

Berufsprofil – Ein Werkstattpapier



Vorwort

Der Berufsverband der Gemeindeforentinnen und Gemeindeferenten im Bistum Trier – BVGR e.V. legt hiermit ein Berufsprofil vor. Initiiert durch das 25jährige Jubiläum des BVGR e.V. im Jahr 2010 wurde ein AK Berufsprofil eingerichtet mit der Aufgabe, eine aktuelle Profilbeschreibung zu erstellen. Als Ergebnis ist ein „Werkstattpapier“ entstanden. Es enthält klare Aussagen zu Selbstwahrnehmung und Selbstanspruch der Berufsgruppe sowie Optionen und offene Fragen, die künftig weiter diskutiert werden müssen.

Der Begriff „Werkstattpapier“ soll einerseits zur aktiven Auseinandersetzung und Weiterarbeit anregen und zugleich ausdrücken, dass Berufsprofile nicht in Stein gemeißelt sind, sondern zeit- und situationsgemäß weiterentwickelt werden müssen. Der BVGR e.V. leistet mit diesem Profilvertrag einen Beitrag zur Diskussion um die Entwicklung der Seelsorgeberufe und hofft, den Berufsträgerinnen und Berufsträgern eine gute Grundlage für ihr Selbstverständnis anbieten zu können.

ZUM AUFBAU DES WERKSTATTPAPIERS

Das Werkstattpapier ist durchgängig dreigliedert in Haupttext, Quellenangaben und Bemerkungen, die synoptisch dargestellt sind.

- Die Profilbeschreibung selbst. Eine Änderung dieses Textes benötigt den größtmöglichen Konsens des Berufsverbandes.
- Die kirchenamtlichen, wissenschaftlichen und sonstige Quellen. Dieser Teil ist zur Entlastung des Profiltexes gedacht. Viele Sachverhalte sind in Statuten und Richtlinien geregelt und müssen nicht wiederholt werden. Gleichzeitig muss im Werkstattpapier genau unterschieden werden, was durch amtliche Quellen gedeckt ist und was Anspruch der Berufsgruppe ist.
- Um auf kontrovers diskutierte Sachverhalte und Fragen hinzuweisen, ist im Werkstattpapier der Bereich für Bemerkungen vorgesehen. Dort besteht die Möglichkeit, einzelne Punkte zu vertiefen oder auf Forderungen hinzuweisen, die kirchenamtlich bislang nicht legitimiert sind.

Um den Werkstattcharakter zu unterstreichen, sind Bereiche für Notizen eingefügt, die sowohl für den persönlichen Gebrauch als auch für die Arbeit mit Gruppen zu Kommentaren, Ergänzungen und Fragen einladen.

I. GemeindereferentIn – ein Seelsorgeberuf

GemeindereferentIn (GR) ist ein Seelsorgeberuf in der katholischen Kirche.

Dieser hat seine Wurzeln am Anfang des 20. Jahrhunderts als eigenständiges seelsorgliches Profil in der deutschen Kirche. Kirchenamtliche Grundlage für den Beruf GR bildet das jeweilige Bistumsstatut mit den zugehörigen Ordnungen auf der Basis der Rahmenstatuten und –ordnungen der Deutschen Bischöfe.

QUELLEN

Rahmenstatuten und Rahmenordnung für die Gemeinde- und Pastoralreferentinnen/-referenten. Hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. – Bonn 2011. (Die deutschen Bischöfe. 96)
Statut für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Bistum Trier vom 07.02.2000 (KA 2000 Nr. 105), in der Fassung vom 18.01.2008 (KA 2008 Nr. 47)

BEMERKUNGEN

Zum Begriff „Seelsorgeberuf“ oder „pastoraler Beruf“?

Die Begriffe „Seelsorge“ und „Pastoral“ sind nicht eindeutig definiert und werden meist synonym verwendet. Aus folgenden Gründen wird dem Begriff „Seelsorgeberuf“ der Vorzug gegeben:

1. Vom althebräischen Wortsinn meint „Seele“ (nefesch) den Menschen in ganzheitlichem Sinne. „Seelsorge“ bezieht sich also auf den ganzen Menschen und nimmt den Adressaten in den Blick.
2. Während „Pastor“ i.d.R. mit dem geweihten Amtsträger verbunden wird, bleibt die Bezeichnung „Seelsorger(in)“ offen. Die Entsprechung „Seelsorgeberuf“ kommt in dieser Logik den Berufsträgern GR als Seelsorgerinnen und Seelsorgern näher als die Bezeichnung „Pastoraler Beruf“.

Zur Berufsbezeichnung

Die Berufsbezeichnung ist ein nicht ganz unbedeutendes Element eines Berufsprofils, indem sie auf das hinweisen soll, was den Beruf im Wesentlichen ausmacht. Auch wenn die ehemaligen „Seelsorgehelferinnen“ oder „Pfarrhelferinnen“ viel Pionierarbeit geleistet haben, ihre Berufsbezeichnung war nicht geeignet, die Eigenständigkeit und Verantwortung des bezeichneten Berufs auszudrücken. Und auch die gegenwärtige Berufsbezeichnung „GemeindereferentIn“ sorgt mehr für Missverständnisse als für Klarheit:

- es handelt sich nicht um eine klassische Referententätigkeit;
- häufig wird hinter der Bezeichnung eine Tätigkeit im kommunalen Verwaltungsdienst vermutet;
- auch in seiner kirchlichen Bedeutung wird der Begriff „Gemeinde“ dem Pastoralen Raum als Einsatzebene nicht gerecht.

