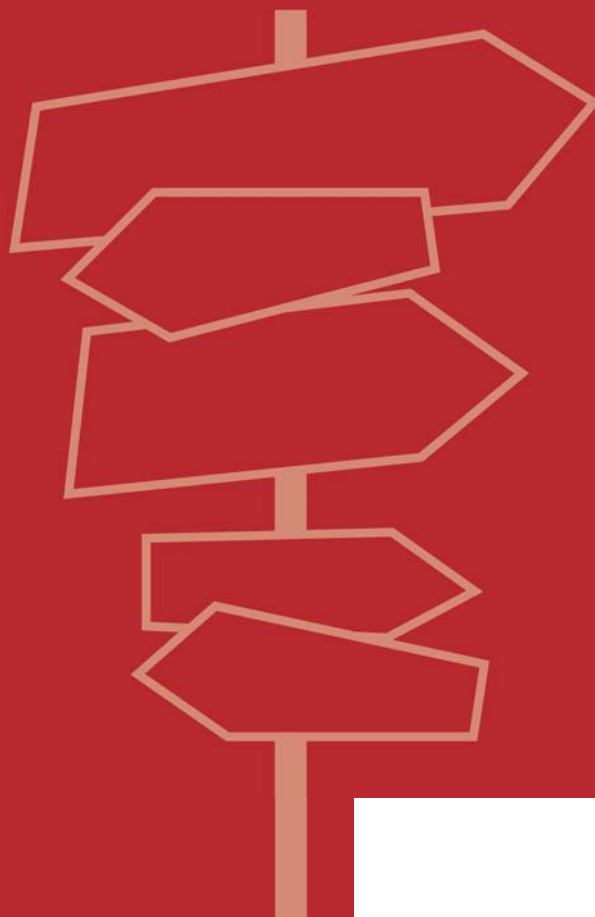


Perspektive 2014

# ORIENTIERUNG

für das pastorale Personal im Erzbistum Paderborn



Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitbrüder,

**Orientierung!?** Das Bedürfnis nach Orientierung bei Priestern, Diakonen und Gemeindefereferentinnen und Gemeindeferenten ist vielerorts zu spüren. Fragen wie „Wo soll es, wo wird es für uns hingehen? Welches Verständnis unserer Rollen hat der Erzbischof? Was ist verbindliche Vorgabe? Gibt es ‚Standards‘ für unser pastorales Handeln?“ beschäftigen viele und erreichen mich.

Ich bin froh, dass ich Ihnen nach einer längeren Phase der Erarbeitung und Anhörung im Erzbistum mit dieser ORIENTIERUNG eine deutliche Richtungsanzeige vorlegen kann im Blick auf das grundlegende diözesane Verständnis Ihrer beruflichen Rollen.

Die ORIENTIERUNG gilt für alle, deren Berufung im Volk Gottes *in einem pastoralen Beruf* konkretisiert ist: für die Gemeindefereferentinnen und Gemeindeferenten ebenso wie für die Diakone, für die Priester und für die Bischöfe. Im Sinne einer Selbstverpflichtung setze ich darauf, dass sich ein gemeinsames Bemühen um die Umsetzung der ORIENTIERUNG entwickelt. Dabei ist mir bewusst, dass es sich um einen langen Weg handeln wird und dass auf diesem Weg viele heute noch nicht absehbare Herausforderungen auf uns warten. Ich bin mir auch bewusst, dass es manches Misstrauen gibt, ob die hier vorliegende ORIENTIERUNG in dieser Fassung von mir auch wirklich gewollt ist. Darauf antworte ich mit einem klaren: Ja! – und mit der Bitte, den Text immer wieder neu – einzeln und im Pastoralteam – zu bedenken, das eigene Arbeiten unter dem Fokus dieses Textes zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Die Frage, ob der Text gewollt ist, spielt den Ball dem Bischof zu. – Mit meinem Wunsch, dass er vor Ort Gestalt gewinnt, spiele ich den Ball gern an Sie zurück.

Der Text enthält neben Grundlegendem zum diözesanen Kontext einen Vorschlag, wie pastorales Handeln in diesem Kontext gelingen kann. Er greift das „Erfahrungswissen“ derer auf, die in ihrem beruflichen Handeln immer deutlicher erkennen, wie die Seelsorge in den neuen Pastoralverbänden bzw. pastoralen Räumen gelingen kann. Dieses Erfahrungswissen wird durch die ORIENTIERUNG an Sie alle weitergegeben.

Die Lektüre der ORIENTIERUNG können Sie an verschiedenen Stellen beginnen. Erörtern Sie ihre Inhalte im Teamgespräch, und deuten Sie sie auf Ihre Situation hin aus. Beginnen Sie mit dem, was Ihnen für Sie selbst und Ihr Team in den kommenden Monaten besonders hilfreich ist, und bringen Sie Ihre Erfahrungen in den Gesprächsprozess im Dekanatspastoralrat, in den Gremien, Arbeitskreisen und Konferenzen auf den verschiedenen Ebenen, bei Ihren Fortbildungen und im Gespräch mit den Unterstützungssystemen auf dem Weg zu Ihren Pastoralvereinbarungen ein.

Der jetzt vorliegende Text gilt zunächst verbindlich für zwei Jahre. Ich wünsche sehr, dass Sie seine Inhalte mehr und mehr zur Grundlage Ihres gemeinsamen und eigenen pastoralen Handelns machen – wie ich ebenfalls wünsche, dass er immer mehr zur Grundlage für die Personalentscheidungen in den nächsten Jahren wird. Gleichwohl wird es in manchen Fällen aber auch weiterhin Personalentscheidungen geben, die in einem gewissen Widerspruch zu dieser ORIENTIERUNG stehen. Das gefällt mir nicht, zeigt aber die faktischen Zwänge und manche Schwierigkeiten bei der konkreten Einsatzplanung an, die auch zur Realität in unserer Kirche gehören.

Der Text der ORIENTIERUNG soll nach den kommenden zwei Jahren im Rahmen der diözesanen Erhebung zum Stand der Pastoral der Berufung unter dem Eindruck Ihrer Rückmeldungen und Hinweise noch einmal fortgeschrieben werden, bevor ich die auf diesem Wege weiterentwickelte Fassung **ab 2014 als verbindliche diözesane Rahmenvorgabe für das pastorale Personal** einführen werde.

Paderborn, den 13. Februar 2012

Ihr Erzbischof



## Inhalt

<b>1</b>	<b>Der diözesane Kontext der „Perspektive 2014“</b>	<b>5</b>
1.1	Das pastorale Personal im Kontext der „Perspektive 2014“	6
1.2	Das Handeln des pastoralen Personals in diesem Kontext	7
<b>2</b>	<b>Grundhaltungen des pastoralen Personals</b>	<b>8</b>
2.1	Geistliches Leben	9
2.1.1	Das persönliche Gebet pflegen und aus den Sakramenten leben	9
2.1.2	Spirituelle Auszeiten nehmen	10
2.1.3	Gemeinschaftlich geistlich leben	10
2.2	Professionelles Arbeiten	11
2.2.1	Beteiligung und Selbstorganisation ermöglichen	12
2.2.2	In Entscheidungsprozesse einbinden und delegieren	13
2.2.3	Maß halten	14
<b>3</b>	<b>Differenzierte Profile und Aufgabenschwerpunkte</b>	<b>15</b>
3.1	Die Priester	18
3.1.1	Der Dechant	19
3.1.2	Der Pfarrer	19
3.1.3	Der Pastor im Pastoralverbund / Der Pastor im pastoralen Raum	21
3.1.4	Der Vikar	23
3.1.5	Der Subsidiar	23
3.2	Die Diakone	24
3.3	Die Gemeindeferentinnen	26
3.3.1	Die Gemeindeferentin	26
3.3.2	Die Gemeindeassistentin	28
<b>4</b>	<b>Konkrete Regelungen – Standards im Miteinander</b>	<b>29</b>
4.1	Aufgabendifferenzierung und Zuständigkeitsklärung	29
4.2	Mitarbeitergespräche	29
4.3	Beratung und Begleitung	30
4.4	Langfristigkeit und Verlässlichkeit	30
4.5	Organisation des Leiterbüros im Blick auf das pastorale Personal	30
4.6	Erreichbarkeit / Diensttelefon	30
4.7	Umgang mit Versetzung, Stellenkürzungen, schweren Erkrankungen	31
4.8	Ansprechpartner bei Beschwerden	31
	<b>Zentrale Begriffe im Prozess der „Perspektive 2014“</b>	<b>34</b>

## 1 Der diözesane Kontext der „Perspektive 2014“

Erzbischof Hans-Josef Becker hat den diözesanen Entwicklungsprozess „Perspektive 2014“ im Oktober 2004 in Schwerte angestoßen und in der Zwischenbilanz im November 2009 in Paderborn weitergeführt. Es ist sein Wunsch, dass im Jahr 2014 auf der Grundlage eines umfassenden Gesprächs- und Verständigungsprozesses verbindliche Rahmenbedingungen für das pastorale Handeln im Erzbistum Paderborn, und darin auch eigens für das pastorale Personal, formuliert werden.

Die „ORIENTIERUNG für das pastorale Personal im Erzbistum Paderborn“ steht somit im Gesamtkontext des Bistumsprozesses „Perspektive 2014“. Das heißt: Sie setzt die Veröffentlichungen voraus, die der Erzbischof und in seinem Auftrag die verschiedenen Arbeitskreise und Arbeitsgruppen, Perspektivgruppen und diözesanen Gremien in den letzten Jahren erarbeitet haben.

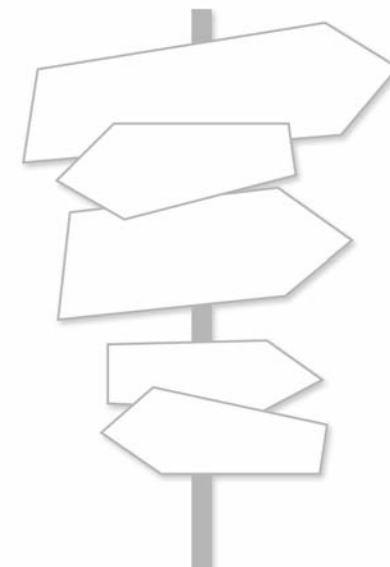
Insbesondere sind hiermit die (pastoral-)theologischen und pastoralpraktischen Weichenstellungen im Rahmen der „Perspektive 2014“ gemeint. Zur Vergewisserung sei an dieser Stelle besonders auf folgende Texte hingewiesen (alle genannten Dokumente und weitere Materialien sind derzeit abrufbar unter [www.erzbistum-paderborn.de](http://www.erzbistum-paderborn.de), künftig auch unter [www.perspektive2014.de](http://www.perspektive2014.de)):

- Erzbischof Hans-Josef Becker, Rede beim Diözesanen Forum am 21.11.2009,
- Erzbischof Hans-Josef Becker, Fastenhirtenbrief 2010,
- weitere Briefe des Erzbischofs an Haupt- und Ehrenamtliche im Erzbistum Paderborn 2008 bis 2010,
- die Handreichung „Zentrale Begriffe“ im Kontext der „Perspektive 2014“,
- Leitfaden zur Gestaltung der neuen pastoralen Räume und zur Entwicklung von Pastoralvereinbarungen,
- Arbeitspapier „Zum Christsein berufen – Die Berufung als zentrale Kategorie der Perspektive 2014“.

Zusätzlich sei hingewiesen auf noch ausstehende Dokumente, die derzeit im diözesanen Prozess in Erarbeitung sind. Dazu gehören vor allem:

- Diözesane Rahmenbedingungen für die Sakramentenpastoral,
- Grundlagen der Ehrenamtsförderung („Ehrenamtsplan“) im Erzbistum Paderborn.

In beiden Bereichen wird das Miteinander von Haupt- und Ehrenamt als zentrale Herausforderung im Kontext der „Perspektive 2014“ von großer Bedeutung sein. Das gesamte pastorale Personal wird gebeten, die nach und nach zu erwartenden Dokumente und Arbeitshilfen aufmerksam wahrzunehmen, in seine eigenen Überlegungen einzubeziehen und vor Ort bekannt zu machen.





### 1.1 Das pastorale Personal im Kontext der „Perspektive 2014“

Der diözesane Prozess „Perspektive 2014“ wird geleitet vom zentralen inhaltlichen Anliegen, das Erzbischof Becker mit dem Stichwort vom „Weiterleben des Glaubens in unserer Ortskirche“ formuliert hat. Dazu setzt die „Perspektive 2014“ auf eine Pastoral der Berufung. Unbeschadet der Berufung zum Priester- und Ordensberuf legt der Erzbischof damit großen Wert auf die Wiederentdeckung und Betonung der Berufung eines jeden Christen aufgrund der Taufe. Die Pastoral der Berufung bringt originär einen umfassenden Gesprächs- und Verständigungsprozess auf allen Ebenen des Bistums mit sich und braucht die Initiative vieler Verantwortlicher auf allen Ebenen. Bei verschiedenen Gelegenheiten hat der Erzbischof sein Verständnis einer Pastoral der Berufung beschrieben und theologisch grundgelegt. Er spricht von der Pastoral der Berufung als Zentralkategorie des gesamten pastoralen Handelns – damit legt er insbesondere dem pastoralen Personal diese Zentralkategorie ans Herz. Im Fastenhirtenbrief 2010 hat er dazu vier Bereiche genannt, in die sich die Pastoral der Berufung aufgliedert:

- *Taufberufung fördern* – Katechese, Gottesdienst und Sakramente;
- *Ehrenamt* – Engagement aus Berufung;
- *Pastorale Orte und Gelegenheiten* – Missionarisch Kirche sein;
- *Caritas und Weltverantwortung* – Diakonisch handeln.

In diesen Bereichen konkretisiert sich das Anliegen der Pastoral der Berufung. Deshalb spielen bei den Planungswegen zum Aufbau der pastoralen Räume bis hin zur Pastoralvereinbarung für den jeweiligen Raum diese vier Bereiche eine zentrale Rolle. Sie bilden den engeren diözesanen Kontext, in den auch die vorliegende ORIENTIERUNG für das pastorale Personal eingebettet ist.

Die „Perspektive 2014“ – und in ihrem Horizont auch die ORIENTIERUNG für das pastorale Personal – ist geleitet von der Überzeugung, dass für die Zukunft der Pastoral im 21. Jahrhundert die Aneignung und Vertiefung der Ekklesiologie des Zweiten Vatikanischen Konzils von zentraler Bedeutung sind. Die „Perspektive 2014“ setzt auf das konziliare Verständnis der Kirche als universales Heils-sakrament, als Volk Gottes und als Communio. Das fünfzigjährige Jubiläum des Konzils, das in den kommenden Jahren immer wieder Grund zur Reflexion des eigenen Handelns bieten wird, sollte Anlass sein, die wegweisenden Aussagen des Konzils erneut zu reflektieren und seine Impulse im gemeinsamen Handeln als Pastoralteam konkret erfahrbar werden zu lassen.

