



Unsere Seelsorge

Praxis

Die Arbeitshilfen in der Reihe „Unsere Seelsorge“
der Hauptabteilung Seelsorge
im Bischöflichen Generalvikariat Münster

Anzeige

Dieter Emeis: Was Getaufte glauben, leben, feiern



Das Buch bietet eine kompakte, auf knapp 80 Seiten konzentrierte Übersicht, was Christen glauben, woran sie ihr Leben orientieren und wie sie zusammen feiern. Es wendet sich an Erwachsene, die selber noch nicht getauft sind, oder an junge Eltern, die ihr Kind taufen lassen wollen, oder auch an Christen, die einen Neuanfang auf ihrem Weg in und mit der Gemeinschaft der Getauften suchen.

In verständlichen Worten und lebensnah bringt der bekannte Pastoraltheologe, Dieter Emeis, die Kristallisationspunkte des Christseins, die Eckdaten des kirchlichen Lebens zur Sprache.

Dazu gehören zum Beispiel

- Fragen und Schwierigkeiten des Glaubens heute,
- Herausforderungen des Christseins im Alltag,
- die Feier des Sonntags, des Kirchenjahres und der Sakramente.

Farbig markierte Schlüsseltexte, Orientierungshilfen in der Randspalte und Impulsfragen auf einem beigelegten »Lesezeichen« machen das Büchlein zu einem praktischen Ratgeber, den man gern zur Hand nimmt.

DDr. Dieter Emeis war nach seinen theologischen und naturwissenschaftlichen Studien in Freiburg Professor für Pastoraltheologie in Münster. Zurzeit ist er Berater in der Bischöflichen Unterkommission für Gemeindekatechese, Verantwortlicher für die Priesterweiterbildung in den Bistümern Hamburg und Osnabrück und nicht zuletzt Pfarrer einer kleinen Gemeinde am Stadtrand von Osnabrück.

**Was Getaufte glauben,
leben, feiern**
DDr. Dieter Emeis
80 Seiten
8,80 €
ISBN: 978-3-937961-52-1
dialogverlag 2007

Buch-Bestellung

dialogverlag Münster,
Postfach 4320, 48024 Münster,
Tel.: 02 51 44 83 92 22,
service@dialogverlag.de
www.dialogversand.de
Bei Bestellwert unter 30 Euro plus
3 Euro Versandkostenpauschale



**Baustelle
Gemeindefusion**
Entwicklung
eines Pastoralkonzepts

Inhalt

3	Vorwort	Domvikar Stefan Sühling
4	Warum ein Pastoralkonzept?	Eine Einführung
7	Entwicklung eines Pastoralkonzepts	
12	Service I	
12		Muster zur Entwicklung eines Pastoralkonzepts
13		Texte aus der Bibel und aus kirchlichen Dokumenten
15		Literarische Texte
16	Erfahrungen und Empfehlungen	
16		Katechese in fusionierten Gemeinden
20		Ehrenamtliche Helferinnen und Helfer mit Chancen und Risiken
24		Caritas in den Fusionsprozessen
26		Gedanken und Anregungen zum Thema „Ortsausschüsse“
28		Weltkirchliche Dimension in die neuen Gemeinden integrieren
30		Kooperation in den kirchenmusikalischen Gruppen
33		Optionen für die Jugendpastoral in fusionierten Gemeinden
37		Kooperative Büchereiarbeit
38		Herausforderungen für die Kommunikationsarbeit
42		Wie Verbände den Fusionsprozess mitgestalten können
44	Medien	
46	Anhang	
46		Finanzen und Vermögen
47		Personalverwaltung und Besoldung
48		Kirchliches Immobilienmanagement
49	Service II	
49		Muster Aufhebungsvertrag
50		Muster Kündigungserklärung
51		Muster Anhörung der Mitarbeitervertretung

Impressum Unsere Seelsorge PRAXIS

Die Arbeitshilfen in der Reihe „Unsere Seelsorge“ der Hauptabteilung Seelsorge im Bischöflichen Generalvikariat Münster erscheinen unregelmäßig. Sie erreichen alle hauptberuflichen Seelsorgerinnen und Seelsorger im Bistum Münster sowie alle Vorsitzenden der Pfarrgemeinderäte und alle Katholischen Öffentlichen Büchereien im Bistum Münster.

Herausgeber Bischöfliches Generalvikariat, Hauptabteilung Seelsorge, 48135 Münster, Telefon 0251 495-548, www.bistum-muenster.de/seelsorge.

Redaktion Georg Garz (v.i.S.d.P.), Stephan Foschepoth, Domvikar Stefan Sühling **Redaktionssekretariat** Heidrun Rillmann, Telefon 0251 495-431, seelsorge@bistum-muenster.de

Layout dialogverlag Münster **Druck** Joh. Burlage Münster **Titelgestaltung** blickwinkel, Dülmen

Titelbild Photocase **Weitere Fotos** Dirk Bauer (42), Michael Bönte (3, 16, 19, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 36, 37, 38), Michaela Kiepe (25), Markus Nolte (4) Almut Schricke (20), Photocase (13), privat (23, 25, 39) **Fremdbeiträge** Die Texte der Seiten 4 bis 15 haben wir einer Publikation des Bistums Aachen entnommen. Mit freundlicher Genehmigung des Herausgebers wurden die Texte redaktionell bearbeitet. Die Originalausgabe „Salz der Erde sein“ kann kostenlos bezogen werden: Bischöfliches Generalvikariat Aachen, Grundfragen und -aufgaben der Pastoral, Fachbereich Pastoralentwicklung, Klosterplatz 7, 52062 Aachen, Telefon: 0241 452-303

Einzelbezugspreis: 2 €

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



„Mit der Fusion ist es so ähnlich wie mit einer Ehe. Da ist mit dem Tag der Hochzeit auch nicht alles getan“, erklärte neulich eine

Seelsorgeratsvorsitzende in Oldenburg. Wie bei einer Ehevorbereitung viele Fragen auftauchen, werden auch vor einer Fusion mehrerer Pfarreien Fragen gestellt: Wann wird zukünftig Gottesdienst gefeiert? Welchen Namen trägt die neue Pfarrgemeinde? Welche Kirche wird Pfarrkirche, welche Filialkirche? Und wie mit der Hochzeit nicht alles getan ist, sind auch zum Zeitpunkt des Fusionsbeschlusses nicht alle Fragen beantwortet.

Das Ringen um Antworten und Lösungen hat auch Vorteile. Wenn Partner einen Weg gemeinsam gehen, kann vieles lebendiger und die Diskussionen können anregender werden. Dieses spannende Miteinander kann mit der Entwicklung eines Pastoralkonzepts abgesichert werden. Es ist notwendig, möglichst viele auf den Weg zu einem neuen Konzept für die Pastoral der Gemeinde mitzunehmen: die Pfarrgemeinderäte, die Kirchenvorstände und die ehrenamtlich Engagierten. Es gilt, gemeinsam ein Bild der zukünftigen Arbeit zu entwerfen.

Der bewährte Dreierschritt „Sehen – Urteilen – Handeln“ ist ein guter Ratgeber: Das Positive, die Möglichkeiten und das

Beschwerliche vorbehaltlos wahrnehmen; die Schwerpunkte für die pastorale Arbeit der Pfarrgemeinde festlegen; daraus resultierende Handlungsschritte umsetzen. Es geht bei der Entwicklung eines Pastoralkonzepts um die Suche nach einer lebendigen Kirche. Diese Kirche soll nahe bei den Menschen sein. Ein Konzept kann helfen, die lebendige Kraft des Glaubens zu bezeugen. Ein Konzept kann für alle Beteiligten eine große Hilfe sein, weil es die Grundlagen für Entscheidungen in baulichen, personellen und finanziellen Angelegenheiten der Pfarrgemeinde liefert.

Erst wenn der Zielrahmen des pastoralen Handelns abgesteckt ist, können die Entscheidungen über die notwendigen Mittel und Instrumente getroffen werden. Bei aller notwendigen Mühe bei der Entwicklung des Pastoralkonzepts darf das wichtige Anliegen der geistlichen Gründung der Pfarrgemeinden nicht aus dem Blick geraten. Deswegen möchte ich an dieser Stelle auf das Buch „Gemeinden geistlich gründen“ von Weihbischof Franz-Peter Tebartz-van Elst hinweisen. In diesem Buch schreibt der Regionalbischof, dass „wirkliche Gemeindeentwicklung Glaubensvergewisserung und Glaubensvertiefung voraussetzt“ und widmet sich der „Entdeckung des geistlichen Fundaments der Gemeinde der Christen“. Das Pastoralkonzept der Pfarrgemeinde sollte der Entdeckung

und Verlebendigung der Glaubenswurzeln angemessenen Raum geben.

Die vorliegende Arbeitshilfe soll bei der Entwicklung eines Pastoralkonzepts behilflich sein. Die nötigen Schritte dafür zeigen die ersten Beiträge auf. Konkrete Anregungen für die Zusammenarbeit in den neuen Pfarrgemeinden bieten die Berichte aus den verschiedenen Feldern der Pastoral. Die Beiträge der Personal-, Finanz-, und Bauabteilung erläutern die sachlichen Rahmenbedingungen für die pastorale Arbeit.

Ich wünsche anregende Lektüre und gute Überlegungen in Ihrer Pfarrgemeinde.



Stefan Sühling
Leiter der Hauptabteilung Seelsorge

Warum ein Pastoralkonzept?

Eine Einführung

Ein Pastoralkonzept entwickeln – warum?

- Um uns zu vergewissern, was es heute heißt, als Kirche am Ort „Salz der Erde“ zu sein.
- Um unsere Motivation zu stärken, unseren Glauben zu bezeugen.
- Um neu und aktuell die Lebenswirklichkeiten und Sehnsüchte der Menschen in den Blick zu nehmen.
- Um uns ausdrücklich Rechenschaft zu geben über das, was wir in der Pastoral tun und lassen.
- Um im Pfarrgemeinderat und im Pastoralteam zielgerichteter und damit befriedigender arbeiten zu können.
- Um die vorhandenen Begabungen besser zur Geltung kommen zu lassen und Frustrationen zu minimieren.
- Um zu erleben, dass gemeinsames Nachdenken und Planen von ehrenamtlichen und hauptberuflichen/-amtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Freude macht und verbindet.
- Weil das Pastoralkonzept den Menschen dienen soll, zu denen wir gesandt sind, damit sie „Leben in Fülle“ finden.

Leben im Wandel

Wir leben in bewegten Zeiten. Wir können es jeden Tag spüren. Alles ist im Wandel und das Tempo dieses Wandels ist rasant. Der Wandel lässt sich auffächern in eine Vielzahl unterschiedlicher Veränderungsprozesse: Globalisierung und Krise der Arbeitsgesellschaft, Individualisierung und Pluralisierung des Lebens, religiöse Suchbewegungen jenseits der großen christlichen Kirchen, eklatanter Mitgliederschwund, Finanzkrise, fehlender Nachwuchs für ausscheidende Seelsorger und Seelsorgerinnen und erhöhter Bedarf an ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern.

Egal, ob wir in einer Pfarrgemeinde, einer kirchlichen Einrichtung, einem Verband oder einem anderen kirchlichen Ort mit unserem Engagement verwurzelt sind – der Wandel provoziert Fragen: Wie kann die Kirche ihre Botschaft „verheutigen“, damit sie die Zeitgenossen wirklich erreicht? Wie kommt es, dass der Kirche ihr eigener Ort fremd geworden ist? Wie geht missionarischer Aufbruch trotz deutlich reduzierter

materieller und personeller Ressourcen? Kern jedes Wandels ist das radikal Neue, das Un-Vertraute. Der Wandel fordert einen Übergang. Wir müssen das vertraute Ufer verlassen – doch das gegenüberliegende ist (noch) im Dunst verborgen, ist nicht klar erkennbar. Das ist das Kennzeichen des Übergangs: Er setzt Vertrauen voraus, er geschieht auf Hoffnung hin. Mit der Umstrukturierung der Pfarreienlandschaft in unserem Bistum wollen wir den Herausforderungen der Zukunft begegnen.

„Niemand näht ein Stück neuen Stoff auf ein altes Kleid; sonst reißt der neue Flecken vom alten Kleid ab, und es entsteht ein noch größerer Riss.“ (Mk 2, 21)

Es wäre nicht gut, bloß den neuen „Stoff“ der größeren Raumstruktur auf das alte „Kleid“ einer unveränderten Pastoral zu nähen. Wir brauchen für die neue Struktur der pastoralen Räume auch eine neue Pastoral. Daher hat unser Bischof Dr. Reinhard Lettmann in seinem Brief vom 26. März 2000 an die Gemeinden geschrieben:

„Wo der erweiterte Lebensraum der Menschen, der über die jeweilige Wohnortgemeinde hinausreicht, auch als pastoraler Handlungsraum gesehen wird, werden neue Kapazitäten frei. Erst wenn das geschieht, werden Menschen darin eine Bereicherung des kirchlichen Lebens durch unterschiedliche Gaben entdecken. Die notwendige Kooperation der neuen pastoralen Vielfalt darf aber nicht zum beziehungslosen Management werden.“

Entwicklung eines Pastoralkonzepts

Angesichts der personellen und finanziellen Entwicklung der letzten Jahre ist es notwendig, pastorale Konzepte zu entwickeln. Dies gilt für alle Pfarreiengemeinden, gleich, ob sie neu gegründet, in Seelsorgeeinheiten oder Pfarreiengemeinschaften zusammengeschlossen oder noch nicht fusioniert sind.

Ein Pastoralkonzept fällt nicht vom Himmel, das gibt es nicht von der Stange. Und weil die Pfarreien unseres Bistums sehr unterschiedlich sind, wird auch jedes Pastoralkonzept anders aussehen. Es kann nur entstehen, wenn die dort handelnden Verantwortlichen umfassend beteiligt sind.

„In dem Maß, wie wir in der Seelsorge begreifen, dass wir personell und finanziell nicht mehr alles können, wird es notwendig, herauszustellen, was vorrangig ist. Unsere Pastoral braucht Prioritäten theologischer Vergewisserung, aus denen Perspektiven für das pastorale Handeln werden.“

„Zeitzeichen“ – Prioritäten der Pastoral des Bistums Münster (Seite 16)

Mit dem Begriff „Pastoral“ bezeichnen wir „das Verhältnis der Kirche zur Welt und zu den Menschen von heute“ (Vaticanum II, Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, Anmerkung zur Überschrift). Es geht um mehr als rein binnenkirchliche Fragen, denn die Kirche existiert in konkreten Gesellschaften. Es geht also um einen wechselseitigen Austausch mit gesellschaftlichen und kulturellen Bewegungen und Entwicklungen, weil das Überhören dieser Stimmen ein Versäumnis gegenüber

dem eigenen Auftrag der Kirche wäre.