II. Ekklesiologische Grundlage des Berufs

Der Beruf GR basiert auf Taufe und Firmung als Merkmale des Apostolats aller Glaubenden sowie einer eigenen bischöflichen Sendung. Ausgehend von einer Theologie des gemeinsamen Priestertums im Volk Gottes üben GR ihren Dienst im Sinne eines ortskirchlichen Amtes aus.

QUELLEN

Lumen gentium

... So ist jeder Laie kraft der ihm geschenkten Gaben zugleich Zeuge und lebendiges Werkzeug der Sendung der Kirche selbst „nach dem Maß der Gabe Christi“ (Eph 4,7). Außer diesem Apostolat, das schlechthin alle Christgläubigen angeht, können die Laien darüber hinaus in verschiedener Weise zu unmittelbarer Mitarbeit mit dem Apostolat der Hierarchie berufen werden¹¹⁴, nach Art jener Männer und Frauen, die den Apostel Paulus in der Verkündigung des Evangeliums unterstützten und sich sehr im Herrn mühten (vgl. Phil 4,3; Röm 16,3ff). Außerdem haben sie die Befähigung dazu, von der Hierarchie zu gewissen kirchlichen Ämtern herangezogen zu werden, die geistlichen Zielen dienen... (LG 33)

Ministeria quaedam (1972)

...Es steht nichts im Wege, dass die Bischofskonferenzen außer den in der Lateinischen Kirche allen gemeinsamen Diensten noch andere vom Apostolischen Stuhl erbitten, deren Einführung sie in ihrem Land aus besonderen Gründen für notwendig oder sehr nützlich erachten. Dazu gehören zum Beispiel die Dienste des Ostiarers, des Exorzisten und des Katecheten (5) sowie andere Dienste, die denen übertragen werden sollen, die sich karitativen Aufgaben widmen, wo ein solcher Dienst nicht den Diakonen anvertraut ist ...

BEMERKUNGEN

Zum Amtsbegriff:

Das Beispiel der Didaskaloi (Lehrer) in der frühen Kirche dient als Argumentationslinie für die Möglichkeit der Kirche, zu verschiedenen Zeiten nach bestimmten Notwendigkeiten Dienstämter zu schaffen. Lehrer war neben Apostel, Prophet, Evangelist und Hirte ein eigener Dienst, vgl.: Eph 4,11-12: „Und er gab den einen das Apostelamt, andere setzte er als Propheten ein, andere als Evangelisten, andere als Hirten und Lehrer, um die Heiligen für die Erfüllung ihres Dienstes zu rüsten, für den Aufbau des Leibes Christi.“

(Vgl. dazu Köhl, Georg: Der Beruf des Pastoralreferenten: pastoralgeschichtliche und pastoraltheologische Überlegungen zu einem neuen pastoralen Beruf. - Freiburg, Schweiz 1987)

Verschiedentlich wurde vorgeschlagen, zwischen sog. „christogenen“ bzw. universalkirchlichen Ämtern und „eklesiogenen“ bzw. ortskirchlichen Ämtern zu differenzieren.

Die wesentliche Frage ist letztlich, von welchem Amtsverständnis ausgegangen wird:

- funktional: Übertragung von Befugnissen, ggf. auf Zeit. Das ortskirchliche Dienstamt entspricht eher diesem Verständnis.

- wesensmäßig: Zugehörigkeit zu einem Status (Charakter indelebilis)

Im Blick auf das Weiheamt muss außerdem berücksichtigt werden, dass männliche GR eine grundsätzliche Wahlmöglichkeit hatten, ob sie „Laienseelsorger“ oder Kleriker werden wollten. Für Frauen stellt sich diese Wahl derzeit nicht, so dass davon ausgegangen werden muss, dass in der Gruppe der weiblichen GR ein Teil bewusst den „weiheunabhängigen“ Seelsorgeberuf gewählt hat, ein anderer Teil jedoch lieber Priesterin wäre.

QUELLEN

Evangelii nuntiandi (1975)

Verschiedene Dienstämter

73. Die aktive Präsenz der Laien innerhalb der irdischen Wirklichkeiten erhält somit ihre volle Bedeutung. Dennoch darf man nicht die andere Dimension vernachlässigen oder vergessen: die Laien können sich auch berufen fühlen oder berufen werden zur Mitarbeit mit ihren Hirten im Dienst der kirchlichen Gemeinschaft, für ihr Wachstum und ihr volles Leben ... Wir ermutigen die Öffnung, die die Kirche auf diesem Gebiet heute vorgenommen hat. Sie öffnet sich nicht nur neuen Einsichten, sondern auch neuen kirchlichen Diensten, die dazu beitragen können, die der Kirche eigene Dynamik in der Evangelisierung zu erneuern und zu stärken. Neben den Dienstämtern, die eine Weihe erfordern und durch die einige zu Hirten bestellt werden und sich in besonderer Weise dem Dienst an der Gemeinschaft widmen, erkennt die Kirche sicher auch die nicht an eine Weihe gebundenen Dienste an; diese müssen der Kirche freilich einen besonderen Nutzen gewährleisten. Ein Blick auf die Ursprünge der Kirche macht vieles klar und erlaubt, eine alte Erfahrung bei den Dienstämtern aufzugreifen. Diese Erfahrung ist um so wertvoller, weil sie es der Kirche erlaubt, zu wachsen, sich zu festigen und auszubreiten. Dieses Hinschauen auf die Quellen muß freilich durch eine andere Sicht ergänzt werden. es braucht auch den Blick auf die heutigen Nöte der Menschheit und der Kirche. Aus diesen Quellen zu schöpfen, die immer Anregung vermitteln, nichts von diesen Werten zu opfern und es zu verstehen, sich den heutigen Bedürfnissen und Nöten anzupassen, diese Grundsätze führen dazu, daß man in kluger Einsicht diejenigen Dienste herausfindet und ins Licht rückt, die die Kirche braucht und die zugleich von vielen ihrer Mitglieder gern aufgenommen werden, damit die kirchliche Gemeinschaft möglichst große Lebendigkeit gewinnt ...

