



Rollen- und Aufgabenklärung hauptamtlicher Seelsorgerinnen und Seelsorger

Empfehlungen der Themengruppe

Empfehlung der Themengruppe *Rollen- und Aufgabenklärung hauptamtlicher Seelsorgerinnen und Seelsorger*

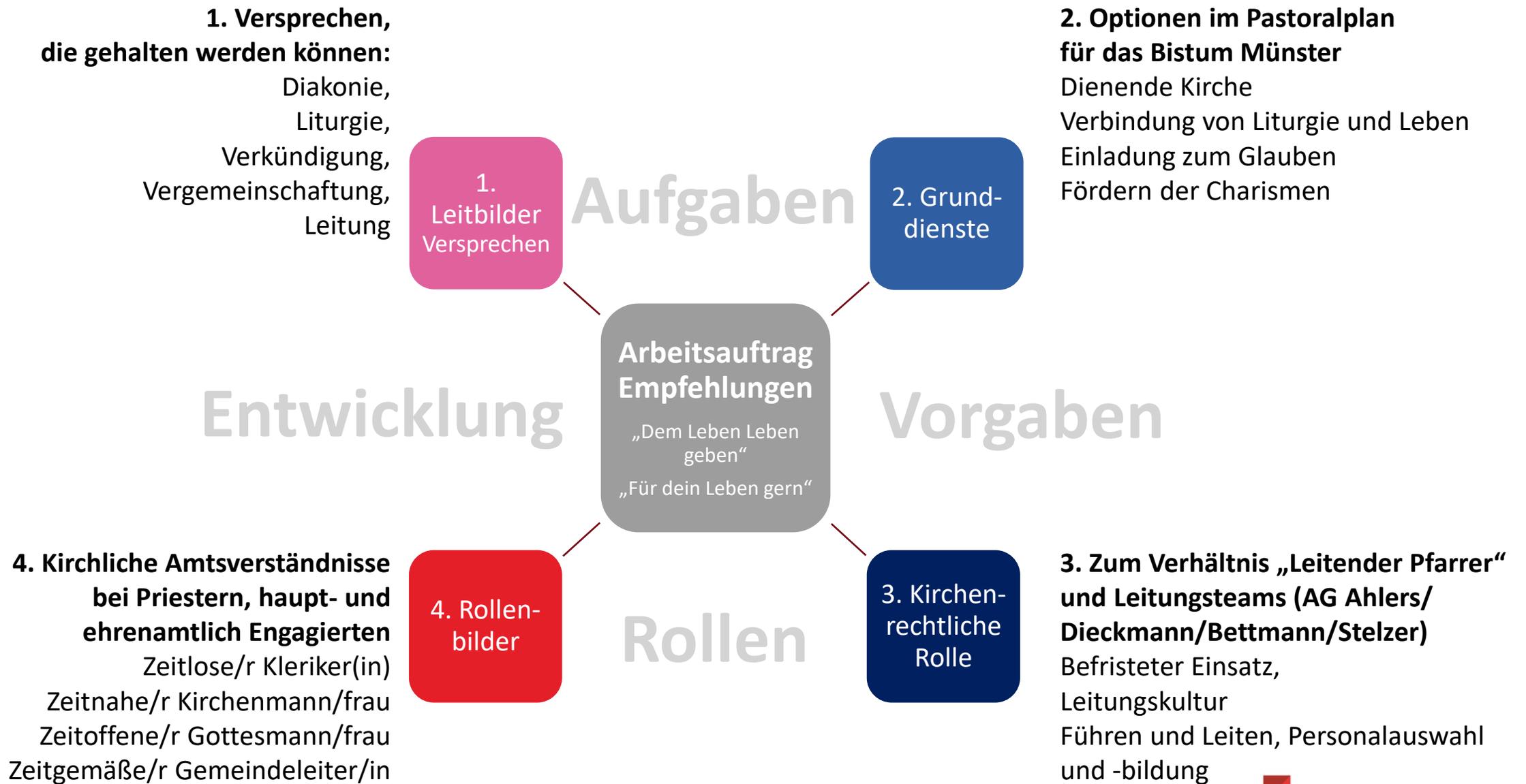
ARBEITSAUFTRAG

Schlagworte aus dem Arbeitsauftrag

- Zukünftige berufliche Rollen des Seelsorgepersonals beschreiben: Priester, Diakone, PastoralreferentInnen
- Austarieren der Rolle des Pastoralen Personals
- Verhältnis von Hauptamt/Ehrenamt bestimmen
- Fortbildungsmaßnahmen aufzeigen

VORANNAHMEN DER THEMENGRUPPE

- Die **Struktur unserer Empfehlungen**:
Befund → Herausforderung → **Grundempfehlung** → Ableitungen/Adressierungen
- **In allen Befunden, Herausforderungen, Empfehlungen und Ableitungen ist der Denkraum über den gesamten pastoralen Raum zu spannen!**
- Die **Adressierungen** sind unsererseits keine Impulse oder Wünsche, sondern mit einem deutlichen Auftrag an die Adressierten verbunden, der nachgehalten werden muss.
- Wir haben im Arbeitsprozess **vier Themenfelder** an den Schnittstellen von Rollen, Aufgaben, Vorgaben und Entwicklungsfragen identifiziert. Diese Themenfelder bilden die Basis der Empfehlungen und werden in dieser Aufarbeitung farbig markiert.