Ein Konzept birgt immer die Gefahr in sich, etwas „fassen“ zu wollen, was gar nicht fassbar ist. Ein Pastoralkonzept macht die Pastoral nicht direkt „einfacher“. Wenn es wirklich die realen Lebensverhältnisse aufnimmt, wird es zunächst einmal die Zahl der Fragen vermehren. Wenn wir die „Zeichen der Zeit“ und das Evangelium miteinander in Beziehung setzen, spüren wir die Spannung. Wir ahnen: So gut unser Pastoralkonzept auch werden mag – es wird bruchstückhaft und ungeschlossen sein. Das ist nicht schlimm, sondern muss notwendig so sein. Die Entwicklung des Pastoralkonzepts wird uns Orientierung und Motivation bringen, uns zugleich aber auch die ungeheure Dynamik bewusst machen, in der das gesellschaftliche und kirchliche Leben steht.

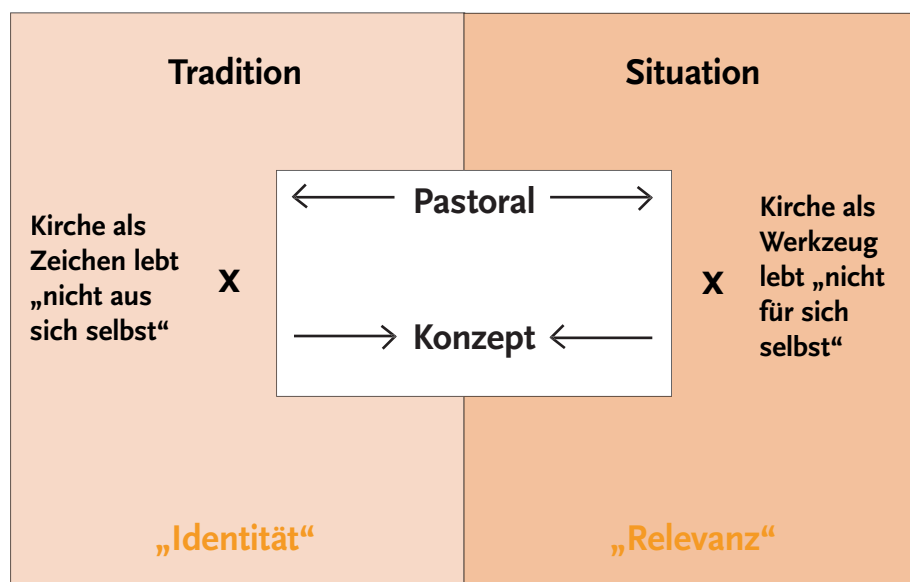
Wir können und sollen am Pastoralkonzept „basteln“, auch wenn es nicht den vorgegebenen Plan gibt. Wir können das Ergebnis offen und in einer Grundhaltung des Vertrauens und Zutrauens den Menschen „vorschlagen“. Denn mit Paulus wissen wir, dass wir „nicht Herren eures Glaubens, sondern Diener eurer Freude“ sind (2 Kor 1, 24). Alle sollen in Freiheit mit dem Pastoralkonzept umgehen können. Im besten Fall kommt es zu einem echten Dialog über das, was das Konzept aussagt und anzielt.

Das Zweite Vatikanische Konzil hat die Kirche prägnant und kurz beschrieben: „Die Kirche ist ja in Christus gleichsam das Sakrament, d.h. Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit.“ (Kirchenkonstitution „Lumen gentium“, 1). Die „zeichenhafte“ Kirche weist über sich hinaus auf den, dem sie sich verdankt: Kirche lebt nicht aus sich selbst. Sie ist ihrer Tradition verpflichtet. Vergisst sie das, setzt sie ihre Identität aufs Spiel.

Die „werkzeugliche“ Kirche weist auf die Menschen hin, für die sie da ist: Die Kirche lebt nicht für sich selbst. Sie ist der je aktuellen Situation verpflichtet. Vergisst sie das, wird sie an Relevanz einbüßen. Jede theologisch verantwortete Entwicklung eines Pastoralkonzepts wird sich immer im Spannungsfeld dieser beiden Brennpunkte bewegen. Sie bilden eine Ellipse, in deren Spannungsfeld das Pastoralkonzept „verortet“ wird (siehe Grafik unten).

Wer ist zu beteiligen?

Ein Pastoralkonzept, das für „alle“ gelten soll, muss auch von „allen“ erstellt werden. Je mehr Personen aus der Pfarrei oder Seelsorgeeinheit, aus kategorialen Seelsorgebereichen, Einrichtungen und Verbänden in die Erarbeitung des Pastoralkonzepts eingebunden werden können, desto breiter wird die Akzep-



tanz sein. So wichtig und hilfreich Vorüberlegungen des Pastoralteams sein können – ein Pastoralkonzept sollte weder allein vom Pastoralteam noch ausschließlich von beruflich im Dienst der Kirche Stehenden verfasst werden. Ehrenamtlich engagierte Frauen und Männer müssen mit dabei sein. Je früher sie eingebunden werden, desto weniger kann später bei ihnen der Eindruck entstehen, etwas eigentlich schon Fertiges nachträglich noch „abnicken“ zu sollen.

Bildung einer Konzeptgruppe

Es empfiehlt sich, für die Erarbeitung des Konzepts eine Gruppe einzurichten. Hauptverantwortung hierfür trägt der Pfarrer. Wo ein/e Pastoralreferent/in mit dem Auftrag arbeitet, den Aufbau zu begleiten, liegt es nahe, diese/n mit der Leitung der Konzeptgruppe zu beauftragen.

Damit von Anfang an keine inhaltliche „Schiefelage“ entstehen kann, sollten alle wichtigen pastoralen Bereiche vertreten sein:

- pfarrgemeindliche Pastoral,
- einrichtungsbezogene Pastoral (beispielsweise Krankenhausseelsorge, Schulpastoral, Altenheimseelsorge),
- pastorale Initiativen (beispielsweise City-Pastoral, Geistliche Zentren),
- der regionale Caritasverband (beispielsweise Pflegestation, Gemeinde-sozialarbeit),
- Verbände, Orden und Geistliche Gemeinschaften.

Auch ehrenamtliche Vertreterinnen und Vertreter aus Pfarrgemeinderäten bzw. den Kooperationsgremien gehören in die Konzeptgruppe. Für die Arbeit kann es hilfreich sein, wenn die Konzeptgruppe zwei Personen als Sprecher/innen benennt – jeweils eine aus den Gruppen der beteiligten Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen. Die Konzeptgruppe bindet die Zwischenstände ihrer Arbeit jeweils zurück ins Pastoralteam, in das Kooperationsgremium und – je nach Situation – auch in die Öffentlichkeit.

Der Weg zum Konzept

Grundsätzlich sind methodisch vielfältige Wege der Konzepterstellung denkbar. Vor Ort wird man am besten wissen, welcher Weg richtig ist. Eine Möglichkeit ist: Die Etappen der Entwicklung des Pastoralkonzepts orientieren sich am bekannten Dreischritt „Sehen – Urteilen – Handeln“.

A „Sehen“:

- Auf die Lebensräume der Menschen schauen (Lebensraumbeschreibung)
- Auf eigene, schon vorhandene Elemente eines Pastoralkonzepts schauen
- Bewertung von Stärken und Schwächen einzelner Seelsorgebezirke des pastoralen Raumes (beispielsweise Pfarrversammlung; Klausurtage für Pfarrgemeinderäte, Interviews mit „Außenstehenden“)
- Vergewisserung über bestimmende interne Trends (beispielsweise Bistumsfinanzen; Personalsituation; „Großwetterlage“ Kirche) und externe

Entwicklungstendenzen (beispielsweise Gesellschaft und Religiosität; politische und wirtschaftliche Faktoren)

B. „Urteilen“:

- Deutung des Wahrgenommenen im Licht der biblischen Zeugnisse
- Formulierung einer pastoralen Vision
- Verständigung auf Grundsätze des pastoralen Handelns
- Festlegung von Zielen für die Pastoral
- Beschreibung vordringlicher pastoraler Aufgaben
- Verschriftlichen, Beraten, Beschließen und Veröffentlichen des Pastoralkonzepts

C. „Handeln“:

- Vereinbarung konkreter Schritte
- Benennung von Verantwortlichen und zu Beteiligten
- Verständigung über Zeitabläufe und Ergebniskontrollen

Verabschiedung eines Pastoralkonzepts

Originärer Ort zur formellen Verabschiedung des Pastoralkonzepts ist der Pfarrgemeinderat oder der Rat der Seelsorgeeinheit.

Mit der Verabschiedung sollten Vereinbarungen getroffen und Zuständigkeiten geregelt werden, wann und von wem das Konzept wieder vorgelegt, kritisch gegengelesen und bei Bedarf fortgeschrieben wird.

Entwicklung eines Pastoralkonzepts

Präambel

Die Präambel ist so etwas wie das „Vorzeichen“ des Pastoralkonzepts. Sie deutet die Grundrichtung an. Aus ihr wird ersichtlich, woran angeknüpft wird und „wohin die Reise gehen soll“. Die zentralen Aussagen der Präambel sollten aus dem Prozess der Entwicklung des Pastoralkonzepts selbst erwachsen. Sie werden zum einen die gewachsene Geschichte des pastoralen Raums mit seinen verschiedenen kirchlichen Orten und pastoralen Aktivitäten widerspiegeln. Zum anderen wird die Präambel aufmerksam für die Gegenwart und die aktuellen Herausforderungen und einen Blick in die Zukunft riskieren.

Die Präambel ist in besonderer Weise ein Konsentext. Während in anderen Teilen des Pastoralkonzepts gegebenenfalls Meinung gegen Meinung steht und deshalb verschiedene Entwicklungsperspektiven nebeneinander gestellt werden können, sollte die Präambel für alle Beteiligten zustimmungsfähig sein. Da sie eine Art Bild von Kirche in einem bestimmten Lebensraum malt, sollten sich alle in diesem Bild wiederfinden können. Die Debatte um die Präambel kann also ein guter Anlass sein, sich über die je persönlichen Vorstellungen von Kirche auszutauschen und sich in einem Dialog-Prozess anzunähern.

Hier kann es angezeigt sein, sich auch auf Aussagen mit „Autorität“ zu beziehen, wie beispielsweise biblische Zeugnisse oder Konzils-Texte. Ebenso mag es sinnvoll erscheinen, auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen einzugehen, die bei der Abfassung des Pastoralkonzepts berücksichtigt werden.

Bibel

„Der Herr sprach zu Abraham: Zieh weg aus deinem Land, von deiner Verwandtschaft und aus deinem Vaterhaus in das Land, das ich dir zeigen werde.“ (Gen 12, 1)

„Bemüht euch um das Wohl der Stadt, in die ich euch weggeführt habe, und betet für sie zum Herrn; denn in ihrem Wohl liegt euer Wohl.“ (Jer 29, 7)

„Sät als eure Saat Gerechtigkeit aus, so werdet ihr ernten, wie es der (göttlichen) Liebe entspricht. Nehmt Neuland unter den Pflug! Es ist Zeit, den Herrn zu suchen; dann wird er kommen und euch mit Heil überschütten.“ (Hos 10, 12)

„Ihr seid das Salz der Erde. Ihr seid das Licht der Welt.“ (Mt 5, 13-14)

Zweites Vatikanisches Konzil

„Die Kirche ist ja in Christus gleichsam das Sakrament, d.h. Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit.“ (Vaticanum II, Kirchenkonstitution „Lumen gentium“, 1)

„Gott hat es aber gefallen, die Menschen nicht einzeln, unabhängig von aller wechselseitigen Verbindung, zu heiligen und zu retten, sondern sie zu einem Volke zu machen, das ihn in Wahrheit anerkennen und ihm in Heiligkeit dienen soll.“ (Vaticanum II, Kirchenkonstitution „Lumen gentium“, 9)

„Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen von heute, besonders der Armen und Bedrängten aller Art, sind auch Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Jünger Christi. Und es gibt nichts wahrhaft Menschliches, das nicht in ihren Herzen seinen Widerhall fände.“ (Vaticanum II, Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, 1)

„Im Glauben daran, dass es vom Geist des Herrn geführt wird, der den Erdkreis erfüllt, bemüht sich das Volk Gottes, in den Ereignissen, Bedürfnissen und Wünschen, die es zusammen mit den übrigen Menschen

unserer Zeit teilt, zu unterscheiden, was darin wahre Zeichen der Gegenwart oder der Absicht Gottes sind.“ (Vaticanum II, Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, 11)

Die französischen Bischöfe

Wir lehnen jede Nostalgie nach vergangenen Epochen ab, in denen angeblich das Prinzip der Autorität unangefochten galt. Wir träumen nicht von einer unmöglichen Rückkehr zur so genannten „Christenheit“.

Im Gefüge der heutigen Gesellschaft wollen wir die Kraft, die vom Evangelium als Angebot und Mahnung ausgeht, zur Geltung bringen, ohne zu vergessen, dass das Evangelium fähig ist, die Ordnung der Welt und der Gesellschaft in Frage zu stellen, wenn diese Ordnung unmenschlich zu werden droht. Kurz, wir meinen, dass die heutige Zeit für die Verkündigung des Evangeliums nicht weniger günstig ist als die vergangenen Zeiten unserer Geschichte. Die Situation der Krise, in der wir leben, spornt uns im Gegenteil an, zu den Quellen unseres Glaubens vorzudringen und noch entschiedener und radikaler Jünger und Zeugen des Gottes Jesu Christi zu werden.“ („Den Glauben anbieten in der heutigen Gesellschaft“ – Brief der französischen Bischöfe an die Katholiken Frankreichs, 9.11.1996, 1. Teil, I, 1)

Die Lebensräume der Menschen

Die Lebensräume der Menschen im Gebiet der Pfarrgemeinden

Vor allem in einer neu gegründeten Pfarrei bietet es sich an, die Lebenssituation der Menschen in diesem Gebiet neu in den Blick zu nehmen. Dabei sollten auch die neu entstandenen Grenzen und Einzugsbereiche einbezogen werden. Eine Lebensraumanalyse bietet eine gute Möglichkeit, den größeren pastoralen Raum differenziert und realitätsnah zu erfassen. Anhand verschiedener Methoden können die Struktur des Sozial-

raumes, die „interaktiv-sozialräumliche Ebene“ und die religiöse Situation in den Pfarrgemeinden untersucht werden. Dieser Prozess der „Selbstvergewisserung“ bietet die Chance, festzustellen, ob die derzeitige Pastoral alle erreichbaren Menschen und die konkreten Gegebenheiten im Lebensraum berücksichtigt und dem entspricht, was die Menschen lebensraumbezogen brauchen. Erzielte Aussagen und Anhaltspunkte können bei der Erarbeitung neuer pastoraler Prämissen als solide Grundlage dienen.