BEMERKUNGEN

Beachtenswert und nicht eingelöst ist die im Synodenbeschluss dokumentierte Offenheit für den Diakonat der Frau: Synodenbeschluss „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde (1973)

4.2 Der Diakonat der Frau

4.2.1 Gestützt auf das biblische Zeugnis von der Stellung der Frauen im Jüngerkreis Jesu und die zahlreichen und wichtigen Dienste der Frauen in den neutestamentlichen Gemeinden, wurden in den Ostkirchen und während der ersten christlichen Jahrhunderte vereinzelt auch in den Kirchen des lateinischen Ritus Frauen zu Diakoninnen geweiht. Unter Berücksichtigung der damaligen kulturellen und gesellschaftlichen Gegebenheiten übertrug man ihnen diakonale Aufgaben, vor allem für Frauen und im Bereich der Familien. Ihre Mitwirkung beim Gottesdienst und bei der Sakramentspendung wurde entsprechend der Stellung der Frau in der damaligen Gesellschaft nur wenig ausgestaltet. Trotz dieser Beschränkung ihrer pastoralen und vor allem ihrer liturgischen Aufgabe trugen in ihrer Epoche diese Frauen wesentlich dazu bei, das Leben der Frau und der Familie mit christlichem Geist zu durchdringen.

4.2.2 Diese geschichtlichen Tatsachen waren dem Bewußtsein der Kirche weitgehend entfallen. Sie wurden durch die theologische Forschung neu zugänglich. In der heutigen pastoralen Situation sprechen folgende Gründe dafür, auf diese alte kirchliche Praxis zurückzugreifen:

Viele Frauen üben in vielen Kirchenprovinzen, nicht nur in Missionsgebieten, eine Fülle von Tätigkeiten aus, die an sich dem Diakonenamt zukommen. Der Ausschluß dieser Frauen von der Weihe bedeutet eine theologisch und pastoral nicht zu rechtfertigende Trennung von Funktion und sakramental vermittelter Heilsvollmacht.

QUELLEN

CIC 1983

Can. 145 – § 1. Kirchenamt ist jedweder Dienst, der durch göttliche oder kirchliche Anordnung auf Dauer eingerichtet ist und der Wahrnehmung eines geistlichen Zweckes dient.

Synodenbeschluss „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde (1973)“

3.3.1 Die haupt- und nebenberufliche Mitarbeit von Laien im pastoralen Dienst der Gemeinde hat sich erst in jüngster Zeit herausgebildet und bereits eine unersetzliche Bedeutung erlangt. Es herrscht jedoch zum Teil noch Unklarheit über die Stellung und Aufgabe dieser Dienste. Manchmal werden sie nur als Ersatz für fehlende Priester verstanden. Einige Diözesen zögern noch mit der Einführung solcher Dienste; wo sie eingeführt sind, bestehen unterschiedliche Konzeptionen und Regelungen. Da erst relativ wenige Erfahrungen vorliegen, ist eine abschließende Umschreibung dieser Dienste nicht möglich (vgl. Empfehlung 2 a). Die Aufgabe der haupt- und nebenberuflichen pastoralen Dienste in der Gemeinde ist in der Berufung der Laien begründet; in bestimmten Funktionen nehmen Laien am amtlichen Auftrag der Kirche teil:

● *Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter übernehmen entsprechend ihrer Ausbildung und Befähigung bestimmte Teil- und Sachgebiete in der pastoralen Gemeindegemeinschaft, z.B. Religionsunterricht, Gemeindegemeinschaft, Verkündigung, Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, soziale und caritative Arbeit (s.o. 3.1.3).*

BEMERKUNGEN

Ein weiterer Grund liegt darin, daß die Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft es heute unverantwortlich erscheinen läßt, sie von theologisch möglichen und pastoral wünschenswerten amtlichen Funktionen in der Kirche auszuschließen.

Schließlich läßt die Hineinnahme der Frau in den sakramentalen Diakonat in vielfacher Hinsicht eine Bereicherung erwarten, und zwar für das Amt insgesamt und für die in Gang befindliche Entfaltung des Diakonats im besonderen.

