

Zusammenfassung der Lernwochen 2017 in St. Ottilien, St. Pölten, Traunstein, Puchberg und des „Lerntags“ im Borromäum

Ein Gesamteindruck von Roland Rasser aus den vier Lernwochen

Statistisches: 160 Teilnehmende, 63 Priester, 11 Diakone, 53 Frauen, 107 Männer, fast alle Dekanate waren vertreten, aus zwei Dekanaten kein Priester, aus einem Dekanat war keine Person dabei.

1) Die Zusammensetzung der Beteiligten aus allen pastoralen Schichten (LaienmitarbeiterInnen, Priester, Diakone, Pfarrseelsorge, Kategoriale-Seelsorge) ist durchgehend als sehr positiv bewertet worden. Dadurch war es möglich, einander Einblick in die verschiedenen Arbeits- und Problemfelder zu vermitteln. Es gab eine durchwegs achtsame und wertschätzende Gesprächskultur, hohes Interesse an den Fragestellungen und Themen. Allgemein wurde der Wunsch geäußert, auch weiterhin in regelmäßigen Abständen (etwa alle drei Jahre) gemeinsame Fortbildungswochen anzubieten.

2) Die Kombination von gleichbleibendem Aufbau der Lernwochen und verschiedenen ReferentInnen am 2. Tag hat eine gelungene Mischung von Impuls und Reflexion ergeben.

3) Die Arbeit in Kleingruppen hat einen intensiven Austausch möglich gemacht, der auch die ganz persönlichen Glaubenszugänge ins Gespräch gebracht hat und so für viele eine spirituelle Bereicherung war.

4) Als durchgehender Wunsch für eine motivierte Arbeit in der Pastoral wurden wertschätzender Umgang, Charismen-orientierter Einsatz und Offenheit für neue Lösungen genannt.

5) Die vielfältigen liturgischen Gestaltungen waren mit großer Sorgfalt vorbereitet und von Ideenreichtum und spiritueller Tiefe getragen.

6) Fragen, die immer wieder auftauchten und im Zukunftsprozess behandelt werden sollen sind: Wie soll sich das Zueinander von Priestern und Laien gestalten? Rollensicherheit wird gewünscht im Gefüge von Vorgesetzter und Partner. Wohin entwickelt sich das Priestertum in Zeiten des Mangels? Arbeitsbeschreibungen sind auch für sie sinnvoll. Wie kann Verbindlichkeit (z. B. bei Fortbildungen) durchgesetzt werden

7) Bei der 4. Lernwoche in Puchberg wurde einhellig eingemahnt, dass die Bedeutung der Frauen in der Kirche unabhängig vom Weihethema auch im Prozessdesign sichtbar gemacht werden soll. Bei der Erörterung dieser Frage in der Steuerungsgruppe wurde beschlossen, die Oberfläche des Prozessdesigns nicht mehr aufzuschnüren, sondern die Frauenkommission zu ersuchen, als Prozessbeobachterin darauf das Augenmerk zu legen, dass in allen Bereichen die Bedeutung der Frauen nicht vergessen wird.

Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den Lernwochen und vom Lerntag im Borromäum

Strahlkraft von Kirche

Auch wenn im Folgenden die Wünsche an die Diözesanleitung und den damit verbundenen Handlungsbedarf festgehalten wurden, sind sich die TeilnehmerInnen einig: Unsere Kirche besitzt auch heute noch eine große Strahlkraft. Kirchliche Institutionen und Angebote werden von vielen Menschen noch als wichtig erachtet und geschätzt. Die große Vielfalt an sozialen Projekten (72h ohne Kompromiss, HOME, Sternsingeraktion, Vinzitsch,...), caritativer und gesellschaftspolitischer Arbeit (Migration, Integration, Armut, Hospiz, Arbeitslosigkeit,...), Bildungsangeboten (KBW, Bildungshäuser, Kindergärten, Schulen,...) und seelsorglicher Unterstützung (Telefonseelsorge, Kidslie, Notfallseelsorge,...) wurden genannt. Ebenso die Bereitschaft der Kirche zum Dialog (Religionen, Vereine, persönliche Kontakte,...) und zur Zusammenarbeit (Stadt, Land, Gemeinde,...). Kirche wird vor allem in den Bereichen Feierkultur (Sakramente, Gottesdienste,...) und Trauer als kompetent erlebt. Kirchliche katholische Kindergärten und Schulen werden als wichtige Bildungsträger erachtet. Die Fachkompetenzen der Kirche in sozialen oder ethischen Fragen werden gesellschaftlich wahrgenommen.

Wünsche an die Diözesanleitung

Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen aus den Lernwochen wurden thematisch sortiert und werden in einem nächsten Schritt den unterschiedlichen Arbeitsgruppen im laufenden Zukunftsprozess zugeordnet.