Um einen gemeinsamen Sprachgebrauch in den zentralen Anliegen einer zukunftsweisenden Pastoral in unserem Erzbistum zu entwickeln, sind dieser ORIENTIERUNG „Zentrale Begriffe im ‚Prozess der Perspektive 2014‘“ beigefügt. Es ist empfehlenswert, sie bei der Lektüre der ORIENTIERUNG zu Rate zu ziehen.

Denn es finden sich dort nähere Ausführungen zu Begriffen, die hier vorausgesetzt werden, etwa: „Charismenorientierung“, „Ehrenamt“, „Pastoral der Berufung“, „Paradigmenwechsel“ und andere mehr.

### 1.2 Das Handeln des pastoralen Personals in diesem Kontext

In der massiven kirchlichen Umbruchsituation, die alle Aspekte des pastoralen Handelns berührt, will die ORIENTIERUNG helfen, die Pastoral unter der Herausforderung eines *Paradigmenwechsels* zu gestalten (vgl. „Zentrale Begriffe“). Für ein zukunftsgerichtetes pastorales Handeln ist zunächst das Verstehen, dann aber auch das Eingehen auf diesen Paradigmenwechsel unabdingbar. Für die Zukunft der Pastoral ist es daher von besonderer Bedeutung, dass sich alle in der Seelsorge Tätigen diesen Paradigmenwechsel nach und nach für ihr eigenes Handeln zu eigen machen. Das gilt übrigens nicht erst dann, wenn die Entstehung eines „pastoralen Raumes“ im eigenen Umfeld geschieht. Auch das seelsorgliche Wirken in den bestehenden Pastoralverbänden muss mehr als bislang vom Nachvollziehen des Paradigmenwechsels geleitet sein.

Damit ist ein Punkt angesprochen, der ebenfalls zum Paradigmenwechsel gehört, vermutlich aber erst durch die Bildung der pastoralen Räume wirklich spürbar wird: Das oft noch nebeneinanderstehende Verständnis von kategorialer und territorialer Seelsorge muss in Richtung eines integral verstandenen Handelns im größeren Raum weiterentwickelt werden. Kategoriales seelsorgliches Handeln (z. B. Krankenhausseelsorge, Schulseelsorge ...) ist konstitutiver Bestandteil des kirchlichen Handelns im pastoralen Raum. Das wird für die in der Kategorie Seelsorge Tätigen eine stärkere Vernetzung mit dem Pastoralteam mit sich bringen sowie geregelte Absprachen für die Kooperation im pastoralen Raum nötig machen.

Kapitel 4 dieser ORIENTIERUNG wird diese Frage aufgreifen und konkretisieren.

Es gibt keinen Zweifel: Priester, Diakone, Gemeindereferentinnen<sup>1</sup> sind in besonderer Weise herausgefordert, sich dem Paradigmenwechsel zu stellen. Es ist einerseits ihr Auftrag, der ihnen vom Erzbischof vorgegeben ist. Es ist andererseits ihre persönliche Verantwortung, damit sie ihren Dienst auch in veränderten und sich weiter verändernden Rahmenbedingungen erfüllend und zufrieden tun können.

Der Erzbischof und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Leitung des Bistums sind überzeugt, dass jeder diesem Auftrag und dieser persönlichen Verantwortung gerecht werden kann, der sich am Geist der Pastoral der Berufung orientiert. Ihr Anliegen umzusetzen, wird unverzichtbar sein für den Aufbau der

<sup>1</sup> *Personenbezeichnungen beziehen sich – soweit nicht von der Sache her ausgeschlossen – in gleicher Weise auf Frauen und Männer.*

pastoralen Räume. Ihr Anliegen aufzugreifen, wird helfen, die jeweils eigene berufliche Rolle zu finden, auszugestalten und weiterzuentwickeln. Im guten Sinne darf von der Pastoral der Berufung also das erwartet werden, was der Titel dieser Handreichung ist: Orientierung.

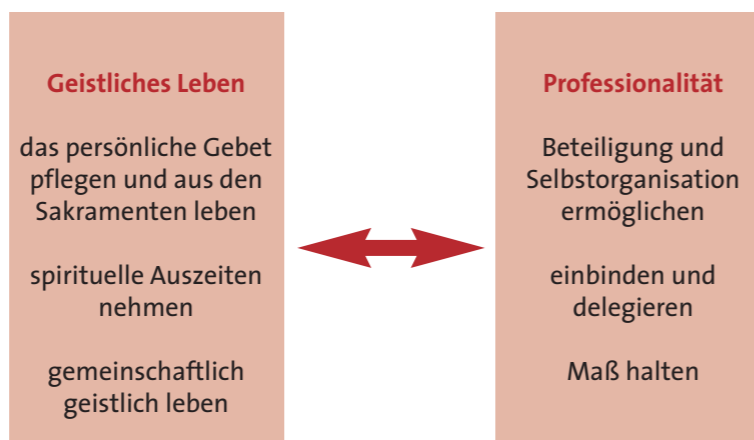
## 2 Grundhaltungen des pastoralen Personals

Pastorales Handeln, das dem Weiterleben des Glaubens im heutigen Kontext dienen will, wird dann gelingen, wenn Brücken zu den Menschen und ihren pluralen Lebens- und Glaubensbedingungen entstehen. Wer heute als Priester, als Diakon oder als Gemeindefereferent/in wirkt, braucht ein grundsätzliches, innerlich gesprochenes Ja zu einem Leben und Wirken unter den Bedingungen von Pluralität und Säkularität.

Dazu braucht es eine kontinuierliche „Übersetzungsarbeit“, die sich an den oben genannten vier Bereichen der Pastoral der Berufung orientieren soll (s. o. 1.1).

Die folgenden, unter diesem Fokus ausgewählten Grundhaltungen geistlichen Lebens und professionellen Handelns gelten sowohl für das eigene Handeln als auch für das gemeinsame pastorale Planen und Tun im Pastoralteam und mit den Menschen vor Ort.

Die getroffene Auswahl erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es geht auch nicht darum, eine „Liste“ wünschenswerter Grundhaltungen für die in der Seelsorge Tätigen festzulegen. Vielmehr geht es darum, jene Grundhaltungen besonders zu benennen, die zur Bewältigung der anstehenden Herausforderungen der Pastoral der Berufung besonders geeignet erscheinen und daher für ein erfülltes Wirken im pastoralen Dienst von größter Bedeutung sind.



## 2.1 Geistliches Leben

Dem geistlichen Leben kommt bei Priestern, Diakonen und Gemeindefereferentinnen eine zentrale Bedeutung zu. Erfahrungsgemäß sind die Vorstellungen von geistlichem Leben durchaus verschieden. Priester und Diakone haben bei ihrer Weihe das Stundengebet versprochen, das aber auch für Gemeindefereferentinnen als „Laien“, die aus einer „Laienspiritualität“ leben, etwa in der Form der gemeinsam gesungenen Laudes und Vesper an Bedeutung gewinnt. Das gemeinsame Gebet, das Hören auf Gottes Wort und die gemeinsame gottesdienstliche Feier können gerade aufgrund der Unterschiede in den Berufungen bereichern.

- Von guten Erfahrungen berichten Pastoralteams, die sich eine wöchentliche gemeinsame Zeit des Schweigens, Betens und Hörens auf Gottes Wort gönnen – oft genügt schon eine halbe Stunde, vielleicht in einer Kirche, bisweilen auch in Verbindung mit dem Dienstgespräch.
- Andere berichten von der halbjährlichen geistlichen Einkehr ihres Pastoralteams, z. B. in einem der zahlreichen Klöster des Bistums, begleitet durch einen geistlichen Begleiter. Oder von der gemeinsamen geistlichen Lektüre, die, verteilt über das Jahr, die regelmäßigen geistlichen Zeiten prägt und die Mitglieder des Teams stärkt und miteinander verbindet.
- Schließlich ist das Gebet füreinander und das gemeinsame Gebet im Pastoralteam für Anliegen aus dem Pastoralverbund / dem pastoralen Raum, auch für konkrete Personen, eine große Hilfe zu einer Selbstverständlichkeit eines geistlich geprägten Miteinanders im Pastoralteam.

### 2.1.1 Das persönliche Gebet pflegen und aus den Sakramenten leben

Das persönliche Gebet ist das Herzstück jeder pastoralen Tätigkeit. Wohl deshalb ist die Geschichte der Spiritualität angefüllt mit Ermunterungen und sogar mit Ermahnungen, sich täglich eine Zeit für das Gebet und die Betrachtung zu reservieren. Das auch wirklich zu tun, war und ist offenbar aber keinesfalls selbstverständlich.

- Die tägliche Zeit für das persönliche Gebet kann als „stille Stunde“ oder als „Auszeit“ im Kalender stehen – nur: Regelmäßig sollte sie sein und so fest im Kalender vorgemerkt wie das Dienstgespräch oder eine Veranstaltung. Solche stillen Stunden sind die Kraftquelle des seelsorglichen Wirkens. Starke biblische Bilder für das seelsorgliche Arbeiten können aufsteigen, und neue Zuversicht und Geduld angesichts des allzu Menschlichen können wachsen. Es wird sich lohnen, diese biblischen Bilder dann und wann im Pastoralteam zu sammeln und sie auch anderen zur Verfügung zu stellen.



Der Eucharistiefeier als Quelle und Höhepunkt des kirchlichen Lebens ist – unabhängig von der notwendigen Öffnung auf die Fülle liturgischen Lebens hin – gerade auch im Pastoralverbund / pastoralen Raum der ihr gebührende Platz einzuräumen. Liebe zur Eucharistie und pastorale Sensibilität sind gefragt. Ein unbedachtes Streichen von Messen ist ebenso zu vermeiden wie eine Überforderung der Priester.

- Empfehlenswert ist, von Zeit zu Zeit eine Überprüfung vorzunehmen, wieweit Arbeit, Gebet, die Feier der Sakramente und Freizeit im eigenen Leben ausbalanciert sind. Wirkliche und regelmäßige geistliche Begleitung hilft dabei und wird den Einzelnen in seiner Berufung stärken.

### 2.1.2 Spirituelle Auszeiten nehmen

Jedes Mitglied des Pastoralteams sollte, idealerweise in der Regel alle drei Monate, regelmäßig einen geistlichen Tag für sich gestalten, der – im Sinne des oben Gesagten – mit zur Dienstzeit gehört. Den Leitern des Pastoralteams wird ans Herz gelegt, sich positiv für die Realisierung dieser Anregung zu verwenden und deren praktische Umsetzung mit dem Team zu überlegen. Das könnte heißen: Die Pastoralteams überlegen langfristig, an welchen konkreten Tagen im Jahr solche spirituellen Auszeiten von allen wahrgenommen werden. Was die Gestaltung dieser Tage angeht, sind verschiedenste Möglichkeiten denkbar, die im Team zu vereinbaren sind: von gemeinsam verbrachten Tagen bis hin zu individuell an unterschiedlichen Orten gestalteten Tagen.

- Für die jährlichen Exerzitien sind unterschiedliche konkrete Formen denkbar und erprobt. Auch diese Zeiten sollten bereits zu Beginn der Jahresplanung fest vermerkt werden. Eine entsprechende Abstimmung im Pastoralteam ist sicher frühzeitig notwendig, damit die gemeinsame Arbeit gut geplant und realisiert werden kann.

### 2.1.3 Gemeinschaftlich geistlich leben

Die Frage nach Gemeinschaft und gemeinschaftlichem Leben bewegt nicht wenige pastorale Mitarbeiter. Insbesondere für Priester entwickelt sich hier ein Bedarf, der auch zunehmend zum Ausdruck gebracht wird. Hierzu gibt es interessante Vorbilder und bedenkenswerte Erfahrungsberichte von Priestern, die sich z. B. in den USA nach für unsere Gewohnheit neuen Formen priesterlichen Lebens mit Gemeinschaftselementen umgeschaut haben.

Da Formen von echter „Vita communis“ bei uns noch sehr selten sind, ist es umso wichtiger, dass sozusagen unterhalb dieser Stufe im Blick auf gemein-

schaftliche Elemente experimentiert wird und verschiedene Formen ausprobiert werden – auch solche, die über die uns üblicherweise vorliegenden guten Erfahrungen mit „gemeinschaftlichen Akzenten“ hinausgehen. Da aber auch sie bereits der seelischen Ausgeglichenheit dienen und unter Umständen den Weg in eine „Vita communis“ ebnen können, sollen sie hier Erwähnung finden.

Berichtet wird z. B. von

- Teamsitzungen, die mit dem bekannten Weg des „Bibel-Teilens“ beginnen;
- gemeinsamen Mittagessen im Pastoralteam und/oder mit Ehrenamtlichen oder von Priestern untereinander;
- gemeinsamen Gebetszeiten (Laudes, Vesper) oder der stillen Anbetung in einer Kapelle, verbunden mit einer anschließenden Mahlzeit;
- gemeinsamer geistlicher Reflexion der pastoralen Erfolge und Mühen;
- Vereinbarung konkreter Abende, die gemeinsam verbracht und gestaltet werden.

Grundlegende Haltungen wie das Aufeinander-Hören, das Miteinander-Kommunizieren und das Kooperieren sind für ein geistliches Miteinander von großem Nutzen. Eine gute Gesprächsatmosphäre im Pastoralteam wird auf Dauer zu jener Ausstrahlungskraft einer „Spiritualität der Gemeinschaft“ führen, die Papst Johannes Paul II. in seinem Schreiben *Novo Millennio Ineunte* (Nr. 43-45) für das 21. Jahrhundert nachdrücklich als Priorität empfiehlt.

### 2.2 Professionelles Arbeiten

Als Arbeitsteam ist das Pastoralteam einem professionellen Arbeitsstil verpflichtet, der durch klare Regeln im Blick auf Absprachen, Planungen, Erreichbarkeit und Verlässlichkeit im Team und anderes mehr gekennzeichnet ist. Bevor wir in Kapitel 4 dazu „Standards“ formulieren, möchten wir hier – wie oben bereits angekündigt – jene Akzente entfalten, die professionelles Arbeiten in der Perspektive der Pastoral der Berufung insbesondere auszeichnen.

Von allen Seelsorgerinnen und Seelsorgern erfordert die Pastoral der Berufung einen innovativen Umgang mit den Menschen vor Ort, mit den alten und neuen Formen des kirchlichen Ehrenamtes, wie ihn viele Pastoralteams bereits erfolgreich vorleben. Ihnen ist es wichtig geworden, sich sehr konkret und kreativ den Menschen und ihrer Welt zuzuwenden: sei es, indem sie den Menschen dort zu Diensten sind, wo sie bewusst – etwa in einer kirchlichen Dienstleistung – mit der Kirche in Kontakt treten möchten, sei es, indem sie ihnen in neuen Formen der Erwachsenenkatechese den Zugang zum dreieinen Gott eröffnen. In jedem Fall suchen sie danach, den Menschen ihre Form von Kirche-Sein zu ermöglichen.

