

Der Konflikt im ADFC Gelsenkirchen

Verständliche Konfliktanalyse und Einordnung auf Grundlage der Teile A–D

0. Worum es in diesem Text geht

Dieser Text soll den Konflikt im ADFC Gelsenkirchen so erklären, dass auch normale Vereinsmitglieder ihn gut nachvollziehen können. Es geht nicht darum, jemanden fertigzumachen. Es geht darum, verständlich zu machen, warum der Konflikt entstanden ist, warum er so lange nicht gelöst wurde und welche strukturellen Probleme dahinterstehen. Die ausführlichen Arbeitsfassungen beschreiben den Konflikt als Mischung aus dokumentierten Vorgängen, persönlicher Wahrnehmung und späterer Analyse. Sie betonen auch, dass dies keine offizielle Stellungnahme des ADFC ist, sondern eine vom Autor verantwortete Rekonstruktion.

1. Der Kern des Problems

Der Konflikt ist nicht einfach nur ein Streit zwischen einzelnen Personen. Im Kern geht es um eine größere Frage:

Wie geht die Ortsgruppe mit Kritik, Teilhabe, neuen Perspektiven und unangenehmen Themen um?

Der Vorwurf lautet nicht einfach: „Einzelne Menschen waren unfreundlich.“

Der Vorwurf lautet eher:

- Kritik wurde oft nicht als Chance zur Verbesserung behandelt,
- sondern als Störung, Übertreibung oder Problem der kritisierenden Person.
- Wichtige Fragen wurden nicht sauber dokumentiert.
- Vieles lief informell, schnell und ohne klare Verfahren.
- Dadurch konnten Macht, Gewohnheit und alte Rollenbilder stärker wirken als faire Bearbeitung.

2. Wie der Konflikt begonnen hat

Der Konflikt begann nicht plötzlich. Schon im Dezember 2024 wurden in der Gruppe strukturelle Probleme angesprochen. Dazu gehörten unter anderem:

- eine als männlich und älter geprägte Gruppenkultur,
- geringe Diversität,
- wenig Sensibilität für vegane oder andere Bedürfnisse,
- fehlende Kritik- und Reflexionsräume,

- und insgesamt die Frage, ob sich jüngere oder andere Mitglieder wirklich willkommen fühlen können.

Diese Kritik wurde nach Darstellung der Arbeitsfassung nicht wirklich als gemeinsames Problem aufgegriffen. Stattdessen wurde sie teilweise relativiert, auf Stilfragen verschoben oder so behandelt, als gehe es nur um persönliche Empfindlichkeiten. Genau darin liegt schon ein Teil des Konflikts: Es fehlte früh ein fairer Raum, in dem man solche Dinge ernsthaft hätte bearbeiten können.

3. Was den Konflikt konkret ausgelöst hat

Der unmittelbare Auslöser war ein kleiner Arbeitszusammenhang rund um Besuche anderer Ortsgruppen und Geschäftsstellen. Es gab dazu ein Dreiergespräch. Der Autor hatte nach eigener Darstellung klar gesagt, dass er an einem bestimmten Wochenende nicht verfügbar sei. Trotzdem fuhren die beiden anderen Beteiligten genau an diesem Wochenende ohne ihn los. Für ihn war das nicht nur eine verpasste Verabredung, sondern ein Beispiel dafür, wie informell über ihn hinweg entschieden wurde.

Als er das später in der Signal-Gruppe ansprach, ging es deshalb nicht nur um einen einzelnen Termin, sondern um etwas Größeres: Wer wird mitgenommen? Wer wird übergangen? Wer bestimmt am Ende, wie ein gemeinsamer Prozess läuft? Genau an dieser Stelle wurde aus einem konkreten Vorfall ein Strukturkonflikt.

4. Warum der Konflikt so stark wurde

Der Konflikt wurde nicht nur wegen des Ausgangsvorfalles so stark, sondern wegen der Art, wie danach reagiert wurde. In der Arbeitsfassung wird beschrieben, dass Kritik nicht sauber aufgenommen, sondern oft abgewehrt wurde. Typische Reaktionen waren:

- Verschiebung auf den Tonfall,
- Vorwurf, die Kritik sei übertrieben oder verletzend,
- Vorschlag, das lieber telefonisch oder privat zu klären,
- Pathologisierung der kritischen Person,
- und später auch Gatekeeping, also formale oder informelle Begrenzung ihrer Rolle im Kommunikationsraum.

