gestalten, erfordert vor allem Transparenz. Was für diejenigen, die schon lange im CVJM verwurzelt sind, selbstverständlich ist, erschließt sich für Neu-Dazugekommene nicht unbedingt. Darum lohnt es sich, scheinbare Selbstverständlichkeiten immer wieder zu thematisieren und damit auch zur Diskussion zu stellen:

„Der Blick auf das Verbindende kann den unterschiedlichen Altersgruppen dabei eine Orientierung bieten, ohne Unterschiede zu verneinen.“

Warum sind manche Dinge bei uns im CVJM so, wie sie sind? Welche Möglichkeiten gibt es, sich in unserem Verein einzubringen und Verantwortung zu übernehmen? Und welche (vielleicht auch unausgesprochenen) Erwartungen sind damit verbunden?

Junge Engagierte melden sich selten offensiv, weil sie Verantwortung übernehmen wollen. Um sie dafür zu gewinnen, braucht es vielmehr eine direkte Ansprache, wertschätzende Ermutigung und praktische Unterstützung von denjenigen, die schon in Verantwortung sind. Erfahrene Leitungspersonen sind herausgefordert, in die zweite Reihe zurückzutreten und von Macher:innen zu Mentor:innen zu werden. Wo ein solcher Rollenwechsel gelingt, können junge Menschen in Verantwortung hineinwachsen.

Erfahrungsschatz und Erneuerungswille

Eine weitere Herausforderung im Miteinander der Generationen ergibt sich aus der grundsätzlichen Frage, wie CVJM-Arbeit gestaltet werden soll. Wo die Sehnsucht der Älteren nach den „goldenen Zeiten“ der eigenen Jugend im CVJM vorherrscht, haben junge Menschen keine Chance, eigene Erfahrungen zu sammeln. Wenn dann noch Sätze wie „Das war früher gar kein Thema“ oder „Das haben wir schon probiert - es hat nicht funktioniert“ fallen, ziehen

sich junge Engagierte frustriert aus der Arbeit zurück, weil ihre Ideen kein Gehör finden. Unsere Arbeit verändert sich und wir müssen uns von manchen Erfolgskonzepten der Vergangenheit verabschieden, um neue Lösungen für die Herausforderungen der Gegenwart zu entwickeln. Dazu bedarf es weniger des Schwelgens in Erinnerungen als vielmehr neuer Räume, um die Perspektiven junger Menschen für die Zukunft des CVJM zu hören. Gleichzeitig gilt es, sich von Stereotypen zu lösen: Nicht alle jungen Menschen sind innovative Veränderer:innen, die alles neu denken wollen, und nicht alle Älteren im CVJM sind Bewahrer:innen des Status quo.

Ein wertschätzender Blick auf die Tradition der eigenen Arbeit und die Bereitschaft, aus bereits gemachten Erfahrungen zu lernen, helfen, ein gemeinsames Bild von CVJM-Arbeit zu entwickeln, das von unterschiedlichen Generationen getragen wird. Denn eine grundsätzliche Abwertung alles Vergangenen und damit eines wertvollen Erfahrungsschatzes der Älteren schadet dem Miteinander ebenso wie ein Ausbremsen des Erneuerungswillens der Jüngeren. Vielmehr sollten wir anerkennen, dass niemand alle Antworten hat und jede Generation von der anderen lernen kann. Eine hilfreiche Orientierung dazu liefert das Thomas Morus zugeschriebene Zitat: „Tradition ist nicht das Halten der Asche, sondern das Weitergeben der Flamme.“ Was von unserer Tradition ist für die verschiedenen Generationen gleichermaßen bewahrenswert, weil es (vielleicht in veränderter Form) hilft, CVJM auch in Zukunft leidenschaftlich zu gestalten?

Spannungen zwischen unterschiedlichen Generationen können produktiv für das gemeinsame Gestalten im CVJM sein und durch einen konstruktiven Umgang neue Perspektiven für die Zukunft unserer Arbeit hervorbringen. Denn Herausforderungen zwischen den unterschiedlichen Generationen können gelöst werden – das war schon immer so.



Lena Niekler
Bundessekretärin für Young Leaders und neue Formen von CVJM-Arbeit im CVJM-Westbund

DIE PARISER BASIS heute

Die Christlichen

Vereine Junger Menschen !!!

Erfüllen wir diesen Zweck?

haben den Zweck,

solche jungen Menschen

miteinander zu verbinden,

welche Jesus Christus

nach der Heiligen Schrift

Liest du mich?

*Was ist Heil?
Sünde?
Versöhnung?*

als ihren Gott und Heiland anerkennen,

in ihrem Glauben und Leben *Lebst du mich?
Glaube = Alltag*

seine Jünger sein

Ist die Grundlage für alle klar? und gemeinsam danach trachten wollen,

Ist die Grundlage für alle klar?

das Reich ihres Meisters

Größer als der eigene Verein!

unter jungen Menschen auszubreiten.

Keine an sich noch so wichtigen

Gehen wir immer wieder neu aufeinander zu?

Meinungsverschiedenheiten

*Weitererzählen!
Einladen!
Zeuge sein!*

über Angelegenheiten,

die diesem Zweck fremd sind,

sollten die Eintracht

!!! geschwisterlicher Beziehungen

unter den nationalen Mitgliedsverbänden

des Weltbundes stören. *In 120 Ländern!*

Warum wir kein Leitbild brauchen

Angesichts der Vielfalt an gesellschaftlichen Themen und Entwicklungen sind auch wir als CVJM permanent herausgefordert, Position zu beziehen, nach außen und nach innen. Wenn wir in einen inhaltlichen Diskurs gehen, ist es gut zu wissen, auf welcher Basis wir miteinander diskutieren. Eine Möglichkeit ist es, diese gemeinsame Grundlage auszuhandeln und ein Leitbild zu entwickeln. Braucht es das? Oder haben wir nicht schon längst eins, wenn wir uns auf unsere Grundlagen besinnen? Ist dann nicht alles gesagt?

Das Doppelgebot der Liebe

„Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben, von ganzem Herzen, mit ganzer Seele und mit all deinen Gedanken! Das ist das erste und wichtigste Gebot. Ein weiteres ist genauso wichtig: »Liebe deinen Nächsten wie dich selbst.« Alle anderen Gebote und alle Forderungen der Propheten gründen sich auf diese beiden Gebote.« (nachzulesen in Matthäus 22,37ff) In diesem Gebot stecken die wesentlichen Aspekte im Umgang mit-

„Formuliere ich als Gruppe, z. B. in einem Leitbild, Positionen, die andere ausschließen, birgt dies die Gefahr, dass ich so ungewollt dazu beitrage, dass sich Menschen innerhalb des CVJM oder der Gesellschaft weiter voneinander entfernen.“

einander. Die Ausrichtung auf Gott hin lässt uns immer wieder dem Wesen Gottes nachspüren. Der Aufruf, unsere Nächsten zu lieben, lässt uns unsere Mitmenschen, ihre Bedürfnisse und Gedanken wahrnehmen. Er setzt, egal wie unterschiedlich Positionen auch sein mögen, die Liebe als zentralen Wert. Mich selbst zu lieben, bedeutet, mich, meine Bedürfnisse und Werte zu erkennen, um aus dieser Verwurzelung heraus in den Diskurs mit anderen gehen zu können.

Die Bergpredigt

Die Bergpredigt (nachzulesen in Matthäus 5-7) als Wegweiser für menschliches Zusammenleben bringt eine zusätzliche Dimension in den Blick, indem sie die Feindseligkeit betont. „Man hat euch gelehrt, dass geboten wurde: »Liebe deinen Nächsten« und hasse deinen Feind. Ich aber sage: Liebt eure Feinde!“ (nachzulesen in Matthäus 5,43-44) Diese Fokussierung ist Herausforderung und Chance zu-

gleich für Auseinandersetzungen, die gerade in ethischen Positionen intensiv und persönlich herausfordernd sein können. Mein Gegenüber trotz aller Unterschiedlichkeit zuerst als geliebten Menschen zu sehen, ist herausfordernd und birgt gleichzeitig die Chance, eine spürbare Basis zu schaffen, auf der ein Austausch über unterschiedliche Positionen möglich ist. Die weiteren Texte der Bergpredigt weisen einen Weg zu Frieden und Gerechtigkeit. Diese Themen sind in der Bibel untrennbar miteinander verbunden.

Die Pariser Basis

Die Pariser Basis ist Grundlage unserer Arbeit im CVJM. Sie ruft dazu auf, Gottes Reich in Liebe, Frieden und Gerechtigkeit auszubreiten, uns zu verbinden und uns nicht durch Meinungsverschiedenheiten trennen zu lassen. Diese Worte tragen seit über 175 Jahren die CVJM-Bewegung in Deutschland und weltweit und sind – auch wenn die Sprache an manchen Stellen etwas holprig erscheint – immer noch von zentraler Bedeutung. Sie rufen auf und ermutigen uns dazu, immer und immer wieder neu den Austausch miteinander zu suchen. Es geht nicht darum, die Meinungsverschiedenheiten zu verstecken oder kleinzureden. Wichtig ist, sie nicht zur Trennung werden zu lassen.

Konkretion

Dieses alles will von uns im CVJM mit Leben gefüllt werden. Eine Möglichkeit ist, auf dieser Grundlage ein Leitbild oder Leitlinien zu entwickeln. Vielleicht braucht es das aber auch gar nicht. Ein Leitbild will auf konkrete Situationen übertragen werden. Die allgemeinen Formulierungen eines Leitbildes allein reichen nicht aus.

Aber wenn wir doch schon Grundwahrheiten und Überzeugungen haben, können wir diese nicht direkt auf konkrete Situationen anwenden ohne den Zwischenschritt eines Leitbildes? Wenn wir die oben genannten Punkte ernst nehmen und um ihre Konkretisierung gemeinsam ringen, werden wir uns und den anderen zugewandt in einen Austausch kommen, gemeinsame Positionen und Kompromisse finden und an manchen Stellen vielleicht auch lernen, unterschiedliche Positionen in Liebe auszuhalten in dem Wissen, dass das, was uns verbindet, stärker ist als das, worum wir ringen.

Im Gespräch bleiben

Auf der Grundlage der Bibel und der Pariser Basis sind viele unterschiedliche Positionen möglich. Es kann nicht darum gehen, immer zu einer einheitlichen Meinung zu



kommen. Um als CVJM gemeinsam unterwegs zu bleiben, ist es aber entscheidend, im Gespräch zu bleiben. Wer eine Tür zum Gespräch zuschlägt, vergibt eine Chance, gemeinsam zu wachsen, eine Chance für Frieden und eine Chance, gemeinsam Zukunft zu gestalten.

Auch Gesellschaft kann nur gelingen, wenn Menschen sich miteinander auseinandersetzen, sich Gruppen aufeinander zu bewegen, Kompromisse finden und zukunftsfähige Lösungen für ein gelingendes Miteinander entwerfen. Es ist nicht das Ziel, immer zu einer einhelligen Lösung zu finden, sondern manchmal auch unterschiedliche Positionen auszuhalten. Auch das macht eine Demokratie aus. Die Auseinandersetzung hält Gesellschaft lebendig. Ein Diskurs kann jedoch nur stattfinden, wenn beide Seiten Gehör finden. Ist eine Position von vornherein ausgeschlossen, macht dies die Auseinandersetzung unmöglich. Formuliere ich als Gruppe, z.B. in einem Leitbild, Positionen, die andere ausschließen, birgt dies die Gefahr, dass ich so ungewollt dazu beitrage, dass sich Menschen innerhalb des CVJM oder der Gesellschaft weiter voneinander entfernen. Wie kann eine gute Auseinandersetzung mit anderen Positionen und Gruppen aussehen?

Auch Jesus hat sich auf vielfältige Art und Weise mit Menschen, ihren Haltungen und Lebensweisen auseinandergesetzt. Aufgrund einer Position ausgeschlossen hat er jedoch nicht. Unter vielen Menschen sah er Zachäus auf einem Baum, nahm ihn wahr, sprach ihn an und bat ihn, bei ihm zu Gast sein zu dürfen. Das alles tat er in dem klaren Bewusstsein, dass er mit dessen Handeln als Zöllner nicht einverstanden war. Zuerst steht bei Jesus das Sehen des Menschen, die Wertschätzung ihm gegenüber. Als Zachäus das erlebt, ist er auch bereit, sich in seinen Positionen hinterfragen zu lassen. Jesus bezieht klar Stellung und bewirkt so ein Umdenken und eine grundlegende Erneuerung in Zachäus. Wenn ich mir meiner Wurzeln bewusst bin, fest gegründet und klar in dem, was wichtig

und zentral ist, kann ich meinem Gegenüber frei und ohne Angst begegnen. Wenn ich den Auftrag der Feindesliebe ernst nehme, kann und darf ich die Tür zum Gespräch nicht schließen. Wie sehr es mir auch im ersten Moment widerstrebt.

Als eine gemeinsame Basis in Diskussionen und im interkulturellen und interreligiösen Austausch, der uns im Alltag im CVJM an vielen Stellen begegnet, kann das Projekt Weltethos, gegründet durch den katholischen Theologen Hans Küng, als Ergänzung zu den genannten Grundlagen helfen. Es formuliert ethische Normen und Maßstäbe für ein friedliches Zusammenleben aller Menschen und Religionen. Eine Erklärung zum Weltethos wurde 1993 von Vertretern aller Weltreligionen mitgetragen und umfasst **„das Prinzip Menschlichkeit, die Goldene Regel und die vier unverrückbaren Weisungen: Gewaltlosigkeit, Gerechtigkeit, Wahrhaftigkeit sowie Gleichberechtigung und Partnerschaft.“**

<https://projektweltethos.de/ueber-weltethos/>

Die Weite Gottes

Sicherlich ist es eine große Herausforderung, nicht grundsätzlich Grenzen zu setzen, sondern immer neu ins Gespräch und in die Aushandlung miteinander zu gehen. Gott spannt seinen Bogen weit. Er hält Zachäus aus. „*Er lässt die Sonne für Böse und Gute aufgehen und sendet Regen für die Gerechten wie für die Ungerechten*“ (Matthäus 5,45). Er schließt nicht aus. Und er fordert uns heraus, es ihm gleich zu tun. Er ist Gott für alle Menschen. Was ist jetzt einfacher? Mit oder ohne Leitbild? Bringt ein Leitbild doch noch andere Dimensionen mit ein? (Siehe Folge-Artikel: Warum wir ein Leitbild brauchen)



Hanna Schwebke
verantwortlich für die Vereinsarbeit
des CVJM Münster

Warum wir ein Leitbild brauchen

„Jesus Christus gestern, heute und derselbe auch in Ewigkeit.“
(Hebr. 13,8)

Ein CVJM trägt nicht nur Verantwortung für die klassische missionarische Arbeit, sondern trägt zumindest einen Teil der Verantwortung für die Mitwirkung bei der Bearbeitung gesellschaftlicher Themen. Diese sehen ganz unterschiedlich aus: Extremismus, soziale Ungerechtigkeit, Kriege usw.

Ein christlicher Verein wirkt dann mit bzw. hat dann Einfluss auf den gesellschaftlichen Prozess, wenn christliche Werte und Normen vermittelt werden und diese mit dem Alltag innerhalb und außerhalb des Vereins verknüpft werden.

Ein CVJM ist ein offener Verein. Offen für alle können wir nur sein, wenn wir uns mit den Vorstellungen, Ansichten und Meinungen jeder einzelnen Person auseinandersetzen und die Identität unseres Vereins immer wieder anpassen. Eine Anpassung geschieht nur, wenn wir die gesellschaftlichen Strömungen mit einbringen.

Ein Leitbild dient der immer zu aktualisierenden Anpassung an die gesellschaftlichen Entwicklungen. Ein Leitbild dient der Positionierung bei gesellschaftlichen Themen. Wenn wir uns z.B. klar gegen eine Partei positionieren und dies durch unser Leitbild verdeutlichen, kann es durchaus passieren, dass sich Menschen ausgeschlossen fühlen. Dennoch erteilen wir durch ein Leitbild Menschen, die sich in bspw. extremen politischen Kreisen aufhalten, kein Hausverbot. **Wir distanzieren uns nicht von Menschen. Wir distanzieren uns von Haltungen, Meinungen und Normen, die mit den christlichen Werten und der Pariser Basis nicht zu vereinbaren sind.**

Besucher*innen und Mitarbeiter*innen selbst können Impulse liefern, die einen Verein dazu veranlassen ein Leitbild zu verfassen.

„Arbeitsleitfaden/Verhaltensregeln“

Es kann zwei Lager geben, die aus unterschiedlichen Besucher*innen und Mitarbeiter*innen mit einer Vielzahl an Meinungen, Auffassungen, Hintergründen und aus verschiedenen Kontexten bestehen.

Das ist wichtig, denn das macht die Vielfaltigkeit eines CVJM aus. Das macht unsere Arbeit aus. Unsere Türen sind für alle Menschen geöffnet. Wir setzen keine Grenzen bei der Religion oder politischen Orientierung. Dennoch lassen sich in all diesen Bereichen Extremismus und Radikalisierung finden. Wenn durch Radikalität bzw. Extremismus bestimmte Besucher*innen ausgegrenzt oder bestimmte Mitarbeiter*innen nicht ernstgenommen wer-

den, ist das mit unserem christlichen Verständnis nicht mehr zu vereinbaren.

Doch wo sind die Grenzen? Auch hier können wir ganz unterschiedlicher Auffassung sein. Dafür ist ein Leitbild wichtig. Der Verein kann sich auf einen bestimmten „Spielraum“ einigen und auf sein Leitbild zurückgreifen, wenn es Konflikte gibt und Konsequenzen daraus folgen müssen.

Das Leitbild wird als Entscheidungshilfe zum Handeln und gleichzeitig als Verhaltenskodex für Besucher*innen wie Mitarbeiter*innen eingesetzt.

Öffentlichkeitsarbeit

Einen hohen Stellenwert hat das Leitbild ebenfalls in der Öffentlichkeitsarbeit.

Als CVJM sind wir „eins“: Jesus hat uns eine Botschaft an die jungen Menschen praktisch und theoretisch weitergegeben: den Sinn des Glaubens durch die Arbeit vor Ort und international übermitteln. Trotz allem ist die Arbeit vor Ort ganz unterschiedlich. Die Arbeit wird durch die Wünsche, Bedürfnisse und Ansprüche der Besucher*innen angepasst. Bei jedem CVJM gibt es unterschiedliche Schwerpunkte. Das macht die Vielfaltigkeit unserer CVJM-Arbeit aus. Diese Schwerpunkte können durch die Leitbilder der verschiedenen CVJM erkennbar gemacht werden. Dementsprechend ist es wichtig, dass das Leitbild nicht nur im kleinen Kreis besprochen, sondern dann auch veröffentlicht wird. Das kann über verschiedene Wege geschehen: Homepage, ausgedruckte Variante für alle Mitarbeiter*innen, Aushänge an der Pinnwand oder im Schaukasten.

Bei jedem CVJM gibt es unterschiedliche Schwerpunkte. Das macht die Vielfaltigkeit unserer CVJM-Arbeit aus. Diese Schwerpunkte können durch die Leitbilder der verschiedenen CVJM erkennbar gemacht werden.

Verknüpfung mit gesellschaftlichen Themen

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Verknüpfung der christlichen Werte, die wir durch unsere Arbeit vermitteln, mit den gesellschaftlichen Thematiken. Darunter ist das gemeint, was die Besucher*innen und Mitarbeiter*innen beschäftigt.

Die Themen können ganz unterschiedlich sein. Hier spielen die Plattformen und Quellen eine wichtige Rolle. Der

Leitbild des CVJM Elberfeld

Hebr. 13,8: Jesus Christus gestern, heute und derselbe auch in Ewigkeit.

Seit seiner Gründung im Jahre 1838 sieht der CVJM Elberfeld es als wesentliche Aufgabe, jungen Menschen christliche Werte und die biblische Botschaft näher zu bringen und dadurch zum Glauben an Jesus Christus einzuladen.

In diesem Sinne versuchen wir, (jungen) Menschen Antworten und Hilfen auf die jeweiligen Fragen und Herausforderungen der Zeit zu geben. Dabei bestärken wir uns gegenseitig in unserem christlichen Handeln in Wort und Tat.

Der CVJM Elberfeld versteht sich als ökumenische Bewegung und ist weltweit durch die Pariser Basis mit allen CVJM (YMCA) verbunden. Wir arbeiten mit Kirchengemeinden vor Ort zusammen und nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung in verschiedenen Gremien und Verbänden wahr.

Ausgehend von der Gemeinschaft unserer Mitarbeitenden gestalten wir die verschiedenen Angebote in Gruppen, Projekten und offener Arbeit für verschiedene Altersgruppen.

Unsere Arbeit ist von unserem Glauben geprägt:

1. Wir glauben an einen liebenden Gott, der jeden Menschen, unabhängig von seiner Herkunft, Orientierung oder seinen Eigenschaften annimmt.

„Hier ist kein Jude noch Grieche, hier ist kein Sklave noch Freier, hier ist kein Mann noch Frau, denn ihr seid [alle eins] in Jesus Christus.“ (Galater 3,28)

Die Türen in unserem Haus stehen Menschen aller ethnischen, religiösen, sozialen und kulturellen Gruppierungen und Gemeinschaften offen. Unser Verein versteht sich als sicherer Ort für alle Menschen in ihrer Vielfalt und Diversität.

Mit unseren Angeboten wollen wir einen gesellschaftlichen Beitrag leisten und Wertschätzung, Toleranz, Verständnis füreinander und gegenseitigen Respekt fördern.

Wir sind überzeugt davon, dass es wichtig ist, durch Begegnung und Austausch voneinander zu lernen und sich für ein gerechtes Zusammenleben in der Welt einzusetzen.

Abb. 5: Ausschnitt aus dem Leitbild des CVJM Elberfeld

Einfluss durch soziale Medien, wie z.B. TikTok und Instagram, bei jüngeren Besucher*innen und Mitarbeiter*innen ist viel höher als bei unseren älteren Vereinsmitgliedern. Durch ein Leitbild können wir nach innen wie außen vermitteln, dass wir uns mit diesen Themen beschäftigen, sie ernst nehmen und selbst ein Bild von der aktuellen gesellschaftlichen Lage bei den jüngeren Besucher*innen machen. Auch hier ist es natürlich wichtig sich das Leitbild immer wieder anzuschauen und ggf. zu aktualisieren.

Möglicher Aufbau eines Leitbilds

In Abb. 5 wird ein Ausschnitt eines Leitbilds vorgestellt. Dies gilt nur als Beispiel.

Wie schon zuvor erwähnt, ist es wichtig, ein Leitbild nicht nur im Verein selbst praktisch umzusetzen, sondern auch in der Öffentlichkeit zu präsentieren. Aufgrund dessen wurde das Leitbild im konkreten Fall auf der Homepage veröffentlicht.

Ein Leitbild sollte, im Sinne des CVJM, christliche Werte mit gesellschaftlichen Normen und Werten verknüpfen und so die praktische Umsetzung vereinfachen.

Zunächst kann ein CVJM mit einer allgemeinen Beschreibung der geschichtlichen Hintergründe und der Intention

der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen besser eingeordnet werden. Die Pariser Basis hat hier ebenfalls einen hohen Stellenwert, da sie eine gemeinsame Festlegung aller CVJM ist. Die Pariser Basis wird am Ende dieses Leitbilds nochmal bildhaft verdeutlicht.

