

## **Review Leitprojekte Zukunftsprozess und Zusammenschau mit dem vorsynodalen Beratungsprozess in der Erzdiözese Salzburg**

---

Freitag, 21. Oktober 2022, 9 bis 16 Uhr

Samstag, 22. Oktober 2022, 9 bis 14 Uhr

Eingeladene: Konsistorium, Priesterrat, Pastoralrat, Leitprojektverantwortliche, synodales Team, Vorstand Berufsgemeinschaft Berufsgemeinschaft der PastoralassistentInnen und TheologInnen, Regionaldechanten, 2Denare, Moderation.

### 1.Tag

#### **1. Liturgischer Beginn**

Kerze entzünden, Text zu Netz, Synodengebet

#### **2. Begrüßung Generalvikar**

Generalvikar Rasser begrüßt die Anwesenden. Dieser Review-Tag war eine Entscheidung des Erzbischofs mit der Diözesanleitung. Erzbischof Lackner fehlt nun aber aufgrund seines Krankenhausaufenthaltes. Es ist sein Wunsch, dass dieses Treffen stattfindet, er hat sein Vertrauen dazu ausgesprochen.

Worum geht's? Bei einem Blick auf unsere Diözese kann man feststellen: Das Land wird von 3 Hauptflüssen durchzogen: Saalach, Salzach, Inn. Sie entspringen an verschiedenen Orten, sammeln den Regen, der das Land fruchtbar macht, und sind Lebensadern für Land und Leute. Am Ende fließen sie ineinander. Das ist ein passendes Bild für die Prozesse, die in den letzten Jahren seit 2016 bei uns gelaufen sind: Zukunftsprozess, Synodalitätsprozess und Organisationsprozess mit „2Denare“. Es zeigt sich, dass diese 3 Ströme sich aufeinander zu bewegen und ineinander fließen. Es soll zu einer Bündelung der Gewässer und der darin enthaltenen Energie kommen. Dies sichtbar zu machen, ist das Ziel dieser Tage, um diese Energie in pastorale Dynamik umzusetzen wie das Antreiben einer Turbine. Danke für euer Kommen, eure Zeit, eure Aufmerksamkeit, euer Engagement, eure Bereitschaft, in unserer Diözese die Glaubenswege in die Zukunft mit zu gestalten.

Als Vertreterin von 2denare wird Birgit Klennert vorgestellt.

Generalvikar Rasser übergibt zur Moderation an Birgit Esterbauer-Peiskammer und Kurt Sonneck.

#### **3. Vorstellung der TeilnehmerInnen und Einführung in den Ablauf der Tage**

#### **4. Zusammenfassungen der vergangenen und laufenden Prozesse**

- Vorstellung Zukunftsprozess durch Seelsorgeamtsleiterin Lucia Greiner anhand des Plakats „Zukunftsprozess 2018“

Der Zukunftsprozess wurde zu Pfingsten 2016 im Dom eröffnet und 2018 mit dem Zukunftsfest zu Ruperti 2018 abgeschlossen.

Der Zukunftsprozess war zu Beginn auf zwei Schienen geplant.

### 1. Hör-Prozess:

Es gab in den Regionen Dialog-Veranstaltungen.

Clemens Sedmak wurde ersucht, einen Vorschlag für ein Organigramm zu erstellen, das auf der katholischen Soziallehre aufbaut. Dazu wurden längere Interviews mit Leitungspersonen geführt. Letztlich wurden die Leitlinien des Zukunftsprozesses nach den Prinzipien der katholischen Soziallehre geordnet.

Es wurde eine „Reputationsstudie“ in Auftrag gegeben. Die empirische Untersuchung der Universität Salzburg zur öffentlichen Wahrnehmung der katholischen Kirche in Österreich und in der Erzdiözese Salzburg wurde im November 2017 vorgestellt.

In den „Lernwochen zum Zukunftsprozess“ (2017 vier verschiedene Wochen, 2018 eine gemeinsame Woche) wurde die bisher übliche Trennung der bisherigen „Freisingwochen“ in Priesterwoche und Laienwoche aufgegeben und gemeinsam gelernt. Die Beratungstage sollten dem Austausch dienen.

### 2. Erfahrungsaustausch über Zukunftsprojekte:

Ca. 60 Projekte wurden durchgeführt.

Für die Entwicklung und die Umsetzung von Projekten wurden für Interessierten „Begleitmodule“ angeboten: Dialograum, Ideenwerkstatt, Visionsarbeit.

- In der Absicht, Projekte stärker anzustoßen, wurden zur Inspiration Thementöpfe eingerichtet:
- Der Jugend Zukunft geben
- Kinderpastoral
- Scheitern - Umkehr - Versöhnung
- Kirche der Beteiligung
- Gottes Wort verkünden und leben
- Armut & Teilhabe
- Willkommenskultur - in der auch Best Practice Beispiele weitergegeben wurden

In der Absicht, laufende Gespräche zu systematisieren, wurden Arbeitsgruppen eingerichtet: Nachhaltigkeit, Qualität in der Pastoral, Ressourcen-Check und Stadt Salzburg.

### 3. Das Beten kam als 3. Feld hinzu.

Im Verlauf des Zukunftsprozesses kam es zu Irritationen und Veränderungen:

- Es waren mehrere Motto-Sätze im Umlauf: Gott und die Welt, Gib Gott im Leben eine Chance, mehr Liebe in die Welt bringen.
- Der Prozess selbst war zu Beginn schlicht auf Zuhören und Projekte angelegt. Im Laufe der Zeit erhöhten sich die Ansprüche an die Ziele erheblich. Wünsche nach systematisierten Erhebungen wurden deutlich.
- Das Team vom Zukunftsprozess war organisatorisch nur lose angebunden, verstand sich zuerst als Arbeitsgruppe, erst später steuernd.
- Die Projekteinladung wurde zuerst sehr offen ausgesprochen. Ein Projekt zu „Versöhnung“, das ziemlich am Beginn eingereicht wurde, kam nicht in den Status des „Ausprobierens/Experimentierens“. Diese Ablehnung wirkte sich auf die Qualität und Bandbreite der Einreichungen aus.
- Es gab im laufenden Prozess in leitenden Positionen Personalwechsel: Weihbischof, Generalvikar, Seelsorgeamtsleiterin (2017), Finanzkammerdirektor (2018).

- Ohne die Ergebnisse der Beratungen abzuwarten, wurde ein Sparpaket geschnürt und vom Konsistorium beschlossen.

#### Zum Hören:

Positiv wurde die Nachfrage aufgenommen: „Was sind jetzt die drängenden Fragen in der Pastoral?“

Das Vorhaben, mit Menschen ins Gespräch zu kommen, die weder haupt- noch ehrenamtlich in der Kirche tätig sind, ist nicht gelungen. Auch in den vorsynodalen Beratungen wenig.

In den Lernwochen wurden die Unterschiede in Bezug auf Partizipation deutlich, die auch in den vorsynodalen Beratungen zum Tragen kamen.

#### Zum Beten:

Das Gebet zum Zukunftsprozess, von P. Virgil formuliert, wurde gut angenommen.

