Perspektive 2014

Zwischenbilanz

„Denn wir schauen aus nach Dir“
Ps. 33,22

- Reader zur Vorbereitung -

Diözesanes Forum Zwischenbilanz zur Perspektive 2014

21. November 2009

Heinz Nixdorf MuseumsForum

Paderborn

Erzbistum Paderborn

Hintergrundtexte zu den Kernprozessen der „Perspektive 2014“

Im Folgenden finden Sie zur Vorbereitung auf das diözesane Forum in Paderborn am 21.11. 2009 Texte, in denen die Vorgehensweise, die Ergebnisse und Empfehlungen aus den fünf Kernprozessen beschrieben sind, die sich in den vergangenen Jahren auf der Basis der „Perspektive 2014“ gebildet haben.

Da am 21.11. nicht die Zeit zur Verfügung stehen wird, differenziert die Kernprozesse zu bearbeiten, finden Sie hier weitergehende Informationen und Hintergründe.

Um Kosten zu sparen, haben wir darauf verzichtet, ein gemeinsames Layout zu entwickeln und die Materialien aufwendig zu drucken. Von daher werden Sie Unterschiede in der Struktur und in der Gestaltung der verschiedenen Beiträge feststellen können.

Sie finden die Kernprozesse in folgender Reihenfolge im Reader:

1. **Entwicklung der Pastoralverbünde (S. 4)**
2. **Konturen einer künftigen Sakramentenpastoral (S. 9)**
3. **Theologische Fortbildung und pastorale Begleitung der kirchlichen Angestellten (S. 17)**
4. **Theologische Fortbildung und pastorale Begleitung der Ehrenamtlichen (S. 19)**
5. **Fortbildung des pastoralen Personals (S. 27)**

Paderborn, den 9.11.2009

1. ENTWICKLUNG DER PASTORALVERBÜNDE

In diesem Feld sind zwei zentrale Stränge besonders zu betrachten:

- Die Weiterentwicklung des Grundstatuts für Pastoralverbünde
- Entwicklung und Begleitung der Konzeptentwicklung in den Pastoralverbünden

Die Weiterentwicklung des Grundstatuts für Pastoralverbünde

Im März 2006 berief der Generalvikar eine Arbeitsgruppe, die sich um die Weiterentwicklung des Statutes der Pastoralverbünde und der Visitationsordnung kümmern sollte.
Diese Arbeitsgruppe nahm im Sommer 2006 ihre Arbeit auf.
Ausgehend von den Erfahrungen mit dem Grundstatut für Pastoralverbünde aus dem Jahr 1999 sollten konkrete Veränderungen und Ergänzungen auf die zukünftigen Herausforderungen vorbereiten.
Die Veränderungen konnten zum Jahresende 2008 fixiert und in Kraft gesetzt werden. Kurz zusammengefasst wurden folgende deutlichen Veränderungen vorgenommen:

- Stärkung der Kommunikation des Pastoralteam im Pastoralverbund
- Klare Aufgabenbeschreibung des neuen „Pastoralverbundsrates“ als Nachfolger des alten Koordinierungskreises.
- Möglichkeit alternativ zum Pastoralverbundsrat einen „Gesamtpfarrgemeinderat“ einzurichten
- Bereitstellung eines gemeinsamen Finanzetats für die gemeinsamen Aufgaben im Pastoralverbund
- Einrichtung eines „Finanzausschusses“

Entwicklung und Begleitung der Konzeptentwicklung der Pastoralverbünde

In der „Perspektive 2014“ fordert Erzbischof Becker alle Pastoralverbünde auf, in den ersten fünf Jahren eine pastorale Konzeption für den Pastoralverbund zu entwickeln.
Diese Aufforderung führte zur Entwicklung eines Unterstützungs- und Begleitdienstes für Pastoralverbünde, die Konzeptentwicklung betreiben wollen.

- Eine Steuerungsgruppe zur inhaltlichen, fachlichen und methodischen Unterstützung wurde errichtet
- Das Referat Konzeptentwicklung mit zunächst 2 Personen, dann ab 2008 mit einer Person wurde eingerichtet
- Es wurde ein methodisches Format zur Konzeptentwicklung im Pastoralverbund entwickelt
- Im Internet steht unter www.pastorale-informationen.de eine Arbeitshilfe mit einer Fülle an Hilfen und Methoden zur Verfügung
- Den interessierten Pastoralverbünden können detaillierte lebensweltbezogene Daten für die Planungen im eigenen Raum zur Verfügung gestellt werden (Sinus-Milieus, Sozialraumanalyse)
- Es wurde eine effektive Kooperation zwischen dem Erzbistum, den unterstützenden Diensten und den Dekanaten entwickelt und erprobt
- Gemeindeberatung und pastorale Supervision bieten im Rahmen der Konzeptentwicklung abgestimmte Beratungs- und Trainingsleistungen an
- Ein Trainingsprogramm für hauptamtliche Mitarbeiter in Pastoralverbünden wurde entwickelt und schon dreimal durchgeführt

- Es hat in den vergangenen drei Jahre Projektforen zum intensiven Austausch mit Pastoralverbünden im Konzeptentwicklungsprozess mit über 300 Teilnehmern gegeben.
- Über 140 Vorgespräche „vor Ort“ sind geführt worden.
- Von über 80 Pastoralverbünden wissen wir, dass Sie auf dem Weg der Konzeptentwicklung sind.
- Ca. 25 Konzepte sind in der Zwischenzeit beim Bistum eingegangen
- Darüber hinaus hat es eine Vielzahl von Informations-, Motivations- und Hintergrundveranstaltungen in den Dekanaten gegeben.

Erkenntnisse / Erfahrungen aus dem Aufgabenfeld Konzeptentwicklung:

- Die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit, ein Pastoralkonzept zu erstellen, müssen häufig erschlossen werden. Häufig erleben wir vor Ort ein geringes Wissen über die Perspektive 2014. Der Bedarf an Informations- und Motivationsarbeit ist größer als von uns angenommen und musste als Zugangsphase zur Konzeptentwicklung vorgeschaltet werden.

- Sehr häufig treffen wir auf Assoziationen, die Reduzierung, Zentralisierung, Auflösung von vor allem kleineren Pfarrgemeinden / Gemeinden meinen. Reduzierung auf eine Strukturreform (Gemeindemangel und missionarischer Auftrag).
  Kleiner werdende Zahlen an Mitgliedern / Gläubigen, Priestern, Ehrenamtlichen in festen Strukturen werden ehrlich eingestanden.

- Es gibt ein starkes Bestreben bei Haupt- und Ehrenamtlichen, an der bisherigen Praxis der Seelsorge und ihrer „Pfarrgemeindezentrierung“ festzuhalten. Die Konzeptentwicklung und die Profilierung der Gemeinden und Orte werden häufig als Zusatzaufgabe verstanden und nicht als eine Neuausrichtung der Pastoral.

- Im Kontext der Konzeptentwicklung können in den Gemeinden zwei Gruppen unter den Haupt- und Ehrenamtlichen ausgemacht werden: diejenigen, die von einem Bild aus der Vergangenheit geprägt und motiviert sind, die bewahren wollen und eher Pastoral additiv verstehen, und diejenigen Veränderungsprotagonisten, die offen sind und nach vorne wollen. Beide Gruppen sind in der Regel in den Gremien vertreten, und müssen miteinander in einen fruchtbaren Diskurs gebracht werden.

- Wenn man die Konzeptentwicklung ausschließlich auf die Gremien fokussiert, engt man sich ein und verhindert oftmals kreatives Potential. Querdenker und Menschen mit innovativen Impulsen findet man nicht immer in den Gremien.

- Einsatz und Wirkung der Pensionäre verhindern vielerorts Veränderungen, weil sie oftmals den Ist-Zustand sichern wollen oder alte Gemeindeerfahrungen favorisieren.

- Es mangelt an Bildern und Vorstellungen, wie in einem größeren pastoralen Raum differenzierte Formen von Gemeinschaftsbildung im Glauben und beziehungsorientierte / beziehungsstiftende Seelsorge aussehen kann. Differenzierte Zugänge zu Glaube und Kirche sind ein wichtiges Schlüsselthema,

wenn die Herausforderungen einer zukunftsfähigen Pastoral erkannt und angenommen sind.

- Die Kooperationen sind in den Pastoralverbünden sehr unterschiedlich ausgeprägt. In der Summe haben die derzeitigen Pastoralverbünde damit einen sehr unterschiedlichen Entwicklungsstand.

- Die Verbindlichkeit, ein Konzept zu erstellen, muss bisher eher als relativ gering eingestuft werden.

- Die Pastoralverbünde, die sich auf den Weg der Konzeptentwicklung gemacht haben und ihn unter Beteiligung der Gremien/ Ehrenamtlichen gestalten, sind in der Lage, Kooperationen zu bewegen, ein ehrliches Hinschauen nach innen und außen zu wagen und die Zukunftsfähigkeit der bisherigen Praxis / Angebote zu thematisieren. Auch hier wird häufig der Wunsch geäußert, für diesen Weg gestärkt, gestützt und begleitet zu werden, um die Notwendigkeit von Veränderungen in den eigenen Systemen vermitteln zu können.

- Die Unterstützung durch außen stehende Begleiter und Berater ist öfter und intensiver notwendig und gewünscht als ursprünglich angenommen.

- Beratungs- und Unterstützungsbedarfe beziehen sich auf Teamklärungen im Pastoralteam, Stärkung der Leitungs- und Führungsaufgabe der Pastoralverbundsleiter, intensive Informations- und Motivationsarbeit in Pastoralteams und Gremien (theologisch und soziologisch), Beratung von notwendigen und angemessenen Prozessschritten.

- Mit den Unterstützungsleistungen zur Konzeptentwicklung entsteht eine positive (fachlich kooperative) Zusammenarbeit mit dem Bistum, insbesondere mit der Hauptabteilung Pastorale Dienste. Training und Begleitungen fördern eine Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen im Pastoralteam sowie mit den Gremien im Pastoralverbund. Die Konzeptentwicklung befördert neue Aufgaben- und Rollenanforderungen.

- Die Arbeitshilfe zur Konzeptentwicklung (Internetseite des Erzbistums im Bereich der pastoralen Informationen) verzeichnet zurzeit ca. 4000 Zugriffe im Monat. Mit dem Instrumentarium Konzeptentwicklung sind wirkungsvolle Einflussmöglichkeiten im Kontext der pastoralen Planung entstanden.

- Die Qualität der eingereichten Pastoralkonzepte ist sehr unterschiedlich. Hier spiegelt sich der relativ unverbindliche Auftrag und Rahmen. Wenn Pastoralverbünde bisher als lose gekoppelte Systeme verstanden wurden, ist das Risiko der Unverbindlichkeit recht hoch.

- Die Vergrößerung der Pastoralverbünde hat zu einer Irritation und sinkenden Motivation geführt mit der Konzeptentwicklung fortzufahren oder mit ihr zu beginnen. Wir haben stets dazu ermutigt, gerade jetzt weiter zu arbeiten, um sich gut vorbereitet auf die neue Situation einstellen zu können.