Methoden zur Untersuchung des Lebensraumes

StadtPlan

Eine einfache und effektive Methode, mit den Menschen über ihren Lebensraum ins Gespräch zu kommen, ist die Aktion StadtPlan. Hierbei wird ein Plan des Stadtteils oder der Stadt auf ein großes Plakat geklebt und mit einer Stellwand auf dem Markt, beim Stadtfest oder nach dem Gottesdienst aufgestellt. Die Passantinnen und Passanten werden gebeten, im Plan mittels Markierungs- oder Pinnwandnadeln zu kennzeichnen, wo sie wohnen, arbeiten, zur Schule gehen, alltäglich einkaufen und ihre Freizeit verbringen, und was sie im Stadtteil gut oder schlecht finden, was ihnen fehlt und was sie gern ändern würden. Nicht zuletzt sollen sie auch sagen, ob und wofür sie sich engagieren würden und welche Hilfe sie hierzu benötigen.

„Oral History“ – Geschichtswerkstätten

Geschichtswerkstätten orientieren sich an der Idee der „Oral History“, mündlich erfragten und mündlich erzählten Geschichten. Anders als bei der nur scheinbar objektiven Geschichtsschreibung „von oben“ stehen hierbei die erzählten, die erinnerten Geschichten der Menschen „von unten“ im Vordergrund. Deren erzählten Ereignisse, Erlebnisse und Erfahrungen liegen Jahrzehnte zurück. Es handelt sich zum großen Teil um Erinnerungen aus der Kinder- und Jugendzeit der Erzählerinnen und Erzähler. Sie sind ganz selbstverständ-

lich durch die „Brille“ der Erzählenden gefiltert und aktuell rekonstruiert. Hier wird also kein Gesamtbild „des“ Alltags und „des“ Lebens gezeichnet, keine akribische Detailforschung mit wissenschaftlichem Anspruch. Die Erzählenden selbst setzen die inhaltlichen Schwerpunkte, berichten darüber in ihrer Sprache.

Die Geschichten sollen einen Beitrag zur Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte und Kultur sein, sollen zum Gespräch und zur Auseinandersetzung darüber anregen. Sie laden zum Widerspruch ein, zum Nachfragen, zur eigenen Erinnerung, zum Weitermalen eines Bildes. Und zur Gegenüberstellung von Vergangenen, Aktuellem und Zukünftigen. Denn in vielem, was die älteren Generationen erzählen, spiegeln sich Entwicklungen wider, die das heutige Zusammenleben in einem anderen Licht erscheinen lassen. Diese Geschichtsarbeit zielt auf die Entwicklung und Förderung lokaler Identität und des gemeinschaftlichen, stadtteilbezogenen Engagements. Damit gewinnt sie auch an Bedeutung für ein an den Menschen orientiertes Pastoralkonzept.

Gespräche mit den Menschen

Zur Erarbeitung einer Lebensraumanalyse ist das Wissen der Expertinnen und Experten für den zu untersuchenden Lebensraum notwendig. Expertinnen und Experten sind hier die Kinder, die Jugendlichen, die Familien und die älteren Menschen, die in der Straße, der Siedlung, dem Dorf leben.

Diese Bewohnerinnen und Bewohner freuen und ärgern sich über den Stadtteil. Sie haben ihre Meinung zum Umfeld, können ihre Fragen, Nöte und Ideen benennen und sagen, wofür und wie sie sich gern engagieren würden.

Der Kontakt mit den Menschen ist über Gespräche auf der Straße, im Kindergarten, in der Altenstube und bei Hausbesuchen möglich. Dabei werden sie mit der Bitte angesprochen, ihre Meinung über das Leben und ihre Erfahrungen in ihrer Straße,

ihrem Wohnviertel zu berichten. Offene Fragen, die verschiedene, frei formulierte Antworten zulassen (W-Fragen) sind beispielsweise:

- Was schätzen Sie am Leben in Ihrem Stadtteil?
- Woran haben Sie Spaß?
- Was ärgert Sie?
- Was fehlt Ihnen hier im Stadtteil?
- Welche Probleme sehen Sie?
- Welche Ideen haben Sie?
- Wofür möchten Sie sich engagieren?

Durch die Unterstützung derjenigen, die sich für ihre Ideen und Interessen engagieren und sich so an der Gestaltung des Lebensraumes beteiligen wollen, kann eine lebensraumorientierte Pastoralkonzeption „Hand und Fuß“ bekommen.

Beheimaten und bezeugen

Ein Grundrhythmus des menschlichen Lebens ist der von Ein- und Ausatmen. In dauerndem Wechsel geht die Bewegung nach innen, nach außen, wieder nach innen. Den urmenschlichen Rhythmus von Aufnehmen und Abgeben finden wir auch im Leben Jesu wieder. Dem Zugehen auf die Menschen und der Bewegung nach außen folgt der Rückzug in die Stille, ins Gebet zu seinem Vater, in den Kreis seiner Jüngerinnen und Jünger – um dann gestärkt und belebt weiter zu wandern in die Dörfer und Städte und sich den Menschen dort zuzuwenden.

Die christlichen Gemeinden haben daher von Anfang an bis heute ihr Leben ebenfalls zwischen diesen beiden Polen angesiedelt, die im Folgenden mit „Beheimaten“ und „Bezeugen“ bezeichnet werden. Gemeinden sorgen sich um Beheimatung im Sinn einer Gemeindebildung nach innen, das heißt um die Bestärkung und Vergewisserung im Glauben, im Bild: um das „Einatmen“.

Nur dann sind die Gemeinden auch zu der zweiten Bewegung fähig, zum „Bezeugen“ ihres Glaubens, das heißt zum Zugehen auf suchende und fragende Menschen, zum Blick über den Kirch-

turm hinaus, zum Dienst an Notleidenden, im Bild: zum „Ausatmen“. Wenn in dieser Arbeitshilfe vorgeschlagen wird, das Leben der Pfarrgemeinden, der einrichtungsbezogenen Seelsorge (Krankenhäuser, Schulen, Altenheime), der Verbände und Initiativen – nach dem Schema von „Beheimaten – Bezeugen“ in den Blick zu nehmen, erhoffen wir uns fruchtbare Verständigungsprozesse. Denn nicht immer ist es leicht, eine konkrete pastorale Handlung nur dem einen oder dem anderen zuzuordnen. So kann man beispielsweise den Sonntagsgottesdienst sowohl in der Perspektive des „Beheimatens“ betrachten (wie baut er diejenigen auf, die regelmäßig kommen? Führt er zu Ruhe und Entlastung?), wie auch in der Perspektive des „Bezeugens“ (sind Atmosphäre und Gestaltung gut für Leute, die neu hinzukommen? Ermutigt der Gottesdienst zur Sendung, zum Engagement als Christ im Alltag?).

Orte der Beheimatung im Glauben

Wir Christinnen und Christen sind verwurzelt in unseren Traditionen und Formen des Glaubens. Gottesdienste, Prozessionen, Wallfahrten, die Feier des Kirchenjahres, Pfarrfest, Bibel- oder Familienkreis und vieles andere mehr prägen unsere Beheimatung im Glauben. Zugleich ist unser Handeln als Christen geprägt durch unser Glaubenszeugnis: Solidaritätsaktionen, Eine-Welt-Arbeit, sozial-karitatives Engagement, beispielsweise Besuchsdienste oder Flüchtlingshilfe, Einsatz für Frieden und Bewahrung der Schöpfung Stellen Sie Orte der Beheimatung im Glauben und des öffentlichen Zeugnisses als Christen zusammen. Beschreiben Sie alle pastoralen Angebote und Aktivitäten, die in Ihrem pastoralen Raum bestehen: in den Seelsorgebezirken, Personalgemeinden, geistlichen Gemeinschaften, Jugend- und Erwachsenenverbänden, Vereinen, Initiativen, Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit, Altenheimen und Krankenhäusern, Schulen und Klöstern, Gremien und Räten. Ordnen Sie zu:

Beheimaten	Beheimaten/Bezeugen	Bezeugen

Was hat sich überlebt?

Jetzt prüfen Sie Ihre Zuordnungen auf folgende Fragen hin:

- Was geht gut? Was besteht sicher?
- Was ist kritisch? Was braucht Unterstützung?
- Was hat sich möglicherweise überlebt?

Dieser Schritt erfordert viel Mut, Offenheit und Trauerarbeit. Prüfen Sie kritisch, was noch zu leisten ist angesichts finanzieller und personeller Möglichkeiten. Es müssen und können nicht alle Aufgaben, die bisher durch Hauptamtliche geleistet worden sind, eins zu eins durch Ehrenamtliche ersetzt werden.

Die kritische Prüfung, was noch zu leisten ist und was sich überlebt hat, bewahrt vor Überforderung und setzt Energien für Neues frei. Ein gestalteter Abschied samt dem damit verbundenen Schmerz ist besser als das krampfhaft Aufrechterhalten einer Aktivität, die doch nicht mehr lebensfähig ist. Tragen Sie Ihren Befund in eine Tabelle nach folgendem Muster ein:

Was geht gut? Was besteht sicher?	Was ist kritisch? Was braucht Unterstützung?	Was ist nicht mehr zu leisten?

Unverzichtbare Grundaufgaben

Eine solche Zusammenstellung kann Ermutigung für den weiteren Weg sein. Sie zeigt, dass die Gestaltung des kirchlichen Lebens auch in der Zusammenarbeit mit den Nachbargemeinden und anderen kirchlichen Orten nicht bei Null anfängt. Wir verfügen über einen großen Schatz an Erfahrungen. Diese

Vergewisserung kann den Blick weiten, der in der gegenwärtigen Situation unserer Gemeinden leicht durch die Erfahrung des Mangels verzerrt werden kann.

Nehmen Sie sich zur Bewertung der unterschiedlichen Formen Ihres kirchlichen Lebens ausführlich Zeit und entscheiden Sie:

- Welche dieser Aktivitäten und Formen sollen weitergeführt werden?
- Was sind unverzichtbare Grundaufgaben, die unbedingt für das Leben der Kirche am Ort erforderlich sind? Wie kann eine Konzentration und Sicherung von Liturgie, Verkündigung und Diakonie im Rahmen einer Neukonzeption erfolgen?
- Sollen noch in allen Kirchen des pastoralen Raumes regelmäßige Sonntags-Gottesdienste angeboten werden? Welche Absprachen und Regelungen werden zu Taufen, Trauungen und Beerdigungen getroffen?
- Welche Formen der Verkündigung, insbesondere der Sakramentenkatechese bleiben bestehen?
- Wo gibt es Anlaufstellen für sozial-caritative Anliegen? An welchen Orten lebt das diakonische Engagement?

Stellen Sie zusammen:

Unverzichtbare Dienste und Aufgaben	Erforderliche Maßnahmen

Neue Akzente für das Leben der Kirche am Ort

Prüfen Sie schließlich, welche Veränderungen anstehen und welche neuen Akzente für das Leben der Kirche am Ort gesetzt werden sollen. Die Sicht auf den Lebensraum und die Vergewisserung über die gegenwärtigen Aktivitäten des kirchlichen Lebens in Ihren Gemeinden lassen erkennen, wo Veränderungen notwendig werden und wo neue Akzentsetzungen in der Pastoral anstehen. Gerade hier ist es hilfreich, dass die Pfarrgemeinden nicht für sich, sondern im Verbund mit Krankenhausseelsorge und Schulpastoral, mit Verbänden und Einrichtungen der Caritas nachdenken und planen. Ein solches Bündeln der Energien wird am ehesten Kräfte für Neues freisetzen.

Vielleicht finden Sie Anregungen in den folgenden Fragen:

- Was spricht dafür, in Seelsorgebezirken je eigene Profile zu erproben, das heißt in einem Bezirk zum Beispiel

alle Aktivitäten der Familien- oder Jugendpastoral zu konzentrieren?

- Welchen Bedarf sehen Sie vor allem in den neu gegründeten Pfarreien dafür, über das „Instrument“ Pfarrbüro hinaus für eine niederschwellige Anlaufstelle, zum Beispiel als „Kirchenfoyer“ in einem Ladenlokal (mit Café, Infothek und Seelsorgesprechstunde) oder in der Pfarrbücherei zu sorgen?
- Welche aktuelle soziale Entwicklung im Raum Ihrer Pfarrgemeinde fordert Ihr pastorales Handeln heraus?
- Mit welchen Personen („Milieus“) in Ihrem Gebiet müssten Sie Kontakt aufnehmen, um ein möglichst umfas-

sendes Bild davon zu erhalten, was die Menschen bei Ihnen suchen?

- Wie können Sie diejenigen zusammenführen und begleiten, die religiös auf der Suche sind, aber eine reservierte Haltung gegenüber der Pfarrgemeinde haben?
- Welcher Ort in Ihrem pastoralen Raum wäre am besten geeignet für einen Vorstoß in Sachen „neue Gottesdienstformen“?
- Wie ist der Übergang von der heutigen Situation zu den gewünschten Aufbrüchen zu gestalten?
- Wer kann diesen Übergang begleiten?
- Wie sieht der Zeitplan aus?

Neue Akzente	Erforderliche Maßnahmen

Vernetzen

Um als Kirche immer mehr durch möglichst viele und verschiedene Orte gelebten Glaubens erkennbar und erlebbar zu sein, ist die Vernetzung einzelner Knotenpunkte zu einem „Netzwerk der Pastoral“ ein wichtiges Prinzip für pastorales Handeln. Netzwerk-Pastoral lebt aus der Balance zwischen Steuerung und Delegation.

Netzwerk-Pastoral vereint damit das petrinische (Amt) und das paulinische (Charisma) Element der Kirche.¹

Der pastorale Raum beinhaltet nicht nur die pfarrgemeindlichen Bereiche. Kirchliche Einrichtungen, Beratungsstellen, ausländische Missionen, Klöster und caritative Organisationen haben dort ebenso ihren Sitz. Die kategoriale

Seelsorge, die Arbeit der katholischen Verbände, Initiativen und der geistlichen Gemeinschaften sind lebendige „Knotenpunkte“, die das pastorale Leben bereichern und ergänzen.

Ein besonderes Augenmerk gilt der Ökumene, die nicht nur im diakonischen und kulturellen Bereich viele Vernetzungsmöglichkeiten bietet.

Ein Beispiel für vernetzte und arbeitsteilige Zusammenarbeit

Um den Gedanken des Netzwerks zu verstehen, ist es hilfreich, ein eigenes Bild in Form einer Landkarte des pastoralen Raumes zu erstellen, um die „Orte des gelebten Glaubens“ sichtbar zu machen. Dazu empfiehlt sich folgende Methode:

- Stellen Sie eine Land- / Stadtkarte im entsprechenden Maßstab zur Verfügung, auf der das entsprechende Gebiet übersichtlich dargestellt ist.
- Kennzeichnen Sie darauf alle Kirchen, Pfarrheime, Kindergärten, Klöster, Einrichtungen wie Sozialstationen, Beratungsstellen, Katholische Öffentliche Büchereien, Schulen und Gruppeneinrichtungen.
- Ergänzen Sie das Bild durch die Kennzeichnung weiterer kirchlicher Träger und deren Gruppen und Einrichtungen: Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), Katholische Arbeitnehmer Bewegung (KAB), Katholische Junge Gemeinde (KJG), Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg (DPSG), Pax Christi, Schützenbruderschaften, Caritas, Einrichtungen der Jugendarbeit, Bildungsstätte, Citypastoral, evangelisches Gemeindezentrum.
- Finden Sie Symbole für andere Träger von sozialen Diensten: Arbeitsloseninitiativen, „die Tafel“, Stadtteiltreffen, Bürgerinitiativen, kommunale Dienste.