Kurz: Professionalität im Rahmen der Pastoral der Berufung zeigt sich insbesondere in einem wertschätzenden Umgang mit den Ehrenamtlichen und mit den Menschen vor Ort, wie es die diözesanen Planungen zur Ehrenamtsförderung vorsehen.

### 2.2.1 Beteiligung und Selbstorganisation ermöglichen

Das herkömmliche Verständnis für den Umgang vor allem mit ehrenamtlich Tätigen ist von der Vorstellung geprägt, dass die Leitung eines bestimmten Aufgabenbereiches oder Projektes versucht, seinen Erfolg linear von oben nach unten zu erzeugen und zu steuern. Die Mitwirkenden sind dabei faktisch Objekte von Steuerungsmaßnahmen. Noch gibt es gerade in den sog. Kerngemeinden vor Ort viele Menschen, die ein solches Leitungsverhalten durchaus auch erwarten. Sie wünschen, dass man ihnen „sagt, wo es langgeht“. Hier sollen Leitungspersonen in diesem Sinne „führen“ und „vorangehen“ und somit vorgeben und instruieren. Solche, auch jüngere Menschen finden sich vor allem in der bewährten Form des sog. „alten“ Ehrenamts: verdiente, unermüdliche Perlen im pastoralen Alltag.

Im Rahmen einer Pastoral der Berufung ist dieses eher instruktive Verständnis von Leitung und Umgang mit Ehrenamtlichen aber zu ergänzen und weiterzuentwickeln. Künftig wird christlich motivierte Leitung andere Menschen vor allem dazu ermutigen, ihr Subjekt-Sein auf der Grundlage der jeweils persönlichen Berufung zu realisieren und den geeigneten konkreten Weg der Sendung zu finden. Leitung wird dadurch einen subsidiären Charakter auf Augenhöhe gewinnen und versteht sich mehr und mehr genau in einer *ermöglichenden* Verantwortung.

Dies entspricht auch der Beobachtung, dass sich viele Menschen ein anderes Leitungsverhalten wünschen als das oben geschilderte. Im Bereich der Freizeit, in den ja auch das spontan und frei gewählte ehrenamtliche Engagement hineinfällt, streben viele nach eigener, echter Verantwortlichkeit, wenn sie ein Ehrenamt übernehmen. Sie bevorzugen Selbstmotivation und Selbstkontrolle. Viele leiden darunter, wenn ihre Kompetenz nicht gewürdigt, gewünscht oder eingefordert wird und wenn Konflikte durch Autoritätsentscheidungen und nicht durch Aushandeln gelöst werden. Gefragt ist bei ihnen ein Leitungsstil, der nicht einfach in funktionale, vordefinierte Interessen einbindet und in ebensolche Konzepte hinein vereinnahmt. Gefragt ist ein Leitungsstil, der an Entscheidungen beteiligt, der der freien Ermöglichung von Engagement gerecht zu werden versucht und auch selbst bereit ist, von anderen (im Pastoralteam, von den Ehrenamtlichen, von den Gläubigen, von den Menschen vor Ort) zu lernen. Das hier Gesagte gilt nicht nur für Priester, die als Pfarrer den Leitungsdienst im Pastoralverbund / pastoralen Raum innehaben. Es gilt für jedes Mitglied im Pastoralteam, das auf jeweils unterschiedlicher Ebene permanent im Umgang mit Ehrenamtlichen und mit deren Ideen und Anliegen gefordert ist.

Deutlich erkennbar gibt es hier einen Zusammenhang mit der vom Erzbischof gewünschten Pastoral der Berufung. Für das pastorale Personal ist diese Pastoral der Berufung eng mit einer „Pastoral der Ermöglichung“ verbunden, die mehr und mehr das Handeln prägen soll.

Idealerweise bedeutet dies für die Reflexion des beruflichen Handelns eine Differenzierung im Umgang mit den Gläubigen und den ehrenamtlich Engagierten: Die Mitglieder eines Pastoralteams antworten verschieden auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Menschen vor Ort, immer ausgehend von einer potenzialorientierten, ressourcenorientierten Rollenvielfalt, in der sie agieren: Wer Verantwortung trägt, etwa indem er Leitung wahrnimmt, wird je nach Person, „Milieu“ und Situation

- die einen einführen, unterrichten und schulen, motivieren, begeistern und an der Entwicklung und Durchführung von Konzepten beteiligen,
- anderen die selbsttätige Aneignung neuer Kenntnisse ermöglichen,
- wieder andere eher nur beraten und in neuen pastoralen Orten integrieren,
- nochmals anderen moderierend zur Seite stehen, zur eigenen Kreativität ermutigen und in klar umgrenzten Sachbereichen Zutrauen schenken,

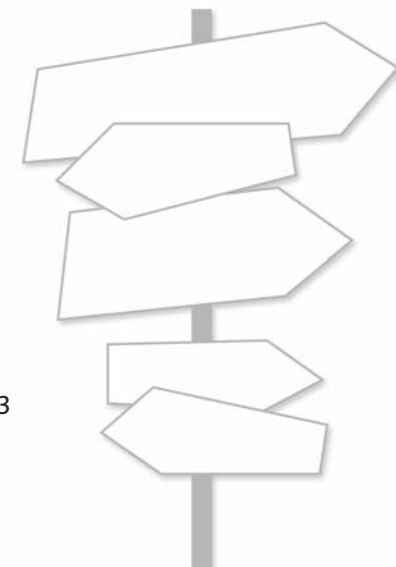
um so insgesamt das Entstehen von Netzwerken verschiedener pastoraler Orte und Gelegenheiten mehr und mehr zu ermöglichen und wachsen zu lassen, statt „von oben“ zu „steuern“.

Denn Menschen engagieren sich nicht voraussetzungslos. Es kommt Priestern, Diakonen und Gemeindereferentinnen als Mitgliedern des Pastoralteams die Aufgabe zu, die Engagementräume zu benennen und zur Verfügung zu stellen, Unterstützung und Präsenz für Reflexion, Rückfragen und „Organisatorisches“ anzubieten, sich mit den Menschen zusammensetzen und zu fragen, was angesichts einer bestimmten Situation vordringlich zu tun ist.

Die Erfahrung zeigt: Wo es in diesem Sinne professionelle Ansprechpartner gibt, die ihrer Verantwortung in einer milieusensiblen Rollenvielfalt gerecht werden und die dem spontanen und (möglichst) viele Milieus repräsentierenden freien Engagement der Getauften wohlwollend begegnen, da wachsen Selbstmotivation und Selbstorganisation und greifen auch nachhaltig.

### 2.2.2 In Entscheidungsprozesse einbinden und delegieren

Auf keiner Ebene braucht es „Besserwisser“ und „Alleskönner“. Solches Agieren schreckt vielmehr die allermeisten Menschen ab. Was es braucht, sind Einladungen an Menschen, positive Erfahrungen mit der katholischen Kirche zu machen:





- als einer Weggemeinschaft, in der die Lebens- und Glaubenswirklichkeit der Menschen erst einmal ernst genommen wird, in der jeder grundsätzlich willkommen ist und seinen Platz hat, so wie er ist;
- als einer Weggemeinschaft, in der die Mitglieder des Pastoralteams die anderen spüren lassen, dass sie ihre Lebenssituationen kennen, schätzen und in ihren Planungen berücksichtigen;
- als einer Weggemeinschaft, die dadurch entsteht, dass Engagierte Rückmeldungen geben können und diese eingeholt werden, dass sie Interesse für ihre Ansichten und Beiträge erfahren und in die Entwicklung pastoraler Konzepte eingebunden werden und so einen Raum und – falls nötig – die Unterstützung erhalten, ihren eigenen Beitrag zum Ganzen zu leisten.

Die vom Erzbischof aufgegriffene zentrale kirchliche Sorge um das Weiterleben des Glaubens baut auf die Bereitschaft aller Mitglieder eines Pastoralteams, anderen gegenüber in diesem Sinne einladend zu agieren und ihnen, wo immer möglich, die Wahrnehmung von Verantwortung zuzutrauen. Dies kann dort, wo jemand bereit und fähig dazu ist, auch die Delegation von Verantwortungsräumen einschließen.

Die Erfahrung zeigt: Ein solches beruflich-professionelles Handeln wirkt entlastend. Viele Projekte ziehen wie von selbst Kreise, neue Engagementformen wachsen, ohne dass etwas dauerhaft oder immer genau so sein muss, wie es einmal begonnen hat. Die Mitglieder eines Pastoralteams sollen sich gegenseitig bei der Entwicklung dieser Haltungen unterstützen und stärken, gerade auch wenn Konflikte mit Ehrenamtlichen „eigentlich“ das Gegenteil signalisieren.

### 2.2.3 Maß halten

Um die bislang qualitativ beschriebene Grundhaltung leben zu können, heißt es, *quantitativ* Maß zu halten: in der *Anzahl* der Projekte, Aufgabenschwerpunkte und Zuständigkeiten ebenso wie innerhalb der für sie zu entwerfenden Konzepte. Konkret bedeutet die beschriebene Grundhaltung ja etwas durchaus Herausforderndes:

- Da müssen die einen, die sich in einer über Jahrzehnte durch den Pfarrer begleiteten Gruppe wohl fühlen und an ihr festhalten möchten, zum Selbststand ermutigt werden, die Dinge auch selbst in die Hand zu nehmen;
- anderen muss die Begleitung angeboten werden, auch einmal etwas Neues auszuprobieren;
- und, und, und ...

Das erfordert im Pastoralteam die sicherlich schwierige Entscheidung für eine überschaubare Anzahl von Zuständigkeiten im Pastoralverbund / pastoralen

Raum. Denn jeder *innerhalb* dieser Aufgabenschwerpunkte erwartet Mitgehen, Interesse, Verstanden-Werden und letztlich auch Zeit. Es ist nach wie vor so, wie es der hl. Benedikt dem Abt eines Klosters rät: „Immer wisse er zu unterscheiden und Maß zu halten, eingedenk der weisen Mäßigung des heiligen Jakob, der sagte: Wenn ich meine Herden auf dem Marsch überanstreuge, gehen sie alle an einem einzigen Tag zugrunde“ (RB 64,18).

Es gibt Pastoralteams, in denen sich *alle* Mitglieder darauf geeinigt haben, auf sich selbst und auf die anderen zu achten (Selbst- und Nächstenliebe) und bestimmte Mindeststandards im Sinne von ressourcenorientierter „Psychohygiene“ einzuhalten. Jeder Priester, jeder Diakon und jede Gemeindefereferentin prüft dann z. B. regelmäßig die eigene Kalenderführung unter dem Aspekt eines gesunden Zeitmanagements gemäß den in diesem Kapitel ausgeführten Grundhaltungen, etwa mit folgenden Fragen:

- Wie kommt in meinem Arbeitsalltag mein Menschsein vor?
- Nehme ich mir genug Zeit für mein geistliches Leben?

Heute ist eine Konzentration auf das wirklich Wichtige zur richtigen Zeit, ein professionelles Zeitmanagement, von erheblicher Bedeutung, um sich für das Wichtige auch wirklich *Zeit lassen* zu können.

Das ist das eine. Hinzu kommt ein Grundsatz, der häufig genug belächelt und abgetan wird – manchmal auch aufgrund ganz gegenteiliger Erfahrungen. Er soll hier trotzdem genannt werden: Nichts muss perfekt laufen. Fehler dürfen vorkommen. Experimente tragen immer den Charakter von Vorläufigkeit und Unvollkommenheit in sich. Neues bewährt oder korrigiert sich im gemeinsamen Tun. Wichtig sind das Engagement, das Wagnis, der Einsatz, die Idee, das spürbare Anliegen. Ist dies da, sind Fehler von nachgeordneter Bedeutung. Auch dieser Grundsatz gehört zum Stichwort Professionalität.

### 3 Differenzierte Profile und Aufgabenschwerpunkte

Es ist unübersehbar: Die Rollen *aller* Mitglieder der Pastoralteams unterliegen einer enormen Veränderung. Die Entwicklung zu pastoralen Räumen erfordert – noch einmal anders als in den bisherigen Pastoralverbänden – von allen in der Seelsorge Tätigen neue Formen in der praktischen Ausübung ihrer pastoralen Verantwortung: Umgangsformen mit den Menschen von heute und Leitungsstile, die alte und neue, oft auch nur vergessene Leitlinien pastoralen Handelns aufgreifen. Verhaltensweisen, die für einen Pfarrer als Leiter eines pastoralen Raumes, für einen Pastor, einen Vikar, einen Diakon und eine Gemeindefereferentin heute – mehr denn je – Bedeutung gewinnen. Sie spitzen die in Kapitel 2 genannten Grundhaltungen auf die Rollen der pastoralen

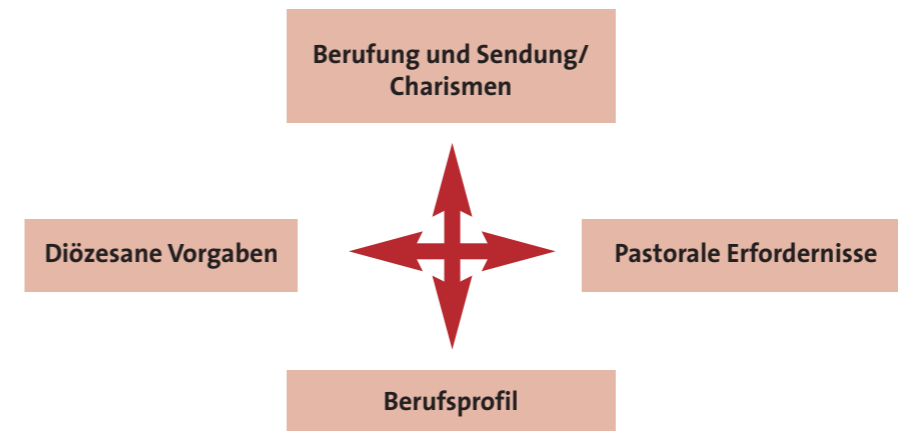


Berufe, ihre jeweiligen Spezifika und Aufgabenschwerpunkte zu und sind auf der Grundlage dieser Grundhaltungen zu verstehen:

- Unbeschadet der besonderen, im Weihesakrament begründeten Verantwortung als Pfarrer kann alle Verantwortung in der Leitung nur geistlich gelebt werden. Leitung im kirchlichen Kontext ist immer rückgebunden an Gott als den eigentlichen Leiter seiner Kirche. Leitung ist – wie in 2.2.2 bereits ausgeführt – immer Mit-Leitung, sie hat den Platz frei zu halten für den unsichtbaren Gott und hat sich im „Johannes-Gestus“ zu vollziehen: „Ich bin es nicht!“ Bei allen oft sehr handfesten Erwartungen an das Leitungshandeln ist dieser Grundsatz von größter Bedeutung. Denn leiten heißt letztlich ja: dienen. Von daher ist es ratsam, nach und nach eine Akzentverschiebung vorzunehmen: von der *Übernahme von Leitung* hin zur *Wahrnehmung von (Leitungs-)Verantwortung*.
- Die Wahrnehmung von Leitungsverantwortung geschieht im Kontext der Pastoral der Berufung und der Ermöglichung durch einen kooperativen und situativen Leitungsstil, der der jeweiligen Situation und den jeweiligen Menschen gerecht zu werden versucht: Unverzichtbar ist die charismenorientierte Ermöglichung von Teilhabe an Leitungsverantwortung durch Delegation einzelner pastoraler Aufgabenbereiche an jeweils andere, Haupt- wie Ehrenamtliche. Die spezifische Gesamtverantwortung des Pfarrers wird sich künftig gerade auf diese Weise vollziehen.
- Leitungsverantwortung im Sinne der Pastoral der Berufung hat die Würde der Getauften in den unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Lebensentwürfen zur Geltung zu bringen. Nicht zuletzt deshalb ist allen Mitgliedern der Pastoralteams Rückendeckung zugesagt, wenn sie für sich und füreinander darauf achten, dass sie das geistliche Leben nicht vernachlässigen, und sich hierzu entsprechend organisieren und auf die Pflege ihres Familienlebens und/oder ihrer Freundschaften achten (vgl. das in Kapitel 2 Gesagte). Gerade hierzu braucht es andererseits ein hohes Maß an Transparenz und Ehrlichkeit, damit eben nicht einer „auf Kosten anderer“ agieren kann. Der Dienst der Leitung hat wesentlich diese Transparenz und Ehrlichkeit miteinander im Blick zu behalten.