Empfehlung der Themengruppe *Rollen- und Aufgabenklärung hauptamtlicher Seelsorgerinnen und Seelsorger*

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Befund

In der Kirchengeschichte hat sich seit zweitausend Jahren eine Vierzahl der kirchlichen Grunddienste entwickelt und bewährt. Sie bilden das Kerngeschäft der Seelsorge.

Auch der Pastoralplan für das Bistum Münster greift diese Grunddienste in den Handlungsoptionen auf.

Die Grunddienste sind Diakonie (helfende Kirche), Liturgie (feiernde Kirche), Martyria (verkündigende Kirche) sowie als vierte Perspektive die Koinonia (Gemeinschaft bildende Kirche).

1.
Leitbilder
Versprechen

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Herausforderung

Die Aufgaben der Gemeindepastoral können nicht auf den gesamten Pastoralen Raum ausgedehnt/übertragen werden.

Hauptamtliche SeelsorgerInnen können nicht mehr den Aufgabenkatalog der bisherigen Praxis stemmen.

Eine neue Verhältnisbestimmung für die unterschiedlichen Aufgaben in Gemeinden, in den Pfarreien und im Pastoralen Raum ist notwendig. Was ist auf welcher Ebene zu tun und was nicht?

Zur Perspektive auf zu entwickelnde Formulierungen siehe Anhang 1

1.
Leitbilder
Versprechen

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Grundempfehlung 1 (von 2)

Wir empfehlen auf Dauer und aufs Ganze gesehen, dass in der Seelsorge der Pastoralen Räume die Aufmerksamkeit gleichwertig auf die Grunddienste der Kirche gelegt wird. Alles andere ist nachrangig.

Der Diözesanpastoralplan stellt hier bereits Empfehlungen in den Handlungsoptionen zur Verfügung, die wir stark machen. Auf allen Ebenen kirchlichen Handelns müssen die Grunddienste und die Handlungsoptionen sichtbar werden – je nach Feld in unterschiedlicher Gewichtung.

(→ Hauptabteilung Seelsorge, Pastorale Strategie, Pastoraler Raum, Akteure vor Ort)

1.
Leitbilder
Versprechen

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Ableitungen und Adressierungen

Wir empfehlen, dass die Optionen im **Diözesanpastoralplan** diesbezüglich unter Beibehaltung der Grundstruktur **aktualisiert** und **pointiert** werden.

Wir empfehlen, eine weitere „**Option für gelingende Leitung**“, mit der eine **Kultur gemeinsam getragener Verantwortung** etabliert wird, in den Diözesanpastoralplan aufzunehmen.

(→ Pastorale Strategie)

1.
Leitbilder
Versprechen

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Grundempfehlung 2 (von 2)

Wir empfehlen, für jeden Grunddienst die wesentlichen Aufgaben zu formulieren, die auf allen Ebenen der Seelsorge im Pastoralen Raum unverzichtbar sind und eingehalten werden müssen.

Wir empfehlen ferner, genau zu prüfen, wie dies mit den begrenzten Ressourcen (Personal, Finanzen, Zeit, Räume etc.) realistisch zu gewährleisten ist.

(→ Pastoraler Raum)

1.
Leitbilder
Versprechen

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Ableitungen und Adressierungen

im Grunddienst der Diakonie

- Wir empfehlen **diakonisches Handeln** als im Sozialraum vernetzte Tätigkeit mit unterschiedlichen Akteuren aus Kommunen, Einrichtungen, anderen Religionen und Kulturen sowie sozialen Diensten zu verstehen. Dies kann in Form einer Arbeitsgruppe „diakonisches Handeln“ im Pastoralen Raum geschehen.
- Wir empfehlen die **Begleitung, Beratung und Hilfe** an den **Bedürfnissen aller Menschen**, unabhängig von Religion, Kultur und Herkunft, auszurichten.
- Wir empfehlen als **Aufgabe für Seelsorgende** im Pastoralen Raum: diakonisch handelnde Akteure zu inspirieren und zu qualifizieren; Informationen, Zeiten und Angebote offen zu kommunizieren; exemplarisch selbst zu handeln.

