

in Zusammenarbeit mit

profcon 

**Konstruktive Zusammenarbeit**

**zwischen**

**Kirchenvorsteherschaften und**  
**SeelsorgerInnen**

**Ergebnis-Broschüre**

zur Tagung vom 16. Februar 2002 in Frauenfeld

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>1. Einleitung</b>	2
<b>2. Methoden der Verhandlungsführung</b>	3
<b>2.1 Führen durch Zielvereinbarung</b>	3
<b>2.2 Harvard Konzept</b>	3
<b>3. Vorbereitungsveranstaltungen</b>	5
<b>3.1 Pastoralkonferenz vom 20. Juni 2001</b>	5
<b>3.2 Kirchenvorsteherschaftstagung vom         15. September 2001</b>	5
<b>4. Gemeinsame Tagung vom 16. Februar 2002</b>	6
<b>5. Protokoll der Resultate der einzelnen Themengruppen</b>	8
<b>6. Dank</b>	15
<b>7. Anhang</b>	16



## 2. Methoden der Verhandlungsführung

Zur Vorbereitung der SeelsorgerInnen und KirchenvorsteherInnen wurden zwei Instrumente für die Verhandlungsführung vorgestellt. Frau Mona Spisak, profcon Zürich zeigte auf, dass in einer komplexen Organisation, wie es die katholische Kirche ist, verschiedene Gremien gleichzeitig ihre Ziele und Interessen verfolgen. Ohne Zielabsprachen untereinander führt dies sehr schnell zu Konflikten. Es ist deshalb nötig, dass sich die beteiligten Parteien bewusst sind, was sie anstreben und darüber mit den anderen in einem Dialog stehen. Aus der Unterlage „Führen durch Zielvereinbarung“ (MbO – Management by Objectives) hier einige Anregungen:

### 2.1 Führen durch Zielvereinbarung

- Wer sind **wir**? Was ist das Charakteristische bei uns?
- In welcher **Gesellschaft/Umwelt/Organisation** leben wir? Haben und akzeptieren wir eine übergeordnete **Gesamtstrategie**?
- Eigene **Situation, Absichten, Vorhaben, Überlegungen**, eigene **Interessen** müssen den **anderen Mitgliedern einer Organisation mitgeteilt** werden - gemeinsames Verständnis muss hergestellt werden - **Zielunvereinbarkeiten** müssen diskutiert und ausgehandelt werden
- **Zielprioritäten** müssen ausgehandelt werden
- **Zielumsetzung** muss bestimmt werden - wer übernimmt welche Rollen, mit welchen Kompetenzen und Verantwortungen?
- Einigung auf eine übergeordnete **Gesamtstrategie** - konkret und fassbar, d.h. überprüfbar!
- Gegenseitige **Information** muss gesichert werden!

Im Weiteren wurde ein Modell der Verhandlungsführung vorgestellt. Herr Mauro Vignali, profcon Zürich stellte das Harvard Modell vor. Das Anliegen besteht darin, eine Lösung zu finden, welche für alle beteiligten Parteien positiv ist. Dies wird als win-win-Resultat bezeichnet.

### 2.2 Harvard Konzept

Verhandeln spielt sich auf zwei Ebenen ab:

- Verhandlungsgegenstand / Substanz (Was)
- Verhandlungsprozess (Wie)

⇒ Zentraler Leitsatz des Harvard-Konzepts:

## **„Hart in der Sache, weich gegenüber den Menschen“**

⇒ Vier Grundsätze liegen dem Harvard-Konzept zugrunde:

- **Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln**
- **Nicht Positionen, sondern Interessen in den Mittelpunkt stellen**
- **Vor der Entscheidung verschiedene Wahlmöglichkeiten (Optionen) entwickeln**
- **Das Ergebnis auf objektiven Entscheidungsprinzipien aufbauen**

⇒ Dahinter liegt folgendes Anliegen

**Die Möglichkeit schaffen, effizient zu einem für beide Seiten als gerecht und befriedigend empfundenem Ergebnis zu gelangen (win-win-Resultat)!**

### **Wie findet man Interessen heraus?**

Hinterfragen Sie die Positionen des Verhandlungspartner auf die dahinter liegenden Interessen (Warum? Wozu? Wofür?).