Mit diesen Grundrücksichten hat jedes Pastoralteam – auch immer wieder neu – den Auftrag, zu einer pastoral sinnvollen Aufgabenteilung im Pastoralteam, darüber hinaus aber auch mit den Ehrenamtlichen zu gelangen. Vier Faktoren spielen dabei eine wichtige Rolle und sollten bei der Aufgabenteilung berücksichtigt werden. Es sind

- die pastoralen Erfordernisse (Pastoralvereinbarung/Pastoralkonzept),
- die im Team und bei den Menschen vor Ort vorhandenen Charismen,
- die diözesanen Vorgaben und
- das je spezifische Berufsprofil.



Für das Zusammenspiel dieser vier Faktoren und für den Weg zu pastoral verantwortbaren Entscheidungen über die Aufgabenschwerpunkte eines pastoralen Raumes gibt der Erzbischof folgende Punkte als verbindlichen Rahmen vor:

- Die Vorbereitung auf die Initiationssakramente Taufe, Erstkommunion und Firmung gilt als unverzichtbares Aufgabenfeld für jedes Pastoralteam. Hier sollen in den nächsten Jahren verstärkt neue Wege gesucht und erprobt werden, die weder das pastorale Personal noch die Ehrenamtlichen überfordern. Es gilt, sich von „Überanstrengungskonzepten“ zu verabschieden. Stattdessen soll immer mehr gehoben werden, was die Menschen vor Ort selbst wissen und wovon sie spüren, dass sie es als das Ihre einbringen können, wenn sie im Sinne der Ermöglichung eingebunden werden. Im Übrigen ist mit einer kurzen Laufzeit aller Konzepte zu rechnen!
- Das zeichenhafte Handeln zur Konkretisierung neuer Wege des Christwerdens und neuer Möglichkeiten des Christseins ist wichtiger als eine Flächendeckung, die überfordert – und deshalb an vielen Stellen derzeit teilweise massiv und teilweise sogar rücksichtslos abgebaut wird.
- Die Mitglieder des Pastoralteams sind gebeten, Pluralität weit im Rahmen des Erlaubten und Möglichen zuzulassen, die sich aus den Gegebenheiten vor Ort ergibt. Das kann auch innerhalb eines pastoralen Raumes für eine gewisse Zeit heißen: Was an dem einen Ort in hauptberuflicher, kann an anderen Orten in ehrenamtlicher Verantwortung stattfinden. Einfach gedachte „Vergleichbarkeit“ muss auf Dauer einer qualitativ verstandenen Vergleichbarkeit weichen.



Die folgenden Ausführungen zu den spezifischen Berufsprofilen der Priester, Diakone und Gemeindereferentinnen verstehen sich auf der Grundlage dessen, was in Kapitel 2 und einleitend hier in Kapitel 3 gesagt ist. Sie gehen aus von der grundsätzlichen Lernbereitschaft aller, die in der Seelsorge tätig sind – nach Maßgabe der in dieser ORIENTIERUNG vorgegebenen pastoralen Akzentsetzungen.

### 3.1 Die Priester

Der Priester erhält durch die sakramentale Weihe eine im und für das Volk Gottes unverzichtbare und eigene Sendung. Zugleich hat er bei der Weihe versprochen, sich Tag für Tag und immer aufs Neue so in die Gesinnung Jesu Christi hineinzubegeben, dass er selbst als Zeichen für die Gegenwart Christi in seiner Kirche erkennbar wird. Mit der Priesterweihe ist also eine ganz besondere Verantwortung verbunden, Anspruch und Wirklichkeit, Theologie und Praxis in ein möglichst kongruentes Verhältnis zu bringen und an diesem Bemühen lebenslang zu arbeiten. Bekanntermaßen wird auf kaum etwas so geachtet wie auf die Art und Weise, wie Priester ihren Dienst tun und wie sie dabei mit Menschen umgehen. So spielen die drei Dimensionen der Berufung (Mensch sein – Christ sein – Ruf in einen spezifischen Dienst) insbesondere beim Priester ganz stark ineinander.

Die Pastoral der Berufung setzt auf die Förderung aller Dienste, Charismen und Berufungen im Volk Gottes. Dabei kommt dem Weihepriestertum die große und bedeutsame Aufgabe des Dienens am Priestertum aller Getauften zu. Diese Aufgabe vollzieht der Priester in der Verkündigung des Wortes Gottes, in der Feier der Sakramente – insbesondere von Buße und Eucharistie – sowie in der Ausübung seiner Leitungsverantwortung als ein Dienen an der Einheit des Gottesvolkes.

Damit diese Vollzüge im umfassenden Sinne geschehen können, *braucht* es Priester. Es gilt daher, den priesterlichen Dienst in seiner einzigartigen Bedeutung zu schützen und deshalb die Priester zu stützen. Zugleich gilt es, den Priester im *Gesamt des Volkes Gottes* zu verankern, weil er aus diesem Volk genommen und für dieses Volk bestellt ist. Daher sollen die Priester die Berufung aller Getauften und Gefirmten durch ihr amtliches Handeln fördern und die ihnen von Gott zugesprochene Würde des gemeinsamen Priestertums, an der sie ja auch weiterhin teilhaben, entdecken und leben helfen.

### 3.1.1 Der Dechant

Der Dechant als Leiter eines Dekanates trägt Verantwortung für die Förderung und Koordinierung der gemeinsamen pastoralen und caritativen Tätigkeit im Dekanat (vgl. c. 555 § 1 n. 1 CIC). Als Vertreter des Erzbischofs im Dekanat nimmt er an dessen Hirtensorge teil. Zudem ist er Vertrauensperson der im Dekanat in der Seelsorge Tätigen.

Der Dechant ist der unmittelbare Dienstvorgesetzte für die auf Dekanatssebene eingesetzten Mitarbeiter und besitzt nach Maßgabe des Rechts Weisungsbefugnis. Er wird in seiner Amtsführung insbesondere durch die Mitarbeiter unterstützt, die auf Dekanatssebene mit besonderen Aufgaben betraut sind. Unter den im Dekanatsstatut genannten Aufgaben, Rechten und Pflichten des Dechanten (vgl. KA 2006, Stück 2, Nr. 17) sollen hier im Blick auf das Miteinander aller in der Pastoral Verantwortlichen nur folgende Punkte benannt werden:

- Der Dechant vertritt die Anliegen des Dekanates nach innen und außen. Er ist in seinem Dekanat verantwortlich für die Kontaktpflege und Zusammenarbeit mit den kommunalen Stellen.
- Der Dechant hat das Recht und die Pflicht, schwerwiegende seelsorgliche Schwierigkeiten im Dekanat dem Erzbischof oder seinem Vertreter vorzutragen und konkrete Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Bei auftretenden Schwierigkeiten sollen sich die Mitarbeiter in der Pastoral vertrauensvoll an den Dechanten wenden. Bei Differenzen zwischen Mitarbeitern oder zwischen einem Mitarbeiter und der Gemeinde ist der Dechant der erste vom Erzbischof Beauftragte, der sich um die Beilegung der Differenzen zu sorgen hat.

Der Dechant wird in kanonischer Wahl gewählt. Seine Amtszeit beträgt fünf Jahre und beginnt zu dem im Bestätigungsschreiben des Erzbischofs genannten Zeitpunkt. Mehrere Amtsperioden sind möglich.

### 3.1.2 Der Pfarrer

Vorbemerkung: Wenn im folgenden Abschnitt wieder verstärkt von „Leitung“, „Leitungsdienst“ und „Leiter“ gesprochen wird, so ist dies dem herkömmlichen Sprachgebrauch geschuldet, der durch die *kirchenrechtliche Position* des Pfarrers als des „Leiters einer Pfarrei“ und aller Pfarreien im Pastoralverbund / pastoralen Raum geprägt ist. Wie bereits gesagt, soll bei der pastoralen Entwicklung im Erzbistum aber versucht werden, diesen Sprachgebrauch zu ergänzen und – wo immer von der Sache her möglich – von der *Wahrnehmung von Verantwortung* zu sprechen, wie dies in der Einleitung zu diesem Kapitel umrissen wurde.

### Grundsätze

- Der Pfarrer als Leiter aller Pfarreien im Pastoralverbund / pastoralen Raum trägt Verantwortung für den Pastoralverbund / pastoralen Raum insgesamt: für das Pastoralteam, für die Teamentwicklung, für die Kommunikation der diözesanen Regelungen im Blick auf die pastoralen Räume, für den Weg zur Pastoralvereinbarung und deren Fortschreibung sowie für die kontinuierliche Reflexion des pastoralen Handelns. Diese Verantwortung soll er in jener Haltung ausüben, die in Kapitel 2 beschrieben wurde: charismenorientiert und mit einem kooperativen und situativen Leitungsstil, der auch andere in die Verantwortung hineinnimmt.
- Der Pfarrer führt die Mitarbeitergespräche und trägt Sorge für die regelmäßige und langfristige Dienstplanung (Gottesdienste, Aufgaben, Urlaube, Exerzitien). Er pflegt die Zusammenarbeit mit dem Außendienstmitarbeiter des Gemeindeverbandes (ADM), den Kirchenvorständen und der Kita-gmbH, er nimmt teil an den Konferenzen der Pfarrer auf Dekanats-ebene und ggf. auch auf Bistumsebene.
- Der Pfarrer bringt die Bereitschaft mit, über seinen Umgangs- und Leitungsstil zu reflektieren. Er nutzt für sich die geistliche Begleitung, ist aber auch offen für supervisorische Begleitung. Letztere kann im Einzelfall vom Personaldezernenten des Erzbischofs angeordnet werden.
- Der Leitungsdienst ist wesentlich ein seelsorglicher Dienst, freilich vor allem auf der Ebene des gesamten Pastoralverbundes / pastoralen Raumes. Daher bleibt dessen Leiter als Seelsorger in einzelnen pastoralen Feldern tätig (z. B. Seelsorge in Einrichtungen, Schulpastoral, Leitung von Schulgottesdiensten).
- Spätestens zehn Jahre nach der Übernahme des Leitungsdienstes führen der Dechant und der Personaldezernent mit dem Pfarrer ein Gespräch, in dem sie über die Erfahrungen und die persönliche Zukunftsperspektive des Pfarrers sprechen. Kein Priester ist verpflichtet, einen Pastoralverbund / pastoralen Raum dauerhaft zu leiten. Es kann sinnvoll sein, die Aufgabe der Leitung eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes nach einer Zeit von zehn bis 15 Jahren in andere Hände zu legen.

### Bewerbung und Ernennung

Die Übertragung des Pfarramtes erfolgt grundsätzlich durch den Erzbischof. Im Auftrag des Erzbischofs erfolgt die Vorbereitung zur Ernennung eines Pfarrers durch die Zentralabteilung Pastorales Personal. In der Regel findet ein Vorgespräch mit den Priestern statt, die die Leitung eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes übernehmen wollen oder sollen. Dieses Gespräch dient der Verständigung über die oben genannten Grundsätze im Blick auf die Leitung eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes. Der Priester wird in diesem Rahmen zu einer Selbsteinschätzung im Blick auf diese Grundsätze gebeten. Analoge Verfahren sollen auf Dauer auch für andere Leitungsaufgaben jenseits der Pfarreien und pastoralen Räume entwickelt werden.

Zur Vorbereitung auf das Gespräch erhält der Bewerber Konkretisierungen zu den fünf oben genannten Grundsätzen. Im Gespräch wird das individuelle Leitungsverständnis des Bewerbers reflektiert und mit den fünf Grundsätzen in Beziehung gesetzt. Vom Bewerber wird die grundsätzliche Bereitschaft erwartet, in Form einer Selbstverpflichtung die oben genannten Grundsätze zu beachten. Ebenfalls wird über eine individuelle Form der Unterstützung dazu gesprochen. Dazu erfolgen im Gespräch mit dem Bewerber Überlegungen und Absprachen. Auch wird ein Procedere für Reflexionsgespräche festgelegt. Vor der Ernennung eines Pfarrers wird sich die Zentralabteilung Pastorales Personal – gemäß c. 524 CIC – durch Befragung von Personen beraten, die bisher mit dem entsprechenden Priester durch Zusammenarbeit Erfahrungen gemacht haben (z. B. Dechant, Mitglieder des Pastoralteams, Ehrenamtliche etc.).

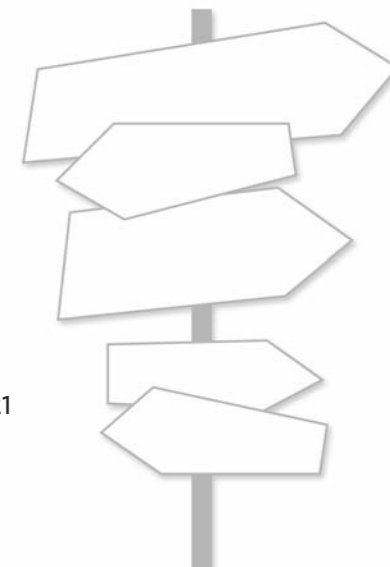
### Fortbildung und Begleitung

Vor Übernahme der Leitung eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes hat der Priester am Kurs zur Leitung von Pastoralverbänden bzw. pastoralen Räumen teilzunehmen. Alle Priester, die im selben Jahr diese Aufgabe der Leitung übernehmen, bilden dabei eine Lerngruppe, die auch über den Kurs hinaus mit den Bistumsverantwortlichen im Gespräch steht. Der Kurs wird gemeinsam verantwortet von der Hauptabteilung Pastorale Dienste und der Priesterfortbildung in Zusammenarbeit mit der Zentralabteilung Pastorales Personal und steht im Kontext der „Perspektive 2014“. Er findet jährlich statt und wird auf der Grundlage der jeweiligen Erfordernisse konzeptionell fortgeschrieben. Im Anschluss daran gibt es ggf. unterschiedliche Angebote zum Lernen in der Rolle des Pfarrers. Auch diese Angebote werden in Kooperation der beteiligten Ebenen organisiert und durchgeführt.