(→ Pastoraler Raum)

1.
Leitbilder
Versprechen

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Ableitungen und Adressierungen

im Grunddienst der Liturgie

- Wir empfehlen regelmäßige gottesdienstliche Feiern. Für den pastoralen Raum halten wir mindestens eine **sonntägliche Feier der Eucharistie** für sinnvoll (Rotation von Ort zu Ort).
- Wir empfehlen, eine **Gottesdienstkultur** im pastoralen Raum zu etablieren. Dazu zählt u.a.: Absprachen zur Feier der Sakramente, Regelmäßigkeit, Zuverlässigkeit, Beteiligung vieler, Erreichbarkeit, Berücksichtigung regional-kultureller Besonderheiten.
(→ Leitungsteams Pastorale Räume, Pfarreiräte)
- Es empfiehlt sich, eine Arbeitsgruppe „Gottesdienstkultur“ im Pastoralen Raum zu gründen, die vielfältig besetzt ist.
- Wir empfehlen als **Aufgabe für Seelsorgende** im Pastoralen Raum: freiwillig Engagierte für liturgische Aufgaben zu inspirieren und zu qualifizieren. Dazu zählt auch, gottesdienstliche Aufgaben selbst zu übernehmen.

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Ableitungen und Adressierungen

im Grunddienst der Verkündigung 1 (von 2)

- Wir empfehlen für die Bereiche der **Verkündigung** und der **religiösen Bildung** auch zukünftig, differenzierte Wege für Christinnen und Christen unterschiedlichen Alters, in unterschiedlichen Glaubensphasen, mit unterschiedlicher kirchlicher Bindung und aus unterschiedlichen Milieus anzubieten, zu verkünden, zu erneuern und zu vertiefen.
- Wir empfehlen, dass wir uns zukünftig darauf verpflichten, dass wir in Bezug auf alle Glaubensfragen stets offen, zugänglich und interessiert sind, um jeden Einzelnen in seinem persönlichen Glauben ernst zu nehmen. Wir sollten **Angebote** machen und **Initiativen** fördern, bei denen wir bereit sind, unseren eigenen Glauben kritisch zu hinterfragen und uns offen mit ihm auseinanderzusetzen.

(→ Pastoraler Raum, Bildungseinrichtungen, Fachstellen BGV)

1.
Leitbilder
Versprechen

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Ableitungen und Adressierungen

im Grunddienst der Verkündigung 2 (von 2)

- Wir empfehlen, eine **Katechese und Sakramentenvorbereitung** anzubieten, die ebenso differenziert gemeinschaftliche und individuelle Vorbereitungspfade entsprechend dem persönlichen Lebensweg zu ermöglichen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir der Katechese die erforderliche Qualität und Intensität verleihen, da wir sie als grundlegend für die Einführung in unseren Glauben und unsere Sakramente betrachten.
- Wir empfehlen, die glaubensbildende Kraft der **institutionellen Orte** (wie Bildungs-, Kranken- und Pflegeeinrichtungen) verstärkt zu nutzen, um Glaubenswissen und -erfahrungen zu vermitteln, damit Menschen sich persönlich positionieren können. Es ist wichtig, in diesen speziellen Lebensumgebungen individuellen Austausch und Begleitung anzubieten und spezifische liturgische Angebote bereitzustellen.
- Wir empfehlen als **Aufgabe** für Seelsorgende im Pastoralen Raum, freiwillig Engagierte, besonders KatechetInnen, und andere Akteure zu aktivieren, sie zu inspirieren und zu qualifizieren. Dazu zählt auch, in einzelnen katechetisch-religionspädagogischen Feldern selbst tätig zu sein.
(→ Pastoraler Raum, Bildungs-, Kranken-, Pflegeeinrichtungen)

1. LEITBILDER: VERSPRECHEN, DIE GEHALTEN WERDEN KÖNNEN

Ableitungen und Adressierungen

im Grunddienst der Vergemeinschaftung

- Wir empfehlen, die konsequente Umsetzung des Wechsels von der aufgaben- zur gabenorientierten Seelsorge. Aufgabe der hauptamtlichen SeelsorgerInnen ist es **Charismen zu suchen und zur Entfaltung** zu bringen. Aufgaben, für die sich dann in den jeweiligen pastoralen Räumen keine Menschen finden, die diese Aufgabe gut und gerne tun können, werden **nicht mehr erfüllt.** (→ alle pastoralen Räume)
- Wir empfehlen die Entwicklung einer **Kultur der Wertschätzung** in unserem Bistum, die es allen Menschen guten Willens möglich macht, sich im Gemeindeleben und in der Kirche von Münster einbringen zu können, solange sie es möchten.
(→ Hauptabteilung Seelsorge, Freiwilligenmanagement)
- Wir empfehlen eine ehrliche und regelmäßige **Sozialraumanalyse**. Bestehende Lebens- und Glaubensräume sollen wahrgenommen, wertgeschätzt und sinnvoll miteinander vernetzt werden.
(→ Pastoraler Raum)

2. GRUNDDIENSTE

Befund

Die Berufsordnungen von Seelsorgenden definieren vier Aspekte pastoraler Bildung hauptamtlicher SeelsorgerInnen: menschliche Reife, geistliches Leben, theologische Qualifikation und pastoral-praktische Befähigung.