- Artikulieren Sie Ihre eigenen Interessen deutlich und offen, ohne eine fixe Position zu beziehen.
- Konzentrieren Sie sich auf gemeinsame Interessen, Interessenkonflikte vorerst parkieren.
- Seien Sie bestimmt, aber flexibel.
- Erstellen Sie bereits in der Vorbereitung eine Liste der verschiedenen Interessen aller Beteiligten. Dies ermöglicht eine bessere Einschätzung der Verhandlungssituation.

Im Anhang zu dieser Broschüre finden Sie eine Kopiervorlage „Interessen und Positionen trennen“. Sie kann Ihnen bei der Vorbereitung einer Verhandlung dienen. Darüber hinaus finden Sie dort eine Kopie des Stufen-Modelles der Konflikt-Eskalation (von win-win bis lose-lose), wie es in der Broschüre „Konfliktbewältigung in den Kirchgemeinden und Pfarreien“ der römisch-katholischen Zentralkommission des Kantons Zürich abgedruckt wurde (zu beziehen bei: Römisch-katholische Zentralkommission, Sekretariat, Hirschengraben 66, 8025 Zürich, 01 266 12 12, [zentralkommission@zh.kath.ch](mailto:zentralkommission@zh.kath.ch), auch online abrufbar unter [www.kath.ch/zh](http://www.kath.ch/zh)).

### 3. Vorbereitungstagungen

Die Vorbereitungstagungen hatten zum Ziel, dass sich die beiden Interessensgruppen unter sich austauschen konnten. Anstehende Probleme sollten offen ausgetauscht werden können. Die Idee einer gemeinsamen Tagung, bei der die genannten Probleme diskutiert und gemeinsam Lösungen gesucht werden sollten, war bekannt.

#### **3.1 Pastorkonferenz vom 20. Juni 2001**

An der ordentlichen Pastorkonferenz nahmen 53 SeelsorgerInnen aus der Bistumsregion Thurgau teil. Sie erarbeiteten die nachfolgend genannten Themen für die Besprechung mit KirchenvorsteherInnen.

- 1. Pflichten**
- 2. Zusammenarbeit Seelsorge – Kirchenvorsteherschaft**
- 3. Finanzkonzepte**
- 4. Gesamtstrategie und Ziele**
- 5. Beziehung Kirchenvorsteherschaft/Seelsorge**
- 6. Führungsrolle des Seelsorgers**
- 7. Akzeptanz der Lientheologie**
- 8. Zusammenarbeit mit Freiwilligen**
- 9. Problematik der fremdsprachigen Missionen**

#### **3.2 Kirchenvorsteher- schaftstagung vom 15. September 2001**

Im Rahmen des Aus- und Fortbildungsprogrammes der katholischen Landeskirche fand am 15. September eine inhaltlich identische Veranstaltung statt. 26 KirchenvorsteherInnen aus Thurgauer Kirchgemeinden nahmen daran teil. Aus diesem Personenkreis ergaben sich folgende Themen für die Besprechung mit den SeelsorgerInnen:

- 1. Pflichten**
- 2. Zusammenarbeit**
- 3. Finanzielle Kompetenzen**
- 4. Ziele**
- 5. Führungsfragen; Macht und Autorität der Priesterschaft und der KV**
- 6. Wertschätzung der Katechese, jener Leute, die nicht in der KV Einsitz haben**
- 7. Priestermangel und Akzeptanz der Lientheologie**
- 8. Zusammenarbeit mit Freiwilligen**
- 9. „Dienstleistungskonzept“ der katholischen Kirche Thurgau**

## 4. Gemeinsame Tagung vom 16. Februar 2002

Auf Einladung der Leitungsgruppe Pastorkonferenz, des Regionaldekans und des kath. Kirchenrates versammelten sich 70 Personen zu dieser Tagung in Frauenfeld. Diese Tagung war eine ordentliche Pastorkonferenz, zu der sich 30 SeelsorgerInnen angemeldet hatten. 40 Teilnehmende waren Mitglieder von Kirchengemeinschaften (Seelsorger mit Einsitz in der KV nicht eingerechnet).