Das Leitbild dieses CVJM ist in sechs Abschnitte aufgeteilt:

1. Wir glauben an einen liebenden Gott, der jeden Menschen, unabhängig von seiner Herkunft, Orientierung oder seinen Eigenschaften annimmt. [...]
2. Wir glauben daran, dass wir eine Verantwortung für unsere Welt und Umwelt haben. [...]
3. Wir verknüpfen unsere Geschichte und unsere Werte mit unserer heutigen Arbeit. [...]
4. Wir machen christliche Gemeinschaft für junge Menschen erfahrbar. [...]
5. Wir geben den Jüngsten, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit, über Dinge zu sprechen, die sie bewegen und beschäftigen. [...]
6. Wir engagieren uns mit verschiedenen Partnern auf internationaler Ebene / im internationalen Raum.“ (CVJM Elberfeld (o.J)).

Ein Abschnitt wird mit einem passenden Bibelvers verknüpft und der Leitgedanke dann mit zwei bis drei Zeilen genauer beschrieben.

Mit „*Hebr. 13,8: Jesus Christus gestern, heute und derselbe auch in Ewigkeit.*“ (ebd.) könnte den Akteur*innen bzw. den Verantwortlichen eines CVJM geholfen werden, Wort und Tat, also das Gestalten der Vereinsarbeit, immer wieder neu zu evaluieren. Das funktioniert, indem in einem Verein Vergangenes reflektiert und Neues analysiert wird. Gottes Werte, die durch Jesu Botschaften und Handlungen an uns Menschen übermittelt wurden, ändern sich nicht bzw. sind nicht zu verändern. Das ist das Fundament eines CVJM. Dennoch müssen wir immer wieder überlegen, in welchen Bereichen gerade ein christlicher biblischer Kontext, der uns als Verein Hoffnung schenken kann und uns bei gesellschaftlichen Thematiken, die ggf. Probleme und Ängste mit sich bringen, eine Grundlage

schenkt, wichtig ist. **Jesus Christus bleibt; seine Botschaften bleiben; der CVJM bleibt – dennoch verändern sich die Bereiche, in denen die Botschaften Anklang finden (müssten).**

Fazit

Ein Leitbild kann eine Grundlage für unsere christliche Arbeit sein. Doch geht diese Grundlage nicht schon weit zurück? Ist die Arbeit ggf. auch ohne Leitbild möglich?

Quellenangabe:

CVJM ELBERFELD (o.J.): *Das Leitbild des CVJM Elberfeld* - <https://cvjm-elberfeld.de/das-sind-wir/leitbild> - aufgerufen am 03.01.2024.



Björn Malkus
CVJM-Sekretär im CVJM Elberfeld



Auswirkungen guter Diskursfähigkeit auf die Kultur und Identität des CVJM

Wenn kein Austausch stattfindet

„In meinem CVJM brauche ich mit dem Thema nicht ankommen“ oder „Ich weiß doch sowieso schon, was die darüber denken“ – das sind Sätze, die mit Sicherheit schon über den CVJM gedacht oder auch ausgesprochen wurden. Vielleicht, weil Menschen erlebt haben, dass über die Themen, die sie beschäftigen oder ihr Leben prägen, mit wenig Wertschätzung und Rücksicht gesprochen wurde, oder weil ihre Meinung als „falsch“ oder „nicht zum CVJM passend“ abgetan wurde. Sie wurden enttäuscht, verletzt, vielleicht sogar ausgegrenzt. Sie verlassen den CVJM oder haben ihn gar nicht erst betreten. Sie meiden eine bestimmte Veranstaltung oder übernehmen keine Verantwortung. Das kann passieren, wenn die Fähigkeit zur guten Diskursführung nicht unsere Kultur prägt, nicht in unserer Identität verankert ist und nicht nach außen strahlt.

Erfahrungen dieser Art machen Menschen an allen Ecken und Enden unserer Gesellschaft. Sichere Räume, in denen gute Kommunikation und Diskussion ermöglicht werden, scheinen schwer auffindbar. Das führt dazu, dass Menschen Orte meiden, wo sie eine andere Meinung vermuten, dass sie Themen, die für sie wichtig sind, nicht ansprechen, weil sie keine Wertschätzung dafür erwarten. Dadurch passiert viel zu wenig Austausch, Menschen und Menschengruppen entfremden sich, Meinungen werden radikaler. Besonders Christ*innen und christlichen Gemeinschaften oder Vereinen wird oft die Verteidigung eines starren, tradierten Weltbilds zugeschrieben, welches wenig Spielraum für eine eigene Meinung oder Platz zur Diskussion von verschiedenen Themen und Lebensrealitäten lässt. Gestärkt wird diese Zuschreibung dadurch, dass wir bisher auch im CVJM nicht immer Expert*innen für offenen Meinungsaustausch sind oder tatsächlich sichere Räume besonders für junge Menschen und ihre Themen schaffen. Das Gute ist: Wir sind als CVJM auf dem Weg, Austausch zu fördern, und dieses Handbuch ist ein Teil davon.

Was die Fähigkeit zu gutem Diskurs verändern kann

Was kann es also für Auswirkungen haben, wenn wir stattdessen als CVJM für starke Diskursfähigkeiten stehen, Plattformen für respektvollen Meinungsaustausch sind und die Themen, die vor allem für die jungen Menschen relevant sind, in unseren Vereinen bewegen und in all ihrer Vielfalt ernst nehmen? Es wird unsere Kultur

und die Identität des CVJM verändern. **Dann stehen wir als CVJM für einen Ort oder auch eine Gemeinschaft, in der es gelebte Kultur ist, einander zuzuhören und ernst zu nehmen, einander nicht schnell zu verurteilen, sondern langsam zu beginnen zu verstehen.** Wir weisen einander nicht einer Ecke zu, sondern versuchen, auch bei unterschiedlichen Meinungen miteinander in Verbindung zu treten. Was wäre, wenn Menschen ganz selbstbewusst erzählen könnten, dass wir im CVJM gemeinsam am Tisch sitzen und diskutieren können, über Gott und die Welt, und auch trotz ganz unterschiedlicher Meinung und Prägung einander erst nehmen und sogar liebevoll behandeln? Was wäre, wenn die Kinder und Jugendlichen keine Scheu hätten, Fragen zu stellen zu Themen wie Beziehung, Sex oder auch Politik, weil sie keine Angst vor Verurteilung oder Abwertung ihrer eigenen Vorstellung haben. Was wäre, wenn junge Erwachsene im CVJM lernen könnten, wie man Menschen z.B. in ihrer Familie, mit verschiedenen Überzeugungen wieder zusammenbringt und ein gutes Gespräch anleitet? Das alles kann Realität werden, wenn wir uns gemeinsam auf den Weg machen unsere Diskursfähigkeit zu stärken und davon unsere Identität neu prägen zu lassen.

„Kulturen verändern sich durch die Menschen, die ihre Werte und Überzeugungen einbringen. Wir haben es selbst in der Hand, ein Teil von diesem Wandel zu sein und unseren CVJM neu zu prägen.“

CVJM-Identität geprägt durch Austausch und Vielfalt

Dann hätten wir im Inneren das Selbstverständnis von einem CVJM als sicherem Ort für alle Menschen mit ihren Themen und Meinungen. Es gäbe weniger Angst, zum Beispiel aufgrund bestimmter Merkmale ausgeschlossen zu werden oder die eigene Rolle zu verlieren. Es gäbe mehr Ehrlichkeit, weil jede Person wüsste, ihr Gegenüber hört zu und zollt Respekt. Der CVJM wäre eine Bewegung, in der sich die Menschen, die Teil davon sind, durch ihren Austausch gegenseitig prägen und motivieren, füreinander einzustehen und aufzustehen, anstatt sich abzugrenzen oder anzufinden. **Weil es Teil der CVJM-Identität ist, zu vereinen und zu verbinden.**

Und wenn das unser verinnerlichtes Selbstverständnis ist, dann wird das auch nach außen hin sichtbar sein. Es kann damit beginnen, dass Jugendliche fröhlich ihre Freund*innen mit in den CVJM bringen, da sie nicht befürchten, dass komische Dinge gesagt werden, die sie vergraulen oder verletzen. Es kann dafür sorgen, dass wir junge Erwachsene motivieren, sich ehrenamtlich in unseren Gremien einzusetzen, weil sie wissen, dass wir uns mit vollem Herzen für eine respektvolle, vielfältige Gesellschaft einsetzen. Sie werden merken, dass sie bei uns lernen können, wie sie sich für sich und ihre Mitmenschen einsetzen können mithilfe einer starken, gut vernetzten Gemeinschaft über Länder-, Meinungs- und Konfessionsgrenzen hinweg.

In der Öffentlichkeit kann der CVJM als Partner für eine starke Zivilgesellschaft neue Verantwortung bekommen, da wir bekannt wären für unsere Erprobungsräume, in denen Menschen aller Generationen die Themen diskutieren und bewegen können, die unsere gesamte Gesellschaft herausfordern und über die sich in anderen Räumen viel zu wenig mit verschiedenen Gruppen ausgetauscht wird.

Utopie oder beginnende Realität?

Manche der Beispiele, wie es aussehen könnte, wenn wir im CVJM an unserer Diskursfähigkeit arbeiten, scheinen noch in weiter Ferne. Menschen, die im CVJM keine guten Erfahrungen mit dem Äußern ihrer eigenen Meinung oder der Einbringung ihrer Themen gemacht haben, schreiben uns verständlicherweise eine andere Identität zu. Auf einigen Veranstaltungen würden Gäste, aber auch Teilnehmende oftmals noch eine andere Kultur erleben. Doch Identitäten werden fortlaufend weiter geprägt. Kulturen verändern sich durch die Menschen, die ihre Werte und Überzeugungen einbringen. Wir haben es selbst in der Hand, ein Teil von diesem Wandel zu sein und unseren CVJM neu zu prägen. Denn der CVJM sind wir alle gemeinsam, jedes Gesicht ist ein Teil davon, was den CVJM ausmacht. Du und ich sind entscheidend und wir können den CVJM prägen. An vielen Stellen steht

der CVJM schon längst ein für diesen Wandel und ist ein Aushängeschild für Meinungsvielfalt und Vereine bieten eine Plattform z.B. für politischen Austausch. An anderen Stellen dürfen wir uns heute auf den Weg machen. Denn die Themen betreffen uns schon längst, uns alle, unseren CVJM. Ob wir bis heute schon darüber geredet haben oder nicht – die Menschen in unseren Vereinen tragen sie trotzdem mit. Lasst uns mehr und mehr Möglichkeiten schaffen, Austausch zu fördern und zu lernen, in unserer Gesellschaft und im CVJM mit Respekt und Offenheit zu reden, ohne uns von Meinungsverschiedenheiten trennen zu lassen! So wie es in der Pariser Basis steht und wir es auch als verantwortungsvolle Christ*innen von uns gegenseitig erwarten dürfen. Dann dürfen wir gemeinsam erleben, wie es unseren CVJM in seiner Identität und Kultur prägen wird.



Lena Schickhaus
stellv. Vorsitzende CVJM Berlin und
Mitglied im ExCo des CVJM Weltbund

CVJM als Verständigungsort

Als CVJM haben wir ideale Voraussetzungen „Verständigungsort“ zu sein und zu werden. Wir haben eine Basis und DNA, in der festgeschrieben ist, dass uns „keine an sich noch so große Meinungsverschiedenheit“ trennen soll, und eine mittlerweile über 175-jährige Geschichte und Erfahrung, damit umzugehen. Wir haben eine Struktur, die uns erlaubt, als eigenständige Vereine vor Ort die Arbeit mit jungen Menschen zu gestalten und gleichzeitig in der regionalen, nationalen und weltweiten Gemeinschaft der Verbandsstruktur verbunden zu sein. Im CVJM arbeiten ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitende generationenübergreifend zusammen und ergänzen sich gegenseitig. Und wir haben Jesus in der Mitte, der uns aufmerksam bleiben lässt, den Blick auf ihn und auf den Menschen neben uns zu richten und nicht nur auf uns selbst. Daher lieben wir die Vielfalt und Unterschiedlichkeit innerhalb des CVJM und suchen gleichzeitig immer das Gemeinsame und Verbindende. **Verständigung ist und bleibt Verantwortung, Aufgabe, Herausforderung, Ziel und Segen im CVJM.** Verständigung setzt dabei Begegnung und Kommunikation voraus und ist Grundlage für Gemeinschaft und Zusammenhalt. Wir werden so nicht nur zum Verständigungsort, sondern auch zum Friedensort.

Den Rahmen benennen

Wenn wir als CVJM Verständigungsort sein wollen, ist es unerlässlich, den „Ort“ zu benennen und abzugrenzen. Damit ist selbstverständlich nicht (nur) die Adresse oder der Raum gemeint, sondern der Rahmen, in dem der Diskurs erfolgen soll, und die Basis, auf der eine Verständigung erzielt werden kann. Grundsatzpapiere wie die Pariser Basis und unsere Satzungen geben dabei den generellen Rahmen vor, in dem wir unseren CVJM gestalten. Wobei wir es innerhalb des CVJM immer wieder erleben, dass gerade Satzungsänderungen besonders kontrovers und leidenschaftlich diskutiert werden. Hier ist es häufig sinnvoll, das „WHY“, also das „WARUM“ unserer CVJM-Arbeit, den Grund und das Ziel, stärker in den Blick zu nehmen und zu überlegen, ob die Auseinandersetzung über eine Satzungsänderung in die ein oder andere Richtung tatsächlich so wichtig ist, wie sie gelegentlich gemacht wird.

Für viele Themenbereiche haben wir solch einen Rahmen im und für den CVJM in Deutschland immer wieder gemeinsam über Grundsatzpapiere und Erklärungen definiert. Das Selbstverständnis zur Willkommenskultur, das Papier „Gemeinsam jugendpolitische Verantwortung wahrnehmen“ sowie die Texte „CVJM für Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit“ sind Beispiele hierfür. Die Diskus-

sionen über solche Grundsätze und Haltungen sind nicht immer einfach, aber sie helfen, immer wieder das Gemeinsame in den Blick zu nehmen und den Willen zur Verständigung zu schärfen, anstatt dem Unterschiedlichen zu viel Raum zu geben. Dem CVJM vor Ort sollen diese Grundsätze und die zugehörigen Materialien Möglichkeiten geben, ins Gespräch zu kommen und Verständigungen zu ermöglichen. Und das ist nicht nur innerhalb des CVJM gut und wichtig, sondern gerade auch im Miteinander mit anderen Jugendorganisationen, Verbänden, Kirchen, Politik etc. Wenn wir den eigenen Rahmen benennen, der unsere Offenheit zum Ausdruck bringt und gleichzeitig unsere Grundsätze klärt, sind gutes Gespräch und gegenseitiges Verständnis möglich, die wiederum Grundlage für Verständigung sind. Dann kommt es auch dazu, dass wir Punkte erkennen, benennen und klären, an denen die Rahmen nicht übereinander passen und Unterschiede bestehen bleiben. Zu einem Verständigungsort gehört auch das.

Die Haltung klären

Neben dem Rahmen, der den Verständigungsort markiert, ist die Haltung entscheidend, mit der wir den Ort gestalten und betreten. Ein Verständigungsort entsteht da, wo offenes Gespräch und Meinungs austausch möglich sind, wo das Zuhören und Wahrnehmen ebenso wichtig ist, wie die Möglichkeit, eigene Ansichten zu äußern und wo die Bereitschaft zur Verständigung von allen in gleicher Weise mitgebracht wird. Auseinandersetzungen, in denen einzelne darauf beharren, dass eine Verständigung nur dann möglich ist, wenn sie der eigenen Position entspricht, und in denen es nur darum geht, dass sich die anderen bewegen, sind selten konstruktiv. Die Haltung der beteiligten Personen transparent zu machen, zu klären und immer wieder zu überprüfen, um zu einer gemeinsamen Haltung zu kommen, schafft einen Ort, der gute und konstruktive Verständigung möglich macht. Im Grundsatzpapier „Gemeinsam jugendpolitische Verantwortung wahrnehmen“ haben wir es 2023 so formuliert: „Dabei ist unser Handeln geprägt von gegenseitiger Achtung, fairen Diskussionen sowie einer wertschätzenden Fehler- und Feedbackkultur.“

Als überkonfessioneller, christlicher Verein wollen wir diese Haltung nicht nur in (jugend-)politischen Themen einnehmen und vorleben, sondern auch in den theologischen, ethischen und gesellschaftlichen Themen, die uns beschäftigen, und so Verständigungsorte in unserem CVJM schaffen.



„Ein Verständigungsort entsteht da, wo offenes Gespräch und Meinungs austausch möglich sind, wo das Zuhören und Wahrnehmen ebenso wichtig ist, wie die Möglichkeit, eigene Ansichten zu äußern und wo die Bereitschaft zur Verständigung von allen in gleicher Weise mitgebracht wird.“

Zur gemeinsamen Haltung gehört es dann auch, Mehrheitsentscheidungen nicht nur zu akzeptieren, sondern sie mitzutragen und sich gemeinsam weiter auf den Weg zu machen. Darauf haben wir uns in unseren Satzungen geeinigt und ohne das sind Zusammenhalt und Verständigung kaum möglich. Auch wenn das gelegentlich schwerfällt, müssen wir aufpassen, dass wir uns nicht blockieren und zu viel Energie darin verlieren, Verständigungen und getroffene Entscheidungen immer wieder in Frage zu stellen.

Begegnungsmöglichkeiten schaffen

Verständigung setzt Begegnung, Austausch und Gespräch voraus. **Als CVJM werden wir nur dann Verständigungsort, wenn wir auch Begegnungsort sind und bleiben.** Das gilt CVJM-intern und darüber hinaus. Welche Möglichkeiten schaffen wir bspw., um generationenübergreifend in unserem CVJM zusammenzukommen? Viele CVJM-Häuser werden als Wahllokale genutzt. Was für eine großartige Chance, im Vorfeld von Wahlen zu Begegnungen und Gesprächen mit Politikern und Politikerinnen einzuladen (natürlich auch, wenn der CVJM kein Wahllokal ist und außerhalb der Wahlkampfzeiten). In manchen CVJM finden regelmäßige Stadtteilkonferenzen statt. Eine wunderbare Möglichkeit, über die relevanten

Themen im Ort oder in der Stadt ins Gespräch zu kommen, Verständigungsorte zu schaffen und Gemeinschaft zu prägen. Wann ist der Stadtjugendring oder der Jugendhilfeausschuss zuletzt bei uns zu Gast gewesen? Begnügen wir uns als CVJM damit, offen für Menschen unterschiedlicher Konfessionen zu sein, wenn sie zu uns kommen, oder gestalten wir die Ökumene vor Ort aktiv mit, indem wir mit Kirchen und christlichen Vereinen und Gemeinschaften Verständigungsorte schaffen? Können wir auch im interreligiösen Dialog ein Verständigungsort werden, an dem Begegnung stattfindet, Verständnis wächst und Zusammenhalt gelingt – bei aller Unterschiedlichkeit?

Als CVJM haben wir ideale Voraussetzungen Verständigungsort zu sein und zu werden. Das kann gelingen, wenn wir unseren eigenen Rahmen in den Themenfeldern kennen und benennen, wenn wir eine Haltung mitbringen und prägen, die auf eine Verständigung ausgerichtet ist, und wenn wir Begegnungsmöglichkeiten für Austausch und Verständigung schaffen.



Steffen Waldminghaus
Präses des CVJM Deutschland

03 Was wir umsetzen können

Mit der Transaktionsanalyse Diskursfähigkeit steigern Stundenentwurf für junge Erwachsene

Beschreibung des Settings

Personenanzahl: ca. 6-15 Personen

Raumgestaltung: Platz zur Aufteilung in Kleingruppen und die Möglichkeit, eine Präsentation/Video zu beamen.

Zeitlicher Rahmen: Die Einheit ist für 90 Minuten Arbeitszeit geplant. Davor und zwischendrin erleichtern Begegnungsräume und Pausen die Zusammenarbeit. Es sollte mind. eine längere Pause (ca. 20 Minuten) eingeplant werden.

Materialien: Flipchart, Marker, Moderationskarten, Beamer und Laptop für Input/Video; Handout zu den Ich-Zuständen und dem Drama-Dreieck

Ziele: Die Teilnehmenden gewinnen Einblicke in ihre Kommunikationsmuster und verbessern ihre Diskursfähigkeit; Teilnehmende üben ein, Konflikte bewusst aus dem Erwachsenen-Ich zu lösen und die Dynamiken in Gesprächen zu reflektieren.

Hinweise für Trainer:innen: Auf eine wertschätzende und sichere Atmosphäre achten. Bei sensiblen Themen oder emotionalen Reaktionen gegebenenfalls Gespräche im kleinen Kreis anbieten. Flexibel auf Bedürfnisse der Gruppe reagieren und Raum für Diskussionen lassen.

Einstieg (15 Minuten)

- Begrüßung und Vorstellung des Themas
- Aktivität: „Was ist guter Diskurs?“ Brainstorming und Diskussion zu Merkmalen von gelungenen und misslungenen Diskussionen
 - > Ergebnissicherung z. B. auf einer Pinnwand oder Flipchart
- Vorstellung der Transaktionsanalyse als Werkzeug zur Verbesserung der Diskursfähigkeit

Erarbeitung (50 Minuten)

PHASE 1: DIE ICH-ZUSTÄNDE (20 MINUTEN)

- Kurzvortrag: Erläuterung der drei Ich-Zustände (Eltern-Ich, Erwachsenen-Ich, Kind-Ich) mit Beispielen
- Übung: „Ich-Zustände erkennen“
Material: Dialogkarten mit kurzen Gesprächsausschnitten/Aussagen; bzw. Schilder für Ich-Zustände.

Aufgabe: In Kleingruppen analysieren die Teilnehmer*innen, aus welchem Ich-Zustand die Aussagen stammen und reflektieren die Wirkung.