Die Pfingstnovene fand wenig Widerhall.

Die kontemplativen Orden beteten für den Zukunftsprozess.

Die Diözese erlebt sich nicht als geistliche Gemeinschaft.

Das Rupertifest als Fest der Diözesanpatrone trägt wenig zur diözesanen Integration bei.

#### Zum Handeln:

Bei der PGR-Wahl 2017 konnten wieder viele Ehrenamtliche für ein dauerndes Engagement in den Pfarren gewonnen werden.

Neues auszuprobieren gelingt schwer, weil das Bisherige sehr viel an Energie bindet (siehe aktuell auch die Erfahrungen von Denk dich neu).

Von den vielen Vorhaben wurden sechs in Leitprojekte gefasst - in unterschiedlichen Reifegraden.

Überblick über den Verlauf: Ziel war zuzuhören und etwas auszuprobieren; Projekte als Schwerpunkt, Visionsbegleitungen durch Pfarren; Bündelung von Themen in Thementöpfen; Versuch der Systematisierung; Schwierigkeit, dass AG keine Anbindung hatte; von der Arbeitsgruppe zur Steuerungsgruppe im Jahr 2017; viele Personalwechsel; Frage des Gebets und der Christus-Nachfolge als Volk Gottes bleibt; Leitprojekte

- [Vorstellung Synodalitätsprozess durch Bildungsreferent Markus Welte \(siehe Präsentation\)](#)
- [Vorstellung Organisationsprozess „Gemeinsam geht Kirche“ durch BV Mattel \(siehe Präsentation\)](#)

5. **Vorstellung** der Leitprojekte & Zusammenschau synodaler Prozess (jeweils Präsentation des Leitprojekts, Ergänzung Synodalität durch Markus Welte, Stille, Rückfragen)

- Qualität (Monika Stockhammer) (siehe Präsentation)

Rückfragen:

Wallmannsberger unterstreicht die Herausforderung, nun nach der Pause neu starten zu wollen. Stockhammer verweist auf die Wichtigkeit der Pastoraltage im Frühjahr und die dortige Möglichkeit, verschiedene Perspektiven einzuholen. Inama fügt hinzu, dass ein Kompass der Zielerreichung mitzudenken ist. Was haben wir schon gemacht, was ist offen?

- Kirche in der Region (Klaudia Achleitner) (siehe Präsentation)

Rückfragen:

Kandler-Mayr gibt einen Hinweis zum Begriff „Pfarrverwalter:in“: besser ist „Pfarrvermögensverwalter:in“; BV Laireiter gibt zu bedenken, dass der Unterschied unserer Regionen sehr wichtig ist und zu berücksichtigen ist.

- Missionarische Pastoral (Johannes Wiedecke) (siehe Präsentation)

Rückfragen: BV Viehhauser ergänzt das Zitat von Papst Franziskus „Die Sendung der Kirche ist es, für die Menschen da zu sein“ mit dem Aspekt, dass die Verkündigung Christi der Auftrag der Kirche ist.

## **[Pause]**

- Neuordnung Personalagenden (Denis Stürzl) (siehe Präsentation)

Rückfragen: Auf Rückfrage von Inama zu den notwendigen Strukturänderungen in der Pastoral führt Stürzl aus, dass unklar ist, wer den Vorschlag erarbeiten soll. Ist das Aufgabe des Personalreferats? Aufgabe der Strategieebene? Dines unterstreicht, dass das Thema Personal absolut zentral ist. Man kann sich viele Schwerpunkte und Konzepte überlegen, wenn aber das Personal dazu fehlt, scheitert es.

- Junge Kirche (Andreas Huber-Eder) (siehe Präsentation)

Rückfragen: Auf eine Frage zur Loretto-Bewegung, erläutert Huber-Eder, dass die Personalverantwortung, in Differenz zu beispielsweise Bondeko, bei der jungen Kirche liegt. Die vom Erzbischof immer wieder angesprochene „autonome Stimme der Laien“ wird hier sichtbar.

- Weiterbildung (Manuela Ebner) (siehe Präsentation)

Rückfragen: BV Gerhard Viehhauser fragt nach dem Ausmaß der Ausbildung der ehrenamtlichen WGF-Leiter:innen. Seidler ergänzt, dass die in der Liturgiekommission verhandelte „Agenda Liturgie“ vermutlich in der Herbstsitzung einen Abschluss finden wird. Ein wichtiger Punkt ist dabei, gemeinsame Ausbildungen auch im liturgischen Bereich zu verstärken. Vonseiten des Liturgiereferats wird man dann Gespräche mit dem Bildungsreferenten und den jeweiligen Ausbildungsverantwortlichen suchen.

Reißmeier fragt nach dem finanziellen Engagement der EDS bei Weiterbildung von Mitarbeiter:innen. Stürzl betont, dass sich die Diözese stark einbringt und erläutert die Praxis zu Übernachtungskosten und Kurskosten.

Giglmayr erläutert das Themenspektrum der Ausbildungen im Priesterseminar. Auf dem Gebiet der Psychologie und Psychotherapie ist man auf der Suche. Gemeinsame Ausbildungen wären hier wichtig.

Fragerunde Zielerreichungsfaktor:

Die Leitprojektverantwortlichen werden gebeten, den Zielerreichungsfaktor des jeweiligen Leitprojekts zu nennen:

Wiedecke: 99%

Stockhammer: 45%

Ebner: 70%

Achleitner: 10%

Stürzl: 80%

Huber-Eder: 99%

#### 6. **Generalvikar – Würdigung der geleisteten Arbeit**

Generalvikar Rasser würdigt die geleistete Arbeit und spricht einen großen Dank aus. Er bringt das Bild vom Herbst. Es ist Erntezeit und Zeit für Erntedank. Wir haben Mühe aufgebracht, dass alles wächst. Wir haben reichhaltige Ernte gesehen. Die Ernte ist aber nur ein Zwischenprodukt. Es gilt aus den Erntegaben wohlschmeckende Speisen zuzubereiten.

#### 7. **Plenum: Resonanz – Was möchte ich jetzt noch sagen?**

Rasser fragt, nach der je eigenen Rolle für das, was daraus werden soll?

Greiner stößt an, dass nach der Klarheit über die Leitprojekte nun vielleicht eine Reduktion der Aufgaben erfolgen könnte.

Inama fragt, ob die niedrigen Zahlen bei Regionalisierung und Qualität in der Pastoral ein Kommunikationsproblem der Zentrale mit den Pfarren offenlegen.

Wallmannsberger weist auf Reibungsverluste hin, es braucht eine gemeinsame Anstrengung, um auf 100% zu kommen.

Dines ermutigt dazu, Erfolge zu feiern. Wie bringt man das in die Fläche, ohne gleich in den nächsten Schritt zu gehen?

Achleitner erinnert an die PGR-Wahl, das ist Regionalisierung, da passiert Involvement. Die Diskrepanz dieser Erfahrung zum Leitprojekt hat viele Gründe. Die PGR-Wahl gibt aber Hoffnung.