- Unklare und schwierige Personalkonstellation unter den hauptamtlichen Seelsorgern erschweren oder verunmöglichen Entwicklungs- und Veränderungsprozesse

- Die Anforderung, das eigene pastorale Handeln in eine gemeinsame Konzeption zu bringen und diese den Anforderungen entsprechend strategisch auszurichten, ist oftmals unbekannt, fremd und wird nicht selten abgelehnt.

- Die Beschäftigung mit den veränderten Lebenswelten und sozialen Milieus ist oft ungewohnt, befremdend und verunsichert. Wenn man auf neue Milieus zugehen möchte wird das ganze bisherige Konzept der Pastoral grundsätzlich angefragt.

Empfehlungen an den Erzbischof zur Gestaltung der Neuen Pastoralen Räume

- Die Verbindlichkeit und Verlässlichkeit der Kooperation vor Ort muss deutlich erhöht und eingefordert werden.

- Da alle Beteiligten in eine unsichere Zukunft gehen und es noch keine Erfolg versprechenden Konzepte gelungener missionarischer Pastoral gibt, sollte ein gesicherter Freiraum zum Experimentieren und Entwickeln für die pastoralen Mitarbeiter und die Ehrenamtlichen Gremien und Gruppen gegeben werden.

- Die Strukturdebatte muss möglichst bald beendet werden und einer inhaltlichen, geistlich und theologisch durchdrungenen Entwicklung Platz machen. Dazu braucht es Ermutigung, Unterstützung und einen Dialog zwischen Bistum und den Mitarbeitern vor Ort.

- In diesem Zusammenhang bedarf es einer Verständigung darüber, wie die Qualität der pastoralen Aktivitäten und Dienstleistungen gesichert und weiterentwickelt werden kann.

- Neu entstandene Begriffe müssen inhaltlich gefüllt werden um einer Sprachverwirrung vorzubeugen und um Klarheit und Orientierung zu geben (z.B. Pastoraler Raum, Pastoraler Ort, etc.)

- Neue Aufgaben und Anforderungen für die Leiter der neuen pastoralen Räume und deren Mitarbeiter benötigen eine differenzierte Fortbildung, Schulung und Beratung.

- Teamarbeit und Kooperation sind Schlüsselthemen, die stärker ins Bewusstsein kommen und trainiert werden müssen.

- Der gesamte Aufbauprozess der Neuen Pastoralen Räume, der Pastoralverbünde, des Pfarrei-Pfarrvikarie-Modells und der neuen Pfarreien muss geistlich gedeutet und durchdrungen sein. Dazu braucht es immer wieder bischöfliche Ermutigung, Wertschätzung und Begleitung.

- Die Erfahrungen aus der Konzeptentwicklung machen deutlich, dass zukünftig gemeindliche und kategoriale Seelsorge nur gemeinsam gestaltet werden können.

- Bei den neuen Herausforderungen wird ein erhöhter Beratungs- und Unterstützungsbedarf deutlich. Dazu müssen verlässliche Angebote entwickelt und bereitgestellt werden.

- Im Bistum sollte ein Klima entstehen, in dem man gerne und freimütig über gelungene, innovative Erfahrungen und Projekte berichtet. Ein Austausch darüber stärkt und ermutigt alle, die Handelnden vor Ort und den Bischof in Paderborn.

23.10.2009

2. Konturen einer künftigen Sakramentenpastoral

Beratungsergebnisse

der Arbeitsgruppe

Rahmenkonzept Sakramentenpastoral

vorgelegt am 2. September 2009

Die Arbeitsgruppe *Rahmenkonzept Sakramentenpastoral*…

… wurde ins Leben gerufen durch den Geistlichen Rat und durch Dekret des Generalvikars vom 30.03.2006 errichtet; sie nahm ihre Arbeit im November 2006 auf.

… hat(te) folgende Mitglieder:
Weihbischof Dr. Karl-Heinz Wiesemann (Leitung, ausgeschieden Ende 2007)
Weihbischof Matthias König (Leitung seit 2008)
Propst Dr. Elmar Nübold, Paderborn (Mitglied seit 2008)
Dechant Dr. Thomas Witt, Delbrück
Pfarrer Matthias Boensmann, Dortmund
Gemeindereferent Ludger Büngener, Unna
Gemeindereferentin Bernadette Klens, Eslohe (ausgeschieden Anfang 2008)
Frau Brigitte Trilling, Menden-Bösperde (ehrenamtliche Katechetin)
Stephan Winzek (Leiter des Referates Sakramentenpastoral, Geschäftsführung)

… erhielt den Auftrag, „zur Förderung der künftigen Sakramentenpastoral im Erzbistum Paderborn ein verbindliches Konzept zu entwickeln“.

… konkretisierte diesen Auftrag mit Zustimmung des Erzbischofs:

Die Sakramentenpastoral geschieht vor allem in den Gemeinden und Pastoralverbünden. Aufgabe des Erzbistums ist es, unter der Leitung des Erzbischofs für ein gemeinsames Rahmenkonzept, das heißt für verbindliche und verbindende pastorale Leitlinien, zu sorgen:

„Es muss Standards im Sinne verbindlicher und verlässlicher Ausdruckformen des pastoralen Handelns in unserem Bistum geben. Es muss etwas geben, was die Communio der Ortskirche für einen Getauften generell erkennbar werden lässt. Es muss das Profil der Ortskirche deutlich werden, damit ein Gläubiger oder auch Fernstehender in unserem Erzbistum weiß, worauf er sich stützen und verlassen kann.“ (Erzbischof Hans-Josef Becker beim Herbstpriestertreffen im November 2006)

Die Entwicklung eines Rahmenkonzepts geht von drei Vorentscheidungen aus:

1. Wir legen einen Schwerpunkt auf die drei Sakramente der christlichen Initiation.
2. Wir wollen die bisherigen Wege der Sakramentenpastoral überprüfen und qualitativ weiterentwickeln.
3. Wir wollen uns auf Standards für die Sakramentenpastoral verständigen, d. h. auf einen verbindlichen und verlässlichen Rahmen für das unterschiedliche und differenzierte Handeln in den einzelnen Gemeinden.

Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, Grundlinien eines diözesanen Rahmenkonzepts für die Pastoral der Initiationssakramente zu entwickeln.

Auf der Grundlage dieses Auftrags …

… fragte die Arbeitsgruppe nach den **„Konturen einer künftigen Sakramentenpastoral“** und den Konsequenzen, die sich daraus ergeben,

… und erarbeitete den Entwurf für ein „**Rahmenkonzept für die Taufpastoral im Erzbistum Paderborn: Die Kindertaufe“**.

Die folgenden Beratungsergebnisse der Arbeitsgruppe *Rahmenkonzept Sakramentenpastoral* wurden Erzbischof Hans-Josef Becker und der Lenkungsgruppe Perspektive 2014 am 2. September 2009 vorgestellt und werden mit seiner Zustimmung in das Diözesane Forum am 21. November 2009 eingebracht.

Unter „Sakramentenpastoral“ wird hier das kirchliche Handeln im Kontext der Sakramente verstanden. Sie richtet sich an einzelne, an Gruppen und Gemeinschaften sowie an die ganze Gemeinde. Sie bezieht sich auf die Vorbereitung, die Feier und die Vertiefung der einzelnen Sakramente. Die Sakramentenpastoral berührt verschiedene Bereiche des kirchlichen Handelns: die Katechese (hier konkret die Sakramentenkatechese), das Feiergeschehen selbst, die Motivation zu einem Leben aus der Kraft der Sakramente, die Verkündigung, die seelsorgliche Begegnung…

Konturen einer künftigen Sakramentenpastoral

Die Erneuerung der Sakramentenpastoral und speziell der Sakramentenkatechese braucht einen grundsätzlichen Paradigmenwechsel.

Die Arbeitsgruppe *Rahmenkonzept Sakramentenpastoral* hält die folgenden Neu-Konturierungen für erforderlich.

Mit ihnen sind zentrale Fragen verbunden, die einer breiten Erörterung bedürfen und nicht mit allgemeinen Handlungsanweisungen beantwortet werden können.

1. Innerhalb der künftigen Sakramentenpastoral erhält die Taufpastoral einen besonderen Stellenwert.

- Die „Taufe ist die Grundlage des ganzen christlichen Lebens, das Eingangstor zum Leben im Geiste und zu den anderen Sakramenten“[1]. Die Taufpastoral muss dem Stellenwert der Taufe künftig besser entsprechen und so gestaltet sein, dass sie zum Fundament wird, auf dem die Sakramentenpastoral insgesamt aufbauen kann.
- Das bedeutet:

1.1 Die konsequente Förderung des Katechumenats bekommt eine Schlüsselrolle.

- Der Katechumenat Erwachsener ist der ursprüngliche und eigentliche Weg des Christwerdens. Sein Ziel ist die Einführung und Eingliederung (Initiation) eines erwachsenen Nichtchristen in die Kirche. Er ist prozesshaft gestaltet und in verschiedene Phasen gegliedert, deren Übergänge durch gottesdienstliche Feiern begangen werden.[2] In seiner vom 2. Vatikanischen Konzil wieder belebten Gestalt kann (und soll) er das gesamte katechetische Handeln inspirieren[3].
- Dem Katechumenat kommt auch deshalb eine wachsende Bedeutung zu, weil der Anteil der Nichtgetauften in unserer Gesellschaft ständig steigt und wir darum davon ausgehen können, dass auch die Zahl der erwachsenen Taufbewerber anwachsen wird.
- Der Katechumenat wird die Art des Christseins und die Gestalt christlicher Gemeinden verändern. Die Menschen, die sich als Erwachsene bewusst auf den Weg des Christwerdens machen, und die Christen, die sie auf diesem Weg begleiten, werden das Gesicht unserer Gemeinden verändern.
- Die Förderung des Katechumenats in der vom II. Vatikanischen Konzil vorgesehenen Form wird auf längere Sicht auch einer Verlebendigung der Sakramentenpastoral und damit auch der Katechese dienen.
- Eine erste wichtige Aufgabe besteht darin, den Weg des Katechumenats in seinen unterschiedlichen Dimensionen und Phasen allen in der Pastoral Tätigen bekannt zu machen und bei ihnen für diesen Weg zu werben.

1.2 Die Pastoral im Kontext der Kindertaufe bekommt einen größeren Stellenwert.

- Die Elternkatechese im Kontext der Kindertaufe muss deutlich intensiviert werden, damit sie der Glaubenssituation der Eltern und der grundlegenden Bedeutung der Taufe besser entspricht. Sie muss so gestaltet sein, dass sie ein Fundament für die weitere Sakramentenkatechese sein kann.
- Es ist sinnvoller, Eltern in einer frühen Familienphase Anregungen und Hilfen für die religiöse Kindererziehung zu geben, als während der Kommunionvorbereitung nachholen zu wollen, was jahrelang versäumt worden ist.
- Eine erneuerte Taufpastoral sollte die Feier der Kindertaufe in zwei Stufen fördern.

