

# Visitation durch den Dekan

Ziele - Vorgehen - Unterlagen



BISTUM AUGSBURG

03	Vorwort des Generalvikars
04	Anlass und Ziele der Visitation
05	Elemente der Visitation
06	Ablauf der Visitation
07	1. Klausur des Pastoralrates
09	2. Gespräche vor dem Amtswechsel
09	Gespräch mit dem scheidenden Pfarrer
12	Gespräch mit den hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen
15	Gespräch mit den Pfarrsekretär/innen
18	3. Gespräche nach dem Amtswechsel
18	Gespräch mit dem leitenden Pfarrer
22	Gespräch mit den hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen
25	Gespräch mit den Pfarrsekretär/innen
28	Gespräch des Dekans mit dem Pastoralrat
30	4. Informationsschreiben (Muster)
30	- an leitende Pfarrer
31	- an pastorale Mitarbeiter/innen und Pastoralrat

Sehr geehrter Herr Dekan, sehr geehrter Herr Pfarrer,  
sehr geehrte hauptberufliche pastorale und ehrenamtliche  
Mitarbeiter/innen

Übergänge bedürfen besonderer Beachtung und Aufmerksamkeit. Dies gilt sowohl für das Leben von Menschen als auch für das Leben von Organisationen. Denn Übergänge sind Orte der Veränderung: Bisheriges wird abgeschlossen und zurückgelassen, Neues eröffnet sich und will wahrgenommen werden. Abschied und Anfang – beides findet an der Schwelle des Übergangs statt.

Die Emeritierung eines Leitenden Pfarrers oder sein Wechsel in eine andere Aufgabe ist solch ein einschneidender persönlicher Übergang. Diese Veränderung bringt Konsequenzen sowohl für die hauptberuflichen wie ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen als auch für die davon betroffene Pfarreiengemeinschaft bzw. Pfarrei mit sich. Konkret: Auch für sie kommt es zu einem Übergang, der reflektiert werden muss, um auf dieser Basis nach vorn zu schauen.

Die Visitation durch den Dekan, die im Auftrag des Generalvikars erfolgt, will diese verschiedenen Übergänge achtsam wahrnehmen und wertschätzend würdigen. Sie will den Dank der Diözese für das Zurückliegende zum Ausdruck bringen und Ermutigung für das Vorausliegende ermöglichen. Abschied und Anfang werden somit in der Visitation durch den Dekan in den Blick genommen. Dabei geht es immer darum, sich an dem zu orientieren, der das Maß der Pastoral ist, im Rück- wie im Vorausblick: »Denn einen anderen Grund kann niemand legen als den, der gelegt ist: Jesus Christus.« (1 Kor 3, 11)

Mit dem Wunsch für inspirierende Gespräche mit Priestern, pastoralen Mitarbeiter/innen und Ehrenamtlichen in Pfarreiengemeinschaften in der Situation des Übergangs

Ihr



Harald Heinrich  
Generalvikar

### I Anlass

Das Dekanestatut vom 01. Dezember 2012, Abschnitt IV, Punkt 9 führt aus:

»Der Dekan wird in bestimmten Fällen z.B. bei Vakantwerden einer Pfarrei bzw. Pfarreiengemeinschaft in seinem Dekanat vom Generalvikar beauftragt, vor Amtsantritt des neuen Pfarrers eine Visitation durchzuführen.«

### II Ziele

Ziele und Anliegen der Visitation durch den Dekan sind:

- Erfassung der aktuellen pastoralen Situation der Pfarreiengemeinschaft oder Pfarrei;
- Übermittlung von Wertschätzung und Dank an den Pfarrer seitens der Diözese durch den Dekan;
- Ermöglichung einer geordneten Amtsübergabe an den nachfolgenden Leitenden Pfarrer;
- Standortbestimmung als Basis für die pastorale, organisatorische und personelle Entwicklung der Pfarreiengemeinschaft oder Pfarrei;
- Reflexion des Pfarrers über die in seiner Amtszeit geleistete pastorale Arbeit und seine Leitungstätigkeit;
- Reflexion der hauptamtlichen (pastoralen) Mitarbeiter/innen und des Pastoralrats über die aktuelle Situation in der Pfarreiengemeinschaft oder Pfarrei;
- Prüfung der Matrikelbücher und Einblick in die Immobilien-situation der Pfarreiengemeinschaft oder Pfarrei, insbesondere auch der Dienstwohnung des Pfarrers und des zentralen Pfarrbüros.