- Ergebnispräsentation im Plenum
- Alternative Aufgabe: Die Ecken im Raum repräsentieren unterschiedliche Ich-Zustände. Die Gesprächsbeispiele/Aussagen werden vorgelesen und die Teilnehmenden platzieren sich in der jeweiligen Ecke, je nachdem wie sie die Aussage zuordnen
- Austausch über Ergebnis und Wirkung in Diskussion

Beispiele für Aussagen in den verschiedenen Ich-Zuständen:

1. Eltern-Ich-Zustand

Kritisches Eltern-Ich (bewertend, autoritär):

„Deine Argumente sind völlig unlogisch.“ – „Du hörst mir gar nicht richtig zu. So führt man keinen Diskurs!“ – „Ich habe mehr Erfahrung als du. Vertrau mir einfach.“ – „Du musst lernen, deine Meinung besser zu begründen.“ – „Ich weiß, was richtig ist. Hör einfach auf mich!“ – „Das haben wir doch schon hundertmal durchgekaut. Warum verstehst du das immer noch nicht?“

Fürsorgliches Eltern-Ich (beschützend, unterstützend):

„Ich helfe dir, deine Argumente besser zu strukturieren.“ – „Mach dir keine Sorgen, du kannst deine Meinung ruhig äußern.“ – „Ich unterstütze dich dabei, deinen Standpunkt zu verteidigen.“ – „Lass uns gemeinsam eine Lösung finden, die für alle passt.“ – „Du hast gute Ideen. Ich helfe dir, sie klarer zu formulieren.“

2. Kind-Ich-Zustand

Angepasstes Kind (unterwürfig):

„Ich traue mich nicht, meine Meinung zu sagen. Was ist, wenn ich falsch liege?“ – „Du hast bestimmt recht. Ich sage lieber nichts mehr.“ – „Ich stimme dir einfach zu, damit wir keinen Streit haben.“ – „Ich kann nicht so gut argumentieren wie du.“ – „Ich mache einfach das, was die anderen sagen.“

Natürliches Kind (spontan, emotional):

„Wow, das ist ein spannendes Thema! Da habe ich auch eine Idee!“ – „Ich liebe Diskussionen! Lass uns einfach drauflosreden.“ – „Ich finde das alles total interessant. Können wir noch weiter darüber sprechen?“ – „Ich habe so viele Gedanken dazu, ich weiß gar nicht, wo ich anfangen soll!“ – „Das macht richtig Spaß, sich auszutauschen!“

Rebellisches Kind (trotzig, widerständig):

„Das ist doch völliger Unsinn, was du sagst!“ – „Warum sollte ich dir zuhören? Du verstehst doch sowieso nichts davon.“ – „Ich lasse mir nicht vorschreiben, was ich denken soll!“ – „Du akzeptierst ja nie meine Meinung. Dann diskutiere ich halt nicht mehr mit dir!“ – „Immer willst du Recht haben. Das nervt mich total!“

3. Fokus auf Erwachsenen-Ich-Zustand (lösungsorientiert)

„Ich verstehe deine Perspektive. Lass uns die Argumente Schritt für Schritt durchgehen.“ – „Welche Belege hast du für deine Ansicht? Ich würde das gerne besser verstehen.“ – „Ich stimme dir in einigen Punkten zu, aber hier sehe ich es anders. Lass uns das besprechen.“ – „Wie können wir eine Lösung finden, die für uns beide funktioniert?“ – „Welche Fakten liegen uns vor und was können wir daraus ableiten?“ – „Ich schlage vor, dass wir die Argumente abwägen und dann gemeinsam eine Entscheidung treffen.“

PHASE 2: TRANSAKTIONEN ANALYSIEREN (15 MINUTEN)

- Übung: „Parallele vs. gekreuzte Transaktionen im Diskurs“
- Rollenspiel: Teilnehmende simulieren einen Diskurs zu einem kontroversen Thema (z.B. Klimawandel oder soziale Medien). Thema nach Relevanz für die Gruppe vorgeben oder gemeinsam darüber entscheiden

- Die Personen antworten nacheinander aus den verschiedenen Ich-Zuständen (Eltern-Ich, Erwachsenen-Ich, Kind-Ich) – ggf. vorher zuweisen
- Die Beobachter analysieren Transaktionen und bewerten, wie die Ich-Zustände die Argumentation beeinflussen
- Diskutiert gemeinsam, wie die unterschiedlichen Antworten die Interaktion beeinflussen

PHASE 3: DRAMA-DREIECK (20 MINUTEN)

- **Video** zum Drama-Dreieck im Plenum anschauen: <https://transaktionsanalyse-online.de/drama-dreieck>
- In Kleingruppen die vorherige Diskussion anhand des Drama-Dreiecks analysieren – dazu die Rollenverteilung und ggf. Wechsel im Verlauf der Diskussion darstellen.
- Beurteilt, ob und welche Ausstiegsmöglichkeiten aus den Rollen gefunden wurden, und sammelt Beispiele, wie die Diskussionsteilnehmer:innen jeweils eine **„Ich bin ok – du bist ok“-Haltung im Erwachsenen-Ich** hätten einnehmen können.

PHASE 4: REFLEXION UND TRANSFER IN DEN ALLTAG (15 Minuten)

- **Selbstreflexion:** Diskussionen/Konflikte der vergangenen Woche reflektieren und festhalten: Aus welchen Ich-Zuständen heraus habe ich reagiert? Welche Rollen habe ich eingenommen?
- **Feedback und Transfer:** Was nehme ich mir mit für meinen Alltag/für die nächste Diskussion? Wie kann ich mein Erwachsenen-Ich stärken?
 - > Das Feedback kann auch noch durch eine Visualisierung unterstützt werden: z.B. Feedbackzettel mit Taschensymbol (Was nehme ich mit?) und Arm-Pose-Emoji (Wie kann ich mein Eltern-Ich stärken?).

Zur Transaktionsanalyse

Die Transaktionsanalyse (TA) wurde von Eric Berne entwickelt und ist ein psychologisches Kommunikationsmodell, das erklärt, wie Menschen miteinander interagieren.

Die **Transaktionsanalyse** bietet ein wirkungsvolles Werkzeug, um die Qualität von Diskursen zu verbessern. Sie ermöglicht es, Kommunikationsstörungen zu erkennen und durch sachliche, respektvolle und lösungsorientierte Interaktionen zu ersetzen. Wer die verschiedenen Ich-Zustände versteht und bewusst steuern kann, fördert Klarheit, Empathie und gegenseitiges Verständnis – wesentliche Voraussetzungen für einen erfolgreichen und konstruktiven Diskurs.

Ich Zustände:

Eltern-Ich:

kritisch – bevormundend, urteilend, fordernd
nährend – beschützend, unterstützend, helfend

Erwachsenen-Ich: sachlich, objektiv, analysierend
und lösungsorientiert

Kind-Ich:

frei – spontan, neugierig, verspielt
angepasst – unterwürfig, gehorsam oder schüchtern
rebellisch – Trotzreaktionen, Widerstand

Das Drama-Dreieck beschreibt typische Rollen
in Konflikten:

*Verfolger*in:* Kritisiert und beschuldigt

Opfer: Fühlt sich hilflos und beklagt sich

*Retter*in:* Mischt sich ein, übernimmt Verantwortung und
löst Probleme für andere

Der Ausstieg aus diesen Rollen in eine *Erwachsenen-Ich-Kommunikation* ist entscheidend für einen guten Diskurs.

Weitere Hintergründe und Grafiken zur Transaktionsanalyse z. B. unter: <https://www.c-behrens.de/transaktionsanalyse/> (Datum des Links: 07.01.2025) / <https://transaktionsanalyse-online.de/transaktionsanalyse-einfach-erklart/>



Johanna Müller

Referentin für Incoming-Freiwillige
der AG der CVJM



Praktische Übungseinheiten zur Empathie und Zusammenarbeit

Menschen zu verstehen, ist eine der größten Herausforderungen im Miteinander. Häufig fällt es uns leicht, die Perspektive von Freunden oder engen Bezugspersonen einzunehmen, da wir ihre Biografie, ihre Denkweise und ihre Werte kennen. Selbst wenn wir nicht einer Meinung sind, können wir uns oft in ihre Ansichten hineinversetzen. Doch wie gelingt das mit Menschen, die wir kaum oder nur oberflächlich kennen?

In Arbeitskreisen, Vereinen oder Vorständen, wo unterschiedliche Menschen zusammenkommen, ist es oft schwierig, Verständnis für andere aufzubringen. Unterschiedliche Perspektiven prallen aufeinander und die Meinungen zu Themen könnten oft gegensätzlicher nicht sein. Das führt häufig zu Frustration, Missverständnissen oder Konflikten. Umso wichtiger ist es, Werkzeuge und Methoden zu haben, die helfen, einander besser zu verstehen.

Die vorgestellten Übungen schaffen nicht nur eine Grundlage für bessere Zusammenarbeit, sondern fördern auch das persönliche Wachstum. Sie laden dazu ein, eigene Denkweisen zu reflektieren und Brücken zu anderen zu bauen.

Im Folgenden werden verschiedene Übungen dargestellt, die ihr als Gruppe gemeinsam durchführen könnt. Nach den Übungen für euch als Gruppe, findet ihr noch einmal einzelne Übungen, die jede:r für sich selber ausprobieren kann, um das eigene Verständnis zu schärfen.

1. Selbstdarstellung durch Kreisdiagramme

Die eigenen Wünsche, Prioritäten oder auch Ängste zu verstehen, kann eine sehr komplexe Aufgabe für einen selbst sein. Habe ich mich jedoch einmal intensiv damit auseinandergesetzt, mir meine Gedanken gemacht und diese sortiert, kann ich mir dieses Wissen in Konfliktsituationen zu Nutze machen, es meinem Gegenüber spiegeln und auf sein/ihr Verständnis bauen. Mit Kreisdiagrammen werden diese Aspekte visuell dargestellt. Diese Übung kann einem zu Beginn sehr schwerfallen, da es schwierig ist, die eigenen Emotionen auf eine so abstrakte Art darzustellen. Arbeitet die drei Arten der Diagramme nacheinander ab. Nehmt euch 5 bis 10 Minuten für jedes Diagramm zum Aufzeichnen. Im Anschluss setzt ihr euch zu dritt zusammen und erzählt einander von den Inhalten (max. 15 Minuten). Versucht, bei den weiteren Diagrammen neue Gesprächspartner:innen zu finden.

- **Energieverteilung:** Erstelle ein Kreisdiagramm, das zeigt, wie deine persönliche Energie auf verschiedene Lebensbereiche verteilt wird (z. B. Arbeit, Familie, Freizeit, Ehrenamt).
- **Liebesverteilung:** Erstelle ein neues Diagramm, das darstellt, wie du deine Zuneigung und Liebe auf Personen und Dinge verteilst (z. B. Familie, Freunde, Hobbys).
- **Angstverteilung:** Visualisiere, welche Ängste wie viel Raum in deinem eigenen Leben einnehmen (z. B. berufliche Sorgen, persönliche Unsicherheiten, Zukunftsängste).

Ziel: Diese Übung gibt Einblick in dein persönliches Leben und schafft Verständnis für Prioritäten, Sorgen und Wünsche.

(vgl. Vgl. L. Schwäbisch & M. Siems – Anleitung zum sozialen Lernen für Paare, Gruppen und Erzieher (Reinbek bei Hamburg, 1974), Seite 247 ff.)

2. Klärung von Beziehungen

Die Beziehungen innerhalb einer Gruppe haben großen Einfluss auf die Zusammenarbeit. Mit dieser Übung wird ein erweitertes Soziogramm erstellt, um die Dynamiken besser zu verstehen. Dies kannst du für dich allein machen oder erweiterst in deinem Arbeitskreis/Vorstand etc. (Hier als Gruppenübung dargestellt)

> Jede:r beantwortet folgende Fragen:

Mit wem möchte ich am liebsten ...

... ein (Vereins-)fest organisieren? / ... eine Freizeit organisieren und durchführen? /

... einen Konflikt austragen? / ... einen Urlaub verbringen? / ... einen Stadtbummel machen? / ... zum Vorgesetzten haben? / ... auf einer einsamen Insel stranden? / ... „Pferde stehlen“?

Wichtig: Jede Frage darf nur eine Person als Antwort enthalten und Personen dürfen nicht doppelt benannt werden!

Runde 1: Jede:r liest seine Antworten vor. Es gibt keine Erklärungen und jede:r notiert für sich, wo er/sie genannt wurde.

Runde 2: Nun erklärt jeder, warum die Entscheidungen so getroffen wurden. Es gibt keine Rückfragen oder Kommentare.

Runde 3: Jede:r beschreibt, wie sie sich dabei gefühlt hat und ob sie die Begründungen nachvollziehen konnte.

Ziel: Diese Übung verdeutlicht Beziehungsdynamiken und fördert das Verständnis füreinander.

(vgl. Vgl. L. Schwäbisch & M. Siems – Anleitung zum sozialen Lernen für Paare, Gruppen und Erzieher (Reinbek bei Hamburg, 1974), Seite 247 ff.)

3. Die fünf „Warums“

Eine tiefere Problemfindung gelingt oft, indem man die Ursache hinterfragt.

1. Stelle dir eine zentrale Frage, z. B.: „Warum gerate ich in Diskussionen immer wieder ins Stocken?“
2. Beantworte dir selbst diese Frage: „Weil ich mich inhaltlich nicht gut genug auf die Diskussion vorbereitet habe.“
3. „Warum habe ich mich auf die Diskussion nicht gut vorbereitet?“

Diesen Vorgang wiederholst du so lange, bis du dir insgesamt fünfmal die Frage „Warum“ gestellt hast. Funktioniert auch hervorragend als Gruppenaufgabe, wenn ihr mal nicht vorankommt.

Ziel: Diese Methode hilft, die Wurzel des Problems zu identifizieren und konkrete Lösungen zu entwickeln.

4. Perspektiven-Mapping

Mit dieser Übung werden Gedanken, Emotionen und Argumente zu einem Thema visuell dargestellt.

- Das zentrale Thema wird in die Mitte einer Pinnwand geschrieben.
- Notiert eure Gedanken, Argumente, Ängste oder Wünsche auf Zettel und hängt sie an die Pinnwand.

Ziel: Durch die Visualisierung aller Perspektiven könnt ihr eure Emotionen für das Thema benennen und sie bei einer sachlichen Argumentation für euch nutzen. Ihr wisst, wo Ängste oder Wünsche liegen, und werdet in Gesprächen nicht von ihnen beherrscht.

Die folgenden Übungen sind Übungen, die du für dich allein durchführen kannst. Die Übung „Perspektiven-Mapping“ eignet sich auch hervorragend für eine Selbstübung!

5. Lesen und Geschichten hören

Lies Bücher, Biografien, höre Podcasts oder schau dir Dokumentationen an, die verschiedene Lebensperspektiven und Erfahrungen beleuchten. Literatur und Erzählungen aus unterschiedlichen Kulturen oder sozialen Gruppen helfen dir, ein tieferes Verständnis für die Vielfalt menschlicher Erfahrungen zu entwickeln.

Durch diese Übungen kannst du deine Fähigkeit, andere besser zu verstehen, kontinuierlich ausbauen und deine

Kommunikationsfähigkeit verbessern. Der Schlüssel liegt darin, aktiv zuzuhören, offen zu sein und deine eigenen Annahmen zu hinterfragen.

6. Aktives Zuhören üben

Aktives Zuhören ist der Schlüssel zu einem tieferen Verständnis. Hierbei geht es darum, sich voll und ganz auf die Person zu konzentrieren, die spricht, und die Informationen bewusst zu verarbeiten.

Übung:

- Achte darauf, nicht zu unterbrechen, während die andere Person spricht.
- Versuche, alle Ablenkungen zu vermeiden: Schalte am besten dein Handy aus, schau der Person in die Augen.
- Nimm dir Zeit, Sorge dafür, dass du keinen Termindruck hast.
- Fasse das Gesagte mit eigenen Worten zusammen, um sicherzustellen, dass du es richtig verstanden hast. Beispiel: „Also, du sagst, dass du dich über die Situation bei der Arbeit frustriert fühlst, weil ...“
- Achte auch auf nonverbale Signale wie Mimik, Gestik und Körpersprache.
- Konzentriere dich auf das, was die Person sagt, und nicht auf das, was du ihr antworten möchtest.

Literatur:

L. Schwäbisch & M. Siems – Anleitung zum sozialen Lernen für Paare, Gruppen und Erzieher (Reinbek bei Hamburg, 1974), Seite 247 ff.



Wiebke Meyer
Sozialarbeiterin in der
Offenen Tür des CVJM Hagen

Impulse aus der Organisationsentwicklung

Immer wieder gibt es Momente, in denen ich mir wünsche, es gäbe ein „Richtig“ und ein „Falsch“. Es würde so vieles einfacher machen. Keine unnötigen, emotional aufgeladenen Diskussionen mehr, klare Positionierungen zu verschiedenen Themen, und einfachere Entscheidungsfindung. Doch leider gibt es dieses einfache „Schwarz-Weiß“ oftmals nicht. Stattdessen gilt es, in einen Austausch zu kommen, Meinungen und Perspektiven zu teilen, Verständnis füreinander aufzubauen und um Lösungen zu ringen. Nicht, um den jeweils anderen von der eigenen Meinung zu überzeugen, sondern viel mehr, um gemeinsam weiterzukommen, anstatt sich zu trennen oder im Konflikt auseinanderzugehen. Im Folgenden werden daher Impulse vorgestellt, deren positive Wirkung für ein gemeinsames Miteinander ich schon mehrfach beobachtet und auch selbst erfahren habe.

Das thematische Feld, in dem sich diese Impulse bewegen, ist relativ weit gefächert, bietet einige Überschneidungen und ist nicht immer klar abzugrenzen. Aus diesem Grund seien folgende zwei Bemerkungen den Überlegungen vorangestellt:

1. Wenn es in diesem Abschnitt darum geht, Aspekte aus dem Feld der Organisationsentwicklung (OE) für den gemeinsamen Diskurs nutzbar zu machen, so hat OE keinesfalls die alleinige Deutungshoheit. Vielmehr lassen sich die Gedanken auch in verwandten Bereichen wie bspw. (systemischer) Beratung, Facilitation oder Coaching (wieder)finden.
2. Fertige Lösungen für ein gelingendes Miteinander und eine gesunde Diskurskultur sind an dieser Stelle nicht zu finden. Viel mehr sind die Ansätze als Impulse zu verstehen, die es gilt, auf ihre Tauglichkeit für den eigenen Kontext zu prüfen und ggf. dafür anzupassen.

Grundgedanken aus der systemischen Organisationsentwicklung

In den letzten Jahren hat sich das Feld der OE vielerorts weiterentwickelt, weg von einem experten-orientierten Ansatz (ein*e externe*r Berater*in kommt mit einer fertigen Lösung und implementiert diese in der Organisation) hin zu einem systemisch geprägten Ansatz. Dieser hat seinen Ursprung – wie der Name schon sagt – in der Systemtheorie, was bedeutet, dass der Fokus auf den Zusammenhängen und Wechselwirkungen in komplexen Kontexten (Systemen) liegt. Eine wichtige Grundannah-

me dieses OE-Ansatzes ist bspw., dass sich Menschen ihre jeweils eigene Realität selbst schaffen, die sich aus eigenen Erfahrungen und Wertesystemen speist und dadurch in sich immer richtig ist (Konstruktivismus). Eine weitere Annahme ist, dass Beteiligte in einem Kontext immer die nötigen Ressourcen und Fähigkeiten besitzen, eine Veränderung für sich oder ihr Umfeld zu erreichen (Ressourcen-Orientierung) sowie die Lösung für ein Problem zu finden. Sichtbar werden diese Annahmen u.a. in einem der theoretischen Grundlagen-Modellen der OE: der systemischen Schleife. Sie stellt einen Prozess dar, bei dem es darum geht, erst einmal zu beobachten, um darauf aufbauend Hypothesen zu bilden und ein Verständnis zu entwickeln und erst zum Schluss aktiv zu werden und zu handeln. Dieses Vorgehen wiederholt sich immer wieder, wodurch neue Erkenntnisse mit einbezogen werden (Iteration).

Macht man sich diese Annahmen zu eigen und versteht sie als Grundlage für die eigene Sicht- und Denkweise – entwickelt eine systemische Haltung – ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sich die Kommunikation im Miteinander verbessert, sich neue Perspektiven für alle Beteiligten zeigen und die eigene Fähigkeit zur Selbstreflexion steigt.

Eine Frage der Haltung: Praktiken des Gelingens

Ein für mich sehr hilfreiches Tool, das den Grundgedanken der systemischen OE und die systemische Haltung als solche aufgreift, sind die Praktiken des Gelingens¹. Sie formulieren, ausgehend von den systemischen Grundannahmen, sechs einfache und konkrete Handlungs- und Haltungsoptionen, die den Rahmen für das Miteinander darstellen können.

Das besondere an den Praktiken ist, dass sie auf eine unkomplizierte Weise dabei helfen können, die Qualität von und Wertschätzung in Diskursen, aber auch im Miteinander im Allgemeinen, aufrecht zu erhalten und dabei alle Anwesenden mit einzubeziehen und sprachfähig zu machen.

Die sechs Praktiken des Gelingens sind:

1. Wir teilen uns die Verantwortung für die Qualität.
2. Wir sprechen mit Intention und hören aufmerksam und neugierig zu.
3. Wir unterstellen einander eine gute Absicht.
4. Jede Meinung ist wichtig.
5. Wir sind ganz hier oder wir sind ganz weg.
6. Das, oder etwas Stimmigeres.

„Eine der wichtigsten Grundannahmen der SoC ist dabei, dass in jedem Team und in jeder Gruppe eine Form von Zusammenarbeit stattfindet und die Frage daher nicht lautet, ob, sondern wie effektiv diese Zusammenarbeit gestaltet ist.“

Eine einfache und niedrigschwellige Anwendungsmöglichkeit ist, die Praktiken auf einem Flipchart vorzubereiten, um sie in einer Gruppe (bspw. einem Gremium) vorzustellen und zu besprechen. Anschließend kann man sich als Gruppe auf das Einhalten der Praktiken verständigen und diese – jedes Mal, wenn sich die Gruppe trifft – im Raum präsent haben. Hierdurch können einerseits die Praktiken nach und nach verinnerlicht werden und andererseits alle beteiligten Personen für das Einhalten der Praktiken einstehen.

Eine Frage der Zusammenarbeit: Scale of Cooperation™

Folgend der Annahme, dass notwendige Ressourcen und Fähigkeiten bei den beteiligten Personen vorhanden sind, ergibt sich in der OE oft die Frage, wie diese nutzbar gemacht werden können, damit alle profitieren und eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann. Zusammenhängend stellt sich außerdem häufig die Frage, wie (gelingende) Zusammenarbeit aussehen kann, auch wenn man ggf. verschiedene Meinungen vertritt. Mögliche Antworten lassen sich mithilfe der Scale of Cooperation (SoC) finden.

Die SoC ist eine Methode und eine Theorie zugleich, die von Pieter Schoe und Floor Vullings in den Niederlanden entwickelt wurde². Sie stellt eine Landkarte dar, mit deren Hilfe einerseits Antworten darauf gefunden werden können, wie funktionierende und erfolgreiche Zusammenarbeit (innerhalb eines Teams oder einer Gruppe) aussieht bzw. aussehen kann, und andererseits, was diese

Zusammenarbeit effektiv fördert und was nicht. Eine der wichtigsten Grundannahmen der SoC ist dabei, dass in jedem Team und in jeder Gruppe eine Form von Zusammenarbeit stattfindet und die Frage daher nicht lautet, ob, sondern wie effektiv diese Zusammenarbeit gestaltet ist. Aufgebaut ist die SoC in acht zusammenhängenden Ebenen, die jeweils verschiedene Aspekte von Zusammenarbeit beleuchten. Auf der ersten Ebene wird Zusammenarbeit in drei ‚Welten‘ (Kämpfen, Vermeiden, Kooperieren) unterteilt. Jeder dieser Welten sind wiederum drei Positionen zugeordnet, die verschiedene Verhaltensweisen (bspw. kritisieren, übereinander reden, Klarheit schaffen) aufzeigen, die in den Welten überwiegend vorzufinden sind. Jeder Position sind wiederum drei Action-Cards zugeordnet, die auf das jeweilige Verhalten vertieft eingehen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

Eine Anwendungsmöglichkeit der SoC besteht darin, sich selbst und ein Team auf der Landkarte zu positionieren und davon ausgehend die Frage zu stellen, ob man mit diesem Status zufrieden ist oder etwas daran verändern möchte. Mit den Action-Cards bietet die SoC dann wiederum sofort Anknüpfungspunkte für Verbesserungen. Besonders aufschlussreich kann es sein, die Positionierung auf der SoC als Team in regelmäßigen Abständen zu machen, um Veränderungen in der Zusammenarbeit zu beobachten.

