

ZWISCHENSTAND DER ARBEITSGRUPPEN



Dem **Glauben**
Zukunft geben

KLAUSURTAGUNG DER MITGLIEDER DES
ZUKUNFTSFORUM
25. SEPTEMBER 2010 IN FREISING

AG 1 - Liturgie und Verkündigung als Kernkompetenz der Kirche

[Zwischenergebnis: Zielformulierungen zur liturgischen Bildung:]

- 1) Die liturgisch Handelnden* sind durch Schulungen und regelmäßige Reflexionsmöglichkeit** darin befähigt, Liturgie so zu feiern, dass diese konkrete Erfahrungen mit Gott vermittelt.
- 2) Sie verstehen es, die Worte der Heiligen Schrift und die Zeichen der Liturgie nah an der Lebenswirklichkeit der Feiernden zu deuten und wirksam werden zu lassen.
- 3) Dadurch werden die liturgischen Feiern zu Quellen, aus denen heraus die Menschen die Kraft und Freude schöpfen, das Leben zu leben und in der Nachfolge Jesu Christi als verwandelnde Kraft in der Welt zu wirken.

Erläuterungen zu 1):

***„Liturgisch Handelnde“:**

Gemeint sind: Haupt- und ehrenamtliche Rollenträger: Priester, Diakone, pastorale Mitarbeiter, Wortgottesdienstleiter, Lektoren, Kommunionhelfer, Kantoren, Mesner, Ministranten

Wichtig: Auch Kirchenmusiker sind als liturgisch Handelnde zu sehen (Kirchenmusik wird immer noch nur als „Umrahmung“ aufgefasst)

****„Schulungen und regelmäßige Reflexionsmöglichkeit“:**

- Lektoren- und Kantorenkurse
- Kommunionhelferkurse
- Wortgottesdienstleiterkurse und Fortbildungen (auch für Kindergottesdienstgestaltung)
- Dienstgespräche im Pfarrverbandsteam
- Berücksichtigung der pastoralen Strukturentwicklung und die so wachsende Verantwortung aller pastoralen Berufe und der Ehrenamtlichen für die Liturgie
- Liturgiebeauftragte im Dekanat (und Dekanatsmusikpfleger) hätten darin ihre Aufgaben
- Liturgische Beratungsbesuche über die 2. Dienstprüfung hinaus - auch im Vorfeld der Visitation
- Homepage des Liturgiereferats („best practice“: Liturgiemodelle einstellen)
- Veranstaltungen im „Kirchenmusikforum“
- Mut zur Entwicklung neuerer Formen: niederschwellige Angebote u.a.

Weitere Vorschläge und Ergänzungen bitte an AG 1 – Leiter:

OMittermeier@eomuc.de

Diakonia als Kernkompetenz der Kirche (AG2)

Ziele für die Pastoral

Jedes kirchliche Handeln und Sprechen in der Erzdiözese ist erlebbar diakonisch und orientiert sich an den Nöten der Menschen.	
Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, dass ...	
<p>... die persönliche Seelsorge und Unterstützung für notleidende und ausgegrenzte Menschen sicher gestellt werden durch</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Haltung und Bereitschaft aller Akteure in der Pastoral ▪ qualifizierte, befähigte und beauftragte Ansprechpartner auf allen Ebenen (Seelsorgeeinheit, kategoriale Dienste, Fachdienste der Caritas ...) ▪ Zugehen auf Menschen in Not ▪ Koordination der verschiedenen Ansprechpartner auf den verschiedenen Ebenen ▪ „Rund-um-die-Uhr“-Erreichbarkeit von Ansprechpartnern in akuten Krisensituationen <p>Verantwortlich für die Bereitstellung der Ressourcen ist die Diözesanleitung.</p>	<p>... Verkündigung und Liturgie diakonisch durchdrungen sind. Dies wird lebendig durch</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ entsprechende Zeichen und Worte in der Liturgie ▪ thematische Vertiefung in der Verkündigung ▪ Verkündigung, liturgische Feiern und Rituale an den Orten diakonischen Handelns ▪ eine einladende und offene Gestaltung des kirchlichen Lebens
<p>... Kirche auf allen ihren Ebenen Notsituationen wahrnimmt, beim Namen nennt und sich anwaltschaftlich engagiert.</p> <p>Damit setzt sich die Kirche für soziale Gerechtigkeit und eine solidarische Gesellschaft ein.</p>	<p>...in jeder Seelsorgeeinheit die strukturelle Vernetzung sicher gestellt wird</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ innerhalb der Pfarrei(en) ▪ mit kirchlichen Kooperationspartnern über die Seelsorgeeinheit hinaus (z.B. verbandliche Caritas, kirchliche (Verbands-)Jugendarbeit, kategoriale Seelsorge, kath. Erwachsenenbildung etc.) ▪ mit politischen, sozialen und medizinischen Gremien und Institutionen <p>Verantwortlich sind der/die Caritas-Verantwortliche und die Sachausschüsse „Caritas und Soziales“.</p>
<p>... in jeder Seelsorgeeinheit eine alle 5 Jahre zu überarbeitende Sozialraumanalyse erstellt wird, aus der</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Situation (Stand/Trends), z.B. demographische Daten, sozio-ökonomische Eckdaten ▪ der sozial-caritative Handlungsbedarf ▪ die inner- und außerkirchlichen Einrichtungen und Ressourcen ▪ inner- und außerkirchliche (potentielle) Kooperations- und Vernetzungspartner <p>im Einzugsgebiet hervorgehen.</p> <p>Verantwortlich sind der/die Caritas-Verantwortliche und die Sachausschüsse „Caritas und Soziales“ in Kooperation mit dem örtlichen Caritas-Zentrum, Fachstellen des EBO, ggf. kateg. Seelsorge, der Kommune etc.</p>	<p>... in jeder Seelsorgeeinheit der/die im Orientierungsrahmen verbindlich vorgesehene Caritas-Verantwortliche im Seelsorgeteam</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ benannt, beauftragt und in die Aufgabe eingeführt wird ▪ qualifiziert wird ▪ kontinuierlich Informationen erhält und weitergibt ▪ in den regulär einzurichtenden Sachausschüssen „Caritas und Soziales“ mitwirkt ▪ die Unterstützung von Gruppen für bestimmte Notlagen sicherstellt

