

Priesterliche Lebenssituation: Ausbildung, Entwicklung, Krisen- bewältigung



Inhalt

- I. Bestandsaufnahme und Problemanzeige**
- II. Vision**
- III. Handlungsempfehlungen**

I. Bestandsaufnahme und Problemanzeige

In konsequenter Fortsetzung des Prozesses der pastoralen Dienste im Gespräch im Bistum Essen sowie der Umsetzung mutiger und progressiver Impulse als Nachwirkung aus der MHG-Studie wurde dieses Projekt initiiert, welches insbesondere die Lebenssituation der Priester in den Blick nimmt.

Aufgrund der inhaltlichen Nähe entschied sich die Steuerungsgruppe dazu, das Projekt „Situation der Pastöre“ aus dem Prozess „Pastorale Dienste im Gespräch“ und das Projekt „Priesterliche Lebenssituation“ im Rahmen der Konsequenzen aus der MHG-Studie in einem Projekt unter dem Titel „Priesterliche Lebenssituation: Ausbildung, Entwicklung, Krisenbewältigung“ zusammenzuführen.

Der Projektauftrag ist die Entwicklung klarer Alternativen und Handlungsoptionen, die es den Priestern ermöglicht, ihre Resilienz und Zufriedenheit angesichts der höheren Belastung in der Berufsgruppe zu stärken, sowie eine Sprachfähigkeit in puncto Krisen auszubauen. Darüber hinaus ist die Entwicklung der sexuellen und persönlichen Reife ein fokussiertes Thema.

Die Projektgruppe prüft die Ausbildung der Priesteramtskandidaten im Blick auf die Persönlichkeitsentwicklung und die Entwicklung der sexuellen Reife und erarbeitet Vorschläge für Form, Inhalt und Methodik (in) der Ausbildung hinsichtlich des genannten Fokus. Unter Berücksichtigung der Rollenveränderungen im Berufsbild der Priester sind die Konsequenzen in puncto Lebenszufriedenheit, Einsamkeit und möglicher Teamstrukturen zu prüfen.

Die Projektgruppe identifiziert spezifische Herausforderungen und Bedarfe im Berufs- und Alltagsleben von Priestern, die zu Krisen führen können.

Es werden Vorschläge erarbeitet, die die Sprachfähigkeit z. B. auch über Sexualität, die Resilienz (in psychischer und physischer Hinsicht) und zufriedene Lebensführung systematisch unterstützen. Die Umsetzung wird geprüft, in die Wege geleitet und kommuniziert.

II. Vision

Zum Priester geweiht werden Menschen, die sich persönlich, fachlich und als Seelsorger bewährt haben, um - an der Lebenswirklichkeit der Menschen orientiert - die Frohe Botschaft des Evangeliums zu verkünden. Die individuelle Persönlichkeit, das Charisma des Einzelnen ist Grundlage für das Wachsen und die Lebendigkeit jedes Priesters. Die Strukturen der Kirche ermöglichen und fördern dies.

Priester sind gute Krisenmanager – für sich selbst und für andere.

1 Grundgedanken zur Formulierung der Visionssätze

- a. Die Offenlegung der Standards, die zum Priesterwerden gelten und eine entsprechende Benennung der Kriterien sorgen für Transparenz und damit für Sicherheit.
- b. Mehr gemeinsame Ausbildungsphasen mit anderen pastoralen Diensten ermöglichen u.a. einen gemeinsamen Dialog zum Thema „sich als Seelsorger bewährt zu haben“.
- c. Accountability (Verantwortlichkeit und Haftung): Auch Priester dürfen und müssen sich verantworten. Es gilt, konkrete Definitionen von Rechten und Pflichten transparent zu transportieren und zyklisch zu reflektieren.
- d. Im Zuge einer lernenden Organisation ist für jeden Priester die jährliche Fortbildung selbstverständlich; neben anderen Themen auch zur Missbrauchsprävention. Zentrale

Entwicklungsthemen: Fehlerfreundlichkeit, Kommunikation, Formulierung eines Priesterbildes in aller Weite, Förderung Charisma.

- e. Es gibt eine Stelle (Person oder Organisationseinheit), die nach dem Krisenmanagement von Priestern schaut.
- f. Es gibt sowohl von Seiten des Bistums als auch seitens der Priester eine „Hol- und Bringschuld“; parallel zur regulären Jahresgespräche-Struktur steht in akuten Situationen ein multiprofessionelles Team zur Verfügung.
- g. Priester haben eine Sensibilität für das Thema Resilienz. Es gibt im Priesterrat einen „Vermittlungsausschuss“. Erstrebenswert ist das „Aufbrechen“ der priesterlichen Parallelstruktur.

