

## Anlage 1

### Zukunftsbilder von Kirche

#### Philosophische Denkanstöße von Hannah Arendt für die Formulierung von Versprechen statt handfester Kirchenbilder, Zukunftsbilder, Visionen o.ä.

1. Die Pluralität des menschlichen Handelns im Gewebe der verschiedenen zwischenmenschlichen Bezüge führt dazu, dass das Zukünftige praktisch unabsehbar ist. „Der Mensch kann heute nicht dafür einstehen, wer er morgen sein kann.“
2. Daher verbietet es sich, konkrete Zukunftsbilder oder –visionen zu entwickeln und zu formulieren. Das einzig Zulässige ist, Versprechen zu formulieren, die von den verschiedenen Ressourcen und Personen her auch eingehalten werden können.
3. Folgende Annahmen nach Hannah Arendt kennzeichnen solche Versprechen:
  - Gegenseitige Versprechen nehmen die Partner in die Pflicht. Sie üben eine gegenseitige Macht aus, diese Versprechen auch halten zu können.
  - Gegenseitige Versprechen bringen Ordnung in das Chaos der menschlichen Angelegenheiten.
  - Gegenseitige Versprechen sind als Abkommen und Verträge als einzige Bindung, die der Freiheit des Menschen angemessen und adäquat sind.

Quelle: Arendt, Hannah: Vita Activa – oder: Vom tätigen Leben, Stuttgart 1960.

→ Anwendung dieser Versprechensphilosophie in der Formulierung künftiger Aufgaben im Kontext der Grunddienste/Optionen im Pastoralplan

### Die kirchlichen Grunddienste

Seit der Apostelgeschichte lassen sich vier Grundaufgaben kirchlichen Handelns erkennen. Sie bilden den Kern christlicher Seelsorge:

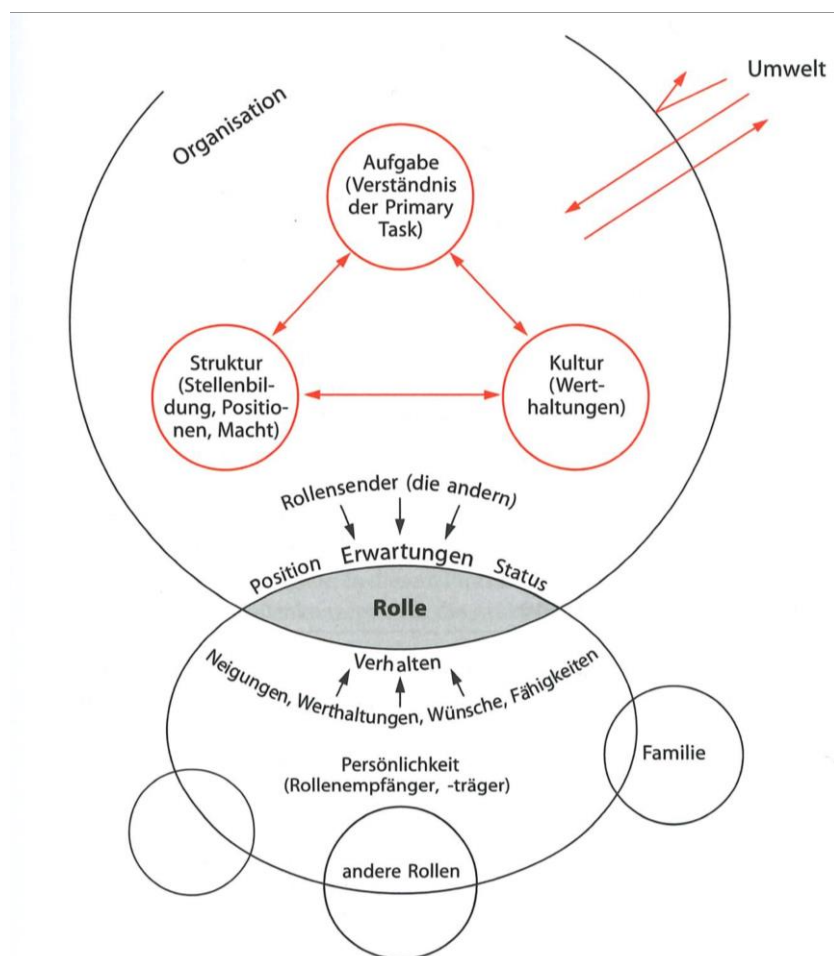
1. Diakonia → Die helfende Kirche – Dienst am Nächsten: Caritas, Beratung, Krankenfürsorge
2. Martyria → Die verkündigende Kirche – Zeugnis, Verkündigung und Bildung
3. Leiturgia → Die feiernde Kirche – gottesdienstliche Feiern und Gebet
4. Koinonia → Die Gemeinschaft bildende Kirche: Gruppen, Gemeinden, Verbände

