

An den Herausforderungen wachsen

Personalentwicklung von Priestern,
Pastoralassistent/innen und Diakonen
in der Diözese Feldkirch

Vorwort

Die Personalentwicklung für die in der Pastoral Tätigen ist seit jeher ein großes Anliegen der Verantwortlichen. Sie wird schon bis jetzt durch eine Reihe von Maßnahmen wahrgenommen – von der Berufungspastoral über Ausbildungswege, viele Formen der Fortbildung bis hin zur Begleitung emeritierter Pfarrer.

Aus mehreren Gründen – der zunehmende Mangel an Priestern und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, die wachsenden und vielfältigeren Anforderungen, die Bewältigung des laufenden epochalen Transformationsprozesses – ist es nun an der Zeit, die Personalentwicklung für die Priester und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen in der Pastoral in einer konzeptionell grundgelegten und strukturierten Form zu gestalten.

Mons. Rudolf Bischof
Generalvikar

Martin Fenkart
Pastoralamtsleiter

Inhaltsverzeichnis

Grundlegung der Personalentwicklung	4
Strukturen // Wirkungsziele // Fokussierte Kompetenzen	
Maßnahmen der Personalentwicklung	9
1. Personalplanung	9
2. Berufungen finden	9
3. Ausbildung	11
4. Personalauswahl und –einsatz	12
5. Personalführung: Stellenbeschreibung und Gespräche	13
6. Berufseinführung	15
7. Fortbildungen	15
8. Geistliche Begleitung und Reflexion.....	17
9. Stellenwechsel	17
10. Pensionierung bzw. Emeritierung.....	18
11. Ausländische Priester in unsere Kultur einführen.....	18
12. Gewaltprävention für Kinder, Jugendliche und Erwachsene	18

Grundlegung der Personalentwicklung

1. Strukturen

Die Personalverantwortlichen

Die Personalentwicklung (PE) steht und bleibt in der Verantwortung der Leitungspersonen, die mit der Führung von Mitarbeiter/innen beauftragt sind. Die hier vorgeschlagene Struktur kann nicht mehr als ein ausrichtender und unterstützender Rahmen für das Tun der Personalverantwortlichen sein.

Steuerungsgruppe für den „Prozess“ Personalentwicklung

Zusammensetzung: Generalvikar (GV), Pastoralamtsleiter/in (PAL), Personalreferat (PR), Vorsitzender Priesterrat, Vorsitzende/r Berufsgemeinschaft der Pastoralassistent/inn/en, Sprecher der Diakone, Teamleitung Bildung, Externe PE-Expert/in
Koordination: PAL und PR

Aufgabe: Definition der Wirkungsziele, Steuerung der Umsetzung, Evaluierung der Wirkung der PE-Maßnahmen

Arbeitsrhythmus: Zwei Sitzungen jährlich (ca. 2,5 Stunden).

Jeweils ein Schwerpunktthema; der/die operativ Verantwortliche/n nehmen an der Sitzung teil.

Die operative Ebene

Die Steuerungsgruppe beauftragt einzelne, Arbeitskreise und Einrichtungen mit der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung der Maßnahmen der Personalentwicklung.

Stabstelle „Entwicklung – Personal“ im Pastoralamt

Sowohl für die Koordination der PE als auch auf der operativen Ebene wird der Stabstelle Personal im Team Entwicklung im Pastoralamt eine besondere Rolle zukommen.

Vernetzungstreffen aller strategisch und operativ Beteiligten

Jährlich ein Treffen (3 Stunden) mit einem inhaltlichen Impuls zum Thema Personalentwicklung.

Ziele: Austausch, Vernetzung und Sichtung von Entwicklungslinien

2. Wirkungsziele

Vorneweg: Personalentwicklung ist immer ausgespannt zwischen den gottgeschenkten Berufungen und Charismen der Menschen im kirchlichen Dienst, den „strategischen“ Entwicklungsperspektiven für die pastorale Arbeit (im Sinne der Sendung und des Auftrags der Kirche) und den verfügbaren Stellen. Sie kann deshalb nur wahrgenommen werden in der Verschränkung mit der Arbeit an der „Strategie“, der Organisationsentwicklung (Formung der Funktionen) und den konkreten Personalentscheidungen.