## Ziele und Anliegen der Visitation durch den Dekan mit dem neuen Pfarrer sind:

- Erfassung der aktuellen pastoralen Situation der Pfarreiengemeinschaft oder Pfarrei;
- Übermittlung von Wertschätzung und Dank an den neuen Pfarrer seitens der Diözese durch den Dekan;
- Standortbestimmung als Basis für die weitere pastorale, organisatorische und personelle Entwicklung der Pfarreiengemeinschaft oder Pfarrei.

Die Visitation durch den Dekan mit dem neuen Pfarrer wird als Mitarbeitergespräch geführt. In manchen Fällen tritt an seine Stelle das Pfarradministratorengespräch, das der Personalreferent für Priester führt.

### III Elemente der Visitation

Die Visitation durch den Dekan umfasst drei grundsätzliche Elemente:

- Analyse der aktuellen pastoralen Situation der Pfarreiengemeinschaft oder Pfarrei in einer Klausur des Pastoralrates unter der Moderation des/der jeweiligen Referenten/in für Gemeindeentwicklung.
- Gespräche des Dekans mit dem wechselnden oder ausscheidenden Pfarrer, den hauptberuflichen (pastoralen) Mitarbeiter/innen am Ende der Amtszeit des bisherigen Pfarrers.
- Gespräche des Dekans mit dem neuen Pfarrer, den Mitarbeiter/innen und dem Pastoralrat nach dem ersten Jahr.

## IV Ablauf der Visitation

Schritte	Aufgaben	Wer	Mit wem	Wann
<b>Vorbereitung</b>				
Information des Dekans über bevorstehende Wechsel von Leitenden Pfarrern	Schriftliche Information (Dekret)	Personalreferent für Priester		Ende November/ Anfang Dezember (des Vorjahres)
Gespräch des Dekans mit dem/der Referenten/in für Gemeindeentwicklung	- Information über die im Dekanat anstehenden Wechsel  - Planung der Visitation(en) im Dekanat	Dekan	Referent/in für Gemeindeentwicklung	Januar
Absprachen zur Visitation mit den betroffenen Pfarreiengemeinschaften/ Pfarrei	Information an - leitenden Pfarrer - hauptberufliche Mitarbeiter/innen - Vorstand des Pastoralrates über die Visitation und Terminierung  Information des/der Referenten/in für Gemeindeentwicklung	Dekan		Januar
<b>Durchführung</b>				
Klausur des Pastoralrates: Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung	- Kontaktaufnahme - Organisatorische und inhaltliche Klärungen - Moderation der Klausur - Schriftliche Zusammenfassung der Ergebnisse der Klausur für den Dekan (Ergebnisprotokoll)	Referent/in für Gemeindeentwicklung		bis spätestens Mai
Gespräche des Dekans	Gespräche (möglichst am selben Tag) mit: - bisherigem Pfarrer - hauptberuflichen (pastoralen) Mitarbeiter/innen - Pfarrsekretärinnen  Einsicht in die Matrikelbücher. Begehung der Wohn-/Bürogebäude.  Evtl. Abschluss der Visitation mit einem Gottesdienst (Werktagmesse; dazu evtl. Einladung der Gremien).  Protokoll über das Gespräch mit dem Pfarrer an den Generalvikar. Die anderen Gesprächsprotokolle verbleiben beim Dekan.	Dekan		Mai/Juni/Juli
Auswertung der Visitation	Gespräch des Dekans mit dem/der Referenten/in für Gemeindeentwicklung.  Schriftliche Zusammenfassung der wichtigen Ergebnisse.  Rückmeldung an den Generalvikar.	Dekan	Referent/in für Gemeindeentwicklung	Juni/Juli
Gespräche des Dekans (nach einem Jahr)	Gespräche mit - dem neuen Pfarrer (Mitarbeitergespräch: Dekan – Pfarrer) <sup>2)</sup> - den hauptberuflichen (pastoralen) Mitarbeiter/innen - dem Pastoralrat möglichst am selben Tag.	Dekan	Das Gespräch mit dem Pastoralrat kann zusammen mit dem/der Referenten/in für Gemeindeentwicklung geführt werden.	Mai/Juni/Juli des darauf folgenden Jahres
<b>Nachbereitung</b>				
Abschlussgespräch über die Visitation	Dekan mit Referent/in für Gemeindeentwicklung	Dekan	Referent/in für Gemeindeentwicklung	Juli

1) Die Gespräche mit den hauptberuflichen (pastoralen) Mitarbeiter/innen sollen jeweils Einzelgespräche sein. Dabei soll grundsätzlich mit allen pastoralen Mitarbeiter/innen dieses Gespräch geführt werden, ebenso mit den Pfarrsekretären/innen. Bei den anderen Mitarbeiter/innen kann eine Auswahl vorgenommen werden.