Anhand eines solchen Bildes können Sie sich nun folgende Fragen stellen:

- Wo bieten sich für unsere Gemeinden Vernetzungsmöglichkeiten, so dass Gruppierungen und Gremien, die sich demselben Adressatenkreis oder Anliegen widmen, voneinander wissen und miteinander in Kontakt sind?
- Mit welchen Gruppierungen ist eine arbeitsteilige Kooperation sinnvoll, sodass nicht dieselben pastoralen Angebote von verschiedenen Stellen aus gemacht werden?
- Welche weiteren Kooperationen mit nichtkirchlichen Einrichtungen und Initiativen (beispielsweise kommunale Einrichtungen, Schulen, Umweltorganisationen, Selbsthilfegruppen) bieten sich an?

- Wie kann vernetztes Arbeiten in der Öffentlichkeit wirksam präsentiert werden, damit wir als Kirche wahrgenommen werden, die in aller Vielfalt eine Einheit bildet?

Überprüfen Sie die eigenen Möglichkeiten für eine vernetzte Pastoral:

- Wie ist es um unsere eigenen Ressourcen bestellt? Pastorale Vorhaben brauchen in der Regel personelles Angebot, finanzielle Mittel, Räumlichkeiten. Was ist davon vorhanden? Wo tun sich Schwierigkeiten auf, die mit den Partnern geklärt werden müssen?
- Welche Synergieeffekte erwarten wir? Wo werden Grenzen der Kooperation sichtbar?
- Steht die notwendige vertrauensvolle Zusammenarbeit auf einer guten Basis; oder müssen noch „vertrauensbildende Maßnahmen“ entwickelt werden, um gemeinsam pastorale oder soziale Aktivitäten durchzuführen?
- Wie sieht die ehrenamtliche Beteiligung aus? Sind die Planungen so angelegt, dass ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Projekt leiten, begleiten oder darin mitarbeiten können?
- Wer verantwortet welchen Teil der Kooperation in diesem Netzwerk? Gibt es eine Struktur (Pfarrgemeinderat, Rat der Seelsorgeeinheit, ein entsprechender Ausschuss, das Pastoralteam), in der die Aktivitäten ausgewertet werden?

Weitere Fragestellungen für eine Pastoral mit verschiedenen Knotenpunkten einer lebendigen Kirche:

- Die Pfarrgemeinden sind eingebunden in die weltweite katholische Kirche. Welche partnerschaftlichen Beziehungen gibt es bereits innerhalb des pastoralen Raumes? Welche Konsequenzen hat das für unser pastorales Handeln? Wo, bei welchen Veranstaltungen wird das bei uns deutlich?
- Die Pfarrgemeinden sind missionarisch ausgerichtet. Wo sind positive Erfahrungen im weltkirchlich-missionarischen Kontext?
- Die Pfarrgemeinden sind ökumenisch ausgerichtet. Wie ausgeprägt ist die Offenheit für den ökumenischen Dia-

log, gemeinsames Gebet und diakonisches Handeln?

Personen, vor allem ehrenamtliche Mitarbeiter

Die pastorale Arbeit in unseren Pfarreien wird auch in Zukunft wesentlich von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen werden. In der derzeitigen Umbruchphase des gemeindlichen Lebens der Kirche am Ort wird dies von den engagierten Männern und Frauen oft als zusätzliche Last und Überforderung wahrgenommen. Tätigkeiten, die bisher von Hauptamtlichen wahrgenommen worden sind, können nicht einfach auf Ehrenamtliche übertragen werden. Deshalb muss offen und frei gefragt und geprüft werden können:

- Wo sind Ehrenamtliche überfordert?
- Welches ehrenamtliche Engagement bereitet Zufriedenheit, welches bereitet Mühe?
- Was kann und will jeder Einzelne leisten, ohne sich zu überfordern?
- Wer unterstützt und begleitet ehrenamtliches Engagement?
- Wo können Aufgaben gebündelt oder Entlastung geschaffen werden?

In diesem Zusammenhang kann es hilfreich sein, sich mit den „Leitlinien für das Ehrenamt“ zu beschäftigen.

Diese Fragen stellen sich in gleicher Weise aber auch für diejenigen, die hauptamtlich auf der Ebene einer Pfarrgemeinde tätig sind. Gleich, ob von der Kirchengemeinde angestellt oder vom Bischof zum Dienst eingesetzt, es kommt darauf an, bereit zu sein, sich auch die eigenen Arbeitsfelder anzusehen, zu hinterfragen, sie neu zu gestalten.

¹ Anregungen zu diesem Abschnitt verdanken wir der Arbeitshilfe der Erzdiözese Freiburg „Den Aufbruch gestalten“. Pastorale Leitlinien der Erzdiözese Freiburg – Arbeitshilfe. Hrsg. vom Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg 2006.

Muster zur Entwicklung eines Pastoralkonzepts

Schritte	Inhalt / Fragestellung	Methode / Materialien	Beteiligung / Verantwortung	Zeitl. Umfang
Start in das Projekt Auftakt-Veranstaltung	Warum ein Pastoralkonzept erstellen?	Gemeinsamer Abend auf Ebene des pastoralen Raumes (Pfarrgemeinde bzw. Seelsorgeeinheit) <ul style="list-style-type: none"> • Einladung und Begrüßung durch den Leiter (fünf Minuten) • Geistlicher Impuls (beispielsweise zu den Texten zu einer Präambel) (zehn Minuten) • Warum ein Pastoralkonzept? Thematischer Einstieg evtl. ergänzender Text, zum Beispiel Watzlawiks „Verlorener Schlüssel“ (15 Minuten) • Meine Gedanken zum Vorhaben / Text. Gespräche in Kleingruppen (zehn Minuten) • Rückmeldungen und Austausch im Plenum (20 Minuten) • Vorstellung eines Arbeitsrahmens (15 Minuten) • Aussprache / Vereinbarungen / Beauftragung des gemeinsamen Ausschusses mit der Aufgabe der Projektsteuerung (45 Minuten) • Schlusswort / Lied / Gebet 	Möglichst alle Pfarrgemeinderats- und Kirchenvorstandsmitglieder, hauptamtliche pastorale und kirchengemeindliche Mitarbeiter, Interessierte aus den Gemeinden	Zwei Stunden
Erhebungen	Untersuchung des Lebensraums der Pfarrei / Seelsorgeeinheit	Stadtplan, Gespräche mit Menschen	Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Gemeinde(n)	Vier Wochen
Bewertungen	Beheimaten und Bezeugen		Pfarrgemeinderat oder Rat der Seelsorgeeinheit	(Sonder-)Sitzung des Rates
Erhebungen	Gebäude – Räume – Personal	Stadtplan, Gespräche mit Menschen	Der Kirchenvorstand bzw. die Kirchenvorstände aus der Seelsorgeeinheit, evtl. zusammen mit Pfarrgemeinderatsmitgliedern	(Sonder-)Sitzung Hilfe bei der Gebäudebewertung auch bei der zuständigen Stelle im Generalvikariat Münster
Zwischenbilanz	Zusammentragen der Ergebnisse/ Verabredungen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellen der verschiedenen Ergebnisse • Bewertung der Schwerpunktsetzungen für die Pastoral und den personellen und strukturellen Aufbau des angezielten pastoralen Raumes • Verabredungen und Beauftragung einer Redaktionsgruppe zur Erstellung eines Entwurfs 	Einladung durch Steuerungsgruppe. Alle Pfarrgemeinderats- und Kirchenvorstandsmitglieder, hauptamtliche pastorale und kirchengemeindliche Mitarbeiter, Interessierte	Tagesveranstaltung
Konkretisierungen I	Entwurf eines Pastoralkonzepts		Redaktionsgruppe	Vier Wochen
Konkretisierungen II	Entwurf eines Pastoralkonzepts	Aussprache über Entwurf und Abstimmung einer Fassung zur weiteren Beratung in den einzelnen Räten	Steuerungsgruppe	Zwei Stunden
Konkretisierungen III	Entwurf eines Pastoralkonzepts	Aussprache in den Gremien	Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstand/ Kirchenvorstände	Vier Wochen
Konkretisierungen IV	Entwurf eines Pastoralkonzepts	Rückmeldungen zum Entwurf und Beschlussfassung des Pastoralkonzeptes	Steuerungsgruppe	Zwei Wochen
Konkretisierungen V	Entwurf eines Pastoralkonzepts	Abschließende Zustimmung der Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände zum Pastoralkonzept	Pfarrgemeinderat / Kirchenvorstand	Vier Wochen

Texte aus der Bibel und aus kirchlichen Dokumenten

Bibel

„Der Herr sprach zu Abram: Zieh weg aus deinem Land, von deiner Verwandtschaft und aus deinem Vaterhaus in das Land, das ich dir zeigen werde.“

Gen 12, 1

„Da erschraaken die Israeliten sehr und schrien zum Herrn. Zu Mose sagten sie: Gab es denn keine Gräber in Ägypten, dass du uns zum Sterben in die Wüste holst? Was hast du uns da angetan? Warum hast du uns aus Ägypten herausgeführt? Haben wir dir in Ägypten nicht gleich gesagt: Lass uns in Ruhe! Wir wollen Sklaven der Ägypter bleiben; denn es ist für uns immer noch besser, Sklaven der Ägypter zu sein als in der Wüste zu sterben. Mose aber sagte zum Volk: Fürchtet euch nicht! Bleibt stehen und schaut zu, wie der Herr euch heute rettet. Wie ihr die Ägypter heute seht, so seht ihr sie niemals wieder. Der Herr kämpft für euch, ihr aber könnt ruhig abwarten.“

Ex 14, 10-14

„Und wenn jemand einen Einzelnen auch überwältigt, zwei sind ihm gewachsen und eine dreifache Schnur reißt nicht so schnell.“

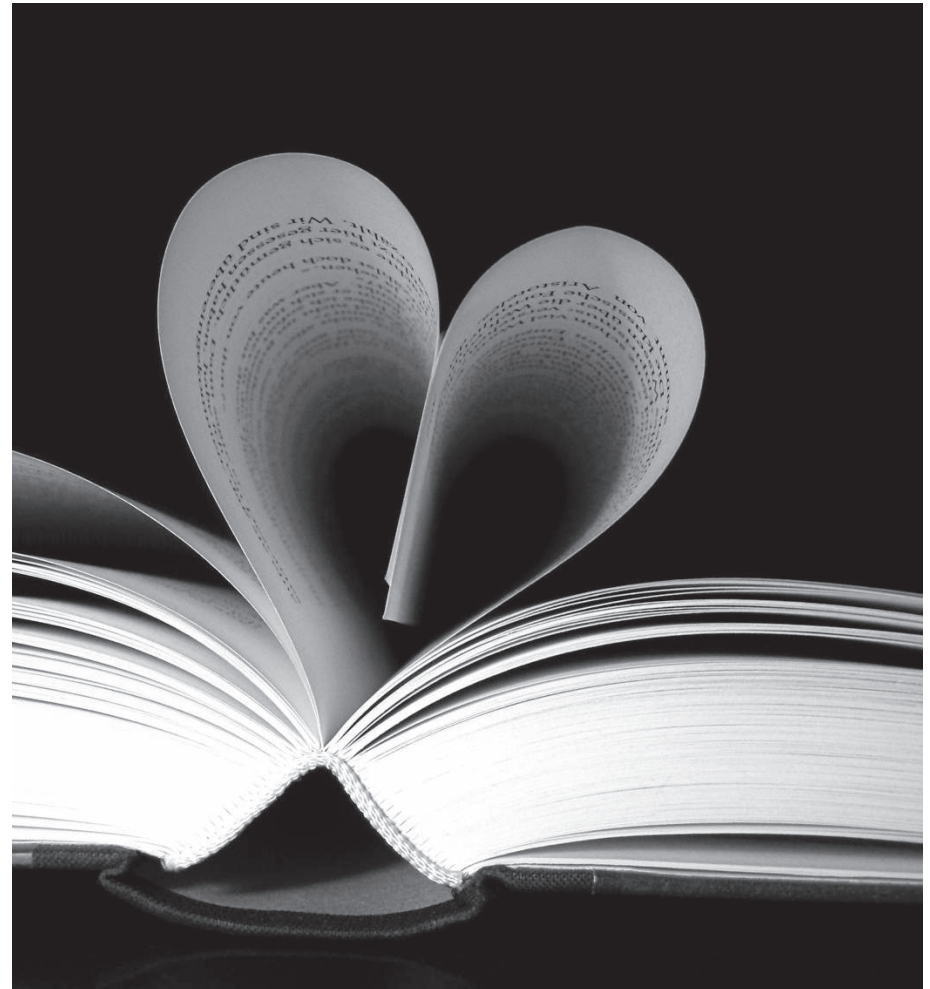
Koh 4, 12

„Weißt du es nicht, hörst du es nicht? Der Herr ist ein ewiger Gott, der die weite Erde erschuf. Er wird nicht müde und matt, unergründlich ist seine Einsicht. Er gibt dem Müden Kraft, dem Kraftlosen verleiht er große Stärke. Die Jungen werden müde und matt, junge Männer stolpern und stürzen. Die aber, die dem Herrn vertrauen, schöpfen neue Kraft, sie bekommen Flügel wie Adler. Sie laufen und werden nicht müde, sie gehen und werden nicht matt.“

Jes 40, 28-31

„Bemüht euch um das Wohl der Stadt, in die ich euch weggeführt habe, und betet für sie zum Herrn; denn in ihrem Wohl liegt euer Wohl.“

Jer 29, 7



„Sät als eure Saat Gerechtigkeit aus, so werdet ihr ernten, wie es der (göttlichen) Liebe entspricht. Nehmt Neuland unter den Pflug! Es ist Zeit, den Herrn zu suchen; dann wird er kommen und euch mit Heil überschütten.“

Hos 10, 12

„Ihr seid das Salz der Erde. Ihr seid das Licht der Welt.“

Mt 5, 13.14

„Und Jesus erzählte ihnen noch ein anderes Gleichnis: Mit dem Himmelreich ist es wie mit einem Mann, der guten Samen auf seinen Acker säte. Während nun die Leute schliefen, kam sein Feind, säte Unkraut unter den Weizen und ging wieder weg. Als die Saat aufging und sich die Ähren bildeten, kam auch das Unkraut zum Vorschein. Da gingen die Knechte zu dem Gutsherrn und sagten: Herr, hast du nicht guten Samen auf deinen Acker gesät? Woher kommt dann das Unkraut?“

