

Konfliktaufstellungen in den Dekanaten. Rahmenordnung

Verwaltungsverordnung vom 8. Januar 2020

in: KA 163 (2020) 17-19, Nr. 9;

geändert am 20. Oktober 2023, in: KA 166 (2023) 147-148, Nr. 125

A Einführung

1. Auftrag aus dem Zukunftsbild

Das Erzbistum Paderborn hat sich durch das Zukunftsbild den Auftrag gegeben, eine Struktur aufzubauen, die Konflikte im Arbeitsfeld der Pastoral präventiv und zeitnah bearbeitet. Dazu soll eine verlässliche Dienstleistung entstehen, die die Zusammenarbeit der bestehenden Unterstützungssysteme mit der Dekanatebene koordiniert.

Das Erzbistum Paderborn möchte Konflikte frühzeitig begegnen und den Parteien bereits während der Entstehung eines Konfliktes ein niederschwelliges Unterstützungsangebot bereithalten. Dabei ist es zunächst das grundlegende Ziel, dass Parteien ihren Konflikt direkt in einem gemeinsamen Gespräch thematisieren und, wenn möglich, auch lösen, bevor nächsthöhere Stellen eingeschaltet werden. Diese erste Stufe der Konfliktbearbeitung möchte das Erzbistum Paderborn in besonderer Weise unterstützen.

Mit dieser Rahmenordnung werden die „Konfliktaufstellungen in den Dekanaten“ (im Folgenden: Konfliktaufstellungen) in Kraft gesetzt. Damit wird zugleich der Auftrag der Anlage 1 des Zukunftsbildes umgesetzt.

2. Grundverständnis Konflikt und Beschwerde

Die Konfliktaufstellungen sollen dazu beitragen, dass Konflikte schon in ihrer Entstehungsphase durch Beratung und Unterstützung leichter angegangen werden können: Ziel ist es, eine stärkere Eskalation zu verhindern und einen Lösungsprozess zu befördern. Dabei wird in besonderem Maße die Selbstverantwortung der beteiligten Parteien gefördert.

Ein Konflikt liegt vor, wenn zwischen verschiedenen Parteien ein Dissens besteht, der einen gemeinsamen Umgang oder die Zusammenarbeit sowohl für die Parteien selber als auch für weitere Personen behindert oder unmöglich werden lässt.

Konflikte sind im Zusammenspiel von verschiedenen Handelnden eine ernst zu nehmende Normalität und stellen in Bezug auf eine Sachlage als auch auf eine Person hin ein erwartbares Ereignis dar. Diese Konflikte sollen als Chance einer Verständigung verstanden und genutzt werden.

Eine Beschwerde wird als ein kommunizierter Hinweis einer Partei auf eine Situation verstanden, die sie als konflikthaft erlebt. Diese Beschwerde kann sowohl mündlich

als auch schriftlich eingereicht werden. Ist der Inhalt einer Beschwerde aus Sicht der Beschwerdeempfänger in einem direkten Gespräch der Parteien untereinander lösbar, kann die Dienstleistung der Konfliktaufstellung angeboten werden. In Bezug auf den Umgang mit Beschwerden ist die bestehende Beschwerdeordnung des Erzbistums Paderborn zu beachten.

B Inhaltliche und strukturelle Ausrichtung der Konfliktaufstellungen

3. Stärkung und Profilierung des Auftrages der Dekanate

Gemäß dem Statut für die Dekanate im Erzbistum Paderborn (Rahmenstatut) in der Fassung vom 1. September 2016 (KA 2016, Nr. 99¹) fördert das Dekanat einerseits die Umsetzung und Unterstützung der Schwerpunkte und Zielsetzungen des Erzbistums und bringt andererseits die differenzierten Erfahrungen und Wirklichkeiten der lokalen Ebene in die Bistumsentwicklung ein (§ 1 Abs. 2). Der Dechant ist Ansprechperson für die Mitarbeitenden in der Pastoral bei Schwierigkeiten und der erste vom Bischof Beauftragte bei der Beilegung von Differenzen (§ 4 Abs. 8 u. 9). Zur Sicherung der Aufgabenerledigung werden auf Dekanatebene weitere Mitarbeitende eingesetzt und beauftragt (§ 1 Abs. 3).

Auf der Grundlage des Dekanatsstatuts werden die Konfliktaufstellungen den Dekanaten zugeordnet und dort eingegliedert. Sie stellen somit eine verbindliche Dienstleistung der Dekanate mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dar.

4. Gemeinsame Verantwortung und Zusammenarbeit der Konfliktaufstellungen

Das Dekanat wird in dieser Aufgabe durch die Abteilung Beratungsdienste des Bereichs Pastorale Dienste und durch das Team Konflikt- und Beschwerdemanagement im Erzbischöflichen Generalvikariat unterstützt und begleitet. Die Dekanate, die Leitung und Mitarbeitenden des Teams Konflikt- und Beschwerdemanagement und die Leitung und Mitarbeitenden der Abteilung Beratungsdienste tragen entsprechend ihren Aufgaben gemeinsam Verantwortung für die Ausgestaltung und Wirksamkeit der Arbeit in den Konfliktaufstellungen.