2) Bei Priestern, die erstmals eine Pfarrstelle übernommen haben, wird vorab geklärt, ob das Gespräch mit dem Dekan durch ein Gespräch mit dem Personalreferenten ersetzt wird.

## Klausur des Pastoralrates

### Bestandsaufnahme im Vorfeld eines Pfarrer-Wechsels

Die Bestandsaufnahme wird in der Regel in einer eigens dafür angesetzten Sitzung des Pastoralrates durchgeführt, zu der der/die Vorsitzende des Gremiums zusammen mit dem/der Referenten/in für Gemeindeentwicklung einladen.

Folgende Inhalte werden dabei erörtert:

- 1) Der Pfarrerwechsel und die damit verbundenen Erwartungen in den Gemeinden
- 2) Die Situation der Gemeinde und Schwerpunkte der Tätigkeiten der Priester und hauptberuflichen Mitarbeiter/innen
- 3) Die Arbeit im Pastoralrat, insbesondere die Beratung pastoraler Fragen und die Kooperation zwischen Ehrenamtlichen und den hauptberuflichen Mitarbeiter/innen in der Seelsorge
- 4) Das Zusammenwirken von Pastoralrat und Pfarrgemeinderäten der Pfarreien
- 5) Vorhaben und Anliegen für die Zukunft

Damit ist folgende Zielsetzung verbunden:

- a) Verständnis wecken für den Personalwechsel als pastorale Übergangssituation
- b) Wertschätzung des persönlichen Engagements der Pastoralrats-Mitglieder
- c) Erfassung der pastoralen Schwerpunkte in den Pfarreien
- d) Formulierung konkreter zukünftiger pastoraler Aufgabenfelder

Die Ergebnisse werden schriftlich zusammengefasst und dienen der Pfarreiengemeinschaft als Arbeitsgrundlage, um zusammen mit dem neuen Pfarrer und dem Hauptamtlichenteam Schwerpunkte und Ziele der Seelsorge zu entwickeln.

Der künftige Pfarrer und der Dekan erhalten vom zuständigen Referenten für Gemeindeentwicklung eine kurze schriftliche Zusammenfassung der Klausur (kein Protokoll) zu folgenden Aspekten:

1. bedeutende Projekte und Initiativen in der Pfarreiengemeinschaft und den Pfarreien
2. derzeitige pastorale Schwerpunkte
3. anstehende Aufgabenfelder und Erwartungen

Dem Dekan dient diese Zusammenfassung als Grundlage für seine Visitationsgespräche. Für den neuen Pfarrer ist sie eine erste Zusammenstellung möglicher Aufgabenfelder, anhand derer er sich persönlich orientieren kann.



## 2. Gespräche vor dem Amtswechsel

### Gespräch mit dem scheidenden Pfarrer der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei

Pfarrei/PG:

Pfarrer:

Visitation am:

1. Wie schätzt Du die aktuelle pastorale, organisatorische und personelle Situation der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei ein?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

2. Was ist Dir in Deiner Amtszeit in der Pastoral gelungen?  
Woran hast Du das festgestellt?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. Was ist Dir weniger gelungen? Wo gab es Hindernisse,  
Schwierigkeiten oder gar Konflikte? Woran hat das gelegen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

4. Was würdest du heute anders machen, wenn Du in dieser Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei noch einmal anfangen würdest?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

5. Was war Dir in Deiner Leitungstätigkeit als Pfarrer dieser Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei wichtig? Wie hast Du deine Leitung der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei, der Mitarbeiter/innen, der Ehrenamtlichen ausgeübt?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

6. Was sind aus deiner Sicht Herausforderungen, denen sich die Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei zukünftig stellen muss?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

7. Wie zufrieden schaust Du auf Deine Tätigkeit als Leitender Pfarrer dieser Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei zurück?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

8. Was möchtest Du „noch los werden“?

-----  
-----  
-----  
-----

Sonstige Anmerkungen:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Weitere Inhalte des Gesprächs

- Dank für die geleistete Arbeit in der Pfarreiengemeinschaft
- Wertschätzung besonderer Leistungen (Bauvorhaben – Aufbau von Jugendgruppen, Chören, etc. – Zusammenführen der Pfarreiengemeinschaft)

Weitere Elemente der Visitation

- Formaler Akt der Einsichtnahme in die Matrikelbücher
  - ◆ Dekan nimmt Einsicht in die Matrikelbücher (vgl. Revision der Bischöflichen Finanzkammer am Ende der Amtszeit eines Pfarrers) und bestätigt mit seiner Unterschrift und dem Dekanatsstempel die ordnungsgemäße Führung.
- Sichtung der Wohnsituation des Pfarrers (Pfarrhaus und Umgebung)
  - ◆ Dekan erhält Einblick in die Wohnsituation des Pfarrers und dessen Umgebung (Garten, Garage, usw.)