[1] Katechismus der Katholischen Kirche Nr. 1213
[2] vgl. Sekretariat der DBK (Hg.), Erwachsenentaufe als pastorale Chance, Arbeitshilfe Nr. 160, Bonn 2001, S. 15
[3] vgl. Sekretariat der DBK (Hg.), Katechese in veränderter Zeit, Die deutschen Bischöfe Nr. 75, Bonn 2004, S. 15

- In der Taufkatechese sollen das Gebet und die Hinführung zur Liturgie nicht fehlen.

1.3 Die weitere Sakramentenpastoral baut auf der Taufpastoral auf und wird als ein integrativer, „kontinuierlicher“ Prozess gesehen und gestaltet.

- Es geht nicht darum, die Sakramentenpastoral quantitativ auszubauen. Vielmehr geht es darum, sie als einen längerfristigen Prozess zu gestalten und qualitativ weiterzuentwickeln. Es wird eine Pastoral angestrebt, die Familien „von der Geburt bis zur Erstkommunion“ der Kinder und darüber hinaus begleitet. Was jetzt oft mit großem Aufwand während der kurzen Zeit direkt vor der Erstkommunion geschieht, wird über einen längeren Zeitraum verteilt.
- In diesen kontinuierlichen Weg werden die vorhandenen Angebote der Gemeinde für Familien eingebunden: Kindersegnungen, Krabbelgottesdienste, Familienmessen, „Kinderkirche“, religiöses Brauchtum, Wallfahrten…
- Zukünftig werden die katholischen Kindertageseinrichtungen immer mehr zu einem Ort missionarischer Verkündigung werden, der der religiösen Erziehung der Kinder und auch der religiösen Elternbildung dient und so ein wichtiger Bestandteil einer kontinuierlichen Sakramentenpastoral ist.
- Die qualitative Veränderung besteht vor allem darin, die zur Zeit oft eher unverbundenen liturgischen und katechetischen „Bausteine“ inhaltlich aufeinander abzustimmen und auf das Ziel der christlichen Initiation auszurichten.
- Zur Taufpastoral gehört es auch, die ausdrückliche Erneuerung des Taufbekenntnisses an wichtigen Stationen des Glaubenslebens zu fördern: am Ende von Exerzitien, nach Einkehrtagen, bei der Übernahme von kirchlichen Aufgaben… Sie kann in eine Segensfeier, einen Segnungsgottesdienst eingebunden sein.

2. Innerhalb der Sakramentenpastoral und der Katechese hat künftig die Erwachsenenkatechese Priorität vor der Kinderkatechese.

- Katechese[4] besteht in vielen Gemeinden bislang überwiegend aus Kinder- und im Kontext der Firmvorbereitung aus Jugendkatechese. Künftig gilt es, das Augenmerk stärker auf die Erwachsenen zu richten und eine andere Gewichtung vorzunehmen (womit kein Entweder-Oder gemeint ist).
- Wichtige Bereiche der Erwachsenenkatechese sind:
  > Erwachsenenkatechumenat (s.o.),
  > Katechetische Vorbereitung auf die Feier des Ehesakramentes,
  > Taufkatechese für Eltern und Paten,
  > Katechetische Angebote für Eltern in der Zeit der Beicht- und Kommunionvorbereitung,
  > Katechetische Angebote für Eltern in anderen Familienphasen, z. B. innerhalb des Kindergartens
  > Glaubenskurse für Erwachsene,
  > Katechese für und mit den Katechetinnen und Katecheten.
- Das Glaubenszeugnis gegenüber der nachwachsenden Generation und die Katechese mit Kindern und Jugendlichen brauchen erwachsene Glaubenszeugen. Wer also den Glauben Erwachsener fördert, fördert mittelbar auch die Glaubensweitergabe an die jüngere Generation.

[4] Die Katechese ist „der kirchliche Dienst am Glauben der Menschen, der sich dem Wirken des Heiligen Geistes verdankt. Dieser Dienst besteht in der notwendigen Einführung, Vertiefung und Vergewisserung im Glauben.“ (Katechese in veränderter Zeit, S. 9)

Als Konsequenz schlägt die Arbeitsgruppe vor:
Der Erzbischof legt ein Rahmenkonzept zur Erneuerung der Taufpastoral vor, das in den Jahren bis Ende 2014 in den Pastoralverbünden umgesetzt und mit Leben gefüllt werden soll.

3. Die Sakramentenpastoral kann für viele Menschen ein wesentlicher Ort der Erstverkündigung und der Glaubensweckung sein.

- Vorbemerkung:
  Katechese und Sakramentenpastoral setzen erste Begegnungen mit dem Evangelium und einen anfanghaften Glauben voraus, sie unterscheiden sich damit von der Erstverkündigung oder der „Glaubenserweckung". Katechese verfolgt „in ihrer Eigenart vor allem das doppelte Ziel, den anfänglichen Glauben reifen zu lassen und den wahren Jünger Christi durch eine vertiefte und mehr systematische Kenntnis der Person und Botschaft unseres Herrn Jesus Christus weiterzubilden"[5]. In der Praxis machen wir jedoch oft die Erfahrung, dass für viele Getaufte, denen wir in der Katechese begegnen, die erste Evangelisierung oft noch nicht stattgefunden hat. „Das heißt, die Katechese muss sich oft nicht nur darum kümmern, den Glauben zu lehren und zu vertiefen, sondern ihn mit Hilfe der Gnade auch ständig zu wecken, die Herzen zu öffnen und zu bekehren und alle, die sich noch auf der Schwelle zum Glauben befinden, für ein umfassendes Ja zu Jesus Christus vorzubereiten."[6]
- Viele Getaufte, denen wir im Rahmen der Sakramentenpastoral begegnen, haben keine „katechumenalen" Wege zurückgelegt. Sie sind dem Evangelium noch nicht in der Weise begegnet sind, dass sie ihm „mit dem Herzen zugestimmt" haben"[7].
  Wir nehmen diese Realität so an, wie sie ist, und verzichten auf Vorwürfe und Schuldzuweisungen.
- Wir begegnen diesen Menschen in einer Haltung, die wertschätzend und beziehungsfördernd ist. Wir bemühen uns, die Botschaft des Evangeliums glaubwürdig „ins Gespräch zu bringen" und den christlichen Glauben einladend „vorzustellen"[8]. So können die Begegnungen in der Sakramentenpastoral zu einem Ort der Glaubensweckung werden.
- Wir gestalten die Katechese so, dass die zentralen Inhalte unseres Glaubens (also die zentralen Zusagen und Herausforderungen des Evangeliums) „authentisch, identisch und verständlich"[9] zur Sprache kommen:
  - > die Katechese ist getragen von persönlicher Glaubwürdigkeit und gewachsener persönlicher Überzeugung: sie ist ein authentisches Zeugnis;
  - > in ihr kommt der christliche Glaube, der Glaube der Kirche, verlässlich zum Ausdruck: sie ist ein sachlich stimmiges, ein identisches Zeugnis;
  - > sie bemüht sich, die Lebens- und Glaubenssituation der jeweiligen Adressaten ernst zu nehmen und darauf hin die Botschaft des Glaubens plausibel zur Sprache zu bringen: sie ist ein verständliches Zeugnis.

[5] Johannes Paul II., Apostolisches Schreiben Catechesi Tradendae, Nr. 19
[6] ebd.
[7] Siehe Paul VI. Apostolisches Schreiben Evangelii Nuntiandi, Nr. 23
[8] Vgl. das französische „propose la foi"
[9] Katechese in veränderter Zeit, Nr. 4.6

4. Die Sakramentenpastoral trägt erkennbar mystagogische Züge.

- Eine mystagogische Sakramentenpastoral hilft dem Menschen, die eigene Lebensgeschichte immer tiefer als Glaubensgeschichte zu verstehen und die Spuren der Nähe Gottes im Leben zu entdecken.[10]
- Zu einer mystagogischen Katechese gehört die Einführung in das Beten und die Liturgie der Kirche. Diese Einführung geschieht nicht theoretisch, sondern praktisch – vergleichbar mit den Weggottesdiensten in der Beicht- und Kommunionvorbereitung.
- In den Sakramenten („Mysterien“) schenkt Gott seine Nähe in besonderer Weise. Durch die Art des Feierns („ars celebrandi“) und die Verkündigung werden die Sakramente als „Höhepunkte und Verdichtungen der Geschichte Gottes mit den Menschen“ erfahrbar gemacht und erschlossen.[11] Einer mystagogisch ausgerichteten Pastoral muss auch die Art und Weise entsprechen, in der die Gemeinde Gottesdienst feiert.

5. Die künftige Sakramentenpastoral wird viel differenzierter sein als bisher.

- Je inhomogener die Gesellschaft wird, je unterschiedlicher die Menschen sind, denen wir in der Sakramentenpastoral begegnen, desto differenzierter müssen die Wege der Sakramentenpastoral sein.
- Differenzierte Wege der Pastoral und der Katechese zu beschreiten, bedeutet nicht, dass dabei „alle alles machen müssen“. Vielmehr geht es darum, in einem pastoralen Raum (in einem Pastoralverbund oder einem Dekanat) unterschiedliche Formen (zum Beispiel der Firmvorbereitung) anzubieten. So können einerseits die unterschiedlichen Begabungen der haupt- und ehrenamtlichen Katechetinnen und Katecheten eingebracht werden und andererseits die unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Menschen berücksichtigt werden.
- Zur Differenzierung gehört auch die Differenzierung der „pastoralen Orte“. Nicht nur die herkömmliche Pfarrgemeinde ist ein Ort der Sakramentenpastoral, sondern beispielsweise auch eine „Jugendkirche“, eine Schulgemeinde, eine Religionsgruppe an einem Berufskolleg, eine Förderschule usw. Möglich wird dadurch auch eine Sakramentenvorbereitung, die unterschiedlichen Altersgruppen oder Milieus gerecht wird.
- Die Differenzierung lebt von einem Konsens in den grundlegenden Aspekten der Sakramentenpastoral (Zielsetzungen, zentrale Inhalte…), der Bejahung der Verschiedenheit (zum Beispiel in Gestalt und Dauer verschiedener Wege der Sakramentenkatechese), einer verbindlichen Kommunikation der Verantwortlichen und der Transparenz nach außen hin. Darum ist es notwendig, dass sich das Pastoralteam und alle, die für die Sakramentenpastoral Verantwortung tragen, auf ein gemeinsames Konzept verständigen, das die gemeinsamen Grundlinien benennt und die Differenzierung der Wege beschreibt.
- Die Differenzierung setzt verbindliche Mindeststandards voraus: Welche Elemente müssen die unterschiedlichen Wege der Sakramentenvorbereitung mindestens

[10] Erwachsenentaufe als pastorale Chance, S. 21,
vgl. Feier der Eingliederung Erwachsener in die Kirche (2001), S.35 (Gebet Nr. 47)
vgl. Sekretariat der DBK (Hg.), Sakramentenpastoral im Wandel, Bonn 1992, III.2, S. 27: „Gott ist der eigentliche und tiefste Grund menschlichen Daseins; er ist dem Menschen zugewandt und macht mit ihm seine Geschichte. So ist das ganze Leben immer schon umfasst und durchdrungen vom Geheimnis der gnadenhaften Selbstmitteilung Gottes. Zu diesem Geheimnis des Lebens hinzuführen und es nach und nach zu erschließen, darin liegt das Bemühen einer ‚mystagogischen’ Seelsorge.“
[11] Sakramentenpastoral im Wandel, III.2, S. 27

enthalten? Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit eine Zulassung zum jeweiligen Sakrament ausgesprochen werden kann?

