

Gerlinde-Paulus-Linn – Luzia Waszewski -  
Evelyn Schumacher -Silvia Schmitz-Metzler - Susanne Schneider

## **ROLLENPROFILE IN DER PASTORAL IM BISTUM TRIER**

### **Gemeinsame Verantwortung für die Heilssendung der Kirche in die Welt**

#### **1. Vielfalt der Dienste – Unterschiedliche Zugänge**

Im Bistum Trier wirken verschiedene Dienste und Ämter in der Seelsorge/ Pastoral zusammen und tragen gemeinsam Verantwortung für die Heilssendung der Kirche. Gegenwärtig sind das beruflich Priester, Diakone, Pastoral- und GemeindereferentInnen. Dabei sind gemeinsames und hierarchisches Priestertum dem Wesen nach zwar unterschiedlich, gleichzeitig in ihrer gemeinsamen Sendung einander zugeordnet. Laien können dabei alle Aufgaben wahrnehmen, die den Charakter des Ordo nicht voraussetzen.<sup>1</sup>

Das Abschlussdokument der Synode im Bistum Trier unterstreicht, wie wichtig diese Vielfalt ist und weitet den Blick für weitere Berufsgruppen, die in der Pastoral (in den Grundvollzügen der Kirche) mitwirken können.

Das Augenmerk liegt dabei nicht auf unterschiedlichen Aufgaben für unterschiedliche Berufe, sondern darauf, unterschiedliche Zugänge zu den Seelsorge-Berufen zu ermöglichen und so die Multiprofessionalität<sup>2</sup> eines Gesamt-Teams als Ressource zu nutzen.

Ob sich auch in Zukunft aus den unterschiedlichen Zugängen die unterschiedlichen Berufsbezeichnungen ableiten oder Berufsbezeichnungen eher funktional bestimmt sein werden (Jugendseelsorger, Krankenhausseelsorgerin,...), wird die veränderte Praxis im Personaleinsatz zeigen.

#### **2. Vielfalt der Orte - Durchlässigkeit**

Im Einsatz der vielfältigen Dienste und Ämter muss grundsätzlich Durchlässigkeit gegeben sein. Priester, Diakone, Gemeinde- und PastoralreferentInnen sowie weitere

---

<sup>1</sup> Der zum Pfarrer ernannte Priester hat den Vorsitz im Leitungsgremium der Pfarrei, ist Fachvorgesetzter für das Seelsorgepersonal und hat besondere Verantwortung für den Dienst an der Einheit und die rechte Form der Sakramentenspendung. (vgl. Abschlusspapier der Synode)

Weitere Priester im Seelsorge-Team wirken aufgrund ihrer Weihe bei der Sakramentenspendung mit.

Diakone mit Zivilberuf und Diakone im Hauptberuf nehmen als Geweihte ebenfalls besondere Aufgaben in der Feier der Eucharistie wahr, können das Sakrament der Taufe spenden und beim Sakrament der Ehe assistieren.

Das berufliche Handeln hauptamtlicher Laien basiert auf Taufe und Firmung als Merkmale des Apostolats aller Getauften sowie einer eigenen bischöflichen Sendung. Ausgehend von der Theologie des gemeinsamen Priestertums im Volk Gottes üben hauptberufliche Laien ihren Dienst im Sinne eines ortskirchlichen/ funktionalen Dienstantes aus. (vgl. Werkstattpaper Berufsprofil des BV der GR im Bistum Trier)

<sup>2</sup> theologische, pädagogische, psychologische, sozial- und religionspädagogische, soziologische, methodische,... bis hin zu explizit ökonomischen Kompetenzen.

Berufsgruppen können auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen Orten für Aufgaben territorial und kategorial eingesetzt werden.<sup>3</sup>

Das Abschlusspapier der Synode versteht die Pfarrei der Zukunft als Netzwerk mit Pfarr-Ort, Basisgemeinschaften, Themenzentren und anderen Orten.

Priester und Diakone sowie alle anderen Berufsgruppen können grundsätzlich an jedem dieser unterschiedlichen „Orte“ eingesetzt werden, um so den individuellen Kompetenzen der einzelnen Berufsträger und Berufsträgerinnen Rechnung zu tragen.

Fachliche Spezialisierungen sowie die Übernahme von Leitung<sup>4</sup> - bis hin zur Mitarbeit im Leitungsgremium der Pfarrei - stehen allen Diensten und Ämtern offen.

### **3. Vielfalt der Aufgaben – allen gemeinsam**

Das berufliche Handeln aller Berufsträgerinnen und Berufsträger ist geprägt und getragen von einer persönlich und beruflich orientierten Spiritualität. Alle haben Anteil an der Sendung Jesu. Allen gilt der Auftrag, missionarisch-diakonisch in die Welt hinein zu wirken<sup>5</sup> und in diesem Sinne in den Grundvollzügen von Kirche in Liturgie und Verkündigung, Katechese und Bildung, Diakonie und Gemeindeaufbau (gemeinsam mit allen Getauften) mit zu wirken, allerdings - exemplarisch, nicht flächendeckend oder exklusiv.