¹ Kennengelernt habe ich die Praktiken des Gelingens über Christian Rommert (Leitungskunst/Bochum) und Andrea Rawanschad (Kommunikationslotsen/Köln), die sie im Rahmen des Perspektivprozess des CVJM-Westbund eingebracht haben.

² Mehr Informationen findest du unter: www.scaleofcooperation.com oder in: Scale of Cooperation; Ein Handbuch zur Stärkung der Zusammenarbeit in Gruppen und Teams, Schoe & Vullings, 2021



Tobias Haack
Referent für Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Abb. 7: Scale of Cooperation



Gesprächsleitfaden für Jugendgruppen bei verhärteten Meinungen und kontroversen Diskussionen

Ziel: Den Jugendlichen zeigen, wie respektvolle Diskussionen trotz starker Meinungsverschiedenheiten möglich sind und wie Verständnis füreinander entstehen kann. Die Jugendlichen lernen, auch bei kontroversen Diskussionen respektvoll zu kommunizieren, um Konflikte konstruktiv zu lösen.

1. Begrüßung und Zielsetzung (Zeit: 5 Minuten)

Begrüße die Gruppe und erkläre, dass der Fokus auf einem respektvollen Umgang bei kontroversen Diskussionen liegt.

Stelle das Ziel vor: Verständnis statt Überzeugung – es geht darum, einander zuzuhören und die Sichtweisen zu verstehen, nicht, jemanden zu „gewinnen“.

2. Gesprächsregeln für einen respektvollen Dialog (Zeit: 15 Minuten)

Ziel: Gemeinsame Grundlage für einen respektvollen Umgang schaffen.

Erarbeitung der Regeln (gemeinsam mit der Gruppe):

- Aktiv zuhören, ohne zu unterbrechen: Jede*r hat das Recht, ausreden zu dürfen. Höre dir jedes Argument an, auch wenn du damit nicht übereinstimmst.
- Ich-Botschaften verwenden: Eigene Gefühle und Gedanken ausdrücken, statt andere zu bewerten oder zu verurteilen. (Beispiel: „Ich fühle mich verärgert, weil ich das Bedürfnis nach Fairness habe.“)
- Keine Schuldzuweisungen: Statt Vorwürfen sollte der Fokus auf den eigenen Gefühlen und Bedürfnissen liegen.
- Offenheit für andere Meinungen: Jede*r hat das Recht auf ihre/seine eigene Sichtweise. Es geht um die bestmögliche Entscheidung, nicht ums Gewinnen.
- Respektvoller Umgangston: Auf abwertende oder beleidigende Sprache verzichten. Wenn du kritisierst, kritisiere Inhalte, nicht Personen. Dein persönlicher Wert ist unabhängig von der Kritik an deinen Argumenten.
- Pausen bei Eskalation: Wenn Emotionen zu hochkochen, eine Pause einlegen und später weitersprechen.

Die Jugendlichen ergänzen die Liste mit eigenen Vorschlägen. Die finalen Regeln werden auf einem Plakat festgehalten und während des Treffens sichtbar aufgehängt.

3. Meinungslinie der Gruppe – Standpunkte visualisieren (Zeit: 15 Minuten)

Ziel: Die Vielfalt der Meinungen aufzeigen, ohne sofort in eine Diskussion einzusteigen. Beobachtete oder wahrgenommene kontroverse Themen, die in der Gruppe bestehen, oder Themen, die immer wieder zu Konflikten innerhalb der Gruppe führen, werden durch bewusst polarisierte Aussagen benannt.

Ablauf:

- Markiere zwei Punkte im Raum: „Stimme völlig zu“ und „Stimme überhaupt nicht zu“.
- Lies vorbereitete kontroverse Aussagen vor (z.B. „Social Media schadet mehr, als es nützt“) und bitte die Jugendlichen, sich entsprechend ihrer Meinung auf der Linie im Raum zu positionieren.
- Frage nach den Beweggründen einzelner Teilnehmer. Niemand darf kritisieren, es geht nur ums Verstehen der Beweggründe.

An dieser Stelle könnten die positiven Funktionen von unterschiedlichen Meinungen erläutert oder zusammengetragen werden:

- Förderung von Kreativität und Innovation: Unterschiedliche Perspektiven und Ideen führen oft zu kreativeren und innovativeren Lösungen.
- Verbesserung der Problemlösungsfähigkeit: Das Hinterfragen von Meinungen regt dazu an, Probleme kritisch zu analysieren und umfassendere Lösungen zu finden.
- Stärkung von Beziehungen: Konstruktiv ausgetragene Meinungsverschiedenheiten können das Verständnis und die Kommunikation zwischen Menschen verbessern.
- Persönliche Weiterentwicklung: Durch den Austausch unterschiedlicher Standpunkte lernt man, die eigene Meinung zu reflektieren und weiterzuentwickeln.
- Förderung von Toleranz: Meinungsverschiedenheiten helfen, andere Sichtweisen zu respektieren und unterschiedliche Perspektiven zu verstehen.
- Demokratische Prozesse stärken: In einer Demokratie sind verschiedene Meinungen wichtig, um Entscheidungen ausgewogen und gerecht zu treffen.
- Wenn Meinungsverschiedenheiten respektvoll behandelt werden, tragen sie also zu einer gesunden, dynamischen und vielfältigen Gesellschaft bei.

4. Perspektivwechsel durch Empathie (Zeit: 20 Minuten)

Übung: Die andere Seite vertreten mit dem Ziel, Verständnis für die Sichtweise des anderen zu entwickeln.

- Die Jugendlichen bilden Paare. Jede*r vertritt eine entgegengesetzte Meinung zu einem kontroversen Thema. Jede*r Partner*in äußert ihre/seine Meinung zu dem Thema (z.B. Umweltschutz, soziale Medien).
- Nach 3 Minuten wechselt die/der Partner*in die Rolle und versucht, die Meinung der/des anderen in eigenen Worten wiederzugeben und so überzeugend wie möglich darzustellen, während der/die andere zuhört.
- Anschließend reflektieren sie gemeinsam:
- Was war schwierig?
- Wie hat es sich angefühlt, die Meinung der/des anderen Partnerin/Partners zu vertreten?
- Was hast du neu verstanden?

5. Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation nach M. Rosenberg (GFK) (Zeit: 15 Minuten)

Ziel: Die vier Schritte der GFK verstehen.

Erklärung der vier Schritte – am besten Visualisierung auf Flipchart.

1. *Beobachtung:* Beschreiben, was tatsächlich passiert, ohne zu bewerten
2. *Gefühl:* Eigene Emotionen benennen
3. *Bedürfnis:* Den Grund für das Gefühl nennen
4. *Bitte:* Eine konkrete und positive Bitte äußern

Beispiel: „Wenn ich sehe, dass du während meiner Rede aufs Handy schaut (Beobachtung), fühle ich mich enttäuscht (Gefühl), weil ich Aufmerksamkeit brauche (Bedürfnis). Kannst du mir bitte zuhören, bis ich fertig bin? (Bitte)“

Übung: In Paaren üben die Jugendlichen, eine wertende Aussage in eine GFK-Aussage zu verwandeln. Beispiel: „Du bist respektlos!“ „Wenn du mich unterbrichst, fühle ich mich frustriert, weil ich gehört werden möchte.“

6. Diskussion mit GFK-Techniken (Zeit: 20 Minuten)

Anleitung:

Nutzt die Gesprächsregeln und die vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation (Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis, Bitte). Simuliert eine Diskussion zu einem brisanten, kontroversen Thema der Gruppe. Jede*r muss die GFK anwenden, um den Dialog konstruktiv zu gestalten.

Beispielthema: „Sollten Smartphones während des Gruppenabends verboten werden?“ Oder: „Sollten bei der Vorbereitung des Essens für den Gruppenabend alle individuellen Vorlieben der Teilnehmenden berücksichtigt werden?“

Hier bitte bei verhärteten Meinungen darauf achten, dass folgende Strategien zur Anwendung kommen:

- Pause einlegen, wenn die Emotionen zu hochkochen.
- Gemeinsam auf die Gesprächsregeln verweisen.
- Evtl. Feedback-Runde: Jede*r kann kurz äußern, wie sie/er die Diskussion erlebt hat und was ihr/ihm wichtig war.

7. Abschlussreflexion (Zeit: 10 Minuten)

- Was war hilfreich, um die Diskussion respektvoll zu halten?
- Was können wir in künftigen Gesprächen besser machen?

Abschlussworte

Ermutige die Jugendlichen, respektvolle Kommunikation in ihren Alltag zu integrieren, und erinnere daran: Zuhören und Verstehen sind die Grundlage für gegenseitigen Respekt. Ein konstruktiver Dialog erfordert Übung, doch jede kleine Veränderung zählt!

Hinweise zum Gesprächsleitfaden:

- Sei flexibel und passe den Leitfaden an die Dynamik der Gruppe an.
- Achte darauf, dass alle Stimmen gehört werden und niemand dominiert.
- Schaffe eine sichere und unterstützende Atmosphäre, in der sich alle wohlfühlen.



Christine Kreye

Dipl.- Sozpäd. beim CVJM Coswig
und Schulsozialarbeiterin an der
Evangelische Schule Coswig

**„Wenn Meinungsverschiedenheiten
respektvoll behandelt werden,
tragen sie also zu einer gesunden,
dynamischen und vielfältigen
Gesellschaft bei.“**

Verwirrung war gestern

Mit Argumentkarten den Überblick behalten

In konfliktreichen Diskussionen kann es sinnvoll sein, sich die einzelnen Argumente und die Beziehungen zwischen ihnen mal ganz genau anzuschauen. So können zum Beispiel Uneinigkeiten klar verortet und Missverständnisse aufgedeckt werden. Das funktioniert am besten, wenn man logisch argumentiert. Dabei bleibt der Inhalt derselbe. Nur die Struktur, Formulierungen und Zusammenhänge von Aussagen und Argumenten werden deutlicher gemacht.

Nicht in allen Diskussionen reicht es, über den Diskussionsgegenstand nur zu sprechen. In manchen besonders komplizierten oder vielschichtigen Diskussionen kann es von Vorteil sein, zu Stift und Papier zu greifen und Argumente und Zusammenhänge wortwörtlich sichtbar zu machen. Wie das aussehen kann, schauen wir uns hier genauer an. Aber nochmal einen Schritt zurück: Was sind denn diese logischen Strukturen, die sichtbar gemacht werden sollen?

Was macht Argumente logisch?

Ein Argument besteht aus zwei Arten von Aussagen, die in einen Begründungszusammenhang gebracht werden. Es gibt immer genau eine Konklusion und mindestens eine Prämisse. Wenn wir das Argumentieren nutzen, um Standpunkte zu begründen, dann ist die Konklusion der Standpunkt und die Prämissen, sind die Aussagen, mit denen wir ihn begründen.

Schauen wir uns das einmal anhand eines Beispiels an: Paulina ist der Meinung, dass einige Ehrenamtliche einen Schlüssel für den Jugendraum bekommen sollten. Das ist ihre Konklusion. Sie begründet ihren Standpunkt mit folgender Prämisse: „Wenn die Ehrenamtlichen einen Schlüssel bekommen, geben wir ihnen weitere Verantwortung und steigern so ihre Zuverlässigkeit.“

Neben den einzelnen Aussagen ist es auch wichtig, einen Blick auf die Begründungszusammenhänge zu werfen. Bei einem logischen Argument gilt immer dasselbe: Alle Prämissen zusammen führen zur Konklusion. Wenn man in einer Diskussion anderer Meinung ist, reicht es also aus, einen der angeführten Gründe in Frage zu stellen oder ein Gegenargument dafür zu finden. Man muss nicht unbedingt ein Argument gegen die eigentliche Meinung haben und kann so konkreter an den Stellen aufeinander eingehen, an denen man uneinig ist.

Im Artikel „Starke Argumente für eine konstruktive Diskussion“ ist mehr über diese Grundlagen geschrieben. Dort wird auch die Frage genauer beantwortet, warum es

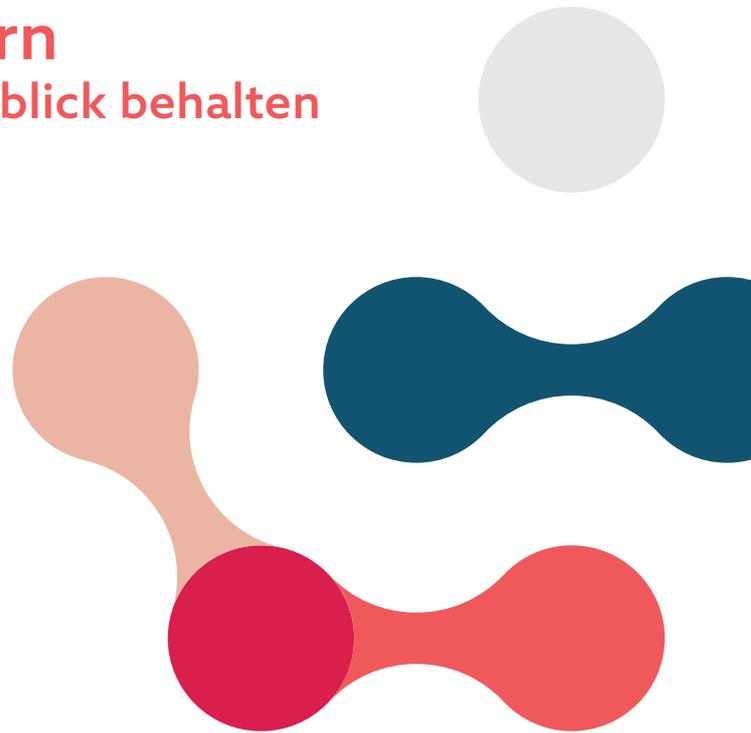
in Diskussionen hilfreich sein kann, die beiden Aussagearten und die Begründungszusammenhänge im Blick zu haben.

Argumente auf einen Blick

In einer Diskussion stehen die einzelnen Argumente selten alleine. Sie greifen ineinander. Zum Beispiel, wenn sich Gegenargumente gegen eine einzelne Prämisse eines Arguments richten oder eine Prämisse selbst durch eine weitere begründet wird. **Je nachdem, wie komplex ein solches Netz aus einzelnen Argumenten und Gegenargumenten wird, kann es unübersichtlich werden und hilfreich sein, die einzelnen Argumente und Zusammenhänge sichtbar zu machen. Dabei helfen Argumentkarten.** In ihnen werden die einzelnen Aussagen und die Begründungszusammenhänge dargestellt (Abb. 8).

Gehen wir dafür nochmal in das Beispiel zurück. Paulina vertritt ihre Meinung, dass manche der Ehrenamtlichen einen Schlüssel für den Jugendraum bekommen sollten. Holger ist anderer Meinung. Er äußert Zweifel an Paulinas Standpunkt und den Gründen, die sie dafür anführt. Das Netz aus Paulinas Standpunkt und ihren und Holgers Gründen für und gegen andere Aussagen, stellen wir mit einer Argumentkarte dar.

Die einzelnen Aussagen werden als Kästchen dargestellt. Bislang haben wir die jeweilige Konklusion immer mit nur einer Prämisse begründet. Es können aber auch mehrere sein. Und damit die Begründungszusammenhänge dann



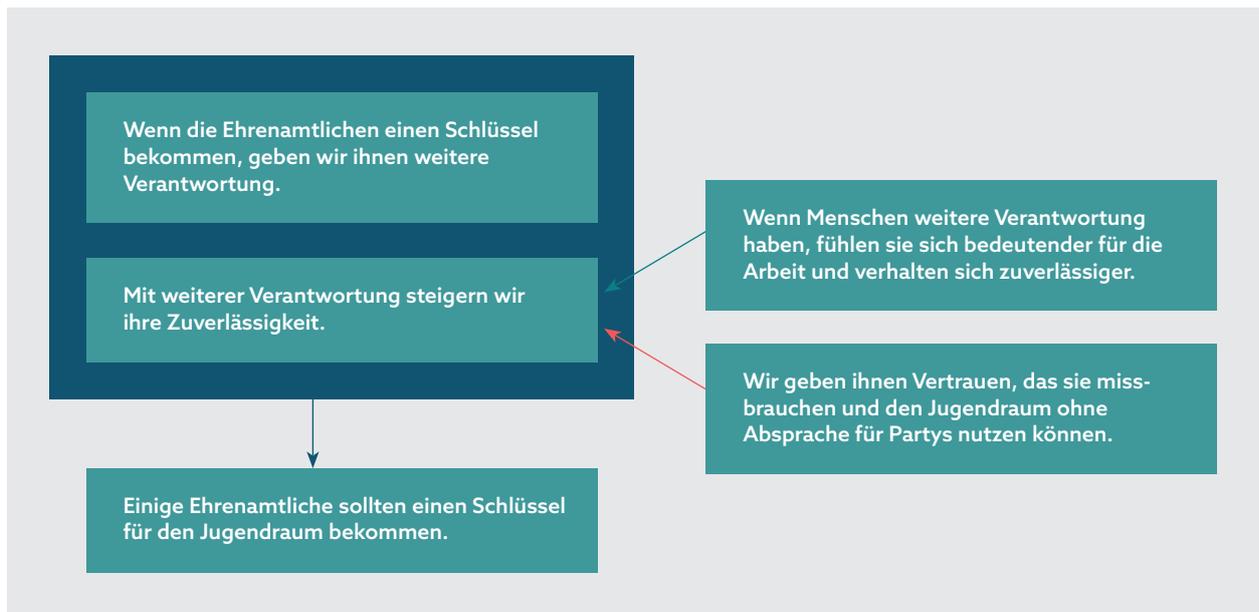


Abb. 8: Argumentkarte

immer noch richtig dargestellt werden, integrieren wir in die Argumentkarte zwei Arten von Kästchen. In einem logischen Argument begründet nämlich nicht jede Prämisse einzeln die Konklusion, sondern erst alle Prämissen zusammen.

„In einer Diskussion stehen die einzelnen Argumente selten alleine. Sie greifen ineinander.“

In der Argumentkarte wird erstmal jede Aussage in ein einzelnes Kästchen geschrieben. Wenn eine Konklusion mit mehreren Prämissen begründet wird, umrahmen wir diese mit einem weiteren Kasten. So wie bei Paulina. Ihre Prämisse vom Anfang unterteilen wir jetzt in zwei Aussagen: „Wenn die Ehrenamtlichen einen Schlüssel haben, geben wir ihnen weitere Verantwortung.“ Und: „Mit weiterer Verantwortung steigern wir ihre Zuverlässigkeit.“

Beziehungen sichtbar machen

Es gibt zwei Arten von Beziehungen zwischen einzelnen Aussagen oder ganzen Argumenten, die mit roten und grünen Pfeilen dargestellt werden.

Eine oder mehrere Aussagen können eine andere stützen. Das passiert, wenn der logische Begründungszusammenhang zwischen Prämissen und Konklusion besteht. Zum einen passiert das ganz einfach mit dem ersten Argument. Also mit Paulinas Standpunkt und mit den beiden Prämissen, mit denen sie ihn begründet. Im weiteren Verlauf kann das aber auch passieren, wenn Argumentketten entstehen und ein vorheriger Grund wieder begründet wird.

Paulina kann eine ihrer vorherigen Prämissen in einem weiteren Argument zur Konklusion machen und begründen, indem sie folgende neue Prämisse anführt: „Wenn Menschen weitere Verantwortung haben, fühlen sie sich bedeutender für die Arbeit und verhalten sich dementsprechend zuverlässiger.“ So entstehen Argumentketten. Weil die neue Konklusion „mit weiterer Verantwortung steigern wir ihre Zuverlässigkeit“ vorher eine Prämisse war und deshalb bereits in der Argumentkarte steht, schreiben wir sie nicht nochmal auf, sondern zeigen den weiteren Begründungszusammenhang einfach durch einen zusätzlichen grünen Pfeil.

Angegriffen wird eine Aussage mit einem klassischen Gegenargument. Wenn Holger beispielsweise der Meinung ist, dass weitere Verantwortung nicht zwingend zu mehr Zuverlässigkeit führt, kann er ein Gegenargument bringen. Dafür nimmt er Paulinas Aussage, verneint sie und begründet diese Verneinung. Die Konklusion seines Arguments ist also: „Mit weiterer Verantwortung steigert man nicht unbedingt Zuverlässigkeit.“ Seine Prämisse könnte sein: „Wir geben ihnen Vertrauen, das sie missbrauchen und den Jugendraum ohne Absprache für Partys nutzen können.“ Mit Holgers neuer Prämisse besteht nicht der logische Begründungszusammenhang zu Paulinas vorheriger Aussage. Weil der Begründungszusammenhang aber zur Verneinung Paulinas Aussage passt und wir diesen Zusammenhang in der Karte darstellen wollen, schreiben wir sein Gegenargument nicht gesondert hin. Um die Beziehung zu zeigen, zeichnen wir einen roten Pfeil von Holgers Prämisse zu Paulinas Aussage.

Argumentkarten lohnen sich

In Argumentkarten können wir alle Argumente festhalten, die in einer Diskussion aufkommen. Wir schreiben sie nicht einfach nebeneinander, sondern stellen ihre Beziehungen mit Pfeilen dar. **Wenn eine Aussage begründet und dadurch unterstützt wird, zeichnen wir einen grünen Pfeil. Mit einem roten Pfeil wird verdeutlicht, wenn es ein Gegenargument zu einer Aussage gibt.**

Nicht in jeder Diskussion ist es notwendig so detailliert vorzugehen und das auch noch aufzuschreiben. In konfliktreichen Diskussionen, die emotional aufgeladen sind, bei denen es Diskussionsschleifen gibt und bei denen man nicht von der Stelle kommt, kann es aber hilfreich sein. Wenn dieses detaillierte Netz aus Argumenten und Aussagen sichtbar gemacht wird, kann man erkennen an welchen Punkten man sich bereits einig ist. So kann man konkret und konstruktiv an die Uneinigigkeiten und Konfliktpunkte gehen. Außerdem finden so alle Argumente ihren Raum. Kein möglicherweise entscheidendes Argument geht unter und jede:r fühlt sich gesehen.



Rahel Bott
Studentin der Philosophie und Soziologie
und stellv. Vorsitzende des CVJM Düsseldorf



Themenabend für Ehrenamtliche

Das Setting

Der Themenabend richtet sich an Menschen, die sich in unterschiedlichen Bereichen des Vereins ehrenamtlich engagieren. Eine Gruppengröße von etwa 25 Personen im Alter von 18-80 Jahren ist optimal. Mit folgenden Elementen lässt sich ein gemeinsamer ca. 2,5-stündiger Abend gestalten: geistliche Ausrüstung durch Gebet und Lieder, körperliche Stärkung mit Snacks und Getränken. Die Kleingruppenzeit bildet dabei die Phasen, in denen der Austausch untereinander stattfindet.

Orientierungshilfe zur Umsetzung in deinem CVJM

Jeder Verein hat eine eigene Struktur, um sich mit einem Thema inhaltlich zu beschäftigen. Im Folgenden soll als Beispiel unser Themenabend „Meinungsfreiheit belebt den Diskurs und sichert die Demokratie“ dienen. Dabei kann das gemeinsame Essen zu Beginn als Ankommen-Phase, mittendrin als Pause für angeregte Gespräche oder als Abschluss für Gesprächsbedürftige gesetzt werden.