### 3.1.3 Der Pastor im Pastoralverbund / Der Pastor im pastoralen Raum

#### Grundsätze

- Das Amt als Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum kann übernehmen, wer die zweite Dienstprüfung (das bisher sog. Pfarrexamen) abgelegt hat und zehn Jahre als Priester tätig ist. Die daraus erwachsene pastorale Erfahrung ist grundlegend für die Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben im Pastoralverbund / pastoralen Raum.
- Priester, die über längere Zeit Leiter eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes waren, können – aus unterschiedlichen Gründen, wie der eigenen Gesundheit oder der Rücksicht auf die Bildung eines pastoralen Raumes – ebenfalls Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum werden.
- Die Einsatzdauer als Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum ist in der Regel nicht begrenzt. Nach einer Zeit von fünf Jahren findet ein Perspektivgespräch mit dem Leiter des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes und dem Dechanten statt, das der Reflexion im Blick auf ein Votum für die





weitere Einsatzplanung dient. Der Leiter der Zentralabteilung Pastorales Personal wird über die Empfehlung informiert und bereitet die Entscheidung des Erzbischofs über den weiteren Einsatz vor.

Der Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum verantwortet und koordiniert einzelne Aufgabenbereiche bzw. ist verantwortlich für konkret benannte pastorale Orte und Gelegenheiten im Pastoralverbund / pastoralen Raum, künftig im Rahmen der Pastoralvereinbarung – je nach den Erfordernissen vor Ort. Sein Einsatz erfolgt territorial oder kategorial, im Einvernehmen mit dem Pastoralteam und künftig auf Basis der Pastoralvereinbarung und grundsätzlich nach Delegation durch den Leiter des pastoralen Raumes. Schwerpunkte seines Dienstes können beispielsweise sein:

- Leitung größerer pastoraler Verantwortungsfelder im Pastoralverbund / pastoralen Raum,
- Seelsorge in den Krankenhäusern, Altenheimen, Hospizen,
- Verantwortung für die Jugendarbeit,
- Verantwortung für die Ehevorbereitung und die Taufpastoral,
- koordinierende Leitung einzelner pastoraler Events auf der Ebene des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes,
- Zuständigkeit für konkret benannte Projekte pastoraler Orte oder Gelegenheiten.

Es wird empfohlen, dass der Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum Gast in einem Kirchenvorstand ist.

#### **Bewerbung und Ernennung**

Der Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum wird als Seelsorger – mit langjähriger Erfahrung als Leiter eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes oder nach der Zeit als Vikar – zeitlich nicht begrenzt auf der Ebene eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes eingesetzt. Die Entscheidung über seinen Einsatz obliegt dem Erzbischof nach Beratung in der Personalkonferenz.

Die Besetzung einer Stelle für einen „Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum“ erfolgt nach Stellenausschreibung (Rundschreiben der Zentralabteilung Pastorales Personal) mit konkreten Hinweisen zum jeweiligen *Stellenprofil*.

#### **Fortbildung und Begleitung**

Im Laufe des Einsatzes als Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum findet ein Personalentwicklungsgespräch mit dem Personaldezernenten und einem weiteren Mitarbeiter statt. Seitens der Priesterfortbildung werden in den kommenden Jahren Angebote für die Gruppe der Pastöre im Pastoralverbund / pastoralen Raum gemeinsam mit dieser Gruppe entwickelt.

### **3.1.4 Der Vikar**

#### **Grundsätze**

- Die Vikarszeit ist die Phase der Berufseinführung als Priester.
- Der Einsatz an der ersten Stelle dauert in der Regel fünf Jahre.
- Die Vikarszeit dauert etwa zehn Jahre und umfasst in der Regel den Einsatz an mindestens zwei verschiedenen Stellen.

#### **Der Einsatz in der ersten Vikarsstelle**

Der Neupriester wird dem Pfarrer einer Pfarrei zugeordnet. Der Einsatz soll dort stattfinden, wo ein Pfarrer bzw. ein Pastor im Pastoralverbund / pastoralen Raum die qualifizierte Begleitung des Vikars gewährleisten kann.

Bei der Übertragung eigenverantwortlicher pastoraler Schwerpunktbereiche ist die Anfängersituation zu berücksichtigen. Das Arbeiten in den Schwerpunktbereichen wird regelmäßig mit dem Begleiter vor Ort sowie durch Supervision und Fortbildung auf Weiehekursebene oder in kursübergreifenden Gruppen reflektiert.

#### **Versetzung im Verlauf der Vikarszeit**

Am Ende der Zeit in der ersten Einsatzstelle erfolgt ein Personalgespräch mit dem Personaldezernenten und in der Regel einem weiteren Mitarbeiter des Erzbischöflichen Generalvikariates. In diesem Gespräch wird die Versetzung an eine zweite Vikarsstelle vorbereitet.

#### **Fortbildung und Begleitung / Zweite Dienstprüfung („Pfarrexamen“)**

Langfristig angezielt ist eine systematische Personalentwicklung, in deren Rahmen das Gespräch mit dem Personaldezernenten die künftige Fortbildung und weitere mögliche Einsatzfelder thematisiert.

In der Regel zu Beginn des sechsten Vikarsjahres findet die zweite Dienstprüfung statt, die jeder Priester abzulegen hat. Ihr erfolgreiches Bestehen berechtigt ihn zur Führung des Titels „Pastor“.

### **3.1.5 Der Subsidiar**

Ein Priester im Ruhestand oder in einem außergemeindlichen Arbeitsfeld, der sich weiter in der Pastoral einbringen möchte, hat die Möglichkeit, sich nach Zustimmung des Dechanten und des Leiters des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes als Subsidiar beauftragen zu lassen.

Für diese Beauftragung ist ein schriftlicher Leitfaden in Arbeit, der Regelungen für seinen Einsatz beschreibt. Er wird – nach der Auswertung vieler Gespräche und Rückmeldungen und aufgrund reichhaltigen Erfahrungswissens – vermutlich etwa folgende Gedanken enthalten:

### Grundsätze

- Die Subsidiare übernehmen in der Regel eine hl. Messe mit Predigt am Sonntag. Weitere seelsorgliche Tätigkeiten sind mit dem Leiter des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes abzustimmen.
- Für Priester, die in den Ruhestand versetzt wurden und am früheren Einsatzort wohnen bleiben, muss klar sein, dass ihre Rolle sich verändert: Ihr Selbstverständnis kann nicht mehr das eines „Pfarrers vor Ort“ sein.
- Der Subdiar muss bereit sein, sich in seinen seelsorglichen Tätigkeiten gut in die Pastoralvereinbarung und das Pastoralteam einzubinden.

### Absprachen und Einsatz

Vor Beginn der Tätigkeit vereinbart der Leiter des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes mit dem Subdiar die konkreten Aufgabenfelder und stimmt sie mit dem Dechanten ab.

### Begleitung und Konveniat

Für die Priester im Ruhestand, die zum Dienst als Subdiar bereit und gesundheitlich in der Lage sind, werden vom Bischofsvikar bzw. Bischöflichen Beauftragten für die älteren Priester, auch in Zusammenarbeit mit der Priesterfortbildung, Angebote entwickelt und Begleitung organisiert.

## 3.2 Die Diakone

### Grundsätze

- Der Diakon erhält durch die Weihe „die Kraft, dem Volk Gottes in der Diakonie der Liturgie, des Wortes und der Liebe zu dienen“ (Motuproprio „Omnium in mentem“, 26.10.2009).
- Das Spezifikum des Diakons ist ein Dienst „an den Rändern“ der Gemeinde: Sein Dienstschwerpunkt soll dort sein, wo Menschen die Nähe der Kirche nicht mehr spüren.
- Auch in der Eucharistie verkörpert der Diakon den dienenden Christus: In der Verkündigung des Wortes sowie bei der Bereitung der Gaben, wenn er dem Priester die Hostienschale und den Kelch überreicht, übergibt er ihm gleichzeitig die Alltagsnot der Menschen.

Hier nun muss geistliche Begleitung ansetzen, die das Ziel hat, die Berufung der Interessenten zu klären.

### Bewerbung und Ausbildung

Bewerber für den Diakonat sollen sich auszeichnen durch ein Leben aus dem Glauben, durch ihre Mitarbeit in einer Pfarrgemeinde und die Bereitschaft und Fähigkeit, auf die Nöte anderer Menschen einzugehen. Sie haben sich in Familie und Beruf bewährt, sind physisch und psychisch gesund, übernehmen gerne

Verantwortung in selbstständigen Bereichen und sind teamfähig und lernbereit.

Ob ein Bewerber für den Diakonat geeignet ist, entscheidet sich an objektiven Kriterien, wie z. B.:

- der theologischen Ausbildung,
- der pastoralen Empathie für Kirche und Welt,
- der affektiven Reife,
- der Teamfähigkeit und
- kommunikativen Begabungen.

Die Kandidaten für den Diakonat absolvieren den Grund- und Aufbaukurs des Studiums der Theologie im Fernkurs an der Domschule Würzburg. Ein abgeschlossenes Theologiestudium oder ein abgeschlossenes religionspädagogisches Studium können ebenfalls als Voraussetzung anerkannt werden. Es folgen Studientage / Studienwochen in Paderborn und spirituelle Begleitung in den Diakonatskreisen mit kompetenten geistlichen Mentoren.

(Näheres regelt die Ordnung für die Diakone im Erzbistum Paderborn in der jeweils gültigen Fassung.)

### Einsatz

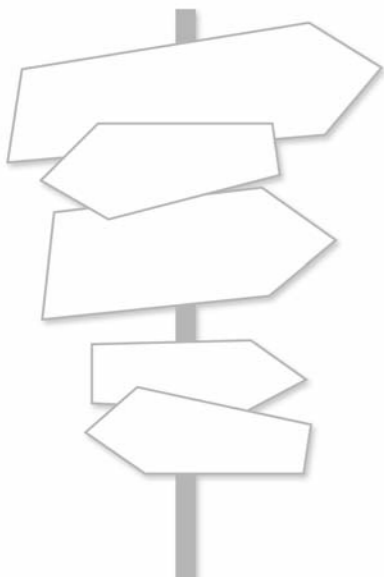
Der Diakon im Zivilberuf hat die Möglichkeit, die Kirche dort präsent zu halten, wo der Hauptberufliche in der Seelsorge oft nicht hinkommt. Durch sein Christsein am Arbeitsplatz steht er ein für ein gelebtes Christuszeugnis in der besonderen durch die Weihe empfangenen Rückbindung an Christus und seine Kirche.

Zudem hat der Diakon besondere Einsatzfelder in einem konkreten Pastoralverbund / pastoralen Raum oder über diesen hinaus, z. B. in der Notfallseelsorge. Sie werden im Pastoralteam unter Leitung des Pastoralverbundsleiters verbindlich abgesprochen bzw. schon in der schriftlichen Beauftragung durch den Bischof festgeschrieben. Schwerpunkte seines Einsatzes können sein:

- die seelsorgliche Betreuung bestimmter Krankenhäuser, Altenheime, Hospize,
- die geistliche Begleitung von Caritasgruppen,
- die Jugendarbeit,
- die Grundlagenkatechese in der Sakramentenpastoral,
- der Besuchsdienst bei den Neuzugezogenen einer Gemeinde,
- der Besuchsdienst zu den Geburtstagen der Gemeindemitglieder,
- die Krankenpastoral im häuslichen Bereich,
- die Sterbebegleitung und der Dienst des Begräbnisses,
- die Ausbildung und Begleitung von Lektoren und Ministranten.

### Fortbildung und Begleitung

Diakone nehmen verpflichtend teil an den jährlich stattfindenden Studientagen. Besondere Exerzitien für Diakone und ihre Ehefrauen sowie eine kontinuierliche geistliche Begleitung werden empfohlen. Fortbildungen in be-





sonderen Kategorien der Seelsorge können durch Antrag beim Bischöflichen Beauftragten genehmigt werden, sofern diese in Umfang, Inhalt und Kosten in gesunder Relation dem Dienstauftrag in besonderen Fällen, z. B. Strafvollzug, Hospiz und dergleichen, entsprechen. Dies gilt in besonderer Weise für die hauptberuflichen Diakone in unserem Erzbistum.

### 3.3 Die Gemeindereferentinnen

Die Berufung durch Gott konkretisiert sich für den einzelnen Christen in recht unterschiedlicher, je persönlicher Weise. Eine eigene Weise stellt der kirchliche Beruf der Gemeindereferentinnen dar. Das Erzbistum Paderborn hat – auch für die Zukunft – eine klare Option für diesen Beruf ausgesprochen.

In ihm nehmen Frauen und Männer, die vom Erzbischof in einer gottesdienstlichen Feier für den pastoralen Dienst beauftragt werden, am amtlichen Auftrag der Kirche teil. Gemeindereferentinnen sind Angestellte des Erzbistums Paderborn.

Ihr Dienstvorgesetzter ist der Generalvikar; die Einsatzleitung liegt bei ihm und in der Zentralabteilung Pastorales Personal. Vorgesetzter ist der mit der Leitung des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes beauftragte Priester. Gemeindereferentinnen sind Mitglieder im Pastoralteam, dem Leitungsteam eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes.

#### 3.3.1 Die Gemeindereferentin

##### Grundsätze

- Voraussetzung für die pastorale Beauftragung als Gemeindereferentin ist das Ablegen der zweiten Dienstprüfung nach erfolgreich absolvierter Berufseinführung. Die daraus erwachsene pastorale Erfahrung ist grundlegend für die Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben im Pastoralverbund / pastoralen Raum.
- Die Einsatzdauer als Gemeindereferentin im Pastoralverbund / pastoralen Raum an der ersten Stelle ist begrenzt auf vier bis acht Jahre. Nach dieser Zeit findet ein Perspektivgespräch mit dem Beauftragten für die Berufsgruppe / Personalentwicklung statt, das der Reflexion im Blick auf ein Votum für die weitere Einsatzplanung dient. Die Beauftragte für den Einsatz der Gemeindereferentinnen wird über diese Empfehlung informiert und bereitet die Entscheidung des Erzbischofs über den weiteren Einsatz vor.
- Die Gemeindereferentin verantwortet und koordiniert einzelne Aufgabebereiche, größere pastorale Projekte und Events bzw. pastorale Orte und Gelegenheiten im Pastoralverbund / pastoralen Raum im Rahmen der Pastoralvereinbarung – je nach den Erfordernissen vor Ort: territorial oder kategorial, im Einvernehmen mit dem Pastoralteam und den Pastoral-

vereinbarungen und nach Delegation durch den Leiter des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes.