Hinzu kommen strukturelle Querschnittsaufgaben, die in Zukunft auf alle zukommen. Querschnittsaufgaben wie beispielsweise:

- \*Sozialraumorientierung
- \*Charismenorientierung
- \*Netzwerkarbeit
- \*Prozessbegleitung
- \*Organisationsberatung
- \*Ehrenamtsentwicklung
- \*Leitung
- \*geistliche Begleitung
- \*Glaubenskommunikation

Eine Aufteilung von spezifischen Aufgabenfeldern für die unterschiedlichen Berufsgruppen, wie sie bisher z.B. im Statut für GR/PR oder Standardstellenbeschreibung vorgenommen wurde, wird dabei einer innovativen Kirchen-Entwicklung und der Professionalität kirchlichen Handelns nicht länger gerecht.

Aufgabenfelder können nur noch grundsätzlich für alle und exemplarisch benannt werden. Das gilt auch für die strukturellen Querschnittsaufgaben.

### **4. Anforderungsprofile – Personaleinsatz**

Konkrete Aufgaben bzw. Stellenprofile in der Pfarrei oder in anderen Feldern der Pastoral ergeben sich aus einem kontinuierlichen Visions- und Reflexionsprozess vor Ort, wo Bedarf und Anforderungsprofile für Kleriker und hauptberufliche Laien ermittelt werden. Im Stellenplan wird nicht grundsätzlich unterschieden, für welche Berufsgruppe eine Stelle ausgeschrieben wird, stattdessen werden die besonderen Anforderungen an die Tätigkeit formuliert.

---

<sup>3</sup> Siehe auch Rahmenstatut für die Gemeindeferenten/ -innen und Pastoralreferenten/-rentinnen, wo sich diese Linie zumindest für die beiden Berufsgruppen GR und PR bereits abzeichnet

<sup>4</sup> Die Seelsorgestudie von Prof. Jacobs verweist darauf, dass die Befähigung zur Leitung in allen Berufsgruppen zu finden ist.

<sup>5</sup> Siehe Abschlussdokument der Synode Kapitel 1; S. 12

Die Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen erfolgt aufgrund des individuellen Kompetenz- und Ressourcenprofils<sup>6</sup>, das der Bewerber bzw. die Bewerberin mitbringt.

## 5. Bezahlung - Gratifikation

Wenn als Grundlage für Stellenausschreibungen Anforderungen an die Tätigkeit formuliert werden, muss auch das Eingruppierungssystem dieser Logik folgen. Das bisherige Eingruppierungssystem ist dafür zu starr. Es braucht in Zukunft ein Eingruppierungssystem nach Tätigkeitsmerkmalen, nicht (**allein**) nach Ausbildung.

Dabei soll das Eingruppierungssystem der besonderen Bedeutung, der besonderen Schwierigkeit und der gewachsenen Verantwortung Rechnung tragen, die mit den Tätigkeiten in den Seelsorge-Berufen verbunden sind.<sup>7</sup>

Die materielle Gratifikation ist nicht zuletzt ausschlaggebend für Berufszufriedenheit<sup>8</sup> und die Attraktivität seelsorglicher Berufe in unserer Kirche.

## 6. Neue Rollenarchitektur – nur mit dem Ehrenamt

Die Heilssendung der Kirche in die Welt ist Aufgabe aller Getauften. Und „die gemeinsame Würde der Getauften prägt das Zueinander und Miteinander von Geweihten und von haupt- und ehrenamtlich tätigen Laien“<sup>9</sup>. Das beschreibt das Abschlusspapier als ein Merkmal der Kultur, die sich die Kirche im Bistum Trier zu Eigen machen will. Bei allen Überlegungen zu einer neuen Rollenarchitektur in der Pastoral muss deshalb die Rolle des Ehrenamtes mit bedacht werden. Und zwar dahingehend dass, Ehrenamtlichen genauso wie Geweihten und hauptamtlichen Laien grundsätzlich alle Orte offen stehen, wo sie ihr Charisma leben und - je nach individuellen Kompetenzen und Ressourcen - Verantwortung in der Kirche übernehmen können.

### 6 Z.B. Kompetenzdreieck nach Stieger:

Fach- und Methodenkompetenz (Interaktives Nutzen von Werkzeugen)	Personale Kompetenz	Soziale Kompetenz
Kontexte analysieren und reflektieren - Zusammenhänge und Prozesse erkennen	Selbstmanagement	Kommunikationsfähigkeit
Systeme ausrichten und steuern	Selbstverantwortung	Rollenflexibilität
Probleme zielgerichtet und kreativ lösen	Werte, Visionen, Ziele	Kooperationsfähigkeit
Ressourcen erkennen und erschließen	Selbstbild	Teamfähigkeit
Entscheidungen treffen/ umsetzen	Zeit- und Arbeitsorganisation	Konfliktfähigkeit
Wissen- und Lernen organisieren	Lernen Entwicklung, Veränderung	Mitarbeiterführung
	Stressmanagement	

### z.B. Ressourcenprofil nach Jacobs in Seelsorgestudie Prof. Dr. Jacobs

Kohärenzgefühl (Gefühl der Lebenssicherheit) – Resilienz (Widerstandsfähigkeit) – Selbstwirksamkeit (Gestaltungskraft)

<sup>7</sup> Neben bestehen Bewertungssystemen sind dazu bistumseigene Kriterien für die Bewertung von Tätigkeiten in der Seelsorge notwendig; für Angestellte braucht es zudem neben dem allgemeinen Teil der Entgeltordnung einen besonderen Teil für die Tätigkeiten in der Seelsorge.

<sup>8</sup> Vgl. Seelsorgestudie Prof. Dr. Jacobs 2012/2014

<sup>9</sup> Abschlusspapier der Synode, Kapitel 3; S. 25