Mitarbeit in der AG 2 „Diakonia als Kernkompetenz der Kirche“:

Sigrid Albrecht, Irmgard Fischer, Dr. Thomas Hagen, Dieter Haschner, Michael Kroll, Prälat Hans Lindenberger, Irmgard Mühl, Martin Schopp, Dr. Thomas Steinforth

Arbeitsgruppe 3: Beheimatung und Gemeinschaft als Kernkompetenz der Kirche in einer globalisierten Welt



Die Tendenz, dass sich immer weniger Menschen in der Kirche beheimatet fühlen, ist unbestreitbar.

In ihren bisherigen Diskussionen hat die Arbeitsgruppe 3 diese Situation analysiert:

- Einem zunehmend *wachsenden Bewusstsein für Demokratie* in unserer Gesellschaft steht ein *streng hierarchisches Denken* in der Kirche gegenüber. Viele Menschen empfinden die seit einigen Jahren feststellbare und zunehmende Klerikalisierung unserer Kirche als Entmündigung.
Sie vermissen die Umsetzung und die Anerkennung der Erklärungen des Vat. II vom allgemeinen Priestertum aller Gläubigen.
- *Zunehmendes Gesetzesdenken in der Kirche grenzt Menschen aus.*
Dies zeigt sich im Besonderen da, wo Menschen andere Lebensentwürfe haben, wo Menschen an Grenzen kommen, wo Menschen scheitern, wo Menschen in ihren Prägungen „anders“ sind; z. B. geschiedene Wiederverheiratete und Homosexuelle
- Menschen, die gesellschaftlich am Rande stehen, stehen vielfach auch in den kirchlichen Gemeinden am Rand, z. B. Menschen mit Behinderung, Hartz-IV-Empfänger/innen, Arbeitslose...
- Junge Menschen haben in Gemeinden wenige Chancen, ihre Lebenswelt, ihre Ideen und Vorstellungen mit einzubringen, so dass sie oft resignieren.
- Zunehmende Erwartungen an die Qualität der pastoralen Arbeit und die Aktivitäten einer Gemeinde in Korrelation mit dem immer größer werdenden Mangel an hauptamtlichem Seelsorgepersonal setzt ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter/innen unter Druck. *Die Anerkennung persönlicher Kompetenzen und das Recht, diese einzubringen* scheitert in nicht geringem Maße an einer zu großen Priesterzentriertheit und einseitigem klerikalem Denken.
- Viele Menschen sind auf der *Suche nach echter Spiritualität*. Dem wird von der Volkskirche heutiger Prägung zu wenig Rechnung getragen.
Das Sprechen vom Glauben wird als Belehrung „von oben herab“ empfunden. Es geht oft an der konkreten Situation der Menschen vorbei. Sie erleben Verkünder/innen oft nur als „Amtspersonen“ nicht aber als authentische Persönlichkeiten mit Ängsten, Zweifeln, Gefühlen
- In der *Liturgie spiegelt sich nur selten die Lebenswirklichkeit* der Menschen wieder; sie spricht eine Sprache, die bestenfalls „Insider“ verstehen.
- Kirche/Gemeinde präsentiert sich heute oft als „geschlossen“
 - geschlossene Räume, geschlossene Zirkel, ...
 - zu wenig Experimentierfreude
 - zu wenig Flexibilität
 - keine Bewegung hin zu anderen Milieus
- Kirche hat in der jüngsten Vergangenheit massiv an Vertrauen verloren. Vertrauen ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für Heimat. Deshalb gilt es auf allen Ebenen der Kirche dieses Vertrauen bei den Menschen (wieder) zu gewinnen.
- Viele haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermissen eine Wertschätzung, für ihre geleistete Arbeit. Eine *Kultur der Wertschätzung* bildet ein wesentliches Element bei der Suche der Menschen nach Heimat und Gemeinschaft

