

2.4 Kooperative Pastoral – ein Beschluss des Ordinariatsrates

Kooperation zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen

Schon durch die Zusammensetzung kommt zum Ausdruck, dass der Pfarrgemeinderat kein „reines Laien-Gremium“ ist, das dem Pfarrer und hauptamtlichen Seelsorgern/innen gegenübersteht. Diese sind geborene Mitglieder des Pfarrgemeinderates. Dazu zählen die

- ➔ Priester und Diakone und
- ➔ Männer und Frauen im pastoralen Dienst (Seelsorghelfer/innen, Gemeindeferenten/innen, Pastoralreferenten/innen)

Die demokratisch gewählten Mitglieder des Pfarrgemeinderates stehen also gemeinsam mit den pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor der gleichen Aufgabe, die nur gemeinsam im „Mitwirken“ sinnvoll bearbeitet werden kann. (siehe zur Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen auch Kap. 12, Seite 89f.)

Beschluss des Ordinariatsrates

Was das „Mitwirken“ konkret bedeutet, wird seit mehreren Jahren unter dem Stichwort „Kooperative Pastoral“ diskutiert. So hat der Ordinariatsrat der Erzdiözese München und Freising am 24.07.2001 ein Papier mit dem Titel „**Einige Aussagen zu Kooperativer Pastoral**“ beschlossen. Der Text ist die Einleitung zu dem 2001 veröffentlichten „Personalplan 2010“. An dieser Stelle wird der Wortlaut wiedergegeben:



I. Theologische Grundaussagen

War in vergangenen Zeiten die Seelsorge oft ausschließlich Aufgabe der Priester, so ist heute ein Mitwirken nichtpriesterlicher Hauptamtlicher und vieler Ehrenamtlicher am Heildienst der Kirche erfreuliche Wirklichkeit und erforderte Notwendigkeit. Gründe für die veränderte Situation sind vor allem:

- ➔ Das Kirchenverständnis des II. Vatikanischen Konzils mit der Rückbesinnung auf die fundamentale Gleichheit aller Getauften im gemeinsamen Priestertum und das Zusammenwirken mit dem Priestertum des Dienstes;
- ➔ die damit geweckte Bereitschaft vieler Ehrenamtlicher zur Mitarbeit und Mitverantwortung;
- ➔ die Entstehung neuer pastoraler Dienste (Ständige Diakone, Pastoral- und Gemeindeferenten);
- ➔ der zunehmende Priestermangel und die somit erforderte Notwendigkeit, größere Seelsorgeeinheiten (Pfarrverbände) zu bilden;
- ➔ die größere Differenzierung der Seelsorgsaufgaben in immer pluraleren Lebenswelten und Glaubensbiographien.

Das Leitbild der sog. Kooperativen Pastoral trägt dieser Veränderung Rechnung. Weil damit oft ein unterschiedliches Verständnis verbunden ist, braucht es für unser Erzbistum eine gemeinsame Übereinkunft:

Wir verstehen „Kooperative Pastoral“ als das **Zusammenwirken aller an der Seelsorge Beteiligten**. Sie betrifft das Miteinander von hauptamtlichen Seelsorgern, von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, von Gruppierungen innerhalb der Pfarrei, von Pfarreien und Einrichtungen im Pfarrverband und im Dekanat, das Zusammenwirken von territorialer und kategorialer Seelsorge. Sie achtet auf das Wirken von Ordensgemeinschaften und kirchlichen Verbänden, ist Ausdruck eines verantwortlichen Miteinanders in der Diözese und nimmt ebenso die Gesamtkirche in den Blick.