Er antwortete: Das hat ein Feind von mir getan. Da sagten die Knechte zu ihm: Sollen wir gehen und es ausreißen? Er entgegnete: Nein, sonst reißt ihr zusammen mit dem Unkraut auch den Weizen aus. Lasst beides wachsen bis zur Ernte. Wenn dann die Zeit der Ernte da ist, werde ich den Arbeitern sagen: Sammelt zuerst das Unkraut und bindet es in Bündel, um es zu verbrennen; den Weizen aber bringt in meine Scheune.“

Mt 13, 24-30

„Während Paulus in Athen auf sie wartete, erfasste ihn heftiger Zorn; denn er sah die Stadt voll von Götzenbildern. Er redete in der Synagoge mit den Juden und Gottesfürchtigen und auf dem Markt sprach er täglich mit denen, die er gerade antraf. Einige von den epikureischen und stoischen Philosophen diskutierten mit ihm, und manche sagten: Was will denn dieser Schwätzer? Andere aber: Er scheint ein Verkünder fremder Gotthei-

ten zu sein. Er verkündete nämlich das Evangelium von Jesus und von der Auferstehung. Sie nahmen ihn mit, führten ihn zum Areopag und fragten: Können wir erfahren, was das für eine neue Lehre ist, die du vorträgst? Du bringst uns recht befremdliche Dinge zu Gehör. Wir wüssten gern, worum es sich handelt.“

Apg 17, 16-20

„Denn wie wir an dem einen Leib viele Glieder haben, aber nicht alle Glieder denselben Dienst leisten, so sind wir, die vielen, ein Leib in Christus, als einzelne aber sind wir Glieder, die zueinander gehören.“

Röm 12, 4-5

„Ich habe mich für alle zum Sklaven gemacht, um möglichst viele zu gewinnen. Den Juden bin ich ein Jude geworden, um Juden zu gewinnen; denen, die unter dem Gesetz stehen, bin ich, obwohl ich nicht unter dem Gesetz stehe, einer unter dem Gesetz geworden, um die zu gewinnen, die unter dem Gesetz stehen. ... Den Schwachen wurde ich ein Schwacher, um die Schwachen zu gewinnen. Allen bin ich alles geworden, um auf jeden Fall einige zu gewinnen.“

1 Kor 9, 19-22

„Wir haben die Liebe erkannt und an die Liebe geglaubt, die Gott zu uns hat.“

1 Joh 4, 16

Texte aus kirchlichen Dokumenten

Kirche

„Die Kirche ist ja in Christus gleichsam das Sakrament, das heißt Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit.“

Vaticanum II,

Kirchenkonstitution „Lumen gentium“, 1

„Wenn auch einige nach Gottes Willen als Lehrer, Ausspender der Geheimnisse und Hirten für die anderen bestellt sind, so waltet doch unter allen eine wahre Gleichheit in der allen Gläubigen gemeinsamen Würde und Tätigkeit zum Aufbau des Leibes Christi.“

Vaticanum II,

Kirchenkonstitution „Lumen gentium“, 32

„Der Apostolat der Laien ist Teilnahme an der Heilssendung der Kirche selbst. Zu diesem Apostolat werden alle vom Herrn selbst durch Taufe und Firmung bestellt.“

Vaticanum II,

Kirchenkonstitution „Lumen gentium“, 33

„Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen von heute, besonders der Armen und Bedrängten aller Art, sind auch Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Jünger Christi. Und es gibt nichts wahrhaft Menschliches, das nicht in ihren Herzen seinen Widerhall fände.“

Vaticanum II,

Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, 1

„So geht denn diese Kirche, zugleich ‚sichtbare Versammlung und geistliche Gemeinschaft‘, den Weg mit der ganzen Menschheit gemeinsam und erfährt das gleiche irdische Geschick mit der Welt und ist gewissermaßen der Sauerteig und die Seele der in Christus zu erneuernden und in die Familie Gottes umzugestaltenden menschlichen Gesellschaft.“

Vaticanum II,

Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, 40

„Das aber verlangt von uns, dass wir vor allem in der Kirche selbst, bei Anerkennung aller rechtmäßigen Verschie-

denheit, gegenseitige Hochachtung, Ehrfurcht und Eintracht pflegen, um ein immer fruchtbareres Gespräch zwischen allen in Gang zu bringen, die das eine Volk Gottes bilden, Geistliche und Laien. Stärker ist, was die Gläubigen eint, als was sie trennt. Es gelte im Notwendigen Einheit, im Zweifel Freiheit, in allem die Liebe.“

Vaticanum II,

Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, 92

Zeichen der Zeit

„Zur Erfüllung dieses ihres Auftrags obliegt der Kirche allzeit die Pflicht, nach den Zeichen der Zeit zu forschen und sie im Licht des Evangeliums zu deuten.“

Vaticanum II,

Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, 4

„Im Glauben daran, dass es vom Geist des Herrn geführt wird, der den Erdkreis erfüllt, bemüht sich das Volk Gottes, in den Ereignissen, Bedürfnissen und Wünschen, die es zusammen mit den übrigen Menschen unserer Zeit teilt, zu unterscheiden, was darin wahre Zeichen der Gegenwart oder der Absicht Gottes sind.“

Vaticanum II,

Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, 11

Sendung / Mission

„Gott hat die Versammlung derer, die zu Christus als dem Urheber des Heils und dem Ursprung der Einheit und des Friedens glaubend aufschauen, als seine Kirche zusammengerufen und gestiftet, damit sie allen und jedem das sichtbare Sakrament dieser heilbringenden Einheit sei.“

Vaticanum II,

Kirchenkonstitution ‚Lumen gentium‘, 9

„Auferstanden von den Toten (vgl. Röm 6,6), hat er seinen lebendigmachenden Geist den Jüngern mitgeteilt und durch ihn seinen Leib, die Kirche, zum allumfassenden Heilssakrament gemacht.“

Vaticanum II,

Kirchenkonstitution ‚Lumen gentium‘, 48

„Die Gemeinde muss offen sein nach innen und nach außen. Ihre Versammlung um den einen Tisch des Herrn

und ihre Sendung zum Dienst an den Menschen gehören zusammen.“

**Würzburger Synode,
Beschluss „Pastorale Dienste“, 2.3.3.**

Christliche Gemeinde

„Diese Kirche Christi ist wahrhaft rechtmäßig in allen Ortsgemeinschaften der Gläubigen anwesend. ... Sie sind nämlich je an ihrem Ort, im Heiligen Geist und mit großer Zuversicht das von Gott gerufene neue Volk.“

**Vaticanum II,
Kirchenkonstitution „Lumen gentium“, 26**

Gesellschaftliche Entwicklungen

„Stellung und Zukunft des Glaubens selbst in unserer Gesellschaft sind in Frage gestellt. Allerdings: Das Wissen um das Ausmaß der Schwierigkeiten ist nicht immer ein guter Ratgeber. Es kann Ressentiments sowohl gegenüber der Kirche als auch gegenüber der Gesell-

schaft nähren. Es kann auch ein falsches Schuldgefühl wecken, das immer wieder zu Verdächtigungen, ja sogar zu gegenseitigen Beschuldigungen von Gliedern der Kirche entsprechend der verschiedenen Wahrnehmung und der geistlichen Traditionen, auf die man sich beruft, führen kann.

Angesichts der Versuchung zum Resentiment, die dazu führt, nach den für diese Krise Verantwortlichen zu suchen und sie anzuklagen, liegt es uns daran zu bekräftigen, was der Bericht über das Anbieten des Glaubens bereits gezeigt hat: Wir sind ohne Zögern bereit, uns als Katholiken in das kulturelle und institutionelle Gefüge der Gegenwart, das vor allem durch Individualismus und Laizismus gekennzeichnet ist, einzubringen. Wir lehnen jede Nostalgie nach vergangenen Epochen ab, in denen angeblich das Prinzip der Autorität unangefochten galt. Wir träumen

nicht von einer unmöglichen Rückkehr zur so genannten „Christenheit“. Im Gefüge der heutigen Gesellschaft wollen wir die Kraft, die vom Evangelium als Angebot und Mahnung ausgeht, zur Geltung bringen, ohne zu vergessen, dass das Evangelium fähig ist, die Ordnung der Welt und der Gesellschaft in Frage zu stellen, wenn diese Ordnung unmenschlich zu werden droht. Kurz, wir meinen, dass die heutige Zeit für die Verkündigung des Evangeliums nicht weniger günstig ist als die vergangenen Zeiten unserer Geschichte. Die Situation der Krise, in der wir leben, spornt uns im Gegenteil an, zu den Quellen unseres Glaubens vorzudringen und noch entschiedener und radikaler Jünger und Zeugen des Gottes Jesu Christi zu werden.“

„Den Glauben anbieten in der heutigen Gesellschaft“ – Brief der französischen Bischöfe an die Katholiken Frankreichs, 9.11.1996, 1. Teil, I, 1

Literarische Texte

Der verlorene Schlüssel

Unter einer Straßenlaterne steht ein Betrunkener und sucht und sucht. Ein Polizist kommt daher, fragt ihn, was er verloren habe, und der Mann antwortet: „Meinen Schlüssel.“ Nun suchen beide. Schließlich will der Polizist wissen, ob der Mann sicher ist, den Schlüssel gerade hier verloren zu haben, und jener antwortet: „Nein, nicht hier, sondern dort hinten – aber dort ist es viel zu finster.“

**Paul Watzlawick:
Anleitung zum Unglücklichsein**

Der Aufbruch

Ich befahl, mein Pferd aus dem Stall zu holen. Der Diener verstand mich nicht. Ich ging selbst in den Stall, sattelte mein Pferd und bestieg es. In der Ferne hörte ich eine Trompete blasen, ich fragte ihn, was das bedeute. Er wusste nichts und hatte nichts gehört. Beim Tore hielt er mich auf und fragte: „Wohin reitest du, Herr?“ – „Ich weiß es nicht“, sagte ich, „nur weg von hier. Immerfort weg von hier, nur so kann ich mein Ziel erreichen.“ – „Du kennst also dein Ziel?“, fragte er. „Ja“, antwortete ich, „ich sagte es doch: Weg-von-hier, das ist mein Ziel.“ – „Du hast keinen Essvorrat mit“, sagte er. „Ich brauche keinen“, sagte ich, „die Reise ist so lang, dass ich verhungern muss, wenn ich auf dem Weg nichts bekomme. Kein Essvorrat kann mich retten. Es ist ja zum Glück eine wahrhaft ungeheure Reise.“

**Franz Kafka, Sämtliche Erzählungen,
Paul Raabe (Hg.), Fischer Taschenbuch 1078,
Frankfurt/M. 1970, S.320f.**

Rudern zwei

Rudern zwei
ein boot,
der eine
kundig der sterne,
der andre
kundig der stürme,
wird der eine
führn durch die sterne,
wird der andre
führn durch die stürme,
und am ende ganz am ende
wird das meer in der erinnerung
blau sein.

**R.Kunze, sensible wege und frühe gedichte,
Frankfurt 4. Aufl. 2003**

Das Gesamtkonzept überdenken

Katechese in fusionierten Gemeinden

Die Fusion oder das Zusammengehen mehrerer Gemeinden erzeugt häufig Verunsicherung und wirft Fragen auf: Das Alte ist vorbei, das Neue noch nicht richtig erkennbar und deshalb auch noch nicht tragfähig. Ausgesprochen oder stillschweigend haben viele Gemeindemitglieder Angst, in den neuen Strukturen die eigene Identität zu verlieren und heimatlos dazustehen. Nicht selten wird daher in fusionierten Gemeinden erst einmal an vielem festgehalten, solange es geht. So wird beispielsweise die „eigene“ Erstkommunionvorbereitung wie bisher fortgeführt. Auch wenn einige der Ängste unrealistisch erscheinen mögen, so sind sie doch vorhanden und müssen ernst genommen werden.

Gleichwohl gibt es viele in unseren Gemeinden, die Fusionen als Herausforderung annehmen. Im Hinblick auf die Katechese bieten Fusionen bzw. das verbindliche Zusammengehen mehrerer Gemeinden die große Chance, die bisher geleistete katechetische Arbeit nicht nur miteinander abzustimmen, sondern das gesamte katechetische Konzept zu überdenken. Es bietet sich die Gelegenheit, sich grundlegend mit den Zielen zu beschäftigen, die dem katechetischen Tun zugrunde liegen. Diese Überlegungen sprengen allerdings jedes Dienstgespräch hauptamtlicher Seelsorgerinnen und Seelsorger und jede Pfarrgemeinderatssitzung. Sie brauchen Zeit, und keine Gemeinde sollte sich hierbei überfordern. Es kann nicht alles sofort geschehen. Im Prozess darf es Zeiten des Übergangs



und der Provisorien geben. Entscheidend sind die Weichenstellungen.

Der Beitrag wirft zunächst einen Blick auf die Ziele, die katechetisches Handeln motivieren, und streift anschließend kurz die Situation der Katechese heute, um dann im Hauptteil Schluss-

folgerungen für eine veränderte Praxis zu ziehen. Die Ausführungen verstehen sich nicht als Arbeitsprogramm oder auf Vollständigkeit bedachte „Checkliste“, sondern als Anregungen zum Nachdenken. Sie reichen über die Fragestellung der Fusion hinaus und berühren Grundfragen der Glaubensweitergabe.

Ziele in der Katechese

In jeder Gemeinde kann auf dem katechetischen Feld immer noch mehr getan und angeboten werden als ohnehin schon. Es gibt immer neue interessante Projekte, die ausprobiert werden könnten, immer noch katechetische „Lücken“, die „man“ eigentlich schließen müsste. Doch kann es wirklich ein tragfähiges, d.h. Energien freisetzendes Ziel sein, katechetische Angebote zu vermehren? Kaum eine Gemeinde mit ihren schrumpfenden Ressourcen an Hauptamtlichen, an Ehrenamtlichen, an Geld und Zeit kann und will das. Vielen Maßnahmen auf dem Feld der Katechese liegt der Wunsch zugrunde, die Kirche zum Sonntagsgottesdienst wieder voll(er) zu bekommen. Geht es nur um den höheren Prozentsatz an Gottesdienstbesuchern und darum, dem deprimierenden Gefühl der Vereinzelung zu wehren, das durch den garstigen Anblick immer mehr leer bleibender Kirchenbänke hervorgerufen wird, dann ist sicherlich zu fragen: Kann dieser Wunsch zu planvollem katechetischem Handeln motivieren? Häufig steht ein viel tieferes Anliegen hinter dem Wunsch nach volleren Gottesdiensten: der Wunsch, dass Menschen die Beziehung zu Jesus Christus so wertvoll ist, dass es für sie eine Stärkung und Ausdruck ihres persönlichen Glaubens ist, in der Gemeinschaft mit anderen Eucharistie zu feiern. Dies ist ein motivierendes, aber auch ein sehr hoch gestecktes Ziel. Letztlich geht es sicherlich um genau dies. Von dorthin sind dann die katechetischen Wege zu überlegen. Eine veränderte, „attraktivere“ Gottesdienstgestaltung, die größere Kreise ansprechen soll, ist sicherlich wichtig, greift aber zu kurz. Die Fusion mehrerer Gemeinden zwingt dazu, sich Klarheit zu verschaffen: Was sind die grundlegenden Ziele in der Katechese? Wie sind sie theologisch zu begründen? Wie realistisch sind sie? Welche von ihnen genießen Priorität?