Die nächsten Schritte der Arbeitsgruppe:

Aus den einzelnen Punkten der Situationsanalyse werden „SMARTER“ Ziele in Kleingruppen oder Einzelarbeit formuliert und dann wieder mit der ganzen Arbeitsgruppe abgestimmt.

AG-Leiter: Georg Schmidtner

AG 4 Entwicklung der Seelsorgeeinheiten (SSE)



Information über Themenfelder, die aktuell bearbeitet werden:

Ekklesiologische Qualität

Es gibt eine Beschreibung von verbindenden und differenzierenden ekklesiologischen Elementen für die Kirche am Ort, für eine Pfarrei, für die Seelsorgeeinheit sowie die Verknüpfung mit Dekanat und Diözese.

Definition pastorales Konzept

Das pastorale Konzept gibt Auskunft über Leitbild, Motivation, Ausrichtung des pastoralen Handelns in der Seelsorgeeinheit.

Es schlägt sich nieder in einem Zyklus von sehen (Analyse), urteilen (Schwerpunkte setzen und Ziele vereinbaren), handeln (Maßnahmenbeschreibung) und reflektieren (mit Weiterentwicklung).

Es ist verknüpft mit der Visitationspraxis und –bericht, den Mitarbeiter - Jahresgesprächen, den Stellenbeschreibungen.

Begründung, Motivation, Verbindlichkeit

Die Erstellung und Weiterentwicklung des pastoralen Konzeptes speist sich aus dem Grundauftrag jedes Christen und jeder christlichen Gemeinde, den Menschen die Botschaft vom angebrochenen Reich Gottes nahe zu bringen und aus dem Grundauftrag der Kirche, des Daseins für die Menschen, der Pro-Existenz. Theologisch geschieht die Weiterentwicklung der Seelsorgeeinheiten durch die Begleitung des Heiligen Geistes. Letztlich sorgt der Geist für die Dynamik / Kraft.

Die Erstellung und Weiterentwicklung des pastoralen Konzeptes ist damit ein geistbegleiteter Prozess.

Der Orientierungsrahmen sieht das pastorale Konzept und Zielvereinbarungen verbindlich vor. Die Herausforderung besteht darin, die Mischung von Motivation und einzufordernder Verbindlichkeit zu finden.

Inhalte und Struktur des pastoralen Konzeptes

Vorangestellt werden spirituelle Haltungen: wie das Charisma der Achtsamkeit, das Paradigma der Gastfreundschaft, das auf dem Weg sein

Aufzugreifen sind die Vorgaben des Orientierungsrahmens

Neben den diözesanen Vorgaben für pastorale Schwerpunkte sind Aussagen zu treffen zu Caritas, Förderung Ehrenamtlicher, Förderung Verbände, Kindertagesstätten (eigene und andere), Vernetzung mit und im Dekanat, Kooperation mit Orden und geistl. Gemeinschaften, sowie Vernetzung mit Bildungshäuser, Schule und Kategorialer Seelsorge

Das pastorale Konzept gibt Auskunft über die Felder:

Gottesdienst, Spiritualität und Glaubensbildung, Sakramente, Kinder- Familien- und Altenpastoral, Jugendpastoral, Diakonisches Handeln, Caritas, Gemeinschaft, Leitung, öffentliche Wahrnehmung der SEE, Strukturelle Gegebenheiten (Gebäude, Büros, Sprechzeiten, ...)

Diözesane Fachstelle und Dienstleistungen

Nötig ist eine Fachstelle (oder Fachbereich) für die Entwicklung der Seelsorgeeinheiten, damit die SSE eine Ansprechstelle haben.

Eine Materialplattform unterstützt alle, die in der SSE an der Konzepterstellung beteiligt sind.

Arbeitsgruppe 5: Arbeitsfähigkeit der Kirche - Thesenpapier zur Diskussion Freising, 25. September 2010



Die SMARTen Ziele sind formell am Obersatz ausgerichtet: Um die Arbeitsfähigkeit der Kirche im Jahre 2020 als gut zu qualifizieren, ist folgendes gegeben...

In der Erzdiözese wird der Vorbildcharakter „kooperativer Pastoral“ von oben nach unten deutlich.

Es gibt geschulte und motivierte Begleitung Ehrenamtlicher.