Die Sendung der Seelsorgenden geschieht durch den Bischof qua Weihe oder Beauftragung. Ziel des seelsorglichen Einsatzes ist bislang der „Aufbau und die Bildung lebendiger Gemeinden“ in Kooperation mit den anderen Diensten und Rollen (siehe Regularien und Berufsordnungen).

2. GRUNDDIENSTE

Herausforderung

Mit den pastoralen Räumen verschieben sich hier die Handlungs- und Einsatzebenen, weiten sich die Aufgabenfelder und differenzieren sich die Rollen (siehe Anlage 2). Das bedeutet, dass Seelsorgende nicht mehr allen ChristInnen an allen Orten zugleich gerecht werden können. Auf absehbare Zeit werden sich die zentralen Ressourcen verringern: Anzahl des seelsorglichen Personals, Rückgang der Finanzmittel, Rückgang der Immobilienflächen.

2.
Grund-
dienste

2. GRUNDDIENSTE

Grundempfehlung

Wir empfehlen, dass die Verkündigung der Frohen Botschaft unter „in Zukunft deutlich veränderten Rahmenbedingungen“ (Bischof Genn) den Ausgangspunkt für alles hauptamtliche Handeln bildet und nicht mehr primär der Aufbau und die Bildung einer lebendigen Gemeinde.

SeelsorgerInnen gestalten dazu – gemeinsam mit freiwillig Engagierten und anderen Akteuren – vielfältige und gleichzeitig relevante Orte und Gelegenheiten für die Verkündigung des Evangeliums.

2.
Grund-
dienste

2. GRUNDDIENSTE

Ableitungen und Adressierungen

- Wir empfehlen, dass Seelsorgende auf Zukunft hin befähigt werden, im Pastoralen Raum vermehrt Aufgaben der **theologischen Qualitätssicherung, des Inspirierens und Qualifizierens** weiterer Engagierter in Pfarreien, Gemeinden, Orten und Gelegenheiten übernehmen und ausüben. Dass dabei konkrete seelsorgliche Arbeit mit den Menschen zum Handlungsrepertoire gehört, ist selbstverständlich.
(→ gesamtes Personalwesen)
- Wir empfehlen, diese neuen **Rollen** ebenfalls an den Grunddiensten der Kirche/ Handlungsoptionen im Pastoralplan entlang zu beschreiben.
(→ HA Seelsorge, HA Seelsorge-Personal, Räte)

2. GRUNDDIENSTE

Ableitungen und Adressierungen

- Wir empfehlen, dass SeelsorgerInnen dazu befähigt werden, bislang Bewährtes und Gewohntes in der Fläche der Seelsorge **spürbar zu reduzieren**.
(→ Fort-, Ausbildung, Personalentwicklung, Pastorale Räume, Leitungsteams in den Pastoralen Räume)
- Wir empfehlen den **Kompetenz- und Qualifikationsrahmen** auf die veränderten Aufgaben und Rollen hin zu überprüfen und anzupassen.
(→ Personalentwicklung)

3. KIRCHENRECHTLICHE ROLLE

Befund

Die kirchenrechtliche Rollenbeschreibungen weisen dem kirchlichen Amt im Allgemeinen und dem Pfarramt im Besonderen klare Rahmenbedingungen zu. Jeder Priester, der das Pfarrexamen bestanden hat, ist qua Kirchenrecht befähigt, eine Pfarrei zu leiten. Die Ernennung eines leitenden Pfarrers ist kirchenrechtlich ohne Befristung.

Die Erfahrung zeigt: Nicht jeder Priester mit Pfarrexamen kann von den Kompetenzen her oder will von den eigenen Talenten her leitender Pfarrer werden. Gleichwohl benötigen wir eine adäquate Führungskräfteentwicklung in unserem Bistum. Die Erfahrung zeigt aber auch: nicht jeder unbefristete Einsatz eines leitenden Pfarrers gelingt auf Dauer.

3. Kirchen-
rechtliche
Rolle

3. KIRCHENRECHTLICHE ROLLE

Herausforderung

Das Zueinander von leitendem Pfarrer/Pfarrverwalter einer Pfarrei im pastoralen Raum und einem Leitungsteam für den Pastoralen Raum ist zu klären. In vielen Fällen wird das Zueinander in einer guten Weise gelingen.

In Konfliktfall ist aber die Amts- und Machtfrage im Kontext des Kirchenrechts zu klären .

