

# Leitbild der Pastorkonferenz des Dekanates Marl

**Konflikte zwischen Hauptamtlichen  
in der Pastoral müssen nicht  
immer mit einer Versetzung enden –  
meist des Laien/der Laiin.**

**Im Dekanat Marl hat die Pastoral-  
konferenz ein Leitbild entwickelt,  
das konstruktive Wege im Umgang  
mit solchen Konflikten aufzeigt.**

*Im Heft 2/2003 brachte DIAKONIA einen Beitrag von Ferdinand Kerstiens, der das oft mangelhafte Vorgehen bei der Behandlung von Konflikten zwischen Pfarrern und PastoralreferentInnen kritisierte. Die konkreten Vorfälle im Dekanat Marl, auf die sich Ferdinand Kerstiens in seiner Stellungnahme bezog, und diese Stellungnahme selbst führten in Marl zu intensiven Diskussionen, die dann in ein einstimmig angenommenes Leitbild mündeten. DIAKONIA veröffentlicht dieses Leitbild mit ausdrücklicher Zustimmung der Pastorkonferenz des Dekanates Marl in der Hoffnung, dass das Beispiel Nachahmung findet.*

## Präambel

● Grundlage unseres gemeinsamen Dienstes ist das Evangelium, zu dessen glaubwürdiger Ver-

kündigung wir berufen sind. Das ist in erster Linie ein Dienst an den Menschen und aneinander. Dieser Dienst verlangt ein hohes Maß an Glaubwürdigkeit, d.h. die Menschen in unseren Gemeinden sollen an unserem Verhalten – auch und gerade in Konfliktsituationen – ablesen können, wie das Wort Jesu: »Liebe Gott und den Nächsten wie dich selbst« zu leben wäre. Ein hehres Ziel, das wir bei allem Wissen über unsere Schuld und unser Versagen nicht aus den Augen verlieren sollten.

## Voraussetzungen

● 1. Gegenseitige Akzeptanz des anderen in seiner Andersartigkeit und seiner Rolle. Wir alle sind von Gott berufen, an seinem »Reich« mitzuarbeiten. Jede Seelsorgerin, jeder Seelsorger ist bemüht, sich nach besten Kräften und mit den je eigenen Möglichkeiten und Begrenzungen, Stärken und Schwächen einzubringen.

2. Unsere Aufgabe bleibt die gemeinsame Seelsorge mit und an den Menschen.

3. Ein möglichst hohes Maß an Zufriedenheit des Seelsorgers/der Seelsorgerin setzt positive Kräfte für den Dienst am Evangelium frei. Grundlagen dafür sind Offenheit, Zeit füreinander

ander, das Zuhören können, Kollegialität, Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung, ungeachtet der beruflichen Stellung, Kompetenz oder des Amtes.

4. Es gilt, Räume zu schaffen, in denen menschliche Begegnung und das Miteinander möglich sind, u.a. auch, um der zunehmenden Vereinsamung zu begegnen (z.B. durch gemeinsame Konveniens beider Berufsgruppen).

5. Für die Erfüllung dieser Aufgaben sind die Größe einer Pfarrgemeinde und ihre soziale Struktur unerheblich.

## Präventive Konfliktvermeidung

● Vorbemerkung: Konflikte sind generell auch positiv zu sehen, denn sie können zu Klärungen verhelfen, eingefahrene Verhaltensweisen neu zur Diskussion stellen und können zur bewussteren Auseinandersetzung mit der eigenen Position beitragen. Entscheidend ist der kreative Umgang mit Konflikten!

1. Regelmäßige Dienstgespräche (ohne Beteiligung dritter wie z.B. Pfarrsekretärin, Küster etc.) mit der Möglichkeit, auch über persönliche Befindlichkeiten sprechen zu können.

2. Klare Absprachen (z. B. der Aufgabenfelder und Dienste) und guter Informationsfluss.

3. Möglichst hohe Transparenz der eigenen Verhaltensweisen / der eigenen Arbeit.

4. Mögliche Konfliktpotenziale frühzeitig ansprechen.

5. Persönliche Verletzungen ebenfalls frühzeitig zur Sprache bringen.

## Umgang im Konfliktfall

● 1. Konflikte möglichst im persönlichen Gespräch klären.

2. Der Konflikt ist nach Möglichkeit nicht in die Gemeinde hineinzutragen.

3. Falls ein »Vieraugengespräch« keinen Erfolg hat, Einschaltung des Dekanatsrates. Gemeinsame Lösungsversuche, Absprache über weitere Vorgehensweise, Begleitung durch den Dekanatsrat. Entsprechende Gespräche unterliegen der Schweigepflicht.

4. Ausschöpfung anderer Mittel wie Einzel- oder Gruppensupervision, Gespräche mit einem/einer von beiden Parteien akzeptierten Konfliktberater/Konfliktberaterin.

5. Falls eine friedliche Einigung – nach Ausschöpfung aller möglichen Mittel und nach einer vereinbarten Frist (nach Vereinbarung des Dekanatsrates) – nicht möglich ist oder die weitere Zusammenarbeit einer lebendigen Seelsorge nicht zuträglich ist, sollte über die Versetzung eines der Konfliktpartner beraten werden.

6. Gespräch der Konfliktparteien mit dem zuständigen Weihbischof und Dekanatsrat.

7. Bei der Versetzung einer Konfliktpartei müssen Parteiungen und Spaltung der Gemeinde durch eine der Konfliktparteien unbedingt vermieden werden.

## Schlusswort

● Die erfolgreiche Umsetzung dieses Leitbildes erfordert, dass es von allen akzeptiert wird, bewusst und transparent ist, mit Leben gefüllt wird und zu konkretem Handeln führt.