In allen Seelsorgeeinheiten wird in der Kultur der „Kooperativen Pastoral“ gearbeitet (siehe Personalplan 2010).

Durch die Einbeziehung möglichst vieler Ehrenamtlicher wird sichtbar: Kirche will „mehr Demokratie wagen.“

In die Arbeit der Seelsorgeteams werden ehrenamtliche Mitarbeiter/innen regelmäßig eingebunden.

Stellung der Frauen in der Kirche

Es wird theologisch auf allen Ebenen über das Diakonat der Frau diskutiert.

Gleichberechtigung ist ein alle kirchlichen Ebenen beschäftigendes Ziel.

Nicht priesterlich gebundene Funktionen – auch der Leitung - sind konsequent für Frauen geöffnet.

Die Erzdiözese hat im Blick auf die Hierarchie der Wahrheiten klare Prioritäten formuliert.

Die Widersprüchlichkeiten „Eucharistievollzug – Priestermangel“ sind thematisiert und werden in geeigneten Dialogräumen offen diskutiert.

Die Frage der priesterlichen Lebensform wird „im Herzen der Kirche“ diskutiert.

Es gibt in allen Seelsorgeeinheiten Teams im Sinne des Personalplans 2010

In der Erzdiözese existiert im Jahr 2020 in jedem Pfarrverband ein pastorales Team aus männlichen und weiblichen Mitarbeiter/innen verschiedener Professionen, das – mit den an kirchlicher Arbeit interessierten Menschen – realistische Ziele entwickelt, Inhalte konzipiert, für die Umsetzung der Aktivitäten sorgt und anschließend produktiv auswertet.

In der Erzdiözese wird auf allen Ebenen und zwischen den Ebenen eine angstfreie, wertschätzende und offene Gesprächskultur angestrebt, die durch gelungene Kommunikation nach außen das Vertrauen in die Glaubwürdigkeit – in den eigenen Reihen und nach außen - der Institution Kirche wieder herstellt.

Entscheidungen sind – wo möglich – auf ihre geistliche Dimension hin transparent.

Es gibt Instrumentarien der Qualitätssicherung auf allen Ebenen der Kirche.

In der Diözese München/Freising verstehen sich pastorale Teams vor Ort als Keimzelle kirchlichen Handelns. Sie werden so unterstützt, dass Vertrauen in das kirchliche Handeln vor Ort wieder hergestellt wird.

Leiter der AG 5: David W. Theil

AG 6 - Personalentwicklung Hauptamtliche

Die Arbeitsgruppe 6 hat sich bislang mit grundsätzlichen, strategischen Fragen beschäftigt. So wurde eine gemeinsame Vorstellung von Personalentwicklung erarbeitet. Es ging um die Frage, wer für Personalentwicklung zuständig ist, mit welchen Strukturen und Mitteln die in der Erzdiözese Verantwortlichen am besten die Personalentwicklung ausstatten und wo sie am sinnvollsten in der Organisation ihren Ort hat.

Personalentwicklung ist eine Funktion in jeder Organisation. Sie findet immer statt. Dies gilt auch für die Kirche als Organisation. Es kommt darauf an, auf der Basis welcher Werte, mit welchen Zielen und mit welchen personellen und finanziellen Ressourcen Personalentwicklung in der Kirche von München und Freising gestaltet wird.

Personalentwicklung ist angefangen vom Pfarrer bis zu Generalvikar und Erzbischof eine Führungsaufgabe mit Vorrang.

Die Aufgabenfelder in der Personalentwicklung sind vielfältig. Dazu zählen u.a. die Suche und Auswahl von Mitarbeitern/innen, die Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Unterstützung von Motivation und Berufszufriedenheit oder die individuelle Förderung der Mitarbeiter/innen, ihrer Charismen und Fähigkeiten oder die Weiterentwicklung der Organisationskultur (z.B. Führungsverständnis, Kommunikation) und der Arbeitsstrukturen (z.B. Teamarbeit).

1. Personalentwicklung vertraut auf die Menschen und erkennt deren Potenziale und Grenzen, sie geschieht auf der Basis der Sendung der Kirche sowie der pastoralen Schwerpunkte und Ziele der Erzdiözese, wie sie das Zukunftsforum erarbeitet. Daran richtet auch die Personalentwicklung ihre Ziele und Inhalte aus, unterstützt aktuelle Prozesse und handelt vorausschauend.
2. Sollen Angebote und Instrumente der Personalentwicklung (z.B. Mitarbeitergespräche, Leitungscoaching, Fortbildungen) für viele wirksam werden, benötigt die Erzdiözese eine Führungsstruktur und eine Führungskultur, die verbindliche Standards in der Mitarbeiterführung sichern.
3. Die Sicherung von qualifiziertem Nachwuchs für kirchliche Berufe ist eine wichtige Herausforderung. Es gilt die Attraktivität des Arbeitgebers Kirche offensiv darzustellen, Zugangswege zu kirchlichen Berufen unter Berücksichtigung der bestehenden Rahmenbedingungen zu verbessern, die Durchlässigkeit zwischen den Berufsgruppen zu intensivieren und die Möglichkeiten für Quereinsteiger zu erweitern.