Vorschlag für einen möglichen Ablauf:

Zeit	Programmpunkt	Materialien
30 Min.	Variante I: Start mit Essen & Getränken	
10 Min.	Kurzer Einstieg ins Thema	
30 Min.	Kleingruppenzeit zur Geschichte des Diakons Stephanus (Apg 6,8-7, 60) und Impulsfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie wird in der Erzählung mit freier Meinungsäußerung umgegangen? • Sind Parallelen zur heutigen Diskussion erkennbar? • Gibt es in deinem Leben Themen/Bereiche/Situationen, in denen dir freie Meinungsäußerung schwer- bzw. leichtfällt? 	<ul style="list-style-type: none"> • Bibeln (ausgedruckte Bibelstelle) • Blätter und Stifte zum Schreiben
20 Min.	Im Plenum: Erarbeitetes der Kleingruppen bündeln	<ul style="list-style-type: none"> • FlipChart, großes Blatt (o.ä.) • Marker zum Aufschreiben
30 Min.	Variante II: Pause mit Essen & Getränken	
5 Min.	Kurzer Impuls anhand weiterer biblischer Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> • Bibeln (ausgedruckte Bibelstellen)
10 Min.	Im Plenum: Chancen und Herausforderungen von Meinungsfreiheit sammeln	<ul style="list-style-type: none"> • Großes Blatt (o.ä.) • Marker zum Aufschreiben
15 Min.	Schreibgespräch zu verschiedenen themenbezogenen Zitaten	<ul style="list-style-type: none"> • Stifte zum Schreiben • Große Blätter mit je einem Zitat
15 Min.	Im Plenum: Schreibgespräche bündeln	<ul style="list-style-type: none"> • FlipChart, großes Blatt (o.ä.) • Marker zum Aufschreiben
5 Min.	Für sich „Das nehme ich mit ...“-Gedanken notieren	<ul style="list-style-type: none"> • Blätter und Stifte zum Schreiben
10 Min.	Abschluss mit Gebet und Lied/ern	
< 30 Min.	Variante III: Abschluss mit Essen & Getränken	

Inhaltliche Materialien

Wenn du die Rolle der Moderation ausfüllst, dann sind für dich hier einige Auszüge aus der Ausarbeitung des Themas Meinungsfreiheit zusammengestellt:

Gedanken zum kurzen Einstieg

Meinungsfreiheit scheint auf den ersten Blick eine schnell und leicht zu verstehende Thematik zu sein. Denn Meinungsfreiheit ist ein Menschenrecht und ihr Ausleben trägt zum Erhalt der Demokratie bei [in Deutschland Artikel 5 GG, Absatz 1 & 2 sowie in der Charta der Grundrechte der EU in Artikel 11].

Es gilt folglich, dass jede und jeder doch zumindest hier „bei uns“ seine Meinung frei äußern darf, was sich unter anderem an der Vielfaltigkeit von Demonstrationen zeigt. Insbesondere durch die mediale Vernetzung wirkt die Welt rasend schnelllebig und im Sinne der Meinungsfreiheit scheint es fast so, als ob beinahe eine Notwendigkeit der Meinungsäußerung bestünde, da Nutzerinnen und Nutzer ihre Gedanken häufig unausgereift und emotionsgeladen in Diskussionen mit einbringen. Parallel dazu scheint es eine große Zahl von Menschen zu geben, die sich aus verschiedenen Gründen nicht traut, ihre Meinung frei zu äußern. Wie schaut es nun aus mit der Meinungsfreiheit?

Ein Blick in die Bibel

Beispiele biblischer Aspekte:

2. Kor. 3,17: „Der Herr ist der Geist; wo aber der Geist des Herrn ist, da ist Freiheit.“

Gal. 5,1 + 13: „Zur Freiheit hat uns Christus befreit! (...) Ihr aber, Brüder und Schwestern, seid zur Freiheit berufen. Allein seht zu, dass ihr durch die Freiheit nicht dem Fleisch[1] Raum gebt, sondern durch die Liebe diene einer dem andern.“

Ps 40,10: „Ich verkündige Gerechtigkeit in der großen Gemeinde. Siehe, ich will mir meinen Mund nicht stopfen lassen; HERR, das weißt du.“

Zitate für Schreibgespräche

„Wenn Menschen ihre Positionen zur reinen Wahrheit erklären, Begriffe wie ‚nicht verhandelbar‘ verwenden und die Demokratie infrage stellen [...] dann macht sich Fundamentalismus breit“.

Dieter Nuhr, Kabarettist

„Meinungsfreiheit heißt, auch andere Meinungen aushalten zu müssen.“

Hamed Abdel-Samad, ägyptisch-deutscher Politikwissenschaftler und Publizist

„Wer andere sprachlich verunglimpft, diskriminiert, wer ihre Würde verletzt oder ihnen gar nach Leib und Leben trachtet, kann sich nicht auf das Recht der freien Rede berufen“.

Frank-Walter Steinmeier, Bundespräsident

„Meine Freiheit endet dort, wo deine beginnt. Meine Freiheit beginnt erst, wenn deine beginnt.“

Leonardo Boff, brasilianische Befreiungstheologe



Matthias Halfmann

Leitender Referent im CVJM Würzburg

Methodenkoffer Impulsfragen

Es gibt verschiedene Methoden, um mit anderen ins Gespräch zu kommen und auch zu bleiben. Schnell wird eine Diskussion hitzig und Emotionen verändern den Umgang miteinander.

Diskursfähigkeit zu haben, bedeutet auch, sich eine innere Haltung und Achtsamkeit zu eigen zu machen. Wer von seinem Gegenüber verlangt, diskursfähig zu sein, muss auch für sich selbst einige Punkte reflektieren:

- Bin ich achtsam genug, dass ich die ganze Situation erfassen kann?
- Ist es mir möglich, einen Perspektivwechsel einzugehen, um das Problem aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und zu verstehen, wie es anderen dabei geht?
- Bin ich bereit, mich mit anderen Meinungen auseinanderzusetzen und ihnen auch eine Gültigkeit zuzugestehen?
- Bin ich in der Lage, meine Betonung und Wortwahl der jeweiligen Situation und dem spezifischen Gegenüber anzupassen?

Atmosphäre

Um überhaupt den Rahmen für diskursfähige Situationen zu erhalten, sollten sie in einer Atmosphäre stattfinden, in der sich jeder aus der Gruppe wohlfühlt. Sich zu der Gruppe zugehörig und in ihr wohl zu fühlen ist für die allermeisten Menschen eine Grundvoraussetzung, um sich anderen öffnen und damit Diskussionsbeiträge abgeben zu können, die wirklich ihre jeweilige Meinung darstellen. Die Teilnehmenden dürfen keine Angst vor Be- und Verurteilungen haben, sondern müssen sicher sein, dass sie ernst genommen, nicht bewertet oder sogar ausgelacht werden. Gerade in Gruppen, die neu zusammenkommen, kann es eine echte Aufgabe sein, diese Atmosphäre zu gestalten. Es braucht Zeit, aber es lohnt sich.

Zeit

Zeit ist der zweite große Faktor, den es nicht zu unterschätzen gilt. Eine gute Diskussion kann ein festgelegtes Zeitlimit nicht gebrauchen. Nicht nur die Teilnehmenden müssen Zeit dafür bekommen, auf der Frage „herumzukauen“ und sie ein paar Mal im Kopf hin- und herzuwälzen, bevor sie sie beantworten. Auch der Leitende der Runde braucht Zeit, die gegebenen Antworten zu verstehen und bis zu einem gewissen Grad zu analysieren, um ihnen eine Wertschätzung zuteilwerden zu lassen und auf ihnen die weitere Diskussion aufzubauen.

Es ist sicherlich gut, sich einige Fragen zur Thematik schon im Vorfeld zu überlegen. Aber ganz wichtig ist es auch,

flexibel auf neue Wendungen eingehen zu können. Nicht immer ist ein klar formuliertes Gesprächsergebnis der eigentliche Nutzen der Diskussion. Viel häufiger ist es der Weg, der miteinander zu einem Thema gegangen wurde, der in der Gruppe nachhaltig wirkt.

Sind diese drei Rahmenbedingungen gegeben, dann kann ich anfangen, mich mit konkreten Methoden auseinanderzusetzen.

Offene Fragen

Ein großer Gamechanger kann das Verstehen und Nutzen von offenen Fragen sein. Offene Fragen zeigen ein Interesse an der Meinung des Gegenübers. Sie bieten Raum für ausführliche Antworten, anders als geschlossene Fragen. Offene Fragen dienen dazu, Erkenntnisse zu gewinnen und nicht nur Antworten zu erhalten.

Aber was macht offene Fragen so besonders? Während geschlossene Fragen darauf abzielen, eine möglichst knappe Antwort zu erhalten (z.B. „War's gut in der Schule?“ „Hat dir das Essen geschmeckt?“ „Bist du müde?“), wollen offene Fragen dazu einladen, einen Augenblick nachzudenken und dann präzise zu antworten (z.B. „Worüber habt ihr in der Schule diskutiert?“ „Welches Gemüse soll ich wieder kochen?“) Bei offenen Fragen sind Interpretationen, Stellungnahmen und Assoziationen gewollt und gefragt.

Das setzt natürlich voraus, dass der Fragende ein Interesse an der Antwort des Befragten hat. Gleichzeitig muss die Bereitschaft vorhanden sein, mehr Konzentration, Zeit und Energie in das Gespräch zu geben.

Aber nicht nur die Art der Frage ist wichtig, sondern auch, wie sie gefragt wird. „Warum“-Fragen sind zwar per se offene Fragen, je nach Gestik, Mimik und Tonfall können sie aber häufig eine defensive Antwort produzieren. Die Frage: „Warum hast du das getan?“, klingt viel vorwurfsvoller als die Frage: „Was war die Grundlage für deine Entscheidung?“

Auch kann man Diskussionen am Laufen halten, wenn man z.B. an Stellen, an denen sie etwas ins Stocken geraten oder wenn man normalerweise zum nächsten Punkt übergehen würde, einfach die Frage „Was noch?“ in die Runde wirft. Diese kurze Frage lädt die Teilnehmenden dazu ein, in Bezug auf das diskutierte Thema noch einmal „um die Ecke“ zu denken. Dabei kommen häufig die tollsten Ideen heraus.

Je nach Altersgruppe, mit der man arbeitet, muss man natürlich unterschiedliche offene Fragen stellen. Bei Kindern bis ins Grundschulalter bietet sich immer an: „Wenn du hier (im CVJM) alles verändern dürftest, was du

„Nur wenn ich selbst die Meinung anderer zumindest tolerieren kann, kann ich auch von meinen Diskurspartnern erwarten, dass sie meine Meinung ebenso hören und tolerieren.“

wolltest, was wäre das Erste, das du machen würdest?“ Oder: „Wenn du eine Fee wärst, was würdest du jetzt zaubern?“ Oder: „Wie sähe dein Wunsch-CVJM aus, wenn es völlig egal wäre, was es kostet oder ob es möglich ist oder nicht?“

Bei Jugendlichen gibt es häufig wertvolle Antworten, wenn die Fragen die Gedanken und Gefühle der Teilnehmenden in den Mittelpunkt stellen. Z.B.: „Wie hat dir der heutige Workshop gefallen?“ Oder: „Worüber würdest du gerne mehr erfahren?“ In diesem Zusammenhang kann man die Fragen gut mit Verben wie wollen, glauben, fühlen und möchten kombinieren.

In beruflichen Kontexten können offene Fragen gern auch mal etwas expliziter gestellt werden, was aber der Antwortmöglichkeit keinen Abbruch tut: „Wie können wir Ihrer Meinung nach diese Meetings verbessern?“ Oder: „Wie findest du unsere Team-Meetings im Vergleich zu anderen im Unternehmen?“ Oder: „Was sind deiner Meinung nach die besten und die schlechtesten Aspekte in dieser Sache?“ Besonders, wenn man sich einer neuen Thematik nähern möchte, können offene Fragen ein echter Beschleuniger während der Brainstorm-Phase sein. „Wo stehen wir und wo möchten wir hin?“ Oder: „Was ist in euren Augen realistisch, was unrealistisch?“ Oder: „Wovon wollen wir mehr haben?“ Oder: „Was würden wir angehen, wenn wir nicht scheitern könnten?“ Oder: „Wofür bist du dankbar? Warum läuft das schon gut bei uns? Wo können wir uns noch verbessern?“

Aber wie auch immer man offene Fragen stellt: Man muss bereit sein, die Antwort auch zu hören und sie zu der Grundlage, auf der man diskutiert, hinzuzufügen. Sie dabei nicht zu kommentieren oder zu bewerten, ist eine Fähigkeit, die man üben kann. Denn nur wenn ich selbst

die Meinung anderer zumindest tolerieren kann, kann ich auch von meinen Diskurspartnern erwarten, dass sie meine Meinung ebenso hören und tolerieren.

All das wird in Gruppen, in denen die Diskursfähigkeit schon lange nicht mehr gepflegt wurde, nicht über Nacht dazu führen, dass es jetzt die friedlichsten Diskussionen aller Zeiten gibt. Aber wenn ich mich als Gesprächsführer darin übe und zeige, dass es auch ohne laute Stimme, Drohungen und Beleidigungen geht und jede Meinung und Antwort etwas wert und wichtig ist, überträgt sich das auf Dauer auf die Menschen und Gruppen, mit denen ich in Zukunft gerne diskutieren möchte.

Beispiele für offene Fragen gibt es so viele wie Sterne im Himmel. An den Beispielen, die hier vorgeschlagen wurden, kann man auch sehen, wie individuell und manchmal auch persönlich sie sein können. Deshalb ist es immer wichtig, sich die Situation anzuschauen, in der man sie stellen will, denn die Situation bestimmt die Frage. Und die Antworten zeigen dann den weiteren Weg.

Dieser Weg kann lang sein und wird auch voll von Hindernissen und Rückschlägen sein. Aber um in Zukunft eine gute Diskursfähigkeit zu erlangen, ist es wichtig, sich Zeit und Übung zuzugestehen und anzuerkennen, dass es ein stetiger Prozess ist, der sich dauernd wandelt. Abhängig von den Gruppen, den Teilnehmenden, dem Thema, der Stimmung und bestimmt auch dem Wetter. Ja, ganz bestimmt auch vom Wetter.



Susanne Kettler
pädagogische Leitung im CVJM Bremen

CVJM-Getränkeuntersetzer

Im CVJM verstehen wir uns als eine lebendige und facettenreiche Bewegung, die von einer Vielzahl engagierter Akteure, starken Landesverbänden und einem Gesamtverband geprägt ist. Gemeinsam bilden wir ein dynamisches Netzwerk, das lokale und nationale Ebenen miteinander verbindet. Durch vertrauensvolle Zusammenarbeit und intensive Abstimmungen entwickeln wir wertvolle Dokumente und Konzepte, die als Grundlage für unser gemeinsames Wirken dienen.

Ein Beispiel hierfür ist die Initiative **„CVJM für Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit“**. Es zeigt, wie wir uns aktiv für soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und eine Kultur des Miteinanders einsetzen.

Ein Werkzeug für konstruktive Diskurse

Was sagt denn eigentlich „der CVJM“ dazu? Braucht es eine Positionierung? **Nein, braucht es nicht.**

Die „Untersetzer für Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit“ des CVJM sind mehr als bloße Tischaccessoires. Sie sind ein interaktives Medium, das die Werte des CVJM aufgreift und als Diskussionsanregung dient. Dieses Material unterstützt CVJM-Mitglieder und Gruppen dabei, Gespräche über gesellschaftliche, politische und ethische Fragen zu initiieren und zu strukturieren, indem es zentrale Werte wie Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit in den Fokus rückt. Erarbeitet wurden die Inhalte, sowie die Gestaltung der Untersetzer vom Arbeitskreis Jugendpolitik des CVJM Deutschland.

Die Untersetzer repräsentieren zentrale Wertesäulen des CVJM:

- 1. Vielfalt:** Förderung von Akzeptanz und Respekt gegenüber unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven.
- 2. Würde:** Anerkennung der Gottebenbildlichkeit jedes Menschen und der unantastbaren Menschenwürde.
- 3. Gerechtigkeit:** Einsatz für soziale, politische und wirtschaftliche Gerechtigkeit als Ausdruck christlicher Verantwortung.

Diese Werte spiegeln nicht nur die Pariser Basis des CVJM wider, sondern bauen auch auf aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen auf, wie z. B. der Notwendigkeit, Diskriminierung entgegenzuwirken und Inklusion zu fördern. Damit wird die Wichtigkeit von Respekt, Inklusion und der Ablehnung von Diskriminierung betont und eine klare Haltung gegen populistische und extremistische Ideologien eingenommen.

Einsatzmöglichkeiten in der Praxis

Der Einsatz von Getränkeuntersetzern im CVJM erscheint auf den ersten Blick vielleicht ungewöhnlich, bietet jedoch eine kreative und zugleich praxisnahe Möglichkeit, Gemeinschaft zu stärken, Glaubensinhalte zu vermitteln und Teilnehmende aktiv einzubinden. Als alltägliche und unverfängliche Objekte schaffen sie einen niedrigschwelligen Zugang, der insbesondere für schüchterne oder zurückhaltende Personen hilfreich ist. Bedruckt mit Fragen und Worten, regen sie Diskussionen an und fördern Reflexionen, die in Workshops, Jugendgruppen oder thematischen Abenden einen besonderen Mehrwert schaffen. Gleichzeitig bieten sie eine visuelle und haptische Unterstützung, die Aufmerksamkeit weckt und das Verständnis komplexer Themen erleichtert.

Darüber hinaus wirken Getränkeuntersetzer als spielerische „Eisbrecher“, die durch thematische Anstöße das Gemeinschaftsgefühl stärken. Diese kreative Methode fördert nicht nur den Austausch, sondern sorgt auch für Spaß und Abwechslung, indem die Untersetzer aktiv in die Arbeit und verschiedene Formate im Verein eingebunden werden.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass Untersetzer, wenn sie mitgenommen werden dürfen, über die Veranstaltung hinaus wirken. Sie bleiben im Alltag präsent und erinnern die Teilnehmenden an die vermittelten Inhalte oder Impulse. Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit sind zentrale Leitwerte, welche die Arbeit im CVJM prägen und in den Mittelpunkt der Bemühungen rücken. Sie sind nicht nur Schlagworte, sondern Ausdruck einer Haltung, die junge Menschen bestärkt, sich aktiv in einer pluralistischen Gesellschaft einzubringen und diese mitzugestalten.

„Die Untersetzer des CVJM sind ein praktisches Instrument, um die Diskursfähigkeit in Gruppen zu fördern und christliche Werte im Alltag zu leben.“

In Mitarbeiterkreisen können die Untersetzer als Impulsgeber dienen, um die Bedeutung der drei Werte für die tägliche Arbeit zu reflektieren. Sie bieten einen Einstieg in Gespräche, etwa durch die Frage, was Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit in der Praxis bedeuten, und fördern eine gemeinsame Ausrichtung auf diese Werte. Gleichzeitig schaffen sie durch ihre einheitliche Nutzung ein Gefühl von Verbundenheit innerhalb des Teams.



Für Vorstände können die Untersetzer ein wichtiges Hilfsmittel sein, um die strategische Ausrichtung des CVJM an diesen Leitwerten zu unterstreichen. Sie können die Diskussion bei der Leitbildentwicklung anregen und bei Entscheidungen dazu beitragen, dass diese im Einklang mit den Werten getroffen werden. Auch bei externen Meetings oder Präsentationen setzen sie ein klares Signal für die jugendpolitische Haltung des CVJM.

In Jugendgruppen ermöglichen die Untersetzer kreative und spielerische Ansätze, um Jugendliche für die Themen Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit zu sensibilisieren. Sie können in Workshops als Gesprächsanstoß genutzt werden, um gesellschaftliche Herausforderungen zu reflektieren, oder als Ausgangspunkt für Aktivitäten, die den Jugendlichen zeigen, wie sie diese Werte im Alltag leben können. Gleichzeitig erinnern die Untersetzer auch nach den Treffen zu Hause daran, die Werte des CVJM in den eigenen Alltag mitzunehmen.

Darüber hinaus können die Untersetzer auch bei **Veranstaltungen und Events** eine zentrale Rolle spielen, beispielsweise als dekoratives Element, das die Botschaft der Veranstaltung unterstreicht, oder als Mitnahme-Element, das Teilnehmende inspiriert, die Werte weiterzutragen.

Sie eignen sich auch für interaktive Formate wie Diskussionsrunden oder Stationen, an denen die Begriffe Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit konkret thematisiert werden.

Diskursfähigkeit als Schlüssel zu Gemeinschaft und Wandel

Die Untersetzer des CVJM sind ein praktisches Instrument, um die Diskursfähigkeit in Gruppen zu fördern und christliche Werte im Alltag zu leben. Sie eröffnen neue Gesprächsräume, stärken die Reflexionsfähigkeit und tragen zu einem konstruktiven Miteinander bei. Für den CVJM, dessen Mission auf der Begegnung und Vernetzung von Menschen basiert, sind sie ein wertvolles Werkzeug, um Vielfalt, Würde und Gerechtigkeit erlebbar zu machen und weiterzugeben.

Hinweis: Die Getränkeuntersetzer kann man beim CVJM Deutschland bestellen.



Jendrik Peters
Bundessekretär für Bildung und Außenvertretungen im CVJM-Westbund

Willkommenskultur im CVJM

Der CVJM ist eine vielfältige und dynamische Bewegung, die aus zahlreichen Akteur:innen, Landesverbänden und einem starken Gesamtverband besteht. Gemeinsam gestalten wir ein lebendiges Netzwerk, das von der lokalen Ebene bis hin zur nationalen Organisation reicht. In einem vertrauensvollen Miteinander und durch intensive Abstimmungsprozesse entstehen in unseren Kreisen wertvolle Dokumente und Konzepte, die als Grundlage für unsere gemeinsame Arbeit dienen. Diese Papiere spiegeln die Vielfalt unserer Perspektiven wider und helfen uns, gemeinsam zukunftsweisende Schritte zu gehen. Ein gelungenes Beispiel für solche wertvollen Dokumente ist das Papier „Willkommenskultur im CVJM“, das – wie alle anderen auch – auf der Homepage des CVJM Deutschland zu finden ist.

Die Bedeutung der Diskursfähigkeit im CVJM

Die Erklärung wurde 2022 auf der Mitgliederversammlung des CVJM Deutschland in Hofgeismar verabschiedet. Sie bietet eine Orientierungshilfe für alle, die im CVJM aktiv sind, und beschreibt die Grundlagen eines wertschätzenden, inklusiven und diskriminierungsfreien Umgangs. Sie zielt darauf ab, die Diskursfähigkeit zu fördern – eine zentrale Fähigkeit, um Gemeinschaft, Reflexion und Zusammenarbeit im Sinne der christlichen Werte zu gestalten. Im Folgenden werden die Kerninhalte des Papiers erläutert und es wird ein Hintergrund zu den einzelnen Passagen gegeben, um deren Bedeutung für die CVJM-Arbeit zu verdeutlichen.