6. Eine kontinuierliche und auf der Taufpastoral aufbauende Sakramentenpastoral kann nur gelingen, wenn Gemeindemitglieder als Katechetinnen und Katecheten mitwirken.

- Katechese kann es künftig in dem erforderlichen Maß nur geben, wenn dieser Dienst nicht allein an den hauptberuflichen pastoralen Diensten hängt, sondern Gemeindeglieder ihre durch Taufe und Firmung gegebene Sendung zum Zeugnis des Glaubens aktiv einbringen und ihre Charismen in den Dienst der Katechese stellen.
- Über die punktuelle Mitwirkung (zum Beispiel von Eltern in der Kommunionvorbereitung) hinaus brauchen die Gemeinden Katechetinnen und Katecheten, die über einen längeren Zeitraum hinweg den Dienst der Katechese übernehmen.
- Das Profil dieses Dienstes ist in der Erklärung der deutschen Bischöfe „Katechese in veränderter Zeit“ (2004) umrissen.
- Wer diesen Dienst übernimmt, erhält eine fundierte Vorbereitung und wird durch hauptamtliche pastorale Mitarbeiter/innen begleitet und unterstützt. Die Gewinnung, Vorbereitung und Begleitung der ehrenamtlichen Katechetinnen und Katecheten ist darum eine Schlüsselaufgabe der hauptamtlichen Kräfte.[12]
- Katechetinnen und Katecheten werden in einer Sonntagsmesse in ihren Dienst eingeführt und dem besonderen Gebet der Gemeinde empfohlen.

7. Die Sakramentenpastoral kann künftig nicht mehr allein von der einzelnen Pfarrgemeinde her gedacht werden, sondern vollzieht sich im größeren Raum eines Pastoralverbunds.

- Die Sakramentenkatechese selber soll, so weit es möglich ist, dezentral und im Nahbereich der Menschen angesiedelt sein. Für darüber hinausgehende besondere Angebote eignet sich der Pastoralverbund.
- Der größere pastorale Raum und – damit verbunden – das zunächst einmal auch größere Pastoralteam sowie die Unterschiedlichkeit der Gemeinden ermöglichen die Differenzierung der katechetischen Angebote und Wege.
- Für die Gewinnung und Begleitung von Katechetinnen und Katecheten ist das Pastoralteam des Pastoralverbunds verantwortlich.
- Die Aus- und Fortbildung geschieht je nach Aufgabenbereich und regionaler Situation auf der Ebene des Pastoralverbunds, mehrerer Pastoralverbünde oder des Dekanats. Das Dekanat ist für die entsprechenden Absprachen verantwortlich und unterstützt die Pastoralverbünde bei der Aus- und Fortbildung der Katechetinnen und Katecheten.

8. Das Zusammenwirken von ehrenamtlich und hauptberuflich in der Katechese Mitarbeitenden erfordert eine klare Aufgabenbeschreibung.

- Wer übernimmt welche Aufgaben? Welche Aufgaben haben die Hauptamtlichen? Was geschieht auf welcher Ebene? Auf diese Fragen braucht es „vor Ort“ klare Antworten.

[12] In den weiteren Beratungen wird zu klären sein, ob sich daraus ein Vorrang der Arbeit mit den Katechetinnen und Katecheten vor der eigenen katechetischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ableiten lässt.

Ein diözesanes Konzept soll hierzu deutliche Hinweise geben („Leitlinien“), ohne allzu sehr einzuengen.

Zum Abschluss:
Die Erneuerung der Sakramentenpastoral besteht nicht in einer (quantitativen) Vermehrung der Aktivitäten, sondern in einer qualitativen Weiterentwicklung.

Wo innerhalb der Sakramentenpastoral neue und damit in der Regel zusätzliche Elemente eingeführt werden sollen, muss gleichzeitig entschieden werden, welche bisherigen Elemente entfallen sollen, wo an anderer Stelle katechetische Wege konzentriert und gestrafft werden können bzw. wo andere Aufgaben zugunsten der Sakramentenpastoral zurücktreten sollen.

Die Arbeitsgruppe *Rahmenkonzept Sakramentenpastoral*…

… empfiehlt, die hier skizzierten **„Konturen einer künftigen Sakramentenpastoral“** nach Beratung in den entsprechenden Fachkonferenzen der Dekanate und den diözesanen Gremien zur Grundlage der künftigen Sakramentenpastoral im Erzbistum Paderborn zu machen;

… bittet den Erzbischof, das von der Arbeitsgruppe entwickelte **Rahmenkonzept zur Taufpastoral** (im Kontext der Taufe von kleinen Kindern) zu Beginn des Jahres 2010 in einen diözesanen Beratungsprozess einzubringen;

… empfiehlt, den Beratungsprozess so zu gestalten, dass der Erzbischof zum Ende des Jahres 2010 ein verbindliches Rahmenkonzept zur Taufpastoral in Kraft setzen kann;

… empfiehlt, den Pastoralverbünden einen realistischen, aber klar begrenzten Zeitraum zu nennen, innerhalb dessen das Rahmenkonzept entsprechend den örtlichen Gegebenheiten umgesetzt werden soll; Ziel wäre es, dass (evtl. bis Ende 2014) in allen Pastoralverbünden des Erzbistums Paderborn eine Taufpastoral auf der Grundlage des diözesanen Rahmenkonzepts durchgeführt wird.

3. Theologische Fortbildung und pastorale Begleitung der kirchlichen Mitarbeiter

Standards zum kirchlichen Profil kirchlicher Einrichtungen
Seelsorge in kirchlichen Einrichtungen

Kernprozess	Aktivitäten	Erkenntnisse	Empfehlungen
Religiös-theologische Bildung hauptberuflicher Mitarbeiter(innen)	Die Arbeitsgruppe unter der Leitung von Josef Lüttig hat bereits Ende 2008 ein Konzept vorgelegt, das von den Verantwortlichen akzeptiert wurde. Infolge dessen hat sich –wie in dem Konzept vorgesehen- ein ‚Runder Tisch' gebildet, der dieses Konzept umsetzen soll. Dieses Gremium ist bisher ein Mal zusammen gekommen und wird die begonnene Arbeit fortsetzen	Es hat in unterschiedlichen Bereichen Angebote in diesem Feld gegeben. Allerdings werden bestehende Ressourcen und Synergieeffekte kaum genutzt. Die Notwendigkeit dieser Form von Bildung wird insgesamt akzeptiert, finanzielle Ausstattungen und die konkrete Ausgestaltung dieses Feldes erweisen sich als äußerst heterogen.	Zukünftig wird es darum gehen müssen, diese Angebote miteinander zu vernetzen und zu systematisieren. Für kirchliche Verbände, Einrichtungen und Dienste wird es im Sinne der Glaubwürdigkeit von Leitbildern und dem gesamten Proprium darum gehen müssen, die Förderung und Begleitung von Hauptberuflichen nicht der Beliebigkeit und einzelnen Neigungen zu überlassen.
Grundlegende Standards zur Sicherung des kirchlichen Profils	Ursprünglich erging seitens der Diözesan-Arbeitsgemeinschaft der Katholischen Krankenhäuser eine Anfrage an den Diözesan-Caritasverband, das eigene Proprium kurz und prägnant zu beschreiben. Die daraus entstandenen Standards haben nach ihrer Veröffentlichung Geltung für alle kirchlichen Einrichtungen.	Die Leitlinien sind in einem ausführlichen Diskussionsprozess unter Einbeziehung von Akteuren unterschiedlicher Praxisfelder entstanden. Sie werden in zentralen Aussagen durchaus auf ihre Realisierung in den Einrichtungen hinterfragt. Die Standards sind im Mai 2009 im kirchlichen Amtsblatt in Kraft gesetzt worden.	Für die weitere Umsetzung sowie das Einlösen der genannten Parameter bedürfen die formulierten Standards der weiteren Beschäftigung auf allen Ebenen. Dieses könnte in Projekten oder Aktionen geschehen und muss im Bildungsgeschehen verankert sein. Hilfreich wäre zudem die

			Entwicklung einer Systematik zur Selbsteinschätzung durch Betroffene vor Ort.
Seelsorge in stationären Einrichtungen der sozialen	In 2008 hat es eine quantitative Befragung zur Situation der Seelsorge in Einrichtungen der stationären sozialen Hilfen gegeben (48 Krankenhäuser, 150 Altenhilfeeinrichtungen, 26 Kinderheime, 53 Wohnheime für Menschen mit Behinderung). Aufgrund der Auswertung ist zunächst ein Rahmenkonzept für die Seelsorge in Einrichtungen der Altenhilfe entstanden. Die modell- und projektbezogene Umsetzung des Konzeptes scheiterte aufgrund der Reformbemühungen zu den Pastoralverbünden zu Beginn von 2009.	Priester und Ordensleute können bereits seit geraumer Zeit nicht mehr die Anforderungen der Seelsorge in diesen Einrichtungen bewältigen und abdecken. Seelsorge wird zwar in Leitbildern und Konzepten zugesagt, verliert aber zunehmend an Substanz und damit auch an Glaubwürdigkeit.	Insbesondere dort, wo sich die Not und Hilfsbedürftigkeit von Menschen in besonderer Weise zeigt, ist der Anspruch des Evangeliums deutlich: diese Menschen müssen den Zuspruch des sie liebenden Gottes erfahren. In diesen Feldern braucht es bisher nicht gekannte Lösungen, die allerdings die notwendige Seelsorge sicher stellen lassen.

Paderborn, den 05.11.2009

4. Theologische Fortbildung und pastorale Begleitung Ehrenamtlicher

Tagungszeitraum der Arbeitsgruppe:
05/2008 – 09/2009

inhaltliche Themen:

- Sammlung bestehender Fortbildungs- und Begleitungskonzepte
- Definition der Begriffe ehrenamtlich Tätige
  Fortbildung/Weiterbildung
  Begleitung
- Ausarbeitungen zur theologischen Fortbildung Ehrenamtlicher
- Ausarbeitung zur pastoralen Begleitung Ehrenamtlicher
- Durchführung eines diözesanen Projektforums zur Überprüfung der Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppe

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Thomas Müller, (Leitung)	Kolpingwerk Diözesanverband Paderborn
Thomas Altemeier (Geschäftsführung)	Hauptabteilung Pastorale Dienste
Leonie Jedicke	Caritas-Konferenzen im Erzbistum Paderborn
Sibylle Krämer	Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands
Steffi Lehmenkühler	BDKJ Diözesanverband
Florian Jansen	Hauptabteilung Pastorale Dienste
Stephan Lange	Hauptabteilung Pastorale Dienste
Michael Mendelin	Diözesan Caritasverband
Andreas Neuser	BDKJ Diözesanverband
Dominik Spanke	Malteser-Hilfsdienst

Arbeitsauftrag durch die Steuerungsgruppe zur Perspektive 2014:

1. Es erfolgt eine Bestandsaufnahme bisheriger Maßnahmen zur theologischen Fortbildung und pastoralen Begleitung von ehrenamtlichen, kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Bereichen

2. Der quantitative wie qualitative Gesamtbedarf an theologischer Fortbildung und pastoraler Begleitung von ehrenamtlichen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird beschrieben (Welche Anforderungen werden formuliert? Wie hoch ist der Bedarf?)