In diesem Horizont bieten sich derzeit folgende Wirkungsziele für Personalentwicklung an, auf die hin jede Maßnahme in der Entwicklung reflektiert und nach Abschluss evaluiert werden soll:

1. Frauen und Männer mit der **Berufung zu einem hauptamtlichen Dienst in der Kirche** werden unterstützt, ihre Berufung zu entdecken, ihre Eignung zu klären, die erforderlichen Kompetenzen zu entwickeln und bei entsprechender Eignung einen für sie gangbaren Weg zu einer Anstellung zu finden.
2. Die Mitarbeiter/innen werden in der Dynamik der **Freude und ihrem Vertrauen ins Evangelium** gestärkt und können ihre (sich entwickelnde) **Berufung** leben.
3. Die Mitarbeiter/innen werden zur **Achtsamkeit für ihre Lebenskultur** und ihre (**ganzheitliche**) **Gesundheit** ermutigt und dabei unterstützt, in diesen Bereichen für sich zu sorgen.
4. Die Freude am **Kontakt mit den Menschen und dem Leben** in seinen vielen Facetten vertieft sich.
5. Die Mitarbeiter/innen erfahren sich **in der Bewältigung und Gestaltung der gegenwärtigen epochalen Transformation der Kirche** und der damit verbundenen konkreten Veränderungen ihrer Rollen und Aufgaben **unterstützt und begleitet**.
6. Die Mitarbeiter/innen begreifen und gestalten die pastorale Arbeit weniger als Verwaltung und Abwicklung bestehender Programme, sondern vielmehr als **Dienst an der missionarischen Kirchenbildung**, die immer neu ein gemeinsamer geistlicher Prozess ist.

- Katholische
Kirche
Vorarlberg
7. Die Priester und Hauptamtlichen verstehen sich zunehmend gegenüber den Getauften und deren Engagement in der Rolle der **Ermöglicher** („facilitator“) und **Befähiger** („enabler“) und unterstützen damit einen Grundzug „lokaler Kirchenentwicklung“ unter heutigen Bedingungen.
 8. Der Wille und die Fähigkeit zu **Vernetzung, Kooperation und Teamfähigkeit** wachsen, sodass die Mitarbeiter/innen mit ihren unterschiedlichen Berufungen und Charismen sich gegenseitig ergänzen können. Konkret heißt das, theologische und spirituelle Pluralität als Chance wertzuschätzen, Ressentiments zwischen Priestern und Lai/inn/en, zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zu überwinden, Neugierde auf die Erfahrungen der verschiedenen kirchlichen Handlungsorte zu entwickeln etc.
 9. Die **Professionalität in den Kernvollzügen** der Pastoral (Gemeinschaft und Dienstleistungen) nimmt zu:
 - (missionarisch-mystagogische) Verkündigung, apologetisch-theologischer Diskurs zu den relevanten gesellschaftlichen (insbesondere den ethischen) Fragen, Deutung der Zeichen der Zeit
 - Liturgie und Sakramentenspendung (incl. Vorbereitung)
 - Seelsorge für Menschen in ihren unterschiedlichen Lebensformen (Familie, Alleinstehende etc.)
 - Kirche für und mit Kindern und Jugendlichen
 - Seelsorgliche Begleitung und Unterstützung von Menschen in Krisensituationen
 - Begleitung von Sterben, Bestattung und Trauer
 - Spirituell geprägte Arbeitskultur („geistlich leiten“)
 - Sozialpastorales Handeln
 10. Die **Führungsstrukturen und –kultur** und ein **professionelles Personalmanagement**, die Voraussetzung der Personalentwicklung sind, sind sichergestellt und verbessern sich, insbesondere auch in der Führung der Priester.

3. Fokussierte Kompetenzen

Viele der Personalentwicklungsmaßnahmen zielen auf die Entwicklung von Kompetenzen. Die obigen Wirkungsziele bringen die Fokussierung auf folgende Kompetenzen mit sich.