- Beauftragungen für die Übernahme besonderer liturgischer Dienste sind im Rahmen der allgemein für die Beauftragung von Laien geltenden Bestimmungen möglich. Dies gilt z. B. für die außerordentliche Spendung der Kommunion, für die Leitung von Wort-Gottes-Feiern oder für den Begräbnisdienst.

##### Einsatz und Umsetzung

Der Einsatz von Gemeindereferentinnen erfolgt auf der Ebene eines Pastoralverbundes / pastoralen Raumes.

Alle Gemeindereferentinnen erhalten mehrmals im Jahr eine Liste mit den zu besetzenden Stellen. Termine für die Einsätze und Umsetzungen sind derzeit in der Regel jeweils der 01.01., der 01.05. und der 01.08. eines Jahres. In Einsatzgesprächen werden im Hinblick auf eine Stellenbesetzung die jeweilige pastorale Notwendigkeit, die Eignung und Befähigung der Gemeindereferentin sowie die persönlichen Interessen und die gesamte Lebenssituation der Gemeindereferentin erörtert.

Schwerpunkte ihres Dienstes können sein:

- Verantwortung für die Jugend- oder die Familienpastoral im Pastoralverbund / pastoralen Raum,
- Verantwortung für die Pastoral der Sakramente Taufe, Buße, Eucharistie und / oder Firmung,
- koordinierende Leitung neuer pastoraler Events auf der Ebene des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes.

##### Personalentwicklung

Der Beruf der Gemeindereferentin lässt berufsbiografisch Veränderungen im Arbeitsfeld zu: Je nach Profil einer Einsatzstelle kann sie in verschiedenen Schwerpunkten oder auch an neuen pastoralen Orten tätig sein. Als Beispiele seien hier genannt: Junge Kirche, Schulpastoral, City-Pastoral, Touristen-seelsorge, Wallfahrtsseelsorge.

Nach mehrjähriger Berufserfahrung und einer Zusatzausbildung können Gemeindereferentinnen „kategorial“ eine Beauftragung zur Seelsorge in einer Einrichtung (z. B. Krankenhaus, Kurklinik, JVA) oder „diözesanweit“ z. B. zur Pastoralen Supervisorin oder Gemeindeberaterin, zur Übernahme einer Mentorenschaft in der Ausbildung oder einer Praxisberatung in der Berufseinführung junger Kolleginnen erhalten.

Gespräche der Fortbildungsberatung und der Personalentwicklung („Standortgespräche“) in der Zentralabteilung Pastorales Personal sowie einschlägige interne oder externe Fort- und Weiterbildungen begleiten diese beruflichen Veränderungen und Entwicklungen.

(Vgl. Erzbischöfliches Generalvikariat Paderborn [Hg.], Leitbild der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Erzbistum Paderborn, Paderborn 2005.)

### 3.3.2 Die Gemeindeassistentin

#### Bewerbung und Ausbildung

Wer den Beruf der Gemeindeferentin ergreifen möchte, braucht menschliche, geistliche, fachliche und institutionelle Kompetenzen, die in einem akademischen Studium – in der Regel dem Bachelor an der Katholischen Hochschule NRW, Abteilung Paderborn – erworben und vertieft werden. Im Berufsleben werden diese Kompetenzen eingesetzt und fortlaufend weitergebildet. Die Aus- und Fortbildung stellt das seelsorgliche Handeln durch die religionspädagogischen, pastoraltheologischen und humanwissenschaftlichen Studien auf jene Basis, die den Beruf und seine spezifische Prägung auszeichnet.

#### Einsatz

Gemeindeassistentinnen erhalten ihre erste „Planstelle“ dort, wo ein Pfarrer mit seinem Pastoralteam eine qualifizierte Einführung der Berufsanfängerin gewährleisten kann.

Bei der Übertragung eigenverantwortlicher pastoraler Schwerpunktbereiche ist die Berufsanfängersituation zu berücksichtigen. Das Arbeiten in den Schwerpunktbereichen wird regelmäßig mit dem Begleiter vor Ort reflektiert. Die Phase der Berufseinführung endet mit der zweiten Dienstprüfung.

Ein Wechsel des Einsatzes aus der ersten Planstelle in einen anderen Pastoralverbund / pastoralen Raum („Regelumsetzung“) findet innerhalb der ersten acht Dienstjahre einer Gemeindeferentin statt – in der Regel frühestens nach vierjährigem Einsatz an der ersten Stelle.

(Vgl. die Dienstanweisung „Umsetzung von Gemeindeferenten und Gemeindeferentinnen im Erzbistum Paderborn“ in der jeweils gültigen Fassung.)

#### Fortbildung und Begleitung

Während der Berufseinführung nehmen Gemeindeassistentinnen an Studientagen und Praxisberatung teil, die vom Beauftragten für die Berufsgruppe / Personalentwicklung in der Zentralabteilung Pastorales Personal verantwortet werden.

Im Anschluss an diese intensive Bildungsphase – während der befristeten Anstellung – gibt es berufsbegleitend unterschiedliche Angebote zum eigenen Lernen in der Rolle und im Auftrag als Gemeindeferentin. Diese Angebote werden zum Teil in Kooperation mit der Priesterfortbildung organisiert und durchgeführt.

## 4 Konkrete Regelungen – Standards im Miteinander

Auf dem Hintergrund des geltenden Rechts werden im Folgenden einige Empfehlungen gegeben.

### 4.1 Aufgabendifferenzierung und Zuständigkeitsklärung

Jedes Pastoralteam hat die Aufgabe – ggf. mit Begleitung durch die Unterstützungssysteme Pastorale Supervision und Gemeindeberatung –, zu einer verbindlichen Aufgabenbeschreibung für die einzelnen Mitglieder zu gelangen.

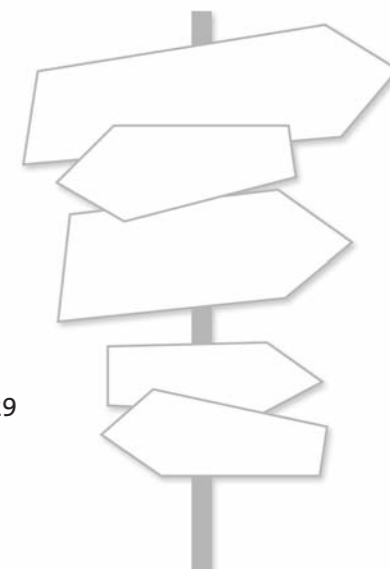
- Im Wissen um die praktischen Schwierigkeiten wird empfohlen, sich im Kalender frühzeitig Zeiten zur Erarbeitung der Predigten bzw. Katechesen in Eucharistiefeiern bzw. Wort-Gottes-Feiern vorzuhalten, damit Schriftlesung, Schriftbetrachtung, Exegese und aktuelle Geschehnisse in der Vorbereitung angemessen Platz finden können. Manchmal ist auch ein Schriftgespräch z. B. im Pastoralteam oder in einem Kreis mit Ehrenamtlichen hilfreich.
- Je nach Situation vor Ort kann für die Priester auch die Praxis des sonntäglichen Predigtendienstes in allen oder einer bestimmten Zahl von Messen hilfreich wirken, wenn sie dazu führt, dass nicht jeder Priester jeden Sonntag eine Predigt vorbereiten muss. Auch wenn dieser Punkt angesichts der geringer werdenden Zahl von Priestern und der größeren Räume unrealistisch erscheint, ist die Frage der Vorbereitung von Predigten – unter Umständen unter Einbeziehung von Laien, etwa durch das Schriftgespräch – und der dafür zur Verfügung stehenden und genommenen Zeit von hoher Bedeutung sowohl für das geistliche Leben wie für die Pastoral.

### 4.2 Mitarbeitergespräche

Nach Möglichkeit jährlich, spätestens aber alle drei Jahre führen

- der Personaldezernent mit den Dechanten,
- die Dechanten mit den Leitern der Pastoralverbünde / pastoralen Räume,
- die Leiter der Pastoralverbünde / pastoralen Räume mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrem Verantwortungsbereich

je ein Mitarbeitergespräch.





#### 4.3 Beratung und Begleitung

Im Zugehen auf die Pastoralvereinbarungen ist jedem pastoralen Raum eine Begleitung und Beratung durch die Unterstützungssysteme zugesagt. Interne und auch externe Supervisoren stehen hier zur Verfügung. Näheres regelt der Leitfaden der Hauptabteilung Pastorale Dienste im sog. Starterpaket.

#### 4.4 Langfristigkeit und Verlässlichkeit

Pastorale Planungen setzen Langfristigkeit und Verlässlichkeit voraus. Alle Mitglieder des Pastoralteams sind gebeten, sich dazu an gewisse „professionelle Standards“ zu halten. Dazu gehören etwa

- die Klarheit in den Absprachen,
- die langfristige Planung von Gottesdiensten, pastoralen Aktivitäten und Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten (Urlaub, Exerzitien, Fortbildungen ...),
- die Verlässlichkeit in den übernommenen Aufgaben und
- die Rücksicht aufeinander.

Kurzfristiges, hektisches Suchen nach Vertretung sollte möglichst vermieden werden, sofern es nicht auf plötzliche Ausfälle, etwa durch Krankheit, zurückzuführen ist. Hier sind insbesondere die Leiter der Pastoralverbände / pastoralen Räume dringend gebeten, so langfristig wie möglich zu planen und sich dabei auch unterstützen zu lassen durch das Pastoralteam oder die Mitarbeiter im Sekretariat.

#### 4.5 Organisation des Leiterbüros im Blick auf das pastorale Personal

Alle Teammitglieder erhalten die für ihren Dienst notwendigen Schlüssel und haben ungehinderten und zeitlich nicht eingeschränkten Zugang zu den für ihren seelsorglichen Dienst unerlässlichen Hilfsmitteln, Medien und Materialien.

#### 4.6 Erreichbarkeit / Diensttelefon

In Zeiten, in denen das Zentralbüro nicht besetzt ist, gilt:

- Die Erreichbarkeit aller Mitglieder des Pastoralteams ist durch einen Anrufbeantworter gewährleistet, der die Nummer eines Diensttelefons bekannt gibt.

- Die E-Mail-Adressen aller Mitglieder des Pastoralteams sind untereinander bekannt und werden bei Änderungen – auch dem Generalvikariat – umgehend mitgeteilt.

#### 4.7 Umgang mit Versetzung, Stellenkürzungen, schweren Erkrankungen

##### Grundsätzliches

Befindet sich ein Pastoralteam mit den vom Bistum benannten Beratern auf dem ca. zweijährigen Weg zur Pastoralvereinbarung, so gilt – nach Möglichkeit – die Zusage an das Pastoralteam, dass es während dieser Zeit nicht zu Versetzungen pastoralen Personals kommt.

##### Ausnahmen

Möchte oder muss sich ein Mitglied des Pastoralteams – z. B. aufgrund familiärer Bedingungen oder auch schwerer Erkrankung – durch längere Abwesenheit oder Ausscheiden aus dem Team verabschieden, so ist nach Offenlegung und Besprechung der Gründe im Dienstgespräch auch ein Ausscheiden aus dem Team durch Umsetzung nicht zu verhindern.

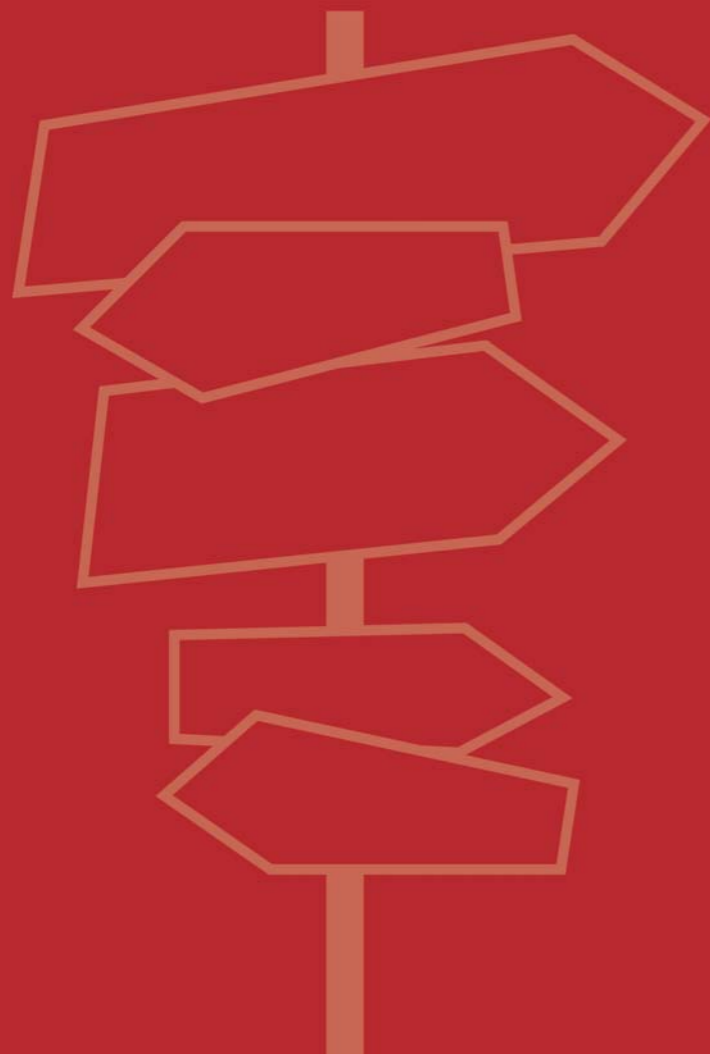
Gleiches gilt, wenn sich aufgrund dringender pastoraler Notwendigkeit in einem anderen Raum keine andere Lösung abzeichnet als der Abzug eines Teammitglieds. Auch in diesem Fall werden die Gründe so weit wie möglich transparent gemacht und in einem Personalgespräch mit dem Betroffenen und dem Leiter des Pastoralverbundes / pastoralen Raumes erörtert.

#### 4.8 Ansprechpartner bei Beschwerden

Erster Ansprechpartner bei Beschwerden über ein pastorales Handeln von Priestern, Diakonen oder Gemeindefereferentinnen, das dieser ORIENTIERUNG entgegensteht und vor Ort – z. B. unter vier Augen oder in einem Dienstgespräch – nicht zu bearbeiten ist, ist der Dechant des jeweiligen Dekanates. Der Dechant steht im engen Kontakt mit der Zentralabteilung Pastorales Personal und wird ggf. die diözesane Ebene um Mithilfe bei der Bearbeitung von Beschwerden einschalten.

(Vgl. die Ordnung für den Umgang mit Beschwerden gegen Kleriker und Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst im Erzbistum Paderborn in der jeweils gültigen Fassung.)