3. Gemeinsame konzeptionelle Grundlagen werden definiert, verbandsspezifische Aspekte ergänzt.

4. Ein Vorschlag wird erarbeitet zur abgestimmten Ausgestaltung von theologischer Fortbildung und pastoraler Begleitung für ehrenamtliche kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mögliche Synergien werden angezielt und berücksichtigt.

1. Sammlung und Definition

Um sich einen Überblick über die bereits vorhandenen Angebote der theologischen Fortbildung und pastoralen Begleitung der Ehrenamtlichen im Erzbistum zu schaffen, wurde zunächst eine ausführliche Sichtung des bestehenden Angebotes durchgeführt. Dabei wurde zum einen deutlich, wie vielfältig bereits jetzt das bestehende Angebot der unterschiedlichen Träger ist. Zum anderen stellte sich heraus wie wichtig es ist, als Basis für die inhaltliche Arbeit eine gemeinsame Definition für die wesentlichen Begriffe zu erarbeiten. Ausgangspunkt hierfür war folgende Beschreibung zur Bedeutung von theologischer Fortbildung und pastoraler Begleitung für das ehrenamtliche Engagement:

Ehrenamtlich Tätige werden entsprechend ihrer jeweiligen Aufgabe durch theologische Fortbildung und pastorale Begleitung unterstützt und befähigt, um ihren Teil an Verantwortung in den jeweiligen pastoralen Räumen (1) gut wahrnehmen zu können und zur kirchlichen Erneuerung beizutragen.

Ehrenamtlich Tätige sind Personen, die freiwillig und unentgeltlich, im Rahmen einer Kirchengemeinde, eines Pastoralverbundes, eines Verbandes, einer sozialen Einrichtung oder eines Projektes eine pastorale Aufgabe übernehmen. Dabei wird mit der Aufgabe auch Verantwortung übernommen und die Tätigkeit wird langfristig bzw. für einen definierten Projektzeitraum übernommen

Eine **Fortbildung/Weiterbildung** besteht aus organisierten Lehr- und Lernveranstaltungen. Gesamtziel der theologischen Bildung ist, Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln und sich daraus ergebende theologische Kompetenzen zu reflektieren, zu vertiefen, zu erneuern und/oder zu erweitern. Daraus ergeben sich mögliche Teilziele wie:

… die Stärkung des Bewusstseins der je eigenen Berufung als Getaufte(r).
… das Vertrautwerden mit den Grundlagen des christlichen Glaubens sowie die theologische
Fundierung des ehrenamtlichen Engagements.
… das ehrenamtliche Engagement als Frucht des Glaubens (tiefer) erfassen zu können.
… Interesse und Freude an Gott und der Gemeinschaft der Glaubenden (neu) zu wecken und/oder zu vertiefen.

Begleitung geschieht prozesshaft auf der Grundlage von Konzepten. Begleitung wird von Hauptberuflichen und/oder Ehrenamtlichen in professioneller Form angeboten und dient der individuellen Beratung im Kontext einer ehrenamtlichen Aufgabe. Für „pastorale Begleitung“ bedeutet dies, die Ehrenamtlichen bei der Umsetzung ihrer pastoralen Kompetenzen (2) in ihrem jeweiligen Betätigungsfeld zu unterstützen.

(1) pastorale Räume können sein: Pfarreien und Pastoralverbünde, Verbände, Projekte, soziale Einrichtungen.

(2) Pastorale Kompetenzen sind u.a.:
- die Fähigkeit, sich mit dem eigenen Glauben und der Sinnfrage auseinanderzusetzen
- eine eigene Spiritualität zu entwickeln
- religiöse Ausdrucksformen zu gestalten

(vgl. Ausbildungsstandards im Bereich der kirchl. JA im Erzbistum Paderborn).

Diese Ausgangsdefinitionen lagen fortan der weiteren Bearbeitung zu Grunde. Dabei handelt es sich um eine Arbeitsgrundlage, die die Ehrenamtskriterien der vertretenen Gruppierungen, Einrichtungen und Verbände widerspiegelt und somit aus Sicht der Arbeitsgruppe eine Grundlage für das gesamte Erzbistum Paderborn darstellen kann.

2. Theologische Fortbildung Ehrenamtlicher

Die Arbeitsgemeinschaft hat in einem ersten Schritt eine Sammlung von Fähigkeiten erstellt, die aus ihrer Sicht notwendig sind, um Ehrenamtliche auf die Übernahme von Aufgaben im pastoralen Feld angemessen vorzubereiten. Dabei sind sowohl Aufgaben in den Blick genommen worden, die bereits seit langem von Ehrenamtlichen übernommen werden, als auch Aufgaben, die nach Ansicht der Arbeitsgruppe zukünftig verstärkt zur Aufgabe ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden könnten. Zur besseren Strukturierung sind diese Fähigkeiten dann den folgenden Kompetenzbereichen zugeordnet worden: „spirituelle Kompetenz“, „theologische Kompetenz“, „Selbstkompetenz“, „Sozialkompetenz“, und „didaktische Kompetenz“.

Spirituelle Kompetenz
ist die Summe (nicht abschließend gemeint) der Fähigkeiten, um eine eigene Antwort auf den neutestamentlichen Ruf Jesu (Salz der Erde und Licht der Welt zu sein) zu entwickeln und sein Leben in diesem Sinne zu leben – eine Gespür für das Geistliche haben

Theologische Kompetenz
ist die Summe der Fähigkeiten sich mit der „Lehre von Gott“ in einer systematisch, theologisch fundierten und objektiven Art auf dem Hintergrund der Quellen des Glaubens und der Glaubenspraxis auseinanderzusetzen.

Selbstkompetenz:
ist die Summe der Fähigkeiten, die eigene Person zu reflektieren und weiterzuentwickeln, um so die Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen zu können.

Sozialkompetenz:
ist die Summe der Fähigkeiten, die Selbstkompetenz in einer akzeptierten Art in ein soziales Gefüge einbringen zu können.

Didaktische Kompetenz:
ist die Summe der Fähigkeiten, um Veranstaltungen, Sitzungen, Aktionen, Projekte… zielgerichtet planen, durchführen und auswerten zu können.

Eine Übersicht über die Sammlung der Fähigkeiten und deren Zuordnung zu den einzelnen Kompetenzbereichen bietet das im Anhang beigefügte Mind-Map. Ausgehend von den beschriebenen Fähigkeiten in den einzelnen Kompetenzfeldern, ist es wichtig, deren Bedeutung für die jeweiligen Betätigungsfelder aufzuschlüsseln. Auf der Grundlage einer solchen Zuordnung sollte in den Blick genommen werden, in wie weit die bestehenden Ausbildungsangebote einer Ergänzung bedürfen bzw. in wie weit neue Ausbildungskurse konzipiert werden müssen.

Die so bewertete Bedeutung einzelner Fähigkeiten für unterschiedliche Aufgabengebiete bildet den Grundstock für die späteren Inhalte von Fortbildungsmaßnahmen. In der Arbeitsgruppe bestand Konsens darüber, dass eine einheitliche Ausbildungsstruktur im Erzbistum Paderborn wichtig ist und modularisiert sein sollte. Gleichzeitig ist anzustreben, dass sich die Träger von theologischen Fortbildungsangeboten für Ehrenamtliche auf verbindliche Ausbildungsinhalte für bestimmte Tätigkeitsfelder verständigen, wie es in der

katholischen Jugendarbeit im Erzbistum Paderborn bereits seit über zehn Jahren erfolgreich praktiziert wird.
Diese Inhalte könnten dann in gemeinsam von den Ausbildungsträgern festzulegenden und für alle Träger verbindlichen Standards festgehalten werden.
Wenn es eine einheitliche Zertifizierung geben soll, müssen neben den inhaltlichen Anforderungen auch Rahmenbedingungen (Zeit/Umfang) oder auch mögliche Zugangsvoraussetzungen (Alter, Kenntnisse, Praxiserfahrungen) im Sinne von Mindestanforderungen vorgegeben werden. Dabei muss im Blick bleiben, dass die Fortbildung in erster Linie der Unterstützung der Ehrenamtlichen sowie der Qualitätssicherung dient und ein Engagement nicht unnötig erschweren soll.

Die Sorge für die Entwicklung, kontinuierliche Weiterentwicklung und Einhaltung solcher Ausbildungsstandards sowie des Zertifizierungsverfahrens ist im Erzbischöflichen Generalvikariat Paderborn verortet. Um diese Sorge in umfassender Weise wahrzunehmen, ist die Beteiligung der unterschiedlichen Ausbildungsträger im Erzbistum Paderborn unumgänglich.

Wenn die ehrenamtlichen Kräfte die entsprechenden Fähigkeiten zur Durchführung ihrer Aufgabe benötigen, so ist es die Aufgabe des jeweiligen Trägers ehrenamtlichen Engagements vor Ort (Kirchengemeinden, Pastoralverbünde Verbandsgruppierungen…) dafür zu sorgen, dass die Ehrenamtlichen die Chance zur entsprechenden Aus- und Weiterbildung erhalten.

Vorteile einheitlicher Fortbildungsinhalte:
Eine Konzipierung der Angebote anhand einheitlicher Standards hat für die Ehrenamtlichen aber auch für die Träger des ehrenamtlichen Engagements und für die Ausbildungsträger zahlreiche Vorteile:

Vorteile für den Ehrenamtlichen:
- Der Ehrenamtliche erhält ein qualifiziertes und von allen Trägern anerkanntes Ausbildungsangebot für ein Aufgabengebiet.
- Er kann sein Engagementfeld unabhängig vom Ausbildungsträger wählen und auch zu einem späteren Zeitpunkt variieren.
- Abhängig vom jeweiligen Aufgabengebiet erhält der Ehrenamtliche gegebenenfalls die Grundlage für eine Beauftragung.
- Es gibt ein bistumsweit einheitliches (vergleichbares) und anerkanntes Zertifizierungssystem.

Vorteile für die Träger von ehrenamtlichem Engagement vor Ort:
- Er ist informiert über die Inhalte der unterschiedlichen Ausbildungskurse und kann diese den Ehrenamtlichen passgenau anbieten.
- Er weiß um die Qualität der Ausbildung.
- Er weiß um die Befähigung von Ehrenamtlichen, die die Ausbildungsangebote anderer Träger genutzt haben, da er deren wesentliche Inhalte kennt.
- Er hat Zugriff auf eine breite Angebotspalette für „seine“ Ehrenamtlichen.
- Er weiß um einen Interessenverbund für Ausbildung, Ausbildungsstandards und deren Weiterentwicklung und damit um die qualitative Absicherung der Ausbildung.
- Er weiß, dass die in den Standards aufgeführten ehrenamtlichen Tätigkeitsfelder gewollt, abgesichert und legitimiert sind.

