

Das Dekanat – eine kirchliche Ombudsstelle

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Grundlagenartikel	3
Was ist das Dekanat ?	3
Die Mitglieder des Dekanates	4
Wie arbeitet das Dekanat?	5
Schnittstellen	6
1. Gemeindeberatung	7
2. Das Regionalpfarramt	8
3. Berufsverbände	9
4. Synodalrat und Kirchendirektion	9
Anhang	10
1. Weiterbildungsmöglichkeiten für Dekanatsmitglieder	10
2. Literatur	10

Einleitung

Überall, wo Menschen zusammen leben und zusammen arbeiten, kommt es über kurz oder lang zu Meinungsverschiedenheiten, Spannungen und Konflikten. In der Geschichte der Kirche gab es von Anfang an Konflikte, und sie leisten bis heute einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Lebendigkeit und Bewegtheit des kirchlichen Lebens. Allerdings sind Konflikte weder angenehm noch wünschenswert, aber manchmal lassen sie sich einfach nicht vermeiden.

An strukturell bedingtem Konfliktpotential fehlt es in unseren Kirchgemeinden gewiss nicht:

Wie arbeiten Kirchgemeinderat und Pfarrteam zusammen? Welcher Kollege ist bei den Leuten beliebter? Wie arbeiten sozialdiakonische Mitarbeitende und Pfarrteam zusammen? Wie werden die Finanzen verwaltet? Was darf der Katechet und was darf er nicht? Muss die Pfarrerin immer erreichbar sein? Wie berechnet man die Arbeitszeit einer Teilzeitpfarrstelle? Solche und noch viele andere Fragen sind Anlass zu Meinungsverschiedenheiten, Auseinandersetzungen und eskalieren nicht selten zu einem ausgewachsenen Konflikt. Wenn ein Konflikt da ist, ist es entscheidend, wie damit umgegangen wird.

Es ist nicht einfach, eine Streitkultur zu entwickeln, die es erlaubt Konflikte anzugehen, zu klären und Lösungen zu finden. Wo es gelingt, gehen Kirchgemeinden in ihrer Identität gestärkt daraus hervor, wo es nicht gelingt, sind alle Betroffenen Verlierer.

Nicht immer lassen sich Konflikte ohne Unterstützung von aussen klären. Den direkt Beteiligten fehlt die nötige Distanz, um die Position der anderen Seite auch ernst nehmen zu können, die Situation ist blockiert, Kränkungen und Verletzungen auf allen Seiten erschweren es den Parteien, aufeinander zuzugehen. Wo Personen aus der eigenen Kirchgemeinde zu vermitteln versuchen, geraten sie schnell einmal unter den Verdacht der Parteilichkeit.

In solchen Situationen ist es sinnvoll und notwendig, ausserhalb des eigenen Systems Unterstützung zu suchen. Jemand, der von aussen kommt und nicht selber in den Konflikt verwickelt ist, bringt schon allein durch seine Anwesenheit Bewegung in eine blockierte Situation. Jemand, der von aussen kommt und keine eigenen Interessen zu verfolgen braucht, hat gute Chancen, die Konfliktparteien an einen Tisch zu bringen, und sie dazu zu bewegen, einander zuzuhören und den Dialog zu suchen.

Eine solche kirchliche Ombudsstelle existiert in der Institution des Dekanates in vielen Bezirken der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

Grundlagenartikel

Die Vermittlung in Konfliktsituationen ist Aufgabe der kirchlichen Bezirke. Im Reglement über die kirchlichen Bezirke vom 10. November 1999 und im entsprechenden Muster – Organisationsreglement ist diese Aufgabe umschrieben:

Reglement über die kirchlichen Bezirke, Art. 2 Abs. 2

Im Fall von Konflikten vermitteln und schlichten die Bezirke auf Ersuchen von Betroffenen hin. Sie beachten die Zuständigkeiten anderer Stellen und sorgen dafür, dass

- a) befangene Personen nicht mitwirken,
- b) die Beteiligten ihren Standpunkt ausreichend darlegen können und
- c) die Vertraulichkeit gewährt bleibt.

Muster – Organisationsreglement, Art. 9

Das Dekanat

1. Das Dekanat besteht aus drei Personen, eine davon ist Pfarrerin oder Pfarrer. Die Dekanatsmitglieder sind weder Abgeordnete der Kirchgemeinden noch Vorstandsmitglieder.
2. Das Dekanat steht im Fall von Konflikten auf Ersuchen von Betroffenen zur Verfügung. An das Dekanat können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Behörden von Kirchgemeinden gelangen.
3. Die Dekanatsmitglieder achten im Verfahren darauf, dass befangene Personen nicht mitwirken, dass die Beteiligten ihren Standpunkt ausreichend darlegen können und dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt.

