



Leitfaden für die Pastoralteams in den Pastoralräumen (Phase II) bzw. in den künftigen Pfarreien (Phase III)

Überblick über die verwendeten Begriffe:

	Pastoralteam	Team der Hauptamtlichen	Erweitertes Pastoralteam
Phase II	Alle hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden, die im Pastoralraum in der Gemeindeseelsorge eingesetzt sind und deren Vorgesetzter einer der Pfarrer vor Ort sind	Pastoralteam und weitere Mitarbeitende die von den bisherigen Pfarreien angestellt sind oder seitens des Bistums einer Pfarrei bzw. dem Pastoralraum über Vorgesetzte im Pastoralraum zugeordnet sind, z.B. Sekretariate, Verwaltungsmitarbeitende, haupt- und nebenamtliche Küster*innen, haupt- und nebenberufliche Kirchenmusiker*innen, Hausmeister, Reinigungskräfte u.v.a.m.	Pastoralteam (Spalte 1) sowie die Mitarbeitenden der kategorialen Seelsorge, die zur Mitwirkung in den Gremien im Pastoralraum zugeordnet sind (wegen Dienstsitz, Zuständigkeit an Kirchorten oder Schwerpunktbildung).
Phase III	Alle hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden in der Pfarrei, deren Vorgesetzter der leitende Pfarrer ist	s.o.	s.o.

Der Leitfaden für das Pastoralteam beschreibt Grundsätze der Zusammenarbeit der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden in der künftigen Pfarrei unter Berücksichtigung der Einbindung in das Gesamt der pastoralen Arbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen unter der Leitung des Pfarrers (Phase III). In der Phase II wird dies in den Pastoralräumen vorbereitet und schrittweise in der Praxis der Pastoralteams in den neuen Räumen entwickelt und erprobt.

Zielbild: Auftrag, Sinn, Ziel der Pastoralteams

Alle Mitarbeitenden dienen entsprechend ihrem Amt, ihrer Sendung und ihrem Auftrag den Menschen und haben teil am Sendungsauftrag der Kirche¹.

¹ „Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche

Die Erarbeitung eines Pastorkonzeptes der (künftigen) Pfarrei ist verbindliche Aufgabe des Leiters (Phase II) bzw. des Pfarrers (Phase III) zusammen mit der Pastoralraumkonferenz (Phase II) bzw. dem Pfarreirat (Phase III) und allen hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden in Gemeinden und Kirchor-ten im Pastoralraum (Phase II) bzw. der Pfarrei (Phase III); die Nutzung von Maßnahmen der Quali-tätsentwicklung² ist empfohlen.

Die Zielsetzung und Gesamtaufgabe aller Mitarbeitenden im Pastoralteam wird unter Berücksichti-gung der pastoralen Vorgaben des Bischofs gemeinsam erarbeitet, beraten und spätestens mit der Phase III verbindlich festgelegt. Die Umsetzung der Zielsetzung des Pastorkonzeptes soll spätestens ab Phase III jährlich evaluiert werden.

Im Rahmen der Gesamtaufgabe wird die Aufgabenteilung im Team der hauptamtlichen Mitarbeiten-den bzw. in Teilteams beraten und Verantwortung geteilt. Entsprechend werden Verantwortungsbe-reiche und entsprechende Kompetenzen³ vom Vorgesetzten bzw. vom Verwaltungsrat übertragen und Ressourcen zur Verfügung gestellt. Dauerhaft übertragene Aufgaben werden transparent ge-macht, gehen in die jeweilige Stellenbeschreibung ein und gelten über den Wechsel des Vorgesetzten hinaus bis zur Vereinbarung einer neuen Regelung.

Initiativen von Ehrenamtlichen werden im Pfarreirat, seinen Ausschüssen sowie vom Pastoralteam beraten und unterstützt.

Empfohlen wird die Erstellung einer Aufgabenmatrix zur Transparenz für Haupt- und Ehrenamtliche.

Kontext, Ausgangssituation, Erläuterungen mit Blick auf Phase II

Zunächst sind in Phase II des Pastoralen Weges die hauptamtlichen Mitarbeitenden i.d.R. noch den einzelnen Pfarreien zugeordnet und haben den jeweiligen Pfarrer dort als Vorgesetzten. Dennoch be-steht für alle, insbesondere für die hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden im Pastoralteam und dem erweiterten Pastoralteam, der gemeinsame Auftrag die Pfarreiwerdung miteinander zu gestalten und auf dem Weg kollegial die Seelsorge im Pastoralraum zu gewährleisten und weiterzuentwickeln. Hierzu erfolgt mit Beginn der Phase II eine bischöfliche Weisung für alle hauptamtlichen pasto-ralen Mitarbeitenden zur Zusammenarbeit im Pastoralraum unter der Führung durch den Leiter des Pastoralraums.

Handlungsempfehlungen

Die Stellenbeschreibung⁴ für pastorale Mitarbeitende erfolgt in Abstimmung mit den Mitarbeiten-den

- durch den Pfarrer ihrer Pfarrei (Vorgesetzter per Dekret)
- in Abstimmung mit dem Leiter des Pastoralraums (Bedarfe für Mitarbeit in Phase II) und in Abstimmung mit den Verantwortlichen im Dezernat Personal

erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeits-verhältnisse

² Im Rahmen eines Qualitätsmanagements können Ziele, Gelingenskriterien, Vorgehensweisen und Auswer-tungsroutinen beschrieben werden, die für die je nächste Planung bspw. einer Veranstaltung, eines katecheti-schen Kurses oder eines caritativen Engagements eine Erleichterung darstellen.