## Gespräch mit den hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen

Pfarrei/PG:

Mitarbeiter/in:

Visitation am:

1. Wie schätzen Sie die aktuelle pastorale, organisatorische und personelle Situation der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei ein?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

2. Was waren Ihre wichtigsten Aufgabenbereiche in den zurückliegenden Jahren?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. Was ist Ihnen in Ihren Aufgabenbereichen gelungen?  
Woran haben Sie das festgestellt?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

4. Was ist Ihnen weniger gelungen? Wo gab es Hindernisse, Schwierigkeiten oder gar Konflikte? Woran hat das gelegen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

5. Was würden Sie heute anders machen, wenn Sie noch einmal in dieser Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei anfangen würden?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

6. Wie war Ihre Kommunikation, Kooperation mit dem Leitenden Pfarrer? Was erwarten Sie an Kommunikation und Kooperation mit dem neuen Leitenden Pfarrer?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

7. Was sind aus Ihrer Sicht Herausforderungen, denen sich die Pfarreiengemeinschaft/ Pfarrei zukünftig stellen muss? Welche Wünsche, Anregungen haben Sie für die Zukunft der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

8. Was möchten Sie noch ansprechen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Weitere Inhalte des Gesprächs

- Dank für die geleistete Arbeit in der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei in Zusammenarbeit mit dem scheidenden Pfarrer
- Wertschätzung besonderer Leistungen (Initiierung besonderer pastoraler Projekte - Aufbau von Jugendgruppen, Chören, etc. – Zusammenführen der Pfarreiengemeinschaft)

## Gespräch mit den Pfarrsekretär/innen

Pfarrei/PG:

Mitarbeiter/in:

Visitation am:

1. Was waren Ihre wichtigsten Aufgabengebiete in den zurückliegenden Jahren?

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Wer führte in Ihrer Pfarrei/Pfarreiengemeinschaft die Matrikelbücher?

---

---

---

---

---

---

---

---

3. Was förderte Ihr Arbeiten?

---

---

---

---

---

---

---

---

4. Was erschwerte Ihr Arbeiten?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

5. Wie war Ihre Kommunikation, Kooperation mit dem leitenden Pfarrer gestaltet? Was erwarten Sie an Kommunikation und Kooperation mit dem neuen leitenden Pfarrer?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

6. Wie war Ihre Kommunikation, Kooperation mit den (pastoralen) hauptberuflichen Mitarbeiter/innen und den Ehrenamtlichen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----



7. Welche Herausforderungen kommen aus Ihrer Sicht auf die Arbeit im Pfarrbüro zu?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

8. Was sollte in Ihrer Arbeit im Pfarrbüro unbedingt beibehalten werden? Was sollte sich verändern?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

9. Was möchten Sie noch ansprechen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Hinweis

Die Visitation beim Wechsel des Pfarrers kann mit einem Gottesdienst abgeschlossen werden. Dies sollte mit den Beteiligten, v.a. dem Pfarrer vorab besprochen werden. Dieser Gottesdienst soll aber keine vorweggenommene Verabschiedung des Pfarrers aus der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei sein.

Dekan ↔ Pfarrer

#### 1. Rückblick - Standortbestimmung

Hier steht die Wahrnehmung der Arbeit und der Arbeitssituation des Pfarrers im Vordergrund.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### Leitfragen Pfarrer

- Wie zufrieden bin ich mit meiner derzeitigen Situation in der Pfarrei/Pfarreiengemeinschaft?
- Wie nehmen mich meine Mitarbeiter/-innen, meine Gemeindemitglieder, meine Mitbrüder in meiner pastoralen Arbeit wahr?
- Wie habe ich meine Leitungsaufgaben gegenüber der Gemeinde und meinen Mitarbeitern/-innen wahrgenommen?
- Was fördert und was erschwert mir mein Arbeiten zurzeit?
- Wo konnte ich meine persönlichen Stärken/Charismen am besten einbringen?
- Welche Probleme/Konflikte traten/treten (regelmäßig) auf?
- Welche Ziele wurden im letzten Mitarbeitergespräch vereinbart?
- Inwieweit habe ich die vereinbarten Ziele erreicht?