Mag der Gedanke einer Kooperativen Pastoral aufgrund personeller und struktureller Probleme entstanden sein, so ist sie weit mehr als nur eine Antwort auf heutige Schwierigkeiten. Es kommt nämlich darin ein Aspekt von Kirche zum Tragen, in dem nach außen sichtbar werden soll, was Kirche zuinnerst ist: *Communio*. Die Kirche ist „Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“ (II. Vatikanisches Konzil, Kirchenkonstitution 1). Aus der Gemeinschaft des dreifaltigen Gottes hervorgegangen und immer auf sie verwiesen, ist Kirche berufen, Gemeinschaft unter den Menschen zu sein und Gemeinschaft herzustellen: Volk Gottes zu sein mitten in der Welt von heute. Dies wird nur dann möglich sein, wenn diejenigen, von denen aus dieses Ziel angestrebt und umgesetzt wird, selbst in Beziehung, in *Communio* leben und arbeiten. Nur so wird das gemeinsame Priestertum aller Gläubigen und das Priestertum des Dienstes zur Geltung kommen. „Das Wesen der Kirche als *Communio* erfordert eine Kooperative Pastoral“ (Die deutschen Bischöfe, Der Pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde 10).

Die ekklesiologische Begründung der Kooperativen Pastoral macht eine ständige geistlich-theologische Ausrichtung aller Beteiligten auf das Wesen der Kirche als *Communio* notwendig, sowie die Rücksicht auf die jeweiligen unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der in der Seelsorge Mitwirkenden. Aus dieser knappen Beschreibung der Grundlagen für eine Kooperative Pastoral lassen sich einige konkrete Handlungsprinzipien formulieren.



II. Konkrete Handlungsprinzipien:

(a) Aufgaben der Leitung

Nach dem theologischen Verständnis von Amt und Gemeinde kommt die Aufgabe der Leitung von Pfarrgemeinden dem bestellten Pfarrer zu. In Sonderfällen kann einer/m Pfarrbeauftragten zusammen mit einem Priesterlichen Leiter der Seelsorge gemeinsam die Leitung einer Gemeinde übertragen werden.

- ➊ Aufgabe des Leitungsamtes ist es, Charismen zu entdecken, zu fördern und in der Einheit der Gemeinde zusammenzuführen. Dieser Dienst kann nur in „brüderlicher Zusammenarbeit mit allen anderen Diensten und mit allen Gliedern der Gemeinde“ erfüllt werden (Gemeinsame Synode der deutschen Bistümer, Dienste und Ämter 5.1.1).
- ➋ Wer für die Leitung einer Gemeinde verantwortlich ist, hat darum besorgt zu sein, dass in der Gemeinde *Martyria*, *Diakonia* und *Leiturgia* verwirklicht werden.
- ➌ Da Jesus Christus letztlich der Herr der Kirche und der Gemeinde ist, kommt dem Leitungsdienst zwar eine Gesamtverantwortung aber nicht die Letztverantwortung zu.
- ➍ Beim Zusammenwirken Vieler ist die Wahrnehmung der Leitung dringender denn je. Wo keiner leitet, leiden alle. Kooperative Pastoral delegiert Leitung nicht auf ein Team oder ein Gremium, sondern verlangt vom Gemeindeführer die klare Übernahme seiner Leitungsaufgabe. Dazu gehören als Kernfunktionen u.a.: Planen, Steuern, Entscheiden, Durchführen, Motivieren, Kommunizieren, Delegieren, Kontrollieren ...
- ➎ Dabei ist zu unterscheiden zwischen Leitungsfunktionen in der Gemeinde und Leitung der Gemeinde. Wer die Gemeinde leitet, muss nicht selbst sämtliche Leitungsfunktionen in Gruppen, Gremien und dergleichen übernehmen.
- ➏ Auch wenn Leitung geistlicher Dienst ist und Leitungsvollmacht durch Ordination übertragen wird, so sind doch die organisationswissenschaftlichen Erkenntnisse von Leitungsmodellen, Management, Personalführung und Organisationsentwicklung aufzunehmen. Leitungskompetenz kann erworben werden und bedarf eines lebenslangen Lernprozesses.