³ Kompetenzen sind in der Organisationslehre Rechte und Pflichten, die einem Stelleninhaber / einer Stellenin-haberIn oder Funktionär/in eingeräumt werden. Sie legitimieren sie/ihn, Handlungen zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben vorzunehmen und verpflichten sie/ihn, hierfür die Verantwortung in Form ei-ner Rechenschaft zu übernehmen. (nach Wikipedia)

⁴ Hinweise sind zu erarbeiten (Qualitätsmanagement)

Arbeitsweise

Die Zielvorgaben und Rahmenbedingungen für den Dienst der einzelnen Mitarbeitenden werden im (Teil-)Team besprochen. Der pastorale Bedarf und die persönlichen Charismen sind dabei zu berücksichtigen. Der Arbeitsfortschritt und besondere Vorkommnisse werden gegenseitig berichtet, Vorgaben durch die Vorgesetzten entsprechend angepasst.

Jede/r Mitarbeitende hat mindestens jährlich ein Mitarbeitendengespräch mit seiner/m Vorgesetzten⁵.

Zur Qualitätsentwicklung und im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung soll ein Wechsel des Arbeitsfeldes bzw. des Arbeitsplatzes der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeitenden innerhalb des derzeitigen Teams oder auch an anderer Stelle regelmäßig⁶ geprüft werden.

Unterstützungsangebote, Beratung und Materialien

Zum Einstieg in die Zusammenarbeit:

Teamentwicklung Pastoralteam Umfang: 3 Module (2 x 1,5 Tag + 1 x 1 Tag) Sommer 22 bis November 23

Nach Bedarf:

Beratung durch Fach- und Personalreferenten des BO

Kirchliche Organisationsberatung

Mediation / Konfliktmanagement

Geistliche Prozesse begleiten

Teamsupervision,

Moderation und Gestaltung von Kurzformaten

weitere Qualifizierungsmaßnahmen

Fahrplan

Insbesondere die Arbeit im Pastoralteam verändert sich aus der ursprünglich pluriformen Vorgehensweise der einzelnen Pfarreien kontinuierlich aufwachsend

- durch die Entwicklung eines gemeinsamen Pastoralkonzeptes für die künftige neue Pfarrei,
- durch zunehmende Erschließung neuer Arbeitsfelder entsprechend des Pastoralkonzeptes und
- ermöglicht durch gegenseitige Entlastung, geplante und ungeplante Personalwechsel, aber auch schrittweise Verkleinerung des Teams durch Abgänge.

Beteiligung und Kommunikation

Die Zusammenarbeit der hauptamtlichen Mitarbeitenden wird in regelmäßigen Besprechungen beraten und entsprechend der jeweiligen Kompetenzen entschieden.

⁵ Das Instrument des Mitarbeitendengesprächs ist derzeit noch nicht für die Personalführung in der Pfarreiseelsorge entwickelt und bedarf zur Einführung zuerst der Abstimmung mit den zuständigen MAVen. Im Bischöflichen Ordinariat gibt es hierzu bereits eine Vereinbarung mit der MAV B.O: Für Mitarbeitende in ‚kategorialen‘ Diensten, die dem Bischöflichen Ordinariat zugeordnet sind, ist zu berücksichtigen, dass Fachvorgesetzte bzw. Fachaufsicht und Vorgesetzte unterschiedlich sein können. Hier braucht es gute und verbindliche Regelungen für das Zusammenwirken der unterschiedlichen Dienststrukturen für die Führung der Mitarbeitenden.

⁶ Sowohl im jährlichen Mitarbeitendengespräch mit dem Vorgesetzten als auch in Personalentwicklungsgesprächen seitens der Verantwortlichen im Personaldezernat des Ordinariates.

Die Dauer, Häufigkeit und Zusammensetzung der Besprechungen ist abhängig von der Art der Beschäftigung und dem Stellenumfang der jeweiligen Mitarbeitenden. Dabei ist insbesondere auch zu berücksichtigen die Einbindung von Sekretär/in, Verwaltungsmitarbeitenden, Küster/in, Kantor/in, Kita-Leitung, Mitarbeitenden der Gemeindecaritas⁷ sowie denjenigen kategorialen pastoralen Mitarbeitenden, die nicht dem Team direkt zugeordnet sind, aber durch ihren jeweiligen Auftrag im Pastoralraum zum erweiterten Pastoralteam gehören.

Ehrenamtlich Mitarbeitende können einbezogen werden, wenn ihnen pastorale Aufgaben durch den Pfarrer oder eine damit beauftragte Person übertragen wurden.

Das Pastoralteam im Pastoralraum (Phase II) bzw. in der neuen Pfarrei (Phase III) trifft sich möglichst wöchentlich, ggf. in Teilteams zur Dienstbesprechung. Zu den Besprechungen gibt es ein Ergebnisprotokoll bzw. Absprachen darüber wie gemeinsame Vereinbarungen dokumentiert werden und Mitarbeitende, die nicht am Dienstgespräch teilgenommen haben, informell eingebunden werden.

⁷ Hrsg. Caritasverband für die Diözese Mainz: Positionen & Perspektiven 3 - Fachdienst Gemeindecaritas. Zielsetzung und Kernaufgaben.