Wiedecke: Ort der internen Kommunikation ist wichtiger und wird im TP5 des OE-Prozesses thematisiert.

Laireiter: Der OE-Prozess ist eine Fügung, vieles kann in diesen Prozess aufgenommen werden.

Im Anschluss an das Bild von GV Rasser verweist Erber darauf, dass auch eine gute Lagerung wichtig ist. Ebner ergänzt - im selben Bild bleibend, dass dennoch ein ganzes Menü zu kochen sei. Wie steht es mit der Haltbarkeit?

GV Rasser fragt, wie Verbindlichkeit erreichbar wird. Geht es ohne Sanktionen? Umsetzen kann man nur mit den Leuten, die wir haben.

WB Hofer gibt zu bedenken, dass bei allem, was wir gehört haben, es zur Überforderung kommen könnte. Wäre nicht eine Schwerpunktsetzung wichtig?

**[Mittagspause]**

## 8. Versammeln im Plenum und Warming Up

## 9. Vertiefung der Leitprojekte in Untergruppen (World Café)

6 Stationen/3 Runden nicht mehr als 7 Personen (3x30 Min): Verständnisfragen, Resonanz Schärfung, Fragen stellen

Ziel: Eine Konkretisierung der Empfehlungen als Vorlage für das Konsistorium.

Jeder Leitprojektverantwortliche moderiert seine Untergruppe. Hält Resonanz fest.

## 10. Abschlussrunde des Tages im Plenum und Ausblick auf Samstag

Offenes Mikro: Wie ist es mir jetzt gegangen? Was möchte ich noch sagen?

Reißmeier: Wie weiß ich morgen, dass die Tage einen Sinn gehabt haben?

Kandler-Mayr beschäftigt die Fülle der Themen, der gemeinsame Grundpunkt, die gemeinsamen Grundthemen werden noch gesucht.

Inama gibt zu bedenken, dass jede und jeder hinter den Themen eigene Bilder hat, die nicht ident sind. Sie sind uns nicht bewusst. Je tiefer wir gehen, desto mehr kommt ein Konflikt zu Tage, der am Weitergehen hindert.

Erber erinnert an Lk 10, wo der Herr 72 Jünger aussandte. Sie gehen ohne große Ausstattung. Was heißt das für uns? Wir haben noch gewaltige Ressourcen.

Greiner: Woran erkenne ich morgen Mittag, dass es etwas gebracht hat? Nochmals zurückschauen, Zeit für einen Review, das war die Idee. Nachdenken, was wir als Diözese tun. Das ist genug. Wir wollen keine Entscheidungen treffen. Mit den Reflexionsergebnissen wollen wir aber zu späteren Zeitpunkten Anträge stellen. Das Ziel für jetzt ist nachzudenken.

Wallmannsberger: Erkennen wir die Zeichen der Zeit? Die Fragen der Menschen, erreichen wir sie? Es werden Fragen beantwortet, die keiner stellt.

Stockhammer: Es braucht nicht überall idente Bilder, es braucht auch tolerierte Vielfalt.

Wiedecke fragt, von welcher Vielfalt wir sprechen. Von innerkirchlicher Vielfalt? Von der gesamtgesellschaftlichen Vielfalt?

Welte zeigt sich dankbar für den guten Informationsaustausch, über das Mehr an Wissen über die Leitprojekte und den aktuellen Stand dieser. Aus Sicht der Synodalität lässt sich sagen, die Leitprojekte, das sind die richtigen Themen. Es braucht aber auch den Blick auf die Struktur der Projekte, es braucht Ordnung, Kommunikationswege etc. Es wäre gut, wenn man Projekte in guten Händen weiß.

Sonneck verweist darauf, dass vieles verpuffe. In der eigenen Abteilung ist die Zielerreichung relativ hoch; bei Projekten, die in die Breite gehen, wo es um die Hineinwirkung in die Diözese geht, ist es schwierig. Es braucht klare Projektpläne mit klaren Schritten.;

Dines verweist auf den Organisationszyklus; Verwaltung des Todes ist der letzte Zyklus. Ohne Perspektive werden Mauern hochgezogen, die ganze Welt draußen wird schuld; den Herausforderungen verschließt man sich. Es heißt aber, sich den Herausforderungen zu stellen, sich zu öffnen, Mauern abzureißen, neu anzufangen. Und das beginnt bei mir selber.

Es folgt ein kurzer Ausblick auf den zweiten Tag.