Katechese – professionell wie noch nie

Ein Blick auf die Situation der Katechese heute zeigt zunächst ein erfreuliches Bild: Seit den siebziger Jahren ist

die Katechese immer professioneller geworden: methodisch und didaktisch dem jeweiligen Stand der Wissenschaft verpflichtet, weg von Unterricht und schulischen Vermittlungsformen, die im katechetischen Kontext zunehmend negativ bewertet wurden, weg von einer Frontalkatechese zugunsten von kind- und jugendgerechten Ansätzen eines ganzheitlichen Lernens mit Kopf, Herz und Hand. Die Vorbereitungs-materialien sind ebenfalls immer besser und reichlicher geworden. Hauptamtliche haben sich fortgebildet, Ehrenamtliche sich schulen lassen, um diese Standards zu gewährleisten. Auf diesem Feld ist Wertvolles erreicht worden, hinter das niemand mehr zurück will. Eines hat mit dieser Entwicklung allerdings nicht Schritt gehalten: Das „Ergebnis“ ist nicht im gleichen Maß immer besser geworden. Es gelingt auf diesem Weg immer weniger, Menschen den Glauben, den Gott Jesu Christi und eine in der Gemeinschaft der Kirche beheimatete Christus-Beziehung als Bereicherung und Geheimnis ihres Lebens zu erschließen. Wenn in den Familien noch nichts grundgelegt, gewachsen und gepflegt worden ist, kann eine Katechese diese Defizite in einem auch noch so professionell konzipierten Kurs nicht nachholen.

„Es greift im Kontext einer Fusion auch zu kurz zu schauen, welche der Gemeinden das „bessere“ Konzept hat und dies dann für alle zu nehmen.“



Hinzu kommt, dass auch die Dauer der Vorbereitung keine Auswirkung auf das gerade genannte Ziel hat: Ob eine Kommunion- oder Firmvorbereitung ein Jahr oder drei Monate dauert, scheint für den Erfolg weithin irrelevant. Immer mehr desselben zu tun, reicht nicht aus, um die Not grundsätzlich zu wenden. Es greift im Kontext einer Fusion auch zu kurz zu schauen, welche der Gemeinden das „bessere“ Konzept hat und dies dann für alle zu nehmen.

Ist es überhaupt noch sinnvoll, mit einem derart gewaltigen Aufwand an personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen Erstkommunion- und Firm-

katechese so wie früher weiter zu betreiben? Die Frage wird in immer mehr Gemeinden verneint. Infolgedessen muss ein neues katechetisches Konzept erarbeitet werden. Dies ist zunächst einmal aufwändig und bindet viele Kräfte, wird aber durch die Hoffnung motiviert, dass die Zufriedenheit bei allen Beteiligten steigt, weil es besser gelingt, das katechetische Grundanliegen zu verfolgen: Menschen in den Glauben einzuführen, ihnen darin Heimat anzubieten und so Kirche aufzubauen („Katechese in veränderter Zeit“, 2004). Die folgenden Punkte nennen schlaglichtartig notwendige Schritte auf dem Weg dorthin.

Grundlegende Einweisung in den christlichen Glauben

Alle Beteiligten sind sich weitgehend einig, dass die überwiegende Mehrzahl derjenigen, die in unseren Gemeinden um die Sakramente der Eucharistie, Firmung, Kindertaufe oder Eheschließung bitten, kaum noch etwas mitbringen an Glaubenswissen und -praxis. Eine persönliche Gottes- oder Christusbezie-

hen so sehr gegenüber volkskirchlich geprägten Zeiten gewandelt, dass die Wege neu erkundet werden müssen, um sich diesem Ziel anzunähern. Im Glauben zu wachsen und erwachsen zu werden ist ein Prozess, der Zeit braucht, die niemand im Vorhinein abmessen kann. Die herkömmlichen Methoden einer Gemeindekatechese mit zeitlich fixiertem Kurssystem sind heute nicht mehr hilfreich. Wie kann man katechetische Angebote entwerfen, die den Prozesscharakter des Glaubens ernst nehmen, die auf Phasen und Stufen eingestellt sind und bei denen nicht schon am Beginn feststeht, dass ein bestimmtes Ziel, der Empfang des Sakraments, erreicht werden muss?

Glauben aus Entscheidung

Es ist inzwischen eine Binsenweisheit: Der christliche Glaube ist ein Angebot unter vielen. Wer es ergreift, tut dies aus persönlicher Entscheidung und nach einem mehr oder weniger langen Weg des Suchens. Die Suchenden sind anspruchsvoll. Sie geben sich nur mit Orientierung zufrieden, die mit Lebenserfahrung verbunden ist und authentisch angeeignet werden kann. Inwiefern stellt sich die Katechese darauf ein, diese Suchenden zu suchen und ihnen Angebote zu machen; Räume zu öffnen, in denen sie Erfahrungen mit Gott machen bzw. vertiefen und in ihrem Glauben wachsen können? Wie kann eine solche Entscheidung für den Glauben dann auch bekundet und gefeiert werden?

Entlastung durch Reduzieren und Differenzieren

Kommt somit nicht doch noch mehr Arbeit auf die Verantwortlichen in den Gemeinden – Haupt- wie Ehrenamtliche – zu? Wie soll das gehen? Wege zu einer grundlegenden Einführung in den christlichen Glauben sollen kein zusätzliches „Programm“ zur Erstkommunion- und Firmkatechese sein, sondern eine Alternative: Die Suche geht nach Formen, in denen eine Erstkommunionkatechese (gleiches gilt für Firm- oder auch Taufkatechese) als eine solche Einführung konzipiert ist.

„Die Suchenden sind anspruchsvoll. Sie geben sich nur mit Orientierung zufrieden, die mit Lebenserfahrung verbunden ist.“

hung, die aus fundamentalen Glaubenserfahrungen gewachsen und gereift ist, haben wenige. Insofern kann eine Katechese, die diese Grunderfahrung vertiefen und entfalten will, hier nicht greifen. Was heute geboten scheint, ist eine mystagogische Grundeinführung in den christlichen Glauben, als lebendige Beziehung zu einer Person (Gott, Gott in Jesus Christus) auf dem Fundament des normativen Erfahrungswissens (Schrift, Tradition) einer Gemeinschaft durch Zeit und Raum, der Kirche, die ihren Ausdruck findet in der Feier (Gottesdienst) und im Lebensstil.

Vermutlich würden alle in der Katechese Tätigen sagen, dass sie seit eh und je genau dies mit ihrer Arbeit intendiert haben und dies deshalb nichts Neues sei. Das Anliegen ist so alt ist wie die Kirche selbst. Aber unsere gesellschaftlich-religiöse Situation hat sich inzwi-

Kontakt:

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Seelsorge
Referat Katechese
Rosenstraße 16,
48143 Münster
Telefon: 0251 495-567
katechese@bistum-muenster.de

Die notwendigen Ressourcen dafür sind sicherlich nur durch eine Reduzierung des Bisherigen freizusetzen. Mit Differenzierung ist allerdings nicht gemeint, beispielsweise die unterschiedlichen Firmvorbereitungen der fusionierenden bzw. zusammengehenden Gemeinden auf unbestimmte Zeit unverändert weiterlaufen zu lassen. Zu suchen wäre nach verschiedenen Angeboten für unterschiedliche „Zielgruppen“. So kann es etwa mit deutlich verminderter Aufwand getragene Basisangebote geben, die volkshirchliche Reste sympathisch begleiten und ihnen eine positive Erfahrung mit der Kirche ermöglichen, was immer noch etwas immens Wertvolles ist. Daneben muss es Wege für jene geben, die sich intensiver mit ihrem Glauben beschäftigen möchten. Differenzierte Angebote können nur in großen Gemeinden gelingen. Hier ist die Unterschiedlichkeit der einzelnen Gemeinden eine einmalige Chance, „bedarfsgerechte“ katechetische Angebote zu machen – sei es im Hinblick auf die Neigungen der hauptamtlichen Seelsorger und Seelsorgerinnen, die Talente der Katechetinnen und Katecheten oder auch auf die religiösen Traditionen und die soziologischen Unterschiede der Gemeindeglieder.

Glaubensweitergabe als Aufgabe aller in der Gemeinde

Die Weitergabe des Glaubens ist nicht allein die Aufgabe der hauptamtlichen Seelsorger und Seelsorgerinnen einer Gemeinde. Die Weitergabe des Glaubens fragt nicht nach Methoden und Mappen. Sie stellt an alle Christinnen und Christen in den Gemeinden die grundlegende Frage: Was lebt dort an Glauben, was wird bezeugt, was ist für neu Hinzukommende anziehend erlebbar als lebensnotwendiges Fundament und spirituelle Motivation für alle Aktivitäten, die das Gemeindeglied in „funktionierenden“ Gemeinden kennzeichnen? Wo können in Gemeinden solche „Biotop“ des Glaubens gefördert und beheimatet werden und welches Rollenverständnis hauptamtlicher braucht es dazu?

Katechese eingebettet in ein Gesamtkonzept

In vielen Gemeinden wird Katechese blockweise angeboten: Es gibt die Vorbereitung auf die Erstkommunion und nach etlichen Jahren eine neue Einladung zum Empfang des Firm sakraments. Dazwischen, davor und danach gibt es (fast) nichts. Damit Glaube aber die notwendige Zeit und die jeweils notwendigen altersangemessenen Impulse bekommt, um wachsen zu können, braucht es ein durchgehendes Netz an entsprechenden aufeinander bezogenen Angeboten, angefangen bei der Taufe bis hin zu Angeboten zur Glaubenssuche oder Glaubensvertiefung für Erwachsene. Das aufzubauen bedeutet viel Arbeit, die nur dann geleistet werden kann, wenn die in der Gemeinde Verantwortlichen bereit sind, an anderer Stelle etwas – vielleicht Liebgewordenes – aufzugeben. Das bringt fast zwangsläufig Schmerz und Konflikt mit sich, ist aber im Umkreis eines Fusionsprozesses, in dem sich alles wandelt, vielleicht noch am leichtesten einsichtig zu machen. Was kann in den „Zwischenzeiten“ geleistet werden, wie können Ehrenamtliche dafür gewonnen werden, wie viel hauptamtliche Kraft kostet es zunächst, um es auf den Weg zu bringen?

Zahlen neu bewerten

Manchmal schwingt Stolz mit, wenn ein hauptamtlicher in Zeiten schwindenden Kirchenbesuchs und Sakramentenempfangs berichtet, von 100 angeschriebenen Firmlingen seien 70 gekommen. Doch sind 70 gefirmte Jugendliche dort besser als zehn anderswo, die nach einem gemeinsamen Weg aus persönlicher Überzeugung vor den Bischof treten? Ist ein Kurs zur Glaubensvertiefung, an dem „nur“ neun Erwachsene aus einer Gemeinde mit 6000 Gläubigen teilnehmen, ein Misserfolg? Auch dies ist eine Binsenweisheit: Zahlen sagen nichts über den „Erfolg“ und die Qualität von Katechese. Vieles spricht dafür, dass die Sammlung der Suchenden eine Sache eher kleiner Zahlen ist und daher in großen Gemeinden eher gelingen kann. Das kann auch bedeuten, um der genannten

Neun willen weniger Zeit und Aufwand für 80 Erstkommunionkinder und ihre Eltern zu investieren und das rechtfertigen zu müssen: Was hat Priorität? Die Priorität auf die Suchenden bzw. auf die Ermöglichung von Wachstumsprozessen im Glauben zu legen und dafür anderes, nicht mehr Zukunftsweisendes zu reduzieren, ist eine Entscheidung, die jede Gemeinde für sich treffen und verantworten muss, die sich aber getragen weiß von der Grundzustimmung der deutschen Bischöfe. In ihrem Papier „Katechese in veränderter Zeit“ (2004) bezeichnen sie den „Katechumenat (Erwachsener) als Grundmuster für die Katechese“ (S. 15) und sprechen sich dafür aus, die „Erwachsenen neu im Blick“ zu haben (S. 18). Christlicher Glaube kann heute nur als Angebot vor die Menschen gebracht werden, das um Zustimmung wirbt (S. 12). Die Zeiten, in denen der Glaube wie ein Paket weitergegeben werden konnte (wenn es die denn jemals gegeben haben sollte) sind vorbei. Insofern ermutigen die Bischöfe zu einem Paradigmenwechsel in der (Sakramenten-)Katechese.

In eine ähnliche Richtung weist die Veröffentlichung „ZeitZeichen“ von Bischof Reinhard Lettmann (2006): Die Besinnung auf das Wesentliche des Glaubens soll helfen, Prioritäten zu setzen, und das heißt gleichzeitig, etwas anderes hintan zu stellen und mit weniger Aufwand zu tun, um Kapazitäten für das Erste und Wichtigste zu gewinnen. Eine Fusion bietet allen Beteiligten die Chance, gemeinsam (neu) festzulegen, was das Erste und Wichtigste auf dem katechetischen Feld sein soll.



Dr. Annette Höing
Referat Katechese im
Bischöflichen Generalvikariat Münster

Freiwilligenarbeit und Gemeindeentwicklung

Ehrenamtliche Helferinnen und Helfer mit Chancen und Risiken

Gesellschaftliche Veränderungen – Neue Gemeinden – Ehrenamtliche Helfer/innen

Unsere Gesellschaft verändert sich mit großer Geschwindigkeit. Die Kirche ist als traditionelle Institution von den Auswirkungen dieser Veränderungen in besonderer Weise betroffen. Daher ist manches im Selbstverständnis, in pastoralen Konzepten und Angeboten veraltet. Strukturen und Prozesse funktionieren nicht immer erfolgreich. Finanzielle Ressourcen schmelzen dahin. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Aufgaben nicht mehr wie bisher erfüllen. Eine Antwort darauf gibt das Bistum Münster durch Aufhebung und Neugründung von Gemeinden, genannt: Fusionen. Wenn jedoch eine neue Gemeinde nicht nur einfach dasselbe wie vorher, nur größer, sein soll, sind damit Veränderungen in allen Bereichen des sozialen Systems der Gemeinde verbunden. Größer bedeutet ja bereits anders. Zusätzlich treffen unterschiedliche Personen, verschiedene Gemeindekulturen aufeinander.