Ferner sind Begrifflichkeiten von und Differenzierungen zwischen den Begriffen „Führung“ und „Leitung“ im Bistum zu klären.

3. Kirchen-
rechtliche
Rolle

3. KIRCHENRECHTLICHE ROLLE

Grundempfehlung

Die kirchenrechtlichen Rahmenbedingungen sind gesetzt (siehe Anlage 3).
Wir empfehlen daher, im Bistum Münster klare und verbindliche Rahmenbedingungen für eine Führungs-, Leitungs- und Engagementkultur zu formulieren, die vom Bischof verbindlich in Kraft gesetzt werden und die regelmäßig überprüft werden.

Folgende Prämissen müssen darin vorkommen:

Leitung muss zeitlich eingegrenzt sein, darf nie allein erfolgen, orientiert sich am Heil der Menschen und an der Botschaft des Evangeliums zugleich.

Jede Form von Klerikalismus ist dabei zu unterbinden.

3. Kirchen-
rechtliche
Rolle

3. KIRCHENRECHTLICHE ROLLE

Ableitungen und Adressierungen

- Wir empfehlen in der **Auswahl und im Einsatz** von leitenden Pfarrern und Pfarrverwaltern in Pfarreien und in den Leitungsteams pastoraler Räume besondere **Aufmerksamkeit auf die Personalauswahl** zu legen. Hier sind im Kontext einer Leitungskultur nachvollziehbare und klare Kriterien zu benennen.
(→ Personalabteilung)
- Jeder leitende Pfarrer/Pfarrverwalter und jede hauptamtliche SeelsorgerIn in leitender Funktion muss an einem **Kurs „Gemeinsam Führen und Leiten“** teilgenommen haben bzw. teilnehmen (siehe Anlage 3). Dieser Kurs macht sich die Themen und Aspekte einer zu formulierenden verbindlichen Führungs-, Leitungs- und Engagementkultur im Bistum zu eigen.
(→ Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Engagementförderung)

3. Kirchen-
rechtliche
Rolle

3. KIRCHENRECHTLICHE ROLLE

Ableitungen und Adressierungen

- Wir empfehlen für jeden Einsatz leitender Personen, die **Leitungsaufgabe zeitlich zu begrenzen**. Hier sind die rechtlichen Bedingungen genau zu sondieren und anzuwenden. Wir empfehlen die **Anwendung der partikularrechtlichen Regelung** der deutschen Bischöfe aus 2018, den Einsatz leitender Pfarrer auf **sechs Jahre**, mit der **Option der einmaligen Verlängerung**, zu begrenzen und diese Regelung auch für die anderen Berufsgruppen sowie freiwillig Engagierte angemessen zu adaptieren (siehe Anlage 3).
(→ Personalkonferenz, Bischof, Engagementförderung)
- Wir empfehlen mit Blick auf Führungs- und Leitungsaufgaben Hauptamtlicher, **Kriterien und Instrumente für die Übergabe** von (zeitlich begrenzten) Führungs- und Leitungsaufgaben zu entwickeln. Auf diese Weise wird in wichtigen Themen eine Kontinuität gewährleistet.
(→ Personalentwicklung, Personaleinsatz, Pastorale Strategie)

3. Kirchen-
rechtliche
Rolle

3. KIRCHENRECHTLICHE ROLLE

Ableitungen und Adressierungen

- Wir empfehlen, Formen von **Rotation bei Führungs- und Leitungsaufgaben** im Pastoralen Raum zu entwickeln. (→ Personaleinsatz, Personalentwicklung)
- Die Praxis des Einsatzes von leitenden Pfarrern „**in solidum**“ (gleichberechtigt, zu zweit) wäre vor dem Hintergrund vielfältiger Leitungsformen ein Gewinn. In der Vergangenheit hat sich diese Praxis erfahrungsgemäß nur begrenzt bewährt. Wir empfehlen, die Praxis „in solidum“ nicht anzuwenden.
- Wir empfehlen eine Begriffs- und Verhältnisbestimmung von „**Führung und Leitung**“: Aufgaben auf Ebene des Pastoralen Raumes werden immer Aspekte der Führung umfassen (Entwicklung von Rahmenbedingungen, Ermöglichen und Befähigen, Steuern); Aufgaben auf Ebene der Pfarreien, Gemeinden, Verbände etc. werden immer Aspekte konkreter Leitung und Kommunikation umfassen (auch Aufgaben der Konfliktlösung und Sanktionierung).
(→ Personalentwicklung, Engagementförderung)