Das Papier beginnt mit der grundlegenden Überzeugung, dass Jesus Christus Menschen verbindet. Diese theologische Grundlage inspiriert die Arbeit im CVJM: Das Miteinander wird nicht nur als organisatorische, sondern als spirituelle Aufgabe verstanden. Dieses Fundament hebt die Verantwortung hervor, Gemeinschaft so zu gestalten, dass alle Menschen unabhängig von ihren Hintergründen einbezogen werden. Die Pariser Basis legte bereits 1855 die Grundlage für eine weltweite christliche Gemeinschaft.

Entschlossenheit gegen Diskriminierung

Ein zentraler Teil des Papiers widmet sich der Verpflichtung, Diskriminierung entgegenzutreten. Es betont die unantastbare Würde jedes Menschen (gemäß Artikel 1 und 2 des Grundgesetzes) und leitet daraus eine Haltung der Wertschätzung und Offenheit ab.

Die Passage fordert dazu auf, Vorurteile und strukturelle Barrieren zu hinterfragen und abzubauen. Die Betonung der Diversität (z. B. Alter, ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung) zeigt, dass der CVJM in einer plu-

ralistischen Gesellschaft agiert und sich aktiv gegen Diskriminierung positioniert.

Das Papier stellt zudem die inklusive Haltung des CVJM in den Mittelpunkt und erkennt an, dass Ausgrenzung an vielen Stellen existiert und oft Alltag ist. Ziel ist es, Hindernisse für die Teilnahme und Teilhabe abzubauen, indem bestehende Normen und Deutungsmuster kritisch reflektiert werden. Die praktische Umsetzung dieser Haltung erfordert eine bewusste Analyse und Überwindung von Zugangsbarrieren. Hier knüpft der CVJM immer mehr an zeitgemäße Ansätze der Diversitäts- und Inklusionsarbeit an, wie sie auch in anderen Organisationen zunehmend verankert werden.

„Durch eine bewusste Haltung gegenüber Diskriminierung, durch Reflexion und durch aktive Maßnahmen zur Förderung der Inklusion kann der CVJM seine Vision einer weltweiten Gemeinschaft, in der alle Menschen willkommen sind, weiter verwirklichen.“

CVJM als lernende Gemeinschaft

Die Verwirklichung eines inklusiven Miteinanders wird als ein fortwährender, selbstkritischer Prozess beschrieben. Der CVJM versteht sich dabei als „lernende Gemeinschaft“, die bereit ist, neue Wege zu gehen und sich kontinuierlich zu verbessern.

Dieser Gedanke korrespondiert mit modernen pädagogischen Ansätzen, bei denen Lernen nicht als starres Ziel, sondern als dynamischer Prozess verstanden wird.

Praktische Relevanz für die Arbeit im CVJM

Nun werden solche Papiere in regelmäßigen Abständen erarbeitet und veröffentlicht. Es darf zurecht die Frage gestellt werden, welche Relevanz sie für die praktische Arbeit in den Vereinen, Landesverbänden und dem Gesamtverband haben. Ein wesentlicher Faktor ist dabei die Sensibilisierung und Reflexion:

Mitarbeitende und Ehrenamtliche sollten regelmäßig über ihre eigenen Wahrnehmungen und Vorurteile reflektieren. Dies könnte durch Workshops oder moderierte Diskussionsrunden unterstützt werden, die das Papier als Grundlage nehmen.

Um allen Menschen die Teilnahme an Angeboten des CVJM zu ermöglichen, sollten Programme und Strukturen so gestaltet werden, dass sie den Bedürfnissen unterschiedlicher Gruppen entsprechen. Das kann beispielsweise barrierefreie Räumlichkeiten oder angepasste Kommunikationsformate umfassen.

Die Diskursfähigkeit sollte in der Gemeinschaft aktiv gefördert werden. Dazu kann das Papier beitragen und bewirken, dass Willkommenskultur nicht nur ein Begriff ist, sondern auch lebendig wird. Praktisch bedeutet das, Raum für offene Gespräche zu schaffen und auch kritische Themen nicht auszuspüren, sondern sie in einem sicheren Rahmen zu diskutieren.

Gemeinsam Brücken bauen

Das Papier fordert dazu auf, den CVJM nicht nur als Ort des Miteinanders, sondern auch als Raum der Veränderung zu begreifen. Durch eine bewusste Haltung gegenüber Diskriminierung, durch Reflexion und durch aktive Maßnahmen zur Förderung der Inklusion kann der CVJM seine Vision einer weltweiten Gemeinschaft, in der alle Menschen willkommen sind, weiter verwirklichen.

Dieses Selbstverständnis ist eine Einladung an alle Mitglieder, sich einzubringen und aktiv Teil dieser lernenden Gemeinschaft zu sein – für ein wertschätzendes Miteinander, das die Botschaft Christi in die Welt trägt.



Jendrik Peters

Bundessekretär für Bildung und
Außenvertretungen im CVJM-Westbund

BiG – Breite im Glauben

Absicht

„Als Christen glauben wir alle an denselben Gott und dieselbe Bibel. ‚Breite im Glauben‘ ist ein Angebot, das Lust machen will auf den Glauben in seiner ganzen Vielfalt. Es soll einen geschützten Raum schaffen, über die verschiedenen Sichtweisen miteinander ins Gespräch zu kommen. Bei ‚BiG‘ geht es nicht um richtig oder falsch, sondern um Mut, Mündigkeit, die Schönheit des Glaubens.“

So haben wir unser Mission Statement miteinander formuliert. Der Impuls, BiG zu starten, kommt aus der Erfahrung, dass in Gesprächen zu aktuellen Themen aus Glaube, Gesellschaft, Politik und Ethik auch bei bestem Bemühen um Konsens vieles widersprüchlich bleibt. Gerade auch dann, wenn wir die Themen in Beziehung mit Texten aus der Bibel bringen. Es gibt nicht „die Antwort“, aber viel Neues zu entdecken, wenn wir bereit sind, die Widersprüche auszuhalten. Eine erzwungene Harmonisierung wird der Wirklichkeit nicht gerecht. Es bleibt ein ständiges Suchen und Ringen. Diesem Suchen und Ringen möchten wir in BiG Raum geben. **Ein Raum, in dem wir die großen und kleinen, die Jahrtausende alten und ganz neuen Fragen des Glaubens aufgreifen und den vielfältigen Antworten nachspüren, die Menschen auf der Suche mit Gott gefunden haben.**

Die Absicht ist, sowohl im Thema als auch in den Vorträgen Verschiedenheit sichtbar zu machen, ohne diese überwinden zu wollen. Gerade die ersten Bücher der Bibel können an vielen Stellen als Schrift gewordene Diskussion

verstanden werden und wir sind eingeladen, diese Diskussion heute fortzuführen. Bereits bei den Referenten sollte sich deshalb diese Vielfalt widerspiegeln. Beispielsweise eine Sichtweise, die nahe an einem wörtlich inspirierten Bibelverständnis ist, eine, die sich stärker der wissenschaftlich-kritischen Herangehensweise öffnet, und eine dritte, die einen mehr mystischen Zugang zu den Inhalten sucht. Dabei hat es sich immer wieder als schwierig erwiesen, über die Vorbereitungsarbeit die Polarität aufrecht zu erhalten und nicht vorschnell eine Harmonisierung zu suchen.

BiG hat nicht das Ziel, zu einer offenen Frage eine gemeinsame Antwort zu finden. Wenn also die Suche nach einem gemeinsamen Statement für diese oder jene ethische, moralische oder theologische Frage im Vordergrund steht, ist dieses Format nicht geeignet. Was wir mit BiG gerne erreichen wollen:

- Wahrnehmung unterschiedlicher Sichtweisen
- Miteinander ins Gespräch kommen
- Ermunterung, die eigene Haltung zu finden
- Akzeptanz und Einheit in Vielfalt fördern
- Den Blick weiten und das gegenseitige Verständnis fördern

Ablauf

Minuten	Programmpunkt
0:00	Eröffnung Kreative Einleitung ins Thema
0:15	Vorträge <ul style="list-style-type: none">• 2–3 Referate geben aus unterschiedlichen Blickrichtungen Impulse (je 7 Minuten)• Eine Minute Stille nach jedem Vortrag mit der Anregung, Sätze, die einen angesprochen haben oder wichtig geworden sind, aufzuschreiben
0:45	Gesprächsgruppen einführen <ul style="list-style-type: none">• Es sollen sich mindestens 4, maximal 7 Personen zusammenfinden.• „Gesprächsregeln“ einführen: Grundhaltung der Wertschätzung, zuhören, stehen lassen, dazulegen, bekräftigen, keine Gegenrede, keine Bewertung, keine persönlichen Angriffe• Die ReferentInnen können sich zu einer Gruppe dazu setzen, werden aber die ersten 10 Minuten schweigen, es sollen keine Frage-Antwort Runden beginnen (vorher mit ReferentInnen abstimmen).
0:50	Austausch in Kleingruppen
1:10	Abschluss im Plenum Am Ende soll jede Gruppe ein Spotlight aus dem Gespräch ins Plenum einbringen. Es kann gegebenenfalls zu einem weiteren Austausch nach dem formalen Ende eingeladen werden.
1:30	Ende

„Gerade die ersten Bücher der Bibel können an vielen Stellen als Schrift gewordene Diskussion verstanden werden und wir sind eingeladen, diese Diskussion heute fortzuführen.“

Erfahrungen

Wir haben BiG bisher viermal mit folgenden Themen durchgeführt:

- Gott im AT und NT – wie passt das zusammen? 2. Mose 12, 29+30; Jona 4, 10+11
- Sollte Gott gesagt haben ...? – Vom Riss, der durch die Schöpfung geht (Gen. 3, 1-19)
- „Ihr seid das von Gott erwählte Volk“ – hat Gott Lieblingskinder? 2. Mose 19, 5-6a und 1. Petr. 2,9-10
- Heilig. Würdig. Mächtig. Wer ist der, den wir anbeten? Jes. 6, 1-7, Matth. 21, 1-11 / Sach. 9,9 und Offb 5, 9-14

Die Themen wurden im Vorbereitungsteam festgelegt unter Berücksichtigung von Impulsen aus der Mitarbeitergemeinschaft.

Feedback sollte aktiv eingeholt werden. Ausgehängte Plakate für Kommentare wurden nur bedingt angenommen, eine Feedbackrunde war ergiebiger, hätte aber klarer vom inhaltlichen Teil abgegrenzt werden sollen. Etwa durch eine kleine Pause, einen Ortswechsel oder eine andere Moderation.

Bei unseren vier Treffen kamen weniger Teilnehmende als erhofft. Manche entschuldigten sich, dass aktuell zu viel los ist, manchmal war auch die Werbung schlecht. Vor

allem fühlten sich Menschen angesprochen, die ein hohes Interesse an unterschiedlichen Sichtweisen zum genannten Thema haben. Das führte zwar zu guten Diskussionen und großem Gewinn in der Vorbereitung, brachte uns aber dem Ziel, die Diskursfähigkeit der Mitarbeitergemeinschaft zu fördern, nur bedingt näher. Um mehr Wirksamkeit in der Breite zu erreichen haben wir angeboten, die Mitarbeiter-Kleingruppen mit BiG zu besuchen. Eine Gruppe von Senioren hat das Angebot angenommen und sich für das Thema „Heilig. Würdig. Mächtig.“ entschieden.

Einerseits braucht Wachstum den Zweifel am Bestehenden, andererseits haben wir nur begrenzt und sehr unterschiedlich Kapazität für Unsicherheiten. Somit kann dieses ergebnisoffene Format für einige Mitarbeitende belastend sein. Es ist wichtig, die damit verbundene Verantwortung zu sehen und miteinander zu tragen. Obwohl von drei Vorstandmitgliedern initiiert, haben wir uns vor dem Start von BiG die Zustimmung des ganzen Vorstands eingeholt. Bei aller Wertschätzung für das Format wurde uns von verschiedenen Seiten deutlich gemacht, dies nicht bei einem unserer regelmäßigen Treffen der gesamten Mitarbeitergemeinschaft einzusetzen, sondern immer als wahlfreies Angebot.

In unserem Setting war es sehr schnell überflüssig, die Gesprächsregeln zu vereinbaren. Wenn in einer Zielgruppe

befürchtet werden muss, dass es zu dominierenden Äußerungen kommt, muss auf die Gesprächskultur mehr Augenmerk gelegt werden.

Dort wo Menschen erreicht werden, die ein großes Bedürfnis nach Sicherheit, Klarheit und Stabilität haben, sollte mit Themen begonnen werden, die nicht als fundamental empfunden werden. Sobald Vertrauen in die Art der Diskussion gewachsen ist, kann auch die Bereitschaft abgefragt werden, sich an Themen zu wagen, die näher berühren.

Fazit

Damit wird vielleicht deutlich, dass es nicht um ein „Format“ für einen erfolgreichen Abend geht, sondern darum, dass wir mit viel Herzblut in heterogenen Gruppen Lebensräume öffnen wollen, in denen Bedürfnisse nach Weite und Klarheit, Tiefe und Offenheit, Liebe und Wahrheit ihre Würdigung erfahren, und dass wir in einer zunehmend polarisierten Gesellschaft darum ringen, unsere Zelte weit zu spannen, ohne dabei beliebig zu werden.

Etwas Anstrengungsbereitschaft sollte man mitbringen, wenn man sich auf BiG einlässt ;-)



Dietmar Kurrer
Schriftführer im CVJM Nürnberg

CVJM-Diskussionsabend des CVJM Ansbach

Auf die Idee kamen wir, weil wir festgestellt haben, dass man beim Smalltalk im Alltag mit nicht christlich-sozialisierten Personen häufig die „Heiße-Eisen“-Fragen gestellt bekommt (Sex, gesellschaftliche Themen, Politik, Geld ... die Liste ist lang).

Beim Austausch mit anderen Christen wurde deutlich, wie wenig sprachfähig wir zum Teil selbst sind und wie weit die Meinungen in unserer Gemeinschaft schon auseinander gehen. Noch dazu wird in den sozialen Netzwerken der Ton in den Kommentarspalten rauer. Also führten wir den Diskussionsabend ein, um das Diskutieren (wieder) zu lernen.

Die Abende finden ein- bis zweimal im Jahr im Rahmen unserer CVJM-Gemeinschaft statt. Das ist der Ort, an dem sich Teilnehmende, die sich unserer Gemeinschaft zugehörig fühlen, jeden Montag (außer in den Ferien) treffen. Mal im Plenum, in der Woche danach in Kleingruppen. An den Montagen sind meistens 15-25 Personen anwesend

in einem Alter von 17-70 Jahren, mit einem Schwerpunkt bei Erwachsenen Ü25. Konzipiert und geplant werden die CVJM-Abende von einem Leitungsteam, bestehend aus 4 bis 5 Personen.

Ablauf eines Diskussionsabends:

Meistens bereiten zwei Personen sich zu einem Thema vor, das kann biblisch oder gesellschaftlich sein.

Warum zwei Personen? Wir stellen gerne zwei entgegengesetzte Positionen vor, um möglichst viele Standpunkte abzudecken. Themen, die wir schon besprochen haben, sind: Geld, LGBTQIA+ und Nachhaltigkeit.

Wir starten mit Lobpreis und Gebet und dem Bewusstmachen der Regeln.

Dann stellen die „Themen-Experten“ ihre Positionen vor. Anschließend wird in Kleingruppen zu konkreten Fragen diskutiert. Danach werden nochmal einzelne Gedanken in der großen Gruppe besprochen und es wird weiter

diskutiert. **Generell ist eine gute Moderation essenziell, die Leute auch liebevoll bremsst und Themen bündelt.** Eine Zeitbegrenzung hilft, um Endlos-Diskussionen zu vermeiden. Am Schluss wird noch gemeinsam gebetet, um im Guten auseinander zu gehen und das Gehörte und Gesagte mit Gottes Geist „zu versiegeln“. Besonders nach intensiven Abenden hilft es, einzelnen im Anschluss nochmal nachzugehen und Dinge nochmal gemeinsam zu sortieren. Der Abend endet, indem wir uns gemeinsam den Segen zusprechen. „Der Herr denkt an uns und segnet uns.“

Wer möchte, kann danach noch gerne bei Getränken und Snacks verweilen.

Während der Diskussionsrunden wollen wir auch einzelne im Blick behalten und im Anschluss auch nochmal das Einzelgespräch suchen, besonders bei betroffenen Personen.

„Macht euch in den Diskussionen bewusst, dass vielleicht jemand dabei sein könnte, der betroffen ist, den dieses Thema persönlich emotional trifft.“

Die Basis für die Diskussionsabende ist die Pariser Basis

Wenn wir uns Jesus in der Bibel anschauen, dann wird sehr schnell deutlich, dass er die Konfrontation auf liebevolle, aber direkte Art gesucht und zum Teil sogar provoziert hat, damit die Pharisäer ins Nachdenken kommen.

Diese Grundregeln haben wir uns vorgenommen, sie bilden den Rahmen für die Diskussionsabende:

1. Wir wollen uns als Gemeinschaft nicht streiten, sondern wollen in eine Diskussion kommen und uns so mit den verschiedenen Themen auseinandersetzen. So entsteht eine differenziertere Meinung und als Gemeinschaft wachsen wir im Prozess mehr zusammen.
2. Wir wollen bei diesen Abenden einen Schutzraum, einen „Safe-Space“ bieten. Das bedeutet konkret: Macht euch in den Diskussionen bewusst, dass vielleicht jemand dabei sein könnte, der betroffen ist, den dieses Thema persönlich emotional trifft.
3. Wir diskutieren aus einer Kind-Gottes-Identität. Wir sollten als seine Kinder oder seine Schafe versuchen, dicht am Hirten, am Vater dran zu bleiben. Das bedeutet für unsere Werte und unser Verhalten aber auch: Nicht: Wie weit kann ich gehen, bis die Grenze ausgereizt ist? Sondern: Wie kann ich Gottes Sichtweise und Umgang leben? Das gleiche gilt im Gespräch auch für die andere

Person; ich versuche, den anderen ebenfalls als Gottes Schöpfung und sein Kind zu betrachten, auch wenn das heißt, dass ich mich gelegentlich zurücknehmen muss.

4. Wir dürfen neu anfangen. Wenn wir Fehler machen, dürfen wir uns an das Kreuz erinnern.
5. **Es ist nicht schlimm, wenn der andere eine andere Meinung hat. Wenn der einzige Punkt ist: „Wir sind uns einig, dass wir uns nicht einig sind“, reicht das aus, um im Guten auseinander zu gehen.**

Wir versuchen, uns immer wieder die Pariser Basis vor Augen zu führen. *„Keine an sich noch so wichtigen Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die diesem Zweck fremd sind, sollten die Eintracht geschwisterlicher Beziehungen unter den nationalen Mitgliedsverbänden des Weltbundes stören.“*

Die meisten Themen, bei denen es zu Meinungsverschiedenheiten kommt, sind doch die Themen, wo wir die christlichen Werte und Ethik interpretieren und zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Im Vorfeld haben wir uns mit biblisch begründeter Ethik beschäftigt, es gibt sicherlich nicht die EINE Ethik. Aber folgende Schwerpunkte können helfen.

1. Sie hat die Liebe als höchsten Maßstab.
2. Barmherzigkeit ist wichtiger als Heiligkeit.
3. Sie hält das Schon-Jetzt und das Noch-Nicht in Spannung – meint: Wir sind nun mal noch nicht im Himmel und daher werden wir auch immer wieder scheitern und haben auch nicht auf alles eine Antwort.
4. Sie sucht den Mittelpunkt und nicht die Grenze. Wo ist der gemeinsame Nenner, worin sind wir uns einig?
5. Sie nimmt die Vielfalt der Bibel ernst. Gottes Wort ist nicht schwarz/weiß, sondern komplex.
6. Biblisch begründete Ethik hat das Herz im Sinn und nicht die Gebote. Wie schaffe ich, dass mein Herz gesund und heil bleibt?
7. Biblische Ethik ist keine hübsche Theorie, sondern wird in die Praxis umgesetzt.
8. Es geht immer auch um die Gemeinschaft und um Regeln, die auch der Gruppe nutzen.

Diese Grundsätze helfen uns, die Abende wertschätzend und respektvoll zu moderieren, sie werden vor jedem CVJM-Diskussionsabend nochmal in Erinnerung gerufen und die Moderation kann sich auf sie berufen, wenn es hitziger wird. Meistens gelingt es uns, dieser Linie treu zu bleiben. Wir erleben, dass uns der Austausch herausfordert, aber auch unsere Ambiguitätstoleranz fördert.



Rebecca Paul
CVJM-Jugendreferentin im CVJM Ansbach

Bubble Crasher – raus aus der Filterblase!

Ein Demokratielern-Projekt der Evangelischen Akademien in Thüringen und Sachsen-Anhalt

Warum kommen Menschen beim Blick auf dieselben Probleme und Herausforderungen zu so unterschiedlichen Schlussfolgerungen und Lösungsansätzen? Wie kann es sein, dass wir in derselben Gesellschaft leben und uns in politischen Haltungen so sehr unterscheiden, andere manchmal komplett ablehnen oder sogar bekämpfen? Seit 2019 gibt es das Projekt „Bubble Crasher – raus aus der Filterblase!“ an den Evangelischen Akademien in Thüringen und Sachsen-Anhalt, das versucht, die vielen gesellschaftlichen Risse und Gräben im Kleinen – in der zwischenmenschlichen Begegnung – zu überwinden. Bubble Crasher bestärkt und befähigt Jugendliche und junge Erwachsene, ihre eigenen Filterblasen zu erkennen, um sie dann ganz bewusst zu verlassen und mit Menschen ins Gespräch zu gehen, die ganz anders ticken als sie selbst. Das ermöglicht Perspektivwechsel für die jugendlichen Bubble Crasher:innen, und fördert Empathiefähigkeit und Ambiguitätstoleranz. Und manchmal bewegt sich auch etwas bei den Gesprächspartner:innen.

Bubbles sind überall

Der Begriff Bubble oder Filterbubble wird schon seit vielen Jahren im gesellschaftlichen Diskurs zum Internet benutzt. Algorithmen sorgen demnach dafür, dass wir kaum noch Inhalte wahrnehmen, die nicht zu unseren anderen Online-Aktivitäten passen. Wie aus einer Echokammer schallen User:innen im Netz nur die Meinungen und Vorlieben entgegen, die sie selbst hineingerufen haben.