## Anlage 2:

### Rollenmodell der Führung von Thomas Steiger

**Kirchliche Rollen werden oft als deckungsgleich mit der Person als RollenträgerIn gesehen. Theologisch mag das mit Blick auf Taufberufung und der pastoralen Sendung durch Weihe und Beauftragung sinnvoll sein. Arbeitspsychologisch gelten aber etwas differenziertere Annahmen:**

1. Die Rolle speist sich aus der Schnittmenge von Neigungen, Werthaltungen, Wünsche, Kompetenzen und Fähigkeiten der Person als Rollenträger und der wesentlichen Aufgabe, Struktur und Kultur der Organisation.
2. Im Kontext der kirchlichen Veränderungsprozesse in unserem Bistum wird diese Dynamik greifbar, weil sich Aufgaben und Strukturen, mitunter auch die Kultur in der Organisation „Bistum Münster“ als auch in den Organisationseinheiten „Pfarrei“, „Gemeinde“ und „Pastoraler Raum“ verändern bzw. neu erwogen werden müssen.
3. Die bisherige Aufgabe kirchlicher Berufe lag im „Aufbau lebendiger Gemeinden“. Hier finden Verlagerungen und Veränderungen statt, die sich auf die Rolle in der Schnittmenge auswirken.
4. Es lässt sich im Modell ein Bezug herstellen zu individuellen wie kollektiven Werthaltungen der RollenträgerInnen, die wir „Amtsverständnisse“ nennen.
5. Das folgende Schaubild gibt die Dynamik von Persönlichkeit und Organisation und das Verständnis der „Rolle“ in der Schnittmenge beider wieder. In der Führungfortbildung ist dieses Modell seit 10 Jahren handlungsleitend:



Quelle Steiger, T., Lippmann, E., (Hgg.), Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen, Heidelberg 2013 (4. Auflage), S. 47, Abb. 3.5..

## **Aufgaben/Optionen im Pastoralplan für das Bistum Münster: Positionen und Erwartungen der Organisation:**

**Grundanliegen:** Das Bistum Münster fördert im Vertrauen auf die allen Getauften von Gott geschenkte Gnade die Entwicklung der Kirche vor Ort in den Sozial- und Lebensräumen der Menschen.

### **1. Option für das Aufsuchen und Fördern der Charismen aller**

Das Bistum Münster fördert auf Grundlage der Lehre der katholischen Kirche vom gemeinsamen Priestertum aller Getauften und Gefirmten und dem sich hieraus ergebenden Prinzip der Partizipation die Entdeckung und Wertschätzung der von Gott geschenkten Charismen aller und fühlt sich dem Wechsel von einer Aufgaben- zu einer Gabenorientierung in der Seelsorge verpflichtet.

### **2. Option für die Einladung zum Glauben**

Das Bistum Münster fördert differenzierte Wege für Christinnen und Christen unterschiedlichen Alters, in unterschiedlichen Glaubensphasen, mit unterschiedlicher kirchlicher Bindung und aus unterschiedlichen sozialen Milieus, um den Glauben anzubieten, zu verkünden, zu erneuern und zu vertiefen.

### **3. Option für die Verbindung von Liturgie und Leben**

Das Bistum Münster fördert die Verbindung von Liturgie und Leben und die aktive Teilnahme aller Gläubigen an der Liturgie, damit Gottesdienst aus dem Leben heraus gefeiert und das Leben aus der Liturgie heraus gestaltet werden kann.