Der Diakonat ist eine eigenständige Ausprägung des Weihesakraments, die sich theologisch und funktional vom priesterlichen Dienst abhebt. Der geschichtliche Befund bezüglich des Diakonats der Frau und bezüglich des Priestertums der Frau liegt jeweils anders. Daher ist die Frage der Zulassung der Frau zum sakramentalen Diakonat verschieden von der Frage des Priestertums der Frau. Die in unserer Gesellschaft anerkannte grundsätzliche Gleichstellung von Mann und Frau sollte auch im kirchlichen Bereich dazu führen, daß die pastoralen und liturgischen Aufgaben des Diakons und der Diakonin einander entsprechen. Falls sich trotzdem in der praktischen Tätigkeit unterschiedliche Schwerpunkte ergeben, kann das einer fruchtbaren Entfaltung des Amtes dienen. Es berührt aber nicht die grundsätzliche Gleichheit der Rechte und Pflichten. Die Zulassungsbedingungen zum Diakonat sollen daher für Männer und Frauen soweit als möglich angeglichen werden. Das betrifft insbesondere die Bewährung in der Gemeinde, im Beruf und ggf. in der Familie sowie das Mindestalter (vgl. Votum 3).

Weitere Verlautbarungen

„Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde“ (1995),
„Laieninstruktion“ (1997)

Die beiden Verlautbarungen können als „Abgrenzungspapiere“ verstanden werden. Sie werden von Laienseelsorgern eher als Äußerung des Misstrauens verstanden, in denen vor allem Fähigkeitskompetenzen von Zuständigkeitskompetenzen unterschieden werden.

QUELLEN

● Sie sollen die Gemeinde, einzelne Gruppen und ehrenamtliche Mitarbeiter zu ihrem pastoralen Dienst anregen und befähigen. Durch den Aufbau und die Betreuung von Gruppen, Kreisen, Basisgemeinschaften u. ä. tragen sie zum Aufbau und zur Verlebendigung der Gemeinden bei.

● In erklärten Notsituationen, wie sie mancherorts schon eingetreten sind, können als befristete Übergangslösung erfahrene und bewährte Laien im haupt- und nebenberuflichen pastoralen Dienst im Namen des Pfarrers bestimmte Aufgaben der Gemeindeleitung in Filialgemeinden ohne eigenen Priester übernehmen (s.u. 5.3.3). Gemeindeleitung im eigentlichen Sinn des Wortes schließt die Feier der Eucharistie ein und kann deshalb nur einem Priester übertragen werden.

In den jeweiligen Räten sollen die Laien im haupt- und nebenberuflichen pastoralen Gemeindedienst angemessen vertreten sein (vgl. Synodenbeschluß Verantwortung des ganzen Gottesvolkes für die Sendung der Kirche, III, 1.5 und 3.2.2). Einsatzfelder für Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst liegen außer in bestimmten Sach- und Teilbereichen der pastoralen Gemeindearbeit auch auf der Ebene des Dekanats, der Region und der Diözese. Berufliche Aufstiegschancen müssen geboten werden. Die Ausbildung sollte es ermöglichen, in entsprechende Stellungen bei kirchlichen oder freien Verbänden, ggf. bei Kommunen oder öffentlichen Institutionen überzuwechseln.

BEMERKUNGEN

III. Praktisch-theologisches Grundverständnis

Die Tätigkeit von GR steht auf der Grundlage der Pastoralkonstitution des 2. Vatikanischen Konzils. Aus der Orientierung an „Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen von heute“ (GS 1) folgt die Aufgabe, „nach den Zeichen der Zeit zu forschen und sie im Licht des Evangeliums zu deuten“ (GS 4) sowie angemessene Handlungsformen zu entwickeln.

Durch das religionspädagogische Qualifikationsmerkmal sehen sich GR einem praktisch-theologischen Grundverständnis verpflichtet, nach welchem Handlungsoptionen durch humanwissenschaftliche und theologische Reflexion der vorgefundenen Praxis ermittelt und im mehrdimensionalen Regelkreis von Sehen – Urteilen – Handeln – Neu-Sehen ständig überprüft werden. Wesentliches Element der Professionalität des Berufs ist die kontinuierliche Rollenreflexion in der Beziehung zwischen Situation, Auftrag und Selbstkonzept.

Ein unverzichtbarer Bestandteil des beruflichen Selbstverständnisses ist die Kooperation und Vernetzung mit inner- und außerkirchlichen Gruppen, Initiativen und Organisationen, mit haupt- und ehrenamtlichen Rollenträgern auf verschiedenen Ebenen sowie mit allen Menschen guten Willens.

Vor dem Hintergrund einer immer zu erneuernden Kirche in der Spannung zwischen Tradition und Innovation fordert und fördert die Berufsgruppe eine Kultur des Dialogs, des Feedbacks und der Selbstreflexion.

QUELLEN

Der Beruf der Gemeindefereferentin und des Gemeindefereferenten im Bistum Trier – Standards der Arbeitsweise (2003)

- Zerfass, Rolf: *Praktische Theologie als Handlungswissenschaft*, in *Praktische Theologie heute*, hrsg. v. F. Klostermann und R. Zerfass, München 1974, 164-177
- Ackermann, Stephan u.a.: *Qualitätsentwicklung in der pastoralen Bildung – Antwort auf die Herausforderungen des II Vatikanischen Konzils*, in: *Seelsorge lernen in Studium und Beruf*, hrsg. von G. Köhl. Trier 2006, 21-47
- Köhl, Georg: *Lernort Praxis. Münster 2003, hier vor allem 281-284*
- *Pastorale Leitlinien „Als Gemeinschaft in Bewegung – von innen nach außen“ (Trier 2005)*

BEMERKUNGEN

Die 2003 vom Berufsverband erarbeiteten „Standards der Arbeitsweise“ stellen einen Meilenstein des praktisch-theologischen Selbstverständnisses dar, indem sie den Fokus vom „Was“ (Aufzählung von Handlungsfeldern und Aufgaben) auf das „Wie“ (sog. Standards) gelenkt haben. Einen ähnlichen Weg beschreitet die ebenfalls 2003 erlassene Standardstellenbeschreibung des Bistums für den Dienst in der territorialen Seelsorge. Dadurch ist die Gefahr gemindert, auf einzelne Handlungsfelder festgelegt zu werden.

