

Perspektiven für die Entwicklung der Dienste und Rollen

Präsentiert von den Berufsgruppen

Übersicht

- 1 **Priester: Prälat Dr. Hans Fink, Priesterratsvorsitzender**
- 2 **Diakone: Diakon Gerold Hinteregger, Sprecher der Diakone**
- 3 **Pastoralassistent/inn/en: Mag.a Maria Ulrich-Neubauer, Vorsitzende der Berufsgemeinschaft der Pastoralassistent/inn/en**
- 4 **Pfarrgemeinderäte: Hermine Feurstein, Gemeindeberaterin**

Priesterrat der Diözese Feldkirch – Thesen für das Pastoralgespräch

verfasst vom Priesterratsvorstand am 24.6.2009

1. Es gibt keine kirchliche Erneuerung ohne das Fundament einer neuen Spiritualität sowohl der Gemeinden als auch der Priester und pastoralen Mitarbeiter/-innen:
 - a. Das Vertrauen, dass Gott das Entscheidende tut und dass der Weg von Gott gewollt und geführt ist.
 - b. Die derzeitige kirchliche und gesellschaftliche Situation klar und entschieden wahrnehmen und annehmen
(sich nicht innerlich der notwendigen Veränderungen widersetzen).
 - c. Loslassen und erkennen, dass oft im Weniger mehr Freude und Qualität liegt. Gott und die Menschen lieben den „freudigen Geber“.
 - d. Keine Berührungängste vor dem Neuen (vgl. Vision des Petrus in Joppe)
 - e. Der Priester trägt Sorge für eine Spiritualität des Miteinanders: Bibelteilen, Reflexion der gesellschaftlichen und pastoralen Situation, gemeinsames Beten, gemeinsame geistliche und menschliche Vollzüge.

2. Folgende Kompetenzen sind notwendig:
 - a. Verbindliche Klärung und Beschreibung der Rollen und Kompetenzen.
 - b. Befähigung und Begleitung in der Zusammenarbeit (z.B. Beratung und Begleitung in der Seelsorge).
 - c. Berücksichtigung der Charismen und Talente bei Besetzungen in Regionen.

3. Die Aufgaben und Kompetenzen in einer Region müssen so gestaltet sein, dass sie für den Priester gut lebbar sind. Das erfordert den Mut zur Auswahl in der Seelsorge:
„Wenn ein leitender Pfarrer schon nicht mehr umfassend in der Seelsorge tätig sein kann, so sollte er doch auf jeden Fall exemplarisch in dem einen oder anderen Bereich der konkreten Seelsorge präsent sein, und zwar dort, wo er ein besonderes Charisma bei sich entdeckt hat und wo das Herz mit Freude und Genugtuung erfüllt wird.“ (Medard Kehl)
Für den leitenden Pfarrer ist es wichtig, den Überblick zu bewahren.

4. Sorgsame und ständige Fortbildung ist unerlässlich.

für den Priesterrat:

Benno Elbs, Hans Fink, Rudl Bischof, Hubert Lenz

Katholische
Kirche
Vorarlberg

Pastoralgespräch „Die Wege der Pfarrgemeinden“

Kriterien für die Entwicklung der Rolle des Diakons

Zusammenfassung des Gesprächs vom 12. Mai 09

Die Diakone sehen die (Pfarr-)Gemeinde vor Ort als zentralen Ort des gelebten Glaubens, der Glaubensvermittlung und –weitergabe. Die Pfarrgemeinden mit den Menschen, die dort leben, liegen uns am Herzen. Es ist uns ein Anliegen, dass Glauben auch in Zukunft in unseren Gemeinden gelebt und weitergegeben wird. Wir möchten uns daran beteiligen, dass Gemeinde weiter lebt und dort Begegnung von Menschen möglich ist.

Diese Gemeinden sollten dabei überschaubare Größen haben. Modelle können nicht einfach übernommen werden, sie müssen für unsere Diözese entwickelt werden.

Welche Entwicklungen würden der Rolle des Diakons nützen, würden wir Diakone begrüßen? Was „nährt“ unsere Berufung?

Diakon als eigene Berufung mit eigenständigem Profil

- Wichtig wäre es, dass unser Diakonsein als Berufung ernst genommen und als eigenständiges Amt gesehen wird, mit eigener spezifischer Aufgabe und mit einem eigenen Wert für die Pfarrgemeinde. Wir sehen uns nicht als Hilfskaplan, als Pfarrer- oder (ehrenamtlicher) PastoralassistentInnen-Ersatz.
- Hilfreich wäre daher die Entwicklung eines eigenständigen Berufsbildes des Diakons, ev. auch mit einem eigenen Dienstrecht für hauptamtlich angestellte Diakone.