III. Handlungsempfehlungen

1. Formate, die im Bistum als Standard gesetzt werden

- a. Bezogen auf den Dienst des Priesters muss es Zeiten der Unverfügbarkeit geben (Urlaub, freier Tag, ...). Die Rahmenbedingungen dafür sind in den einschlägigen Ordnungen gegeben und werden in Jahresgesprächen thematisiert. Hierfür sind bereits bestehende Ordnungen und Verfügungen zu prüfen, ggf. nachzujustieren und zu einem Dokument mit Aussagen zu Urlaub, Arbeitszeiten etc. zu bündeln.
- b. Das Bistum fördert alle Initiativen zu gemeinsamen Lebensformen und geistlichen Gemeinschaften.
- c. Der Dienst des Priesters geschieht konkret im Bistum Essen. Das Bistum fördert den Austausch und die Einbindung möglichst aller in Veränderungs- und Dialogprozessen im Bistum.
- d. Priestersein ist ohne Teamfähigkeit nicht denkbar. Die hierarchischen Rollen und das je eigene Charisma der verschiedenen pastoralen Mitarbeitenden stehen in einem dialogischen Miteinander. Konkret wird dies u.a. deutlich in folgenden (neuen) Strukturen:
 1. Stellenbeschreibungen für jedes Teammitglied.
 2. Ausschreibungen für Planstellen für Priester
 3. Planbare Stellenwechsel
 4. Begleitung der Stellenwechsel durch das Bistum (Personalabteilung, Fort- und Weiterbildungsabteilung, Supervision und/oder Coaching, Begleitung durch Team exercitia oder anderer zuständige Stellen)
 5. Charismenorientierte Stellenbesetzung
 6. Gemeinsame Rechte und Pflichten für alle pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (analog zur KAVO)
 7. Teamfähigkeit fördern – auch mit Ehrenamtlichen. Die unterstützenden Bereiche (Supervision/ Coaching, Fortbildung, Spiritual, Personalabteilung, Gesundheit, „Alte/Kranke“) vernetzen sich untereinander.
- e. Geistliche Begleiter und Supervisorinnen und Supervisoren sind auskunfts- und sprachfähig zum Thema „Prävention und Machtmissbrauch“ und werden hierfür qualifiziert.
- f. Das Thema „Prävention und Machtmissbrauch“ ist in Bewerbungs- und Personalgesprächen präsent.

2. Formate, die im Verlauf der Ausbildung angeboten und verpflichtend wahrgenommen werden

Wir präferieren eine Offenlegung der Standards, die zum Priesterwerden gelten. Kriterien werden hierzu definiert und konkret benannt.

Unsere Empfehlung zur verbindlichen Umsetzung im Rahmen der Ausbildung:

1. Wege der Ausbildung außerhalb des Priesterseminars werden installiert.
2. Kurz- und mittelfristig gibt es mehr gemeinsame Ausbildungsphasen mit anderen pastoralen Diensten in Ausbildung (alles, was gemeinsam getan werden kann). Dies ist immer wieder zu überprüfen und anzupassen.
3. Verabredung eines konkreten Weges im Rahmen entsprechender Feedback-, Orientierungs- und Perspektivgespräche.

Flankierend raten wir zu einer regelmäßigen Geistlichen Begleitung. Wir empfehlen, dass präventiv wirkende Themen in der Geistlichen Begleitung vorkommen. Solche Themen sind u.a. Gefühle, Einsamkeit, Sexualität / Zölibat, Sozialkontakte, Resilienz, Work-Life-Balance, Entdeckung und Förderung der Charismen, Macht und Machtmissbrauch, Frömmigkeit, Gebet, geistl. Leben, pers. Spiritualität.

Wir raten außerdem regelmäßige, halbjährliche Gespräche mit dem Forum Externum an. Inhalte sind u.a.: Fragen nach Studienfortschritten, aktuelle Situation auf dem Weg zum Priestertum, Standortbestimmung in der Berufungsfrage, konkrete Verabredungen für nächste Schritte (Zielvereinbarung und Zielkontrolle), Selbständigkeit und Lebensführung, Entdeckung und Förderung der Charismen, Ehrenamt, Ausstiegsmodelle kommunizieren.

Das Thema „Prävention und Machtmissbrauch“ ist als Ausbildungsinhalt gesetzt.

Das ISK (Institutionelles Schutzkonzept) der jeweiligen Einsatzstellen und Lebensorte der Seminaristen wird regelmäßig in den Blick genommen.

Alle hier genannten und empfohlenen Formate und Themen sollen in der weiteren priesterlichen Biografie kontinuierlich fortgeführt und berücksichtigt werden.

3. Der Priester als Mensch mit Entwicklungen, Krisen, und Erfolgen

Wir empfehlen ausdrücklich einen spür- und sichtbaren Respekt vor der Dynamik der Biographie, der sich u.a. in folgenden Settings zeigt: Die Pflege der Charismen sowie Austausch-Runden intern (Konveniat) und extern.