Diese Veränderungen spiegeln sich auch im Bereich der Ehrenamtlichkeit wieder. Im Kern geht es dabei um die Frage, welche Rollen und Funktionen den unterschiedlichen Akteuren zukommen sollen, um dem Sendungsauftrag Jesu Christi (Mk 16,15ff., Mt 28,16-20) in einer neuen Gemeinde gerecht werden zu können. Konkret: Wie ist der Zusammenhang zwischen Fusion und ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern zu verstehen? Manche sehen zwischen der Fusion und dem Thema „Ehrenamt“ einen unmittelbaren Zusammenhang, den sie etwa so beschreiben: „Weil es immer weniger Priester gibt, müssen diese durch Ehrenamtliche von noch mehr Aufgaben entlastet werden.“ Zugleich wird die Sorge geäußert, es könnten sich nicht genug Ehrenamtliche finden. Andere sehen eher mittelbare Zusammenhänge. Ein lebendiges Ehrenamt hängt von

einer entsprechenden Gemeindeentwicklung ab. Mit anderen Worten: Nur wenn wir Gemeindestrukturen schaffen, in denen sich Freiwilligenarbeit auch zeitgemäß entfalten kann, werden wir eine lebendige neue Gemeinde gestalten können. Freiwilligenarbeit und Gemeindeentwicklung stehen in einem unlöslichen Zusammenhang miteinander. Ohne Gemeindeentwicklung keine Freiwilligenarbeit – ohne Freiwilligenarbeit keine lebendigen neuen Gemeinden. Die Neugründung von Gemeinden muss ein „Aufbruch mit Vision“ sein, in der das Zusammenspiel aller Teile beachtet wird. Eine solche Strategie muss Pastoral, Strukturen, Prozesse, Finanzen und Personal auf allen Ebenen miteinander verknüpfen.

Zur Bedeutung des Ehrenamts in der Kirche

Ehrenamt ist kein theologischer Begriff. Wenn die Kirche in den neuen Gemeinden dem Sendungsauftrag Christi gerecht werden, also wirksam missionarisch sein will, braucht sie dazu sub-

stanziell die „Christgläubigen“, oder wie das II. Vatikanische Konzil definiert, jene, „die durch die Taufe Christus einverleibt, zum Volk Gottes gemacht und des priesterlichen, prophetischen und königlichen Amtes Christi auf ihre Weise teilhaftig“ (LG 31) sind. Sie werden zu Trägern der Botschaft freiwillig, beauftragt und selbstverantwortlich. Man könnte auch sagen „ehrenamtlich“. Die Möglichkeit der aktiven, sowohl selbstorganisierten als auch mit Mandat ausgestatteten Mitwirkung von „Christgläubigen“ am Heildienst in Kirche und Welt ist theologisch und kirchenrechtlich vom Grundsatz her gegeben und gefordert. Das zeigt sich im Neuen Testament (vgl. Apg 15,14; Röm 9,24; Kol 3,11) ebenso wie in den Texten des II. Vatikanischen Konzils (vgl. LG 30-33) und den Bestimmungen des Kirchenrechts (vgl. Canones 225, 228 und 129). Die konkrete Ausgestaltung der Mitwirkung ist dort nicht festgelegt und damit von den jeweiligen konkreten historischen Bedingungen vor Ort abhängig.



Das „neue“ Ehrenamt in den neuen Gemeinden

Das Ehrenamt – heute spricht man eher von „freiwilligem Engagement“ oder „Freiwilligenarbeit“ – ist in Zeiten gesellschaftlichen Umbruchs zugleich selbst den Veränderungen in der Gesellschaft unterworfen. Die Bereitschaft zu freiwilligem, ehrenamtlichem Engagement ist gesamtgesellschaftlich betrachtet weiterhin ungebrochen hoch. Das Tätigkeitsfeld hat sich jedoch in viele Bereiche (Soziales, Kultur, Bildung, Sport, Umweltschutz, Politik) verbreitert und differenziert. Die Motive haben sich verschoben von einer ausschließlich oder primär altruistischen Motivation, zum Wohl des anderen und der Gemeinschaft beitragen zu wollen, hin zu einem Gemisch an Motiven, bestehend aus sozialem Gemeinschaftsgefühl, persönlicher Betroffenheit, Selbstbestimmungs- und Selbstverwirklichungsmotiven sowie politischem Veränderungswillen. Es gibt ein „neues“ Ehrenamt! So liegt es nahe, dass sich die neuen Gemeinden mit der Gewinnung neuer ehrenamtlicher Mitarbeiter und der Aufrechterhaltung bestehender ehrenamtlicher Aktivitäten schwer tun. Umkehr, Aufbruch und Mission können nicht funktionieren, wenn Hauptamtliche und Ehrenamtliche in ihren bisherigen Rollen verharren und an den überkommenen Aufgaben festhalten. Mehr denn je müssen die Gemeinden sich auf diejenigen einstellen, die sie für eine Mitarbeit gewinnen wollen. Dies bedeutet:

- Es gilt, die ehrenamtliche Tätigkeit menschlich, inhaltlich und organisatorisch so zu gestalten, dass sie auf dem Markt der Möglichkeiten hervorsticht und für die Menschen von heute attraktiv ist.
- Anerkennung und Wertschätzung ehrenamtlichen Engagements in Wort und Tat gehören seitens der Gemeinde zu den Basisvoraussetzungen, ohne die man überhaupt nicht anzutreten braucht.
- Gläubige, die sich ehrenamtlich engagieren, sind keine Helferinnen und Helfer, sondern Subjekte in der Seelsorge. Ehrenamtliches Engagement

ist weder Ersatz noch Zusatz zum „Eigentlichen“, sondern substanzieller Teil des Handelns der Gemeinde.

- Ein konkreter Ansprechpartner, regelmäßige Kontakte / Begleitung / Unterstützung, Versicherungsschutz und Erstattung von Auslagen / Aufwandsentschädigung sind unverzichtbare Aspekte einer Kultur des Ehrenamts.
- Um überhaupt einsteigen zu können, ist eine Überschaubarkeit des Engagements, sowohl was die inhaltlichen Anforderungen als auch den zeitlichen Umfang und die zeitliche Erstreckung angeht, unabdingbare Voraussetzung für Menschen im gegenwärtigen gesellschaftlichen Kontext. Dies setzt umgekehrt voraus, dass die neue Gemeinde in der Lage ist, ihre Tätigkeit flexibel und projekthaft zu organisieren. Dazu gehören als „Marker“ eine

„Umkehr, Aufbruch und Mission können nicht funktionieren, wenn Hauptamtliche und Ehrenamtliche in ihren bisherigen Rollen verharren und an überkommenen Aufgaben festhalten.“

Beauftragung und eine Verabschiedung.

- Ziele, Aufgaben und Vorgehensweisen können weder einseitig festgelegt und vorgegeben noch grundsätzlich freigestellt und aus der Hand gegeben werden, was leicht zu Überforderung oder Konflikten führen würde. Vielmehr sind Partizipation und Mitbestimmung zielführend, um in einem Aushandlungsprozess die Ziele und den Handlungsspielraum gemeinsam zu definieren, zu beschließen und zu überprüfen.
- Die Verantwortung für die konkrete Ausführung der ehrenamtlichen Tätigkeit liegt in der Hand der damit betrauten Personen. Ehrenamtliche brauchen die Möglichkeit, den abgesprochenen Handlungsspielraum eigenverantwortlich auszufüllen.
- Die adäquate Qualifikation von ehrenamtlich Tätigen gehört zu den wichtigsten und entscheidenden Rahmenbedingungen, die eine Gemeinde sicherstellen muss. Sie ist bereits ein sichtbares und spürbares Zeichen von Anerkennung. Zugleich ist sie erforderlich, weil sich die Komplexität der

Anforderungen an die ehrenamtliche Tätigkeit in vielen Bereichen erhöht hat und die Ehrenamtlichen damit nicht allein gelassen werden dürfen. Umgekehrt hat die Qualität der ehrenamtlichen Tätigkeit Rückwirkung auf die Erfüllung des Sendungsauftrags Jesu Christi durch die Gemeinde.

- Alles in allem braucht das „neue“ Ehrenamt nicht weniger, sondern mehr Führung, Gewinnung, Betreuung und Pflege Ehrenamtlicher müssen von der Gemeindeleitung als zentrale seelsorgliche Leitungsaufgabe (geistliche Leitung) begriffen werden.

Das Selbstverständnis der Ehrenamtlichen und ihre Erwartungen an die Tätigkeit sowie an die sie tragende Gemeinde sind professioneller geworden. Das II. Vaticanum sagt über den Priester, dass es seine Aufgabe sei, die Charismen der Gläubigen zu wecken (vgl. AA 3). Ebenso steht es im Epheserbrief. Christus hat in der Kirche verschiedene Ämter eingesetzt, damit die Amtsträger die Heiligen für die Erfüllung ihres Dienstes zurüsten (vgl. Eph 4, 11f). Das handlungsleitende Prinzip für Hauptamtliche liegt darin, nichts zu tun, was der Übernahme von Selbstverantwortung durch Ehrenamtliche im Weg steht bzw. diese verhindert. Leitungshandeln verliert seine seelsorgliche Qualität und Zukunftsfähigkeit, wo Seelsorge, die „vor Ort“ aus eigenen

„Das handlungsleitende Prinzip für Hauptamtliche liegt darin, nichts zu tun, was der Übernahme von Selbstverantwortung durch Ehrenamtliche im Weg steht.

Kräften heraus realisiert und organisiert werden kann, von kirchlichen Amtsträgern reklamiert oder wenig dafür getan wird, dass diese Aufgaben von der Gemeinde selbst übernommen werden.

Anregungen

Wahrnehmen, was ist... und staunen!

Vor allen großen Projekten zur Förderung kirchlicher Freiwilligenarbeit sollte die Schulung der eigenen Wahrnehmung stehen. Das kann etwa dadurch geschehen, dass die Seelsorgerinnen

und Seelsorger mit den Gremien überlegen, welches bereits vorhandene ehrenamtliche Engagement sie kennen: im unmittelbaren Umfeld, im weiteren Umfeld und schließlich im außerkirchlichen Bereich (in Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen etc.). Über das Wahrgenommene können sie mit anderen ins Gespräch kommen. Es ist erstaunlich, was sich auf diese Weise alles entdecken lässt: Es gibt eine beachtliche Anzahl von Menschen, die sich auf eindrucksvolle Weise für andere engagieren. Als Christen können sie dieses Staunen ins Gebet nehmen: Gott danken für die vielfältigen Gaben, die er Menschen schenkt; Gott preisen für das großartige Engagement, das es gibt; Gott bitten, dass all dies fruchtbar bleibt und sich entfalten möge.

Sterbendes Engagement würdigen und begleiten!

Wer ehrenamtliches Engagement in der Kirche aufmerksam in den Blick nimmt, wird bemerken, dass manches im Sterben liegt, weil es an Nachwuchs fehlt, weil der Altersdurchschnitt zu hoch ist, weil die ursprüngliche Idee und die Form des Engagements nicht mehr zeitgemäß sind. Das wahrzunehmen und nicht zu verdrängen, ist eine schmerzhaft Angelegenheit, vor allem für Menschen, die dadurch Abschied von einem Lebenswerk nehmen müssen. Wie viele der „alten“ Ehrenamtlichen haben ihr Engagement zu einer Lebensaufgabe gemacht und unendlich viel Zeit, Energie und Liebe in diese Aufgabe gesteckt! Die Leitung der Gemeinde sollte ihnen mit großem Respekt begegnen und ihre wertvolle Arbeit gebührend anerkennen. Dass diese Arbeit keine Zukunft mehr haben wird, gilt es mit großem Einfühlungsvermögen, aber auch mit der nötigen Klarheit deutlich zu machen. Denn häufig bindet sterbendes Engagement viel Energie.

Engagementbereite Menschen ansprechen!

Das geschieht immer noch am sinnvollsten in der persönlichen Begegnung. Im Alltag ergeben sich oft Gelegenheiten, Menschen anzusprechen und zu ermutigen, sich mit ihren Fähigkeiten

einzubringen. Häufig beginnen solche Gespräche so: „Wir brauchen 15 Pfarrgemeinderatsmitglieder und haben erst acht Kandidaten. Kannst du nicht auch kandidieren?“ Wie wäre es, ein Gespräch einmal so zu beginnen: „Mir ist aufgefallen, dass du gut organisieren und mit Menschen umgehen kannst. Hast du nicht Lust, bei uns mitzumachen?“ Es ist notwendig, den Menschen Raum zu geben, ihre eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten auszuloten und sie nicht für etwas in Beschlag zu nehmen, was womöglich gar nicht ihre Sache ist. Zuerst müssen Menschen erzählen können, in welcher Lebenssituation sie sich befinden, welche Interessen sie haben und was sie sich eventuell als Tätigkeit vorstellen. Dann kann man ihnen angemessene Vorschläge machen, wo sie sich unter Umständen engagieren könnten. Die Ansprache und Ermutigung engagementbereiter Menschen kann auch auf andere Weise geschehen: durch einen Tag der Freiwilligenarbeit, bei dem Interessierte mit bereits Engagierten ins Gespräch kommen können; durch Schnupper-Engagements, die einen unverbindlichen, aber realistischen Einblick in ein bestimmtes Tätigkeitsfeld ermöglichen; durch zeitlich begrenzte Projekte, an denen auch Menschen teilnehmen können, die sich nicht gleich für ein dauerhaftes Engagement entscheiden wollen und vieles mehr.

Freiwilligenarbeit vernetzen!

Bei aller Offenheit für das, was Menschen wollen oder nicht wollen, wird es wichtig sein, nach denen Ausschau zu halten, die zu einem „Knoten“ werden, das heißt verschiedene Felder ehrenamtlichen Engagements in Kontakt miteinander bringen können. Auch hier gilt es, auf die persönlichen Begabungen zu schauen und sie zum Ausgangspunkt zu machen. Weiterhin ist es förderlich, den Menschen Raum zu geben, in die Funktion eines solchen „Knotens“ hineinzuwachsen. Das geschieht dadurch, dass man andere Aufgaben von ihnen fernhält. Dann aber gilt es, diese „Knoten“ zu stärken: durch fachliche Qualifikation, durch organisatorische Unterstützung, durch Bewusstseinsbildung und nicht zuletzt durch Wertschätzung

und Anerkennung. Freiwillige, die eine solche Funktion übernehmen, sollen die Erfahrung machen, dass sie in der Pastoral der neuen Gemeinde eine wichtige Vorreiterrolle haben. Sie brauchen Räume, in denen sie einander begegnen können, um Erfahrungen auszutauschen, Probleme zu besprechen oder einfach nur, um die Freude an ihrer Arbeit zu teilen und gemeinsam zu feiern.

Freiwilligenarbeit sichtbar machen!