Das Ziel dieser Tagung lag auf einer inhaltlichen und einer prozessorientierten Ebene. Es ging zum einen darum, das Verhandeln zu üben und zum anderen darum konkrete Lösungen in Bezug auf die gesammelten (und oben genannten) Problemfelder zu erarbeiten.

Das Schlussplenum liess aus zeitlichen Gründen nicht zu, die Resultate der 6 Themengruppen ausführlich darzustellen. Aus diesem Grund wurde diese Ergebnis-Broschüre in Aussicht gestellt. Das Schlussplenum wurde deshalb stärker für die Reflexion der ModeratorInnen der einzelnen Gruppen genutzt. Diese teilten in kurzen Statements ihre Eindrücke über die Arbeit der Gruppe mit.

Einige seien hier festgehalten:

„Es ist gelungen, zwischen KirchengemeinschaftlerInnen und SeelsorgerInnen gute Gespräche zu führen.“

„Es wurde nicht gejammert heute – dies ist nicht selbstverständlich“, meinte ein Kirchengemeinschaftler.

„SeelsorgerInnen mit Einsitz in der Kirchengemeinschaft identifizieren sich sehr stark mit den Interessen der KirchengemeinschaftlerInnen“, gab ein Pfarrer zu bedenken.

„Jene SeelsorgerInnen, welche keinen Einsitz in der Kirchengemeinschaft haben, sind in einer schwierigen Situation. Ihnen fehlen viele Informationen und die Möglichkeit, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.“

„Es ist gar nicht so einfach, eine Gruppe zu moderieren, wenn man darin keine Übung hat.“

„Jetzt bin ich müde – es war anstrengend, den ganzen Tag dafür zu sorgen, dass die Gruppe die gesetzten Ziele erreicht und am Thema dranbleibt.“

„am Anfang haben wir immer von „den anderen“ gesprochen, wenn wir die Kirchengemeinschaftler meinten, am Schluss haben wir von „Wir“ gesprochen.“

„Im Bankensektor oder allgemein in Deutschland wird mit härteren Bandagen verhandelt als dies hier gemacht wurde“, meinte Frau Spisak auf Anfrage eines Tagungsteilnehmers.

Die Methode der Verhandlungsführung wurde anhand der Themen der bisherigen beiden Tagungen geübt. Im Themenzusammenzug jener beiden Tagungen wird

sichtbar, dass sich praktisch alle Themen decken. Im Protokoll der einzelnen Themengruppen sind auch jene Bemerkungen aufgeführt, mit welchen an den ersten beiden Tagungen die Problembereiche konkretisiert wurden:

## **Zusammenzug der Themen der Kirchengemeinschaften und der SeelsorgerInnen**

*und Konzentration auf 6 Punkte*

- 1. Pflichten / Zusammenarbeit**
- 2. Finanzielle Kompetenzen**
- 3. Ziele**
- 4. Führungsfragen: Macht und Autorität der Priesterschaft und der Kirchengemeinschaft**
- 5. Wertschätzung und Kommunikation gegenüber jenen Angestellten, die nicht in der KV-Sitzung vertreten sind**
- 6. Zusammenarbeit mit Freiwilligen**



## 5. Protokoll der Resultate der einzelnen Themengruppen

Die Themengruppe 6: „Zusammenarbeit mit Freiwilligen“ kam nicht zustande, da sich zu wenige Personen dafür interessierten. Im Gegensatz dazu war die Themengruppe 4: „Führungsfragen“ so gross, dass sie in zwei Gruppen aufgeteilt wurde.