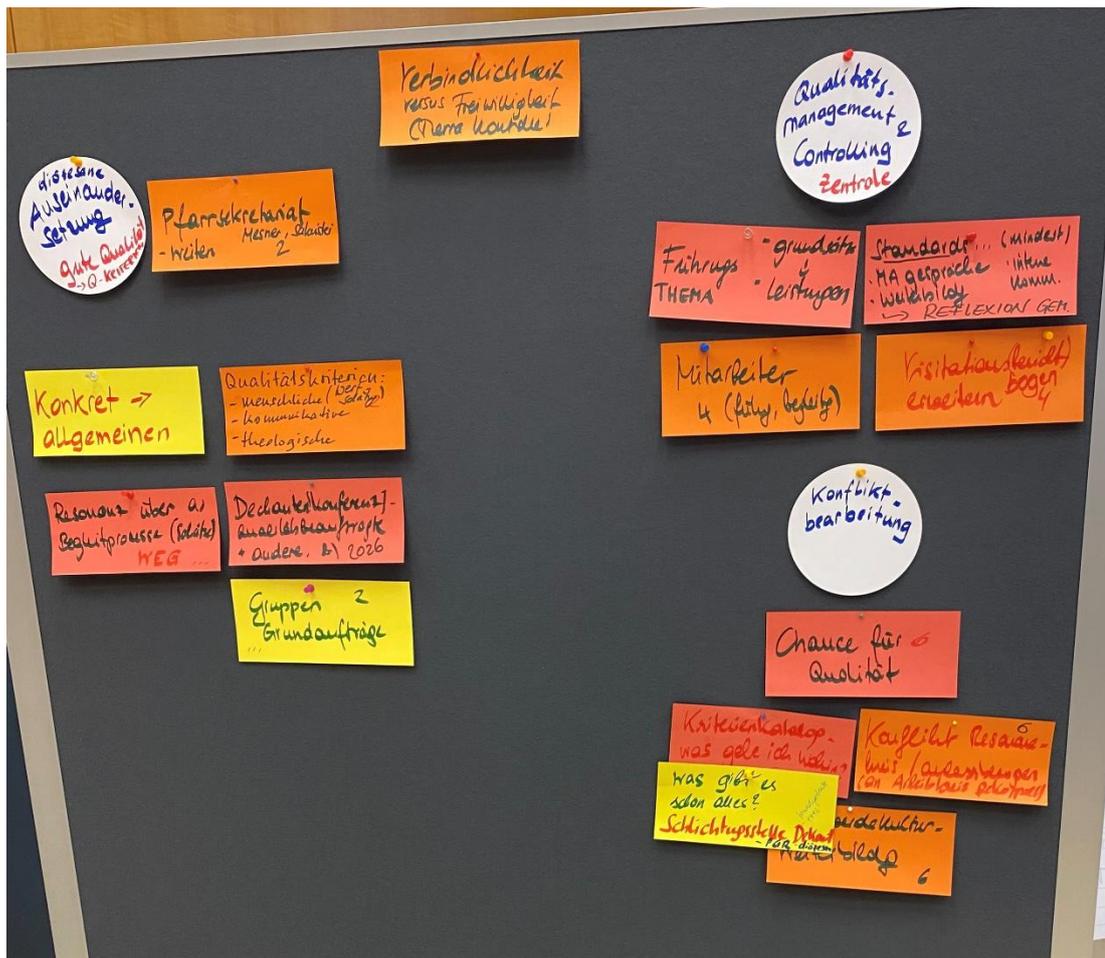
## 11. Abschluss und Segen, Weihbischof

2. Tag:

12. Start mit Moderation, Gemeinsam Singen

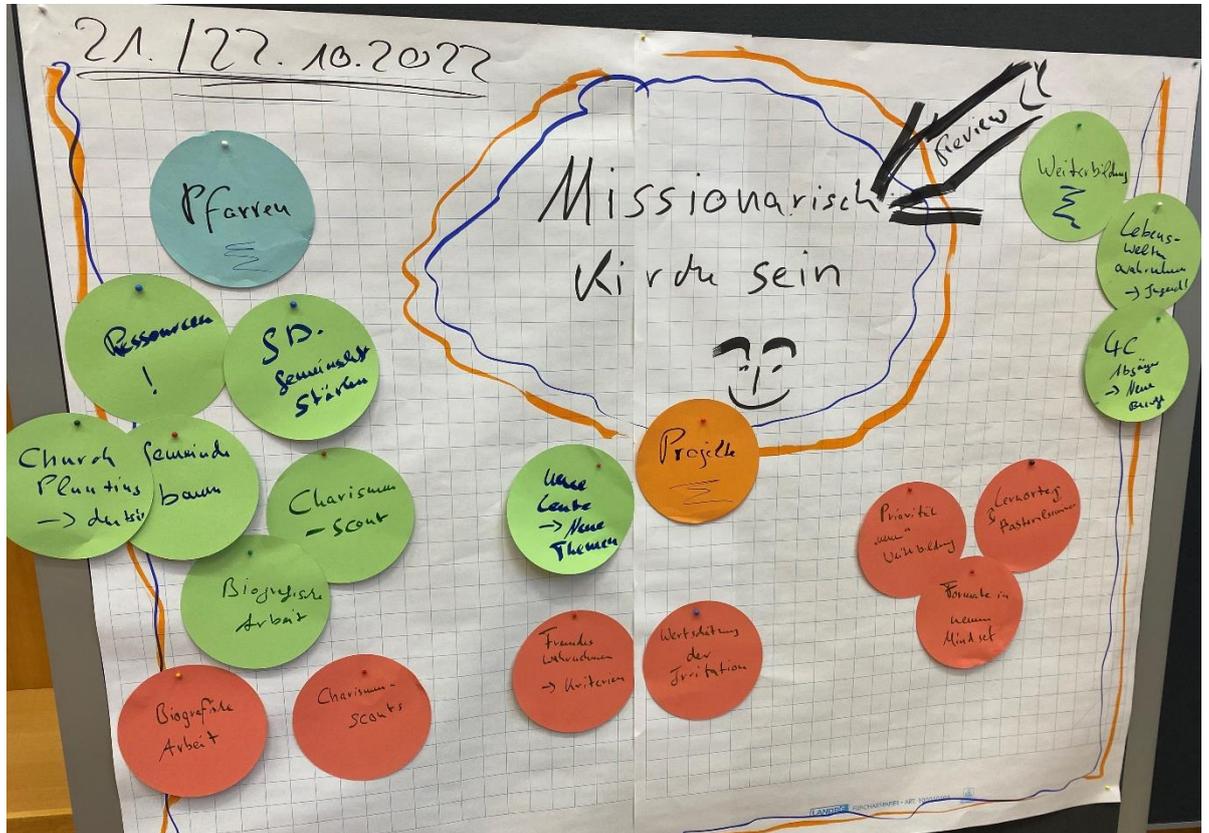
13. Plenum – Vorstellung der Empfehlungen aus den World Cafés (6x5 Min),

Qualität in der Pastoral: Verbindlichkeit; Was ist gute Qualität? Arbeit vom Konkreten zum Allgemeinen; Arbeit muss sich an den Grundaufträgen ausrichten; Qualitätsbeauftragte arbeiten zuerst in den Pfarren, dann „nach oben“; Qualitätssicherung ist Führungsthema; Überarbeitung des Visitationsbogens; Konflikt als Chance; es gibt Abläufe, aber wir wissen nicht voneinander; Schiedsstellen sind nicht gelebte Praxis;





Missionarische Pastoral: drei Ebenen: strategisch – taktisch – operativ; Entscheidung, wir kümmern uns um Menschen, die nicht da sind, diese Entscheidung braucht es vom Topmanagement; Pfarre – Projekte – Weiterbildung; neue Gemeinden bauen; an Biographien arbeiten; Projekte für Menschen die nicht da sind, Fremdes wahrnehmen, Wertschätzung der Irritation; Weiterbildung: alle Hauptamtlichen; Investition an wie vielen Orten? Operative Ebene, hier braucht es noch Orte, Finanzen und Personal



Personalagenden: Wo wird denn Strategie entwickelt? Lange Prozesse von Ausschreibung bis Arbeitsbeginn; Viele Gremien werden mit kleinsten Stundenverschiebungen beschäftigt; hier wäre ein Rahmen wichtig.

**Leitprojekt Personalagenden**

Leitprojekt abschließen  
→ Konsistorium

- Klarheit "Personalagenden"  
→ TP Personal
- Welche (Führungs)Ebene ist zuständig  
→ TP Personal Führung
- Bündelung Arbeitsrecht  
→ TP Organigramm
- Klarheit Pastoralstruktur  
→ Konsistorium

**WER STRATEGIE WO**

**RAHMEN**

**Sticky Notes:**

- Wo wird Strategie entwickelt
- Wer die Strategie aufträgt d. PR
- Einsatz unterschiedl. Pastoral-Ansätze N. d. Region
- Einsatz v. 28. Klariken - Laien ausgegogen
- Entscheidungen vs. Entscheidungen
- Leitprojekt & PR soll Rahmen vordringen
- Rahmen des freien Pfarrdienstes (gelb) Qualität Prozesse
- Subsidiarität → etabliert machen
- Personalmehrung erforderlich machen → in Rahmen Rahmen ideellen - nicht rechtlich
- Recruiting macht man nur selbst aber klare Prozesse
- Strukturplanerik - Rahmen → Rahmen
- Angewandte Basis geklärt in Personalrat → Punkte zu Ebene
- Eine Stelle → die Kompetenzen in verschiedenen Gremien - EXPERTE
- Transparenz in Bezahlung
- Planung Personal ausstr. Strategie → entwickelt
- Welche Ziele hinter d. Strategie
- Wer soll was tun? im Konsist d. MA vor Ort
- Servicekatalog dem besten Fall...
- WAS d. Strategie → Konsist NIE (Umsetzung) PR

Junge Kirche: Strategische Entscheidung, dass Jugendarbeiter Beziehungsarbeit ist, bräuchte es; „Crossover“; Sprachfähigkeit der MA fördern durch Weiterbildung, aber auch spirituelle Verwurzelung; jährliche Taizé-Reise; Jugendrat weiterdenken; Leitprojekt könnte abgeschlossen werden.