Was bisher passiert ist

Selbstverständnis

Drei Thesen

Mitglieder der AG 6:

Dr. Peter Artmann, Michael Auer,
Joachim Baumann, Walter Biechele,
Gottfried Doll, Dr. Thomas Luksch,
Hannelore Peteranderl, **Mathias Pollok**,
Georg Rieger, Robert Zajonz

Unser Ziel:

Entwicklung und Aufbau einer Ehrenamts-Akademie

I Grundannahme

Wir orientieren uns am „Orientierungsrahmen zur Ausgestaltung von Seelsorgeeinheiten in der Erzdiözese München und Freising“. Darin ist in den Grundsätzen zur Bildung von Seelsorgeeinheiten folgendes festgehalten:

„Die Charismen der Ehrenamtlichen zu entdecken und zu fördern ist Aufgabe der Priester, Diakone und pastoralen Mitarbeiter/-innen. Sie unterstützen die Ehrenamtlichen, damit sie im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen eigenverantwortlich Aufgaben übernehmen können, beziehen sie angemessen mit ein, begleiten und wertschätzen sie in ihrem Dienst. Wertschätzung kann sich auch durch Einbeziehung in Entscheidungsprozesse und Delegation von Aufgaben und Zuständigkeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten ausdrücken.“ II/10.

„Das Erzbischöfliche Ordinariat trägt dafür Sorge, dass im Kontext mit dem Prozess der Umsetzung Maßnahmen zur Führungsentwicklung angeboten werden. Dadurch werden die Pfarrer der Seelsorgeeinheiten unterstützt, ihre Rolle als Führungskraft angemessen wahrnehmen zu können. In ähnlicher Weise werden auch den Diakonen und pastoralen Mitarbeiter/-innen sowie verantwortlichen Ehrenamtlichen besondere Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.“ IV/2.

II Verständnis von „Personalentwicklung“ Ehrenamtlicher

Wir wenden den betriebswirtschaftlichen Terminus nicht eins zu eins auf Ehrenamtliche an und legen als Organisationsverständnis eine kooperative Pastoral zugrunde.

Wir verstehen „Personalentwicklung“ Ehrenamtlicher als die planmäßige, systematische, zielorientierte Veränderung von Qualifikationen und Kompetenzen der Ehrenamtlichen.

III Was soll und kann die Ehrenamts-Akademie leisten?

- Vernetzung und Erfahrungsaustausch von Ehrenamtlichen
- Gemeinsame und altersübergreifende Grundqualifizierungen
- Überblick und Bündelung der Angebote für Ehrenamtliche
- Bindung der Ehrenamtlichen durch Kontakt und Qualität
- Wertschätzung der Ehrenamtlichen durch Qualität der Angebote
- Vermittlung von Kompetenz und Sicherheit
- Entwicklung gemeinsamer Standards für die Umsetzung diözesaner Ziele
- (angedacht: Vernetzung mit der Aus- und Fortbildung HA)

➔ die Ehrenamts-Akademie erzeugt einen Mehrwert für uns als Kirche

IV Vernetzung mit anderen Arbeitsgruppen des Zukunftsforums

- Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in den Seelsorgeeinheiten
- Empfehlung: Eine „erweiterte Dienstbesprechungen“ bzw. ein regelmäßiger Jour fixe

AG 8:

Kirche - Ort vielfältiger Lebensformen

13 Teilnehmende

Zwischenstand 22.9.10 nach 2 Treffen

1. Wir haben alle Lebensformen im Blick, auch jene, die nach der kirchlichen Lehre „defizitär“ sind.
2. Wir haben auch die „normale“ Familie im Gespräch
3. Im Einzelnen beschäftigen uns folgende Themenkreise:
 - ❖ Grundlegende Rahmenbedingungen für gelungene Beziehungen
 - ❖ Sexualmoral in Kirche und Gesellschaft
 - ❖ Sexualpädagogik in der Jugendarbeit
 - ❖ Begleitung und Unterstützung von Ehe und Familie
 - ❖ Überlegungen zum Umgang mit Geschiedenen und Wiederverheirateten
 - ❖ Nichtehele Lebensgemeinschaften
 - ❖ Umgang mit homosexuell Veranlagten Menschen
 - ❖ Die Frage des Pflichtzölibates
 - ❖ Ordensleben als Wert für die kirchliche Gemeinschaft und in Beziehung zu den Gemeinden.
4. Wir werden unsere Überlegungen in „smarte“ Ziele fassen, wobei wir zweigleisig fahren wollen:
 - Praktische und umsetzbare Maßnahmen
 - Desiderate an die Weltkirche