- Er weiß um ein bistumsweit einheitliches (vergleichbares) und anerkanntes Zertifizierungssystem.

Vorteile für den Träger von Fortbildungsangeboten

- Es gibt abgestimmte Standards, die das Konzipieren von Fortbildungsangeboten erleichtern.
- Es gibt ein einheitliches Zertifizierungsverfahren, welches die Zertifizierung erleichtert.
- Durch die Transparenz der Inhalte besteht die Möglichkeit, Ausbildungskurse in Kooperation mit anderen Trägern gemeinsam durchzuführen.
- Er ist Teil eines Interessenverbundes für Ausbildung, Ausbildungsstandards und deren Weiterentwicklung zur qualitativen Absicherung der Ausbildung.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Beratungen zur theologischen Fortbildung Ehrenamtlicher fasst die Arbeitsgruppe folgenden Beschluss:

- Die Fortbildung ehrenamtlicher Kräfte ist so zu gestalten, dass sie die Ehrenamtlichen zur Aufgabenübernahme qualifiziert und die Qualität in den Aufgabenfeldern gesichert wird.
- Die Fortbildungsangebote sollen von den unterschiedlichen Fortbildungsträgern so konzipiert werden, dass sich die Rahmendaten (Ort; Umfang; Zeit; Zeitstruktur…) an den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Ehrenamtlichen orientieren.
- Die in den Kompetenzfeldern aufgeführten Fähigkeiten müssen, entsprechend ihrer spezifischen Bedeutung für ein Aufgabenfeld, Bestandteil der jeweiligen Fortbildungskonzeption sein.
- Die für ein Betätigungsfeld notwendigen Fähigkeiten müssen in einheitlichen Standards für entsprechende Fortbildungsangebote beschrieben und zu verpflichtenden Fortbildungsbestandteilen gemacht werden.
- Die Fortbildungsangebote sind so zu konzipieren, dass die Ehrenamtlichen, nachdem sie die Fortbildung absolviert haben, möglichst optimal und umfassend auf ihre Aufgabe vorbereitet sind.
- Wenn diese Aufgabe in Übereinstimmung mit einer bestimmten Verbands-, Organisationsidentität ausgeführt werden soll, liegt es in der Verantwortung dieser Verbände und Organisationen die Ehrenamtlichen mit ihrer je eigenen Identität vertraut zu machen. Diese Möglichkeit ergibt sich auch, wenn Organisationen oder Verbände zusätzliche spezifische Kompetenzen aus ihrer besonderen Situation heraus als notwendig erachten.
- Sind die Anforderungen an die Feldkompetenz für einen Aufgabenbereich zu spezifisch oder zu umfassend, muss überlegt werden, ob dieses Aufgabengebiet überhaupt in die Sammlung der Standards aufgenommen werden kann.
- Auf der Basis der gemäß den Standards konzipierten Fortbildungsangeboten soll eine einheitliche Zertifizierung angestrebt werden, damit die Qualität der Fortbildungsteilnahme vergleichbar und eine Grundlage für mögliche Beauftragungen gegeben ist.

3. Pastorale Begleitung Ehrenamtlicher

Im August 2009 hat die Arbeitsgemeinschaft ca. 60 ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen pastoralen Räumen und Aufgabenbereichen zu einem Projektforum in die Kommende nach Dortmund eingeladen. Ziel dieses Projektforums war es zum einen, die von der Arbeitsgemeinschaft erarbeiteten Vorlagen zur theologischen Fortbildung einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Zum anderen sollten die Erwartungen an eine pastorale Begleitung Ehrenamtlicher zusammengetragen und diskutiert werden.
Daher wurden aus allen pastoralen Feldern Personen eingeladen, die Fortbildungsangebote machen oder suchen bzw. die Begleitung anbieten oder wünschen.
Die Überprüfung der Vorlagen zur theologischen Fortbildung offenbarte eine breite Zustimmung.
Für die Aspekte der pastoralen Begleitung zeigte sich ein sehr differenziertes Bild mit vielfältigen Erwartungen. Einigkeit bestand darin, dass der Begleitung ein sehr hoher Stellenwert beigemessen werden muss. Dies wurde in gleicher Weise von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen, von potentiell zu Begleitenden und Begleitern hervorgehoben.
Darüber hinaus wurde deutlich, dass die Form der Begleitung nicht beliebig sein kann und ein einheitliches Konzept im Erzbistum Paderborn benötigt wird.
Anhand von vier Fragen wurden die wesentlichen Aspekte der pastoralen Begleitung Ehrenamtlicher im Erzbistum Paderborn herausgearbeitet:

a. Aus welcher Grundhaltung heraus sollte die pastorale Begleitung Ehrenamtlicher geschehen?

- Es gibt ein Recht auf Begleitung: Ehrenamtliches Engagement hat einen wesentlichen Anteil an der Umsetzung des kirchlichen Auftrages. Ehrenamtliche engagieren sich je entsprechend ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten in den verschiedensten pastoralen Aufgabenfeldern. Sie bedürfen daher einer individuellen und fachlichen Begleitung über den gesamten Zeitraums ihres Tuns.
- Begleitung ist Dienst am (ehrenamtlich tätigen) Menschen: Dieser Dienst verfolgt zunächst einmal keinen Zweck, sondern ist ein Angebot für den Menschen! Begleitung will das Wohl des Menschen im Blick behalten. Sie ist zuhörend und wertschätzend, sie erkennt die Charismen und ist motivierend.
- Begleitung geschieht auf Augenhöhe: Priester und Laien, Ehrenamtliche und Hauptberufliche engagieren sich je entsprechend ihrer Möglichkeiten im gewählten Aufgabenfeld. Jeder bringt dabei unterschiedliche Kompetenzen ein und entwickelt diese weiter. Daher ist auch die Begleitperson lernende Person, deren Haltung vom Interesse am Menschen geprägt ist.

b. Welche pastorale Begleitung braucht der Ehrenamtliche als Mensch?

- Ehrenamt ist *ein* Teil des Lebens: Ehrenamtliche leben in zahlreichen sozialen Bezügen. Familie und Freundeskreis, Arbeitswelt und Freizeitgestaltung gilt es individuell zu beachten. Daher haben Ehrenamtliche das Recht, ´Nein´ zu sagen, um ihr Engagement in ein rechtes Verhältnis zu den anderen Aufgaben zu setzen.
- Ehrenamtliche brauchen „spirituelle Tankstellen“: Kirche ist auch für Ehrenamtliche zunächst der Raum, in dem sie ihren Glauben leben und Stärkung im Glauben erfahren wollen. Damit anderen dies möglich wird, lohnt sich ihr ehrenamtlicher Einsatz. Damit ihnen selbst dies möglich wird, bedarf es verschiedener Angebote der spirituellen Begleitung.

- Ehrenamtliche brauchen Rückmeldung: Begleitung bedeutet, dass Ehrenamtliche das Angebot erhalten, im Mitarbeitergespräch über Stärken und Schwächen zu sprechen und Perspektiven für ihr Tun zu entwickeln. Begleitung erkennt an, dass (auch) Ehrenamtliche Fehler machen dürfen und hilft, diese zu vermeiden.

c. Welche pastorale Begleitung braucht der Ehrenamtliche zur Durchführung seiner Aufgabe?

- Ehrenamtliche brauchen eine Aufgabenbeschreibung: Mit ehrenamtlichem Tun sind vielfältige Erwartungen verbunden. Erwartungen der „Endverbraucher", des Trägers dieses Engagements und des Ehrenamtlichen selbst an sein eigenes Tun. Um den Rahmen des Engagements klar abzustecken und mögliche Zielkonflikte zu vermeiden, sollte eine realistische Aufgabenbeschreibung erfolgen, die sich an der Aufgabe und an den Möglichkeiten der ehrenamtlich tätigen Person orientiert.
- Ehrenamtliche brauchen Ausbildung und Beauftragung: Informationen über und Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsangeboten müssen regelmäßig erfolgen. Eine formelle Beauftragung ist für verschiedene Aufgaben notwendig und dient der Legitimation.
- Ehrenamtliche brauchen klare Ansprechpartner: Jeder Ehrenamtliche muss das Angebot der Begleitung punktuell und auch dauerhaft erfahren können. Um dies adäquat umzusetzen, müssen Verantwortlichkeiten geklärt und Ansprechpartner bekannt sein.
- Ehrenamtliche brauchen Vernetzung: Eine Vernetzung mit anderen ehrenamtlich Tätigen mit gleicher Aufgabe vor Ort und auf anderen Ebenen ist wesentlicher Bestandteil der Begleitung.
- Mitgestaltung setzt Mitbestimmung voraus: In größer werdenden pastoralen Räumen werden auch Gestaltungsspielräume größer. Entscheidungskompetenzen und Mitbestimmungsmöglichkeiten müssen daher geklärt sein.

d. Welche strukturellen Gegebenheiten braucht der Ehrenamtliche?

- Unterstützung in der Aufgabe: Oft sind es die Kleinigkeiten, die das ehrenamtliche Tun erleichtern helfen oder umgekehrt erschweren können. Dies betrifft zum Beispiel die Weiterleitung notwendiger Informationen, den Zugang zu Schlüsseln, den Zugang und die Nutzung von Medien (PC, Kopierer, etc.), der finanzielle Rahmen der zur Verfügung steht, und manches mehr.
- Entlastung im Alltag: Notwendig oder wünschenswert sind je nach persönlicher Situation der Ehrenamtlichen Hilfen, wie z.B. eine Kinderbetreuung.

In der anschl. Diskussion wurden weitere grundlegende Hinweise gegeben:

- Fortbildung setzt Begleitung voraus: Im Rahmen des Projektforums wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass Begleitung und Weiterbildung eng miteinander verzahnt sind und dass ein flächendeckendes Angebot der Begleitung grundlegende Voraussetzung für eine breite Nutzung der Fortbildungsangebote ist.

- Begleitung muss ganzheitlich erfolgen: Ein weiterer Hinweis bezog sich darauf, dass sich Begleitung nicht auf religiös-theologische Angebote beschränken darf, wie es der Begriff der „pastoralen Begleitung" suggerieren mag. Begleitung erscheint nur sinnvoll, wenn der Ehrenamtliche mit allen, seinen Aufgaben betreffenden Anliegen (ganzheitlich) wahrgenommen wird.

Dazu gehören organisatorische und methodische Fragestellungen genauso, wie inhaltliche Fragestellungen und selbstverständlich auch den eigenen Glaubensweg betreffende Anliegen.