Kernkompetenzen

Folgende Kompetenzen bilden die Basis für die meisten pastoralen Tätigkeitsfelder. Sie werden daher von allen Mitarbeiter/innen in der Pastoral erwartet. Sie

- _ sind kontaktfähig und empathisch
- _ beherrschen die deutsche Sprache (Niveau C1)
- _ verfügen über theologisches Wissen und können es für unterschiedliche Zielgruppen angemessen in Sprache fassen können Menschen befähigen, ermächtigen, Charismen fördern
- _ sind fähig, Gruppenprozesse zu steuern
- _ können geistlich leiten und dadurch Gott (als dem eigentlichen Leiter der Kirche) in den unterschiedlichen Vorgängen (von der Eucharistiefeier bis zur PKR-Sitzung) Raum geben
- _ wollen und können in Teams arbeiten (v.a. auch in „gemischten“ Teams mit Priestern, „Laien“ und Ehrenamtlichen) und kooperieren
- _ können die Berufungen und Charismen von Menschen entdecken und einbinden und (als Befähiger und Ermächtiger) diese in ihrem (größtenteils ehrenamtlichen) Engagement unterstützen
- _ können sich selbst, Projekte, die Verwaltung etc. organisieren
- _ sind fähig und willens zur Selbstreflexion
- _ sind sich über ihre Rolle im klaren und können sie reflektieren
- _ sind bereit und in der Lage, einen persönlichen spirituellen Weg zu gehen

Die Priester und Mitarbeiter/innen in der Pastoral sind kompetente TrägerInnen der pastoralen Kernvollzüge, d.h. sie

- _ können Liturgie und Sakramente auf unterschiedliche Zielgruppen (neben der regelmäßigen Pfarrgemeinde auch Familien, Jugendliche, ...) auf einem hohen qualitativen Niveau feiern bzw. spenden (theologische und praktische Kompetenzen, Ars celebrandi und praesedendi, ...).
- _ verfügen über ausreichend Grundkenntnisse und -kompetenzen der Jugendpastoral, damit sie die Handelnden in ihrem Verantwortungsbereich gut unterstützen können
- _ können „hilfreiche“ Gespräche führen (auch in krisenhaften Situationen)
- _ können Not einschätzen, Hilfe anbieten oder vermitteln und kennen die Soziallandschaft in Vorarlberg
- _ können trauernde Menschen angemessen begleiten

Zusatzkompetenzen (Spezialisierungen)

Für einige Tätigkeitsbereiche erwarten wir von unseren MitarbeiterInnen Zusatzkompetenzen, die in standardisierten Zusatzausbildungen erworben werden sollen:

- _ Führungsaufgaben
- _ Geistliche Begleitung
- _ Notfallseelsorge und Krisenintervention (KIT)
- _ Vertiefte Trauerbegleitung („trauerbegleitung.at“)
- _ Krankenhausseelsorge
- _ Innovative, missionarische Pastoral

Maßnahmen der Personalentwicklung

1. Personalplanung *(noch offen für Priester)*

Auf der Basis des Struktur- und Personalplans 2025 und vernetzt mit den organisationsentwicklerischen Planungen und Maßnahmen der Diözese wird geplant,

- wie viele Mitarbeiter/innen in der Pastoral in welchem Bereich mit welchen Anforderungen gebraucht werden und deshalb ausgebildet werden sollen und
- für welche Schlüsselstellen Mitarbeiter/innen aufgebaut werden soll.

Für die Priester und Diakone im Zivilberuf liegt diese Planung in der Verantwortung des GV. Für die Pastoralassistent/innen und die hauptamtlichen Diakone liegt sie in der Verantwortung des/der PAL.

2. Berufungen finden

2.1. Berufungspastoral

- Theoforum
- Schulbesuchsaktion „Wofür brennst du“ (in AHS, BHS, Berufsschule; Biografien und kirchliches Engagement bzw. kirchliche Berufe sichtbar machen)
- Berufungskoaching (Orientierungstag, Einzelcoaching für Jugendliche und Erwachsene)
- Hot Spot Talk – Begegnung mit Bischof Benno (bei ca. 110 Personen beworben; 16 – 25jährige, Trägergruppe wechselt)
- Exerzitien mit dem Bischof (für ca. 15 Personen, eingeladen werden: ABZ-Folder, Netzwerk Hot-Spot-Talk, Freundeskreis ...)
- ARGE Berufungspastoral
- Vernetzung (BIFO, Canisiuswerk)

2.2. Junge Kirche

- Zivildienster
- Update Riedenburg
- Ältere Ministrant/innen
- Lehrlingswallfahrt
- Überlegungen zur Berufungspastoral werden im Projekt „Diözesanes Firmkonzept“ berücksichtigt.