#### Leitfragen Dekan

- Wie schätze ich die derzeitige dienstliche Situation von Pfarrer N.N. ein?
- Wie wird seine pastorale Arbeit von mir, von seinen Mitbrüdern, von seinen Mitarbeitern/innen, von seiner Gemeinde eingeschätzt?
- Wie nimmt Pfarrer N.N. seine Leitungsaufgabe wahr?
- Was fördert, erleichtert oder erschwert mein Arbeiten mit Pfarrer N.N.?
- Wo liegen seine besonderen Stärken und Charismen?
- Welche Probleme/ Konflikte traten/treten (regelmäßig) auf?
- Welche Ziele wurden im letzten Mitarbeitergespräch vereinbart?
- Inwieweit sind die vereinbarten Ziele erreicht?

Dekan ↔ Pfarrer

2. Zusammenarbeit

Sie besprechen miteinander die Veränderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten in der Kommunikation und Kooperation.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Leitfragen Pfarrer*

- Wie erlebe ich und wie wünsche ich mir Kommunikation und Kooperation mit dem Dekan, mit den Mitbrüdern, mit meinen Mitarbeiter/innen, mit meinen Gemeindemitgliedern?
  - Was fördert/ behindert Kommunikation und Kooperation mit anderen Personen und Gremien?
  - Welche Rückmeldung möchte ich dem Dekan geben?
- 
- Was fand ich besonders gut?
  - Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehe ich?

*Leitfragen Dekan*

- Wie erlebe ich und wie wünsche ich mir Kommunikation und Kooperation von Pfarrer N.N. mit mir/mit anderen?
  - Was fördert/ behindert Kommunikation und Kooperation mit anderen Personen und Gremien?
  - Welche Rückmeldung möchte ich Pfarrer N.N. geben?
- 
- Was fand ich besonders gut?
  - Welche Verbesserungsmöglichkeiten sehe ich?

Dekan  $\longleftrightarrow$  Pfarrer

### 3. Ausblick - Ziele

Sie überlegen gemeinsam die Ziele für das kommende Jahr und die Einzelschritte, die dazu notwendig sind.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### Leitfragen Pfarrer

- Was sind für mich vor dem Hintergrund pastoraler/diözesaner Leitlinien die langfristigen und mittelfristigen Ziele in der Pfarrei, Pfarreiengemeinschaft und im Dekanat?
- Welche Voraussetzungen halte ich zur Erreichung dieser Ziele für erforderlich?
- Wie kann ich mit meinen Fähigkeiten und mit meiner pastoralen Arbeit dazu beitragen?
- Welche konkreten Ziele und Aufgaben will ich deshalb in den Blick nehmen?
- Mit welchen Kriterien kann ich überprüfen, ob ich meine Ziele erreicht habe?

#### Leitfragen Dekan

- Was sind für mich vor dem Hintergrund pastoraler/diözesaner Leitlinien die langfristigen und mittelfristigen Ziele in der Pfarrei, Pfarreiengemeinschaft und im Dekanat?
- Welche Voraussetzungen halte ich zur Erreichung dieser Ziele für erforderlich?
- Wie kann Pfarrer N.N. persönlich und mit seiner Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei dazu beitragen?
- Welche konkreten Ziele und Aufgaben kann ich deshalb mit ihm vereinbaren?
- Wie können wir überprüfen, ob die Ziele erreicht wurden?

Dekan ↔ Pfarrer

4. Entwicklung - Fördermaßnahmen

Gemeinsam besprechen und vereinbaren Sie, wo welche Unterstützung nötig wird, welche Kenntnisse erworben und/oder vertieft werden sollen, und welche Fähigkeiten weiterentwickelt werden können.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Leitfragen Pfarrer*
- Welche beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sehe ich vor dem Hintergrund dieses Gesprächs?
  - Welche Maßnahmen im Hinblick auf die vereinbarten Ziele (Qualifizierung, Supervision ...) könnten meine persönliche und pastorale Entwicklung unterstützen?
  - Was möchte ich noch ansprechen?

- Leitfragen Dekan*
- Welche beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sehe ich für Pfarrer N.N. vor dem Hintergrund dieses Gesprächs?
  - Welche Möglichkeiten einer Unterstützung im persönlichen und pastoralen Bereich möchte ich Pfarrer N.N. empfehlen (Fortbildung, Supervision, Kur...)?
  - Was möchte ich noch ansprechen?