IV. Aufgaben und Arbeitsfelder

Die grundlegende Aufgabe von GR besteht darin, mündiges und selbstbestimmtes Mensch- und Christsein in den jeweiligen Lebensräumen zu ermöglichen und die Entwicklung solidarischer kirchlicher und gemeindlicher Strukturen im Sinne eines diakonischen Gemeindeaufbaus zu fördern.

Mit der Zweiten Dienstprüfung gemäß der geltenden Ausbildungsordnung sowie der bischöflichen Sendung sind GR im Bistum Trier grundsätzlich für Aufgaben in der territorialen und der kategorialen Seelsorge sowie für übergeordnete Aufgaben der kirchlichen Organisation qualifiziert. Auch bei von der Bistumsleitung gesetzten strukturellen Differenzierungen im Einsatz seelsorglicher Berufsgruppen muss eine Durchlässigkeit gegeben sein. Vor allem Berufserfahrung sowie Fort- und Weiterbildung sind in der beruflichen Entwicklung von GR zu berücksichtigen.

Grundlage der jeweiligen beruflichen Zuständigkeiten sind Aufgaben und Arbeitsfelder, die im Rahmen von pastoraler Planung sowie Stellenbeschreibungen übertragen werden. Die Qualifikation von GR ermöglicht fachliche Spezialisierungen ebenso wie die Übernahme von Leitungsfunktionen.

Die für die Ausübung der beruflichen Aufgaben notwendigen äußeren Rahmenbedingungen müssen selbstverständlich gewährleistet sein.

QUELLEN

- *Rahmenstatuten und Rahmenordnung für die Gemeinde- und Pastoralreferentinnen/-referenten. Hrsg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. – Bonn 2011. (Die deutschen Bischöfe. 96)*
- *Synodenbeschluss „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde (1973) – s.o.*
- *Standardteil der Stellenbeschreibungen für den pastoralen Dienst in der territorialen Seelsorge (Standardstellenbeschreibung, 2003)*
- *Köhl, Georg: Gemeindeferentin – Geschichte eines unvollendeten Professionalisierungsversuchs... in: Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten im Bistum Trier. 80 Jahre Berufsgeschichte. Trier 2005, 14-36*
- *Verwaltungsrichtlinie für Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation von hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Diakone im Hauptberuf, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten) Vom 9. März 2001 (KA 2001 Nr. 109)*
- *Zuschussrichtlinie zur Ausstattung der Arbeitsplätze pastoraler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Seelsorgeeinheiten und Dekanaten sowie in den Pfarrbüros vom 20. April 2001 (KA 2001 Nr. 110)*
- *Dienstordnung für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre im Bistum Trier vom 10. Dezember 1993 (KA 1994 Nr. 8)*
- *„Ordnung für die gemäß Strukturplan 2020 gebildeten Kirchengemeindeverbände im Bistum Trier“ (KGV-O) (KA 2011 Nr. 124) und „Ausführungsbestimmungen zur Ordnung für die gemäß Strukturplan 2020 gebildeten Kirchengemeindeverbände im Bistum Trier“ (KGV-O) (KA 2011 Nr. 126)*

BEMERKUNGEN

Zur Differenzierung von territorialer und kategorialer Seelsorge:

Im Rahmen der strukturellen und inhaltlichen Veränderungen der Pastoral stellt sich die Frage nach der Unterscheidung von „kategorialer“ und „territorialer“ Seelsorge neu. Im Zuge einer tendenziell zunehmenden Spezialisierung von Seelsorgerinnen und Seelsorgern in den großen pastoralen Räumen ergibt sich als einziges Merkmal von kategorialer Seelsorge ein formales Kriterium: der Einsatz in einer Spezialeinrichtung (Krankenhaus, Gefängnis, Schule). Inhaltlich wird dagegen im Territorium mehr und mehr kategorial gearbeitet. Sofern an den Begriffen festgehalten wird, sollte klargestellt werden, dass diese keine qualitative Unterscheidung beinhalten.

Zum Leitungsbegriff

So wie die Begriffe „Seelsorger“, „Dienst“ und „Amt“ ist auch „Leitung“ innerkirchlich mit dogmatischer Vereinnahmung belegt. Das führt zu einer inhaltlichen Engführung, die solche Begriffe auf das priesterliche Wirken und auf einen klerikalen Status einschränkt. In einem solchen dogmatischen Verständnis kommt es nicht auf die Wirkung des Handelns an, sondern auf die Bevollmächtigung zum Handeln. So wie die bischöfliche Beauftragung zu einem Seelsorgeberuf nicht Amt genannt werden darf, soll die Vernetzungsarbeit in der Gemeinde nicht Leitung genannt werden. Der in der gesellschaftlichen Sprache gebräuchliche funktionale Leitungsbegriff wird dadurch kirchlich tabuisiert. Um ihrer Aufgabe gerecht zu werden, brauchen GR eine eindeutige Zuweisung von Leitungsfunktionen und die dazugehörigen Vollmachten.