### **Themengruppe 1: „Pflichten / Zusammenarbeit“**

Beiträge von KirchenvorsteherInnen

*Beiträge kursiv von SeelsorgerInnen*

- Wer macht welche Arbeiten/Aufgaben? Gibt es Pflichtenhefte? Wie entstehen sie? Wie werden sie gelebt?
- Inwiefern kann die Kirchenvorsteherschaft einem Seelsorger vorschreiben, was er zu tun hat?
- Wie wichtig es, den Eignungen der Personen Rechnung zu tragen (kann man jemanden, dazu verknurren, 20 Std. Religionsunterricht zu geben, obwohl er ungeeigneter Lehrer ist?)?
- Wie ist das Verständnis der Zusammenarbeit zwischen der Seelsorge und der Kirchenvorsteherschaft?
- Wie und wann finden Absprachen darüber statt?
- *Informationsflüsse zwischen Seelsorge und Kirchenvorsteherschaft müssen abgestimmt, optimiert werden.*
- *Vereinbarungen werden nicht eingehalten (wenn etwas geregelt ist, wird es häufig nicht eingehalten – wieso?).*
- *Gesprächskultur ist unbefriedigend.*
- *Wer erteilt wem welche Verantwortungen und Kompetenzen?*
- *Kompetenzregelungen fehlen.*
- *Wer macht was? Aufgaben müssen geklärt werden!*
- *Wie werden Pflichtenhefte erarbeitet und gelebt?*

#### **Problem 1: Aufgaben und Kompetenzen kennen**

##### Massnahmen / Schritte:

- Vertrauensbasis schaffen
- Broschüre der Diözese Basel „Amt und Gemeindeleitung“ beschaffen
- Kommunikation pflegen
- Klausurtagung / Seminarien einführen
- an Angeboten der Erwachsenenbildung / Landeskirche teilnehmen (ev. obligatorisch)
- in einer Sitzung das Thema unter Einbezug des KOG besprechen
- bei den Neuwahlen in die KV sehr genaue Informationen zusammenstellen, welche Aufgaben und Kompetenzen auf diese Personen zukommen
- Auflistung der Schnittstellenproblematik (wer ist für was zuständig)
- Gemeinschaft fördern und pflegen

## **Problem 2: Umgang mit Reklamationen und Mängeln im Seelsorgebereich**

### Massnahmen / Schritte:

- den passenden Ansprechpartner zuordnen
- Nachfragen / Richtigstellung der Reklamationen: „warum zu mir?“
- Fokussierung
- Reklamationen dort platzieren, wo eine Änderung stattfinden kann
- direkte Kommunikation ohne Abschwächung der Problematik
- Weiterbildungsangebot für den praktischen Umgang mit Reklamationen

## **Themengruppe 2: „Finanzielle Kompetenzen“**

Beiträge von KirchenvorsteherInnen

*Beiträge kursiv von SeelsorgerInnen*

- Wer kann wie eigenmächtig über Finanzen verfügen?
- Wer hat welche Kompetenzen?
- Wie werden finanzielle Flüsse intern verbucht (Miete, Löhne, ökumenische Zusammenarbeit)?
- *Wie werden Mittel verwendet? Wohin fließen Gelder?*
- *Zusammenhänge zwischen Finanzen, Zielen und Strategien müssen transparent gemacht werden.*

## **Problem 1: Saläre / Entschädigungen**

### Massnahmen / Schritte:

- zum voraus gute Kommunikation (vor einer Anstellung)
- Pflichtenhefte, Stellenbeschriebe erstellen
- finanzieller Rahmen der Kirchgemeinde aufzeigen (Steuerfuss, Steuerkraft)
- Besoldungsverordnung beiziehen
- transparent kommunizieren
- Erwartungen gegenseitig definieren
- jährliche Personalgespräche (Feedbackrunde), bzw. Förderungsgespräche

## **Problem 2: Finanzschwache Kirchgemeinden**

### Massnahmen / Schritte:

- Seelsorgeverband gründen
- Finanzausgleichsbedingungen ändern
- Dienstleistungsangebot überprüfen (z.B. Anzahl Gottesdienste, Organist in jedem Gottesdienst?)
- Jahresplanung (Finanziell und Anlässe)

### **Problem 3: Konflikte „Bauten gegenüber Pastoral“**

#### Massnahmen / Schritte:

- Prioritätenliste erstellen
- Wünsche, Vorstellungen definieren
- Weiterbildungsangebote bezahlen
- KV Leute mit pastoralem Interesse suchen und wählen