### **4. Option für eine dienende Kirche**

Das Bistum Münster fördert die Haltung einer offenen, einladenden und sich mit den Menschen, besonders mit den Armen solidarisch zeigenden Kirche. Auch fördert es aus dem Geist der Barmherzigkeit Gottes eine Kultur der Versöhnung und unterstützt Christinnen und Christen, die als Sauerteig wirken, indem sie Versöhnung in der Kirche und der ganzen Welt fördern.

### Anlage 3: Kirchenrecht

1. Auszug aus dem Kirchenrecht zur Rolle des Pfarrers:

[https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/deu/documents/cic\\_libro2\\_cann515-552\\_ge.html](https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/deu/documents/cic_libro2_cann515-552_ge.html)

2. Auszug aus dem Amtsblatt 2018 zur partikularrechtlichen Regelung zur zeitlichen Befristung von der Ernennung zum Pfarramt:

358

Kirchliches Amtsblatt Münster 2018 Nr. 20

ra-Sonntags am 18. November um Ihr Gebet und Ihre großzügige Spende bei der Kollekte.

Ingolstadt, den 22.02.2018

Für das Bistum Münster

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 11.11.2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen oder den Gemeinden in einer anderen geeigneten Weise bekannt gemacht werden. Die Kollekte am Diaspora-Sonntag, dem 18.11.2018, ist ausschließlich für das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken bestimmt und ohne Abzüge weiterzuleiten.

Art. 185

**Allgemeines Dekret  
der Deutschen Bischofskonferenz  
zur zeitlichen Befristung von  
Ernennungen zum Pfarramt**

Die Deutsche Bischofskonferenz beschließt gemäß c. 522 CIC, dass die Pfarrer für eine bestimmte Zeit ernannt werden können, wobei die Ernennungszeit mindestens sechs Jahre beträgt.

Approbiert durch Beschluss der Deutschen Bischofskonferenz.

Ingolstadt, den 20.02.2018

L. S.

### 3. Kursinhalte „Gemeinsam Führen und Leiten“ im Bistum Münster

a) Sieben Module á drei Studientage:

Person und Rolle // Identität und Teamarbeit // Systemtheorie und Komplexität //  
Theologische Aspekte: Kirchengeschichte, Biblische Theologie, Pastoraltheologie // Führen in  
der Organisation, Delegation, Konfliktmanagement // Ehrenamtskoordination als  
Führungsaufgabe // Projektpräsentation und –reflexion

b) begleitende Kollegiale Beratung in 5er-Gruppen als strukturiertes Beratungsinstrument  
zwischen den Modulen (2-3 Treffen)

c) Individuelles Praxisprojekt unter Beteiligung weiterer haupt- und ehrenamtlich  
Engagierter in der Leitung.

## Anlage 4: Rollenbilder

### Priesterliche Amtsverständnisse in der Selbst- und Fremdwahrnehmung pastoraler Mitarbeiter/innen als Spiegel individueller Kirchenbilder

Seit mehr als 10 Jahren gehört die Analyse des priesterlichen Amtsverständnisses in der Selbst- und Fremdwahrnehmung pastoraler Mitarbeiter zum Forschungsrepertoire in der berufssoziologischen Forschungsarbeit. In seiner Forschungsarbeit konnte der Pastoraltheologe Paul M. Zulehner kontinuierlich vier unterschiedliche Amtsverständnisse identifizieren. Dabei kommt er zu der Überzeugung, dass sich am jeweiligen Priesterbild „Bilder von der Kirche und damit auch wieder von der Pastoral, die Vorstellungen von den Schwerpunkten, die zu setzen sind, die Wünsche hinsichtlich der Arbeitsweise, welche gewählt werden sollte“<sup>1</sup> konkretisieren. Die Amtsverständnisse geben Wechselwirkungen und Zusammenhänge zwischen Amtsbild und Kirchenbild wieder. Darin schlagen sich auch biografische und berufliche Erfahrungen nieder.