Rahmenbedingungen für die Berufsausübung:

- Arbeitszimmer
- Technische Ausstattung (PC, Telekommunikation, etc.)
- Unterstützungsleistungen durch das Sekretariat
- Zugänge zu Ressourcen (Räume, Material etc.)
- Finanzielle Ressourcen und Vollmachten

Der Berufsverband weist darauf hin, dass die Umsetzung des Strukturplans 2020 (neu gebildete Kirchengemeindeverbände, Budgetierung und Immobilienkonzepte) zur Verschlechterung der äußeren Rahmenbedingungen für die Berufsausübung führen könnte und setzt sich verstärkt dafür ein, dass bestehende Standards vom Dienstgeber strukturell (durch Richtlinien und separate Bistums-zuschüsse) abgesichert werden.

QUELLEN**BEMERKUNGEN****Hinweise und Fragen:**

- Das Bistum muss sicher stellen, dass in jeder Pfarreiengemeinschaft auch ein Raum- und Finanzierungskonzept bzgl. der Dienstzimmer der hauptberuflich pastoralen MitarbeiterInnen erstellt wird, das eine optimale Arbeits- und Ablauforganisation gewährleistet. In die Planung müssen die (in der Pfarreiengemeinschaft tätigen) hauptberuflich pastoralen MitarbeiterInnen einbezogen werden.
 - Die Zuschussrichtlinie zur Ausstattung der Arbeitsplätze pastoraler MitarbeiterInnen (April 2001) sollte im Zuge der Bildung der Kirchengemeindeverbände dahingehend angepasst werden, dass der separate Zuschuss für PC und Drucker, der bislang jährlich im Haushalt der Kirchengemeinde im Titel 1 für jede/n GR bereit gestellt wurde, auch weiterhin separat gewährt wird und in Rücklagen angespart werden kann. Ohne diese Rücklagen könnten Ersatzbeschaffungen zum Problem werden.
 - Nach Bildung der Kirchengemeindeverbände muss neu geklärt werden, wer Kostenträger für Ausstattung der Dienstzimmer der hauptberuflich pastoralen Mitarbeiter wird.
 - Das Bistum muss absichern, dass die hauptamtlich pastoralen MitarbeiterInnen auch die Sachmittel haben, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen. Neben den zweckgebundenen Mitteln muss ein angemessener Verfügungsfonds bereitgestellt werden.
 - Schlüsselzuweisungen an die Kirchengemeindeverbände werden unter anderem dazu führen, dass in Pfarreiengemeinschaften Arbeitsstunden der PfarrsekretärInnen gekürzt werden. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an Unterstützungsleistungen des/der PfarrsekretärIn, da die Seelsorge-Teams größer und die Aufgaben mehr werden. Die Verwaltungsrichtlinie für Arbeitsplatzgestaltung (März 2001) muss deshalb dahingehend verändert werden, dass sie einen gewissen Umfang an Sekretariatsarbeit definiert und absichert.
- Grundsätzlich gilt: Ohne Regelungen des Bistums zu den genannten Sachverhalten wird es in den Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden zu Reibungsverlusten und Verteilungskämpfen vor Ort kommen.

.....
NOTIZEN
.....

Spiritualität und Berufsethos

Als Seelsorgerinnen und Seelsorger sind GR einer persönlich und beruflich orientierten Spiritualität verpflichtet. Ihre Haltung ist geprägt durch die Spannung von Geschöpflichkeit und Gottesebenbildlichkeit. In ihrer Geschöpflichkeit erfahren sie sich vor aller beruflichen Produktivität als Empfangende. In ihrer menschlichen Grundverfasstheit sind sie sich der Vorläufigkeit und Brüchigkeit ihres Seins und Handelns bewusst. Gleichzeitig sehen sie sich in der Gewissheit der Gottesebenbildlichkeit und des Sendungsauftrags Jesu Christi als zum Handeln ermächtigte Subjekte, die berufen sind, im Zusammenwirken mit allen Menschen guten Willens die zeitliche Ordnung mit dem Geist des Evangeliums zu durchdringen.

GR stehen unter dem Anspruch, nicht aufzuhören, eine persönliche Gottesbeziehung zu suchen. Eingebettet in den spirituellen Reichtum der kirchlichen Gemeinschaft entwickeln sie gemäß den je eigenen Charismen und Lebenskontexten ihre persönliche Spiritualität. Sie findet ihren Ausdruck in lebendigem Zeugnis, tätiger Liebe, Gebet oder Gottesdienst. Die berufliche Spiritualität von GR drückt sich vor allem in der Haltung aus, mit der sie ihre Tätigkeit ausüben. Grundlage ist die Überzeugung, im Menschen Gott zu begegnen. Diese Haltung konkretisiert sich in einem Berufsethos, das geprägt ist von Leidenschaftlichkeit für das Leben und einem Selbstanspruch an die menschliche und fachliche Qualität der Arbeit. Der Dienstcharakter des Berufs erfordert, sich an den Ängsten und Hoffnungen der Menschen von heute zu orientieren und in angemessener Weise seelsorglich professionell zu handeln.

Zum beruflichen Ethos gehört ebenso die Selbstsorge, die das Bemühen um fachliche und persönliche Weiterentwicklung, Erholung und Gesundheit einschließt.

