

DIALOG – Prozess im Bistum Aachen



**Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der
Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz**

Bearbeitungsstand: September 2015

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Impressum

Herausgeber:

Bistum Aachen

Bischöfliches Generalvikariat

Pastoral / Schule / Bildung

Geschäftsführung „DIALOG-Prozess im Bistum Aachen“

Postfach 10 03 11

52003 Aachen

martin.pott@bistum-aachen.de

www.dialog-im-bistum-aachen.de

Redaktion: Dr. Martin Pott

September 2015

Alle Rechte vorbehalten

© Illustration beim Herausgeber

Gedruckt auf umweltschonendem, chlorfreiem Papier

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Empfehlung MACHT 1: Offenhalten der Frage nach der Zulassung von Frauen zu den Weiheämtern.....	6
Empfehlung MACHT 2: Mehr Frauen in Leitungspositionen der Kirche im Bistum Aachen.....	8
Empfehlung MACHT 3: Machtkultur – Machtmissbrauch.....	12
Empfehlung MACHT 4: Für ein fortschreitendes Pastoralkonzept auf GdG-Ebene.....	18
Empfehlung MACHT 5: Für eine „Leitung in Gemeinschaft“ unter besonderer Berücksichtigung des Kriteriums, die Anzahl der GdG (Pfarreien) unseres Bistums nicht an die Zahl zur Verfügung stehender Priester zu koppeln.....	20
Empfehlung MACHT 6: Kirchliche Kontaktstellen für (a) Geschiedene und Wiederverheiratete sowie (b) homosexuelle Menschen.....	23
Empfehlung MACHT 7: Für einen wohlwollenden Umgang mit wiederverheiratet Geschiedenen und homosexuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der katholischen Kirche.....	24
Empfehlung GEMEINDE 1: Kirche ist dort, wo wir Menschen leben – Kirche ist so, wie wir Menschen leben. Zur Situation der Gemeinden und Gemeinschaften der Gemeinden im Bistum Aachen.....	28
Empfehlung GEMEINDE 2: Qualitätsstandards für die Übernahme von Aufgaben in der Liturgie durch Ehrenamtliche und kontinuierliche Evaluation.....	28
Empfehlung GEMEINDE 3: Gemeinden und Pastoralteams, insbesondere Pfarrer.....	29
Empfehlung GEMEINDE 4: Kleine Christliche Gemeinschaften (KCG).....	31
Empfehlung GEMEINDE 5: Personalauswahl und Stellenbesetzung in den Gemeinschaften der Gemeinden.....	32
Empfehlung GEMEINDE 6: Jugendpastoral.....	34

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der „DIALOG-Prozess im Bistum Aachen“ bemüht sich seit 2012 darum, sowohl in der Breite wie in der Tiefe einen intensiveren Dialog unter den Mitgliedern der Ortskirche und zwischen Bischöfen und Gläubigen herzustellen. Der Aachener Prozess versteht sich als Teil der bundesweiten Gesprächsinitiative, die von Erzbischof Robert Zollitsch als dem damaligen Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz im Jahr 2010 angestoßen wurde.

Die Brennpunktgruppen „GEMEINDE“ und „MACHT“ hatten ausdrücklich das Ziel, ergänzend zur Meinungsbildung in den verfassten Räten des Bistums Menschen zusammenzuführen, die aufgrund von Interesse und fachlicher Kenntnis fokussiert Inhalte vertiefen wollten.

Die Gemeinsame Konferenz hat die Empfehlungen der beiden Brennpunktgruppen beraten und mit Positionierungen versehen. Sie wurden von meinem Vorgänger, Generalvikar Manfred von Holtum, veröffentlicht. (*Download: www.dialog-im-bistum-aachen.de*)

Insofern mit den Positionierungen auch Arbeitsaufträge verbunden waren, wurde beschlossen, dass im Herbst 2015 eine Bestandsaufnahme der Arbeit mit den Empfehlungen der beiden Brennpunktgruppen erfolgen wird. Dies geschieht mit der hier vorliegenden Dokumentation anlässlich der Gemeinsamen Versammlung vom 26. September 2015, mit der Bischof Dr. Heinrich Mussinghoff den „DIALOG-Prozess im Bistum Aachen“ als Prozess offiziell abschließt.



Dr. Andreas Frick

Generalvikar

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Empfehlung MACHT 1:

Offenhalten der Frage nach der Zulassung von Frauen zu den Weiheämtern

Teilempfehlung: „Die Überprüfung bzw. Reflexion der Praxis zur Beteiligung von Frauen und Männern an der Leitung der Gemeinden“.

Aufgabe: Kurzbeschreibung des aktuellen Stands der Stärkung von Beteiligung von Laien an der Gemeindeleitung (Kurs „Besondere Leitungsformen“ im Rahmen des Projekts „Verantwortung teilen“; weitere Initiativen).

Stand der Bearbeitung	
	<p>Die Beteiligung von Frauen und Männer an der Leitung von Pfarreien bzw. Gemeinden hat eine lange Tradition im Bistum Aachen. Schon vor dem ersten Bistumstag 1996 wurde 1993 damit begonnen, einzelne ausgewählte Pfarreien nach c. 517 § 2 CIC zu leiten. In dieser Leitungsform beauftragt der Bischof eine Gruppe von ehrenamtlich in der Pfarrei engagierten Frauen und Männern mit der Beteiligung an der Wahrnehmung der Seelsorgsaufgaben. Gleichzeitig wird ein Priester als sogenannter „Moderator der Seelsorge“ als Mitglied im Leitungsteam ernannt. Nach 10- bzw. 20-jähriger Praxis dieser Leitungsform fanden jeweils Reflexionstagungen im Bistum Aachen statt. Aktuell werden im Bistum Aachen z.Z. vier Pfarreien (Größe zwischen 2.000-8.000 Katholiken) nach diesem Modell geleitet.</p> <p>Eine zweite Leitungsform mit besonderer Beteiligung ehrenamtlich Engagierter wurde im Nachgang des ersten Bistumstags durch den Bistumstagsbeschluss „Gemeindeleitung in Gemeinschaft“ (1998) angestoßen. In diesem Modell werden nach Vorschlag der Pfarrei ebenfalls mehrere engagierte Frauen oder Männer vom Bischof beauftragt, in der Leitung der Pfarrei mitzuwirken. In diesem Fall hat die Pfarrei einen kanonisch ernannten Pfarrer. Aktuell wird diese Leitungsform in drei Pfarreien der GdG Aachen-Nordwest praktiziert.</p> <p>Eine dritte Leitungsform, die Beauftragung von „Verantwortlichen“ in einer Pfarrei oder einer Gemeinde kann seit 2006 ebenfalls gewählt werden. Bisher ist diese Leitungsvariante noch nicht gewählt worden.</p> <p>Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Wahl einer dieser</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>drei Leitungsformen sind geregelt in den „Richtlinien zu besonderen Leitungsformen in Pfarreien und Gemeinden des Bistums Aachen“ (16. Augusts 2013 – Download: www.gemeindearbeit.kibac.de)</p> <p>Seit Mai 2013 führt das Bistum Aachen ein 3-jähriges Projekt zusammen mit dem „Zentrum für angewandte Pastoralforschung“ (ZAP) der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum durch. Das Projekt formiert unter dem Namen „Verantwortung teilen“ (www.verantwortungteilen.de). Sein inhaltlicher Kern ist die Stärkung und Weiterbildung ehrenamtlich Engagierter in leitenden Aufgaben der Gemeinschaften der Gemeinden. Besonderer Wert wird auf das gemeinsame Lernen von beruflich und freiwillig Tätigen gelegt. Im Fokus des Bildungsprogramms steht zur Zeit die Arbeit mit den Vorständen der 2013 erstmals gewählten Räte der Gemeinschaften der Gemeinden (GdG-Räte). Im Rahmen des ersten Programms 2014 / 2015 nahmen 8 von 71 GdG-Rats-Vorständen (= 11,3 %) an den mehrtägigen Weiterbildungsmaßnahmen teil.</p> <p>Im Programm 2015 / 2016 werden Kurse speziell für Teams „besonderer Leitung“ durchgeführt, d.h. für die Teams der nach c. 517,2 CIC bzw. nach „Gemeindeleitung in Gemeinschaft“ geleiteten Pfarreien.</p> <p>Die in diesen Teams engagierten Ehrenamtlichen wurden 2014 durch die Mitarbeiterin des ZAP, Dipl. Theologin Elisa Kröger, in einer Fragebogenaktion nach ihren Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfen gefragt. Die Beteiligung lag bei 100% (21 Personen). Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass er mit vergleichbaren Fragebögen anderer Forscher (u.a. Paul M. Zulehner) kompatibel ist. Die Ergebnisse dieser Fragebogenaktion wurden zu Beginn des Jahres 2015 mit den Befragten diskutiert und sind eingeflossen in die Konzeption der Weiterbildungsangebote.</p> <p>Neue Formen der Beteiligung von ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern bzw. Heranwachsenden werden auch praktiziert in neuen Gemeindegründungen, so z.B. im Jugendkirchenprojekt „kafarna:um“ sowie in der „Zeitfenster“-Gemeinde. Beide sind Gemeinden der Pfarrei Franziska von Aachen / GdG Aachen-Mitte. In beiden Gemeindeleitungsteams finden sich, neben jeweils einem hauptamtlichen</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	pastoralen Mitarbeiter, mehrere ehrenamtlich Engagierte.