Es gibt dabei nicht bessere oder schwächere Amtsverständnisse. Jeder Typ hat seine Licht- und Schattenseiten. Und erst das Zusammenspiel aller Amtsverständnisse ergibt das Presbyterium einer Ortskirche bzw. das gemeinsame Priestertum aller Getauften. Und: Die Befunde und Typen spiegeln die Selbstwahrnehmung von Priestern und die Fremdwahrnehmung aller anderen kirchlichen Berufsgruppen wider. Die Typen gibt es auch unter Diakonen wie hauptamtlichen Laien, Frauen wie Männern.

#### *Zeitloser Kleriker*

Ein erster Typ ist der zeitlose Kleriker. Er lebt ganz von Christus her, weiß sich berufen und erwählt. Er fühlt sich als »alter Christus«. Ihn repräsentiert er. Sein ganzes innerstes Wesen wird von ihm beansprucht. »Auf schönem Land fiel mir mein Anteil zu. Ja, mein Erbe gefällt mir gut« (Psalm 16,6). Erbe: kleros. Kleriker ist er. Mit Gemeinde fängt er wenig an – sieht man vom kleinsten gemeinsamen Nenner ab, dass alle Priester ihr Amt als Dienst in einer Gemeinde verstehen. Eben dieses Amt, von Christus selbst eingesetzt, ist von allem Anfang an gleich geblieben. Geschichtliche Entwicklungen kennt der zeitlose Kleriker keine.

#### *Zeitoffener Gottesmann*

Auch der zeitoffene Gottesmann, der zweite Haupttyp, weiß sich Christus nahe, repräsentiert diesen, erlebt sein Innerstes als von ihm erfasst und ist von daher dem geistlichen Wachstum der Kirche verpflichtet. Eben diese Rückbindung an Christus entfernt ihn aber nicht von der Gemeinde und den Menschen, sondern öffnet ihn dorthin. Er versucht eine Balance zwischen repraesentatio Christi und repraesentatio ecclesiae,

#### *Zeitnaher Kirchenmann*

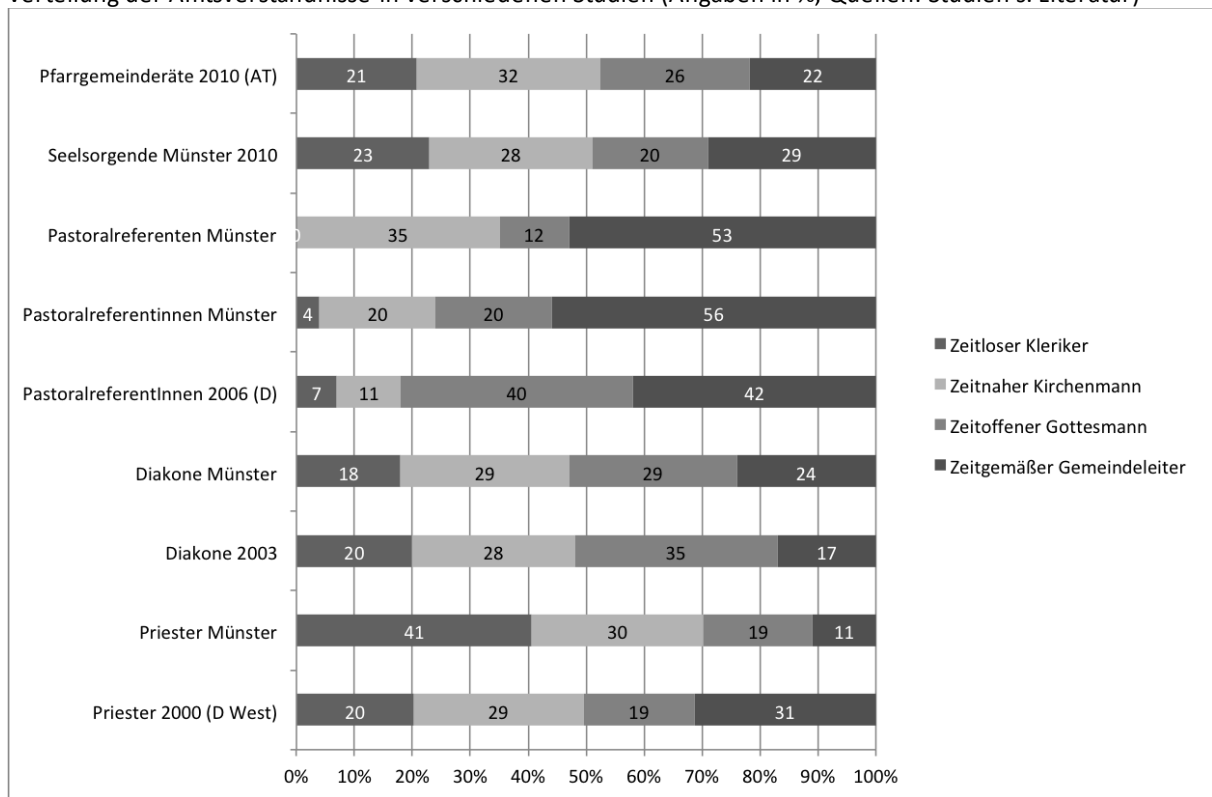
Von Christus berufen zu sein ist dem zeitnahen Kirchenmann (dem dritten Haupttyp) wichtig. Das zeichnet ihn aus. Seine Berufung macht er zum Beruf. Dienstnehmer der Kirche ist er. Der zeitnahe Kirchenmann schafft sich einen schützenden Abstand zwischen seinem Ich und der anfordernden priesterlichen Aufgabe – seiner Priesterrolle. Professionalität ist ihm wichtiger als Spiritualität. Mit den herkömmlichen Denkfiguren einer Repräsentation tut er sich eher schwer: sowohl mit der repraesentatio Christi wie jener der Gemeinde. Wichtig ist es ihm auch, Arbeit und Freizeit sauber zu trennen. Er ist nicht »immer im Dienst«.