Was im Hinblick auf Online-Kommunikation als relativ neue Gefahr für die demokratische Öffentlichkeit diskutiert wird, ähnelt letztlich einer altbekannten Erkennt-

nis aus der Sozialwissenschaft: Menschen umgeben sich gerne mit anderen, die ihnen ähnlich sind. Das erleichtert Abstimmungsprozesse, bestärkt die Selbstwahrnehmung und vermeidet kognitive Dissonanz und somit anstrengendes Infragestellen der eigenen Haltung. Wenn Menschen es sich aussuchen können, bewegen sie sich gern in homogenen Gruppen, um diesen Wohlfühlfaktor nicht zu gefährden.¹

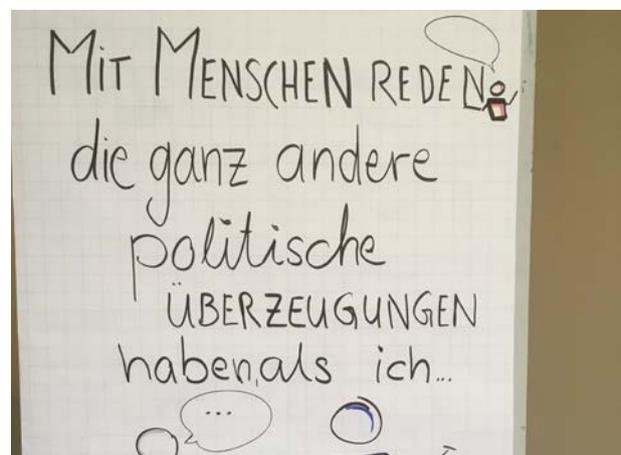
In der Empirie sind die meisten Filterblasen allerdings durchlässig und veränderlich und die allermeisten Menschen gehören zu mehr als einer einzigen Bubble: Familie, Schulklasse, Freundeskreis, Gemeindegruppe usw. sind jeweils Lebenskontexte oder Bubbles mit eigenen Themen, Personen, Orten und sozialen Regeln, die sie ausmachen und voneinander unterscheiden. In der Kirchengemeinde ist es zum Beispiel Alltag, über Jesus zu sprechen. Beim Fußballtraining eher nicht. Manche Blasen haben personelle Überschneidungen, andere keinerlei Berührungspunkte oder Schnittmengen.²

Finde deine Blasen und lass sie platzen

Wer bei „Bubble Crasher“ teilnimmt, durchläuft zuerst eine Art Ausbildung zur Bubble Crasher:in – in drei Schritten:

1. Finde deine eigenen Filterblasen und beschreibe sie.
2. Mach dich fit für (kontroverse) Gespräche mit Fremden.
3. Geh bewusst und geplant aus deiner Komfortzone raus und sprich mit Menschen.

Im ersten Schritt werden die wichtigsten Filterblasen beschrieben und verschiedene Übungen damit gemacht: Wer



gehört dazu? Wen treffe ich nie? Welche Themen kann ich wo besprechen? Was sind No Go's, die in meiner Filterblase sofort für Irritationen sorgen oder sogar sanktioniert werden? Und welche unterschiedlichen Rollen nehme ich selbst in meinen verschiedenen Bubbles ein?

Im zweiten Schritt folgt ein Gesprächs- und Haltungstraining. Wie komme ich gut mit Menschen ins Gespräch, die ganz anders ticken als ich? Welches Handwerkszeug hilft weiter? Und welche Haltung brauche ich dafür? Die wichtigsten Techniken dafür sind:

- Gesprächsgenerierende Fragen stellen
- Paraphrasieren, um aktives und intensives Zuhören zu ermöglichen und Interesse zu zeigen
- Stopp sagen, um eigene Haltungen deutlich zu machen
- Positiver Whataboutism, um nach anderen Gesprächsthemen zu suchen, wenn im Gespräch der Punkt erreicht ist, an dem Differenzen so groß werden, dass man sich nicht mehr gegenseitig zuhören kann

Im dritten Schritt werden dann gemeinsam Bubbles besprochen, die die Teilnehmenden gerne besuchen würden, um dort gute Fragen zu stellen und ins Gespräch zu kommen. Auch wird gemeinsam überlegt, was eine vielversprechende Herangehensweise ist, um gut ins Gespräch zu kommen.

Gespräche außerhalb der eigenen Komfortzone

Die Erfahrungen, die Bubble Crasher:innen bislang gemacht haben, sind so verschieden wie die Blasen, die besucht wurden. Fast immer machen die Teilnehmenden die Erfahrung, dass es viel einfacher ist, ins Gespräch zu kommen, als vorher gedacht. Die meisten Menschen freuen sich, wenn jemand sie freundlich und mit ehrlichem Interesse nach ihren Ansichten fragt. Nur hin und wieder wurden Bubble Crasher:innen auch zurückgewiesen – auf einer Montagsdemo vermuteten die Demonstrierenden zum Beispiel, dass die jungen Menschen wissenschaftliche oder journalistische Interessen verfolgten, und waren deshalb zum Teil abweisend. Andere wiederum erklärten, wie und warum sie an den Demos teilnehmen.

Eine ganz andere Erfahrung machten Bubble Crasher:innen beim Besuch einer evangelikalen Gemeinde. Hier trafen sie auf sehr offene Menschen, die bereitwillig von sich erzählten, im Gegenzug aber die gleiche Offenheit bei den Bubble Crasher:innen erwarteten, was diese überrumpelte – schließlich waren sie losgezogen, um zuzuhören, und nicht, um zu erzählen. Wieder andere Erfahrungen wurden im Gespräch mit Mitgliedern der Jungen Alternative gemacht. Hier wurde im Vorfeld genau abgesprochen, dass das Treffen auf neutralem Boden – in einem Café – stattfindet und beide Seiten nichts aus dem Gespräch

veröffentlichen werden. Im Anschluss berichtete eine Teilnehmerin: „Auch wenn es bei Themen wie Geflüchtete und Klimawandel die erwarteten großen Unterschiede gab, war es schon interessant zu sehen, dass es normale Jugendliche sind, mit denen wir auch viele Themen hatten, bei denen wir gar nicht so weit auseinander lagen.“

Bei all diesen Begegnungen ist es wichtig, sie nicht nur gut vorzubereiten, sondern auch im Nachgang gemeinsam zu reflektieren. Die erfolgreichen Gespräche mit wichtigen Erkenntnissen, der Stolz, die eigene Hemmschwelle überwunden zu haben, aber auch die Frustration über Zurückweisung oder die Fassungslosigkeit über menschenverachtende Meinungen brauchen Raum, um besprochen zu werden. Somit sind die Nachgespräche wichtiger Teil des Projekts. Darin schrieb eine Teilnehmerin: „Bubble Crasher ist also weniger Arbeit an anderen, sondern Arbeit an mir selbst. Ich setze mich bewusst mit Personen auseinander, die aus meinem gewohnten Schema herausfallen, um mir klarzumachen, dass es eben nur das ist, ein Schema.“

Weitere Infos, kostenloser Materialdownload und Kontakt: www.bubblecrasher.de

Verkürzter Abdruck eines Artikels für das baugerüst, Ausgabe 1/25 zum Thema Faschismus

¹ Festinger, L. (1978). Theorie der kognitiven Dissonanz. Bern / Stuttgart / Wien: Verlag Hans Huber.

² Schreiter, A. (2018). Von der Schulbank an die Wahlurne... Politische Kommunikation Jugendlicher im Wandel der Lebenskontexte nach dem Schulabschluss. München: kopaed, hier: S. 167f.



Annika Schreiter

Studienleiterin für politische Jugendbildung an der Ev. Akademie Thüringen



Tobias Thiel

Studienleiter für gesellschaftspolitische Jugendbildung an der Ev. Akademie Sachsen-Anhalt

Im Gespräch bleiben und Hoffnung Raum geben

PEACEBUILDING – eine Reihe an der Refo

Geht das? Kontroverse Themen angehen und gleichzeitig verbunden bleiben?

Die Welt wackelt. Und die Debattenkultur ist im Eimer. Wir haben uns gefragt: Was können wir tun? Wir dachten: Wir öffnen einen Raum für Dialog und laden Friedensprofis ein. Im Juni 2024 starteten wir daher eine Reihe zum Thema PEACEBUILDING an der Refo.

Die Refo Moabit ist eine christliche Gemeinschaft von 60 Personen, die als Begegnungsort im Berliner Stadtteil Moabit an der Schnittstelle von Spiritualität, Kunst und Politik zu verschiedenen Veranstaltungen einlädt. Die Refo ist Teil der Ev. Kirche (EKBO) und hat als selbstorganisierter Verein gleichzeitig die Möglichkeit, schnell und unkompliziert aktuelle gesellschaftliche Themen aufzugreifen und dazu passende Veranstaltungsformate zu entwickeln.

Räume für Dialog öffnen

Mit dem Resilienz Zentrum Moabit haben wir in Workshops und Reihen zu kontroversen Themen, wehrhafter Demokratie, Friedensarbeit und Resilienz eingeladen. Uns inspiriert dabei auch die Rolle vieler Kirchen in der DDR,

die als Katalysator der Friedlichen Revolution oft Orte für freie Meinungsäußerung, öffentliche Rede und kritischen Austausch boten. Hier konnten unabhängiges Denken und offenes Sprechen eingeübt und praktiziert werden. Dazu können wir unsere Kirchen und Räume auch jetzt wieder zur Verfügung stellen und einen sicheren Rahmen für einen offenen Austausch anbieten.

Bei den Vorbereitungen der PEACEBUILDING-Reihe hatten wir dennoch Herzklopfen. Der Diskurs zum Nahostkonflikt in Deutschland ist angespannt. Wer kommt da? Welches Vorwissen, welche Einstellungen haben die Gäste? Könnte das Gespräch eskalieren? Wie können wir angemessen auf Spannungen eingehen? Geht das – kontroverse Themen angehen und gleichzeitig verbunden bleiben? Wir wollten es versuchen und wagten das Experiment.

Differenziert von vor Ort berichten

Am ersten Abend berichtet Daoud Nassar von der aktuellen Situation beim Friedensprojekt Tent of Nations südlich von Bethlehem angesichts von Siedlergewalt im



Westjordanland. Und davon, wie er und seine Familie an ihrem Motto festhalten: „Wir weigern uns, Feinde zu sein.“ Es wurde deutlich: Wenn jemand persönlich von seiner Lebensrealität berichtet, stellen sich die Zusammenhänge sehr viel differenzierter dar als das, was in den Medien gezeigt wird. Die Perspektive von Daoud Nassar als einem palästinensischen Christen, der seinen Ansatz zur Gewaltfreiheit theologisch begründet, machte Mut und regte an zum Gespräch.

Komplexität nachhaltig in den Blick nehmen

Unter dem Titel „How to Carry On: Civil Society Peacebuilding Amidst Trauma“ luden kurz darauf die Robert Bosch Stiftung und ALLMEP (Alliance for Middle East Peace) zu einem Panel mit Yonatan Zeigen, Sanam Naraghi Anderlini und Dr. Ahmad Abu-Akel ein. Die Veranstaltung mit einem achtsam und hochkarätig zusammengestellten Panel war gleichzeitig der Auftakt zum Start eines Fortbildungsprogramms zum Umgang mit Traumata in der Friedensarbeit. Gerade die tiefgründige Themensetzung – jenseits von aktuellen Tagesnachrichten – ermöglichte das Eingehen auf die Komplexität von Traumata und die Langzeitwirkungen von aktuellen Krisensituationen. Das nahm die akute Dramatik aus dem Gespräch und bot gleichzeitig nachhaltige und langfristige Perspektiven an. Auch die Perspektive auf die Rolle der Zivilgesellschaft in der Friedensarbeit erinnerte daran: Es ist möglich, selbst aktiv zu werden – und es gibt viele Orte und Gruppen, wo sich Menschen mitten in der Krise zusammentun und engagieren.

Geschichten teilen und Verbundenheit verkörpern

Beeindruckend war auch, bei einem weiteren Vortrag die Friedensaktivisten Rotem Levin und Osama Eliwat zu erleben, die als jüdische Israeli und Palästinenser aus dem

Westjordanland Seite an Seite ihre persönlichen Geschichten aus sehr unterschiedlichen Lebensrealitäten teilten – von Militär und Besatzung, Trauma und Empathie, von gewaltlosem Widerstand, von „Collective Liberation“ und von persönlicher Transformation. Dabei berichteten beide von Schlüsselmomenten, in denen sie begannen, ihr eigenes Narrativ zu hinterfragen, sich in die „andere Seite“ hineinzusetzen und persönliche Beziehungen zu knüpfen. Sie teilten ihre Vision von einer gemeinsamen Zukunft – in der alle vor Ort mit gleichen Rechten leben können – sicher und frei: „Juden werden nicht sicher sein, solange Palästinenser nicht frei sind. Und Palästinenser werden nicht frei sein, wenn Juden nicht sicher sind.“ Es macht Hoffnung, die beiden Aktivist*innen zu erleben, die mit ihrer innigen Freundschaft verkörpern und sichtbar machen, dass Verbundenheit möglich ist.

Dialogische und ganzheitliche Formate wagen

Im September '24 luden wir dann mit The Third Narrative zur Dialogveranstaltung Let's Listen ein. Der Abend wurde mit Essen, Livemusik und Dialogelementen bewusst ganzheitlich gestaltet, um gelingende Begegnungen zu ermöglichen. Leckerer Essen aus dem israelisch-palästinensischen Restaurant Kanaan Berlin stärkte die über 120 Gäste. Diese hatten im Link zur Anmeldung einen ausführlichen Fragebogen erhalten mit Fragen wie: „Wie reagierst du, wenn jemand eine andere Position vertritt als du? Gibt es eine rote Linie für dich? Wie stellst du Verbindung her?“ Die ausführliche Vorauswahl stimmte die Gäste auf die herausfordernden Themen des Abends ein und garantierte gleichzeitig eine weise Vorauswahl, um wirklich ernsthaft miteinander ins Gespräch kommen zu können. Denn im Gegensatz zu den o.g. Vorträgen mit anschließenden Fragen hatte „Let's Listen“ zum Ziel, sehr verschiedene Menschen unmittelbar miteinander ins Gespräch zu bringen.

Wir waren alle etwas aufgeregt und fragten uns nun: WIE geht das – kontroverse Themen angehen und gleichzeitig verbunden bleiben? Amira Mohammed und Ibrahim Abu Ahmad, palästinensische Israelis und Initiator*innen des Podcasts „Unapologetic: The Third Narrative“ berichteten von ihren Erfahrungen und luden uns zum Zuhören ein: „Es ist wichtig, deinem Gegenüber erst einmal zu zeigen, dass du wirklich bereit bist, zuzuhören. Dabei meine ich nicht nur 5 Minuten. Lass sie schimpfen. Und wenn sie damit zum Ende gekommen sind – dann kannst du ihnen eine Frage stellen.“ Mit diesen Hinweisen zur Gesprächskultur gab es dann ein Speed Dating, wo wir anhand von schlauesetzten Fragen in Zweierpaaren ins Gespräch kamen. (Siehe Abb. 9) Am Ende waren viele verwundert und bewegt. Scheinbar war es möglich, miteinander zu sprechen – wenn man es gut vorbereitet, ein ganzheitliches Setting anbietet und überschaubare dialogische Formate wählt.

Breit gefächerte Allianzen bilden

Am 3. Dezember '24 waren Amal Ghawi und Itamar Avneri von Standing Together Israel/Palästina an der Refo zu Gast und sprachen über Collective Pathways to Peace. Die Veranstaltung wurde von einem breiten Bündnis an Partnerorganisationen umgesetzt: von Friends of Standing Together Berlin, Refo Moabit und Resilienzzentrum Moabit in Kooperation mit dem Forum Ziviler Friedensdienst Deutschland, dem New Israel Fund (NIF) und ALLMEP (Alliance for Middle East Peace). Durch die Zusammenarbeit mit dem ForumZFD ergab sich auch die Gelegenheit zu einem Bericht im heute journal update am 11.12.24, in dem deutlich wird: Räume für Dialog zur Verfügung stellen lohnt sich, trifft auf Resonanz und macht Hoffnung öffentlich sichtbar.

Man kann nicht nichts tun. Nach fünf Veranstaltungen zu Peacebuilding haben wir die Erfahrung gemacht – wenn wir unsere Räume öffnen und geeignete Gäste von vor Ort einladen, die Wertschätzung trotz Kontroversen, Dialog trotz Unterschieden, gewaltfreie Kommunikation trotz spannungsreicher Themen praktizieren und verkörpern, ist es gut möglich, miteinander ins Gespräch zu kommen. Herzliche Einladung zu mehr Peacebuilding – und zum mutigen Öffnen unserer Räume für Dialog auch bei kontroversen Themen. Gott ist da. Und hält mit uns den Raum.



Rike Flämig
Performerin und Theologin an der Refo Moabit



Abb. 9: Gäste im Dialog bei „Let's Listen“ mit *The Third Narrative*, 27.09.24 Refo Moabit Berlin. Foto: Ana Carucci

Es wurde deutlich: Wenn jemand persönlich von seiner Lebensrealität berichtet, stellen sich die Zusammenhänge sehr viel differenzierter dar als das, was in den Medien gezeigt wird.

Alle unter einem Hut!?

Wie das CHRISTIVAL22 in Frieden gelang und welche Gefahren es für das Miteinander gibt

Ich stehe hinten im Konferenzraum. Schau mir die verschiedenen Tische an. Circa 120 Personen sitzen in Tischgruppen beisammen. Ich muss lächeln. Was für eine bunte Vielfalt an Leuten: Diakonisse neben Rapper, CHRISTIVAL-1976-Veteran neben einem Anfang-20-Jährigen, Brüdergemeindler neben Landeskirchlerin, Doktor der Theologie neben Pragmatiker und viele weitere.

Das war im Jahr 2019, während wir auf einem Kreativtag das Programm des CHRISTIVAL 2022 brainstormten und festlegten. Personen aus 80 Organisationen gehören zum CHRISTIVAL e.V., die alle sechs Jahre miteinander das Jugendevent CHRISTIVAL auf die Beine stellen. Im Jahr 2022 kamen 13.000 junge Christinnen und Christen nach Erfurt.

In der heißen Phase bereiten über 300 Menschen das CHRISTIVAL28 in 30 Arbeitskreisen inhaltlich und organisatorisch vor. Und da herrscht nicht immer Friede – aber erstaunlich oft.

Hier ein paar unserer „Geheimnisse“, wie wir bisher friedlich beisammen bleiben:

1. Klares Ziel: Wir wollen gemeinsam für die Jugendlichen ein glaubensvertiefendes und impulsgebendes Event rund um Jesus gestalten! Das Ziel ist klar und immer wieder ordnen wir uns auf dem Weg diesem Ziel unter. Uns verbindet dabei auch die persönliche und geistliche Not, die wir bei den jungen Menschen sehen. Wir wollen so sehr, dass sie Gott in diesen Tagen erleben und als mutigere Christen nach Hause gehen. Was auch hilft: Es geht um fünf Tage – und dann ist das Projekt auch erstmal vorbei. Wir müssen nicht ewig zusammenarbeiten, auch das entlastet manches.

2. Eine Basis: Ja, natürlich ist Jesus unsere Basis. Aber da man Jesus von unterschiedlichen Seiten betrachten kann, reicht das allein nicht aus. In einem kurzen „Ethos“ Paper haben wir definiert, was unsere Glaubensbasics sind und



wie wir miteinander umgehen wollen. Auch das sind „nur“ Worte, die man so oder so verstehen kann. Aber für viele Fragen haben wir somit eine Basis. Diese mussten wir als Leitung auf dem Weg immer wieder „aus der Schublade“ holen, erklären und vorleben.

3. Raum zur Mitgestaltung: Beim CHRISTIVAL und im Vorbereitungsprozess kann man mitgestalten, eigene Themen einbringen und sich mit Gleichgesinnten einer Fragestellung widmen. Menschen ernst nehmen, ihnen zuhören und Räume zum Gestalten anbieten. Das ist manchmal anstrengend, aber auch der Weg, damit etwas UNSER Projekt wird. Und manchmal ist es sogar gut, bewusst seine „Gegner“ mit anderer Meinung einzubinden. Die „so anderen“ werden dann auf einmal zu Partnern.

4. Vertrauen in die Leitung: Den Vorstand vertraten beim letzten CHRISTIVAL der erste Vorsitzende und ich als Projektleiter nach außen. Der erste Vorsitzende Karsten Hüttmann war schon seit 2012 dabei. Ich war anfangs neu als Projektleiter. Mein Job in den ersten beiden Jahren war, sehr viel Kaffee zu trinken. Ich traf viele Leiter und Leiterinnen und baute Vertrauen auf. In der heißen Phase des CHRISTIVALs bleibt nicht mehr viel Raum für Mitbestimmung, da müssen wir als Leitung immer wieder schnell Entscheidungen treffen. Diese mussten wir gut erklären, aber wir spürten, wie sehr die Mitglieder und Werke uns vertrauten. Und wenn sie Fragen hatten, trauten sich viele, uns anzurufen.

Aber es war und ist nicht alles Friede, Freude, Eierkuchen. Hier die vier größten Gefahren für den Frieden, die ich beobachtet habe:

„Ich will profitieren“

Die größte Gefahr für den Frieden ist der Egoismus. Dabei meine ich den persönlichen Egoismus, aber auch den, wenn es um mein Werk/meine Gemeinde geht. Oft kommt dieser nicht so offensichtlich daher. „Was bringt mir das?“, ist immer wieder in meinem Leben auch eine wichtige Frage für Priorisierung. Aber sie ist nicht die erste Leitfrage, wenn es um die Nachfolge Jesu geht. Wenn 12.000 Jugendliche Jesus erleben, dann gewinnen wir alle und der direkte Mehrwert für mich bzw. mein Werk ist zweitrangig. „Flaggen runter“, ist ein Motto, das wir beim CHRISTIVAL immer wieder versuchen zu leben.

„Ich könnte auch Bühne“

Es gab ziemlich wenige Leute, die sich vor dem letzten CHRISTIVAL für das Klo-Team gemeldet haben. Dafür boten sich aber ziemlich viele an zu predigen. Die größten Diskussionen gab es bei der Auswahl der Predigerinnen und Prediger. Waren die großen Organisationen vertreten? Ost/West? Frau/Mann? Nicht zu alt ... Diese Auswahl

ist klug, aber es braucht für den Frieden immer wieder viele Menschen mit Demut.

Wenn Randthemen dominieren

In unserem Ethos haben wir (wie bei 2. beschrieben) die theologischen Basics geklärt. Aber zu manchen Fragen (Taufe, Abendmahl, Sexualethik, ...) haben wir kein eigenes Papier und keine klare Handlungsanweisung. Sicher sind die Fragen wichtig, aber für ein fünftägiges Festival mit unserer Zielsetzung sind sie nicht die Kernthemen. Kernthemen sind Dinge wie Jesus nachfolgen, Bibel lesen, Netzwerk leben, sprachfähig werden und einige mehr. Mancher hätte sich diese klaren Antworten gewünscht. Sie hätten uns dann aber den Frieden oder manche Beteiligte gekostet.

„Wir brauchen das Miteinander mit dem, der so anders ist, weil nur so die Welt Jesus erkennen wird.“

„Ich zieh mein Ding alleine durch“

Einige der Organisationen, die dabei waren, mussten wir erst gewinnen. Andere hätten wir gerne dabeigehabt, aber sie haben abgesagt. Ihre Entscheidung wird nicht unbegründet gewesen sein. Allerdings kann man in Johannes 17 von der Einheit im Miteinander lesen, die gerade für uns und unsere Werke gilt. Gemeinsam voneinander lernen, bringt Bewegung in die Welt und lässt Jesus durch unsere Vielfalt von verschiedenen Perspektiven sehen. Wir brauchen das Miteinander mit dem, der so anders ist, weil nur so die Welt Jesus erkennen wird.

Nun bereiten wir bereits das CHRISTIVAL vor. Wir merken: Das friedliche Miteinander ist auch viel Gnade. Es ist ein Geschenk, wenn es gelingt. Aber auf unsere Haltung kommt es an.