Empfehlung MACHT 2:

Mehr Frauen in Leitungspositionen der Kirche im Bistum Aachen

Die Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz ist explizit gegen die Empfehlung gerichtet (Gleichstellungsbeauftragte/r).

Aufgabe: Inhaltliche Entfaltung, was unter „Veränderung der Organisationskultur von einer Männer dominierten in eine gendergerechte Kultur“ (Dokumentation, S. 12) konkret verstanden werden kann und Beschreibung aktueller Maßnahmen zur Zielerreichung.

Stand der Bearbeitung	
	<p><u>Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im Bistum Aachen</u></p> <p>– Konzept (Hauptabteilung Personal)</p> <p>1. Kontext</p> <p>Im Bistum Aachen gibt es eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.</p> <p>56 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum Aachen sind Frauen. Von 25 Führungskräften und Einrichtungsleitungen (Bischöfliche Schulen ausgenommen) ist lediglich eine weiblich.</p> <p>Das Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen, rührt nicht nur aus dem Dialogprozess. Im Rahmen der Re-Auditierung berufundfamilie hat die Leitung des Bistums Aachen sich unter anderem folgendes Ziel gesetzt: „Die Personalentwicklung wird zukünftig stärker geschlechtergerecht ausgerichtet.“</p> <p>Die Entwicklung zu einer „gendergerechten Kultur“ beinhaltet die Ermutigung und Befähigung von Frauen, Führungspositionen einzunehmen sowie entsprechende Rahmenbedingungen dafür zu schaffen.</p> <p>Unter anderem bestehen diese Rahmenbedingungen darin, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter voran zu treiben. Dazu gehören Maßnahmen wie Flexibilisierung von Arbeitszeit zur</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Wahrnehmung von Familienaufgaben oder unterstützende Serviceangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Pflegeerstberatung, etc.). Auch wollen wir im Bistum Aachen tradierte Führungskulturen und Geschlechterbilder hinterfragen.</p> <p>Damit ein langfristiger und nachhaltiger Kulturwandel hin zur Gendergerechtigkeit gelingt, müssen auch die Männer angesprochen werden. Männliche Mitarbeiter, die Familienaufgaben wahrnehmen, sollen darin bestärkt und unterstützt werden. Die Stärkung der Väterkultur aber auch die Stärkung derjenigen Mitarbeiter, die die Pflege ihrer Angehörigen übernehmen ist ein Ziel. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir folgende Ziele im Bistum Aachen verfolgen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen,• die Schaffung weiblicher Vorbilder in Führung und• ein langfristiger Kulturwandel hin zu mehr Gendergerechtigkeit. <p>Die Vorteile, die das Bistum Aachen dabei für sich erkannt hat, sind die Nachwuchssicherung sowie die Gewinnung geeigneter Fach- und Führungskräfte, eine produktive und kreative Arbeitskultur und nicht zuletzt die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und den Imagegewinn für das Bistum Aachen.</p> <p>2. Maßnahmen zur Zielerreichung</p> <p>2.1. Zielgruppenspezifische Akquise</p> <p>Bei der Suche nach geeigneten Führungskräften werden gezielt Frauen angesprochen. In den Stellenausschreibungen motivieren wir mit gendersensiblen Formulierungen und Angeboten qualifizierte Frauen, sich bei uns zu bewerben.</p> <p>Seit Mitte der 70iger Jahre zieht sich das Phänomen "Think Manager-Think male" (E. Schein) durch die Arbeitswelt. Mehrere wissenschaftliche Studien führen aus, dass sich Frauen von bestimmten Formulierungen eher angesprochen fühlen oder im Gegenteil eher nicht angesprochen fühlen. Auf dieser Basis überprüft die Abteilung 3.2 Bistumspersonal Stellenbeschreibungen auf sprachliche Formulierungen. Zudem werden erstmals Führungspositionen in reduzierter Vollzeit angeboten. Die</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Auditierung berufundfamilie und der Hinweis auf die Möglichkeiten im Bistum Aachen Beruf und Familie zu vereinbaren, sind ebenfalls in allen Stellenausschreibungen benannt.</p> <p>Wir wollen geeignete weibliche Fach- und insbesondere Führungskräfte gewinnen, werben aber auch dafür, dass männliche Fach- und Führungskräfte Familienaufgaben neben dem Beruf wahrnehmen.</p> <p>Das Bistum Aachen intensiviert die Gewinnung von Fach- und Führungskräften durch die Teilnahme an Berufsfachmessen. Auch hier werden wir gezielt weibliche Nachwuchskräfte ansprechen.</p> <h3>2.2 Mentoring</h3> <p>Das Bistum Aachen bereitet Mitarbeiterinnen auf mögliche Führungsaufgaben vor. Weibliche Nachwuchskräfte werden durch ein spezielles Mentoring-Programm ermutigt und befähigt, eine Führungsaufgabe zu übernehmen. Ab September 2015 beteiligt sich das Bistum Aachen an dem Projekt des Hildegardis-Vereins e. V. im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz „Mentoring für weibliche Nachwuchskräfte“. Das Bistum Aachen entsendet drei sogenannte Tandems (jeweils eine weibliche „Potentialträgerin“ und eine Mentorin/ein Mentor) in das Programm. Weibliche Nachwuchskräfte werden in ihren Kompetenzen gestärkt und bei der Karrierezielplanung unterstützt. Die Mentorinnen und Mentoren (berufserfahrene Führungskräfte aus dem Bistum Aachen) erhalten Trainings unter anderem zum Thema „Change-Management“ und „Umgang mit Rollenstereotypen und unbewussten Zuschreibungen“. Mit diesen neuen Erkenntnissen wirken Führungskräfte als Mentoren und tragen zum Kulturwandel in der Organisation Bistum Aachen bei.</p> <p>Darüber hinaus entwickelt sich in diesem Mentoring ein Netzwerk bestehend aus mehreren Diözesen. Hier nutzen weibliche Nachwuchskräfte nicht nur Kontakte untereinander. Sie erhöhen auch Ihre Chance auf eine zukünftige Führungsaufgabe und zwar über die eigene Diözese hinaus.</p> <h3>2.3 Stärkung der Väterkultur</h3> <p>Um den Kulturwandel im Bistum Aachen voranzutreiben, müssen der</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Anteil an weiblichen Führungskräften erhöht werden und männliche Führungskräfte ermutigt werden, Familienaufgaben zu übernehmen. Im Mitarbeiterjahresgespräch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert. Die Inanspruchnahme von Eltern- bzw. Pflegezeiten oder die Reduzierung von Beschäftigungsumfängen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben wird unterstützt und gefördert. Maßnahmen, wie das Imagevideo zum Thema „Best practice in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“¹ werden weiterentwickelt. Wir wollen eine hohe Akzeptanz der Vereinbarkeit von Führungsaufgaben mit Familienaufgaben im Bistum Aachen erreichen. Die Vereinbarung von Beruf und Familie ist eine Herausforderung für weibliche und männliche Führungskräfte gleichermaßen.</p> <p>2.4 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Unsere Erfahrung in der Personalakquise der letzten Jahre zeigt, dass sich nur wenige Frauen auf ausgeschriebene Führungspositionen bewerben.</p> <p>Deshalb ist es wichtig, die Kommunikation über das Bistum Aachen als attraktiven Arbeitgeber zu intensivieren. Dazu dienen Informationen in der Öffentlichkeit über die erfolgreiche Re-Auditierung berufundfamilie und die Vorstellung von Best practice Beispielen im Bistum Aachen. Auf der Homepage des Bistums Aachen ist eine ausführliche Darstellung dieser Inhalte zu finden [http://personal-bistum-aachen.de/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie/]. Die „Arbeitgebermarke“ Bistum Aachen soll systematisch aufgebaut werden und sich in der Öffentlichkeit profilieren. Dazu gehört aber nicht nur die externe sondern auch die interne Kommunikation. Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über Möglichkeiten und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie demnächst über das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen (Mentoring). Damit erreichen wir eine hohe Identifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber Bistum Aachen. Ein erfolgreiches Branding gelingt dann, wenn die Ziele der Organisation Bistum Aachen, die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber (Organisationskultur) sowie die Außenwirkung des Bistums</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Aachen (Image) miteinander einhergehen. Das positive Image des Bistums Aachen soll Frauen motivieren, sich um eine Führungsposition im Bistum Aachen zu bewerben.</p> <p>3. Sensibilisierung und Kulturwandel</p> <p>Die beschriebenen Maßnahmen zur Zielerreichung und eine Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften sollen zu einem Kulturwandel in der Organisation Bistum Aachen und damit zu einem höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen führen.</p> <p>Die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch kontinuierliche Angebote rund um das Thema Vereinbarkeit erreicht. Weiterhin informiert das Bistum Aachen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich über die Bemühungen, z.B. das Mentoring-Programm, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.</p> <p>In Beratungsgesprächen mit den Personalreferenten wird bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere bei den Führungskräften für eine gendersensible Personalpolitik geworben. Führungskräfte werden z. B. durch Schulungen und den Leitlinien für Führung zum gendersensiblen Handeln angeregt.</p> <p>Ein wichtiger Bestandteil des Kulturwandels ist das Selbstverständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte: Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften gelingt es, Beruf und Privates in Einklang zu bringen. Dem Selbstmanagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte kommt eine große Bedeutung zu. Der Arbeitgeber Bistum Aachen hat ein großes Interesse daran, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Work Life Balance zu unterstützen und damit zur Gesunderhaltung, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie seiner Führungskräfte beizutragen.</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Empfehlung MACHT 3: Machtkultur – Machtmissbrauch