Zentrale Begriffe im Prozess der „Perspektive 2014“

# Zentrale Begriffe

### Zentrale Begriffe im Prozess der „Perspektive 2014“

Die *zentralen Begriffe* – das sind jene Begriffe, die bei der pastoralen Entwicklung im Erzbistum Paderborn maßgeblich sind. Sie wurden mit den Verantwortlichen der Arbeitskreise und Perspektivgruppen im Kontext der „Perspektive 2014“ erarbeitet und von der Lenkungsgruppe als Grundlage für den weiteren diözesanen Verständigungsprozess in Kraft gesetzt.

Folgende Begriffe sind hier näher ausgeführt:

Berufung – Pastoral der Berufung  
Charismen – Charismenorientierung  
Ehrenamt – Engagement aus Berufung  
Gemeinde  
Paradigmenwechsel  
Pastorale Orte und Gelegenheiten  
Pastoraler Raum  
Pastoralvereinbarung und Konzeptentwicklung  
Pfarrei

#### **Berufung – Pastoral der Berufung**

Für die pastorale Weiterentwicklung unseres Erzbistums ist der Begriff der „Berufung“ von zentraler Bedeutung. Dies hat Erzbischof Becker im Rahmen des Diözesanen Forums am 21.11.2009 ausdrücklich herausgestellt: Er versteht die Pastoral der Berufung als **Zentralkategorie** der diözesanen Erneuerung und Weiterentwicklung.

Berufung verstehen wir in unserer Diözese also im umfassenden Sinn. Der Begriff Berufung setzt weit an und beruht auf den drei miteinander verwobenen Dimensionen „Ruf ins Dasein, Berufung zum Christsein, Sendung in einen konkreten Dienst“. Immer geht die Berufung von Gott aus, und immer zielt sie auf das „Leben in Fülle“ – zunächst für den Gerufenen selbst und dann nicht weniger für die anderen, zu denen er gesandt ist. „Christliche Berufung ist nämlich ihrer Natur nach auch Berufung zum Apostolat“ (AA 2).

Für das Miteinander in der Kirche unterscheiden wir die Berufung aller Getauften von der darauf hingeorordneten Berufung zum Weiheamt und zum Ordensstand. Wir fördern die Vielfalt der Berufungen im Volk Gottes, und zwar sowohl die gemeinsame als auch die individuelle, je persönliche Berufung – sei es zum Weiheamt, zum Ordensstand, zur Ehe, zu einem bestimmten Beruf oder zur verantwortlichen Übernahme einer konkreten Aufgabe im Dienst an der Welt oder zur Ausgestaltung der pastoralen Räume. „Berufungen wachsen nur gemeinsam“ (Johannes Paul II., Pastores dabo vobis).

Die **Pastoral der Berufung** im Erzbistum Paderborn nimmt ihren Ausgangspunkt von der dargestellten Differenzierung des Berufungsdenkens und will eine

Haltung fördern, die überall die Frage nach Gott und seinem Willen stellt. Wenn Gott mit jedem Menschen eine Geschichte schreibt, geht es in der Pastoral darum, überall die „Menschwerdung“ zu fördern und damit die Menschenwürde, die der Berufung ins Dasein und der damit gegebenen Gottebenbildlichkeit jedes Menschen entspricht. Wenn die Taufe die Berufung der Menschen in die Nachfolge Christi sakramental grundlegt, geht es darum, alle Orte und Gelegenheiten des Christseins zu stärken und zu profilieren und dadurch die immer wichtiger werdenden Wege des bewussten Christwerdens und Christbleibens zu stützen. Die Pastoral soll Menschen ins Beten, in die Bibel, in ein Leben mit Jesus Christus einführen und einen möglichst lebendigen Glauben von Christen und Christinnen fördern, auch durch Verknüpfung von Glaubenden in kleinen Zellen. So stellt die Pastoral der Berufung den Menschen mit den ihm von Gott geschenkten Charismen in den Mittelpunkt und an den Ausgangspunkt allen pastoralen Handelns. Träger der Pastoral der Berufung ist das gesamte Volk Gottes.

Im Fastenhirtenbrief 2010 hat Erzbischof Becker vier Bereiche beschrieben, in denen die Pastoral der Berufung konkretisiert werden. Zu diesen Bereichen werden bis zum Jahre 2014 Rahmenbedingungen auf diözesaner Ebene entwickelt. Es sind die Bereiche:

- Taufberufung fördern – Katechese, Gottesdienst und Sakramente
- Ehrenamt – Engagement aus Berufung
- Pastorale Orte und Gelegenheiten – missionarisch Kirche sein
- Caritas und Weltverantwortung – diakonisch handeln

Um die Energie beim Aufbau der pastoralen Räume auf die inhaltliche Weiterentwicklung der Pastoral zu lenken, sollen auf dem Weg zur Pastoralvereinbarung diese vier Bereiche berücksichtigt und für den jeweiligen pastoralen Raum konkretisiert werden. Damit verbindet sich die Hoffnung, dass in der Pastoral des Erzbistums ein Paradigmenwechsel wirklich seinen Niederschlag, auch konzeptionell, findet.

#### **Charismen – Charismenorientierung**

Jede Zeit, auch die unsere, ist eine Zeit Gottes. Zu jeder Zeit ergeht sein Ruf an Menschen für den Dienst an anderen, an der Gemeinschaft und zur Verherrlichung Gottes. Gott rüstet Menschen aus mit besonderen Gaben, mit Charismen. Charismen als „vom Geist Gottes geadelte Talente“ sind immer Begabungen für den Dienst an anderen. Diese gilt es in allen drei Dimensionen von Berufung zu entdecken und zu entfalten. Dabei kommt es auch darauf an, die bewusste Entscheidung für solch eine Haltung zu fördern.

Es ist Aufgabe aller Getauften, aufmerksam darauf zu sein, welche Charismen Gott uns heute schenkt. Eine solche Charismenorientierung in der Pastoral fragt: Was bewegt diesen Menschen? Was ist sein geistliches Interesse? Welche besonderen Gaben bringt er mit? Welche Charismen finden wir in unserem

pastoralen Raum vor? Wie können wir sie nutzen? Gefragt werden muss demnach weit mehr als: Welche vordefinierten Aufgaben gilt es zu verteilen? Es kommt auf jede und jeden Einzelnen an. Jeder Mensch ist immer neu aufgefordert, die eigenen Talente und die der anderen zu entdecken. Jede/-r Getaufte ist herausgefordert, mit seinen / ihren Charismen mitzuhelfen, dass auch andere Gottes Ruf hören, erkennen und frei ergreifen können – an dem Ort, an dem Gott den Menschen braucht. Die persönliche Berufung gilt es im Miteinander zu entdecken, zu fördern und zu vertiefen – was nicht zuletzt Aufgabe der Gremien der Mitverantwortung und des Pastoralteams ist und einen darauf ausgerichteten Leitungsstil braucht.  
(Siehe auch: Berufung – Pastoral der Berufung; Ehrenamt – Engagement aus Berufung; Pastorale Orte und Gelegenheiten)

#### **Ehrenamt – Engagement aus Berufung**

Ehrenamtliches Engagement bietet Christinnen und Christen einen Weg, die eigene Berufung zu entdecken, ihr Ausdruck zu verleihen und sie zu leben. Ehrenamtlich Tätige sind Personen, die sich freiwillig und unentgeltlich mit ihren Charismen für einen vereinbarten Zeitraum in einer Kirchengemeinde, einem Pastoralverbund oder einem pastoralen Raum, einem kirchlichen Verband, einer sozialen Einrichtung, einem Projekt oder einer Aktion engagieren und durch ihr Engagement Verantwortung übernehmen. „Ehrenamt“ beinhaltet ein Mandat oder einen Auftrag, einen klaren zeitlichen und auch inhaltlichen Rahmen sowie eine klare Verbindlichkeit, häufig im Zusammenspiel mit dem pastoralen Personal.

Über das so beschriebene „Ehrenamt“ hinaus leben heute viele Engagierte ihren christlichen Glauben selbstorganisiert: in Familie, Nachbarschaft, Gemeinde, Gesellschaft und Politik. Hier leben sie ihr Engagement aus Berufung als verantwortliche Tätigkeit und als Tätig-Sein im Dienst an anderen aus der freien Annahme ihrer je persönlichen Berufung durch Gott.

Kirchliches Leben wird in Zukunft verstärkt von solchem Engagement leben.

(Siehe auch: Charismen – Charismenorientierung)

All diese Engagierten haben entsprechend ihrer jeweiligen Aufgabe ein Recht auf fachliche, pastorale und geistliche Förderung und Begleitung, um ihren Teil an Verantwortung in den jeweiligen pastoralen Räumen gut wahrnehmen zu können und zur kirchlichen Erneuerung beizutragen. Die Begleitung und Förderung sind vom jeweiligen Träger aktiv zu gestalten und sind eingebettet in eine Kultur der bewussten Gestaltung und Anerkennung der Tätigkeit vom Beginn bis zur Verabschiedung. Dabei gilt es, die Engagementinteressen und -möglichkeiten aufzugreifen, die Selbstständigkeit der Engagierten zu stärken und die Teilnahme an geeigneten und differenzierten Angeboten zur Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen. Zur Engagementförderung gehört insbesondere die Bereitstellung von geistlichen Angeboten, die der Verwurzelung im Glauben dienen, Angebote, die es den Suchenden ermöglichen, ihre Berufung zu

entdecken, und die es denjenigen, die ihre Berufung entdeckt haben, ermöglichen, diese leben zu können. Dies alles geschieht mit den Erkenntnissen und Instrumenten der Personalentwicklung, die für die Ehrenamtlichenförderung zu übertragen sind.

#### **Gemeinde**

Die meisten Katholiken verstehen den Begriff „Gemeinde“ im Sinne „ihrer Gemeinde“. Zu dieser „gehören“ sie. Gemeint ist damit in der Regel die „Pfarrgemeinde“, die territorial umschrieben gedacht und im kirchenrechtlichen Sinn als Pfarrei oder Pfarrvikarie konstituiert ist. Alles Sprechen von Gemeinde muss dieses gängige Verständnis berücksichtigen.

Theologisch gesehen ist Gemeinde aber nicht nur „Pfarrgemeinde“. „Gemeinde“ gibt es so lange, wie es das Christentum gibt. Der Begriff ist zunächst ein Identifikationsbegriff: Nach dem Evangelium beginnt christliche Gemeinde dort, wo zwei oder drei im Namen Christi versammelt sind (vgl. Mt 18,20), wo sie sich – etwa im Bibel-Teilen – für das Wort Gottes öffnen, wo sie einen Wegabschnitt gemeinsam gehen, wo sie in unterschiedlichsten Zusammensetzungen zusammenkommen, um ihren Glauben zu feiern und das Leben miteinander zu teilen.

Gemeinde braucht in diesem Verständnis keine vorgegebene Struktur und ist somit nicht einfach planbar. Sie entsteht dort, wo Menschen im Glauben zusammengeführt werden.

Wir setzen auf dem Weg in größere pastorale Räume auf eine größere Zahl von Gemeindebildungen in diesem Sinne und sprechen dabei von „pastoralen Orten“. Weggemeinschaften von Menschen aus dem Glauben heraus werden sich daneben auch in Form von „pastoralen Gelegenheiten“ ergeben: So wird es beständige und kurzfristige Formen solcher Gemeindebildung geben, die in Zukunft in einem netzwerkartigen Miteinander stehen werden.

(Siehe auch: Pastorale Orte und Gelegenheiten)

#### **Paradigmenwechsel**

Das Zweite Vatikanische Konzil hat die Kirche aus dem Glauben an den sie führenden Heiligen Geist heraus verpflichtet, in Verbundenheit mit allen Menschen „nach den Zeichen der Zeit zu forschen und sie im Licht des Evangeliums zu deuten. So kann sie dann in einer jeweils einer Generation angemessenen Weise auf die bleibenden Fragen der Menschen nach dem Sinn des gegenwärtigen und des zukünftigen Lebens und nach dem Verhältnis beider zueinander Antwort geben“ (GS 4). Das heißt: Ohne nüchterne Wahrnehmung dessen, was in der Welt geschieht, lässt sich keine Pastoral entwickeln. Vielmehr gilt es für alle Verantwortlichen in der Kirche, „die Welt, in der wir leben, ihre Erwartungen, Bestrebungen und ihren oft dramatischen Charakter zu erfassen und zu verstehen“. Die weiteren Aussagen zu diesem Auftrag haben erstaunlicherweise

nichts an ihrer Aktualität verloren. So weist das Konzil hin auf „tiefgehende und rasche Veränderungen“, die „Schritt um Schritt auf die ganze Welt übergreifen“. In diesem Zusammenhang hat das Konzil von einer „wirklichen sozialen und kulturellen Umgestaltung“ gesprochen, „die sich auch auf das religiöse Leben auswirkt“ (ebd.), von einer „komplexen Situation, in der sich viele Zeitgenossen schwertun, die ewigen Werte recht zu erkennen und mit dem Neuen, das da aufkommt, zu einer richtigen Synthese zu bringen“.

Die Weiterentwicklung der Pastoral im Erzbistum Paderborn weiß sich diesem Auftrag des Konzils verpflichtet. Mit der Rede vom Paradigmenwechsel ist aus diesem Auftrag heraus eine Einsicht formuliert, die in der pastoralen Entwicklung zum Tragen kommen soll: Die Option für einen Paradigmenwechsel geht davon aus, dass im Erzbistum Paderborn auf allen Ebenen eine einschneidende und grundsätzliche Neuausrichtung der Pastoral ansteht, die auf die tief greifenden gesellschaftlichen Veränderungen antwortet, um die Verkündigung des Evangeliums auch in diesen veränderten Bedingungen nach menschlichem Ermessen möglich zu machen.

Diese Neuausrichtung wird alle Eckpunkte des pastoralen Handelns betreffen: pastorale Strukturen, geistliche und spirituelle Grundlagen, Organisation und Verwaltung sowie die pastoralen Abläufe. Es ist erklärter Wille des Erzbischofs, dass die Neuausrichtung beim Aufbau der pastoralen Räume Schritt für Schritt eingelöst werden soll.

Der Begriff „Paradigma“ meint das grundlegende und vorherrschende Denkmuster einer bestimmten Zeit, welches die Grundlage von Leitbildern und Modellen für Lösungsstrategien von Problemen ist.

Für den kirchlichen Bereich heißt dies: Der „Paradigmenwechsel“ beschreibt den Übergang von einem bislang das kirchliche Leben prägenden Paradigma hin zu einem neuen Paradigma, also von einem bislang vorherrschenden Denkmuster zu einem anderen. Die Kirche nimmt mit der Wahrnehmung dieses Paradigmenwechsels Anteil an den gesamtgesellschaftlichen Veränderungen, von denen sie ja genauso betroffen ist wie alle anderen Gruppen und Organisationen. Die Kirche ist gefordert, eine eigene Antwort zu finden, eben aus dem Glauben an den lebendigen Gott. Nur so wird sie ihrem Auftrag gerecht, das Evangelium allen Menschen zu verkünden.

