

Checkliste zur interkulturellen Konfliktprävention in kirchlichen Kontexten

Ziel: Die Checkliste hilft, Konfliktpotenziale frühzeitig zu erkennen, kulturell geprägte Unterschiede zu reflektieren und präventive Maßnahmen im Umgang mit Diversität zu entwickeln, wenn verschiedene kulturelle Werte, Kommunikationsstile und Konfliktverständnisse aufeinandertreffen.

Zielgruppe: Diese Liste eignet sich besonders für Teams mit Leitungsfunktion, Seelsorgende, Mediatoren oder Menschen, die Gruppen begleiten.

Antwortoptionen:

Beantworte die folgenden Aussagen spontan mit:

Ja ? Teilweise Nein

1. Wahrnehmung von Konfliktsignalen

- Wir sind geschult, Spannungen frühzeitig wahrzunehmen – auch nonverbal.
- Rückzug oder Schweigen einzelner wird als mögliches Signal ernst genommen.
- Wiederholte Missverständnisse werden nicht bagatellisiert, sondern hinterfragt.
- Wir hinterfragen unsere eigene Wahrnehmung. Was wir als "Konflikt" deuten, ist nicht automatisch universal.
- Es gibt im Team Bewusstsein für "kulturelle Tabus", über die nicht offen gesprochen wird.

2. Umgang mit kulturell geprägtem Konfliktverhalten

- Wir kennen unterschiedliche Konfliktstile, z. B. konfrontativ versus harmoniebewahrend.
- Autorität wird in unserem Team nicht einheitlich verstanden und das wird reflektiert.
- Wir sind uns bewusst, dass manche Menschen Konflikte nur im vertrauten Rahmen thematisieren und öffentliches Konfliktmanagement vermeiden.
- In unserem Leitungsteam gibt es Sensibilität für Machtverhältnisse in interkulturellen Beziehungen.
- Wir nutzen Übersetzungen oder kultursensible Vermittlung, wenn nötig.

3. Strukturen zur Konfliktprävention

- Es gibt eine klare, niederschwellige Ansprechperson bei Konflikten.

- Unsere Gemeinkultur fördert offene Kommunikation, z. B. in Form von Feedbackrunden und Moderation.
 - Wir haben Regeln zum Umgang mit Diversität im Team bzw. ein Leitbild, das Vielfalt anerkennt.
 - Bei Veranstaltungen und Projekten werden kultursensible Entscheidungen bewusst eingeplant, z. B. durch die Raumgestaltung oder Rollenverteilung.
 - Interkulturelle Perspektiven werden frühzeitig in Planungen einbezogen und nicht erst im Krisenfall.
-

4. Haltung und Selbstreflexion

- Wir reflektieren regelmäßig unsere eigenen kulturellen Prägungen im Umgang mit Konflikten.
 - Wir bemühen uns, nicht vorschnell zu bewerten, was "angemessenes Verhalten" ist.
 - Schuld- und Schamkulturen werden in unserem Konfliktverständnis mitgedacht.
 - Machtgefälle, Rassismus und strukturelle Diskriminierung sind für uns keine Tabuthemen.
 - Wir sehen kulturelle Vielfalt nicht als Belastung, sondern als Lernfeld.
-

Auswertung

Zähle, wie oft du "Trifft zu" oder "Teilweise" angekreuzt hast:

15–20 x Trifft zu / Teilweise: Ihr arbeitet bereits proaktiv und differenziert – sehr guter Stand.

10–14 x: Gute Basis vorhanden, einzelne Felder sollten gezielt gestärkt werden.

Weniger als 10 x: Es lohnt sich, intensiv an Konfliktsensibilität und Struktur zu arbeiten, ggf. mit externer Begleitung.

Anregung für die Praxis

- Führt diese Checkliste regelmäßig im Team durch – z. B. als Teil eines Jahresrückblicks.
 - Nutzt einzelne Aussagen als Gesprächsanstoß im nächsten Leitungstreffen.
 - Entwickelt daraus eine eigene „Konfliktkultur-Charta“ für eure Gemeinde oder Institution.
-

Ihr benötigt eine fachkundige Begleitung? Gerne komme ich mit Euch ins Gespräch.
Kontaktiere mich jetzt für ein kostenloses Erstgespräch!

info@drpauly-beratung.de