### **Themengruppe 3: „Ziele“**

Beiträge von KirchenvorsteherInnen

*Beiträge kursiv von SeelsorgerInnen*

- Gibt es gemeinsame Ziele, die von Kirchenvorsteherschaften und Seelsorge gemeinsam ausgehandelt werden?
- Sind diese Ziele konkret?
- Wie finden die Absprachen statt? Sind sie institutionalisiert?
- *Fehlende Sicht für Gesamtstrategie.*
- *Gemeinsames Verständnis der Institution Kirche.*
- *Welche Ziele sollen verfolgt werden? (Wieviel Geld für Seelsorge, wieviel für Infrastruktur?) Zielabstimmung muss verbessert werden!*
- *Wie wird dafür gesorgt, dass Ziele und Projekten nachhaltig verfolgt und kontrolliert werden?*
- *Gemeinsame Planung und Finanzierung von pastoralen Projekten – wie?*

### **Problem 1: Zielkonflikte**

#### Massnahmen / Schritte:

- Anliegen gegenseitig verständlich machen
- sich gegenseitig verständlich und genug früh schriftlich informieren
- sich Zeit nehmen um Anliegen zu verstehen
- Zeitfenster schaffen: regelmässiger Austausch ermöglichen durch Freiräume in der Agenda
- Offenheit für die Anliegen der anderen
- Lösungen aushandeln – „gemeinsamen Nenner suchen“
- umsetzen

## **Themengruppe 4A und 4B: „Führungsfragen; Macht und Autorität der Priesterschaft und der Kirchenvorsteherschaft“**

Beiträge von KirchenvorsteherInnen

*Beiträge kursiv von SeelsorgerInnen*

- Wie eigenmächtig kann die Priesterschaft in kirchenrechtlichen Dingen (Gottesdienste, Kommunionen, Feiern) handeln?
- Welche Autorität hat der Priester?
- Welche Entscheidungen fällt der Priester, welche die Kirchenvorsteherschaft?
- Wie wird geführt? Wer führt? Wo entsteht Führungsvakuum? Wie wird dem Faktum begegnet, dass immer weniger Priester da sind und immer mehr Laien die seelsorgerischen Aufgaben übernehmen?
- *Wer führt die Mitarbeitenden (Sakristan, Katechetinnen, Jugendarbeiter)?*
- *Wie muss ein Seelsorger sein Team vertreten, informieren, führen?*
- *Was heisst „führen“?*
- *Kritische Auseinandersetzung wird gefordert.*
- *Kirchenvorsteherschaft ist der Seelsorge unterstellt.*

### Themengruppe A

#### **Problem 1: Führungsvakuum**

Führungsvakuum besteht sowohl, wo jemand formell Pfarreiverantwortung hat, als auch, wo Pfarreiverantwortliche „weit weg“ wohnen.

Ziel: In Kirchgemeinden soll „geführt“ werden: Ziele setzen, Visionen entwickeln, Wege suchen usw. und diese dann teamorientiert und partizipativ umsetzen

#### Massnahmen / Schritte:

- Führung überhaupt zum Thema machen
- aus Anlass der Gesamterneuerungswahlen Organigramm mit Aufgabenteilung entwerfen
- Ziele und Visionen austauschen (KV, Seelsorgeteam, Gemeinde)
- Prioritäten aushandeln, wofür Finanzen, Personal, Räume usw. eingesetzt werden sollen
- Fortsetzung der heutigen Tagung: Führung thematisieren, von aussen Inputs erhalten, auf Kirche umsetzen
- Leitbild der Bistumsregion Thurgau, bzw. der Kath. Landeskirche entwickeln – Prioritäten, Organisation, Umsetzung überlegen

#### **Weitere Probleme: Klären der Kompetenzen**

Verschiedene gute Ideen:

- Ombudsstelle
- Kurs für Neu-EinsteigerInnen von KV und Seelsorge
- Begleitung und Unterstützung von verwaisten Pfarreien sicher stellen
- Stärkung des Vertrauensverhältnisses durch lockere Begegnungen und gemeinsame Aktivitäten
- gegenseitig den Standpunkt anhören und klären
- Beziehung regional fördern, Erfahrungsaustausch

## Themengruppe B

### **Problem 1: Führung**

Es bestehen Unklarheiten im Bereich der Aufgaben. Wer macht was. Es ist eine Entflechtung nötig.