Das Dekanat muss nicht zwingend vorgesehen werden... Jedoch muss unbedingt eine Schlichtungsstelle angerufen werden können. Dabei kann es sich jedoch auch z.B. um eine Gemeindeberatung handeln.

Dass ein Mitglied Pfarrerin oder Pfarrer sein muss, ist keine zwingende Vorschrift.

Was ist das Dekanat ?

Die Einführung des Dekanates:

Das Dekanat wurde 1977 von der Synode eingeführt. Im allgemeinen Reglement über die Organisation der kirchlichen Bezirke vom 7. Dezember 1977 wurde jeder Bezirk dazu verpflichtet, ein Dekanat einzurichten. In jedem der 21 kirchlichen Bezirke des Synodalverbandes der Kirchen Bern Jura existierte es seit dem als neutrale Schlichtungsstelle und stand

allen Kirchgemeinden zur Verfügung. Das Dekanat bestand jeweils aus drei Personen, davon eine ein Pfarrer oder eine Pfarrerin. Es wurde vom Vorstand der Bezirkssynode eingesetzt.

Die heutige Situation:

Das neue Reglement vom 10. November 1999 nennt ausdrücklich die Schlichtung und Vermittlung in Konflikten als eine Aufgabe des Bezirkes. Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, kann jeder Bezirk ein Dekanat einrichten. Es steht aber jedem Bezirk frei, diesen Auftrag auch auf andere Weise zu erfüllen.

Wo ein Dekanat eingerichtet wird, versteht es sich als Angebot für Kirchgemeinden, die mit Konflikten belastet sind. Seine Aufgabe ist es, zwischen Konfliktparteien zu vermitteln und nach Möglichkeiten der Konfliktklärung zu suchen.

Das Dekanat steht allen Organen und Mitarbeitenden der Kirchgemeinden und des kirchlichen Bezirkes zur Verfügung, ist jedoch nicht Anlaufstelle oder Klagemauer für Jedermann. Es ist keine richterliche Instanz, trifft keine Entscheide für andere, fällt keine Urteile, führt kein offizielles Protokoll und ist nicht verpflichtet jemandem Bericht zu erstatten. Das Dekanat ist also kein verlängerter Arm des Synodalrates, keine Kontrollinstanz, sondern Anlaufstelle, Angebot. Formal ist es dem Vorstand der Bezirkssynode weder über- noch untergeordnet sondern beigeordnet.

Die Mitglieder des Dekanates

Die Mitglieder des Dekanates arbeiten ehrenamtlich und stehen unter Schweigepflicht. Sie sind in ihrer Funktion ein Laiengremium, das heisst sie verfügen in der Regel nicht über eine spezielle Ausbildung in Konfliktberatung.

Der Vorstand der Bezirkssynode wird aber für diese Aufgabe Menschen suchen, die von ihrer Persönlichkeit und ihrem Erfahrungshintergrund her über eine Grundqualifikation verfügen, die sie für ihren besonderen Auftrag als geeignet erscheinen lässt.

Welche Kompetenzen braucht es, um der Funktion des Dekanats gerecht zu werden?

- **Verschwiegenheit und Diskretion:** beides muss absolut gewährleistet sein.
- **Unabhängigkeit:** Wer in einem Konflikt vermitteln will, darf mit keiner der Konfliktparteien in einer näheren Beziehung stehen.
- **Unvoreingenommenheit:** das ist die Fähigkeit offen, tolerant und ohne vorgefasste Meinungen an eine Situation heranzugehen.

- **zuhören können:** dies ist wohl die wichtigste Eigenschaft, über die ein Dekanatsmitglied verfügen muss, um erfolgreich wirken zu können.
- **Empathie:** damit ist die Fähigkeit gemeint, sich in andere Situationen und andersdenkende Menschen einzufühlen, zu spüren, was sie bewegt, zu merken, wie ihnen zumute ist.
- **Geduld:** Konflikte und Spannungen müssen ausgehalten werden. Die Versuchung, schnelle Lösungen herbeizuzaubern, ist gross. Ihr darf aber nicht nachgegeben werden.
- **Klarheit:** die Fähigkeit analytisch zu denken, hilft, die Vielschichtigkeit von Situationen wahrzunehmen und Konflikte zu verstehen.
- **Distanz:** Personen, die vermitteln, dürfen sich auf keinen Fall in einen Konflikt verwickeln zu lassen.
- **die eigenen Grenzen kennen:** die Dekanatsmitglieder müssen einschätzen können, wann es angezeigt ist, der Gemeinde eine professionelle Beratung nahe zu legen.