**Empfehlen**

- o Cross Over – Zusammenarbeit in den Fakultäten verstärken
  - BSP Missionarische Pastoral, Schulpastoral, Berufungspastoral,...
- o An den Leitthemen weiterarbeiten
- o auf junge Menschen hören
  - Rückmeldungen wiederholen sich (mediale und gesellschaftliche Präsenz)
- o Generationen ernst nehmen und bestärken
  - Idee Jugendpastoralrat oder andere Formen der Jugendpartizipation und des Engagements ermöglichen

**THEMA LINIEN STRUKTUR**

**ERSONNENLICH**

**INSTITUTIONALISIEREN**

**BEZIEHUNGS-AUFBAU ERMÖGLICHEN**

**TOUCHPOINTS SCHAFFEN**

**AUF JUNGE MENSCHEN ZUGEHEN**

**ANKNÜPFUNGSPUNKTE PFLEGEN BSP: CV**

**JUGENDRAT WEITERDENKEN**

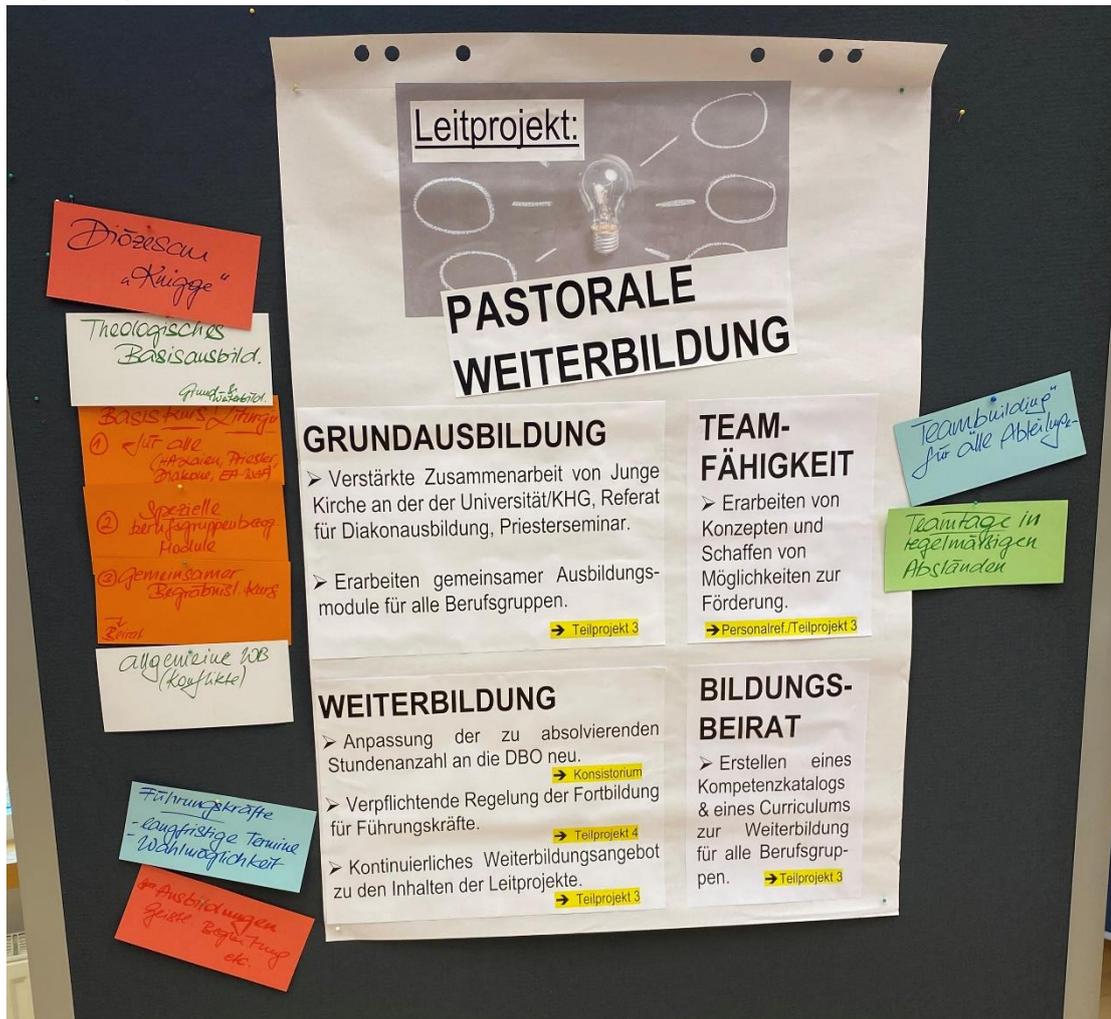
**NEUENTDECKUNG KIRCHL. VERBINDUNG**

**SPRACHFÄHIGKEIT DER MA FÖRDERN WEITERBILDUNG**

**VERWURZELUNG IN GLAUBEN SCHAFFEN**

KATHOLISCHE KIRCHE  
DIOZESSE SALZBURG  
JUNGE KIRCHE

Weiterbildung: Weiterarbeit in den Teilprojekten des Organisationsprozesses, Basisplan liturgische Weiterbildung; Konzept aus dem Liturgiereferat (Basiskurs, spezifische Ausbildung, gemeinsame Begräbniskurs); Führungskräfte: langfristiger ankündigen; geistliche Begleitung.



#### 14. Aus dem Synodalitätsprozess: Miteinander in der Pfarre / im Pfarrverband ... (Markus Welte) (siehe Präsentation)

Rückfragen: Wallmannsberger plädiert dafür, Leitprojekte, die gut gelaufen sind, nicht ganz aus dem Auge zu verlieren! Sie müssen weiter im Auge behalten werden! Und bei der Regionalisierung muss man sich fragen, wie will man weitergehen?

#### 15. Kirche in der Region - Fishbowl

Einleitung zur Fishbowl - Lucia Greiner

Seelsorgeamtsleiterin Greiner leitet mit einem Rückblick in das Thema ein. Bei „Kirche in der Region“ gab es beim Zukunftsprozess sehr viele Vorschläge in vielen Gremien. Das Leitprojekt war eine Zusammenfassung dieser Ideen. Die Zusammenfassung erfolgte im Leitprojekt. Drei Pilotprojekte wurden gestartet, wie die „Lungaukirche“. Wenn wir ehrlich sind, haben wir vielleicht 10% umgesetzt. Zwei Schritte: Woran ist es gescheitert? Und zweitens, was braucht es, damit es jetzt besser funktioniert? Insgesamt gibt es eine hohe Sorge vor Ort, wie es weiter geht mit der Seelsorge. Sehr viel Energie geht aber dahin, Bestehendes zu erhalten.