2.3. Schulamt

Einzelne ReligionslehrerInnen machen Exkursionen an die Theologische Fakultät Innsbruck (Begegnungen mit ProfessorInnen, ABZ, Studierenden)

2.4. Praktikas

Schüler/innen und Erwachsenen, die sich für einen pastoralen Beruf interessieren, werden Feriapraktika im Jugendbereich und im Pastoralamt ermöglicht

2.5. Arbeitsgruppe „Berufe-Pastoral“

Neben der ARGE Berufungspastoral (Fokus: Lebe deine Berufung) soll es weiterhin jährliche Treffen zum Thema „Berufe-Pastoral“ mit dem Fokus „Neue Mitarbeiter/innen finden“ geben.

Teilnehmer/innen: PAL, Schulamt, PR, Referent/in für Berufungspastoral, Referent/in für Theologiestudierende, Vertreter/in der Pastoralassistent/inn/en

Eingeladen wird die Arbeitsgruppe vom PR.

2.6. Employer Branding (Pflege einer Arbeitgeber-Marke)

- Aktive und attraktive Kommunikation unserer Qualitäten als Arbeitgeber und der Vielfalt an möglichen Berufen in der Kirche über diverse Kanäle: Webportal, Pressearbeit, watchadoo, Präsenz auf Onlineplattformen ...
- Unterstützung einer österreichweiten Kampagne, die die Kirche als guten Arbeitgeber bekannt macht.
- Zertifizierung von zentralen Werten, die im „Unternehmen“ Kirche gelebt werden (Familienfreundlichkeit, Gesundheit, Ökologie, ...).
- Regelmäßige Abfrage der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen und Erstellung von Maßnahmenpaketen der dort entdeckten Themen.

3. Ausbildung

3.1. Priester

Aufnahme, Propädeutikum, Theologiestudium, Priesterseminar, Begleitung durch den Regens, Pastoraljahr

3.2. Diakone

Aufnahme, Diakonatsausbildung, Begleitung durch Ausbildungsleitung

3.3. Akademische Ausbildung für Pastoralassistent/innen

Theologiestudium, Begleitung durch die/den Referent/in für Theologiestudierende, Semesterprogramm des Ausbildungs- und Begegnungszentrums Innsbruck, Berufsvorbereitungskurs, Pastoraljahr

3.4. Berufsbegleitende Ausbildung für Pastoralassistent/innen

Fernkurs Theologie, Aufnahme, Pfarrpraktikum mit Begleitung, BPAÖ in St. Pölten

3.5. *Praxis und Mentoring während der Ausbildung (noch offen)*

4. Personalauswahl und -einsatz

4.1. Anforderungen klären

Der GV sorgt für die Erstellung eines schriftlichen allgemeinen Anforderungsprofils für Priester und Diakone.

Der/die PAL sorgt für die Erstellung eines schriftlichen Anforderungsprofils für Pastoralassistent/innen.

4.2. Personalauswahl

Bei Priestern und Diakonen geschieht die Personalauswahl im Rahmen der Zulassung zur Weihe. Die Zulassung zur Diakonatsweihe entscheiden bei angehenden Priestern Bischof und GV und bei ständigen Diakonen Bischof, GV gemeinsam mit der Diakonatskommission.

Bei Pastoralassistent/innen geschieht die Personalauswahl im Rahmen der Stellensbewerbung. Offene Stellen für Pastoralassistent/innen werden im Vorarlberger Kirchenblatt und auf www.kath-kirche-vorarlberg.at ausgeschrieben. Bewerbungsgespräche führen der Pfarrer und das PR und Einbindung des PGR. Die Personalentscheidung liegt beim/bei der PAL in Absprache mit dem GV.

4.3. Personaleinsatz

Die Entscheidung über den Einsatzort von Priestern liegt, nach Beratung in der Personalkommission, beim Bischof.

Die Entscheidung über den Einsatzort von Pastoralassistent/innen und hauptamtlichen Diakonen liegt, nach Absprache mit dem zukünftigen Vorgesetzten und dem GV, beim/bei der PAL

Die Entscheidung über den Einsatzort von Diakonen im Zivilberuf liegt, nach Beratung mit dem/der PAL beim GV.

5. Personalführung: Stellenbeschreibung und Gespräche

5.1. Pfarrer

Eine Dienstordnung für Priester wird erstellt.

Der Dekan erarbeitet mit dem Pfarrer und den Leitungsverantwortlichen seiner Pfarren eine Stellenbeschreibung, die vom GV in Kraft gesetzt wird.

Der Dekan führt einmal im Jahr auf dieser Basis ein „Dekanegespräch“ mit dem Pfarrer.

Alle zwei Jahre wird der Pfarrer vom Bischof oder GV zu einem „Perspektivengespräch“ eingeladen.