Wie arbeitet das Dekanat?

Wird das Dekanat in einem Konfliktfall angefragt, beraten die Mitglieder, bevor sie aktiv werden, über ein geeignetes Vorgehen. Dem Dekanat kommt hier als Anlaufstelle eine wichtige Triagefunktion zu. Hier gilt es als erstes zu bedenken:

- Ist es angezeigt, dass das Dekanat selber in dieser Konfliktsituation aktiv wird und zu vermitteln versucht ?
- Ist der Konflikt bereits so eskaliert, dass der Gemeinde eine professionelle Beratung durch Fachleute empfohlen werden muss ?

Ist das Dekanat bereit selber zu vermitteln, wird mit der betreffenden Gemeinde nach einer geeigneten Vorgehensweise gesucht. Dabei ist folgendes zu beachten.

- In welcher Konstellation soll das Dekanat auftreten? In der Regel bewährt sich in Konfliktsituationen eine Zweierdelegation. Das Auftreten von drei Personen wird schnell als zu massiv empfunden, und eine Person allein läuft Gefahr, sich vereinnahmen zu lassen.
- Alle Schritte der Konfliktbearbeitung müssen sorgfältig mit den Direktbetroffenen geplant werden. Die gegenseitige Verständigung und das Einverständnis aller Betroffenen ist bereits Teil der Arbeit am Konflikt und Voraussetzung für das Gelingen des Vermittlungsversuches. Dabei ist es wichtig, auf die Wahrung der Symmetrie zu achten: Werden Einzel- oder Gruppengespräche geführt, müssen alle Beteiligten die Möglichkeit erhalten sich zu äussern. Kommt es zu di-

rekten Aussprachen, ist bei der Moderation darauf zu achten, dass die Konfliktparteien einander zuhören und die jeweils andere Position zumindest zu verstehen versuchen.

- Sind einzelne Mitglieder des Dekanates in irgend einer Weise der zu beratenden Gemeinde gegenüber befangen, sollten sie in den Ausstand treten.
- Die Gemeinden, die Rat suchen, haben auch die Möglichkeit, das Dekanat eines anderen kirchlichen Bezirks beizuziehen.
- Sind nicht alle Mitglieder eines Dekanates bei einer Beratung aktiv, so ist es doch sinnvoll, diese gemeinsam zu planen und während des Prozesses gemeinsame Standortbestimmungen vorzunehmen.

Etwas schematisch lässt sich der Verlauf eines Schlichtungsprozesses etwa wie folgt darstellen:

- **zuhören:** die Dekanatsmitglieder hören den Konfliktparteien zu, die Konfliktparteien hören einander zu.
- **verstehen:** gemeinsam versuchen alle Beteiligten unter der Moderation des Dekanates zu verstehen, um was es eigentlich geht, wie der Konflikt entstanden ist, wie es zu der Blockierung kommen konnte.
- **klären:** kommt der Prozess gut in Gang, entsteht ein klares Bild der Interessen.
- **lösen:** nun wird gemeinsam nach Lösungen gesucht, die im Alltag des Gemeindelebens realisiert werden können.

Gelingt es nicht, die Dynamik eines Konfliktes positiv zu beeinflussen, bleibt also der Schlichtungsversuch erfolglos, wird das Dekanat erwägen, der betroffenen Gemeinde eine weiterführende professionelle Begleitung zu empfehlen.

Schnittstellen

Seit der Einführung der Dekanate 1977 hat sich in der Kirche die Tendenz zu mehr Spezialisierung und Professionalisierung im Bereich der Beratungsangebote verstärkt. In den vergangenen Jahren etablierten sich mehr und mehr Angebote in Supervision, Coaching und Gemeindeberatung. Zudem wurde 1997 das Obligatorium für Mitarbeitergespräche mit Pfarrern und Pfarrerinnen eingeführt. Diese Aufgabe wurde den Regionalpfarrämtern übertragen. Im Zuge dieser Entwicklung wurden da und dort Stimmen laut, die die Meinung vertraten, die Einrichtung des Dekanates sei überholt und nicht mehr sinnvoll, da die Aufgabe der Vermittlung in Konfliktsituationen von professionellen Seiten übernommen worden sei. Dieser Einwand trifft zum Teil zu. Tatsächlich werden die Dekanate eher selten um Hilfe angegangen. Kirchengemeinden ziehen in Konfliktsituatio-

nen häufiger professionelle Hilfe bei und in Mitarbeitergesprächen kommen nicht selten Konflikte auf den Tisch und werden da auch angegangen.