3. Kirchen-
rechtliche
Rolle

3. KIRCHENRECHTLICHE ROLLE

Ableitungen und Adressierungen

- Eine Begriffs- und Verhältnisbestimmung ist bei einer Formulierung von Rahmenbedingungen für eine Engagement- und Leitungskultur zu berücksichtigen. Führung und Leitung sind daher immer **gemeinsame Aufgaben** und nicht nur der Rolle des leitenden Pfarrers überlassen.
(→ Personalabteilung, Engagementförderung)
- Wir empfehlen, die Aspekte „Führen und Leiten“ nicht nur auf die Leitungsfrage von Pastoralen Räumen, Pfarreien oder Gemeinden (jedweder Art) zu beziehen, sondern **auf alle pastoralen Aufgaben** hin jeweils zu deklinieren. Alle Arbeitsfelder in den Grunddiensten der Kirche auf den unterschiedlichen Ebenen benötigen Führung und Leitung: Diakonie, Liturgie, Verkündigung, Vergemeinschaftung.
(→ Pastoraler Raum)

3. Kirchen-
rechtliche
Rolle

4. ROLLENBILDER

Befund

Das kirchliche Amts- und Rollenverständnis hat sich im Laufe der jüngeren Kirchengeschichte unseres Bistums und der Kirche in Deutschland vielfältig entwickelt und ausdifferenziert. Wir kennen nicht mehr nur den „Guten Hirten“, der amtstheologisch bis Mitte des vergangenen Jahrhunderts ein Unikat war.

Aus der praktisch-theologischen Forschung kennen wir vier Typen, die für bestimmte Kirchenbilder und seelsorgliche Handlungsweisen stehen (siehe Anlage 4). Sie haben alle ihre Stärken und Schwächen, ihre Talente und Charismen.

Diese Amtsverständnisse spiegeln sich auch in Haltung und Verhalten hauptamtlicher Laien in den pastoralen Berufen und ehrenamtlich Engagierter in Gremien und Räten wider. Sie scheinen zur gegenwärtigen Kirchenkultur zu gehören.

4. Rollen-
bilder

4. ROLLENBILDER

Herausforderung

Seit langer Zeit sind die beruflichen Amtsverständnisse und die jeweilige berufliche Alltagspraxis bekannt. Spätestens, wenn es um Leitungs- und Machtfragen geht, gewinnen die Amtsverständnisse und das Handeln dahinter an Bedeutung und steuern dabei die Konflikte auf verschiedensten Handlungsebenen.

Das Aufgaben- und Verwirklichungsfeld der Rollen des „Zeitlosen Klerikers“, des „Zeitnahen Kirchenmannes“ und des „Zeitgemäßen Gemeindeleiters“, ist angesichts der gegenwärtigen Veränderungen von Gesellschaft und Kirche spürbar enger geworden. Die Schwächen dieser Amtsverständnisse sind deutlicher zu Tage getreten. Dabei spielen die verschiedenen Aspekte von Klerikalismus bei allen Beteiligten eine besondere Rolle. Hier ist ein Impuls der markanten Veränderung notwendig: weg von klerikalen Verständnissen hin zu synodalen Verständnissen von Zusammenarbeit.

4. Rollen-
bilder

4. ROLLENBILDER

Grundempfehlung 1 (von 3)

Wir empfehlen, auf Dauer und aufs Ganze gesehen in der Personalauswahl für pastorale Berufe für eine Vielfalt an seelsorglichen Typen und Charakteren, Charismen und Talenten Sorge zu tragen.

4. Rollen-
bilder

Empfehlung der Themengruppe *Rollen- und Aufgabenklärung hauptamtlicher Seelsorgerinnen und Seelsorger*

4. ROLLENBILDER

Ableitungen und Adressierungen

- Wir empfehlen, einer **zeitgemäßen Berufungspastoral** besondere Aufmerksamkeit zu schenken, aber auch den Bildungsprogrammen in der Aus- und Weiterbildung des pastoralen Personals. **Strukturierte Personalauswahl** muss im Kontext eines angemessenen **Assessments** gewährleistet sein.
(→ Personalgewinnung, IDP, Priesterseminar, Fakultäten)
- Wir empfehlen, den pastoralen **Kompetenz- und Qualifikationsrahmen** als Referenzrahmen für die konkrete Rollenentwicklung und Selbstreflektion präsent zu machen sowie stringent und verbindlich anzuwenden (über die Aus- und Fortbildungsbezüge hinaus z. B. im Mitarbeiterjahresgespräch und Standortgespräch). Gleichzeitig ist er auf diese Vielfaltsaspekte hin zu überprüfen und ständig weiterzuentwickeln. Dabei sind die neuen Aspekte der Pastoralen Räume zu berücksichtigen.
(→ Personalentwicklung, Personaleinsatz, Dienstvorgesetzte)