Die unterschiedlichen Charismen der Diakone nutzen

- Die unterschiedlichen Charismen der Diakone sollten gefördert und entwickelt werden. Es gibt nicht „den“ Diakon, sondern Diakone mit speziellen Charismen, die ganz unterschiedlich aussehen können. Das, was in einem Diakon „brennt“, soll bestärkt und gefördert werden.
- Folgende Rollenbilder sehen wir momentan:
 - Der Diakon als Seelsorger vor Ort: Er lebt in einer Gemeinde vor Ort, im direkten Kontakt mit den Menschen und hat dort nicht nur, aber besonders auch die Randgruppen im Blick. Dieses Rollenbild ist momentan das am häufigsten Gewünschte.
 - Der Diakon in einem Seelsorgeraum (z.B. Stadt): Der Diakon ist Mitglied in einem Team und übernimmt anteilig

- Leitungsaufgaben in einer Region mit dem Schwerpunkt Diakonie (z.B. als Leiter der Diakonie einer Stadt).
- Der Diakon in der kategorialen Seelsorge: Krankenhauseelsorge, Gefängnisseelsorge ...
 - Dazu ist zu beachten, dass es Diakone mit einem Zivilberuf gibt und Diakone, die ihr Amt hauptberuflich ausüben. Beide Formen sollten auch weiterhin ihren Platz haben.
 - Es braucht ein gutes gemeinsames Hinschauen (Diakon, Gemeinde, Diözese) auf die Charismen und Möglichkeiten, die ein Diakon hat - und dann eine entsprechende Einsatzvereinbarung.

Klare Aufgaben und Verantwortlichkeiten

- Der Diakon und seine ihm zugeteilten Verantwortlichkeiten und Aufgaben sollten mit der Gemeinde und der Leitung der Gemeinde beschlossen und dann bekannt gemacht werden und von Leitung und Gemeinde akzeptiert werden – auch die zeitlichen Ressourcen und anderen Grenzen des möglichen Einsatzes, der bei Diakonen – je nach dem, ob sie ihren Einsatz hauptamtlich oder ehrenamtlich ausüben – unterschiedlich sein kann. Alle Vereinbarungen in diese Richtung sollten schriftlich niedergelegt werden.
- Wenn der Diakon in einer Seelsorgeregion eingesetzt wird und ihm anteilig Leitungsaufgaben übertragen werden, muss das Verhältnis zur Leitung genau geklärt sein.

Angebote zur Fort- und Weiterbildung, Teambildung

- Um gut mit anderen Menschen in einem Team arbeiten zu können, gilt es die Teamfähigkeit zu fördern. Kooperation und Austausch mit anderen Gemeinden ist wünschenswert. Der gemeinsame Besuch von guten Fort- und Weiterbildungsangeboten würden diesem Anliegen dienlich sein.

Diakon ist Ehemann und Familienvater

- Die Diakone bringen Erfahrungen aus Ehe und Familie mit in das Leitungsteam einer Gemeinde. Diese Erfahrungen sollten wertgeschätzt und genützt werden. Dabei muss auch bewusst sein, dass das Ehesakrament vor dem Weihesakrament empfangen wurde und so das Leben als Ehemann und Vater in Ehe und Familie für den Diakon an erster Stelle stehen sollte.

Welche Entwicklungen für die Rolle des Diakons würden wir als hinderlich ansehen? Was hemmt unsere Berufung?

- Als schwierig würden wir die Vermischung zwischen ehrenamtlichem und hauptamtlichem Dienst sehen. Vor allem dann, wenn die gleichen (zeitlichen) Erwartungen an Ehrenamtliche bestehen.
- Schwierig sind unklare Zuständigkeiten und Kompetenzen.
- Hinderlich wäre es, wenn wir Diakone als Lückenfüller und Notnagel erhalten müssten, bzw. die jeweiligen Charismen nicht gesehen werden.
- Schwierig wäre für uns die Rückentwicklung des Priesterbildes in Richtung vorkonziliärer Gepflogenheiten.
- Nicht gut wäre aus unserer Sicht die (weitere) Abkoppelung von Diakonie und Caritas vom Leben der Gemeinde vor Ort.

Gerold Hinteregger/14.07.2009

Pastoralgespräch „Die Wege der Pfarrgemeinden“ Rollenperspektiven für PastoralassistentInnen

Juli 2009

Kriterien

Kriterien für eine gute Entwicklung unseres Berufes

- klare Beauftragung und Verantwortung
- klare und umfassende Kompetenzen
- adäquate Ausbildung (Theologiestudium mit Pastoraljahr / Seminar für kirchliche Berufe) als Voraussetzung für den Beruf ist weiterhin Standard
- charismenorientiertes Arbeiten ist möglich
- Gestaltungsfreiraum in Arbeitsbereichen
- Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- steigende Wertschätzung des Berufes durch Diözese, Pfarrer, Gemeinden
- Veränderungen werden im Dialog Diözesanleitung mit Berufsgruppe gestaltet
- gute Ausstattung des Arbeitsplatzes, Nutzungsmöglichkeit der pfarrlichen Infrastruktur

Kriterien für eine schlechte Entwicklung unseres Berufes

- unerfüllbare Arbeitsanforderungen
- Beruf nur Lückenfüller
- Abhängigkeit vom Wohlwollen des Ortspriesters
- Beispiel Trier: akademische PAss *müssen* regional arbeiten, nichtakademische PAss sind nur in Pfarrgemeinden eingesetzt

Welche Rollenbilder sind für uns in Zukunft vorstellbar?