Für den kirchlichen Bereich ist dieser Paradigmenwechsel vor allem mit einer Veränderung der kirchlichen Sozialform verbunden. Und damit sind auch Veränderungen in der Ausübung der „Rollen“ von Bischöfen, Priestern, hauptberuflichen Laien und Ehrenamtlichen gegeben. Etwas schematisiert gesagt, vollzieht sich der Übergang von einer kultur- und milieugestützten „Volkskirche“ hin zu einer „Kirche des pilgernden Volkes Gottes“, die durch eine Vielfalt von Glaubensformen und -wegen geprägt ist. Dieser Übergang markiert insofern einen sehr großen Einschnitt, als er beschreibt, wie sich die „christentümliche“ Kirchengestalt nach vielen Jahrhunderten verändert hin zu einer Kirchengestalt in pluraler Welt.

Generell gilt: Eine solche Übergangssituation erfordert viel Aufmerksamkeit und Energie. Denn sowohl das alte wie auch das neue Paradigma existieren nebeneinander. Die Kräfte des alten Paradigmas sind beharrlich und stark. Und die Kräfte des neuen Paradigmas müssen zugleich auch aufgespürt und zur Entfaltung gebracht werden.

Ein Paradigmenwechsel lässt sich nicht planen oder gar verordnen, aber er geschieht.

Einige Kennzeichen des sich entwickelnden neuen Paradigmas in der Kirche des Erzbistums Paderborn lassen sich durch folgende Aspekte beschreiben:

- Die bisherige Alleinstellung der Pfarrgemeinden wird sich zu einem pluralen, respektvollen Miteinander von Pfarrgemeinden, kirchlichen Einrichtungen, pastoralen Orten und Gelegenheiten, neuen Gemeindebildungen, Weggemeinschaften u. a. im größeren pastoralen Raum entwickeln.
- Die Kirche wird sich in einer Minderheiten- und Diasporasituation in einer säkular gewordenen Welt wiederfinden und ist damit aufgerufen, den missionarischen Kontext ihrer Sendung anzunehmen.
- Von zentraler Bedeutung für die Zukunft der Kirche wird ein umfassend verstandenes Berufungsverständnis sein – wie es bereits das II. Vatikanum beschrieben hat –, das die grundlegende Mitwirkung aller Getauften an der Sendung der Kirche bejaht und das Miteinander der verschiedenen Ämter, Dienste, Berufungen und Charismen auf allen Ebenen der Kirche unterstützt.
- Viele sind zum Engagement aus Berufung und Taufe ermutigt; kirchliches Handeln ist also nicht auf die Priester und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrenzt, sondern fordert ein Handeln aus individueller Berufung.
- Es gibt eine Pluralität von Zugängen zum Glauben, von Frömmigkeitsstilen und auch an Erwartungen an die Kirche. Diese sind an ein hohes Maß freigewählter und abgestufter Bindung zur Kirche und zum Leben mit der Kirche gebunden.
- Vorherrschend ist eine freigewählte Glaubenspraxis der Menschen, die sich weitgehend frei von Steuerung und sanktionierenden Vorgaben entwickelt.
- Um die Einheit zu bewahren, gilt es, in diesem Kontext ein Leitungsverständnis zu praktizieren, das charismenorientiert agiert, d. h., es fördert, wozu Menschen berufen sind, was sie als Christen bewegt, und es ermöglicht, diese Charismen ins Leben der Kirche und damit auch in die plurale Gesellschaft einzubringen.
- Diese Übergangssituation fordert einen deutlichen Verzicht auf pastorale Konzepte, die im Sinne einer additiven Pastoral alles Bisherige weiterführen ohne freie Ressourcen für das beginnende Neue.
- Zudem muss die Vorläufigkeit aller pastoralen Konzepte immer mitbedacht werden. Dies beinhaltet den Mut zu pastoral sinnvollen und theologisch verantworteten Experimenten.

- Unverzichtbar ist hierbei ein Kommunikationsstil, der ermutigt und motiviert, der ernst nimmt und eine geistliche Grundlage hat.

In dieser aktuellen Übergangssituation gilt es, mit den Unsicherheiten und Aufbrüchen gleichermaßen umzugehen. Unabdingbar wird das stetige Ringen um den zukünftigen Weg sein; dies kennzeichnet den Paradigmenwechsel.

Dieser Veränderungsprozess beansprucht Zeit. Um die hier aufgezeigten Aspekte umsetzen zu können, braucht es eine deutliche Unterstützung aller Ebenen der Kirche. Dies betrifft sowohl das pastorale als auch das konzeptionelle Handeln. Die Frage nach der Zuweisung von Ressourcen wird in diesem Zusammenhang ebenfalls virulent. Die Pastoral der Berufung weist in die Richtung, in welche sich pastorales Handeln und konzeptionelle Agieren unter Berücksichtigung des beschriebenen Paradigmenwechsels entwickeln sollen.

#### **Pastorale Orte und Gelegenheiten**

Mit dem Begriffspaar „pastorale Orte und Gelegenheiten“ werden die vielfältigen Zugänge der Menschen von heute zu Glaube und Kirche umschrieben.

An einem **pastoralen Ort** wird Gottes Gegenwart erfahrbar und sein Wirken in der Welt sichtbar. Es sind gemeindliche Orte, an denen der Glaube gelebt, verkündet und gefeiert und so Gemeinschaft mit Gott und den Menschen erfahrbar wird.

Darüber hinaus sind neue gemeindebildende Zugänge zu entdecken, z. B. in Einrichtungen oder in Projekten. Pastorale Orte sind angewiesen auf eine gute Vernetzung in den pastoralen Räumen, damit auch Sammlung und Sendung immer wieder ermöglicht werden.

Angesichts der vielfältigen Differenzierungen in den Lebensvollzügen der Menschen von heute gilt es, in den neuen pastoralen Räumen besonders dieser Differenzierung zu entsprechen durch die Ausgestaltung unterschiedlicher Zugänge, an denen unsere Zeitgenossen „vor Ort“ auf die Kirche treffen können.

Neben den pastoralen Orten als vitalen Knotenpunkten mit kirchlichem Leben braucht es darüber hinaus Zugänge auf Zeit: **pastorale Gelegenheiten** zu besonderen Anlässen, z. B. im Jahreskreis oder an Schnittstellen des Lebens. Zu denken ist an Katechumenatskreise und andere Projekte der Katechese, Trauergruppen, Wallfahrten und Pilgergruppen, Angebote für Suchende und „Beginner“.

Pastorale Orte und Gelegenheiten ermöglichen ein differenziertes, profiliertes und zeichenhaftes Handeln der Kirche. Sie nehmen die soziokulturellen Herausforderungen in der Polarität von Mobilität und Beheimatung auf und erlauben Gestaltungen, die den ästhetischen Anforderungen bei der Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen genügen. So kann im großen Raum Kirche lebensnah und in „Rufweite“ bei den Menschen wachsen.

#### **Pastoraler Raum**

Für das Erzbistum Paderborn sind im 2. Zirkumskriptionsgesetz 88 **pastorale Räume** mit dem zukünftigen Sitz des Leiters und einem Zeitpunkt der Errichtung festgelegt worden (KA 2010, Stück 1).

Der pastorale Raum bezeichnet den Organisationsrahmen, auf den sich die pastoralen Planungen beziehen. Er ist die Planungsgröße für die Zusammenarbeit unterschiedlicher gemeindlicher und kategorialer Aufgaben, Organisationen, Einrichtungen, Dienste, Verbände, Gruppen, Initiativen und Projekte. Der pastorale Raum bildet ein Netzwerk von profilierten, sich ergänzenden und kooperierenden Gemeinden und pastoralen Orten mit dem Ziel, Kirche vor Ort an den Lebens Themen der Menschen missionarisch zu entwickeln. So entstehen vitale Knotenpunkte kirchlichen Lebens, die die gesellschaftlichen Herausforderungen aufgreifen.

Der pastorale Raum wird rechtlich realisiert als Pastoralverbund, gegebenenfalls in der Sonderform des Pfarrei-Pfarrvikarie-Modells, oder als Gesamtpfarrei. Auf den pastoralen Raum beziehen sich alle pastoralen Planungen, die von der Frage geleitet sind, wie Kirche zukünftig in einer Großstadt, in einem Mittelzentrum, im ländlichen Raum oder in der Diaspora mit den Lebens Themen der Menschen in Berührung kommen kann. Im pastoralen Raum werden differenzierte Zugänge zu Glaube und Kirche möglich mit vielfältigen Formen der Sammlung und Sendung.

Den pastoralen Raum gilt es als Netzwerkstruktur vielfältiger pastoraler Orte und Gelegenheiten zu entwickeln. Um dies zu realisieren, haben alle pastoralen Räume die Aufgabe, eine Pastoralvereinbarung zu entwickeln.

(Siehe auch: Pastoralvereinbarung und Konzeptentwicklung)

#### **Pastoralvereinbarung und Konzeptentwicklung**

Die Pastoralvereinbarung beschreibt in einer grundlegenden Veränderungssituation der Kirche das Ergebnis des Such- und Planungsprozesses zur zukünftigen Pastoral für den jeweiligen pastoralen Raum im Erzbistum Paderborn. Sie gibt Auskunft über Ziele, Schwerpunktsetzungen sowie über Maßnahmen zu deren Umsetzung im pastoralen Raum in vernetzten Strukturen von Gemeinden, pastoralen Orten und Gelegenheiten.

Als Grundlage des Planungsweges dienen die zentralen Schwerpunktsetzungen – wie die Pastoral der Berufung – sowie all die Anforderungen an die Kirche in der Welt von heute, wie sie der Erzbischof im Prozess der „Perspektive 2014“ beschrieben hat.

Eine Pastoralvereinbarung als pastorale Konzeption entsteht unter der Beteiligung vieler Menschen und Gruppen in den Räumen und entwickelt sich aus dem Dreischritt:

- Sehen der Veränderungen und Herausforderungen in Kirche und Gesellschaft
- Urteilen im Licht des Glaubens
- Handeln in vernetzten Strukturen

Die Pastoralvereinbarung beschreibt auch Einsatz und Förderung von Mitarbeitern, die rechtliche Sozialgestalt sowie die Ausrichtungen und Ausstattungen der Gebäude und Projekte. Die Pastoralvereinbarungen werden mit den Dekanaten und dem Erzbistum abgestimmt.

Im Prozess zur Erarbeitung der Pastoralvereinbarung wird auch die formale oder rechtliche Struktur für den pastoralen Raum entwickelt. Leitend hierbei ist die Frage, welche rechtlichen, finanziellen und personellen Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen. Im Erzbistum Paderborn werden hierzu drei Modelle vorgeschlagen: die Gesamtpfarrei, der Pastoralverbund mit kooperierenden Pfarreien und der Pastoralverbund als Pfarrei-Pfarrvikarie-Modell. Der pastorale Raum bietet unabhängig vom Rechtsmodell den Rahmen zur Profilierung vielfältiger zentraler und dezentraler Orte, an denen Menschen heute Zugänge zu Glaube und Kirche erfahren und vertiefen können.

Auf dem Weg der Pastoralvereinbarung werden die zuvor erarbeiteten **Pastoralkonzepte** sowie die bisherigen Erfahrungen in den Pastoralverbänden berücksichtigt. Alle Pastoralverbände bisherigen Zuschnitts bleiben aufgefördert, im Rahmen einer **Konzeptentwicklung** ein Pastoralkonzept zu entwickeln und dieses in die Entwicklung der Pastoralvereinbarung für den entstehenden pastoralen Raum einzubringen.

#### **Pfarrei**

Für die Planungen in den neuen pastoralen Räumen ist es notwendig, die Begriffe Pfarrei und Gemeinde wieder erkennbar voneinander zu trennen, um den heute in der pastoralen Arbeit notwendigen Differenzierungen gerecht zu werden. Pfarreien umschreiben den äußeren Rahmen und die juristische Person. Gemeinden stehen für die Gemeinschaften der Glaubenden, versammelt, um das lebendige Wort Gottes zu hören und aus ihm zu leben. In ihnen wird die Gemeinschaft zwischen Gott und den Menschen sakramental sichtbar und erfahrbar.

In der Regel ist die **Pfarrei** territorial ausgerichtet und umfasst alle Gläubigen ihres Gebietes. Als öffentliche juristische Person des kirchlichen Rechts ist sie die Substruktur einer Diözese und wird von einem Pfarrer geleitet. Er tut dies im Auftrag des Diözesanbischofs (vgl. can. 115, 116, 374, 515 CIC / 1983). Damit ist die Pfarrei rechtlich definiert. Sie umschreibt einerseits eine Verwaltungseinheit, ist aber auch die Bezugsgröße für Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand.

Die Pfarrei bezeichnet die Rechtsgröße als Planungs- und Organisationsrahmen. Sie dient der Bildung von Gemeinden und organisiert vielfältige Sozialformen unterschiedlicher Prägung und Ausgestaltung. Je nach Entscheidung auf dem Planungsweg kann ein pastoraler Raum als Gesamtpfarrei realisiert

werden oder aus mehreren Pfarreien bestehen. Als Gesamtpfarrei übernimmt diese die Funktion eines pastoralen Raumes. Vermutlich ergibt sich hieraus für die Zukunft der pastoralen Räume die Konsequenz, die Pfarreien eher größer zu gestalten, damit vielfältige Formen von Gemeindebildung in ihnen möglich werden.

Der Begriff **Pfarrgemeinde** wurde geprägt durch die Beratungen der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland („Würzburger Synode“, 1971 bis 1975). Hintergrund war der Wunsch, Pfarrei und Gemeinde deckungsgleich zu verstehen, obwohl sie – rechtlich und pastoraltheologisch – zwei ganz unterschiedliche Bezüge meinen.

(Siehe auch: Gemeinde)

Pfarreien und Pfarrvikarien mit eigener Vermögensverwaltung werden nach Staatskirchenrecht als **Kirchengemeinden** bezeichnet. Der Begriff Kirchengemeinde kommt also aus dem staatlichen Rechtsbereich und dient zur Bezeichnung der Pfarrei und der Pfarrvikarie mit eigener Vermögensverwaltung als Rechtsträger für den weltlichen Rechtsbereich. Die Kirchengemeinde wird vom Staat als Körperschaft öffentlichen Rechts und damit als Rechtsperson im staatlichen Rechtsbereich anerkannt. Kirchengemeinden können somit im staatlichen Rechtsbereich Vermögen besitzen und juristisch handeln, z. B. Arbeitsverhältnisse begründen, Verträge schließen und Baumaßnahmen durchführen.

Erzbistum Paderborn  
Presse- und Informationsstelle  
Domplatz 3 · 33098 Paderborn  
Tel.: 0 52 51/125-0 · Fax: 0 52 51/125-14 70  
E-Mail: [info@erzbistum-paderborn.de](mailto:info@erzbistum-paderborn.de)  
Homepage: [www.erzbistum-paderborn.de](http://www.erzbistum-paderborn.de)