#### *Zeitgemäßer Gemeindeleiter*

Der vierte Haupttyp: der zeitgemäße Gemeindeleiter. Sein Dienst in der Gemeinde ist anderer Art. Repräsentation ist für ihn überhaupt kein Thema: weder jene Christi noch die der Gemeinde. Wohl aber fühlt er sich als Bruder unter Brüdern und Schwestern. Er ist besorgt, dass alle Charismen zum Zug kommen und die Gemeinde lebt. Dass die Mitglieder der Gemeinde ihr gemeinsames Priestertum ausüben, darauf zielt sein priesterliches Amt. Diese Art von Amt ist nicht von Christus eingesetzt, sondern geschichtlich gewachsen. Getragen ist der zeitgemäße Gemeindeleiter von jener Spiritualität, die sich im alltäglichen Vollzug seines pastoralen Dienstes ereignet.

<sup>1</sup> ZULEHNER, P.M., *Ortsuche*, 112.

Verteilung der Amtsverständnisse in verschiedenen Studien (Angaben in %; Quellen: Studien s. Literatur)



Hennersperger, A., Ein ein(z)iges Presbyterium. Zur Personalentwicklung von Priestern. Amtstheologische Reflexionen zu den Daten der Studie Priester 2000, Ostfildern 2002.

Zulehner, P. M., Priester im Modernisierungsstress, Forschungsbericht der Studie Priester 2000©, Ostfildern 2001.

Zulehner, P. M., Patzelt, E., Samariter-Prophet-Levit. Diakone im deutschsprachigen Raum. Eine empirische Studie, Ostfildern 2003.

Zulehner, P. M., Renner, K., Ortsuche. Umfrage unter Pastoralreferent(inn)en und Referenten im deutschsprachigen Raum, Ostfildern 2006.

Zulehner, P. M., Der Reichtum der Kirche sind ihre Menschen. Pfarrgemeinderäte beleben die Kirchengemeinden. Bericht über eine Umfrage, Ostfildern 2010.

Zulehner, P.M., Hennersperger, Sie gehen und werden nicht matt. Priester in heutiger Kultur. Ergebnisse der Studie Priester 2000©, Ostfildern 2001.

Zulehner, P.M., Lobinger, F., Um der Menschen und der Gemeinden willen. Plädoyer zur Entlastung von Priestern. Weitere Folgerungen aus der Studie Priester 2000, Ostfildern 2002.

Stelzer, M., Wie lernen Seelsorger? Milieuspezifische Weiterbildung als strategisches Instrument kirchlicher Personalentwicklung, Würzburg 2014.