Die Teilempfehlung „zur Kultur der Machtausübung“ wird, so die Positionierung der Gemeinsamen Konferenz, den Hauptabteilungen 1 und 2 verstärkt für ihre jeweiligen Bildungs- und Schulungskonzepte ans Herz gelegt.

Aufgabe: Weitergabe an die zuständigen Mitarbeiter/innen

Stand der Bearbeitung	
	Die Frage der „Kultur der Machtausübung“ ist in allen Abteilungen der Hauptabteilung Pastoral / Schule / Bildung präsent. Sie ist durchlaufende Perspektive in allen pastoralen Entwicklungsprozessen, in Bildungsarbeit und Schule, in den verschiedenen Bereichen kategorialer und territorialer Pastoral. In den Grundsatzpapieren und Rahmenrichtlinien wird die Herausforderung, eine Kultur partizipativen Miteinanders zu entwickeln, in der Macht transparent und geteilt ausgeübt und reflektiert wird, jeweils in spezifischer Weise thematisiert.

Zur Teilempfehlung „Machtkontrolle“ wird die Erhöhung der Transparenz zur Aufgabenstellung der „Schiedsstelle“ angestrebt.

Aufgabe: Kurzbeschreibung „des Aufgaben-Spektrums der 'Schiedsstelle' “ (S. 14)

Stand der Bearbeitung	
	<p>In der „Ordnung für eine Schiedsstelle im Bistum Aachen“ (KA für die Diözese Aachen, 1. April 2004, Nr. 72, S. 100) heißt es zu den Aufgaben:</p> <p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>Die Schiedsstelle ist zuständig für Streitigkeiten, an denen Personen oder Institutionen mit kirchlicher Funktion beteiligt sind, soweit die Streitigkeiten nicht durch allgemeines kirchliches Recht einem anderen Rechtsweg zugewiesen sind. Insbesondere ist die Schiedsstelle zuständig bei Streitigkeiten</p> <p>(1) zwischen kirchlichen Gremien,</p> <p>(2) zwischen Amtsträgern und den ihnen zugeordneten kirchlichen</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Gremien,</p> <p>(3) zwischen Organen in Gremien bezüglich der jeweiligen Einhaltung ihrer satzungsgemäßen Befugnisse,</p> <p>(4) <i>bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten zwischen Bistum, Kirchengemeinden, kirchlichen Organisationen und kirchlichen Institutionen untereinander und zwischen diesen und Dritten.</i></p> <p>So kann z.B. im Falle eines Konflikts zwischen einem Pfarrer und dem GdG-Rat § 3 (2) Anwendung finden – vorbehaltlich der inhaltlichen Einschränkungen, die in § 5 (3) aufgeführt sind.</p> <p style="text-align: center;">§ 5</p> <p>Die Schiedsstelle kann nicht angerufen werden</p> <p>(1) zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von Rechtsnormen,</p> <p>(2) für Lehrstreitigkeiten,</p> <p>(3) für Streitigkeiten bezüglich Gottesdienst, Verkündigung und Spendung der Sakramente,</p> <p>(4) für Streitigkeiten innerhalb der Ordensgemeinschaften,</p> <p>(5) für Schlichtungsangelegenheiten nach der MAVO und Vermittlungsverfahren nach der Regional-KODA, sofern nicht in der MAVO und dem Vermittlungsverfahren nach der Regional-KODA die Zuständigkeit der Schiedsstelle ausdrücklich vereinbart wird.</p> <p>In der „Satzung für den Rat der Gemeinschaft der Gemeinden“ (8. Januar 2013) wird in § 11 die Beschlussfassung behandelt: (3) Erklären der Leiter der Gemeinschaft der Gemeinden oder einer der Pfarrer gemäß § 4 Ziffer 2 b förmlich aufgrund der durch ihr Amt gegebenen pastoralen Verantwortung und unter Angabe der Gründe, dass er gegen einen Antrag stimmen muss, so ist in dieser Sitzung eine Beschlussfassung nicht möglich. Die anstehende Frage ist im GdG-Rat in angemessener Frist erneut zu beraten. Kommt auch hier eine Einigung nicht zustande, kann der Bischof angerufen werden.</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Anrufungsmöglichkeiten der Schiedsstelle im Bistum Aachen nach den Bestimmungen der Satzung für den Rat der Gemeinschaft der Gemeinden (GdG-Rat)</p> <p>Folgende Bestimmungen der Satzung für den Rat der Gemeinschaft der Gemeinden befassen sich mit der Anrufung der Schiedsstelle:</p> <p style="text-align: center;">§ 15 Schlichtung</p> <p>Für die Schlichtung von Konfliktfällen ist die Schiedsstelle im Bistum Aachen zuständig. Das Nähere regelt die Ordnung für eine Schiedsstelle im Bistum Aachen.</p> <p>Die Bestimmung entspricht der bisherigen Regelung in § 16 der Satzung für die Pfarrgemeinderäte im Bistum Aachen.</p> <p style="text-align: center;">§ 4 Ziff. 6 Mitglieder</p> <p>Bei Vorliegen von schwerwiegenden Gründen kann ein Mitglied aus dem GdG-Rat ausgeschlossen werden. Der Ausschluss erfolgt auf Antrag der Mehrheit des GdG-Rats durch den Regionaldekan, nachdem die Schiedsstelle im Bistum Aachen (siehe § 15) die Sach- und Rechtslage mit dem auszuschließenden Mitglied und den vom GdG-Rat gewählten Vertreterinnen und Vertretern erörtert hat.</p> <p>Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 3 der Satzung für die Pfarrgemeinderäte im Bistum Aachen.</p> <p>Sowohl nach der bisherigen Satzung für die Pfarrgemeinderäte als auch nach der Satzung für den GdG-Rat kann damit die Schiedsstelle in Konfliktfällen zur Schlichtung angerufen werden. Das Verfahren vollzieht sich dann nach den in der Ordnung für die Schiedsstelle im Bistum Aachen vorgesehenen Bestimmungen.</p> <p>Der kirchliche Gesetzgeber hat in der Satzung für den GdG-Rat damit</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>der Schiedsstelle keine Entscheidungskompetenz in Konfliktfällen zugesprochen.</p> <p>Sowohl in der Überschrift des § 15 der Satzung für den GdG-Rat als auch im Normtext selbst wird ausdrücklich von Schlichtung und nicht von Entscheidung von Konfliktfällen gesprochen.</p> <p>Die Kompetenz der Schiedsstelle durch die vom Bischof erlassene Ordnung, die auch die Möglichkeit einer Entscheidung von Streitfällen vorsieht, soweit sie zulässigerweise angerufen wird, ist durch die zu beachtende Formulierung in der Satzung eingeschränkt.</p> <p>Besonders deutlich wird dies auch darin, dass in § 4 Ziff. 6 der Satzung für den GdG-Rat die Entscheidungskompetenz über die Frage eines Ausschlusses eines Mitglieds dem Regionaldekan übertragen wurde. Der Regionaldekan hat hierbei förmlich zu beachten, dass zuvor ein Erörterungstermin vor der Schiedsstelle stattzufinden hat. Ein vom Regionaldekan danach erlassenes Dekret könnte nicht mehr vor der Schiedsstelle angefochten werden. Insoweit sind die Parteien auf den nach allgemeinem kirchlichen Recht (CIC) eröffneten Verfahrensweg verwiesen.</p> <p>Eine Anrufung der Schiedsstelle im Rahmen der sich aus § 11 Ziff. 3 der Satzung für den GdG-Rat ergebenden Konfliktfälle eröffnet der kirchliche Gesetzgeber in der Satzung ebenfalls nicht.</p> <p>§ 11 Ziff. 3 der Satzung für den GdG-Rat bestimmt ausdrücklich den Verfahrensweg. Dieser eröffnet die Anrufungsmöglichkeit des Bischofs, nicht jedoch der Schiedsstelle.</p> <p>Eine dennoch erfolgte Anrufung der Schiedsstelle müsste als unzulässig zurückgewiesen werden, da nach § 3 der Ordnung für eine Schiedsstelle im Bistum Aachen die Schiedsstelle nicht zuständig ist für Streitigkeiten, die durch Kirchliches Recht einem anderen Rechtsweg zugewiesen sind. Dies ist vorliegend durch die Satzung gegeben. Die Entscheidung des Bischofs könnte nur nach dem vom allgemein geltenden kirchlichen Recht (CIC) vorgesehenen Rekursverfahren angegangen werden.</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Zur Teilempfehlung „auch sexueller Missbrauch ist immer Machtmissbrauch“