**Fishbowl:** Achleitner, BV Mattel, BV Laireiter, ein leerer Stuhl; Frage: Warum sind nur 10% im Leitprojekt Regionalisierung umgesetzt?

Achleitner verweist auf das Ordnungsblatt, wo zu lesen ist, dass die Dekanatsebene stark gemacht werden soll. Gewisse Kompetenzen wie Personal und Finanzen können auf die Dekanatsebene wandern. Es finden sich dort Vorschläge, an welchen Modellen man sich orientieren kann (z.B. Münchner Modell). Im Dekanat Lungau wurde ein erster Versuch gestartet: Wie können die dort Engagierten, Angestellten und die dort Lebende Kirche leben? Das Bild war, dass die Erfahrung von dort in das Dekanatsstatut einfließen kann. In der Statutengruppe wurden dann aber Inhalte verhandelt. Die große Frage ist: Geht es um Zentralentscheidungen oder geht es um Partizipation?

Mattel benennt zwei Probleme: Kommunikation: Gremien wissen nicht, dass sie aufeinander warten (siehe Stadt und Konsistorium); Strategische Entscheidungen: Wo werden sie entwickelt und wo werden sie getroffen? Man hat zu sehr von Struktur und vom Statut begonnen, weniger von der Frage, wie man sich das eigene pastorale Wirken in der Region vorstellt. In welcher Organisationsform? Wie fasse ich das rechtlich? Das sind die notwendigen Schritte. Visionen müssen mit allen entwickelt werden, mit jenen, die diese Arbeit auch machen wollen.

Laireiter beobachtet, dass wir auf Personen und Struktur setzen und fragt, ob im Lungau wirklich alle mitgegangen sind? Wer würde Markus Danner dann ersetzen wollen? Wir schauen auch zu, wenn sich Größen entwickeln, die dann nicht mehr bewältigbar sind. Erber erinnert sich an die Diskussion des Dekanatsstatutes im Priesterrat. Wer soll diesen dort formulierten Anspruch schaffen? Dabei soll es eine Erleichterung sein? Durch den Brief aus der Dechantenkonferenz wurde die Arbeit ruhend gestellt. Erber sieht eine Zuspitzung auf die Leitung und benennt „Wetterfronten“: Den Codex Iuris Canonici was das Priesteramt betrifft, die damit verbundene Verantwortung in der Leitung der Pfarren und der Kirchenleitung. Dann bei uns der Priestermangel. Zugleich die Frage: Braucht es überhaupt Priester? Das sakramentale Priestertum ist in der Verfassung unserer Kirche. Das Rollenbild der Priester ist die Frage, das beschäftigt uns und ist nicht auf höherer Ebene geklärt. Damit im Zusammenhang steht auch die Ausbildung der Priester.

Achleitner gibt zu bedenken: Mit welchen Selbstverständlichkeiten bin ich in einen Beruf gegangen? Was hat sich über die Jahre daraus entwickelt? Gibt es Möglichkeiten, den Raum zu entwickeln mit den Gaben und Charismen, ggf. auch mit neuen Rollen? Hier kommen manche dann ins Eck und gehen in die Defensive.

Greiner verweist auf die Grundfrage: Wie leben wir unsere Sendung vor Ort? Diese Frage ist unterwegs verloren gegangen, dann ist es um Dekanatsgrenzen, Personal etc. gegangen. Die Grundfrage wurde aus den Augen verloren. Bereichernd ist die weltkirchliche Perspektive. Die Partnerdiözese San Ignacio entspricht der 2,5fachen Fläche von Österreich, sie haben zwischen 30 und 35 Priester und bitten, dass wir aus unserer Fülle von Priestern endlich einige nach Südamerika schicken.

Rasser erläutert den Ansatz des Vorgehens: Wir begannen dort, wo die vorhandenen Personen auch dahinter stehen und etwas entwickeln wollen. Von daher war der Lungau eine logische Entscheidung. Die Dechantenkonferenz hat die Entwicklung dann gestoppt. Klar ist, so wie jetzt kann es nicht weiter gehen, das sagt jeder. Wir brauchen Energie, dass die größeren Räume in einer Leitungsverantwortung bewältigt werden und kleinen Einheiten belebt bleiben.

Inama verweist darauf, dass wir nachgedacht haben, wie wir die Struktur erhalten können. Wir blicken jetzt auf 6 Jahre des Nicht-Gelingens. Jetzt kommt ein neuer Aspekt hinzu, der wie eine Keule kommt: der finanzielle Aspekt.

Mattel: Die konkrete Gemeinschaft wird immer die gelebte Ebene sein. Es braucht aber eine höhere Ebene, wo Geld und Personal liegen. Es braucht einen Neustart mit einem klaren Prozessauftrag und einer klaren Struktur inkl. Festlegungen zu Tempo und Anbindung nach ganz oben, wo es Support und Feedback gibt.

Achleitner: Es gibt Pfarrerverbände, wo nicht nur 1+1+1 gedacht wird. Dort wird am Thema gearbeitet.

Kandler-Mayr warnt, die rechtliche Fassung erst am Schluss zu denken. Das ist ein Fallstrick. Manche Dechanten nehmen die Wahl an und scheinen das Statut und die damit verbundenen Aufgaben nicht gelesen zu haben. Am einfachsten ist es mit der Pfarre und dem Pfarrverband zu denken. Das Dekanat braucht es nicht.

Sagmeister berichtet von Erfahrungen aus Anif: es brauchte dort die Messe, Wort-Gottes-Feiern wurden nicht akzeptiert. Anders in Lessach: Seit Jahrzehnten ist es selbstverständlich, einen WGF zu feiern. Für Veränderungen braucht es auch einen Leidensdruck.

Dines bekräftigt dies: Es braucht einen „sense of urgency“, wenn das nicht klar ist, passiert die Veränderung nicht. Des Weiteren muss die Leitung die Veränderung wollen. Die Zeit hat sich verändert; die finanziellen Herausforderungen ändern sich so rapide; Menschen, die vor 40 Jahren Priester werden wollten, finden sich jetzt in ganz neuen Rollen. Das ist schwierig. Es braucht auch einen Trauerprozess, eine Verabschiedung von Dingen, die über Jahrhunderte gegangen sind, jetzt aber nicht mehr gehen. Wir brauchen eine kräftige Vision. Verlustängste bringen keine Energie. Wo es eng wird, zieht man sich auf übliche Handlungsmuster zurück. „structure follows process“.

WB Hofer: Es muss ein Anliegen sein, alle Priester behutsam mitzunehmen.

