

**Das Dienstgespräch in der Gemeindegeseelsorge**  
als zentraler Ort der Leitung, Koordination und Kooperation

- Eine Handreichung -

In den meisten Gemeinden ist das Dienstgespräch für das pastorale Team zu einer unverzichtbaren, notwendigen Einrichtung geworden. Da manchmal bezüglich des Dienstgespräches Unklarheiten und Schwierigkeiten auftreten, will diese Handreichung eine Möglichkeit zur besseren Organisation und inhaltlichen Gestaltung bieten.

**1. Definition**

Das Dienstgespräch ist eine regelmäßige Zusammenkunft der Hauptamtlichen, die gemeinsam Verantwortung tragen für die Seelsorge unter der Leitung des Pfarrers. Dabei soll die seelsorgliche Arbeit koordiniert und die Kooperation gefördert werden.

**2. Begründung und Zielsetzung**

Um eine aufeinander abgestimmte Arbeit zu ermöglichen, ist eine umfassende, gegenseitige Information unumgänglich. Daher ist das wöchentliche Dienstgespräch der Priester, Diakone und hauptamtlichen pastoralen MitarbeiterInnen unverzichtbar. In diesem Gespräch verdichten sich die gegenseitigen Informationen mit dem Ziel der gemeinsamen Gestaltung der pastoralen Aufgaben. Die in der Pfarrei anfallenden Dienste werden nach gemeinsamer Beratung unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten gerecht verteilt.

**3. Inhalte des Dienstgespräches**

Für das Dienstgespräch sind 3 Ebenen zu berücksichtigen. Sie bieten die Grundlage bzw. die Voraussetzung für eine fruchtbare pastorale Arbeit.

**3.1 Sachebene**

Die Mitglieder des Dienstgespräches informieren einander über ihre Arbeitsbereiche. Frühere Arbeitsaufträge werden überprüft. Neue Aufgaben werden besprochen und nach Festlegung der Verantwortlichkeiten werden Arbeitsabsprachen und Aufgabenverteilung vorgenommen. Die organisatorischen Möglichkeiten der Umsetzung werden erörtert und festgelegt. Unterschiedliche theologische und pädagogische Ansätze werden diskutiert, um ein koordiniertes Arbeiten zu ermöglichen. Zielsetzungen werden nach angemessener Zeit reflektiert und ggf. Alternativen ausgesucht.

### 3.2 *Beziehungsebene*

Die Mitglieder des Dienstgespräches tauschen ihre Erfahrungen aus. Dabei lernen Sie, sich und andere zu verstehen, Probleme der anderen zu akzeptieren, unterschiedliche Interessen gelten zu lassen. Sie lernen den Umgang mit ihrer eigenen Rolle und erkennen die Rollen der anderen. Es entsteht Vertrauen und Sensibilität für die Situation der anderen im Team (Arbeitsüberlastung, Mut, Angst, Freude .....). Wechselseitige Anerkennung, Ermutigung und Motivation, aber auch die Aufarbeitung auftretender Konflikte werden möglich.

### 3.3 *Geistliche Ebene*

Die Teammitglieder helfen einander ihre Charismen zu entdecken und zu entwickeln. Zur gemeinsamen Vertiefung im Glauben tauschen sie persönliche Glaubenserfahrungen aus und haben Gelegenheit zum gemeinsamen Gebet. Sie beachten die geistliche Bedeutung der Sach- und Beziehungsebene und stellen im Glauben begründete Zusammenhänge her.

## 4. **Kommunikations- und Kooperationsformen auf den drei Ebenen**

### 4.1 *Sachebene*

zu dieser Ebene gehören u.a.:

- der Informationsaustausch
- die Koordination anstehender Termine
- die Regelung bzw. Überprüfung der Arbeitsabsprachen
- die Reflexion der pastoralen Arbeit
- die Sachdiskussion über pastoraltheologische Theorien/Konzepte
- die Planung von Pastoralprojekten

### 4.2 *Beziehungsebene*

Förderlich für eine kollegiale Beziehung der einzelnen im pastoralen Team ist:

- der Austausch von persönlichen Erfahrungen in der Pastoral
- die Pflege des persönlichen Kontakts
- die pastorale Fallbesprechung unter KollegenInnen
- die Bearbeitung von auftretenden Konflikten

### 4.3 *Geistliche Ebene*

Förderlich für die gemeinsame Vertiefung im Glauben ist:

- der spirituelle Austausch
- aktueller theologischer Austausch
- gemeinsames Gebet

## **5. Die Leitung des Dienstgespräches**

Es ist notwendig, dass der zuständige Leiter auf die Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit dieser Gespräche (Teilnahmepflicht) achtet.