(b) Kooperation der Hauptamtlichen

- ➡ Kooperation verlangt die Bereitschaft und Befähigung zu Dialog und partnerschaftlichem Umgang.
- ➡ Entscheidungen müssen transparent gemacht werden, gegenseitiger Informationsaustausch ist unerlässlich.
- ➡ Dem dienen regelmäßige Dienstgespräche und Arbeitsbesprechungen. Sie müssen einen festen Platz in der Zusammenarbeit haben.
- ➡ Die Aufgaben im Team müssen klar verteilt sein: Welche Bereiche sind delegiert? Wer hat welche Kompetenz? Wo kann eigenständig entschieden werden und wo ist Rücksprache notwendig?
- ➡ Klare Zielvereinbarungen und regelmäßige Überprüfung der Ziele ermöglichen die gemeinsame Arbeit.
- ➡ Jährliche Orientierungs- und Planungsgespräche mit Blick auf das vergangene und das kommende Jahr sollten fester Bestandteil der Zusammenarbeit sein.
- ➡ Die Verantwortung über die Pfarrei hinaus für das Dekanat erfordert die regelmäßige Teilnahme an den Dekanatskonferenzen.
- ➡ Die Verbindung mit der Diözese sollte durch die Teilnahme an diözesanen Treffen zum Ausdruck kommen.

(c) Kooperation der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen:

- ➡ Hauptamtliche „entdecken die geistgewirkten Begabungen“ in der Gemeinde, nehmen das Engagement der Ehrenamtlichen an, achten und fördern es; sie begleiten, unterstützen und qualifizieren die Ehrenamtlichen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben (Der Pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde 14).
- ➡ Eine klare Regelung der Aufgabenverteilung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in den Grundfunktionen Liturgie, Verkündigung und Diakonie ist notwendig; die klare Beschreibung der Zuständigkeits- und Entscheidungskompetenzen beugt möglichen Konflikten vor. Die Mitverantwortung der Räte ist dabei einzubeziehen.

- ➡ Die Bereitschaft und Fähigkeit zu gegenseitiger Zusammenarbeit und Verständigung ist unverzichtbar.
- ➡ Kooperation gelingt nur in einem guten geistlichen und menschlichen Miteinander.
- ➡ Dem Pfarrgemeinderat und der Kirchenverwaltung kommt im Blick auf die Pastoral der Gemeinde eine zentrale Bedeutung zu. Ihrem satzungsgemäßen Auftrag entsprechend nehmen sie in gemeinsamer Verantwortung die Situation der Gemeinde in den Blick und legen zusammen mit der Leitung pastorale Schwerpunkte fest.

III. Konsequenzen

Aus den genannten Anforderungen einer kooperativen Pastoral für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen ergibt sich:

- ➡ Bei Personalentscheidungen für Leitungsaufgaben ist nach der Führungskompetenz (fachliche, methodische und soziale Kompetenz) der zu Beauftragenden zu fragen.
- ➡ Hauptamtliche müssen entsprechende Führungskompetenzen in der Ausbildung und Fortbildung erwerben können. Eine wichtige Aufgabe der Fortbildung der Priester, Ständigen Diakone und hauptamtlichen Laiendienste ist die Befähigung zu Kooperation und zu einem kooperativen Leitungsstil.
- ➡ Notwendig ist, dass die einzelnen sowohl eine eigene spezifische Berufsidentität aufbauen können, um Sicherheit in der eigenen Rolle zu finden, wie auch die Fähigkeit entwickeln, mit Vertretern anderer Berufsgruppen offen und vorbehaltlos zusammenzuarbeiten.
- ➡ Berufsgruppenspezifische und berufsgruppenübergreifende Fortbildungsangebote, geistliche Begleitung, Exerzitien und Einzel- und Teamsupervision können dabei eine Hilfe sein.
- ➡ Auch für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen müssen Angebote zur Verfügung stehen, die zum Zusammenwirken in der Pastoral befähigen und Kompetenzen erweitern.
- ➡ Wo viele zusammenwirken, bleiben konfliktträchtige Situationen nicht aus. Entscheidend ist, dass alle Beteiligten lernen, mit Konflikten konstruktiv umzugehen.