Aufgabe: zum Herbst 2015 kurzer Zwischenbericht zum Stand der Umsetzung des Präventionskonzeptes

Stand der Bearbeitung	
	<p>Nach Abstimmung innerhalb der nordrhein-westfälischen (Erz-) Diözesen hat Bischof Dr. Heinrich Mussinghoff auf der Grundlage der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz am 1. Mai 2014 die überarbeitete „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Präventionsordnung) sowie zum gleichen Zeitpunkt Generalvikar Manfred von Holtum die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen in-Kraft-gesetzt.</p> <p>Seit September 2011 koordiniert Karl-Heinz Wassong als Bischöflicher Beauftragter zur Prävention von sexuellem Missbrauch (Präventionsbeauftragter) die Umsetzung der vorgeschriebenen Maßnahmen. Jeder Kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet bis zum 30. Juni 2016 ein „Institutionelles Schutzkonzept“ zu entwickeln.</p> <p>Überprüfung der persönlichen Eignung:</p> <ul style="list-style-type: none">• Erweiterte Führungszeugnisse müssen von allen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen vorgelegt werden, die regelmäßig Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben.• Eine Selbstverpflichtungserklärung wird von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden verlangt.• Die Grundhaltung zur Prävention wird in Personal- insbe. Bewerbungsgesprächen thematisiert. <p>Verhaltenskodex:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ein diözesaner Rahmenkodex ist erarbeitet. Die damit im Zusammenhang festzulegenden verbindlichen Verhaltensregeln werden im Zusammenhang mit der Erarbeitung der Institutionellen Schutzkonzepte in den Einrichtungen und Diensten der Kirchlichen Rechtsträger beteiligungsorientiert entwickelt. <p>Qualifizierung:</p> <ul style="list-style-type: none">• In der Diözese Aachen haben bis zum jetzigen Zeitpunkt ca. 15.000

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Personen an einer Präventionsschulung teilgenommen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Eine umfangreiche Präventionsschulung ist fester Bestandteil in der Ausbildung aller Pastoral Tätigen.• Es wurden insgesamt 160 Referenten/innen (inkl. Caritas) sowie 60 Gemeindeferenten/-innen für die Durchführung von Schulungsmaßnahmen ausgebildet. <p>Beschwerdewege:</p> <ul style="list-style-type: none">• Beschwerdewege und Anlaufstellen sind benannt und werden in den Schulungsmaßnahmen vermittelt.• Eine enge Kooperation zwischen den Missbrauchsbeauftragten und dem Präventionsbeauftragten ist erprobt. <p>Präventionsfachkräfte</p> <ul style="list-style-type: none">• Für alle bischöflichen Schulen und einige Schulen in Kath. Trägerschaft sowie für die kirchengemeindliche Ebene wurden 93 Präventionsfachkräfte ausgebildet, die vor Ort eine Lotsenfunktion bei Vermutungs- und Verdachtssituationen übernehmen.• Ziel ist, dass bis zum 31.12.2016 für jeden Kirchlichen Rechtsträger in der Diözese Aachen eine Präventionsfachkraft ausgebildet ist. <p>Projekt „Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene“</p> <ul style="list-style-type: none">• In einem beteiligungsorientierten Projekt auf NW-Ebene wird momentan erarbeitet, wer unter der Zielgruppe „Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu subsumieren ist und welche Maßnahmen (insbesondere welche Qualifizierungsmaßnahmen) sinnvoll sind. Erste vorsichtige Zählungen auf Bistumsebene haben einen Kreis von ca. 30.000 Personen ergeben, die im Bereich Alten-, Kranken- und Behindertenhilfe tätig und damit zu schulen sind.

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Empfehlung MACHT 4:

Für ein fortschreitendes Pastoralkonzept auf GdG-Ebene

Aufgabe: Auswertung der Pastoralkonzeptphase 2006-2014 und Grundlinien der Planung der nächsten Phase der Arbeit mit dem Instrument „Pastoralkonzept“ vorlegen

Stand der Bearbeitung	
	<p>Die Phase I der Erstellung von Pastoralkonzepten der Gemeinschaften den Gemeinden wurde mit Ende des Jahres 2014 beendet (Beginn: 2006). Es liegen 69 von 71 Pastoralkonzepten vor (aufgrund personeller Konstellationen wurden zwei Sondervereinbarungen getroffen; hier werden die Konzepte 2015 / 2016 erstellt). Die eingereichten Pastoralkonzepte differieren bezüglich Umfang, Form und Inhalten in der Darstellung sehr. Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich alle GdG der neuen Aufgabe, Pastoral perspektivisch in den Blick zu nehmen und auch konzeptionell zu fassen, gestellt haben. In einer groben summarischen Zusammenfassung lassen sich folgende Punkte benennen, die für die Weiterentwicklung des „Instruments Pastoralkonzept“ für die Pastoralentwicklung der GdG besondere Beachtungen verdienen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Eine gute Analyse der Sozialräume der GdG und der Lebenswelten der dort lebenden und arbeitenden Menschen ist unerlässlich für ein qualitativvolles Pastoralkonzept,• Es fällt leichter, Ziele und Strategien für künftiges pastorales Handeln zu entwickeln, wenn zuvor einige biblisch-theologische Grundsätze formuliert wurden („mission statement“) und Grundhaltungen des Umgangs miteinander in der GdG formuliert werden,• Der Spagat zwischen „bewahren wollen“ und der Erkenntnis, dass neue Wege begangen werden müssen, bedarf hoher Aufmerksamkeit und zielgerichteter Bearbeitung. Bei den allermeisten Pastoralkonzepten zeigt sich, dass der Schritt von der meist treffenden Analyse gesellschaftlicher und kirchlicher Gegebenheiten zu den daraus folgenden Konsequenzen noch nicht oder nur mit Mühe vollzogen werden kann. Pastoraltheologisch geht es darum, den Paradigmenwechsel von der „Aufgabenorientierung“ zur „Gabenorientierung“ vollziehen zu