QUELLEN

- Rosenberger, Michael u.a.: *Ethikkodex professioneller Seelsorger*, in: *Stimmen der Zeit* 7/2009, 447-458
- Stenger, Hermann (Hrsg.): *Eignung für die Berufe der Kirche*, Freiburg 1988.
- J.B. Metz: *Im Eingedenken fremden Leids. Zu einer Basiskategorie christlicher Gottesrede*. In: Metz u.a.: *Gottesrede*, Münster 2/2001
- J.B. Metz: *Zum Begriff der neuen politischen Theologie*, 1997
- J.B. Metz *Mystik der offenen Augen*, 2011
- Siegrist, J & Rödel, A.: *Chronischer Distress im Erwerbsleben und depressive Störungen*, 2005
- § 80a Abs. 4 *Landesbeamtengesetz – analoge Regelungen für Angestellte in Rheinland-Pfalz und dem Saarland*

BEMERKUNGEN

Ein Berufsethos, das geprägt ist von „Leidenschaftlichkeit für das Leben“

In der Geschichte Gottes mit den Menschen begegnet Gott als ein Gott, der hinsieht auf das Leid der Menschen, der ihre Schreie hört und sich immer wieder als der erweist, der rettet und befreit zu neuem Leben. Wenn in unserem Text von einer „Leidenschaftlichkeit für das Leben“ die Rede ist, meint das eine Leidenschaftlichkeit im Sinne von „Compassion“.

Der Theologe Johann Baptist Metz hat Compassion das Schlüsselwort des Christentums genannt. Die Mystik des Christentums, sagt Metz, ist eine Mystik der „Mitleidenschaft“ (Compassion), in der ich mich vom Leid der anderen anrühren lasse und daraufhin engagiere. Der Imperativ des Christentums lautet nach Metz: „Aufwachen, die Augen öffnen. Das Christentum ist kein blinder Seelenzauber. Es lehrt nicht eine Mystik der geschlossenen, sondern eine Mystik der offenen Augen. Im Entdecken, im Sehen von Menschen, die im alltäglichen Gesichtskreis unsichtbar bleiben, beginnt die Sichtbarkeit Gottes, öffnet sich seine Spur.“ (Metz 1997). Compassion ist die Mitgift, die das Christentum in die entstehende Weltgemeinschaft einbringen kann.

Mögliche Formen der Selbstsorge und Personalfürsorge „Auszeiten“

Erhebungen von Krankenkassen und Rentenversicherungen belegen, dass die psychischen Belastungen in der Arbeitswelt zugenommen haben (vgl. Wissenschaftliches Institut der A-OK). Immer mehr Beschäftigte fehlen, weil sie unter depressiven Störungen leiden.

Auch in der Berufsgruppe der GR haben die Stressoren im Hinblick auf Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation zugenommen. Viele BerufsträgerInnen sprechen davon und nicht wenige klagen darüber, dass sie sich erschöpft und ausgebrannt fühlen, schlecht schlafen oder sonstige psychosomatische Beschwerden aufweisen.

Deshalb sieht der Berufsverband als eine immer wichtiger werdende Aufgabe der Personalfürsorge die Gesundheitsfürsorge. Eine Möglichkeit, Stressoren und (psychische) Belastungen abzubauen und neue Ressourcen aufzubauen bieten „Auszeiten“.

Eine Möglichkeit der Auszeit hat der Dienstgeber bereits mit der „Orientierungszeit für Pastoralreferentinnen und -referenten, Gemeindefreferentinnen und -referenten sowie Ständige Diakone“ (KA, März 2012) geschaffen.

QUELLEN**BEMERKUNGEN**

Eine darüber hinausgehende Möglichkeit der Auszeit böte das „Sabbatjahr (Sabbatical)“, welches an die biblische Bedeutung des Sabbats als Ruhetag und als Vorgeschmack auf die vollendete Schöpfung anknüpft. Der Berufsverband der GR hält die Schaffung einer solchen Möglichkeit zur Auszeit für ein wichtiges Instrument der Gesundheitsfürsorge des Dienstgebers.

Das Sabbatjahr bezeichnet eine berufliche Auszeit für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen für einen bestimmten Zeitraum nicht regelmäßig arbeiten, sondern die Zeit anders nutzen wollen.

Es gibt ganz unterschiedliche Ausprägungen und Varianten des Sabbatjahres: Üblich ist eine komplette Auszeit vom Job für einen Zeitraum von drei bis zwölf Monaten, manchmal kann ein Sabbatjahr auch drei oder mehr Jahre dauern.

Insbesondere Lehrer als auch Beamte bzw. gleichgestellte Angestellte des Öffentlichen Diensts genießen in den verschiedenen Ländern besondere rechtliche Rahmenbedingungen für ein Sabbatjahr.

Das gängigste und am meisten angewandte Modell für ein Sabbatjahr ist das Modell des zeitlich begrenzten Lohnverzichts mit Anspar- und Freistellungsphase. Es ist auch das Modell, welches für Beamte und Lehrer gilt. In dieser Variante verzichtet der Arbeitnehmer über einen vorab zu definierenden Zeitraum auf einen Teil seines Gehaltes und spart dieses Guthaben an. Diese Ansparphase kann zwischen einem Jahr und zehn Jahren dauern. Je nach Zeitraum fällt die Gehaltskürzung größer oder weniger groß aus. In der Freistellungsphase muss der Arbeitnehmer nicht arbeiten, erhält aber das gekürzte Gehalt weiter. Meistens fällt die Freistellungsphase an das Ende des gesamten Sabbatical-Zeitraums, es kann aber auch ab der Hälfte des Zeitraumes genommen werden.