Das Problem wurde also nicht kleiner, sondern größer, weil die Form der Bearbeitung selbst wieder neue Konflikte erzeugte.

5. Warum Schriftlichkeit in diesem Fall so wichtig war

Ein zentraler Streitpunkt war die Frage, warum der Autor auf Schriftlichkeit bestand und Probleme nicht einfach „kurz“ im Gespräch klären wollte. Die Antwort der Arbeitsfassung ist klar:

Weil mündliche Gespräche in solchen Konflikten oft zu schnell, zu ungenau und zu stark von Macht, Stimmung und Erinnerung geprägt sind.

Schriftlichkeit hat in diesem Fall mehrere Funktionen:

- Sie macht Vorgänge nachvollziehbar.
- Sie schützt davor, dass später alles anders erinnert wird.
- Sie erlaubt es, in Ruhe zu lesen und später zu antworten.
- Sie hilft Menschen, die in direkter Konfrontation gehemmt sind.
- Sie macht sichtbar, wenn jemand auf Kritik gar nicht inhaltlich antwortet.
- Und sie schafft Material, das man später noch prüfen, korrigieren oder erweitern kann.

Die Arbeitsfassung sagt deshalb nicht: Mündlichkeit ist wertlos. Sie sagt:

Gespräche können helfen, aber ohne Schriftlichkeit fehlt oft die Grundlage für faire und nachhaltige Bearbeitung.

6. Was beim Monatstreffen am 12.03.2026 passiert ist

Beim Monatstreffen im März 2026 wollte der Autor seinen schriftlichen Reflexionsstand an Vorstand und interessierte Mitglieder übergeben. Er sagte vorher klar, dass er gerade **keine mündliche Grundsatzdiskussion** wolle, sondern zunächst nur den Text übergeben und später schriftliche Rückmeldungen bekommen möchte.

Genau in diesem Moment eskalierte W. offen. Nach der Rekonstruktion sagte er sinngemäß, es sei schön gewesen, als der Autor nicht da gewesen sei, er sei ein Störer und solle am besten wieder verschwinden. Wichtig ist: Diese Reaktion kam **bevor** der Text überhaupt gelesen oder inhaltlich besprochen worden war. Der Autor widersprach direkt und sagte, dass genau das das Problem sei: Strukturkritik werde wieder mit persönlichem Angriff, Ausschlusswunsch und Pathologisierung beantwortet.

Mehrere andere Anwesende fanden diese Eskalation nach der Darstellung der Arbeitsfassung nicht in Ordnung. Das ist wichtig: Nicht alle reagierten gleich. Es gab Widerspruch gegen die Ausschlusslogik. Gleichzeitig zeigte der Vorfall aber sehr deutlich, warum der Autor auf Schriftlichkeit bestand: Ein direkter mündlicher Raum war gerade in diesem Moment kein neutraler Klärungsraum, sondern kippte sofort in persönliche Eskalation.

7. Was nach dem Eklat diskutiert wurde

Nach dem Weggang von W. entstand eine Nachdiskussion. Einige Mitglieder wollten wissen, warum man so etwas im Chat oder schriftlich anspricht und nicht einfach im Treffen klärt. Genau das war aus Sicht des Autors paradox, weil der Eklat gerade erst gezeigt hatte, wie wenig sicher oder fair ein solcher mündlicher Raum sein kann.

Als Beispiel wurde dann die frühere Kritik an veganen Angeboten genannt. Daran zeigte sich erneut ein tieferes Problem: Manche sahen das als Nebensache oder Sonderproblem, andere erkannten, dass hier eigentlich etwas Grundsätzliches verhandelt wird — nämlich die Frage, **wer in der Struktur überhaupt mitgedacht wird und wer nicht**. Die Vorsitzende äußerte in diesem Zusammenhang sinngemäß, dass nicht-vegane Menschen auch veganes Essen essen könnten, umgekehrt aber nicht. Auch daran zeigte sich: Es gab nicht nur Abwehr, sondern auch einzelne Punkte von Einsicht.