Organisation

Verwaltungsarbeit und Beschäftigung mit Bürokratie (Formularflut) werden als sehr mühsam erlebt. Es besteht der Wunsch wieder mehr Ressourcen, Zeit und Raum zu haben, um SeelsorgerIn sein zu können. Es braucht überschaubare Räume, um Beziehungen aufzubauen und zu pflegen. Aus diesem Grund sollen Synergien angedacht und eingegangen und die Pfarrverwaltung erleichtert werden. Finanzkammer-Außenstellen werden angeregt. Die Bildung von Schwerpunktpfarren in der Stadt Salzburg würden das Pfarrprofil schärfen.

Qualitätsmanagement

Sowohl die MitarbeiterInnen in der Zentrale als auch in den Pfarren sind u. a. Serviceleister – dies soll auch in ihrer wertschätzenden Haltung spürbar sein. Anonyme Beschwerden finden keine Beachtung – außer bei strafrechtlichen Belangen. Grundsätzlich wird auf die Zuständigkeit der verschiedenen Ebenen (Dienstvorgesetzter, Pfarrer, Dechant, Personalreferat, Generalvikar, Erzbischof) hingewiesen, bzw. werden Beschwerden an diese Stellen übermittelt. Ein Cooperated Design für die Erzdiözese wird angeregt.

Cura Personalis

Die Erzdiözese Salzburg möchte ein attraktiver Arbeitgeber für alle MitarbeiterInnen sein. Künftige KollegInnen sollen schon während ihrer Ausbildung mit ihren Begabungen kennengelernt und gefördert werden. Jede/r ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/in soll entsprechend nach ihrer/seiner Ausbildung und ihren/seinen Talenten eingesetzt werden. Führungskräftebildungen und verpflichtende Fortbildungen (z. B. in den Bereichen Teamarbeit oder Selbstreflexion) von SeelsorgerInnen sind selbstverständlich. Ein Schwerpunkt sollte auch die Förderung der Spiritualität von MitarbeiterInnen sein. Die TeilnehmerInnen wünschen sich, dass Frauen vermehrt Führungspositionen einnehmen und ebenso in Leitungsgremien vertreten sind. Bei der Personalbesetzung wäre es besser „weiße Flecken“ zu lassen, als flächendeckend Stellen mit KollegInnen zu besetzen, die mit bestimmten Aufgaben (Leitung, dt. Sprache, Zusammenarbeit, qualitative Seelsorge, Organisation,...) überfordert sind und zu scheitern drohen. Immer wieder wurde der Wunsch geäußert, Priester außer Amt wieder einzusetzen. Bei Neuanstellungen soll zukünftig das Pfarrprofil berücksichtigt werden. Viele MitarbeiterInnen wünschen sich eine attraktivere Entlohnung, besonders beim Berufseinstieg. Eine Kultur der Aufmerksamkeit und Wertschätzung sollte spürbar sein. Glückwünsche zu Jahrestagen und Jubiläen sind dabei ebenso selbstverständlich wie regelmäßige MitarbeiterInnen-Gespräche. Eine Aufgabenbeschreibung zu Beginn muss erstellt werden, Zielsetzungen müssen klar formuliert, mess- und erreichbar sein.

Ehrenamt

Die schwindende Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren (Gremien, PGR), wird als schmerzhaft empfunden. Aufgrund der Auslastung mit dem „Kerngeschäft“ und den vielen Verwaltungstätigkeiten bleibt kaum Zeit für neue Kontakte. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen müssen gestärkt und begleitet werden. Sie sollen Verantwortung übernehmen dürfen.

Gesundheitsvorsorge

In Puncto MitarbeiterInnen-Gesundheit sollten Maßnahmen zur Burnout-Prophylaxe getroffen werden. Zudem braucht es eine schnelle Reaktion bei Krisen und Nöten von MitarbeiterInnen. Damit „Neues“ in den Gemeinden entstehen kann, muss „Manches“ beendet werden. Der Wunsch nach Unterstützung beim Loslassen wird vielfach geäußert. Über die Möglichkeit zur Supervision soll noch deutlicher informiert werden.

Heiße Eisen

Viele KollegInnen sind sich bewusst, dass manche Themen nicht auf diözesaner Ebene entschieden werden können. Der Wunsch darüber zu sprechen und zu diskutieren besteht dennoch. Themen wie der Diakonat der Frau, der Zölibat, „viri probati“, die Spendung der Krankensalbung durch Laien sollen auch im Zukunftsprozess Platz finden. Die Möglichkeiten zur

Zulassung wiederverheirateter Geschiedener zur Kommunion sollten geprüft werden. Diesbezüglich wünschen sich die MitarbeiterInnen klare Empfehlungen der Diözesanleitung.