In Rheinland-Pfalz gibt es für LehrerInnen die üblichen Varianten des Sabbaticals zwischen zwei Jahren Dauer (ein Jahr Vollbeschäftigung, ein Jahr Freistellung bei halbem Gehalt) bis zu sieben Jahren Dauer (sechs Jahre Vollzeit, ein Jahr frei bei sechssiebtel der Bezüge). Das Sabbatjahr darf nur am Ende des gesamten Zeitraumes genommen werden. Teilzeit in Form des Sabbaticals kann mit den anderen gültigen Teilzeitmodellen vereinbart werden. Das Unterrichtsvolumen soll während der Beschäftigungsphase unverändert bleiben.

VI. Kompetenzen und Qualifikationen

Die Ausbildung und Personalentwicklung von GR zielt auf die Stärkung von Grundkompetenzen bzw. Schlüsselqualifikationen, die eine Handlungsfähigkeit in den unterschiedlichen beruflichen Feldern und Situationen ermöglichen. Da der berufliche Auftrag den Erfordernissen einer zukunftsfähigen Kirche folgt, bedarf es der Offenheit für immer neue Handlungsfelder und -methoden.

Der Beruf erfordert sowohl ein hohes Maß an personalen, sozialen und spirituellen als auch an fachlich-inhaltlichen, methodisch-praktischen und institutionell-strategischen Kompetenzen. Diese werden in Studium, berufspraktischer Ausbildung und Fortbildung sowie durch fachlich und spirituell reflektierte Berufs- und Lebenserfahrung erworben. Der Zugang zum Beruf ist auf unterschiedlichen Wegen möglich. Als Orientierungsmaßstab für die Qualifikation gilt das Studium der Praktischen Theologie an einer Kath. Hochschule sowie eine zweistufige berufspraktische Ausbildung auf Praktikums- und Planstellen.

Sowohl die Qualifikationsstufe als auch die beruflichen Anforderungen begründen eine tarifliche Eingruppierung von GR in EG 11 KAVO

QUELLEN

- *Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindereferentinnen/-referenten vom 10. März 1987 (Die Deutschen Bischöfe. 41)*
- *Ordnung für Ausbildung, Berufseinführung sowie Fort- und Weiterbildung von Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Bistum Trier vom 15. Mai 2000 (KA 2000 Nr. 135), i. d. Fassung vom 18. Januar 2008 (KA 2008 Nr. 47);*
- *Ordnung der Ersten und Zweiten Dienstprüfung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Bistum Trier vom 15. Mai 2000 (vgl. KA 2000 Nr. 136)*
- *Felten, Engelbert u.a.: Qualitätssicherung in der Berufseinführung und Fortbildung von Seelsorgern, in PThI 18 (1998), 325-349*
- *Eich, Klaus-Gerd u. Köhl, Georg: Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung als Beitrag zu strategischen Personalentwicklung. Am Beispiel der Berufseinführung von Seelsorgerinnen und Seelsorgern im Bistum Trier, in: Dessoy, Valentin u. Lames, Gundo (Hrsg.): Denn sicher gibt es eine Zukunft. Strategische Perspektiven kirchlicher Organisationsentwicklung. Trier 2008, 359-375*
- *Begründungslinien für eine Eingruppierung von Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten entsprechend der Entgeltgruppe 11 TVÖD (Positionspapier des AK Besoldung im BVGR)*

BEMERKUNGEN**„Kompetenz“ und „Qualifikation“**

In der Bildungsforschung wird zwischen „Kompetenz“ und „Qualifikation“ unterschieden. Oft beziehen sich beide Begriffe auf denselben Sachverhalt, wobei der Kompetenzbegriff grundsätzlich vom Subjekt ausgeht, während der Qualifikationsbegriff auf äußere Erfordernisse Bezug nimmt. (z.B. Anforderungen eines Arbeitgebers an bestimmte Ausbildungsabschlüsse). Verdeutlichen lässt sich die Spannung zwischen beiden Begriffen dort, wo Menschen Kompetenzen aufweisen, die über ihre Qualifikation hinausgehen.

Zur beruflichen Qualifikation

1. Die Tatsache, dass der Hochschulabschluss (z.Zt. Bachelor) als Orientierungsmaßstab gilt, bedeutet keine Abwertung des Fernkursabschlusses. Dieser ist leider noch nicht staatlich anerkannt und bildet insofern eine Sonderform eines Bildungsabschlusses. Der Berufsverband unterstützt das Anliegen, bei Theologie im Fernkurs einen staatlich anerkannten Abschluss erreichen zu können.
2. Als Qualifikation zum Gemeindereferentenberuf plädiert der Berufsverband grundsätzlich für einen Masterabschluss. Dieser ist durch den Bachelorabschluss in der ersten Ausbildungsphase und die anschließende dreijährige qualifizierte berufspraktische Ausbildung (Erste und Zweite Dienstprüfung) konstituiert und ließe sich als spezielle Form eines Werkstudiums begründen.

NOTIZEN

gemeindereferentinnen

berufsverband im bistum trier

Herausgeber: Berufsverband der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Bistum Trier e.V.

Redaktion: AK Berufsprofil – Arulandu Paulraj, Rudolf Demerath, Ute Josten, Susanne Schneider, Michaela Tholl, Herbert Tholl, Luzia Waszewski

Grafische Gestaltung: lutzgestaltet, Mülheim