## Gespräch mit den hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen

Pfarrei/PG:

Mitarbeiter/in:

Visitation am:

1. Wie schätzen Sie Ihre derzeitige berufliche Situation ein?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

2. Was waren Ihre wichtigsten Aufgabenbereiche im vergangenen Jahr?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. Wie erleben Sie die Kommunikation und Kooperation mit Ihrem Vorgesetzten, mit und im Team der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, mit den Gremien und den ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

4. Welche Verbesserungsmöglichkeiten in der Kommunikation und Kooperation sehen Sie?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

5. Welche Rückmeldung brauchen Sie von Ihrem Dienstvorgesetzten?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

6. Was fördert, erleichtert oder erschwert die Pastoral in der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

7. Welche Probleme/Konflikte treten in der Pastoral regelmäßig auf?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

8. Wurden Ziele für die Pastoral vereinbart? Welche?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

9. Inwieweit wurden die vereinbarten Ziele erreicht?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

10. Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehen Sie in der Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei? Welchen Herausforderungen muss sich die Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei zukünftig stellen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----



## Gespräch mit den Pfarrsekretär/innen

Pfarrei/PG:

Mitarbeiter/in:

Visitation am:

1. Was sind aktuell Ihre wichtigsten Aufgabengebiete?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

2. Was förderte Ihr Arbeiten?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. Was erschwerte Ihr Arbeiten?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

4. Wie ist Ihre Kommunikation, Kooperation mit dem leitenden Pfarrer gestaltet? Was erwarten Sie an Kommunikation und Kooperation mit dem neuen leitenden Pfarrer?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

5. Wie ist Ihre Kommunikation, Kooperation mit den (pastoralen) hauptberuflichen Mitarbeiter/innen und den Ehrenamtlichen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

6. Welche Herausforderungen kommen aus Ihrer Sicht auf die Arbeit im Pfarrbüro zu?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

7. Was sollte in Ihrer Arbeit im Pfarrbüro unbedingt beibehalten werden? Was sollte sich verändern?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

8. Was möchten Sie noch ansprechen?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

## Gespräch des Dekans mit dem Pastoralrat

Das Gespräch des Dekans mit dem Pastoralrat dient dazu, die pastorale Situation vor Ort wahrzunehmen. Es geht nicht um die Beurteilung der Arbeit des Pfarrers, der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder der ehrenamtlich Tätigen. Grundlage des Gesprächs ist darum die Aufgabenbeschreibung des Pastoralrats, wie sie sich im Statut der Pfarreiengemeinschaft als Seelsorgeeinheit, S. 6-9, findet.

SATZUNG	FRAGEN	UNSERE ERGEBNISSE
(1) Der Pastoralrat dient dem Aufbau einer lebendigen Pfarreiengemeinschaft durch die Verwirklichung des Heils- und Weltauftrags der Kirche. In pastoralen Fragen berät und unterstützt er den Pfarrer in seinen Aufgaben. Im Rahmen des Laienapostolats hat er koordinierende Funktion, ohne in die Eigenständigkeit der Gruppen und Verbände einzugreifen, oder wird in eigener Verantwortung tätig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Begriffe in diesem Text machen Sie aufmerksam?</li> <li>• Ist Ihrer Wahrnehmung nach die Arbeit des Pastoralrates wichtig für die Pfarreiengemeinschaft? Woran zeigt sich das?</li> </ul>	
(2) Der Pastoralrat bespricht und regelt jene Angelegenheiten und Maßnahmen, die alle Mitgliedsparreien betreffen, die gemeinsam geplant und durchgeführt oder, wenn auch nur in einer Mitgliedsparrei vollzogen, aufeinander abgestimmt werden müssen. Ihm obliegt vornehmlich die Sorge um die Schwerpunkte und Richtlinien, also um grundsätzliche Regelungen, welche für die Pfarreiengemeinschaft als solche maßgeblich sind; die konkrete Umsetzung hat jedoch unter Wahrung des pfarrlichen Lebens vor Ort zu erfolgen. Unbeschadet der Bestimmungen in den Sätzen 1 und 2 achtet der Pastoralrat darauf, dass die Chancen erkannt und genutzt werden, welche die neue Gemeinsamkeit der Mitgliedsparreien auch für die Durchführung pastoraler Maßnahmen bietet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie ist das Zusammenspiel von Pastoralrat und den Pfarrgemeinderäten sowie anderer Gruppierungen in den Gemeinden/der Gemeinde?</li> </ul>	
(3) Der Pastoralrat sorgt dafür, dass die in Art. 4 benannten Aufgaben der Pfarreiengemeinschaft wahrgenommen werden; dies geschieht vor allem durch wechselseitige Anregungen, gemeinsame Planung, subsidiäre und supplementäre Hilfe sowie kooperative Durchführung der Seelsorge in folgenden Bereichen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Schwerpunkte in der PG/Pfarrei wurden gesetzt?</li> </ul>	
1. Liturgie, insbesondere in Form von a) Förderung der liturgischen Bildung, b) Abstimmung der Gottesdienstzeiten und Kasualien, c) Vorbereitung von Gottesdiensten zu besonderen Anlässen und Themen, d) Tagzeitenliturgie, e) Gestaltung von Wortgottesfeiern, f) Förderung der Volksfrömmigkeit (Rosenkranzgebet, Andachten, Prozessionen, Wallfahrten).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wo sind Stärken?</li> <li>• Welche Punkte möchten Sie mehr in den Blick nehmen?</li> </ul>	
2. Verkündigung, insbesondere in Form von a) Überlegungen zu Schwerpunkten und aktuellen Erfordernissen der Glaubensvermittlung, b) Planung und Durchführung von ehevorbereitenden und -begleitenden Maßnahmen, c) Koordinierung der Elternbildung und der Vorbereitung auf den Sakramentenempfang (Taufe, Erstbeichte, Erstkommunion, Firmung),	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wo sind Stärken?</li> <li>• Welche Punkte möchten Sie mehr in den Blick nehmen?</li> </ul>	