Leiter der AG 8: Michael Schlosser

Arbeitsgruppe 9 „Kommunikationsfähigkeit als Kernkompetenz der Kirche“

Themenfelder für Zielsetzungen

Die AG hat Themenfelder erarbeitet, aus denen sie die konkreten Ziele formulieren wird. Grundlage dafür sind empirische Erhebungen wie der aktuelle Trendmonitor Relig. Kommunikation (MDG 2010)

Die Themenfelder sind:

Sprache: Bessere Entwicklung von Sprech- und Sprachkompetenz (Predigtausbildung, Interviewschulung, Sprechtraining, Verhinderung von Milieusprache, Förderungen von Riten und Symbolhandlungen)

Dialog: Hinhören in der Seelsorge (Rückmeldungen, Hotline, Internetkommentare usw.); Authentizität der Botschaft bewahren; Auskunftsfähigkeit über den eigenen Glauben/die eigene Institution fördern, Wertschätzung des eigenen Glaubens / der Kirche auch nach außen vermitteln; Interrelig. / ökum. Dialog stärken

Mediale Kommunikation: Verbesserung der Angebote wie Pfarrbrief, Internet, Schaukasten, Pressearbeit (Werbeblätter), Social Communities beachten

Public Affairs: Kontakte zu polit.Gremien und Vereinen; Segnungen, Riten und Symbole in der Öffentlichkeit demonstrieren, Kenntnis über Sozialraum erlangen und Hineinwirken in diesen (Partizipation in säkularen Gremien, Beteiligung an öffentlichen Diskursen)

Corporate Identity: Leitbild entwickeln und Profil schärfen; USP („unique selling point“ = Alleinstellungsmerkmal) herausarbeiten, daraus Corporate Design entwickeln (Logo, Briefkopf); Zugehörigkeit zum Bistum und zur Pfarrei stärken (Identity-Artikel wie T-Shirts, Bistumskarten, Quiz, Bistumssong usw.)

Interne Kommunikation: Logistik für interne Kommunikation schaffen; bessere Kommunikation zu Ordinariat; kürzere Bearbeitungszeiten bei Anfragen; Verbesserung der Kommunikation zwischen Pfarrei, Verband, Dekanat

AG 10: Vernetzung der Kooperationspartner in der Verkündigung

Definition

Die gut vernetzte Pfarrei/der gut vernetzte Pfarrverband steht in einem Geflecht von Beziehungen zu anderen Institutionen, Organisationen und Einzelpersonen, die ihnen zum Erreichen ihres pastoralen Zieles helfen, indem diese die Tätigkeiten der Pfarrei/des Pfarrverbands mit ihren spezifischen Möglichkeiten unterstützen, den nötigen Informationsfluss fördern und mögliche Krisen vermeiden oder zügig überwinden helfen.

Auf dem Hintergrund dieses Verständnisses von Vernetzung formuliert die AG folgende Zielperspektiven

Veränderung als geistlicher Prozess

- Wir verstehen Kirche sein als eine ständige Bekehrung zum Menschen. Die Sehnsucht verbindet alle Menschen. Wir sind in kritischer Zeitgenossenschaft miteinander unterwegs. Die Würde der Person ist dabei Ausgangspunkt und Maßstab des eigenen Handelns. Die Hinwendung zum Menschen ist ein geistlicher Prozess in der (in die) Nachfolge Christi.
- In diesem Prozess werden die unterschiedlichsten Geistesgaben sich entwickeln und in den Vordergrund treten.
- Die Handelnden vor Ort erkennen ihre eigenen Charismen und Kompetenzen und bringen sie vernetzt und kooperativ in das pastorale Handeln ein.

Teilziele auf dem Weg zur Umsetzung

1. Das Arbeitsprinzip mit Kooperationen und Vernetzungen wird als Pflichtaufgabe der Pastoral vor Ort definiert, weil sie in diesem Sinne dem geistlichen Weg der Hinwendung zum Menschen und der Umsetzung des Bartimäus-Prinzips dient.
2. Die Verantwortlichen der Pastoralen Räume bedienen sich zur Festlegung der pastoralen Schwerpunkte und Ziele des Instrumentariums der Sozialraum- und Lebensweltanalyse.
3. Die Erzdiözese sorgt für die Aktualität und Präsenz des Datenmaterials. Sie hält ein ausreichendes und qualifiziertes Personalangebot für die Begleitung dieser Prozesse in den Pastoralen Räumen vor Ort vor. Sie trägt dafür Sorge, dass in den pastoralen Räumen die für Kooperation und Vernetzung notwendige kommunikative Kompetenz (der Verantwortlichen) erworben wird. Sie werden im Umgang, Gebrauch und Umsetzung der in 2. genannten Instrumente geschult und begleitet. Sie sorgt für Qualifizierungsmöglichkeiten der Ehrenamtlichen.