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>helfen,</p> <ul style="list-style-type: none">• In diesem Kontext wird für die Phase II der Pastorkonzeptentwicklung (ab 2016) der Punkt „Hilfe bei Sterbeprozessen“ größere Bedeutung einnehmen müssen. Nur wenn diese Aufgabe bewältigt werden kann, ist es – so zeigen es die eingereichten Pastorkonzepte – möglich, wirklich pastorale Herausforderungen zu identifizieren und mit entsprechenden Strategien zu hinterlegen,• Hohe Aufmerksamkeit bedarf auch die Balance zwischen dem „GdG-WIR“ und den „Gemeinde-wir“ (Solidarität und Subsidiarität),• Von großer Bedeutung ist die Wechselwirkung zwischen pastoraler Konzeption einerseits und der Zuweisung von pastoralem Personal andererseits. Das Pastorkonzept entwickelt sich zu einem wichtigen Prüfstein, wie Personen und Situationen zusammenpassen. <p>Am 23. Juni 2015 fand ein Hearing der zuständigen Mitarbeiter des Bischöflichen Generalvikariats (Abteilungen 1.1 und 1.2 sowie 2.1) mit bei der Pastorkonzepterstellung der Phase I involvierten Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen statt. Bei diesem Hearing wurden wichtige Impulse aus den GdG für die Weiterarbeit mit dem Instrument Pastorkonzept festgehalten. Sie sind eingeflossen in die Erarbeitung erster strategischer Linien für die Phase II. Diese Linien werden im September 2015 dem Diözesanpastoralrat und im November 2015 dem Diözesanpriesterrat zur Beratung vorgelegt werden.</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Empfehlung MACHT 5:

Für eine „Leitung in Gemeinschaft“ unter besonderer Berücksichtigung des Kriteriums, die Anzahl der GdG (Pfarreien) unseres Bistums nicht an die Zahl zur Verfügung stehender Priester zu koppeln.

Aufgabe: Beschreibung der aktuellen Entwicklungen, u.a. die Zahl der in besonderer Leitung geleiteten Pfarreien und Gemeinden; Vorlage einer Summary der wissenschaftlichen Befragung der ehrenamtlichen Mitglieder der „517 §2-Leitungsteams“ (ZAP Bochum); Informationen zum Kursangebot „Besondere Leitungsformen“ im Programm des Projektes „Verantwortung teilen“ 2015 / 2016.

Stand der Bearbeitung	
	<p>Die Beteiligung von Frauen und Männer an der Leitung von Pfarreien bzw. Gemeinden hat eine lange Tradition im Bistum Aachen. Schon vor dem ersten Bistumstag 1996 wurde 1993 damit begonnen, einzelne ausgewählte Pfarreien nach c. 517 § 2 CIC zu leiten. In dieser Leitungsform beauftragt der Bischof eine Gruppe von ehrenamtlich in der Pfarrei engagierten Frauen und Männern mit der Beteiligung an der Wahrnehmung der Seelsorgsaufgaben. Gleichzeitig wird ein Priester als sogenannter „Moderator der Seelsorge“ als Mitglied im Leitungsteam ernannt. Nach 10- bzw. 20-jähriger Praxis dieser Leitungsform fanden jeweils Reflexionstagen im Bistum Aachen statt. Aktuell werden im Bistum Aachen z.Z. vier Pfarreien (Größe zwischen 2.000-8.000 Katholiken) nach diesem Modell geleitet.</p> <p>Eine zweite Leitungsform mit besonderer Beteiligung ehrenamtlich Engagierter wurde im Nachgang des ersten Bistumstags durch den Bistumstagsbeschluss „Gemeindeleitung in Gemeinschaft“ (1998) angestoßen. In diesem Modell werden nach Vorschlag der Pfarrei ebenfalls mehrere engagierte Frauen oder Männer vom Bischof beauftragt, in der Leitung der Pfarrei mitzuwirken. In diesem Fall hat die Pfarrei einen kanonisch ernannten Pfarrer. Aktuell wird diese Leitungsform in drei Pfarreien der GdG Aachen-Nordwest praktiziert.</p> <p>Eine dritte Leitungsform, die Beauftragung von „Verantwortlichen“ in einer Pfarrei oder einer Gemeinde kann seit 2006 ebenfalls gewählt werden. Bisher ist diese Leitungsvariante noch nicht gewählt worden.</p> <p>Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Wahl einer dieser drei</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Leistungsformen sind geregelt in den „Richtlinien zu besonderen Leistungsformen in Pfarreien und Gemeinden des Bistums Aachen“ (16. Augusts 2013 – Download: www.gemeindearbeit.kibac.de)</p> <p>Seit Mai 2013 führt das Bistum Aachen ein 3-jähriges Projekt zusammen mit dem „Zentrum für angewandte Pastoralforschung“ (ZAP) der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum durch. Das Projekt formiert unter dem Namen „Verantwortung teilen“ (www.verantwortungteilen.de). Sein inhaltlicher Kern ist die Stärkung und Weiterbildung ehrenamtlich Engagierter in leitenden Aufgaben der Gemeinschaften der Gemeinden. Besonderer Wert wird auf das gemeinsame Lernen von beruflich und freiwillig Tätigen gelegt. Im Fokus des Bildungsprogramms steht zur Zeit die Arbeit mit den Vorständen der 2013 erstmals gewählten Räte der Gemeinschaften der Gemeinden (GdG-Räte). Im Rahmen des ersten Programms 2014 / 2015 nahmen 8 von 71 GdG-Rats-Vorständen (= 11,3 %) an den mehrtägigen Weiterbildungsmaßnahmen teil.</p> <p>Im Programm 2015 / 2016 werden Kurse speziell für Teams „besonderer Leitung“ durchgeführt, d.h. für die Teams der nach c. 517 § 2 CIC bzw. nach „Gemeindeleitung in Gemeinschaft“ geleiteten Pfarreien.</p> <p>Die in diesen Teams engagierten Ehrenamtlichen wurden 2014 durch die Mitarbeiterin des ZAP, Dipl. Theologin Elisa Kröger, in einer Fragebogenaktion nach ihren Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfen gefragt. Die Beteiligung lag bei 100% (21 Personen). Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass er mit vergleichbaren Fragebögen anderer Forscher (u.a. Paul M. Zulehner) kompatibel ist.</p> <p>Als „Beeinträchtigungen“ in der Arbeit werden genannt: Zeitmangel (61,9 %); Unklare Aufgabenstellung (38,1 %); Mangelnde finanzielle Ressourcen (28,5%); Konflikte (28,5%); Machtverhältnisse (28,5%); Uneffektiver Sitzungsstil (23,8%)</p> <p>Folgende „Fähigkeiten“ wollten die Befragten erwerben: „Nein“ sagen können (80 %); Frustrationstoleranz (72 %); Konfliktfähigkeit (67%); Leiten (66%); Neues wagen (62 %); Gaben anderer entdecken (62%); Andere motivieren (62%); Teamspiritualität (52 %).</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Diese und weitere Ergebnisse wurden zu Beginn des Jahres 2015 mit den Befragten diskutiert und sind eingeflossen in die Konzeption der Weiterbildungsangebote.</p> <p>Neue Formen der Beteiligung von ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern bzw. Heranwachsenden werden auch praktiziert in neuen Gemeindegründungen, so z.B. im Jugendkirchenprojekt „kafarna:um“ sowie in der „Zeitfenster“-Gemeinde. Beide sind Gemeinden der Pfarrei Franziska von Aachen / GdG Aachen-Mitte. In beiden Gemeindeleitungsteams finden sich, neben jeweils einem hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter, mehrere ehrenamtlich Engagierte.</p> <p>Eine ganze Reihe von GdG experimentiert mit situationsbezogenen Leitungsformen, z.B. in einzelnen Pfarreien oder Gemeinden der GdG oder in Substrukturen der GdG. Die Hauptabteilungen Pastoral / Schule / Bildung und Pastoralpersonal verfolgen aufmerksam diese Entwicklungen und stehen in Kommunikation mit den Akteuren vor Ort.</p>

Empfehlung MACHT 6:

Kirchliche Kontaktstellen für (a) Geschiedene und Wiederverheiratete sowie (b) homosexuelle Menschen

Aufgabe: Zu Teil 1 der Empfehlung (wiederverheiratet geschiedene Menschen) wird auf die aktuellen Entscheidungen bzw. Papiere der deutschen Bischofskonferenz gewartet. Je nachdem sind dann weitere Schritte zu gehen.