SATZUNG	FRAGEN	UNSERE ERGEBNISSE
<p>d) gemeinsamer Planung für Gemeindegatechese, Glaubensseminare, Bibelkreise, Einkehrtage,  e) Abstimmung der pastoralen Dienste von Laien in der Kinder- und Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Familienpastoral, Seniorenpastoral,  f) gemeinsamer Sorge für die Spiritualität, fachliche Schulung sowie Weiterbildung ehrenamtlicher sowie neben- und hauptberuflicher Mitarbeiter/-innen,  g) Berufungspastoral für Priester und Ordensleute.</p>		
<p>3. Diakonie, insbesondere in Form von  a) Bewusstseinsbildung für den diakonischen Grunddienst,  b) Kontaktpflege und Zusammenwirken mit caritativen Einrichtungen vor Ort,  c) Abstimmung sozialer Dienste wie Nachbarschafts- und Familienhilfe,  d) Hilfe in akuten Notfällen,  e) Förderung des Wohnviertelapostolats und der Begegnung mit Neuzugezogenen,  f) Kontaktpflege zu kranken, gebrechlichen und alten Menschen, sowie zu Menschen mit Behinderung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wo sind Stärken?</li> <li>● Welche Punkte möchten Sie mehr in den Blick nehmen?</li> </ul>	
<p>4. Weiterer wichtiger Dienste, insbesondere in Form von  a) Förderung von ökumenischen Aufgaben und Aktivitäten,  b) Abstimmung der Bildungs- und Zielgruppenarbeit, welche die einzelnen Mitgliedsparreien überfordert,  c) Abstimmung der Kinder-, Schul- und Jugendpastoral,  d) Zusammenarbeit und Programmabsprache mit den Trägern der Erwachsenenbildung und den kirchlichen Verbänden,  e) Bewusstseinsbildung und Engagement für den weltkirchlichen Auftrag,  f) Kontaktpflege zur Arbeitswelt und Betriebsseelsorge,  g) gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere durch Koordination der gemeinsamen Pfarrbriefe, Internetauftritte, Pfarrbüchereien oder Pressekontakte,  h) überpfarrliche Zusammenarbeit mit Kommunen, Gruppen und Vereinen in Politik und Gesellschaft,  i) Weiterleitung von Informationen, die von außen kommen, und Gewährleistung des Informationsflusses innerhalb der Pfarreiengemeinschaft,  j) Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen der Anhörung bei Bildung, Veränderung und Auflösung von Pfarreiengemeinschaften,  k) Kontakt zum Dekanatsrat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wo sind Stärken?</li> <li>● Welche Punkte möchten Sie mehr in den Blick nehmen?</li> </ul>	
<p>(4) Die Pfarreiengemeinschaft findet besondere Berücksichtigung bei der Begleitung und fachlichen Qualifizierung der Beauftragten für die Grunddienste, kategorialen Seelsorgebereiche oder Verbände wie auch bei der Inanspruchnahme subsidiärer Dienste von Dekanat und Diözese.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● In welchen Bereichen (z.B. Grunddienste/ Arbeitsweise des Gremiums/ Kommunikation) wünschen Sie sich Unterstützung, Begleitung, Qualifizierung?</li> <li>● Wie stellen Sie sich die Zusammenarbeit mit dem Dekanat vor?</li> </ul>	

### Briefvorlagen

#### Informations-Schreiben des Dekans an den leitenden Pfarrer zur Visitation

Sehr geehrter Pfarrer \_\_\_\_\_, lieber \_\_\_\_\_!