Trotz dieser Entwicklung hat das Dekanat nach wie vor seine Berechtigung. Allerdings hat sich seine Funktion verlagert: Die Aufgabe, als erste Anlaufstelle zur Verfügung zu stehen, ist äusserst wertvoll und wichtig. Für Betroffene kann es wesentlich einfacher und niederschwelliger sein, in einer schwierigen Situation das Dekanat anzurufen als sich gleich an eine Gemeindeberatung zu wenden. Und nicht immer ist ein Konflikt schon so weit eskaliert, dass professionelles Konfliktmanagement, das ja dann auch das Budget einer Kirchgemeinde belastet, unabdingbar wäre. So kommt den Mitgliedern des Dekanates heute vermehrt die Aufgabe zu, nach einer ersten Beurteilung der Situation eine Triage vorzunehmen, und mit den Betroffenen gemeinsam das weitere Vorgehen zu besprechen. Um dieser Funktion gerecht zu werden, braucht es eine gute Kenntnis der bestehenden Schnittstellen. Die wichtigsten Schnittstellen werden hier vorgestellt.

1. Gemeindeberatung

Gemeindeberatung ist ein Angebot für Kirchgemeinden, sich durch externe unabhängige Fachleute beraten zu lassen. Das thematische Spektrum der Gemeindeberatung ist breitgefächert und umfasst:

- Gemeindeentwicklung, Leitbildarbeit
- Teamentwicklung
- Förderung von Kommunikation und Zusammenarbeit
- Konfliktmanagement
- Beratung in strukturellen Fragen (Ressortarbeit, Pfarrkreiseinteilung, Personalentwicklung...)
- Coaching
- Moderation von Tagungen und Retraiten

Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater sind Berufsleute, die über eine Zusatzausbildung in Supervision, Organisationsentwicklung, Coaching o.ä. verfügen. In der Regel sind sie Mitglieder des Berufsverbandes für Supervision und Organisationsentwicklung BSO. Sie sind mit der kirchlichen Kultur gut vertraut und arbeiten freiberuflich auf Honorarbasis im Haupt- oder Nebenerwerb.

Die Idee der Gemeindeberatung stammt aus Deutschland und wurde im Lauf der 70er Jahre entwickelt. Gemeindeberatung möchte Hilfe zur Selbsthilfe anbieten. Die Gemeinde soll ihre Ziele selber formulieren und Lösungen ihrer Probleme mit Hilfe der Beratung selber erarbeiten. Ge-

meindeberatung oder besser Gemeindeentwicklung versteht sich als Prozessbegleiterin auf diesem Weg. Sie kommt also nicht von aussen und sagt der Gemeinde was sie zu tun hat und wie sie es zu tun hat, sie hilft ihr vielmehr dabei, eigene Lösungen zu finden. Diese Grundhaltung gilt auch im Konfliktmanagement. Die Beratungsleute verfügen über das Fachwissen, den Prozess der Konfliktklärung zu leiten, sie übernehmen Verantwortung für das Vorgehen und für den Weg. Sie sind aber weder Schiedsrichter, noch Vorgesetzte, noch können sie eine Lösung aus dem Hut zaubern.

Adressen

Listen von qualifizierten Beratern sind erhältlich bei:

- Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Bereich Gemeindedienste und Bildung, Schwarztorstrasse 20, Postfach 6051, 3001 Bern.
Tel: 031 385 16 16, Mail: bildung@refbejuso.ch
- Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung, BSO, Schwarztorstrasse 22, 3007 Bern, Tel: 031 382 44 82, www.bso.ch ,
Mail: info@bso.ch ,

2. Das Regionalpfarramt

Der ev.-ref. Synodalverband Bern-Jura verfügt über folgende 5 Regionalpfarrämter:

1. **Nord** (Jura):
Lucien Boder, pasteur, Lion d'Or, C.P. 459, 2735 Malleray,
Tel. 032 492 24 75, Fax 032 492 22 36, Mail: leca.boder@bluewin.ch
2. **Mitte** (Bern-Mittelland):
Martin René Maire, Pfarrer, Diessbachstr. 12, 3012 Bern,
Tel./ Fax 031 302 57 40, Mail: maire@gmx.ch
3. **Ost** (Emmental-Oberaargau):
Alfred Palm, Pfarrer, Hubelweg 12, 3360 Herzogenbuchsee,
Tel. 062 961 53 38, Mail: palma@besonet.ch
4. **Süd** (Thun):
Arnold Wildi, Pfarrer, Allmendstr. 10, 3125 Toffen, Tel. 031 819 73 53,
Fax: 031 819 96 55, Mail: regionalpfarramt@bluewin.ch
5. **West** (Seeland):
Marianne Bertschi, Pfarrerin, Montmirail, 2075 Thielle,
Tel. 032 756 90 08