Stand der Bearbeitung	
	<p>Zum Fragenkomplex „wiederverheiratet Geschiedene“ hat die Deutsche Bischofskonferenz bei der Familiensynode 2014 in Rom ihren am 24. Juni 2014 verabschiedeten Text „Theologisch verantwortbare und pastoral angemessene Wege zur Begleitung wiederverheirateter Geschiedener. Überlegungen der Deutschen Bischofskonferenz zur Vorbereitung der Bischofssynode“ eingebracht. [in: Die pastoralen Herausforderungen der</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Familie im Kontext der Evangelisierung. Texte zur Bischofssynode 2014 und Dokumente der Deutschen Bischofskonferenz (Arbeitshilfen Nr. 273), hg. Vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2014, 42-76]</p> <p>In diesem Text werden vor dem Hintergrund pastoraler Realitäten theologische Fragen problematisiert, vor allem hinsichtlich Bundestheologie, Sakramententheologie und Eucharistietheologie. Dabei werden theologisch wichtige Fragen identifiziert und auf die heutige pastorale Situation hin zugespitzt. In Kombination mit Aussagen zu Schuld und Gewissen machen sich die Bischöfe abschließend die Frage von Kardinal Kasper vom 21. Februar 2014 zu eigen, der gefragt hatte, ob die Kirche dem- bzw. derjenigen die Sakramente der Eucharistie und Buße verweigern können, der/die das Scheitern in der Erstehe bereue, unaufgebbare Verpflichtungen aus der zweiten, zivilen Ehe habe, aus dem Glauben lebe und Kinder im Glauben erziehe und die Sakramente als Quelle der Kraft verlange [vgl. ebd. 76]?</p> <p>Das „Instrumentum laboris“ zur Bischofssynode 2015 (4.-25. Oktober) wurde am 23. Juni 2015 im Vatikan vorgestellt [Download deutscher Text: http://www.vatican.va/roman_curia/synod/documents/rc_synod_doc_2015_0623_instrumentum-xiv-assembly_ge.html] Nach Abschluss dieser Synode kann mit Entscheidungen von Papst Franziskus gerechnet werden.</p>

Aufgabe: Zu Teil 2 (homosexuelle Menschen) wird die gesamte Empfehlung MACHT 6 mit Erläuterungen, Empfehlungen sowie Positionierung der Gemeinsamen Konferenz an die Personalkonferenz des Bischofs übergeben, damit sie dort in einer der Sitzungen des Jahres 2015 beraten und entschieden werden kann.

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Empfehlung MACHT 7:

Für einen wohlwollenden Umgang mit wiederverheiratet Geschiedenen und homosexuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der katholischen Kirche

Zum allgemeinen Teil der Empfehlung der die Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen des Bistums hinsichtlich der Lebenssituation homosexueller Menschen betrifft.

Aufgabe: Es ist „zu prüfen, in welchem Setting das Thema hinsichtlich neuester humanwissenschaftlicher und theologischer Erkenntnisse aufgegriffen werden kann“.

Stand der Bearbeitung	
	<p>Der Diözesanpriesterrat hat sich in seiner Sitzung am 26. März 2015 mit dem Thema „Homosexualität“ beschäftigt. Gast war Pfr. Christoph Simonsen, Beauftragter für die Seelsorge mit Homosexuellen, gibt ein Impulsreferat zur Thematik Umgang mit homosexuellen Menschen. Am 22. April 1997 war Christoph Simonsen schon einmal im Priesterrat zum Thema „Homosexualität und Seelsorge“. Damals war das Thema sehr schwer zu behandeln. Es hat sich vieles geändert im Leben der Kirche und Gesellschaft. Die gesellschaftliche Anerkennung ist gestiegen. Vielfach hat sich jedoch Vertrauen in Misstrauen gewandelt: ein Rückschlag in der Entwicklung waren sicher die Missbrauchsskandale, insofern nicht selten Homosexualität und missbräuchlicher Gebrauch von Sexualität in einem Atemzug genannt wurden. Sechs Bistümer in Deutschland leisten sich einen Beauftragten für die Seelsorge mit Homosexuellen. In zwei Diözesen gab es öffentliche Foren zu dem Thema. In Aachen findet einmal im Monat ein Gottesdienst statt, zu dem ausdrücklich Schwule und Lesben eingeladen werden. Hier wird bewusst ein Gemeindegottesdienst gewählt, um deutlich zu machen, dass homosexuelle Menschen zur Gemeinde gehören und nicht eine „Randgruppe“ bilden.</p> <p>Mit Papst Franziskus ist eine Änderung in der Atmosphäre entstanden, ohne dass die Lehre der Kirche sich verändert hat. Es geht um Wertschätzung, aber es wird weiter der defizitäre Charakter betont: Homosexuellen sei mit Respekt zu begegnen, gleichzeitig wird aber weiter daran festgehalten, dass ihre Lebensform nicht der Natur entspricht und damit defizitär sei. Gleichwohl führt der offene Stil von Papst Franziskus dazu, dass einige Moraltheologen sich offen mit dem</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Thema der Homosexualität befassen. Grundsätzlich gilt: Es geht um den Platz von homosexuellen Menschen in der Kirche. Anzustrebende Ziele sind dabei: Wahrhaftigkeit, Wertschätzung und das Zutrauen auf eine gute Zukunft. Eine Aktualität hat das Thema durch unbegleitete Flüchtlinge, so auch Jugendliche, die wegen ihrer Homosexualität aus ihrer Heimat fliehen.</p> <p>In der <u>Diskussion</u> wird Folgendes benannt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Thematik ist ungemein wichtig für die Glaubwürdigkeit der Kirche• In der jungen Generation ist das Thema Homosexualität weitgehend kein Problem mehr. Gleichzeitig ist gesellschaftlich bisweilen eine ambivalente Haltung zur Homosexualität vernehmbar.• Es geht einmal um pastorale Begleitung, aber zum zweiten auch um das Arbeitsrecht, welches zu überarbeiten ist.• Die Betroffenen leiden sehr oft, weil sie in der Kirche keine Anerkennung finden.• Die Priester und andere Vertreter der Kirche stehen oft in einem Zwiespalt zwischen persönlicher Überzeugung und offizieller kirchlicher Lehre.• In der Priesterausbildung hat die Instructio aus Rom einem guten Umgang mit Homosexualität nicht gut getan.• Es bedarf einer Änderung der kirchlichen Naturrechtslehre <p>Der Bischof macht deutlich: Eine Integration von Homosexuellen in das normale Gemeindeleben ist wichtig. Homosexuelle Partnerschaften sind nicht mit einer Ehe gleichzusetzen. Die Grundordnung (Arbeitsrecht) ist im Fluss. In der Weltkirche gibt es Unterschiede, z.B. in der Haltung afrikanischer Bischöfe. In der Frage der Segensfeier ist die „Usurpatio sacramenti“ zu vermeiden und die Einheit der Gemeinde zu bedenken.</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Zu den arbeitsrechtlichen Fragen – Aufgabe: Dokumentation der Aussagen der Arbeitsgruppen der Deutschen Bischofskonferenz; Querverweis auf die Arbeiten zu diesem Thema im Nachgang der Gemeinsamen Versammlung 2014 .

Stand der Bearbeitung	
	<p><u>Bistum Aachen setzt neue Grundordnung zum 1. Juli 2015 in Kraft</u></p> <p>Aachen, (iba) – Von heute an gilt im Bistum Aachen die von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands beschlossene Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“. Mit der Novelle des kirchlichen Arbeitsrechts sind die spezifischen Anforderungen an die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst den vielfältigen Veränderungen in der Rechtsprechung, Gesetzgebung und Gesellschaft angepasst worden. „Die maßvolle Neufassung des kirchlichen Arbeitsrechts schafft eine Balance zwischen den hohen Ansprüchen und Grundsätzen der katholischen Glaubenslehre einerseits und Entwicklungen im Leben Einzelner andererseits“, sagt Dr. Andreas Frick, Generalvikar des Bistums Aachen. „Die neue Grundordnung zeigt, dass Lebensbrüche nicht unbedingt im Widerspruch zum kirchlichen Dienst stehen müssen“, so Frick weiter. So wird zum Beispiel die erneute Heirat oder das Bekenntnis zu einer eingetragenen Lebenspartnerschaft gemäß Artikel 5 neuer Grundordnung nur dann als ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß angesehen, „wenn diese Handlung nach konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“. Dies bedeutet, dass nur Mitarbeiter mit einem besonderen Sendungsauftrag auch erhöhte Loyalitätsverpflichtungen haben. Zu diesem Personenkreis zählen Mitarbeiter, die pastoral, katechetisch, mit einer Missio Canonica oder aufgrund einer besonderen bischöflichen Beauftragung tätig sind. Erhöhte Loyalitätsverpflichtungen gelten in der Regel auch für leitende Mitarbeiter und solche im erzieherischen Dienst. Im Falle eines Verstoßes dagegen ist die Kündigung dann nur das letzte Mittel. In jedem Fall muss geprüft werden, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Einen Kündigungsautomatismus gibt es nicht. Um diözesanweit eine einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten, soll künftig eine zentrale Stelle geschaffen werden, die</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>vor einer möglichen Kündigung aufgrund eines Loyalitätsverstößes zur Beratung konsultiert werden soll.</p> <p>Neben den Regelungen zum individuellen Arbeitsrecht sieht die Neufassung auch Änderungen für das kollektive Arbeitsrecht vor. So werden Gewerkschaften künftig die Möglichkeit haben, auch in kirchlichen Einrichtungen Mitglieder zu werben und im Rahmen des so genannten Dritten Weges, der auf Konsens statt auf Konfrontation ausgelegt ist, zu vertreten; zum Beispiel bei Verhandlungen über Tarife und Arbeitsbedingungen.</p> <p>Der Verband der Diözesen Deutschlands wird die neue Grundordnung fünf Jahre nach Inkrafttreten auf Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit überprüfen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz mögliche Änderungsvorschläge unterbreiten.</p> <p>Weitere Informationen zur Neufassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ sind hier zu finden: http://www.dbk.de/ueber-uns/vdd/dokumente-vdd/ (iba/Na 075)</p>