KlassischeR PastoralassistentIn

Schwerpunkte in der Arbeit

- Sakramentenvorbereitung
- Kinder- und Jugendarbeit
- Bibelarbeit
- Gestaltung von Gottesdiensten

SeelsorgerIn

- Fokus der Zeit liegt bei den Menschen, nicht bei den Strukturen
- seelsorgliche Kompetenzen als Voraussetzung
- Einsatzorte u.a. in sozialen Einrichtungen (Krankenhäuser, Altersheime...)
- Infrastruktur: Gesprächsraum, Kapelle

PfarrleiterIn

- muss wirklich Leitung inne haben
- Priester als Partner
- Anstellungsausmaß ab 75 %

PastoralassistentIn für pastorale und administrative/finanzielle Aufgaben

(s. Modell Frastanz)

- braucht spezielle Zusatzausbildung (Management)
- ist verantwortlich für das Organisatorische – mit klaren Aufgaben und Kompetenzen
- kümmert sich darum, dass im administrativen und wirtschaftlichen Bereich gut gearbeitet wird
- Einsatzmöglichkeiten: Pfarre, Region

MissionarIn

- initiiert und vernetzt
- ImpulsgeberIn
- arbeitet unabhängig von Strukturen

RitualdesignerIn

- Lebenswenden-GestalterIn
- geht auf individuelle Bedürfnisse ein
- kann andere Menschen/andere Milieus erreichen
- Einsatzort: überregional

Zusammenfassung der wichtigsten Thesen des Treffens der PGR-Obleute in Dornbirn-Hatlerdorf am 8. Juni 2009

Kriterien für eine gute Entwicklung der Rolle des PGR:

Was braucht es, damit ein Pfarrgemeinderat auch in der Zukunft gut arbeiten kann?

Klare Strukturen

- Klare Leitung (Priester, auch PastoralassistentInnen, Frauen ...) der Gemeinde,
- geklärte Funktionen und Rollen
- klare Verantwortlichkeiten.
- Klares Anforderungsprofil für hauptamtliche MitarbeiterInnen
- Klares Anforderungsprofil für ehrenamtliche MitarbeiterInnen
- Akzeptierte Bedingungen und Grenzen des Ehrenamtes

(Mit-)Leitungskompetenz für PGR

- Klare Kompetenzen. Entscheidungskompetenzen einführen und regeln.
- Teilhabe an der Leitungsfunktion für PGR. Beauftragung und Übertragung von Verantwortung in verschiedenen Bereichen.
- Stärkung des Gremiums PGR.
- Einbindung des PGR in Entscheidungsprozesse, die die Gemeinde betreffen.
- Anstehende Veränderungen frühzeitig mit PGR kommunizieren.

Gutes Miteinander

- Gute Gemeinschaft im PGR, guter Zusammenhalt. Das Gefühl, nicht allein arbeiten zu müssen, gestärkt werden durch Gleichgesinnte.
- Der Aufbau einer persönlichen Beziehung zu Priester und anderen Hauptamtlichen muss möglich sein.
- Gute Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Gemeinde,
- Gute Zusammenarbeit mit der Diözese.
- Ehrlichkeit und Offenheit im Umgang miteinander
- Die (ehrenamtliche) Tätigkeit der PGR muss von der Leitung ernst genommen werden.
- Tolerantes Klima
- Team, Teamgeist
- Kompromissfähigkeit

Charismen leben können

- Entfaltungsmöglichkeit für die Charismen der Pfarrgemeinderäte
- Gefühl, Sinnvolles zu tun und etwas bewegen zu können.

Gelebte Spiritualität

- Möglichkeit zur Vertiefung des eigenen Glaubens
- Persönliche Spiritualität leben können und etwas zurückerhalten
- Den eigenen Glauben kennen

Unterstützung

- Theologische, spirituelle, methodische Stärkung des PGR.
- Schulungsangebote
- Unterstützung der Ehrenamtlichen durch Hauptamtliche (Pfarrbegleitung).
- Eingebettet sein in eine (Pfarr-)Gemeinde
- Zusammenarbeit mit anderen PGR's
- Regionale Fachunterstützung
- Zuspruch und Wertschätzung, Lob und Anerkennung, motivierende Feedbacks.
Stärkung von „oben“ und von „unten“.

Bereitschaft...

- ... an Visionen, Leitbild, Zielen für die Gemeinde zu arbeiten
- ... auch über die Pfarrgrenzen hinaus (regional) zu denken
- ... ein verändertes Frauenbild zu akzeptieren
- ... der (Diözesan-)Leitung, ein offenes Ohr für Anliegen der PGR zu haben
- ... der PGR, ein offenes Ohr für alle Menschen in der Gemeinde zu haben
- ... aller die Priesterzentriertheit der Gemeinden aufzubrechen. Bei einem veränderten Priesterbild bliebe den Priestern mehr Zeit für die Seelsorge.