Ursprünglich kam den Regionalpfarrämtern in erster Linie die Aufgabe zu, die Pfarrer und Pfarrerinnen ihres Bezirkes zu unterstützen und zu vertreten oder Vertretungen zu vermitteln, wenn diese infolge Krankheit oder

Abwesenheit ihre pfarramtlichen Aufgaben nicht erfüllen konnten. Seit 1998 ist aber ein neues Konzept der Regionalpfarrämter in Kraft getreten. Neben herkömmlichen Vertretungsaufgaben sieht das neue Modell das Führen von Mitarbeitergesprächen bei Pfarrpersonen vor.

Die Regionalpfarrer, die Regionalpfarrerinnen verfügen über Erfahrungen im Gemeindepfarramt und haben sich durch Weiterbildung für ihre besonderen Aufgaben qualifiziert. Sie unterstützen Gemeindepfarrer und Gemeindepfarrerinnen in ihrem Regionalkreis und führen regelmässig mit ihnen Mitarbeitergespräche durch. Zudem vermitteln oder übernehmen sie Vertretungen in den Pfarrämtern ihrer Region für die gesamte pfarramtliche Tätigkeit.

3. Berufsverbände

Die Berufsverbände vertreten die Berufs Anliegen ihrer Mitglieder und unterstützen sie in schwierigen Situationen.

4. Synodarat und Kirchendirektion

Als Exekutivorgan ist der Synodarat zuständig für strategische Belange innerhalb der Kirche. Die Kirchendirektion ist zuständig für ausserkirchliche Angelegenheiten. In der Regel intervenieren sie nicht direkt in Konfliktsituationen.

Adressen

Synodarat:

Bürenstrasse 12, 3007 Bern, Postfach, 3000 Bern 23, Tel.: 031 370 28 28, Fax: 031 370 28 90, E-Mail: zd@refbejuso.ch

Kirchendirektion:

Justiz- Gemeinde- und Kirchendirektion des Kantons Bern, Münsterstrasse 2, 3011 Bern, Tel.: 031 633 76 76, Fax: 031 633 76 25

Anhang

1. Weiterbildungsmöglichkeiten für Dekanatsmitglieder

- *Weiterbildungstagung*: Alle 2 Jahre organisiert die Fachstelle Gemeinde-Entwicklung des Bereiches Gemeindedienste und Bildung eine Weiterbildungstagung für Dekanatsmitglieder.
- *Regionale Erfahrungsaustauschgruppen*: Auf Wunsch können regionale Erfahrungsaustauschgruppen gebildet werden. Sie bieten Dekanatsmitgliedern die Möglichkeit, anstehende Fragen und Probleme mit einer Fachperson zu besprechen. Solche Treffen finden zweimal jährlich statt.
- *Einzelberatung oder Coaching*: In schwierigen Situationen können Dekanate eine Einzelberatung anfordern.

2. Literatur

- Besemer Christoph: *Mediation, Vermittlung in Konflikten, Werkstatt für Gewaltfreie Aktion*, Baden, Am Dorfbach 11, D-79111 Freiburg ISBN 3-930010-02 -x
- Thomann Christoph: *Klärungshilfe: Konflikte im Beruf*. Hamburg 1998
- *Arbeit teilen im Pfarramt. Kirchenpflegen schreiben für Kirchenpflegen, Arbeitsgemeinschaft Teilzeitpfarrstellen*. Erhältlich bei: Christian Zurbuchen, Rütelenstr.20, 8810 Horgen. Tel. 01 726 23 83
- *Familien- und gleichstellungsfreundliche Teilzeitstellen in der Kirche und in den Kirchgemeinden. Gesichtspunkte und Empfehlungen der Synodalrätlichen Kommission für Frauenfragen der Ev. Reformierte Kirchen Bern-Jura*
(heute: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn)
- *Frauen verändern das Pfarramt: Ergebnisse und Konsequenzen aus den Untersuchungen „Chancengleichheit für Frauen im Pfarramt“ und „Frauen im Pfarramt: Selbstbilder und Gemeindeperspektiven“*. Herausgegeben vom Bereich Bildung und Beratung der Reformierten Kirchen Bern-Jura
(heute: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Bereich Gemeindedienste und Bildung)
- *Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche; Synodalrätliche Kommission für Frauenfragen Reformierte Kirchen Bern-Jura* 2001

Diese Dokumentation ersetzt die Schrift „Einführung ins Dekanat“ vom April 1990.