Grundsätzlich ergeben sich in der Zusammenarbeit folgende fokussierte Verantwortlichkeiten:

Das Dekanat trägt gemäß Dekanatsstatut Sorge dafür, dass Konfliktanzeigen aufgenommen werden und eine Bearbeitung gemäß den festgelegten Prozessabläufen der Konfliktaufstellungen erfolgt.

Die Abteilung Beratungsdienste stellt für das fachliche zusätzliche Unterstützungsangebot Beratende zur Verfügung. Sie sind gemäß der Abstimmung in den jeweiligen

¹ [Abgedruckt: C.3.12.]

Dekanaten Ansprechpersonen für Fragen zum Thema Beratung und bieten konkrete Beratungsunterstützung in den Konfliktaufstellungen an.

Bei der Leitung der Abteilung Beratungsdienste liegt die fachliche Verantwortung für die Beratung sowie die Verantwortung für den Aufbau der notwendigen Ressourcen und Kompetenzen, um die Mitarbeitenden in den Konfliktaufstellungen wie auch die Konfliktparteien gut beraten und unterstützen zu können. Die Leitung des Konflikt- und Beschwerdemanagements im Erzbischöflichen Generalvikariat fördert den Aufbau, die Pflege, die Öffentlichkeitsarbeit, das Reporting und die Evaluation/Weiterentwicklung der Konfliktaufstellungen und trägt Sorge für die notwendige Vernetzung der Ebenen. Sie ist zuständig für strukturelle Fragen.

Die Leitung des Konflikt- und Beschwerdemanagements im Erzbischöflichen Generalvikariat und die Leitung der Beratungsdienste vereinbaren ihre Zusammenarbeit gemäß ihrer jeweiligen Verantwortung.

5. Adressat

Die Unterstützungsleistung der Konfliktaufstellungen richtet sich vorrangig an alle, die in der Pastoral tätig sind, (Gremien, Gruppen, Vereine, Teams ...), unabhängig davon, ob sie hauptberuflich oder ehrenamtlich tätig sind, und an Einzelpersonen und Gemeindeglieder, die ein Anliegen im Sinne der Konfliktaufstellung (s. Nr. 2) haben.

Die Dienstleistung kann bei Konflikten zwischen Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen, Hauptberuflichen und Hauptberuflichen sowie Ehrenamtlichen und Ehrenamtlichen in Anspruch genommen werden. Das Angebot richtet sich zudem an Einzelpersonen, die einen Konflikt mit einer der genannten Parteien geklärt haben wollen.

6. Auftrag und Beratungsgegenstand der Konfliktaufstellungen

Die Konfliktaufstellungen sind ein Angebot, um mittlere und kleinere Konflikte zu bearbeiten, die in einem Beratungsumfang von ein bis drei Gesprächen zu klären sind. Bereits eskalierte Konflikte oder Konflikte mit einer Vielzahl von Konfliktbeteiligten gehören nicht in das Aufgabenfeld der Konfliktaufstellungen und werden wie bisher über diözesane Stellen bearbeitet.

Konflikte, die im Rahmen der Konfliktaufstellungen nicht gelöst werden können, werden an die Leitung des Konflikt- und Beschwerdemanagements übermittelt, um die verantwortliche Stelle für die Weiterbearbeitung zu ermitteln.

7. Fortbildung/Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung

Mit den Konfliktaufstellungen wird das Ziel verfolgt, die Kompetenz im Umgang mit Konflikten zu fördern und zu erweitern. In Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen

für die Personalentwicklung im Erzbischöflichen Generalvikariat wird diese Kompetenz auf Bistums-, Dekanats- und Ortsebene ausgebaut werden.

8. Öffentlichkeitsarbeit/Zusammenarbeit mit der Abteilung Kommunikation im Erzbischöflichen Generalvikariat

Die Konfliktauflösungen werden aktiv beworben und der Öffentlichkeit bekannt gemacht. Die Zuständigkeit liegt in der Verantwortung der Leitung Beschwerde- und Konfliktmanagement in Zusammenarbeit mit der Abteilung Kommunikation im Erzbischöflichen Generalvikariat.

9. Reporting/Lernende Organisation

Über die Arbeit der Konfliktauflösungen erstellt die Leitung Beschwerde- und Konfliktmanagement jährlich einen Report, der neben einer quantitativen Erfassung der Dienstleistung die Themen dokumentiert. Die Zusammenstellung dieser Themen dient gemäß dem Zukunftsbild dem Anliegen einer lernenden Organisation (Zukunftsbild S. 99).

10. Evaluation

Die Konfliktauflösungen werden bis Ende 2021 fortlaufend evaluiert.

11. Projektphase

Diese Ordnung wird mit Wirkung vom 1. Februar 2020 [...]¹ in Kraft gesetzt.

¹ Entfristung am 20. Oktober 2023, in: KA 166 (2023) 147-148, Nr. 125.]