Empfehlungen zur Struktur der Standortgespräche & Personalentwicklungsgespräche

- a. alle sechs Jahre Stellenwechsel – spätestens nach zwölf Jahren (wie in der Seelsorgestudie vorgeschlagen)
- b. Entsprechende Gespräche mit der Personalabteilung (spätestens nach sechs Jahren)
- c. Stellenwechsel vorbereiten und begleiten

Exemplarisch empfohlener Ablauf:

Jahr 1 – 5: /1/ Stellen-/Bewerbungsgespräche /2/ Standortgespräche /3/ Gruppensupervision /4/ Gemeinschaftspflege /5/ Fortbildung, Aufbaukurs pastorale Herausforderungen /6/ Kaplänetreffen 1. Quartal über 2 Jahre /7/ Jahresgespräche /8/ Personalgespräche /9/ ggf. Stellenanpassung(-en)

Jahr 5 – 10: /1/ Jahresgespräche /2/ Visitationen /3/ Terziat /4/ Personalgespräche /5/ Standortgespräche /6/ ggf. Stellenanpassung(-en)


ab Jahr 10: /1/ Jahresgespräche /2/ Visitationen /3/ Terziat /4/ Personalgespräche /5/ Standortgespräche /6/ ggf. Stellenanpassung(-en) /7/ Zusätzliches Format rund um die Fragen: „Wars' das jetzt? Wer kümmert sich um mich?“

Mögliches Scheitern: Projekte, Stelleneinsätze und Vorhaben von Priestern können scheitern, aber auch ganze Biographien und Lebensentwürfe. In einigen Fällen wird auch die Bistumsleitung Einsätze beenden müssen.

Wir empfehlen eine sensible Begleitung und die transparente Erklärung von Gründen gegenüber dem Scheiternden, sowie materielle und professionelle Unterstützung bei der Suche nach neuen Perspektiven. Das Thema Schuld wird dabei nicht tabuisiert. Die Öffentlichkeit wird in dem Maße informiert, wie es der Wahrung des Persönlichkeitsschutzes und der Transparenz und Rechenschaft gegenüber den Beteiligten, wie auch der Öffentlichkeit angemessen ist. Wir empfehlen zudem eine eventuell gebotene Rehabilitationspraxis zu entwickeln.

Zentrale inhaltliche Elemente, die sowohl in „gesetzten“ Formaten Raum greifen als auch flankierend in separaten Einheiten zu bearbeiten sind:

- a) **Umgang mit Macht:** Bereits vorhandene Formate (PastoralPsychologischeBasics, ISK; bereits in der Ausbildung umgesetzt) regelmäßig in den Jahresgesprächen und Supervisionen bearbeiten.
- b) **Umgang mit Sexualität:** Vorhandene Formate (PPB, ISK; bereits in der Ausbildung umgesetzt) regelmäßig in den Jahresgesprächen und Supervisionen bearbeiten und damit stärken und weiterentwickeln. Beispiel: Kurs „Menschsein und Sexualität“ im Recollectio-Haus in Münster Schwarzach.
- c) **Gesundheit:** Priester im betrieblichen Wiedereingliederungsverfahren /1/ betriebliches Wiedereingliederungsverfahren „vor“ der Krise anbieten und nutzen. /2/ Gesundheitsmanagement: Fitness, Ernährung, Körperpflege, Suchtprävention /3/ „Aufeinander achten“ /4/ Konkrete Appelle, Angebote: Hobbies und Freundschaften pflegen.



Wir empfehlen eine transparente und konkrete Kriteriendefinition als Grundlage zur „Eignungsentscheidung“ für Kandidaten.

Wir empfehlen eine fortlaufende – auch institutionell verankerte - Reflexion der Priester in Bezug auf den Umgang mit Macht, Sexualität, Gesundheit.

Wir empfehlen eine wirksame, konsequente und fortlaufende Personalentwicklung, die die biografische Entwicklung der Priester wertschätzend berücksichtigt.

Wir empfehlen die zeitliche Begrenzung aller Leitungspositionen.

Wir empfehlen die aktualisierte und zugängliche Übersicht aller den Priester betreffenden Regeln und Ordnungen (Dienstordnung).

Wir empfehlen konkrete Stellenbeschreibungen für Priester sowie entsprechende Ausschreibungen.

Wir empfehlen eine effektive Vernetzung unterstützender Bereiche im Bistum.

Wir empfehlen die frühzeitige Identifikation und stete Auseinandersetzung mit der Präventionsordnung des Bistums Essen.

SPRECHEN ÜBER TATEN
Wir empfehlen Anwält*innen für das Thema an allen Orten und in allen Gruppen und Gremien.

Wir empfehlen die Förderung gemeinsamer Ausbildungsabschnitte aller pastoralen Dienste.