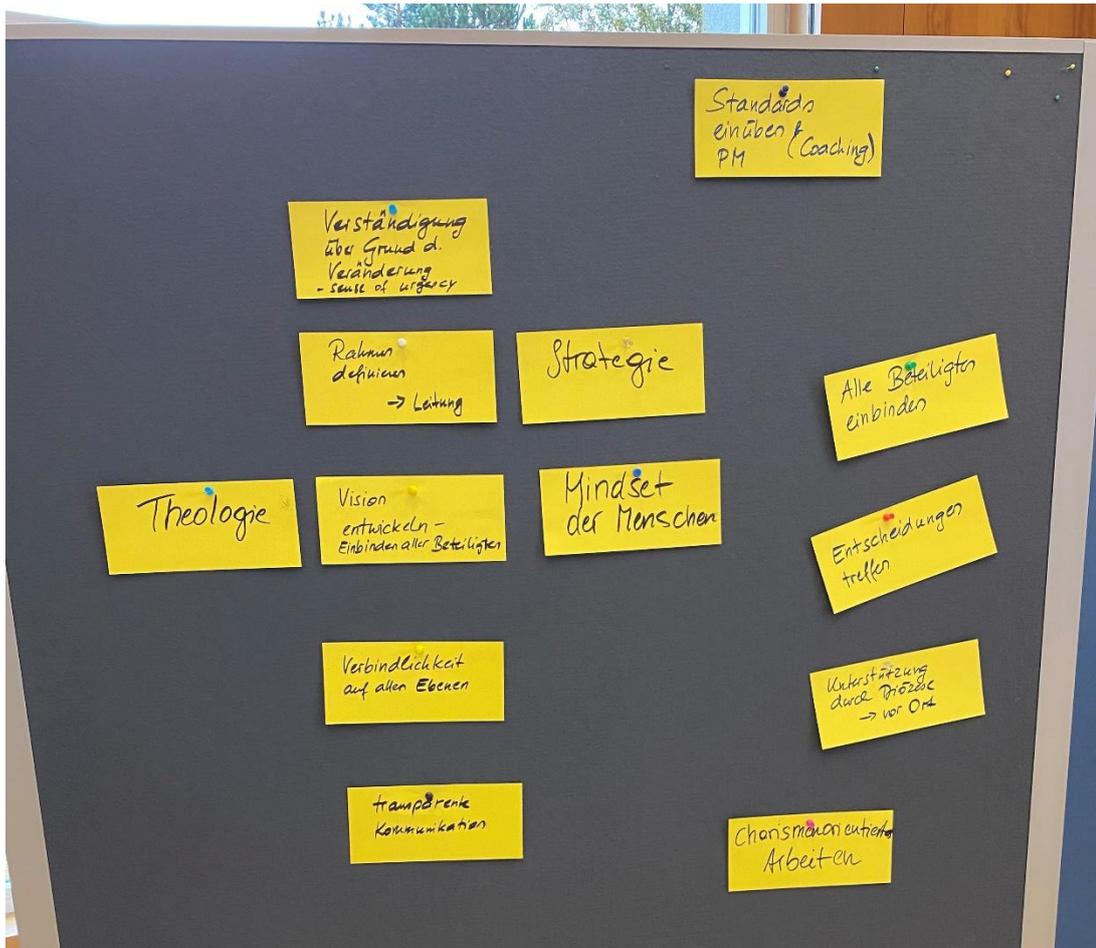
Achleitner verweist auf die Zeit, die es für behutsame Mitnahme nicht mehr gibt. Im Lungau haben sehr unterschiedliche Personen mitgearbeitet. Problematisch ist, dass manche sich dann in der Zentrale beklagen.

## 16. Gruppenarbeit in den Tischen: Was braucht es, damit es zukünftig gelingt?

[Pause]

## 17. Präsentation der Karten aus der Gruppenarbeit und Clustern





Zusammenfassung von Moderatorin Esterbauer-Peiskammer über Eckpunkte:

Verständigung auf den Grund der Veränderungen

Rahmen definieren: Ressourcenfrage

Vision mit allen Beteiligten: wie kann das ausschauen

Verbindlichkeit auf allen Ebenen:

Transparente Kommunikation

Was wurde vergessen?

Baumann: Theologie?

Stürzl: Mindset (Rollenverständnis) der Menschen; eine Vision muss auch nachvollzogen werden können.

Viehhauser: Wunsch der jungen Priester nach Priestergemeinschaften; dort kann man charismenorientierter arbeiten; das muss ins Blickfeld genommen werden;

Dines: Theologie ist Teil der Vision

Wiedecke: das ist Teil der Struktur

Inama: Strategie und Leitungsentscheidung, das ist die Haupthausaufgabe

Lässt sich etwas davon auf andere Projekte umlegen?

Greiner fasst zusammen: 2016 sind wir von Fragen ausgegangen, jetzt lernen wir grundsätzlich, was es braucht, dass etwas zum Erfolg wird. Wir haben hier einen Ablauf, der für alle Themen, die die EDS als Ganzes betreffen, gelten kann.

Wallmannsberger merkt an, dass bei den Projekten zur jungen Kirche und zur missionarischen Pastoral das stattgefunden hat.

Dines verweist auf das Kotter-Modell der Organisationsentwicklung: Dringlichkeit aufzeigen, Kompetenz der Leitung in Change. Es werden Menschen diesen Weg nicht mitgehen, das wird sich nicht verhindern lassen.

Huber-Eder fragt, wie man eine solche Matrix zum Standard erheben kann. Braucht es einen Trainer dazu, der die Projektleitung organisiert?

WB Hofer: Bei großen Prozessen ist es notwendig, dass der Erzbischof informiert ist; bei grundlegenden Veränderungen muss der Erzbischof die Dringlichkeit kommunizieren und Personen beauftragen.

Sonneck fügt hinzu, dass es für die Implementierung der Matrix externe Unterstützung inkl. Anleitung und Begleitung braucht.

Stürzl fragt, ob es um große Projekte oder um Projekte mit großer Aufregung geht.

WB ergänzt seine Ausführungen: Bei der Lungaukirche, hier müsste der Erzbischof eine Versammlung einberufen.

Achleitner verweist darauf, dass der Erzbischof mit der Leitungsebene die große Strategie festlegen muss. Die Strategie muss dann dort konkretisiert werden; der Erzbischof muss aber nicht mehr in jede Region selber hineingehen.

Wiedecke ergänzt, dass man sich daran halten muss, wenn es zurückkommt.

Es folgt als Frage an leitende Personen, ob hier ein Standardmodell gefunden wurde?

Laireiter betont, dass die Kommunikation vorher stattfinden muss.

Inama führt aus, dass die Strategie grob bleiben muss. Der Weidezaun darf nicht ins Detail gehen, das Bild muss vor Ort gemalt werden.

Greiner fügt hinzu, dass dazu eine andere Arbeitsweise im Konsistorium notwendig wäre.

Reißmeier hält die Vorschläge für gut. Sie müssen aber noch konkreter gefasst werden. Ein wichtiger Punkt fehlt: die Hilfe der handelnden Personen vor Ort durch die Zentrale. Bisher wurde jemandem eine Aufgabe zugeteilt in der Hoffnung, dass es schon gehen werde. Hier braucht es gute Begleitung.