4. Rollen-
bilder

4. ROLLENBILDER

Ableitungen und Adressierungen

- Praktisch-theologisch ist der „**Zeitoffene Gottesmann**“ nach **P. Zulehner** (zeitoffene Gottesfrau) das zukunftsweisende Rollenbild. Seelsorgenden mit diesem Verständnis wird es am ehesten gelingen, Führung und Leitung zwischen Auftrag und Situation zu vermitteln und gemeinsam zu gestalten.
(→ Personalwesen insgesamt)
- Wir empfehlen die Entwicklung einer **koordinierten Personalentwicklung und Einsatzplanung**, die die Vielfalt und die Passung verschiedener Typen und Charaktere, Charismen und Talente berücksichtigt und in Korrespondenz mit dem Bedarf und den Eigenarten der Pastoralen Räume geschieht.
(→ Hauptabteilung Seelsorge-Personal)

Vgl. Zulehner, Paul M. / Hennersberger, Anna: „Sie gehen und werden nicht matt“ – Priester in heutiger Kultur. Ostfildern: Schwabenverlag, 2001, S. 163: „Ganz sicher bleibt, bei allem Einklagen von Können und Kompetenz, dass eine Zeit der (zeitoffenen) „Gottesmänner“ kommen wird“.

4. Rollen-
bilder

4. ROLLENBILDER

Grundempfehlung 2 (von 3)

Die unterschiedlichen Amtsverständnisse bzw. kirchlichen Rollenbilder aller Beteiligten haben eine berufspädagogische Bedeutung. Sie sind erfahrungsgemäß Ursache und Triebfeder für die Konflikte auf verschiedenen Ebenen haupt- und ehrenamtlichen Engagements und in Leitungsteams unterschiedlichster Form – auch für das Scheitern pastoraler Zusammenarbeit.

Wir empfehlen diesbezüglich die Entwicklung von Maßnahmen und Verfahren zur Konfliktbewältigung, die auf verschiedenen Ebenen abrufbar sind.

4. Rollen-
bilder

4. ROLLENBILDER

Ableitungen und Adressierungen

- Wir empfehlen, für die Leitungsteams in den pastoralen Räumen brauchbare **Instrumente von Teamleitung** zu entwickeln.
(→ Personalentwicklung, Engagementförderung)
- Wir empfehlen, Leitungsteams anzuhalten und zu begleiten, um **Tätigkeitsschwerpunkte, Aufgabenprofile und Verantwortlichkeiten** für klare und verbindliche Absprachen festzuhalten, transparent zu machen und regelmäßig zu überprüfen (z. B. mittels eines Geschäftsverteilungsplans, Organigramms oder anderer Instrumente).
(→ Personaleinsatz, Personalentwicklung)
- Wir empfehlen, für Leitungsteams angemessene **Instrumente von Mediation und Intervention** zu konzipieren und implementieren.
(→ Supervision, Kirchliche Organisationsberatung, Geistliche Begleitung, Personalabteilung)

4. Rollen-
bilder

4. ROLLENBILDER

Grundempfehlung 3 (von 3)

SeelsorgerIn-Sein „kann und darf sich nicht erschöpfen im Rückzug auf irgendwelche Restbestände von Funktionen oder gar Positionen, die niemand von außen streitig machen kann. Und es stellt sich die Frage, ob sie wirklich bewahrenswert wären.“*

Wir empfehlen daher mit Blick auf die Personalauswahl, -ausbildung, -beauftragung/sendung, Personaleinsatz und -fortbildung, entsprechende pädagogische Prozesse zu konzipieren, die dem notwendigen Identitäts- und Rollenwandel nicht nur gerecht werden, sondern in denen dieser Rollenwandel proaktiv gestaltet wird.

*Christoph Jacobs in seinem Impulsreferat an Pfingstsonntag 2023.

4. Rollen-
bilder

4. ROLLENBILDER

Ableitungen und Adressierungen

- Wir empfehlen, in allen personalen Auswahl- und Bildungsprozessen
die Rolle als SeelsorgerIn nicht autoritativ in einem Gegenüber zu den Menschen als Machtposition oder durch Rückzug auf sich selbst, sondern im solidarischen Dienst am Menschen und in der partizipativen Hinwendung zur Welt zu entwickeln.
die Rolle als SeelsorgerIn nicht mehr an Positionen oder Sozialformen Ich-bezogen zu verankern, sondern - vom Gemeinsamen ausgehend - Wir-bezogen zu denken und zu leben.
die Rolle als SeelsorgerIn nicht statisch, sondern dynamisch zu vermitteln (d.h. aus der Sendung des Evangeliums heraus, von den Nöten der Menschen her zusammen mit allen Menschen guten Willens).