8. Warum der Konflikt damit nicht gelöst war

Der Eklat zeigte nicht nur offene Aggression. Die anschließenden Rückfragen zeigten noch etwas Zweites: Viele im Raum hatten offenbar gar kein klares Verständnis davon, was faire Konfliktbearbeitung, dokumentierte Verfahren und diskriminierungssensible Strukturarbeit überhaupt bedeuten. Das Problem war also nicht nur Feindseligkeit, sondern auch fehlende Begriffe, fehlende Übung und mangelnde Sensibilität.

Das ist wichtig für die Einordnung. Der Konflikt bestand nicht nur zwischen „bösen“ und „guten“ Leuten. Er bestand auch zwischen sehr unterschiedlichen Niveaus von Konflikt- und Verfahrensverständnis.

9. Was auf der Mitgliederversammlung am 19.03.2026 passiert ist

Eine Woche später, bei der Mitgliederversammlung, wurden drei Dokumente in den Raum gegeben:

1. die Konfliktarbeitsfassung,
2. das Papier zur Verschriftlichung,
3. der Reformimpuls zu den Monatstreffen.

Der Redebeitrag war bewusst kurz gehalten. Es ging nicht darum, alles wieder mündlich aufzuwärmen, sondern die Materialien transparent zugänglich zu machen.

Die Reaktion der Vorsitzenden war nach der Rekonstruktion des Nachtrags Teil D in mehrfacher Hinsicht aufschlussreich. Sie sagte sinngemäß:

- Der ADFC sei vor allem ein Fahrradclub, Fahrradfahren sei das Hauptfeld.
- Alles werde ehrenamtlich gemacht.
- Sie wisse noch nicht, wie gut sie es finde, dass die Texte im Internet stünden.
- Man müsse vorsichtig sein.
- Das Material sei selbst für sie schwer zu verfolgen, andere könnten dadurch vor den Kopf gestoßen werden.

Das ist wichtig, weil hier nicht offen gesagt wurde: „Dein Text ist falsch.“
Stattdessen wurde anders reagiert:

- Das Thema wurde verengt („Wir sind ein Fahrradclub“).
- Kritik wurde indirekt moralisch abgeschwächt („Es ist alles Ehrenamt“).
- Komplexität wurde zum Problem gemacht.
- Und die Veröffentlichung wurde mit Warnung gerahmt.

10. Wie das Problem auf der Mitgliederversammlung ausgelagert wurde

Ein weiteres Mitglied schlug vor, dafür lieber einen Sondertermin zu machen, zu dem nur die Leute kommen, die sich damit beschäftigen wollen. Auf den ersten Blick klingt das vernünftig. Auf den zweiten Blick ist es aber eine typische Verlagerung: Das Problem wird aus dem Hauptbereich des Vereins herausgeschoben und zu einem Spezialthema gemacht, das nur eine kleine Gruppe angehen soll.

Genau darin sieht Teil D eine neue Form der Abwehr: nicht mehr offene Eskalation, sondern **moderate Auslagerung**. Der Stoff wird nicht widerlegt, sondern an den Rand geschoben.

11. Die Rolle von J.

J. reagierte vorsichtiger als andere. Er sagte sinngemäß, es wirke so, als sei da etwas aus der Vergangenheit, das den Autor noch belaste, und vieles werde nur vage mitgeteilt. Auch das verschiebt die Aufmerksamkeit teilweise von der Struktur auf die Person. Aber der Nachtrag Teil D bewertet diese Reaktion etwas differenzierter: Hier lag wohl nicht nur Abwehr vor, sondern auch Unsicherheit, mangelnde Sensibilisierung und echtes Ringen um Worte.

Das ist wichtig, weil nicht jede problematische Reaktion gleich stark oder gleich böswillig ist.

12. Warum auch die Snacks ein Strukturthema sind

Ein besonders aufschlussreicher Punkt der Mitgliederversammlung war die symbolische Ebene im Raum. Nach Teil D lagen wieder gelatinehaltige Snacks aus. Damit wurde ein früher schon benanntes Problem praktisch wiederholt: Wer solche Produkte einfach als Normalfall auslegt, setzt eine bestimmte Esskultur als stillschweigende Norm. Das betrifft nicht nur vegane Menschen, sondern auch viele muslimische oder jüdische Personen, die Gelatine aus bestimmten Gründen meiden.