Empfehlung GEMEINDE 1:

Kirche ist dort, wo wir Menschen leben – Kirche ist so, wie wir Menschen leben. Zur Situation der Gemeinden und Gemeinschaften der Gemeinden im Bistum Aachen

Aufgabe: Die Themenliste der Empfehlungen wird an die Zuständigen in der Hauptabteilung Pastoralpersonal weitergegeben (neben der Leitung an die Verantwortlichen für die Berufseinführung der vier Seelsorgedienste, an die Verantwortlichen für die Fort- und Weiterbildung des pastoralen Personals, an die Zuständigen für pastorale Supervision und geistliche Begleitung des pastoralen Personals) .

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Empfehlung GEMEINDE 2: Qualitätsstandards für die Übernahme von Aufgaben in der Liturgie durch Ehrenamtliche und kontinuierliche Evaluation.

Aufgabe: Die Positionierung der Gemeinsamen Konferenz geht zur Bearbeitung an die Hauptabteilung Pastoral / Schule / Bildung. Zuständig sind hier alle mit der Schulung ehrenamtlich engagierter Männer und Frauen Betrauten. Als separater Arbeitsauftrag muss die Frage der Evaluation näher definiert und dann vergeben werden.

Stand der Bearbeitung	
	<p>Die Frage der Evaluation von Diensten, die durch Ehrenamtliche in verschiedenen Gottesdienstformen übernommen werden (Katechese, Leitung Wort-Gottes-Feier oder Beerdigung, Predigt) wurde an die Liturgiekommission weiter gegeben und dort beraten.</p> <p><u>Liturgiekommission des Bistums Aachen, Sitzung vom 12. Januar 2015, Protokollauszug:</u> „Evaluation (auch von Gottesdiensten) ist immer gut, die (ungeklärte) Frage ist allerdings, nach welchen Kriterien und durch wen evaluiert wird. Personale liturgische Präsenz und persönliche Zurücknahme der Akteure sind zwei gleichberechtigte Anforderungen. Auch bei den Qualitätsstandards ist die Frage, wer sie definiert – und durchsetzt.“</p> <p>Es liegen keine aktuellen Erfahrungen mit solchen Evaluationen aus deutschen Diözesen vor. Es stellt sich darüber hinaus die Frage, ob im Fall einer Entscheidung pro Evaluation nicht auch die priesterlich geleiteten Eucharistiefiern mit in den Blick zu nehmen wären.</p>

Empfehlung GEMEINDE 3: Gemeinden und Pastoralteams, insbesondere Pfarrer

Empfehlungsteile 1 und 2 (Frage des „rector ecclesiae“ sowie des Rechts der Nutzung von Kirchenräumen zu Gebet und Liturgie):

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Aufgabe: Weitergabe an die Zuständigen für die Begleitung der GdG Pastoralteams

Teil 3 der Empfehlung, der die Frage der Entscheidung über Nutzung von Kirchenraum betrifft –

Aufgabe: Vorlage zur Diskussion in der Liturgiekommission

Stand der Bearbeitung	
	<p><u>Liturgiekommission des Bistums Aachen, Sitzung vom 8. September 2014, Protokollauszug:</u></p> <p>„Bibellesung, Gebet, Meditation bedürfen mitunter der Anleitung und Hilfestellung. Eine Öffnung der Kirchen tagsüber ist sicher wünschenswert, konkret und vor Ort allerdings oft schwierig. Das Zusammenspiel von Pfarrer und GdG-/ Pfarreirat hinsichtlich der Gottesdienstordnung ist nicht immer so einfach regelbar, wie es Punkt 3 der dritten Arbeitsgruppe suggeriert.“</p> <p><u>Liturgiekommission des Bistums Aachen, Sitzung vom 12. Januar 2015, Protokollauszug:</u></p> <p>„Der Gegensatz von 'rectores ecclesiae' und 'pastores' hinsichtlich der Nutzung von Kirchengebäuden vermischt kirchenrechtliche und pastorale Gesichtspunkte. Gleichwohl kann es in der Praxis hinsichtlich der Ermöglichung von Kirchennutzungen natürlich zu Konflikten kommen.“</p> <p><u>Liturgiekommission des Bistums Aachen, Sitzung vom 16. März 2015:</u></p> <p>Hinsichtlich der Öffnung von Kirchen und Kapellen tagsüber wird es eine generelle Regelung nicht geben können. Hingegen vermögen Beispiele („best practice“) Anregungen zu geben, wie eine weitergehende Öffnung von Kirchen und Kapellen ermöglicht werden könnte. In manchen Gemeinden kann die Kirche tagsüber geöffnet werden, weil eine Initiative von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen die Aufsicht organisiert; z.B. in Herz Jesu in Aachen. Allerdings sind ehrenamtliche Mitarbeiter/innen mitunter überfordert, die Kirchenaufsicht zu gewährleisten. Die Öffnung von Kirchen ist jedoch auch eine Frage des finanziellen Aufwandes und damit der Priorisierung gemeindlicher Initiativen. Eine gute Möglichkeit ist es, die Öffnungszeiten einer Kirche mit den Bürostunden des Pfarrbüros zu koordinieren; z.B. in St. Andreas, Korschenbroich, wo die</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Verwaltungsmitarbeiterin den Eingang zur Kirche im Blick hat. Denkbar ist auch, dass das Pfarrbüro in den Kirchenraum integriert wird. Eine elektronische Überwachung kann von Vandalismus und Brandstiftung abhalten, z.B. St. Clemens Heimbach. Allerdings stellt sich hier die Frage des Datenschutzes. Offene Kirchen bieten auch die Möglichkeit, ins Gespräch zu kommen oder Führungen anzubieten. Die Frage der Sicherheit sollte deshalb nicht der einzige Aspekt sein, wenn es darum geht, eine Kirche tagsüber zu öffnen. Bei offenen Kirchen handelt es sich um ein niederschwelliges Angebot, Menschen mit der Kirche und mit Gott in Verbindung zu bringen.</p>

Empfehlung GEMEINDE 4: Kleine Christliche Gemeinschaften (KCG)

Aufgabe: Empfehlung mit der entsprechenden Positionierung der Gemeinsamen Konferenz an die Verantwortlichen für die Fort- und Weiterbildung des pastoralen Personals geben.

Aufgabe: Zum Herbst 2015 kurzer Statusbericht, welche Initiativen bezüglich KCG von Diözesenseite momentan existieren, sowie Beschreibung des Arbeitsfelds des Beauftragten für „Lebendiges Evangelium“

Stand der Bearbeitung	
	<p>Die Verbreitung des Konzeptes der „Kleinen christlichen Gemeinschaften“ spielt nach wie vor im Bistum eine wichtige Rolle. In 2014 gab es in Kooperation mit missio einen Studientag des Diözesanpriesterrats zu der Thematik und es wurden von Seiten des Bistum zwei Exposure-Reisen unterstützt.</p> <p>Der Fachbereich Weltkirche beteiligt sich bei der Neuausrichtung des Projektes von missio auf Bundesebene. Die Erweiterung des Ansatzes hin zu „lokaler Kirchenentwicklung“ spielt in verschiedenen</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	Arbeitsprozessen der Abt. 1.1. eine Rolle. In Gemeinden des Bistums laufen Unterstützungsprozesse in Sachen „Lokale Kirchenentwicklung“. Das Projekt „Lebendiges Evangelium“, in dem Gruppen im Sinne der Gemeindebildung durch einen externen Seelsorger begleitet werden, wird weitergeführt.