## 18. Rückmeldung/Resonanz Frau Klennert

Drei Fragestellungen:

- Welche Implikationen gibt es für den OE-Prozess?  
Große Veränderungen sind schon im Gange. Diese haben keinen Anfang und kein Ende. Das ist das neue Normal. Ein großer Kraftaufwand wurde schon geleistet. Darin liegt das Bedürfnis für Entlastung der Akteure. In der Klarheit braucht es klare Rollen und klare Aufgaben, jeder muss wissen, wo gehöre ich hin und was habe ich zu tun. Wenn ich weiß, wofür ich Themenhalter bin, kann ich die Verantwortung wahrnehmen. Bei diffusen Gefühl setzt Überforderung ein.
  
- Worauf soll Zdenare achten?  
Auf Widerstände und Blockierung. Bei der Reflexion des Punktes, der nicht gelungen ist, war die Stille wichtig, die Dialektik von Handeln und Wirken-lassen. Noch nicht alle Gruppen sind voll drinnen. Die Rolle der Priester ist im Umbruch, alle anderen können sagen, das ist ein Job. Die Rolle des Priesters ist eine Lebensentscheidung. Auf die Rolle des Priesters hinzuschauen, ist für die Kirche zentral. Ein Veränderungsprozess ist auch Trauerprozess. Heute sich für das Priestertum zu entscheiden ist ein Antimodell für die Gesellschaft, das braucht auch eine Würdigung. Das alte würdigen, damit das neue gelingen kann. Die Rollen soll auch Thema im Führungskräfte-Training sein. Zdenare soll auf Gemeinsames und auf



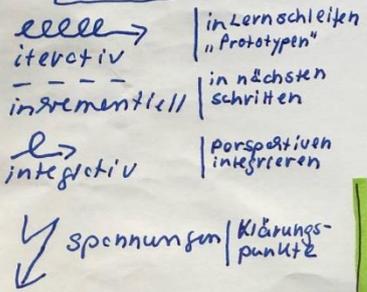
Welche Implikationen gibt es für den OE-Prozess?

- bereits große Veränderungen / Gewinner + Verlierer → Trauerprozesse
- großer Wertaufwand → Entlastung / Schutz mitdenken
- "Nicht alle alles" → Rollen, Aufgaben, Anforderungen + Platz in der EDS klarer
- Themenbest. z. B.: Verantwortung, Wachstum, Wahrnehmung
- verflüssigen

Worauf sollte Zdenere achten?

- Widerstände! Blockierungen
- Konfliktfelder einsehen
- noch nicht alle Betroffenen / Anspruchsgruppen drin
- TP 314 leben Auswirkungen für das Personal
- Rolle der Priester im Umbau (ist ein trotziges der Identitätsprozess!) → auch neue Berufsgruppen
- Thema Rolle im FK-Training um Unterschiede + Gemeinsamkeiten
- Ausschlussrisiko im FK-T reflektieren + fördern

Vorgehen Zdenere



Review 21.-22.10.22

Austausch - stille Reflektion → Lösungsinsetz würdigung

Woran wird erkennbar, dass OE-Prozess Anliegen aufgreift, fortführt bzw. stützt?

- Entscheidungen kommen (in unklarer St.) zustande
- Fakten, Prototypen etc. sichtbar machen (dokumentieren) Entscheidungsprozess
- Anspand-Partner sind klar
- Hilfe u. Kontexten

- Energie fließt - Bewusstseinsarbeit
- im Kontakt mit dem eigenen Willenszeitgefühl
- braucht Ziele + Aufgaben, die in meinem Gestaltungsraum stehen
- Verantwortung für den eigenen Gestaltungsraum übernehmen
- Kontakt + gemeinsame Blockierung
- Akzeptanz Veränderung als "Normal" d. h. Integration im Selbstverständnis

19. Was nehme ich mit von diesen zwei Tagen?

Welte verweist auf das Grundwort der Synodalität: das Miteinander. Mit der Abfolge bei großen Entscheidung ist etwas gelungen. Ebner hatte dieses Mal das Gefühl, wir sind schon einen Schritt weiter; es ist klarer, dass wir nicht mehr die vollen Kirchen der 60er wollen. Es ist uns schon mehr bewusst, wir gehen wohin, wo es wirklich anders wird. Wiedecke gibt zu bedenken, dass einige von uns noch in 30 Jahren da sind. Das muss im Blick behalten werden. Bitte nicht verunmöglichen, dass wir auch in Zukunft noch Kirche sein können. Erber fand den „review“ auf die Prozesse gut. Es war eine neue Strategie da, nicht schon wieder von vorne zu beginnen. Eine Gefahr ist die Anlassgesetzgebung. Und nicht nur an Sanktionen denken. Ortner fand es extrem gut, dass wir uns nicht auf einen Beschluss zubewegen mussten. Das hat gut getan. So eine Schleife macht Kreativität frei. Greiner ist für das gemeinsame Vorgehen und Überlegen, das Teilen und einen Schritt weiter gehen dankbar.

20. Resümee Generalvikar

Wir haben uns zwei Tage gegönnt, in den Spiegel zu schauen. So wie wir jetzt ausschauen, sind wir weiterhin nicht den Menschen zumutbar. Wir sind aber Ebenbilder Gottes. Hier gilt es zu überlegen, was kann/muss ich ändern? Braucht es den Friseur? Den Zahnarzt? Das Erschrecken war aber nicht so groß. Es ist ein Zuwachs an Klarheit sichtbar geworden. Es ist eine gewisse Frische aufgekommen. Die Bündelung der Ströme hat zu spürbarer Energie geführt, die gut in die Turbine einspeisbar ist.

**Fazit:**

Bei den **Leitprojekten** sind wir an den richtigen Themen. Da wurde gut vorgedacht, es ist sichtbar geworden, wo Sand ins Getriebe gekommen ist und wo sich Rost angesetzt hat. Jetzt ist die Lokomotive ist angeheizt, der Zug ist aufgestellt, wir dürfen uns neu in Bewegung setzen.

Bei Leitprojekten bedarf es **strategischer Entscheidungen**. Es braucht **operative Entscheidungen** und einen Pfad für **Verbindlichkeit**.

Generalvikar kündigt an, gemeinsam mit dem Moderatorenpaar, mit Weihbischof Hofer, mit Seelsorgeamtsleiter Greiner und mit Bildungsreferent Welte **Herrn Erzbischof** über die beiden Tage zu **informieren**.

Weiters möchte er Verbindung mit den **Themenhaltern** der Leitprojekte aufnehmen: Welche Entscheidung braucht ihr dafür? Und was ist die Schrittfolge? Wie bekommt man das in die Umsetzung? (Zeitrahmen: 1. Novemberhälfte)

Wir müssen auch das **Priesterbild** neu in den Blick nehmen. Auch für die heranwachsenden braucht es eine gute Sichtweite. Wie setzen wir Priester, priesterliche Dienste und Kompetenzen ein?

Abschließend folgt ein Dank an den Protokollanten, an 2denare-Vertreterin Klennert und an das Moderatorenteam Esterbauer-Peiskammer und Sonneck.

**21. Liturgischer Abschluss**

Lied „Sende deinen Geist“, Eph 4,11-16, Segen GV

**Mittagessen**