#### Massnahmen / Schritte:

- klärende Abmachungen
- genaue Zuständigkeiten
- persönlich/emotional:
  - ungute Gefühle direkt, persönlich und unmittelbar ansprechen
  - hartnäckig bleiben
  - Ich-Botschaften geben
  - lobende Kritik
  - Interesse zeigen
- strukturell/sachlich:
  - Gesprächskultur in der Pfarrei institutionalisieren, z.B. halbjährliche Reflexion
  - sich gegenseitig frühzeitig und vollständig informieren
  - Gemeinsame Entscheidung über Teamleitung
  - Leistungsstruktur bewusst machen, klären
  - Arbeitsbeschrieb für Seelsorge und Behörde

### **Problem 2: Wertekonflikte**

Das Selbstverständnis der Kirche (Kirchgemeinde und Pfarrei) ist zu klären. Es hat sich ein verändertes Kirchenverständnis entwickelt. Ziele sind neu zu definieren.

#### Massnahmen / Schritte:

- Gespräche, ev. mit übergeordneter Hilfe (Gesprächsleitung)
- gemeinsam Ziele formulieren
- bereit sein, Macht abzugeben / zu teilen
- KOG modernisieren

## **Themengruppe 5: „Wertschätzung und Kommunikation gegenüber jenen Angestellten, die nicht in der KV-Sitzung vertreten sind“**

Beiträge von KirchenvorsteherInnen

*Beiträge kursiv von SeelsorgerInnen*

- Was könnte man tun, um mehr Rückhalt den Katechetinnen zu geben (z.B. fachlich didaktische Unterstützung)?
- Wie kann man die Akzeptanz der Laintheologie verbessern?
- Wie kann man Wortgottesdienste „aufwerten“?
- *Welches Bild wird in der Kirchenvorsteherschaft von den Mitarbeitenden vermittelt? Wie und warum?*
- *Was berechtigt die Laintheologen, ihre Aufgaben „professionell“ wahrzunehmen?*

- Was sind die Quellen der Akzeptanz der Arbeit von Laientheologen, KatechetInnen?

### **Problem 1: Ungenügende Kommunikation**

Zwischen SeelsorgerInnen ohne Einsitz in der KV und KirchenvorsteherInnen entstehen häufig Missverständnisse und sogar Misstrauen. Da man die Personen und ihre Anliegen nicht richtig kennt, entsteht eine falsche Einschätzung und sogar Gerüchte. Keine der beiden Seiten hat Informationen aus erster Hand. Der Pfarrer, Gemeindeleiter wirkt als Kommunikationsfilter. Es entsteht Demotivation und Frustration.

#### Massnahmen / Schritte:

- Traktandenliste der KV an das Seelsorgeteam genug früh vor der Sitzung
- Seelsorgeteam informiert KV über Traktandenwünsche und über ihre Haltung zu einzelnen Traktanden
- es finden regelmässige Sitzungen statt zwischen der KV und dem ganzen Seelsorgeteam
- Weekend: KV - Seelsorgeteam – Pfarreirat
- Die KV und das Seelsorgeteam muss mit solchen Ideen einverstanden sein und abmachen, wer was umsetzt. Diese Massnahmen sollen auch nach aussen kommuniziert werden.
- dies bedeutet, dass in beiden Gremien darüber gesprochen werden soll und im Rahmen der Jahresplanung die Neuerungen vereinbart werden.

### **Problem 2: Personalgespräche**

Die Bewertung der Arbeit von „Profis“ durch „Laien“ ist schwierig. Häufig sind die angestellten SeelsorgerInnen nicht optimal (ihren Fähigkeiten entsprechend) eingesetzt.