In einer gewissen Regelmäßigkeit (ca. alle 5 Jahre) wird die Entwicklung der Pfarrgemeinde und der Pastoral in Form einer „Pastoralvisitation“ durch den Dekan strukturiert wahrgenommen und reflektiert. Das Ergebnis ist dann auch die Grundlage für die Anpassung der Beschreibung der Pfarrerstelle.

5.2. Vikar, Kaplan, Pastoralassistent/in, Diakon

Der Vorgesetzte (Pfarrer, Moderator, ...) erstellt mit der/dem Mitarbeiter/in eine Stellenbeschreibung, die für die Priester mit dem GV und für die Pastoralassistent/innen mit dem PAL abgestimmt wird. Er führt einmal im Jahr auf dieser Basis ein Mitarbeiter/innengespräch. Wo nötig, wird die Stellenbeschreibung angepasst und mit denselben Personen abgestimmt.

Die Vikare und Kapläne werden alle zwei Jahre vom Bischof oder GV zu einem „Perspektivengespräch“ eingeladen.

Mit den Pastoralassistent/innen und hauptamtlichen Diakonen führen der/die PAL oder das PR alle zwei Jahre ein „Perspektivengespräch“.

5.3. Dekan

Die Stellenbeschreibung für einen Dekan wird vom GV erstellt.

Jährlich wird der Dekan vom Bischof oder GV zu einem Gespräch eingeladen, das abwechselnd dem Leitfaden „Dekanegespräch“ und „Perspektivengespräch“ folgt.

Die Stellenbeschreibung für die Pfarren des Dekans wird vom GV erstellt.

Die „Pastoralvisitation“ in den Pfarren des Dekans wird vom GV durchgeführt.

5.4. Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte

- Nach der Betrauung mit einer neuen Leitungsaufgabe (Dekan, Moderator, Pfarrleitung, Organisationsleitung, Pfarrkoordination etc.) vereinbaren der GV bzw. der/die PAL (unterstützt vom PR) mit dem Priester bzw. betroffenen Mitarbeiter die passende PE-Maßnahmen für die neue Führungsaufgabe.
- Bei der erstmaligen Übernahme einer Leitungsfunktion ist der Besuch eines Leitungskurses verpflichtend.
- Eine Einführung ins Dekane- bzw. Perspektivengespräch für Dekane und Diözesanleitung wurde durchgeführt.
- Das „Leiterhandbuch für Pfarrer“ wird ständig aktualisiert. Priester, die erstmals mit einer Pfarrleitung beauftragt werden, werden in das Handbuch eingeführt.
- Einführungen ins Mitarbeiter/innen/gespräch für Pfarrer werden vom PR durchgeführt.
- Förderung von Führungskräftebildungen: Für kommende und erfahrene Führungskräfte wird der Besuch von Schulungen finanziell und durch Organisation von Vertretungen unterstützt (z. B. FGA, Führen und Leiten/Freising, MCV, Entschieden leiten, ...).

6. Berufseinführung (noch offen)

6.1. Berufseinführungskurs

6.2. Mentoring

7. Fortbildungen

7.1. Förderung von Fortbildungen

Ausmaß

Fortbildungen werden ab 1. 9. 2016 mit 75 % der Kosten (Kurskosten, Unterkunft, Fahrtkosten) bis zu 800,- Euro pro Kalenderjahr gefördert.

Längere Ausbildungen können auf Beschluss des GV bzw. des PAL mit einem höheren Betrag gefördert werden. Je nach Höhe der Förderung kann diese auch an eine dreijährige Weiterarbeit in der Diözese gebunden werden.

Fortbildungen, die von der Diözese organisiert werden (Bad Waldsee, Herbstsymposium, ...), werden nicht zusätzlich gefördert.

Für Fortbildungen, die nicht verpflichtend sind, gibt es Dienstfreistellung: d. h. geschrieben wird die „fiktive Normalarbeitszeit“ von Montag bis Freitag. Es entstehen keine Überstunden.

Themen

Die Themen werden beim jährlichen „Dekanegespräch“ bzw. Mitarbeiter/innengespräch vereinbart. Das Personalreferat stellt zur Unterstützung auf der Homepage eine fortlaufend aktualisierte Liste mit Fortbildungsangeboten (strukturiert nach Kompetenzen) zur Verfügung, die in Zusammenarbeit mit Fachstellen und Bildungshäusern erstellt.