4. Rollen-
bilder

4. ROLLENBILDER

Ableitungen und Adressierungen

Wir empfehlen ferner, in allen personalen Auswahl- und Bildungsprozessen die Rolle als SeelsorgerIn nicht in Abgrenzung als „Vollmacht über“, sondern als Öffnung und Weitung zu einer „Beauftragung für und mit“ zu entwickeln.
die Rolle als SeelsorgerIn nicht nur sakramententheologisch zu bestimmen, sondern theologisch vielfältig begründen zu lernen. Am Ende gilt es, „Segen“ für und mit den Menschen zu sein. (Rainer Bucher)

Diese Ableitung gelten für die seelsorgliche Tätigkeit von Priestern, Diakonen, Pastoralreferentinnen und –referenten sowie für alle hauptamtlich in der Seelsorge Tätigen in allen kirchlichen Grunddiensten! Sie sind adressiert an alle Personalverantwortlichen.

4. Rollen-
bilder

DIE ANSTEHENDE ENTSCHEIDUNG

Welche Entscheidungen müssen konkret getroffen werden?

- Die zuvor genannten Empfehlungen sollen als Grundlage für die Rollen- und Aufgabenentwicklung hauptberuflich und freiwillig in der Seelsorge Engagierter im Bistum Münster vom Diözesanrat zustimmend votiert und vom Bischof entschieden und zur Umsetzung beauftragt werden.

CREDITS: ÜBERSICHT DER THEMATISCHEN ARBEIT

Juni 2022: **Gemische Gefühle**. Die Rückmeldungen der hauptamtlichen Seelsorger am Tag der Seelsorgenden zu den Pastoralen Räumen. (Digital)

21. Oktober 2022: **Wenn Rollen ins Rollen kommen...** Rollen- und Aufgabendifferenzierungen von hauptamtlichen Seelsorger:innen in der jüngeren Geschichte. Wir verschaffen uns einen Überblick „zurück nach vorn“. (Präsenz)

17. März 2023: **Versprochen ist versprochen!** Erste Perspektiven christlich-kirchlichen Handelns für Rollen und Aufgaben hauptamtlicher SeelsorgerInnen (Präsenz)

22. April 2023: **Für dein Leben gern!** Gespräch und Austausch über den Pastoralen Raum als Möglichkeitsraum. Gemeinsames Themengruppentreffen Rollen/Aufgaben - Kategorie - Freiwilligenkoordination

07. Juni 2023: **Kirchliche Rollen und Amtsverständnisse** – Aspekte von Eignung und erste Empfehlungen (Digital)

18. August 2023: **Die Dinge liegen auf der Hand!** Aus unseren Befunden entwickeln wir Empfehlungen (Präsenz)

16. September 2023: **Die Chance der Resonanz**. Themengruppen im Gespräch. Gemeinsames Themengruppentreffen Rolle/Aufgaben - Kategorie – Freiwilligenkoordination

September 2023: Arbeit an den Empfehlungen

Oktober 2023: Arbeit an den Empfehlungen

November 2023: Abschluss der Themengruppenarbeit

CREDITS: MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Sebastian Bause, Pastoralreferent, St. Bonifatius, Warendorf-Freckenhorst/Hoetmar, kirchlicher Organisationsentwickler

Andrea Beenen, Sozialpädagogin, Mitarbeiterin im multiprofessionellen Team St. Dionysius Nordwalde (ab März 2023)

Pfarrer Bernd Bettmann, Pastor, St. Lucia, Harsewinkel

Maria Bubenitschek, Bischöfliches Generalvikariat, Leiterin Hauptabteilung Seelsorge

Conny Buß, Freiwillig Engagierte, St. Georg, Heiden

Pfarrer Andreas Diekmann, Leitender Pfarrer, St. Jakobus, Ennigerloh

Diakon Ralf Ellwardt, Diakon, Liebfrauen-Überwasser, Münster

Sebastian Laube, Freiwillig Engagierter, Kirchenvorstand, St. Agatha, Mettingen

Nadine Leygraf, Sozialpädagogin, Mitarbeiterin im multiprofessionellen Team in St. Josef, Moers (bis Juni 2022)

P. Paulose Pottampuzha CMI
Orden, Priester der Weltkirche, Pastor, St. Lamberti, Coesfeld

Matthias Mamot, Bischöfliches Generalvikariat, Leiter Hauptabteilung Seelsorge-Personal (ab Januar 2023)

Stefan Nieber Bischöfliches Generalvikariat, Personalentwicklung (ab August 2023)

Karl Render, Bischöfliches Generalvikariat, Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal (bis Dezember 2022)

Anna Speer, Pastoralassistentin, Heilig Kreuz, Münster

Dr. Marius Stelzer, Bischöfliches Generalvikariat, Personalentwicklung

Matthias Winter, Pastoralreferent in der Stiftung Haus Hall, Gescher

Dr. Markus Wonka, Bischöflich Münstersches Offizialat, Leiter Abteilungen Seelsorge und Seelsorge-Personal

Leitung: Karl Render bis 12/2022, Matthias Mamot ab 01/2022

Moderationsteam und Redaktion: Sebastian Bause, Sebastian Laube, Stefan Nieber, Marius Stelzer