#### Massnahmen / Schritte:

- offen miteinander über Schwächen und Stärken reden
- Weiterbildungen ermöglichen und durch Kirchgemeinde bezahlen
- Ziele festlegen und Kontrolle des Erreichten
- regionale Zusammenarbeit, um Personal optimal einsetzen zu können
- Supervision

### **Probleme zur späteren Behandlung: Eucharistiefeier – Wortgottesdienst**

- Wertschätzung der einzelnen Feiern
- Messfeier-Tourismus

**Wünsche und Anregungen aus den verschiedenen Gruppen, die sich an die kantonale Struktur (Synode, Kirchenrat, Pastoralkonferenz, Arbeitsstellen) richten:**

Zusammenzug aus allen Themengruppen

- Rückmeldung resp. Feedback von Seiten des Regionaldekan über den Stand der Seelsorge in der Kirchgemeinde
- Qualifikationsgespräch zwischen Regionaldekan, Seelsorger und KV
- Personelle Verstärkung für den Regionaldekan
- Ombudsstelle für die KV und für die SeelsorgerInnen
- Finanzausgleichsbedingungen ändern
- Fortsetzung der heutigen Tagung: Führung thematisieren, von aussen Inputs erhalten, auf die Kirche umsetzen
- Leitbild Kirche Thurgau entwickeln – Prioritäten, Organisation, Umsetzung überlegen
- Kurs für Neu-EinsteigerInnen von KV und Seelsorge
- Begleitung und Unterstützung von verwaisten Pfarreien sicher stellen
- KOG modernisieren
- Regionale Zusammenarbeit um Personal optimal (den Stärken entsprechend) einsetzen zu können

Je ein Thema aus den Vorbereitungstagungen konnte am 16. Februar nicht behandelt werden. Beide Themen sind auf übergeordneter Ebene zu bearbeiten:

Themen SeelsorgerInnen (siehe Seite 3):

**9. Problematik der fremdsprachigen Missionen**

Themen Kirchenvorsteherschaften (siehe Seite 4):

**10. „Dienstleistungskonzept“ der katholischen Kirche Thurgau**

Abschliessend ist festzuhalten, dass sich viele Teilnehmende dafür ausgesprochen haben, eine Tagung dieser Art jährlich durchzuführen.

## 6. Dank

Die Vorbereitungsgruppe dankt allen Teilnehmenden an diesen drei Tagungen für ihr Mitwirken. Für einige Teilnehmende waren diese Tagungen eine Herausforderung, weil zuviel – und für andere – weil zuwenig auf den Tisch gelegt wurde. Diese Tagungen fordern auf zum Gespräch. Für die Zukunft unserer Kirche ist es wichtig, dass wir lernen, Unklarheiten anzusprechen. Dabei sollen die rationalen und emotionalen Aspekte zum Tragen kommen. Den Mutigen gehört die Zukunft!

Ein grosser Dank geht an die Moderatorinnen und Moderatoren der Tagung vom 16. Februar 2002. Während einem Vorbereitungshalbtag haben sie sich auf diese Aufgabe vorbereitet und entscheidend dazu beigetragen, dass die gemeinsame Tagung erfolgreich durchgeführt werden konnte. Es sind dies namentlich: Franziska Stadler, Ulrike Zimmermann, Anne Zorell Gross, Thomas Müller, Mario Hübscher und Oswald Betschart seitens der SeelsorgerInnen. Lisbeth Burri, Toni Egger, Kurt Schwander, Peter Hungerbühler, Thomas Merz-Abt, Markus Beerli haben sich seitens der Kirchenvorsteher zur Verfügung gestellt.

Anne Zorell Gross und Thomas Merz-Abt haben zudem im Tagespräsidium mitgewirkt. Auch dafür herzlichen Dank.

Die professionelle Unterstützung durch die Beratungsfirma profcon in Zürich gab den drei Tagungen einen wichtigen Rückhalt und Profil. Frau Mona Spisak und Herrn Mauro Vignali danken wir für die einfühlsame Mitarbeit in einer für sie bisher fremden Organisation.

Die Leitungsgruppe Pastoralkonferenz bedankt sich auch beim kath. Kirchenrat der kath. Landeskirche Thurgau herzlich für die finanzielle Unterstützung dieser Tagungen.