Liturgie

Der Rückgang der GottesdienstbesucherInnen ist deutlich spürbar. Sowohl die liturgische Sprache als auch Rituale, Sakramente und Symbole werden von vielen Menschen nicht (mehr) verstanden. Die liturgischen Angebote müssen den unterschiedlichen Zielgruppen mit ihren je eigenen Bedürfnissen angepasst werden. Besondere Aufmerksamkeit muss der Predigtausbildung zukommen. Ein weiteres Spannungsfeld bildet die Diskussion um die „Wertigkeit“ von Wortgottes- und Eucharistiefeiern. Die MitarbeiterInnen wünschen sich diesbezüglich eine klare Stellungnahme der Diözesanleitung. Die Ästhetik spielt in der Gesellschaft eine entscheidende Rolle. Die Kirche hat hier die Möglichkeit, ansprechende Formen des Gebets zu fördern bzw. zu entwickeln.

Verkündigung

Für viele Menschen ist der Kontakt zur Kirche nicht mehr selbstverständlich. Neue Orte der Begegnung (Infopoint Kirchen,...) sollten gepflegt bzw. geschaffen werden. Ebenso müssen die „neuen Medien“ verstärkt in der Verkündigung berücksichtigt werden.

Abschließende Gedanken von Johannes Panhofer (Universität Innsbruck) zu den vier Lernwochen

Generell kann ich sagen, dass mich der Prozess zunehmend hineingezogen hat und mich auch zwischen den Wochen mehr und mehr beschäftigt hat. Aus meiner Sicht geht es v. a. darum, den Prozess und die Menschen wirklich ernst zu nehmen.

1. Zunächst haben mich die vielen kompetenten und für die Kirche engagierten Frauen und Männer beeindruckt. Das persönliche Engagement und enorme Potential der vielen verpflichtet aus meiner Sicht die zuständigen Referate, Abteilungen und Leitungspersonen der Diözese wirklich, alles zu unternehmen, damit diese hoch motivierten Menschen auch gute Rahmenbedingungen und Stützen für ihr Arbeiten vorfinden. Das sehe ich als verbindliche Aufgabe an.

2. Im Laufe des Prozesses wurden eine Fülle an Themen angesprochen – von der Glaubwürdigkeit der Kirche über neue Verkündigungsformate bis zum Frauenthema – und entsprechende Hoffnungen geweckt. Es wird nötig sein, die Anliegen gut zu ordnen: Zum einen, ob es sich um Fragen zu neuen Formen der Glaubensverkündigung handelt – hier kann der Austausch beibehalten werden, Mut zum Experimentieren gefördert usw. werden – oder ob es den kirchlichen Strukturwandel betrifft, der Raum-, Leitungs-, Ämter- sowie allgemein Rol-

lenfragen umfasst. Während ersteres vermutlich leicht anzugehen ist, wird das zweite - weil kirchenpolitisch heikel - viel Fingerspitzengefühl und Klugheit erfordern. Bei letzterem ist eine gute Sondierung wichtig: Was kann im Kleinen (Pfarr- und Dekanatsebene), was in der Diözese geregelt werden? Und welche Fragen müssen auf der Bischofkonferenz oder nach Rom mit entsprechendem Nachdruck weitergegeben werden? (Gerade beim Thema „Frauen“ können auf allen Ebenen Akzente gesetzt werden: Siehe Pastoralamtsleiterin Linz).

3. Damit sich die Teilnehmenden wirklich ernst genommen fühlen, sollte möglichst alles dokumentiert und im oben genannten Sinn geordnet werden. Aufgrund der Fülle muss aber in der Folge begründet entschieden werden, welche Themen auf welcher Ebene mit welchem Ziel bis wann und von wem angegangen werden sollen. Eine Schwerpunktsetzung erscheint mir unumgänglich, um tatsächlich konkrete Ziele umsetzen zu können. Nur weitere Diskussionen oder Absichtserklärungen wären zu wenig und für viele enttäuschend.

4. Zunächst gilt es, die im Prozess aufgetauchten Themen angemessen weiter bearbeiten zu können. Es wäre aber überlegenswert, ob nicht ein dynamisches Forum dauerhaft eingerichtet werden könnte, das vorgebrachte Anliegen aus den unterschiedlichsten pastoralen Bereichen der Diözese aufgreifen und einer konstruktiven Bearbeitung zuführen könnte.

5. Auch wenn die Überlegungen sehr pragmatisch klingen, so steht im Hintergrund die Intention, dass die Kirche noch stärker das Antlitz Jesu abbilden könnte. Die „Zukunftsfähigkeit“ der Kirche kann letztlich nur in ihrer „Gottesfähigkeit“ liegen, anders gesagt, in ihrer Liebesfähigkeit, die sich wiederum an der Liebe Gottes speist und ausrichtet, sich also am Evangelium orientiert. Die oben genannten pragmatischen Gedanken sind genau diesem Verlangen geschuldet: einen Raum zu schaffen, in dem gemeinsam darauf gehört wird, „was der Geist der Erzdiözese Salzburg“ (Offb) heute sagen will.

Alles Gute und Gottes Segen für die Weiterarbeit!

Johannes