Leiter der AG 10: P. Alfons Friedrich

1. Thema der Gruppe: Christliches Leben ist wesentlich Leben aus dem Geist

Ziel des christlichen Lebens ist es nach Paulus, dass wir alle zur "Einheit im Glauben und in der Erkenntnis des Sohnes Gottes gelangen, damit wir zum vollkommenen Menschen werden und **Christus in seiner vollendeten Gestalt darstellen.**" Eph. 4.12

Christliches Leben ist in diesem Verständnis ein **Wachstumsprozess** des **Einzelnen** und der **Gemeinde** bzw. christlichen Gemeinschaft hin zu einer immer größeren **Mündigkeit** und **Reife**. Dabei ergänzen und fördern sich **Einzelner** und **Gemeinde** gegenseitig. Geistliches Leben betrifft somit **das ganze Leben**: Leib, Geist und Seele; **den innersten**, tragenden, nährenden und leitenden **Halt** ebenso wie die daraus sich ergebenden **Haltungen, Verhaltensweisen** und die konkreten **Lebensverhältnisse**, also die Gestaltung der sozialen, wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse. Die **formende, belebende und prägende Kraft** diesen Lebens aber ist der **Geist Gottes. Er allein "ist es, der lebendig macht"** Joh 6,63, **ohne ihn können wir nichts vollbringen.** vgl. Joh 15.5.

Wenn christliches Leben als "**Leben aus dem Geist**" verstanden wird, geht es deswegen primär **nicht um Leistung**: was muss ich alles tun, um ein guter Christ zu sein (Sonntagspflicht, soziales, wirtschaftliches, finanzielles, ...Engagement), sondern im **Vordergrund** steht die **Erfahrung eines neuen Seins** – geliebte Söhne/Töchter Gottes, in deren Herzen die Liebe Gottes ausgegossen ist, in deren Mitte Christus wohnt und aus deren Innerstem Ströme lebendigen Wassers fließen – **das zu einem neuen Handeln führt.**

2. Herausforderung: Spirituelle Bildung

Aufgrund dieses Lebensverständnisses ergibt sich als **zentrale Herausforderung** an die Seelsorge den Menschen und Gemeinschaften unserer Diözese zu helfen o. g. **Gottese Erfahrung** ("geliebte Söhne und Töchter Gottes...") in ihrem Leben zu entdecken bzw. Wege zu dieser Erfahrung anzubieten und sie dann darin zu unterstützen, sich in ihrem ganzen Leben vom **Geist Gottes und Jesu Christi prägen, formen, bilden und leiten zu lassen = Spirituelle Bildung.** Diese braucht zuallererst **geistliche Bildner.** Durch sie geschieht Spirituelle Bildung dann vor allem wenn **gefördert wird:**

- die Sehnsucht nach Gott
- eine Gebets- und Meditationskultur (Vorhandenes wahrnehmen und wertschätzen; zu Neuem inspirieren und ermutigen)
- der Zugang zur Hl. Schrift als Buch des Lebens
- eine geistliche Übungskultur (Exerzitien; Dialog, Stille und Achtsamkeit als geistliche Basishaltungen im Alltag; der Alltag von Beziehungen, Arbeit, Konflikten, Erziehung, Sitzungen... als geistliche Übung)
- eine lebensbegleitende Seelsorge (punktuell und kontinuierlich)
- eine Verkündigung, die den Menschen hilft, Gott in den Erfahrungen ihres Lebens zu entdecken und
- ein liturgisches Handeln, in dem die Liebe Gottes erfahrbar wird.