Weinfeldern, im Februar 2002



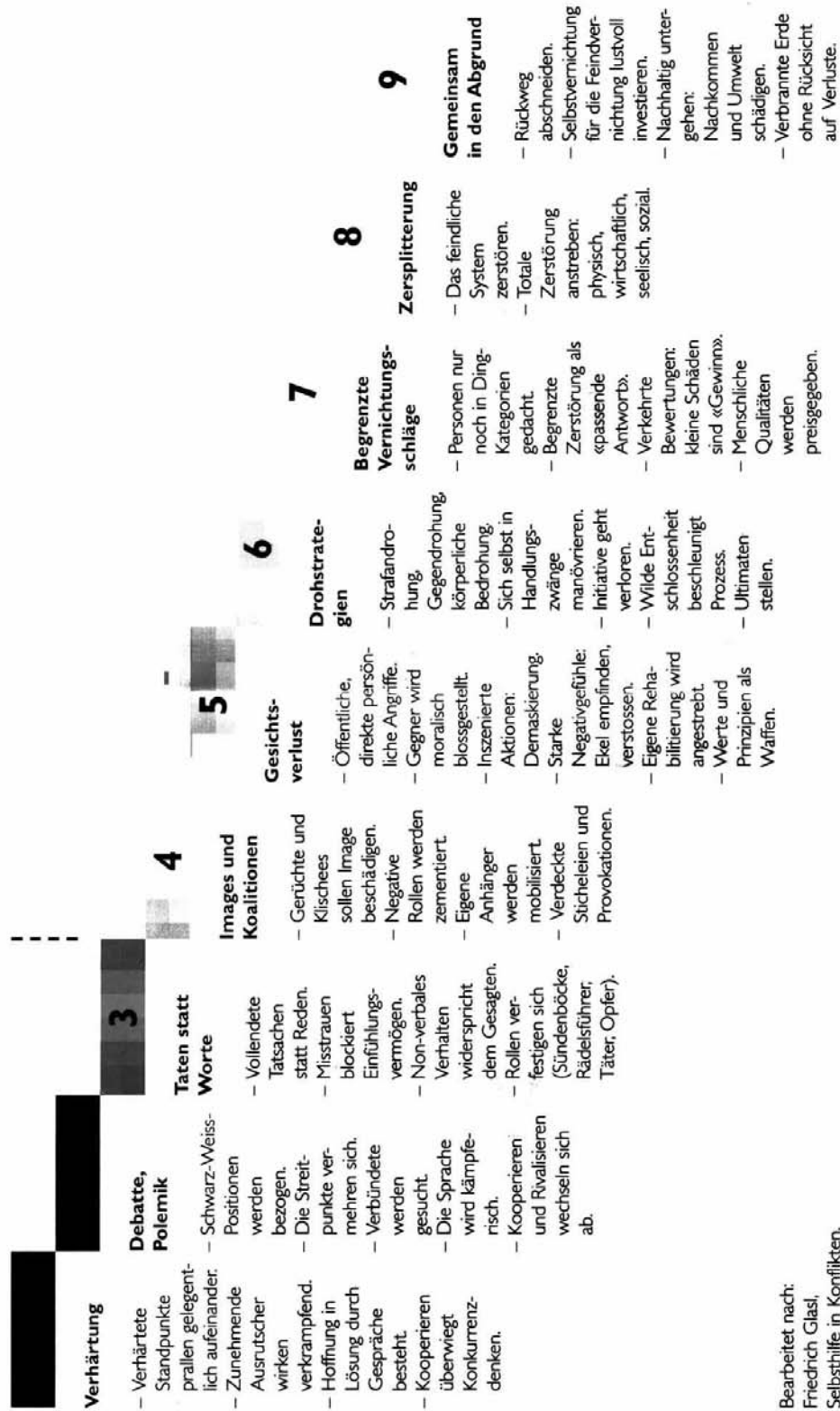
## 7. Anhang

### 1. Positionen und Interessen trennen

### Anhang 1

Welche Positionen vertrete ich?	
Warum sind sie mir wichtig? Welche Interessen stecken dahinter?	
Welche Positionen vertritt die Gegenseite?	
Welche Interessen oder Vorstellungen vermute ich hinter diesen Positionen?	
Welche gemeinsamen Interessen haben beide Parteien?	
Welche Interessen widersprechen sich? (Interessenkonflikte)	

Anhang 4: Stufenmodell der Konflikt-Eskalation



Bearbeitet nach:  
Friedrich Glasl,  
Selbsthilfe in Konflikten,  
Verlag Paul Haupt 1998