Später bekam der Autor dann einen eigenen veganen Teller an die Seite gestellt. Das war einerseits ein Entgegenkommen, andererseits aber auch eine Form der Sonderbehandlung. Der Raum selbst blieb gleich; nur eine einzelne Person wurde gesondert versorgt. Teil D deutet das deshalb als ambivalent: nicht echte Veränderung des Normalraums, sondern punktuelle Berücksichtigung bei gleichzeitiger Markierung des Abweichenden.

13. Wie die Gruppe insgesamt reagierte

An der Mitgliederversammlung nahmen nach der Rekonstruktion 19 Personen teil. Nur wenige nahmen Materialien mit, darunter Wg. für den Vorstand, J. und V.. Die meisten zeigten kein sichtbares Interesse, die Unterlagen direkt mitzunehmen oder gleich tiefer einzusteigen.

Das kann man nüchtern so lesen:

Die Materialien wurden nicht offen widerlegt.

Aber sie wurden auch nicht breit als Arbeitsgrundlage angenommen.

Stattdessen blieb die Reaktion in vielen Fällen auf Distanz, Vorsicht oder Verlagerung.

14. Was das alles zusammen bedeutet

Wenn man die Teile A bis D zusammenliest, ergibt sich ein recht klares Bild:

- Es gab früh Hinweise auf strukturelle Probleme.
- Diese wurden nicht sauber bearbeitet.
- Konkrete Konflikte wurden dann als Einzelfälle erlebt, hatten aber tiefere Ursachen.
- Auf schriftliche Kritik wurde oft nicht mit inhaltlicher Gegenargumentation reagiert, sondern mit Tonkritik, Pathologisierung, Ausschlusswunsch, Verlagerung oder formaler Einhegung.
- Gleichzeitig war die Struktur nicht komplett geschlossen. Es gab punktuell Verständnis, Fragen und Widerspruch gegen offenes Ausgrenzen.
- Das Problem liegt deshalb nicht nur bei einzelnen Personen, sondern in einer insgesamt schwach entwickelten Konflikt- und Verfahrenskultur.

15. Was an dieser Analyse selbstkritisch mitgedacht werden muss

Die ausführliche Arbeitsfassung sagt selbst, dass der Autor teils scharf und zugespitzt formuliert hat und dass parallele Konflikterfahrungen in anderen Bereichen seine Wahrnehmung verdichtet haben können. Das ist ein wichtiger Punkt. Es heißt: Die eigene Perspektive ist nicht unfehlbar. Aber daraus folgt nicht, dass die beschriebenen Strukturmuster verschwinden. Die Arbeitsfassung bleibt an vielen Stellen bewusst differenziert: nicht alle reagierten gleich, nicht jede Rückmeldung war gleich feindlich, und es gab auch kleine Lernbewegungen.

16. Die eigentliche Frage für den Verein

Die wichtigste Frage lautet deshalb nicht:

„Wer hat damals wen mehr verletzt?“

Sondern:

Kann die Ortsgruppe ihre Art, mit Kritik, Unterschiedlichkeit und Konflikten umzugehen, so verändern, dass mehr Menschen wirklich mitgedacht, geschützt und beteiligt werden?

Dafür braucht es aus dieser Sicht mindestens:

- bessere Dokumentation,
- nachvollziehbare Verfahren,
- weniger informelle Macht,
- mehr Sensibilität für Ausschluss im Kleinen,
- und einen Raum, in dem Kritik nicht sofort als Störung gilt.

17. Schluss

Dieses Konfliktpapier will den Konflikt nicht künstlich vergrößern. Es will ihn so beschreiben, dass man ihn endlich **fassen** kann. Die Hauptaussage lautet:

Der Konflikt im ADFC Gelsenkirchen war nicht nur ein persönlicher Streit. Er war und ist auch ein Test dafür, wie gut die Ortsgruppe mit Kritik, Unterschiedlichkeit, Dokumentation und Veränderung umgehen kann.

Und dieser Test ist bislang nur teilweise bestanden.