Im kommenden Sommer wirst Du Deine Tätigkeit in der Pfarreiengemeinschaft \_\_\_\_\_ beenden. Für Dich und für die betroffenen Gemeinden ist das eine Zäsur, die mit Dank und Wertschätzung für alle geleistete Arbeit, mit Unsicherheit, aber auch mit neuen Perspektiven verbunden ist.

Als Dekan bin ich vom Generalvikar beauftragt, in den von Dir geleiteten Pfarreien eine Visitation durchzuführen. Ziel dieser Visitation ist es, den Übergang in der Pfarreiengemeinschaft zu begleiten und mit Dir, den hauptberuflichen Mitarbeiter/innen und den Gemeindevertreter/innen auch im Namen des Bistums ins Gespräch zu kommen.

Ich möchte die von Euch geleistete pastorale Arbeit besprechen, mögliche Entwicklungen in den Blick nehmen und eine gute Amtsübergabe ermöglichen.

Dazu wird zunächst Frau/Herr \_\_\_\_\_ von der Gemeindeentwicklung mit dem Pastoralrat einen Klausurtag gestalten. Danach werde ich mit den pastoralen Mitarbeiter/innen und Dir Gespräche führen, das zentrale Pfarrbüro besuchen und die Matrikelbücher einsehen. Nach Möglichkeit solltest Du mir auch Deine Wohnung zeigen, damit ich die Wohnbedingungen für Deinen Nachfolger kennen lerne. Gerne können wir an diesem Tag auch einen Gottesdienst zusammen mit der Gemeinde feiern.

Die konkreten Termine werden wir miteinander absprechen.

Es ist mir ein besonderes Anliegen, Dir und den Mitarbeitenden persönlich Dank zu sagen und Mut für die Zukunft zu machen.

Mit herzlichen, brüderlichen Grüßen

Dekan

## Informations-Schreiben des Dekans zur Visitation an die pastoralen Mitarbeiter/innen und den Vorstand des Pastoralrates über die Elemente der Visitation

Sehr geehrte/r Frau / Herr \_\_\_\_\_!

Im kommenden Sommer wird Herr Pfarrer \_\_\_\_\_ seine Tätigkeit in der Pfarreiengemeinschaft \_\_\_\_\_ beenden. Für Sie und die Gemeinden ist das eine Zäsur, die mit Dank und Wertschätzung für alle geleistete Arbeit, aber auch mit Unsicherheit und neuen Perspektiven verbunden ist.

Als Dekan bin ich vom Generalvikar beauftragt, in den von Pfarrer \_\_\_\_\_ geleiteten Pfarreien eine Visitation durchzuführen. Ziel dieser Visitation ist es, die von Ihnen geleistete pastorale Arbeit in den Blick zu nehmen, einen guten Übergang für Ihre Pfarreiengemeinschaft zu ermöglichen und eine tragfähige Basis für die Zukunft zu legen. Dazu möchte ich Ihre Erfahrungen, Erwartungen und Wünsche kennenlernen und mögliche Entwicklungen mit Ihnen besprechen.

Zunächst wird Frau/Herr \_\_\_\_\_ von der Gemeindeentwicklung mit dem Pastoralrat einen Klausurtag gestalten. Danach werde ich mit den pastoralen Mitarbeiter/innen und dem Pfarrer Gespräche führen. Es geht mir vor allem darum, Ihre Anliegen für die Zukunft zu verstehen.

Im ersten Jahr mit Ihrem neuen Pfarrer werden die Gemeinden von Frau/Herrn \_\_\_\_\_ kontinuierlich begleitet. Ich selbst werde die Amtseinführung vornehmen und gegen Ende des Jahres nochmals Gespräche mit den pastoralen Mitarbeiter/innen und dem neuen Pfarrer führen und im Pastoralrat das bis dahin Erreichte in den Blick nehmen.

Die konkreten Termine werden wir miteinander besprechen.

Doch zunächst ist es mein besonderes Anliegen, Ihnen im Rahmen der Visitation persönlich Danke zu sagen und Mut für die Zukunft zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

Dekan

Eine Veröffentlichung des  
Generalvikars des Bischofs von Augsburg  
[www.bistum-augsburg.de](http://www.bistum-augsburg.de)

02/2015



**BISTUM AUGSBURG**