Chris Pahl
Projektleiter des CHRISTIVAL28

CHR
ISTI
VAL
28

04 Was, wenn wir uns nicht einig werden?

Fast am Ende dieses Kompasses angekommen, haben wir eine Fülle an gesellschaftlichen Analysen, theologischen Orientierungen und praktischen Hilfen betrachtet und die Hoffnung war und ist: Wir lernen einander besser zu verstehen, lernen am anderen, erweitern so unseren Horizont und lassen das Reich Gottes mitten unter uns entstehen. Aber was, wenn dies nicht gelingt? Wenn Fragen nach Geschlecht oder Migration auch nach all dem unterschiedlich beantwortet werden? In diesem vorletzten Beitrag wollen wir ein paar Hilfestellungen geben, die dann zum Tragen kommen, wenn alles andere nicht gegriffen hat.

Konflikttransformation statt kurzfristiger Lösungen

Wir wollen uns im Umgang mit moralischen Konflikten am Konzept der »Conflict Transformation« orientieren, das über die bloße Konfliktlösung hinausgeht und eine tiefgreifende Veränderung der Beziehungen zwischen den Konfliktparteien anstrebt. Es betont nicht nur die Lösung der Probleme, die den Konflikt verursacht haben, sondern auch die Umwandlung der Hintergründe und Strukturen, die den Konflikt hervorgebracht haben. Verschiedene Theoretiker und Praktiker unterscheiden »Conflict Transformation« (Konflikttransformation) von »Conflict Resolution« (Konfliktlösung), indem sie darauf hinweisen, dass erstere auf langfristige systemische und strukturelle Veränderungen abzielt, während letztere oft auf kurzfristige Problemlösungen fokussiert ist. Konflikttransformation wird als offener und kontinuierlicher Prozess verstanden, der eine tiefgreifende Veränderung der Denkweisen und Einstellungen erfordert. Die zentrale Idee ist, dass Konflikte nicht nur gelöst, sondern die zugrundeliegenden Strukturen transformiert werden müssen, um dauerhaften Frieden zwischen den Parteien zu erreichen. Dies scheint uns zum Beispiel im Bereich der Sexualethik wichtig, da die unterschiedlichen Meinungen in Bezug auf sexuelle Normen oder Geschlechterrollen oftmals tief im eigenen Weltbild, der eigenen Prägung und Kultur sowie dem Bibelverständnis verwurzelt sind. Gehen wir nun die Bestandteile der Konflikttransformation durch.

Systemische Veränderungen fördern

Konflikte, wie etwa solche zu Geschlechtergleichstellung, LGBTQIA+-Rechten oder sexueller Selbstbestimmung, entstehen oft aufgrund tief verwurzelter gesellschaftlicher Strukturen und Weltbilder, die mit theologischen Sichtweisen eng verwoben sind. Konflikttransformation zielt darauf ab, diese systemischen Ungleichheiten durch strukturelle Veränderungen im eigenen CVJM zu verändern. Und den Dialog zwischen unterschiedlichen Gruppen zu verbessern. Statt Konflikte nur aufgrund der aktuellen Rechtslage zu lösen, können transformative Prozesse den gegenseitigen Respekt und das Verständnis fördern. Dies könnte durch Mediationsprozesse oder gemeinschaftliche Initiativen erreicht werden, in denen unterschiedliche Perspektiven gehört und respektiert werden. Dazu gehört auch, dass die von einer kontrovers diskutierten Fragestellung betroffenen Personen (z. B. Trans-Gender-Menschen, Migrant:innen, von Diskriminierung betroffene Personen) mit am Tisch sitzen. Konflikttransformation würde diese Gruppen aktiv in den Transformationsprozess einbinden, ihre Stimmen hören und ihre Rechte stärken.

„Die Herausforderung besteht darin, sich zusammen einer gemeinsamen Basis zu vergewissern und eine Deutung der Verschiedenheit zu finden, ohne die gemeinsame Basis des Glaubens zu gefährden.“

Dialogische Lösungsmodelle für moralische Konflikte in Gruppen und Gemeinden

Kommen wir nun zu Möglichkeiten im Kontext von CVJM, Gemeinden und Gruppen, die versuchen, gemeinsam Entscheidungen bei moralisch schweren Konflikten zu treffen. Dies ist komplex und es empfiehlt sich, eine neutrale Person als Mediator:in dabei einzusetzen, damit die Konfliktparteien eine einvernehmliche Lösung finden, indem der/die Mediator:in als außenstehende Person

Kommunikation und Verständnis fördert und anleitet. Wir haben drei dialogische Lösungsmodelle ausgesucht, wohl wissend, dass es weitere gibt. Die ausgesuchten Modelle müssen der jeweiligen Situation angepasst werden.

Lösungsmodell »versöhnte Verschiedenheit«

Versöhnte Verschiedenheit ist ein Konzept, das die Fähigkeit einer Gemeinschaft beschreibt, trotz unterschiedlicher Ansichten und Überzeugungen in Einheit zu leben und zu arbeiten. Im kirchlichen Kontext bezieht sich »versöhnte Verschiedenheit« auf den Umgang mit theologischen, ethischen und kulturellen Differenzen innerhalb der Kirche, ohne die Gemeinschaft zu spalten. Es ist der Versuch, Einheit nicht als Uniformität, sondern als eine tiefere, von Respekt und Liebe getragene Verbundenheit zu verstehen.

Ursprung und theologische Bedeutung

Der Begriff »versöhnte Verschiedenheit« hat seinen Ursprung in der ökumenischen Bewegung, insbesondere im Kontext des Lutherischen Weltbundes und der Beziehungen zwischen verschiedenen Konfessionen. Harding Meyer, der Begründer des Konzepts der versöhnten Verschiedenheit, entwickelte damit eine Einheitsidee, die nicht auf eine vollständige Vereinigung oder Angleichung hinausläuft. Entscheidend ist dabei zweierlei: Zum einen geht es um eine Verständigung und Formulierung dessen, worin man die gemeinsame Basis des Glaubens sieht. Zum anderen werden die Differenzen in einer Weise beschrieben, in der das Gemeinsame nicht infrage gestellt wird, sondern die jeweiligen Positionen zumindest als mögliche Entfaltungen des gemeinsamen Glaubens anerkannt werden.

Praktische Umsetzung in der Kirche

Im kirchlichen Alltag zeigt sich »versöhnte Verschiedenheit« auf verschiedene Weisen:

- a) Innerkirchlicher Dialog:** Auch innerhalb einzelner Kirchen, wie z. B. der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) oder der katholischen Kirche, gibt es theologische und ethische Differenzen, etwa in Fragen der Sexualmoral oder der Frauenordination. »Versöhnte Verschiedenheit« bedeutet hier, Wege zu finden, diese Differenzen konstruktiv auszuhalten und gleichzeitig die Gemeinschaft nicht zu gefährden. In der Regel vergewissert man sich auch hier der gemeinsamen Glaubensgrundlage und begrenzt den Konflikt auf unterschiedliche seelsorgerliche oder praktische Erkenntnisse.
- b) Gemeinsame Mission:** Trotz unterschiedlicher theologischer Ansichten arbeiten Kirchen und Gemeinden in Bereichen wie Sozialarbeit, Bildung und Friedensarbeit zusammen. Die gemeinsame Mission dient als Element, das über Unterschiede hinweg verbindet.

Herausforderungen und Grenzen

»Versöhnte Verschiedenheit« stößt jedoch an ihre Grenzen, wenn es um fundamentale theologische Fragen geht, die als heilsentscheidend betrachtet werden. Hier zeigt sich, dass das Konzept der versöhnten Verschiedenheit nicht immer ausreichend ist, um tiefe Spaltungen zu verhindern. Ein weiterer Punkt ist die Frage der Machtverhältnisse innerhalb der Kirche oder bei uns im CVJM: Welche Gruppen definieren, welche Verschiedenheiten versöhnt werden können und welche nicht? Hier besteht die Gefahr, dass Minderheitenpositionen unterdrückt werden oder keine angemessene Stimme in der Diskussion haben.

»Versöhnte Verschiedenheit« ist ein wertvolles Konzept für den Umgang mit Vielfalt in der Kirche. Es erfordert jedoch eine ständige Bereitschaft zum Dialog, zum Zuhören und zur Anerkennung der Andersartigkeit des anderen. Die Herausforderung besteht darin, sich zusammen einer gemeinsamen Basis zu vergewissern und eine Deutung der Verschiedenheit zu finden, ohne die gemeinsame Basis des Glaubens zu gefährden.

Lösungsmodell »Good Disagreement«

Das Konzept des »Good Disagreement« stammt aus der anglikanischen Kirche und beschreibt den Umgang mit tiefgreifenden theologischen und ethischen Differenzen. Es zielt darauf ab, die Gemeinschaft trotz Meinungsverschiedenheiten zusammenzuhalten, ohne eine völlige Einigung oder Versöhnung zu erwarten. Besonders kontroverse Themen wie die Anerkennung gleichgeschlechtlicher Ehen oder die Rolle der Frau im kirchlichen Amt verdeutlichen die Herausforderung dieses Modells. In solchen Diskussionen zeigt sich oft, dass Differenzen nicht nur als Meinungsverschiedenheiten wahrgenommen werden, sondern grundlegende Fragen zum Gottes- und Evangeliumsverständnis berühren können.

Einheit in der anglikanischen Kirche: Die anglikanische Kirche nutzt vier zentrale Instrumente, um Einheit trotz Differenzen zu wahren:

- a) Primas von Canterbury:** Der spirituelle Führer der anglikanischen Gemeinschaft nimmt eine vermittelnde Rolle zwischen den Provinzen ein.
- b) Lambeth-Konferenz:** Alle zehn Jahre treffen sich Bischöfe der weltweiten anglikanischen Kirchen zu Diskussionen und Beratungen.
- c) Versammlung der Primasse:** Leitende Bischöfe der Provinzen kommen regelmäßig zusammen, um kontroverse Fragen zu besprechen.
- d) Anglikanische Konsultative Versammlung:** Dieses Gremium, bestehend aus Vertretern verschiedener Provinzen, gibt Empfehlungen zu theologischen und ethischen Fragen ab.

Diese Institutionen unterstützen das Konzept des »Good Disagreement«, das darauf abzielt, schmerzhaft Differenzen festzustellen, ohne die Gemeinschaft zu spalten. Das Modell fordert von den Mitgliedern, Spannungen auszuhalten und die Einheit im christlichen Zeugnis über die Durchsetzung individueller Positionen zu stellen. Es basiert auf der Anerkennung der Bemühungen beider Seiten, ihrem Glauben treu zu bleiben.

Herausforderungen für offene Diskussionen

Die anglikanische Kirche stößt bei der Umsetzung von »Good Disagreement« aber auch an Grenzen. Es zeigt sich eine faktische Sortierung, bei der bestimmte Meinungen, etwa die gegen die Ehe für alle, weniger vertreten sind. Dies erschwert offene Diskussionen und reduziert die Toleranz für abweichende Positionen auf beiden Seiten. Diese Entwicklung erhöht die Gefahr von Fragmentierungen und der Bildung paralleler Gemeinschaften. Das Modell des »Good Disagreement« ist ein Versuch, Einheit in der Vielfalt zu bewahren, indem Differenzen akzeptiert und Spannungen ausgehalten werden. Jedoch zeigen Kontroversen wie die um die Anerkennung gleichgeschlechtlicher Ehen, dass diese Strategie in der anglikanischen Kirche an ihre Grenzen stößt. Ohne größere Verständigungsbereitschaft könnten sich die Spaltungen vertiefen und die Fragmentierung der Gemeinschaft voranschreiten.

Lösungsmodell: Die »versöhnte Trennung«

Zuletzt wollen wir auf eine Möglichkeit kommen, die wir »versöhnte Trennung« nennen. Es ist nicht unsere favorisierte, aber in unserer Wirklichkeit eine wichtige letzte Lösung. Es gibt Situationen, die so verfahren sind und wo die Verletzungen so stark sind, dass ein Zusammenbleiben nicht möglich ist, da die zugefügten Wunden nicht heilen können. Um weiteres Unheil abzuwenden, scheint eine Trennung in manchen Fällen unumgänglich. In solchen Situationen zielt eine »versöhnte Trennung« darauf ab, Konflikte oder Trennungen so zu gestalten, dass trotzdem ein gewisses Maß an Respekt, Frieden und Versöhnung zwischen den Beteiligten gewahrt bleibt oder sich zumindest teilweise entwickeln kann. Dies gilt nicht nur für persönliche Beziehungen, sondern auch für die betroffenen Gruppen oder den CVJM insgesamt. Ein zentraler Aspekt dabei ist eine offene und transparente Kommunikation. Es ist wichtig, dass die Gründe für die Trennung klar und offen ausgesprochen werden, um Missverständnisse zu vermeiden. Dabei sollte stets eine respektvolle und wertschätzende Sprache benutzt werden, um den Prozess der Trennung konstruktiv zu gestalten. Wesentlich ist bspw. die Würdigung der gemeinsamen Vergangenheit. In persönlichen Beziehungen sowie in Gemeinschaften hilft es, die positiven Aspekte der gemeinsamen Zeit anzuerkennen. Dies schafft Raum für Wertschätzung, auch wenn

sich Wege trennen. Ein Rückblick auf das Vergangene sollte jedoch ohne einseitige Schuldzuweisungen geschehen, sondern vielmehr als Gelegenheit zum gemeinsamen Lernen genutzt werden.

Trauer und Schmerz ernst nehmen

Die emotionale Verarbeitung spielt eine große Rolle. Trennungen sind oft mit Trauer und Schmerz verbunden und es ist wichtig, diesen Gefühlen Raum zu geben. Vergebung ist zentraler Bestandteil echter Versöhnung – sowohl sich selbst als auch anderen gegenüber, auch wenn dies Zeit in Anspruch nimmt. Es gilt, die eigenen Ziele für die Zukunft zu klären und respektvoll mit den Vorstellungen der anderen Seite umzugehen. Insbesondere in Kirchen oder Glaubensgemeinschaften kann es hilfreich sein, Möglichkeiten zur weiteren Zusammenarbeit oder zumindest zu einer respektvollen Koexistenz zu schaffen. In großen Gruppen oder Gemeinden kommen zudem strukturelle Aspekte hinzu. Ein gut organisierter Trennungsprozess ist wichtig, um künftige Konflikte zu vermeiden. Klare Absprachen über finanzielle oder organisatorische Fragen schaffen Sicherheit für alle Beteiligten. Hier kann es sinnvoll sein, neutrale Vermittler:innen einzusetzen, die den Prozess begleiten und dafür sorgen, dass alle Seiten gehört werden. Besonders in Kirchen und Gemeinden sollte Polarisierung möglichst vermieden werden. Eine versöhnte Trennung stellt die Situation nicht als einfaches »Gut gegen Böse«-Szenario dar, sondern anerkennt die Komplexität der unterschiedlichen Perspektiven. Gemeinsame geistliche Werte sollten weiterhin betont werden, um eine Basis für zukünftige Zusammenarbeit oder friedliche Koexistenz zu schaffen.

Langfristig zielt eine versöhnte Trennung darauf ab, die Möglichkeit einer späteren Wiederannäherung offen zu halten. Sie sollte keine endgültige Abgrenzung bedeuten, sondern Raum für mögliche künftige Versöhnung bewahren. Insbesondere bei Kirchen kann es sinnvoll sein, den Trennungsprozess immer wieder zu reflektieren und zu prüfen, ob sich die Beziehungen in der Zwischenzeit verändert haben und es Möglichkeiten für eine weitere Versöhnung gibt. Die Erfahrung zeigt, dass auch aus versöhnten Trennungen Segen entstehen kann, Menschen Versöhnung und Heilung erleben und neue Vergemeinschaftungen und Gemeinden entstehen können.

Auszüge aus: Thorsten Dietz / Tobias Faix, Transformative Ethik. Wege zur Liebe. Eine Sexualethik zum Selberdenken. © 2025 Neukirchener Verlagsgesellschaft mbH, Neukirchen-Vluyn.



Tobias Faix

Rektor an der CVJM-Hochschule und
Professor für Praktische Theologie

05 Damit der CVJM gesellschaftsrelevant bleibt!

Vor zwei Jahren las ich ein Buch über Religion, das mich nachhaltig bewegte – und das war keins über das Christentum, sondern über den Islam. In Navid Kermanis „Jeder soll von da, wo er ist, einen Schritt näherkommen – Fragen nach Gott“ (2022, Hanser-Verlag) beschreibt Kermani einen fiktiven Dialog mit seiner Tochter. Jedes Kapitel repräsentiert ein Abendgespräch, in dem er ihr Grundlagen des Islam beibringt.

Das Besondere: Trotz des vorherrschenden Themas schafft er es, den Islam nicht als die einzig wahre Religion darzustellen, sondern schafft einen Diskurs zwischen den Religionen, zeigt Parallelen zu Judentum, Christentum und anderen Religionen auf.

Der Buchtitel beruht auf einer Legende, die in dem Buch beschrieben wird: Aufgrund des Predigtauftritts eines bekannten Scheichs wird eine Moschee so überlaufen, dass der Platzanweiser den Menschen zuruft, dass sie näher zueinander rücken sollen.

„Jeder soll von da, wo er ist, einen Schritt näherkommen.“

Daraufhin schließt der Scheich die Versammlung, ohne zu predigen und erklärt, alles, was er predigen wollte, sei durch den Platzanweiser gesagt: „Jeder soll von da, wo er ist, einen Schritt näherkommen.“

Ich maße mir nicht an, unser Handbuch mit dem Werk eines Autors zu vergleichen, der bereits den Friedenspreis des Deutschen Buchhandels bekommen hat. Mir geht es hier auch nicht um das Thema der Interreligiosität, aber ich denke, dass der Titel und die Legende, auf der er beruht, grundlegend beschreibt, was wir in diesem Handbuch versuchen: Einander einen Schritt näherzukommen oder, anders ausgedrückt: das Doppelgebot der Liebe einzuhalten und sich Gott und den Menschen zuzuwenden. Denn wie bleibt der CVJM gesellschaftsrelevant? Indem er sich der Gesellschaft zuwendet!

Indem ich als CVJM einen Schritt auf die Menschen zugehe. Aufeinander zugehen, statt sich voneinander zu entfernen und in der eigenen Blase einzukuscheln. Indem ich

mich als Verein in Ambiguitätstoleranz übe, anstatt Fronten weiter zu verhärten und die Extreme zu stärken.

Gesellschaftsrelevant sein, bedeutet: Ich bin im Hier und Jetzt.

Ich bleibe nicht mit dem Herzen in der Vergangenheit hängen. Ja, die Arbeit im CVJM war damals gut, ein Grund zu danken! Jetzt ist sie anders, aber deswegen nicht zwangsläufig schlechter. Ich versuche, das zu bejahen, was ist, und das, was kommt. Wenn ich es nicht bejahen kann, setze ich mich konstruktiv mit denen auseinander, die Neues wollen, und bin nicht aus Prinzip dagegen.

Gesellschaftsrelevant sein, bedeutet: Ich agiere, anstatt zu reagieren.

Ich lasse mich nicht von den Strömungen treiben, sondern setze bewusst Themen in meinem CVJM und bearbeite diese gemeinsam im Verein. Ich treffe mutige Entscheidungen, bevor sie durch äußere Einflüsse für mich getroffen werden. Ich bringe mich aktiv mit meinen Gaben, meiner Energie und meinen Ressourcen ein.

Gesellschaftsrelevant sein, bedeutet: Ich baue Beziehungen.

Das ist und bleibt ein wesentlicher Kern der CVJM-Arbeit. Als CVJM kann ich nur relevant bleiben, indem ich mich den Menschen in meiner Stadt öffne. Indem ich hingehe, hinschaue, hinhöre.

Indem ich begreife, dass das Ziel nicht ist, die Menschen als zahlende Mitglieder und für die Tätige Mitgliedschaft zu gewinnen. Als CVJM diene ich meiner Stadt, ansonsten bin ich irrelevant für die Stadt.

In dieser Hinwendung zum anderen öffnen sich auch neue Fragen, denen ich mich stellen muss: Ist meine Meinung die (einzige) Wahrheit? Ist die Blase, in der ich mich bewege, die (einzig) wahre Norm? Welche meiner Werte sind mir so heilig, dass ich davon nicht abweichen werde? Welchem Diskurs muss ich mich öffnen, damit ich als Verein nicht abgehängt werde?

**Gesellschaftsrelevant sein, bedeutet:
Ich kenne aktuelle politische und
gesellschaftliche Themen und verschließe
vor ihnen nicht die Augen.**

Ich positioniere mich gegen demokratiefeindliches Gedankengut. Ich stelle mich auf die Seite derer, deren Stimme nicht gehört wird, angefangen bei den Kindern und Jugendlichen in unserer Stadt. Ich baue als CVJM mit an einer Zukunft, die lebenswert für die nächste Generation ist.

**Gesellschaftsrelevant sein, bedeutet:
Ich bin als CVJM ein Ort für die, die
Lebensfragen haben. Für die, die zweifeln.**

Für die, die Gott suchen. Auch hier schaffe ich einen Ort des Diskurses. Ich akzeptiere, dass andere anders und anderes glauben als ich. Ich lasse mich hinterfragen und überprüfe regelmäßig, ob meine Glaubensüberzeugungen dem Guten dienen und dem Doppelgebot der Liebe folgen.

**Gesellschaftsrelevant sein bedeutet:
Ich wage einen Schritt und starte jetzt.
Move Your Y!**



Lea Horch
Vorstandsmitglied in der AG der CVJM

Du bist am Ende dieses Handbuchs angekommen – drei Fragen, bevor du gehst:

1. Welchen Diskurs möchtest du in deinem CVJM führen?
2. Welchen Impuls möchtest du umsetzen?
3. Welchen Schritt willst du gehen, um näherzurücken?

„Ich wage einen
Schritt und starte jetzt.
Move Your Y!“



Dankbar!

Wir sind zutiefst dankbar für all die Menschen, die dieses Projekt konzipiert, gestaltet und durchgeführt haben. Vor allem den Autor:innen gilt unser Dank. Eure vielfältigen Impulse sind der Kern dieses Kompasses. Unser Dank gilt auch dem AG-Ausschuss, der durch Feedback dieses Projekt begleitet hat. Ohne diesen großartigen Support verschiedener Menschen, wäre dieser Kompass so nicht umsetzbar gewesen. Herzlichen Dank an alle!

Unser besonderer Dank gilt folgenden Personen:

Kompass-Projektteam: Rahel Bott, Wiebke Meyer, Stefan Niewöhner, Ben Seiler und Hanna Schwebke

Kompass-Lektorat: Walter Linkmann

Kompass-Grafik: Barbara Mally, info@barbara-mally.de

Kompass-Projektleitung: Tabea Berndt und Vasi Konstantinidis

Ein weiterer Dank gilt dem Hess. Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales für die finanzielle Förderung.

HESSEN



Hessisches Ministerium für
Arbeit, Integration, Jugend
und Soziales

In Kooperation mit:



Bildnachweis

Cover: www.unsplash.com/S.10: pexels.com/S.17: www.unsplash.com/S.25: pexels.com/S.30: CVJM Deutschland/
S. 35: pexels.com/S.42: istockphoto.com/S.51: www.unsplash.com/S.57: Jendrik Peters/S. 65: istockphoto.com/S.67: Ana Carucci/S. 68: Marc Schwipps/S. 74: CVJM Weltratstagung



**Arbeitsgemeinschaft
der CVJM Deutschlands e. V.**
Hirzsteinstr. 17
34131 Kassel

Tel 0561 - 314 99 99
info@cvjm-ag.de
www.cvjm-ag.de
www.cvjm-ag.de/kompass