Dokumentation

Die absolvierten Fortbildungen werden im Protokoll des jährlichen „Dekanegespräch“ vom Dekan bzw. beim Mitarbeiter/innengespräch vom vorgesetzten Pfarrer dokumentiert.

Das Personalreferat wertet die Förderungen jährlich aus und erstellt einen Bericht an den Generalvikar und den Pastoralamtsleiter.

7.2. Verpflichtende Berufsgruppenfortbildungen

Das Ordinariat und das Pastoralamt organisieren weiterhin verpflichtende Fortbildungen für Priester nach Weihejahrgängen und für die pastoralen Mitarbeiter/innen. Diese können auf die jährliche Wahlpflichtfortbildungen angerechnet werden.

7.3. Exerziten für Priester

Priester sind verpflichtet, eine Woche im Jahr Exerziten zu besuchen.

Diese ist Thema beim Perspektivengespräch mit Bischof bzw. GV.

7.4. Situationsbezogene Fortbildungen

In folgenden Situationen sind spezielle Fortbildungen verpflichtend bzw. wird der Bedarf im Gespräch mit GV/PAL geklärt:

- Übernahme einer neuen Leitungsfunktion (Pfarrleitung, Moderator Seelsorge-
raum, Dekan, Organisationsleiter/in, Pfarrkoordinator/in etc.)
- Krankenhausseelsorge
- Geistliche Begleitung
- Notfallseelsorge und Krisenintervention (KIT)

8. Geistliche Begleitung und Reflexion

8.1. Geistliche Begleitung

Zur Unterstützung des eigenen geistlichen Weges wird den Priestern und Pastoral-Hauptamtlichen eine Form der geistlichen Begleitung und der regelmäßigen Teilnahmen an Exerzitien empfohlen.

Seitens der Diözese wird weiterhin regelmäßig ein Kurs „Biblische Exerzitien für Priester“ angeboten.

9. Stellenwechsel

Im Blick auf die gute Entwicklung sowohl der Gemeinden als auch der pastoralen Mitarbeiter/innen wird ein Wechsel des Einsatzortes nach 12 bis 15 Jahren empfohlen.

Dieses Thema wird in den „Perspektiven“-Gesprächen vom Bischof, GV bzw. PAL und PR angesprochen.

Bei Stellenwechsel werden vom GV bzw. PAL allen Mitarbeiter/innen die Begleitung des Abschieds und Neubeginns angeboten (durch externe Supervision oder Coaching, PR, Pfarrbegleitung).

(Vgl. die diözesane Infobroschüre „Pfarrerwechsel. Den Übergang gestalten“)

10. Pensionierung bzw. Emeritierung

- Die anstehende Emeritierung von Priestern wird im Perspektivengespräch im Umfeld des 65. Lebensjahres angesprochen und die weitere Vorgehensweise vereinbart.
- Die anstehende Pensionierung von Pastoralassistent/innen und hauptamtlichen Diakonen wird im Perspektivengespräch in etwa 5 Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters angesprochen und die weitere Vorgehensweise vereinbart.
- Für Priester wird in der verpflichtenden Jahrgangsbildung in Freising, die zwischen dem 65. und 70. Lebensjahr stattfindet, das Thema „Kultur des Altern“ und ein Prozess der Zukunftsplanung eingeführt.
- Eine Checkliste „Emeritierung von Priestern“ wurde erstellt. Außerdem bietet die Broschüre „Pfarrerwechsel. Den Übergang gestalten.“ auch hier wertvolle Hinweise.
- Das Ordinariat, der Seelsorger für emeritierte bzw. pensionierte Priester und die Dekane bieten regelmäßig Gemeinschaftsangebote, wie z. B. die jährliche Fahrt nach Brixen zum gemeinsamen Priestertreffen der Diözesen Bozen-Brixen, Innsbruck und Feldkirch an.

11. Ausländische Priester in unsere Kultur einführen

Wird noch ergänzt.

12. Gewaltprävention für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

Das PR übernimmt im Rahmen der Gewaltprävention für Kinder, Jugendliche und Erwachsene (kurz „Gewaltprävention“), haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Thema Gewalt zu informieren und zu sensibilisieren, damit sie z. B. den innerkirchlichen Meldungsweg beim Auftreten von Gewalt kennen.

Das PR organisiert dazu in Absprache mit der Stabstelle „Gewaltschutz“ Bildungsveranstaltungen.