Empfehlung GEMEINDE 5: Personalauswahl und Stellenbesetzung in den Gemeinschaften der Gemeinden

Aufgabe: Weitergabe von Empfehlungsteil 2, der darauf abzielt „verantwortliche Positionen in der Kirche, die von Priestern besetzt sind, sollten daraufhin geprüft werden, ob für ihre Wahrnehmung das Weiheamt erforderlich ist, anderenfalls sollten diese zukünftig auch für Laien offenstehen, damit die Priester wieder als Seelsorger tätig werden können“ (S. 42), an die Hauptabteilungsleiter des Bischöflichen Generalvikariats

Stand der Bearbeitung	
	Die Problematik ist erkannt und bewusst. Der Generalvikar und die Hauptabteilungsleiter des Bischöflichen Generalvikariats gehen dabei aktiv vor allem mit folgenden Teilaspekten dieser Herausforderung um: (a) Förderung von Männern und vor allem Frauen zur Übernahmen von verantwortlichen und Leitungs-Positionen (siehe auch die Ausführungen zum „Mentoring-Programm“ bei Empfehlung MACHT 2); (b) Einsatz von Priestern vor allem da, wo der sakramentale Dienst des Priesters gebraucht wird; (c) Berücksichtigung der Charismen der jeweiligen Personen, sowohl beim Einsatz von Priestern wie beim Einsatz von sog. Laien .

Aufgabe: Die Gemeinsame Konferenz hat das Thema „an den Bischof zu einer vertiefenden Debatte im Diözesanpriesterrat und im Diözesanpastoralrat sowie an den Diözesanrat der Katholiken“ (Dokumentation, S. 42) verwiesen. Die Thematik wird an die Geschäftsführer der drei genannten diözesanen Räte weitergegeben mit der Aufforderung, mit dem Bischof die Behandlung der Frage abzuklären (Diözesanpriesterrat und Diözesanpastoralrat) bzw. in eigener

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Verantwortung (Diözesanrat der Katholiken) eine Behandlung des Themas zu veranlassen.

Stand der Bearbeitung	
	<p>Der <u>Diözesanpriesterrat</u> hat das Thema in seiner Sitzung vom 21. Mai 2015 behandelt. Angesichts in der Empfehlung geäußerten Sorge, „die Priester sind noch zu stark in der Verwaltung z.B. im Generalvikariat eingesetzt, obwohl diese Positionen auch von Laien übernommen werden könnten“ (Zitat Protokoll), stellt der Priesterrat fest, „dass die Empfehlung der Gemeinsamen Konferenz bereits der Realität entspricht. Alles was nicht unbedingt durch Priester getan werden muss, wird schon heute von Laien übernommen. Vielleicht fehlt an dieser Stelle auch die Transparenz, die den Einsatz von Priestern im Generalvikariat sichtbar macht. Der Priesterrat unterstützt das Anliegen der Gemeinsamen Konferenz.“ (Zitat Protokoll)</p> <p>Der <u>Diözesanpastoralrat</u> hat das Thema in seiner Sitzung am 29. Mai 2015 behandelt. Die Sorge der Brennpunktgruppe um die um den priesterlichen Dienst in den Gemeinschaften der Gemeinden wird von den Mitgliedern des Rates geteilt. Auch das grundsätzlich Anliegen, Aufgaben und Funktionen, die nicht die Priesterweihe erfordern, zu delegieren, damit Priester für spezifisch priesterliche Aufgaben freigestellt werden können, wird positiv aufgenommen.</p> <p>In der Debatte werden darüber hinaus folgend Punkte zu Bedenken gegeben:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Charismen der Priester sollen wahr- und ernstgenommen werden. Es hat keinen Sinn, Jemanden in die territoriale GdG-Pastoral zu „zwingen“.• Es muss auch darum gehen, in den GdG eine gesunde Relativierung des priesterlichen Dienstes zu leisten, gerade hinsichtlich der Ansprüche seitens mancher Gemeinden.• Am Beispiel des Regionaldekan-Amtes kann man sehen, dass neue Formen einer geteilten Verantwortungsübernahme bei fehlendem Regionaldekan durchaus praktikabel sind.• Das priesterliche Amt hat in einer bestimmten historischen Epoche viele Aufgaben „aufgesogen“, die nicht notwendig beim Priester verbleiben müssen. Wichtig ist jedoch, nach einer

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>Entflechtung dieser Aufgaben auch wieder eine Bündelung zu gewährleisten, um die Einheit nicht aus dem Auge zu verlieren.</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Entlastung der Seelsorger und Seelsorgerinnen von Verwaltung ist nach wie vor eine zentrale Herausforderung. Von einer solchen Entlastung können demnächst nicht nur die Priester, sondern z.B. auch die Pastoralreferenten/innen profitieren.

Empfehlung GEMEINDE 6: Jugendpastoral

Aufgabe: Teil 1 der Empfehlung (Unterstützung von Initiativen Ehrenamtlicher in der Jugendpastoral) wird an die Abteilung 1.3 weitergegeben.

Aufgabe: Zu Teil 2 der Empfehlung (Aufstockung der Einsätze in der Schulpastoral) wird eine Übersicht von Einsätzen und Anfragen im Feld Schulpastoral vorgelegt.

Stand der Bearbeitung	
	<p>Schulpastoral an bischöflichen Schulen, an katholischen Schulen in freier Trägerschaft und an staatlichen Schulen</p> <p>An allen Schulen in Trägerschaft des Bistums Aachen arbeiten bischöflich beauftragte Schulseelsorger/-innen. Lediglich am Berufskolleg Liebfrauenschule in Mönchengladbach ist die Stelle eines/r Schulseelsorgers/-in zur Zeit unbesetzt und die Schule möchte diese Stellen möglichst bald (wieder) besetzen.</p> <p>Katholische Schulen in freier Trägerschaft nehmen ihre Aufgaben in der Schulseelsorge personell und inhaltlich in eigener Verantwortung wahr, unterstützt durch das Bischöfliche Generalvikariat Aachen.</p> <p>Die Hauptschule Erkelenz gehört zu den ersten staatlichen Schulen, an denen Schulseelsorger/-innen in einer Erprobungsphase eingesetzt wurden und viele Jahre erfolgreich gearbeitet haben. Bedingt durch personelle Veränderungen ist die Schule seit über einem Schuljahr ohne Schulseelsorger/-in und meldet dringenden Bedarf an. Schulpastoral ist</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz

Stand der Bearbeitung	
	<p>für das Kollegium eine unbedingt gewünschte Unterstützung der pädagogischen Arbeit.</p> <p>Bei Schulbesuchen im Rahmen einer Visitation wird von Vertretern/-innen der Schulen (vor allem von Religionslehrer/-innen und Schulleitungen) immer wieder das Anliegen geäußert, eine/n Schulseelsorger/-in einzusetzen oder zumindest die GdG zu bitten, personell in der Schule deutlicher präsent zu sein. In Ergänzung zum Religionsunterricht kann in einem zunehmend säkularisierten Umfeld Religion erlebbar gemacht werden. So helfen die Schulseelsorger/-innen, die pädagogischen Arbeit zu fördern und das Profil der Schule zu stärken.</p> <p>Inwieweit diese Anfragen bzw. Bitten erfüllt werden können hängt u.a. davon ab, wie das konkrete Profil der Schule ist bzw. wie sich Lehrpersonen engagieren. Entscheidend ist, ob geeignetes Pastoralpersonal zur Verfügung steht. Ebenso entscheidend ist, ob die jeweilige GdG die Schulpastoral als ein Arbeitsfeld in ihrem Pastorkonzept formuliert. Nur so kann es gelingen, dass kirchliches Leben innerhalb und außerhalb von schulischem Alltag „grenzüberschreitend“ erlebt werden kann.</p>

DIALOG-Prozess im Bistum Aachen

Arbeitsaufträge nach Empfehlungen der Brennpunktgruppen GEMEINDE und MACHT
auf Basis der Positionierungen der Gemeinsamen Konferenz