Die Gesprächsleitung wird festgelegt. Diese Aufgabe kann von jedem Mitglied reihum wahrgenommen werden. Die Gesprächsleitung legt die Tagesordnung gemeinsam mit den anderen Teammitgliedern fest und strukturiert das Gespräch. Die hat die zeitliche Begrenzung des Gesprächs zu berücksichtigen, die einzelnen Teammitglieder zu Wort kommen zu lassen und dabei die Tagesordnung im Blick zu haben.

Besonders gefordert wird die Leitung, wenn Konflikte auftreten. Dabei ist es wichtig, dass Positionen geklärt und Kompromisse ermöglicht werden.

## **6. Organisatorische Rahmenbedingungen**

Das Dienstgespräch findet regelmäßig statt. Es ist zeitlich klar begrenzt. Um die drei Ebenen angemessen zu Wort kommen zu lassen, ist davon auszugehen, dass ein Mindestzeitraum von 2 Std. anzusetzen ist. Für die Zeit des Dienstgespräches sind alle Teammitglieder anwesend und halten sich von Störungen (Telefon, Besucher,...) frei. Der Raum für das Dienstgespräch bietet allen ausreichend Platz und Arbeitsmöglichkeiten.

Absprachen und Beschlüsse des Dienstgespräches werden in der Regel in einem Teambuch festgehalten und ggf. den anderen Mitarbeiter/Innen (PfarramtssekretärIn, KüsterIn, KirchenmusikerIn ..), den Gremien der Gemeinde und der Gesamtgemeinde mitgeteilt.

## **7. Zusätzliche Organisatorische Hilfen**

Für einen reibungslosen organisatorischen Ablauf können bewährte Formen der Informationsweitergabe eine Hilfe sein:

- ein Post- und Nachrichtenfach für die MitarbeiterInnen
- ein Rundlaufsystem (für Briefe, Artikel, Zeitschriften, Prospekte etc.)
- ein allgemeiner Veranstaltungskalender und Raumbelungsplan, der im Pfarrbüro geführt wird

Ferner sollte der/die PfarramtssekretärIn über die Zuständigkeitsverteilung der pastoralen Mitarbeiter informiert sein. Er/Sie kann Anrufern oder Besuchern verlässliche Auskünfte über die Erreichbarkeit des Pfarrers, evtl. auch der übrigen pastoralen Dienste geben.

## **8. Besondere Formen des Dienstgespräches**

Als hilfreich haben sich erwiesen:

- das Planungsgespräch zur Entwicklung eines pastoralen Schwerpunkts
- die Klausurtagung, zu der sich Pastoralteams für längere Zeit an einem anderen Ort zurückziehen, z.B. um
  - \* ihre pastorale Arbeit zu reflektieren bzw. zu planen
  - \* Konflikte zu bearbeiten,
  - \* den Austausch von persönlichen Erfahrungen zu pflegen
  - \* sich Zeit zu nehmen für Glaubensgespräche und Gebet.

## **9. Begleitende Hilfen zur Verbesserung der Zusammenarbeit**

Folgende Hilfen zur Verbesserung der Kooperation werden von unserem Bistum angeboten:

- Begleitung und Reflexion der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Gremien (z.B. PGR) sowie bei pastoralen Projekten durch:  
Hauptabteilung Seelsorgebereiche im Erzbischöflichen Generalvikariat,  
Tel. 0221/1642-1070 /1090  
E-Mail: [seelsorgebereiche@erzbistum-koeln.de](mailto:seelsorgebereiche@erzbistum-koeln.de)
- Pastorale Supervision als Reflexion des individuellen und/oder gemeinsamen Lernprozesses für einzelne Teammitglieder das Team als Ganzes durch:  
Diözesanstelle "Pastorale Begleitung" Tel. 0221/1642-3143 Fax -3147  
E-Mail:
- Angebote zur Weiterbildung für Einzelne und Teams durch:  
Abteilung Aus- und Weiterbildung im Erzbischöflichen Generalvikariat,  
Tel.: 0221/1642-1424 Fax -1428  
E-Mail: [bildung-pastorale-dienste@erzbistum-koeln.de](mailto:bildung-pastorale-dienste@erzbistum-koeln.de)

Prälat Dr. Stefan Heße  
-Hauptabteilungsleiter-