- Ein Ehrenamtsförderplan soll Maßstäbe setzen: Um dies flächendeckend anbieten zu können, ist es nach Ansicht des Projektforums erforderlich, einen umfassenden Ehrenamtsförderplan für das gesamte Erzbistum zu erarbeiten, dessen Umsetzung verbindlich ist. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass der Förderplan nur umgesetzt werden kann, wenn Ziele, Inhalte und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten Bestandteil der Ausbildung hauptamtlicher und hauptberuflicher Mitarbeiter ist, bzw. wird.

4. Konsequenzen aus der Arbeit für die Zukunft:

Es braucht einen verbindlichen Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, der eine umfassende Begleitung Ehrenamtlicher beschreibt, der dazu beiträgt die Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Kräfte zu optimieren, und folgende Aspekte beinhaltet:

- Rahmenbedingungen, die so gestaltet werden müssen, dass es den Ehrenamtlichen ermöglicht wird, sich entsprechend ihrer eigenen Berufung in der Nachfolge Jesu Christi für die Kirche einzusetzen.

- Das Recht der Ehrenamtlichen auf Begleitung. Dieses einzulösen ist eine Bringschuld der Träger. Dabei muss sich die Begleitung auf den gesamten Ehrenamtskontext der Pastoral beziehen.

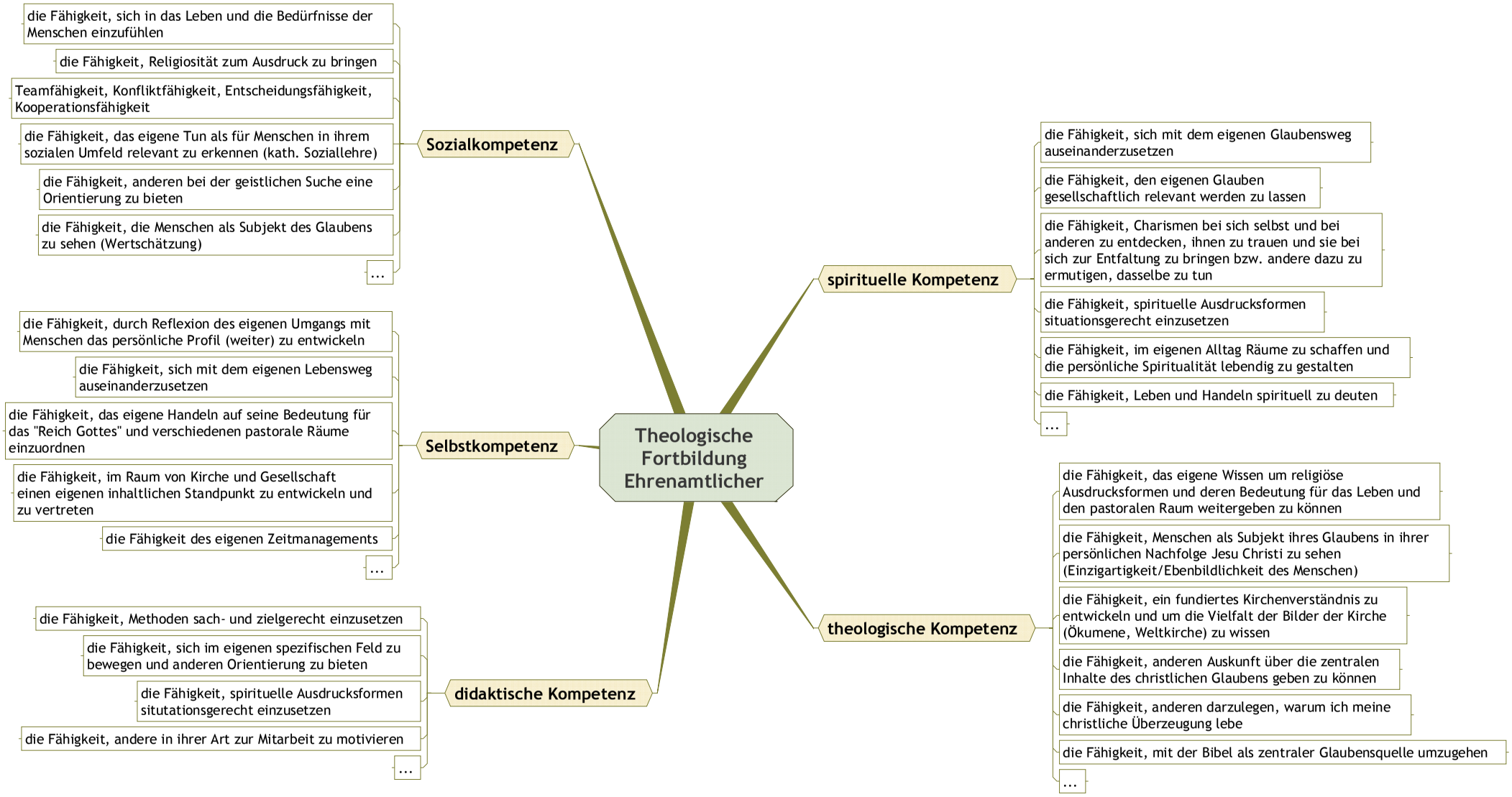
- Einen Perspektivwechsel im Zusammenspiel von Hauptamtlichen/Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen: Hauptberufliche/Hauptamtliche und Ehrenamtliche müssen die Charismen des jeweils anderen als Ergänzung und sich selbst als ergänzungsbedürftig verstehen.

- Die Forderung, auf den unterschiedlichen Ebenen und in den unterschiedlichen Einrichtungen und Verbänden des Erzbistums Aus- und Fortbildungsangebote zu konzipieren und vorzuhalten, um eine möglichst optimale Aufgabenübernahme durch die Ehrenamtlichen zu ermöglichen.

- Die Aufgabe des Trägers vor Ort ist es eine entsprechende Aus- und Weiterbildung der ehrenamtlichen Männer und Frauen zu ermöglichen, um diese zu stärken und Qualität zu sichern.

- Die Begleitung und Förderung ehrenamtlichen Engagements, entsprechend eines Ehrenamtsförderplans des Erzbistums, muss verpflichtender Bestandteil der Ausbildung von Hauptamtlichen und Hauptberuflichen sein. Der wertschätzende Umgang mit Ehrenamtlichen, entsprechend dem Ehrenamtsförderplan, muss dazu führen, dass sich jede(r) Hauptberufliche und Hauptamtliche diese Aufgabe zur Regelaufgabe macht.

Es bedarf einer personellen Verortung für ein umfassendes, strategisches und operatives Ehrenamtsmanagement auf Diözesanebene, die den Ehrenamtsförderplan und dessen Umsetzung begleitet und weiterentwickelt.


Theologische Fortbildung Ehrenamtlicher
Sozialkompetenz
die Fähigkeit, sich in das Leben und die Bedürfnisse der Menschen einzufühlen
die Fähigkeit, Religiosität zum Ausdruck zu bringen
Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit
die Fähigkeit, das eigene Tun als für Menschen in ihrem sozialen Umfeld relevant zu erkennen (kath. Soziallehre)
die Fähigkeit, anderen bei der geistlichen Suche eine Orientierung zu bieten
die Fähigkeit, die Menschen als Subjekt des Glaubens zu sehen (Wertschätzung)
...
Selbstkompetenz
die Fähigkeit, durch Reflexion des eigenen Umgangs mit Menschen das persönliche Profil (weiter) zu entwickeln
die Fähigkeit, sich mit dem eigenen Lebensweg auseinanderzusetzen
die Fähigkeit, das eigene Handeln auf seine Bedeutung für das "Reich Gottes" und verschiedenen pastorale Räume einzuordnen
die Fähigkeit, im Raum von Kirche und Gesellschaft einen eigenen inhaltlichen Standpunkt zu entwickeln und zu vertreten
die Fähigkeit des eigenen Zeitmanagements
...
didaktische Kompetenz
die Fähigkeit, Methoden sach- und zielgerecht einzusetzen
die Fähigkeit, sich im eigenen spezifischen Feld zu bewegen und anderen Orientierung zu bieten
die Fähigkeit, spirituelle Ausdrucksformen situtationsgerecht einzusetzen
die Fähigkeit, andere in ihrer Art zur Mitarbeit zu motivieren
...
spirituelle Kompetenz
die Fähigkeit, sich mit dem eigenen Glaubensweg auseinanderzusetzen
die Fähigkeit, den eigenen Glauben gesellschaftlich relevant werden zu lassen
die Fähigkeit, Charismen bei sich selbst und bei anderen zu entdecken, ihnen zu trauen und sie bei sich zur Entfaltung zu bringen bzw. andere dazu zu ermutigen, dasselbe zu tun
die Fähigkeit, spirituelle Ausdrucksformen situationsgerecht einzusetzen
die Fähigkeit, im eigenen Alltag Räume zu schaffen und die persönliche Spiritualität lebendig zu gestalten
die Fähigkeit, Leben und Handeln spirituell zu deuten
...
theologische Kompetenz
die Fähigkeit, das eigene Wissen um religiöse Ausdrucksformen und deren Bedeutung für das Leben und den pastoralen Raum weitergeben zu können
die Fähigkeit, Menschen als Subjekt ihres Glaubens in ihrer persönlichen Nachfolge Jesu Christi zu sehen (Einzigartigkeit/Ebenbildlichkeit des Menschen)
die Fähigkeit, ein fundiertes Kirchenverständnis zu entwickeln und um die Vielfalt der Bilder der Kirche (Ökumene, Weltkirche) zu wissen
die Fähigkeit, anderen Auskunft über die zentralen Inhalte des christlichen Glaubens geben zu können
die Fähigkeit, anderen darzulegen, warum ich meine christliche Überzeugung lebe
die Fähigkeit, mit der Bibel als zentraler Glaubensquelle umzugehen
...

5. Fortbildung des pastoralen Personals:

„Zukunft gestalten in der Kirche von Paderborn“ – Ergebnisse der Fortbildungsveranstaltungen der Pastoralen Berufe zur „Perspektive 2014“

1. Durchführung und Auswertung

Priester, Diakone und Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten haben sich in den vergangenen drei Jahren mit den Anstößen der „Perspektive 2014“ beschäftigt und einen Beitrag zu deren Konkretisierung und Realisierung geleistet. Angezielt war eine Beteiligung aller pastoral Tätigen mit ausdrücklicher Rückmeldung an den Erzbischof. Vor Beginn der Fortbildungen hat der Erzbischof zugesagt, dass die Ergebnisse als wichtige Bausteine bei der Formulierung von pastoralen Prioritäten, Posterioritäten und Standards in unserer Erzdiözese Berücksichtigung finden werden.

Priester: Außerordentlicher Priesterfortbildungszyklus in den Jahren 2007-2008, Priestertage November 2006 und März 2009, Auswertung der Ergebnisse in drei Expertenforen, durch die Mitarbeiter der Priesterfortbildung und der Hauptabteilung Pastorale Dienste sowie weiterer externer Mitarbeiter. Insgesamt haben 650 Priester an den Kursen teilgenommen (= 95 % der Priester im aktiven Dienst).

Ständige Diakone: 2 Studientage in Schwerte und Paderborn; Auswertung durch den Diakonenrat und den Verantwortlichen für die Diakone.

Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten: 6 Mitarbeitertage 2006-2008 sowohl auf diözesaner wie regionaler Ebene (Kooperationsräume); Auswertung und Bündelung am Runden Tisch der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten und durch Fachreferenten an einem Mitarbeitertag.

Die Arbeitsformen zielten neben einer Bestandsaufnahme heutiger Pastoral auf eine kreative Verarbeitung und Ideenfindung für künftige Inhalte und Wege unter der Vorgabe der „Perspektive 2014“. Es liegt eine Fülle von Material aus allen drei Berufsgruppen vor:

- Einzelvoten
- Gruppenergebnisse
- Einblicke in die Situationswahrnehmung
- Bilder künftiger Pastoral
- Ideen für pastorale Projekte und die Weiterentwicklung der Pastoral
- Empfehlungen an den Erzbischof und seine Mitarbeiter

Diese Ergebnisse erhalten durch die Fortschreibung der Pastoralverbünde noch größere Bedeutung. Denn diese Vergrößerung der pastoralen Räume wird die in den Ergebnissen erkennbaren Herausforderungen noch verstärken.

2. Zentrale Aufgabe künftiger Fortbildung

Für eine gelingende und gewinnbringende Fortbildung des pastoralen Personals ist es von zentraler Bedeutung, Maßnahmen zu entwickeln, die die Priester, Diakone und Gemeindereferentinnen und –referenten auf dem Weg in die großen Räume ermutigen, begleiten und qualifizieren. Dabei geht es nicht nur um die Förderung des Handelns, sondern vor allem auch des Fühlens und Denkens. Daraus ergeben sich als Konsequenzen für künftige Konzeption und Durchführung der Fortbildung:

- *weitere Differenzierung der Fortbildung und Begleitung nach Zielgruppen und Arbeitsaufträgen*
- *gezielte Ausbildung und Begleitung künftiger Leiter der größeren Pastoralen Räume*
- *gemeinsames Lernen von „Rollenträgern" beim Start der größeren Pastoralen Räume (Leiter, Pastöre im Pastoralverbund, Vikare, Diakone, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten)*
- *Teamklausuren im neuen Pastoralverbund*

Neben der weiterhin wichtigen spezifischen Fortbildung für die einzelnen Berufsgruppen (Weihekursfortbildung, Mitarbeitertage) muss es regelmäßige gemeinsame Fortbildungen für alle Berufsgruppen geben (wie in der Themenwoche 2009, den Fortbildungen in den Kooperationsräumen 2010).

Die oben genannten Anforderungen an Fortbildung der pastoralen Berufe erfordern ein intensives Miteinander von Fortbildung und Personalentwicklung, pastoraler Konzeption der Diözese und den Unterstützungssystemen (Pastorale Supervision, Gemeindeberatung, Konzeptentwicklung). Dabei wird es neben methodischem Handwerkszeug, Training und Coachingelementen vor allem um die theologische Reflexion der Herausforderungen und geeigneter Antworten gehen. Ebenfalls wachsende Bedeutung erhält die kontinuierliche geistliche Besinnung und Neuausrichtung.

3. Themenfelder aus der Auswertung des Materials

Die folgenden Themenfelder versuchen, die Fülle des Materials zu konzentrieren.

Posterioritäten

Die insbesondere von Priestern und Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten benannten Posterioritäten (Was ist nachrangig? Was sollten wir aufgeben?) stellen die Schwerpunkte gegenwärtigen pastoralen Handelns an entscheidenden Punkten in Frage. Sie werden altersübergreifend und richtungsübergreifend überraschend eindeutig formuliert:

- Administration („Verwaltung") und Sitzungen
- Zeitaufwand für offensichtlich sterbende Vereine, Verbände, Gremien
- Allzuständigkeit für den kirchlichen Apparat vor Ort
- Repräsentationsaufgaben
- Investition in und Menge von fragwürdig gewordener Gestaltung von Gottesdiensten und Sakramentenpastoral angesichts massiv veränderter Rahmenbedingungen (postchristliche Gesellschaft)

Prioritäten

Die Prioritäten setzen Gegenakzente (im Modus der Sehnsucht) und deuten an, wie eine Pastoral der Zukunft aussehen könnte.

- Für die Priester:
  -Einzelseelsorge und konkrete Zuwendung zu einzelnen Menschen („Diakonie“)
  -Inspirierende Konzepte und Optionen für die Pastoral
  -Spirituell-mystagogisches seelsorgliches Begleiten
  -Sorge um die eigene Person (Spirituell, menschlich)
  -Zeit für Vorbereitung und Gestaltung ansprechender Gottesdienste
  -Seelsorgliche Initiativen mit ausgewählten Gruppen

- Für die Diakone
  -Hinhören auf fragende und suchende Zeitgenossen
  -Förderung des Ehrenamtes
  -Kooperation von Priestern, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten und Diakonen (auch im Pastoralteam)
  -im eigenen Arbeitsalltag Zeugnis geben
  -Pastoral an der Peripherie der Gemeinde (Kranke, Alte, Hausbesuche, Trauerpastoral …)

- Für die Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten
  -Einzelseelsorge und konkrete Zuwendung zu einzelnen Menschen („Diakonie“)
  -Zielgruppenpastoral (Jugendliche, Frauen, Trauernde …)
  -Erfahrungsräume für Suchende schaffen
  -sozial-caritatives Handeln stärker in der Pastoral verankern
  -Kirche vor Ort erlebbar machen (Substrukturen innerhalb der Pastoralverbünde)

Berufliche Identität und Rollen der einzelnen Akteure

Die notwendige Veränderung der pastoralen Abläufe in einer differenzierter werdenden Pastoral (vgl. Sinus-Milieustudie, „neues“ Ehrenamt) wird aktuell noch einmal verschärft durch die größer werdenden pastoralen Räume. Dies führt zu einer Infragestellung der eingeübten Alltags-Konzepte für die gesamte Pastoral und damit zur Veränderung der Rollen. Daraus ergibt sich zunehmend eine Identitätsfrage. Die Mehrzahl der pastoralen Mitarbeiter fühlt sich darauf nicht ausreichend vorbereitet.

- Für die Priester: Wie werden die unterschiedlichen Rollen wie Leiter, Pfarrer, Pastor im Pastoralverbund, Vikar, Seelsorger, Subsidiar in Zukunft „definiert“? Was wird das gemeinsam Verbindende des priesterlichen Dienstes in Zukunft sein? Wie lässt sich das Feuer der Berufung angesichts der Glaubens- und Kirchenkrise erhalten?

- Für die Diakone: Wie werden sie eingebunden in das Pastoralteam? Was sind heute spezifisch diakonische Aufgabenfelder? Was ist das diakonische Proprium?

- Für die Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten: Wie werden künftig Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten in den pastoralen Aufgabenfeldern vereinbart? Wie wird Delegation zufriedenstellend eingeübt? Wie gelingt die Balance zwischen Beruf und Privatsphäre im Blick auf Nähe und Distanz, Offenheit und Abgrenzung?

Geistliche Vergewisserung und Spiritualität

Pastoral der Zukunft wird nur tragfähig sein, wenn die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit den Menschen im pastoralen Raum ihr Christsein leben und die Freude am Glauben spürbar werden lassen. Dazu braucht es

- Orte der Glaubenserfahrung für Haupt- und Ehrenamtliche (auch gemeinsam)
- Pflege der persönlichen Gottesbeziehung durch Priester, Diakone, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (und Zeit dazu!)
- Aus dem Glauben geborene Bewältigung der gegenwärtigen Glaubens- und Kirchenkrise
- Wiedergewinnung eines geistlichen Fundamentes in der Pastoral

Heute schon erkennbare Kristallisationspunkte der künftigen Pastoral

Für die Pastoral der Zukunft lassen sich Spannungsfelder benennen, die der Klärung bedürfen:

- Spannungsverhältnis Großraum – ortsnahe Seelsorge
- Spannungsverhältnis Verwaltung – Seelsorge (insbesondere bei Pfarrern und PV-Leitern)
- Weiterentwicklung des Gemeindeverständnisses (Pfarrei – Gemeinde) hin zu vielfältigen „pastoralen Orten“ im großen Raum
- Einzelseelsorge und Zuwendung zu einzelnen Menschen
- Engagement in Projekten, Begleitung von Ehrenamtlichen, Arbeit in Gremien
- Sakramentenpastoral: anstehende Neuausrichtung / Frage des Aufwandes
- Überwindung der kirchlichen Binnenzentrierung

Entwicklung der Pastoralteams

Zukünftiges pastorales Handeln muss mehr denn je in der Zusammenarbeit der Hauptberuflichen untereinander geschehen. Besondere Bedeutung kommt dabei dem Pastoralteam zu. Bedarf zur Weiterentwicklung besteht bei:

- Fragen zum Leitungsverständnis: Transparenz, gesteuerte Partizipation, Umgang mit Macht, Delegation
- Regelmäßige qualifizierte Dienstgespräche mit verbindlichen Absprachen und regelmäßiger Reflexion als Bestandteil der Teamarbeit
- Verbindliche Beschreibung von Aufgabenprofilen der pastoralen Dienste und der verschiedenen Rollen
- Personalentwicklung: Steuerung von Teamzusammensetzung und Teamarbeit

Weiterentwicklung und Würdigung des Ehrenamtes

Zukünftiges pastorales Handeln wird nur im Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen gelingen. Dazu braucht es verlässliche Rahmenbedingungen:

- Theologische Perspektive: „Gemeinsames Priestertum aller Getauften“
- Wertschätzung, Respekt und Anerkennung im Umgang miteinander
- Gezielte Gewinnung, Ausbildung und Begleitung
- Selbstorganisation ohne Hauptamtliche mit klaren Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen
- Teilhabe am Glauben der Hauptberuflichen und Ermutigung zum Glaubenszeugnis der Ehrenamtlichen
- Überwindung des „Lückenbüßer-Syndroms“

Wünsche an die Bistumsleitung

Neben vielen Einzelvoten haben folgende Erwartungen breite Zustimmung gefunden:

- Transparenz mit Blick auf pastorale und personelle Planung
- Entlastung von Verwaltungsaufgaben
- Klärung diözesaner Erwartungen an die Sakramentenpastoral mit dem Ziel der Verringerung von überflüssigem Aufwand
- Fortsetzung des Dialogs über die Zukunft der Pastoral
- Rückendeckung bei Konflikten vor Ort (etwa bei unangenehmen Entscheidungen)
- Zeichenhaft konkrete Berücksichtigung der insbesondere in den Prioritäten und Posterioritäten genannten Anliegen
- Wertschätzung des Personals, insbesondere im Blick auf den Personaleinsatz
- Aufbau einer verlässlichen Personalentwicklung
- Stärkere Vernetzung der Fortbildung von Priestern und Gemeindereferenten und –innen sowie der Ständigen Diakone

Zusammenfassung durch Dr. Michael Bredeck, Priesterfortbildung/Zentralabteilung Pastorales Personal und Wolfgang Möser, Zentralabteilung Pastorales Personal, Referat Aus- und Fortbildung