3. Ziele (2011-2015) Motto: "Lasst euch im Geist entflammen" (Röm 12,11)

Ziel	Umsetzung bis
a) Erarbeitung, Veröffentlichung und Umsetzung einer diözesanen Leitorientierung zur Förderung des geistlichen Lebens (Wesen, Ziele, Aufgaben; erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen; personelle, finanzielle, zeitliche und räumliche Rahmenbedingungen,...)	Veröffentlichung: Sommer 2011 Umsetzung: ab Herbst 2011
b) Ausbildung und Fortbildung von hauptamtlichen Seelsorgern und qualifizierten ehrenamtlichen Mitarbeitern in der geistlichen Begleitung und Leitung von Einzelnen, Gruppen und Gemeinschaften	bis 2015 15 % aller hauptamtlichen Seelsorger = ca. 270 Personen
c) Verbindliche Förderung und Unterstützung des persönlichen und gemeinschaftlichen geistlichen Weges von Seelsorgern (Qualitätssicherung)	ab Veröffentlichung der Leitorientierung
d) Vorhandene diözesane Angebote (Schätze) der spirituellen Bildung sichten, reflektieren, weiterentwickeln, strukturieren und vernetzen. Das Ergebnis in einer Arbeitshilfe für Gemeinden und Einzelne zusammenfassen.	Sommer 2011
e) Neue Angebote der spirituellen Bildung in Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen und Fachstellen (Theologie, Psychologie, Pädagogik, Spiritualitätswissenschaft, Geistliche Begleiter, Erwachsenenbildung, Jugendarbeit, Gemeindeseelsorger, Liturgie und Kirchenmusik, Exerzitien,...) erarbeiten und Seelsorgern und Gemeinden zur Verfügung stellen , z. B. zielgruppenorientierte Angebote (Milieus!), themenorientierte Angebote (z. B. alltägliches Leben aus dem Geist der Eucharistie, christliche Lebenskunst, Gebetsschule), Angebote zu Themen, die sich im Kontext von neuen, größeren Seelsorgeeinheiten ergeben (z. B. Organisation und Leitung als geistlicher Vollzug), Liturgische Bildung,...	erste Angebote ab 2012

AG 12: Brückenschlag Religionsunterricht und Gemeindeseelsorge

Der Brückenschlag zwischen Religionsunterricht und Gemeindeseelsorge umfasst folgende Lern-, Lebens- und Glaubensorte:



1. Religionsunterricht

- ordentliches Unterrichtsfach „Katholische Religionslehre“
- verschiedene Schularten

2. Schulpastoral

- Schulpastorales Engagement in den Schulen
- Schulpastorale Zentren

3. Jugendarbeit

- Kirchliche (pfarramtliche) Kinder- und Jugendarbeit
- Kirchliche Jugendverbandsarbeit
- Katholische Jugendstellen

4. Gemeindeseelsorge / Seelsorgeeinheit

- Kooperative Pastoral (inkl. Zusammenarbeit in der Kinder- und Jugendpastoral)
- Religiöse Identitätsbildung (Kindergarten und Religionsunterricht)

Kinder und Jugendliche suchen glaubwürdige Zeuginnen und Zeugen des Evangeliums, sie benötigen für ihre religiöse Identitätsbildung die enge Vernetzung von Glaubensreflexion und Glaubenspraxis. Der Brückenbau zwischen diesen vier umfassenden Lern-, Lebens- und Glaubensorten ist dringend notwendig, heute wohl mehr denn je angesichts der Ausdifferenzierung der Gesellschaft und der häufigen Distanz vieler Menschen zu ihrer Pfarrei.

Ein tragfähiger Brückenbau bzw. eine belastbare Vernetzung fängt jeweils beim eigenen Lern-, Lebens-, und Glaubensort an: „Alles, was ihr also von anderen erwartet, das tut auch ihnen!“ (Mt 7,12) Es gilt, Eltern, Lehrkräfte und haupt- und ehrenamtliche Engagierte in der Pastoral und im Religionsunterricht dafür zu gewinnen, sich zu vernetzen. Erwachsene, die sich in den Prozess einbringen, werden persönliche Erfahrungen im Glauben und in der Kommunikation mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen als kostbares Geschenk erleben.

Offene Fragen - Problemanzeigen:

- Wird der Bereich Schule – Religionsunterricht – Schulpastoral in der AG 4 als wichtiges pastorales Handlungsfeld bzw. als Kooperationspartner gesehen? Z. B. Begleitung und Unterstützung der Kooperation der Seelsorgeeinheit mit Schule, Religionsunterricht und Schulpastoral?
- In den Fachstellen des EOM bzw. des EJA sollte die Kooperation zwischen Seelsorgeeinheiten, kirchlicher Jugendarbeit, Schule, Religionsunterricht und Schulpastoral mehr als bisher verbindlich geregelt, begleitet und unterstützt werden (verantwortliche Personen – Verpflichtungen zur Kooperation).
- Entwicklung verbindlicher Personen und Strukturen in Bereich der Seelsorgeeinheiten für die Kooperation mit Schule, Religionsunterricht und Schulpastoral (im Rahmen der Dienstanweisung)
- Entwicklung verbindlicher Personen und Strukturen im Bereich Religionsunterricht und Schulpastoral für die Kooperation mit den Seelsorgeeinheiten und der kirchlichen Jugendarbeit (u. a. im Rahmen von Anrechnungsstunden bei RL i. K. in GS, HS/MS, Fös)
- Bestehen von AG 6 und AG 7 Querverbindungen zur AG 12? Z. B. Qualifizierung von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/inne/n in der Seelsorgeeinheit zur Kooperation mit Schule, Religionsunterricht und Schulpastoral?
- Wird in der AG 10 die Vernetzung mit den Lern-, Lebens- und Glaubensorten Religionsunterricht und Schulpastoral eingebracht?