Zu einer zukunftsfähigen Freiwilligenarbeit gehört Öffentlichkeitsarbeit. Ehrenamtliches Engagement muss sichtbar werden! Es gilt, einzelne Beispiele gelungener Freiwilligenarbeit einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen, etwa durch die Ausschreibung eines Wettbewerbs, durch Beiträge in der Lokalpresse oder in anderen Medien. Die neue Gemeinde könnte es sich zu eigen machen, für die Rechte Freiwilliger einzutreten (beispielsweise bei der Kommune, beim Land oder bei Wirtschaftsunternehmen). Regelungsbedarf gibt es genug: in Sachen Sonderurlaub, Aufwandsentschädigung, Versicherung, Rentenanspruch etc. Sie könnte es sich zum Anliegen machen, neue Freiwillige zu werben durch Informationsveranstaltungen, Werbekampagnen und andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit.

Freiwilligenarbeit deuten und feiern!

So wichtig und notwendig all diese organisatorischen Maßnahmen sind: Kirchliche Freiwilligenarbeit ist mehr. Sie besitzt einen Mehrwert, den es zu deuten und zu feiern gilt. Es geht bei kirchlicher Freiwilligenarbeit darum, dass die Kirche ihren Auftrag erfüllt: die Sammlung derer, die an Jesus Christus glauben und ihr Leben gemeinsam aus diesem Glauben gestalten wollen. Und: die Sendung zu allen Menschen, besonders zu den Armen, um ihnen den Anbruch des Reiches Gottes zu bezeugen. Es geht darum, dass Menschen ihre persönlichen Begabungen entdecken, sie als ihre Berufung verstehen lernen und sich mit dieser Berufung an der Sendung der Kirche beteiligen. Orte, dies zu deuten und zu feiern, sind vor allem Gottesdienste und Andachten, besonders die sonntägliche Eucharistiefeier.

Warum nicht einmal ausdrücklich über das Thema Freiwilligenarbeit und Gemeindeentwicklung predigen? Warum nicht einzelnen Ehrenamtlichen Raum und Zeit geben, von ihrem Engagement zu erzählen und von den Erfahrungen, die sie dabei machen? Warum nicht konkrete Initiativen ins Gebet nehmen, anstatt allgemein darum zu bitten, dass Gott seinem Weinberg Arbeiter schenken möge? So werden unsere Gottesdienste lebendig und ermutigend, wenn in ihnen vor Gott sichtbar, hörbar und erfahrbar wird, welch beeindruckendes Engagement es durch die Gnade Gottes in der neuen Gemeinde gibt! Wenn jeder Einzelne mit seinen Begabungen Raum bekommt, wie viel Freude und Dank werden wir erleben, als Gemeinde Jesu Christi zusammenzukommen!



Dr. Christian Lünen
 Fachstelle für Gemeindeentwicklung
 im Bischöflich Münsterschen Offizialat
 Vechna

Kontakt:

Bischöflich Münstersches Offizialat
 Fachstelle Gemeindeentwicklung
 Kolpingstraße 14
 49377 Vechna
 Telefon: 04441 872-213
 clueken@bmo-vechna.de

Gelungene Zusammenarbeit über die eigenen Grenzen

Caritas in den Fusionsprozessen

Caritas als „tätige Nächstenliebe“ ist eine der Grundvollzüge der katholischen Kirche und Auftrag eines jeden Christen. Sie muss als wesentlicher Ausdruck des Glaubens erkennbar und wirksam werden. Dazu braucht Caritas handlungsfähige Strukturen.¹ Im Zusammenhang mit Gemeindefusionen stellt sich die Frage, wie in den neuen Gemeindestrukturen auch Caritas lebendig gestaltet werden kann.

Als viel zitiertes „Verbändebistum“ hat das Bistum Münster eine Tradition von verbandlich organisierten Netzwerken, die es bei Gemeindefusionen zu bewahren und zu nutzen gilt. Grundsätzlich ist zu beachten, dass es drei unterschiedliche Organisationsformen der Caritas gibt: die pfarrgemeindliche Caritas, die verbandliche Caritas und die caritativen Einrichtungen in Trägerschaft der Kirchengemeinde oder anderer kirchlicher Träger wie Stiftungen.

Nach dem Grundverständnis im Bistum Münster sind die Ortscaritasverbände der Zusammenschluss und die Repräsentation der Caritas in der jeweiligen Region². Ziel ist eine gelingende Zusammenarbeit über die eigenen Grenzen hinaus.

Im Interesse hilfebedürftiger Menschen soll Caritas nicht in Konkurrenz und Abgrenzung voneinander gestaltet werden. Jede Organisationsform hat ein eigenes Profil, eine eigene Geschichte und Wirkungsweise; alle jedoch wirken im gleichen Feld, dienen den gleichen Menschen und zielen auf ein gemeinsames größeres Ganzes. Insofern sind sie immer auch aufeinander bezogen.

Auf dieser Grundlage ist für die Fusionsprozesse zu beachten:

1. Es muss überprüft werden, welche Verantwortung für caritativ tätige Träger (beispielsweise Stiftungen) von den bisherigen Kirchengemeinden wahrgenommen wurde. Im Zuge der Fusion ist die Rechtsnachfolge

jeweils klar, aber die Umsetzung dieser Rechtsnachfolge muss gestaltet werden. Hierzu gehören Klärungen:

- zur weiteren Entsendung kirchengemeindlicher Vertreter/-innen in die Trägergremien. Bisherige Mandatsträger sollten dabei ggf. in die Beratung einbezogen werden;
- zur Weiterführung bisheriger Förderungen für solche Einrichtungen;
- zur inhaltlichen Ausrichtung im Sinne eines abgestimmten Angebotes der bisher in unterschiedlichen Gemeinden tätigen Einrichtungen.

2. In der Zusammenarbeit mit den Ortscaritasverbänden geht es um folgende Punkte:

- Die Wahrnehmung der Mitgestaltungsrechte der Kirchengemeinde im Ortscaritasverband ist sicherzustellen. Hierzu ist die Entsendung von Vertreter/-innen in die Entscheidungsgremien des Ortscaritasverbandes zu klären³. Dabei ist zu beachten, dass derzeit im Rahmen der laufenden Satzungsreform die Funktion der Gremien der Verbände noch einmal profiliert wird. Gleichzeitig kann eine Gemeindefusion möglicherweise zu einer Reduzierung der Gremienvertreter führen. Ziel für die Kirchengemeinde muss es sein, insgesamt eine Vertretung sicher zu stellen, die einerseits eine Nähe zur Caritas hat, andererseits auch ein möglichst breites Spektrum an Kompetenzen aufweist. Bei der Bestellung der Delegierten ist auch in den Blick zu nehmen, dass diese möglicherweise in den Vorstand oder Caritasrat gewählt werden können.

- Da die Ortscaritasverbände bereits in einer größeren Region (ein oder mehrere Dekanate) tätig sind, ist ihre Struktur für die größeren Kirchengemeinden im Regelfall gut nutzbar. Daher kann es sich anbieten, die Zusammenarbeit mit dem Ortscaritasverband auch zu suchen, um beispielsweise im Rahmen der Gemeindec Caritas oder in konkreten caritativen Projekten das Erleben von Kooperation und Verständigung zu fördern. Dies könnte zu einem Zusammenwachsen in der neuen Kirchengemeinde beitragen. In der Regel werden die Ortscaritasverbände für gute Ideen in dieser Richtung offen sein, da dies Bestandteil ihres Auftrags ist.

- Nur selten wird eine Fusion über Dekanatsgrenzen hinweg erfolgen, sodass die bisherigen Zuständigkeiten der Ortscaritasverbände meist erhalten bleiben. Sollte dies einmal nicht der Fall sein (dekanatsübergreifende Fusion), ist eine individuelle Beratung mit dem Diözesancaritasverband angeraten.

3. Für die Gemeindec Caritas ist zu berücksichtigen, dass sie in all ihren unterschiedlichen Formen direkt auf der Gemeindeebene angesiedelt und daher jeweils unmittelbar von den Fusionen betroffen ist. Dies sieht für die Caritasausschüsse der Pfarrgemeinderäte (die ebenfalls „fusionieren“) anders aus als für Caritaskonferenzen (die als verbandliche CKD in der bisherigen Struktur erhalten bleiben können⁴). Ziel muss es für die Kirchengemeinden sein, das bisherige Engagement der unterschiedlichen Gruppen zu erhalten und ggf. weiterzuentwickeln. Dazu sind folgende Punkte wichtig:

- Für diejenigen, die direkte Verantwortung für die Fusion tragen, heißt dies, dass sie sehr frühzeitig überlegen und analysieren, welche bisherigen Caritasaktivitäten in den „alten“ Gemeinden vorhanden waren. Dabei ist angesichts der Vielfalt des Engagements besonders auf vollständige Berücksichtigung aller Aktivitäten Wert zu legen. Entsprechend ist das gesamte Engagement zunächst einmal in seiner Unterschiedlichkeit wahrzunehmen.
- Mit der Wahrnehmung verbunden sind Wertschätzung und Beteiligung. Die in der Regel ehrenamtliche caritative Arbeit in den Gemeinden



in den Gremien repräsentiert werden. Dies ist wichtig für die Interessen von Hilfebedürftigen, für die Unterstützung der in der Caritas Tätigen und damit wesentlich für eine angemessene Vertretung caritativer Anliegen. So kann einer der grundlegenden Vollzüge kirchlichen Lebens angemessen zum Tragen kommen.

Quintessenz

Alle Gruppierungen haben eine Verpflichtung gegenüber der neuen Gemeinde. Alle Beteiligten haben eine Verantwortung in den Fusionsprozessen. Für ein gutes Gelingen ist es wichtig, Traditionen und Selbstbestimmung zu respektieren und Partizipation bei der Gestaltung sicherzustellen. Für die Caritas ist eine gute Abstimmung und Zusammenarbeit im Interesse der Hilfebedürftigen, aber auch im Interesse der Wirksamkeit unseres caritativen Auftrags unabdingbar. Es gibt mehr als genug Hilfebedarf. Konkrete positive, begleitende Erfahrungen in Projekten können darüber hinaus zu einer guten Kooperation beitragen. Der Diözesancaritasverband⁶ bietet Unterstützung zu Fragen der Caritas in den Fusionsprozessen an⁷.

unterliegt ihren eigenen Gesetzmäßigkeiten. Sie lebt von einzelnen Menschen, die sich in der Regel gut kennen und lange miteinander arbeiten. Sie hat eine große Nähe zu den Hilfebedürftigen, oft viel Kenntnis der konkreten Not, sie unterliegt wenig bürokratischen Regelungen und lebt von der Eigenverantwortung der Handelnden. Damit ist sie durch die gemeindlichen Gremien nur begrenzt steuerbar. Alle Akteure zur Weiterentwicklung mit einzuladen, ist die erste Voraussetzung dafür, sie für die „neue“ Gemeinde zu gewinnen. Der Austausch über die unterschiedlichen Kenntnisse der Not in den einzelnen Gemeinden, über die bisherigen Erfahrungen und die Vorstellungen über die Zukunft sind Voraussetzung für die notwendige Sicherung der Hilfen und die wünschenswerte Bündelung der Kräfte. Möglicherweise wird – ggf. durch entsprechend moderierte Treffen – schon frühzeitig erlebbar, dass das Ganze mehr ist als die Summe der Teile. Damit wäre die erste Motivation zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit in der fusionierten Gemeinde gelegt.

- Mit Blick auf die Fusionsprozesse ist die Caritas-Sammlungsordnung bereits im vergangenen Jahr dahingehend verändert worden, dass die Sammlungsergebnisse stets dort verbleiben, wo sie gesammelt werden, es sei denn, dass die für die Sammlung Verantwortlichen etwas anderes entscheiden. Es kann also auch in einer fusionierten Gemeinde, wenn das gewünscht und für sinnvoll erachtet wird, bei der Zuständigkeit der bisherigen Caritasgruppen bleiben⁵. Es kann aber auch zu einer gemeinsamen Verteilung durch die unterschiedlichen verantwortlichen Stellen kommen. Grundlegender Maßstab für alle Beteiligten wird das Interesse der Hilfebedürftigen sein.
- Neben dem Erhalt der konkreten sozialen Hilfe in diesem Prozess ist es aber auch entscheidend, dass es für die Caritas einen transparenten Weg in die neuen Gremien gibt. Auch wenn es möglicherweise aufwändig erscheint, in einer größeren Kirchengemeinde die vielfältigen, unterschiedlichen Anliegen der Caritas in den Gremien zu vertreten, ist es von großer Bedeutung, dass die Anliegen der Caritas gut



Beate Evers
Leiterin der Stabsstelle Verbandspolitik und Kommunikation
im Caritasverband für die Diözese Münster

¹ Dies entspricht auch einem Anspruch, der sich aus den Ausführungen von Papst Benedikt XVI. in seiner Enzyklika „Deus Caritas est“ ergibt.

² vgl. Mustersatzung für Orts Caritasverbände im Bistum Münster, nordrhein-westfälischer Teil, erhältlich über den Caritasverband für die Diözese Münster e. V.

³ s. a. Mustersatzung für Orts Caritasverbände im Bistum Münster, nordrhein-westfälischer Teil bzw. Satzung des jeweiligen Orts Caritasverbandes.

⁴ vgl. Caritas-Konferenzen Deutschlands Diözesanverband Münster „Leitgedanken: Gemeindefusionen – Konsequenzen für die Caritas-Konferenzen Deutschlands-Gruppen im Bistum Münster“.

⁵ s. Kirchliches Amtsblatt Nr. 22/2006, Art. 317, Rundschreiben des Caritasverbandes für die Diözese Münster v. 19.12.2006.

⁶ www.caritas-muenster.de oder 0251 8901-283

⁷ Stabsstelle Verbandspolitik und Kommunikation; Beate Evers, Lena Dirksmeier, Theodor Damm.

Kontakt:

Caritasverband für die Diözese Münster e.V.
Stabsstelle Verbandspolitik/Kommunikation
Kardinal-von-Galen-Ring 45
48149 Münster
Telefon: 0251 8901-284
evers@caritas-muenster.de

Gremien für Seelsorgebezirke?

Gedanken und Anregungen zum Thema „Ortsausschüsse“

„Was geschieht eigentlich mit den Mandaten in einem Pfarrgemeinderat oder Rat der Seelsorgeeinheit, wenn unsere Pfarreien zusammengelegt werden?“ Diese Frage taucht im Rahmen der Neugründung von Pfarreien immer wieder auf.

Schnell wird deutlich, dass nach der Zusammenlegung insgesamt weniger Mandate verteilt werden können. Dabei besteht die Befürchtung, dass der Anreiz mitzumachen, reduziert wird¹, frei nach dem Motto: „Wenn ich das Mandat nicht mehr habe, mache ich auch nicht mehr mit.“

Zwei Dinge sind in diesem Zusammenhang zu bedenken:

- In vielen Fällen ehrenamtlicher Arbeit ist es angebracht, über eine wie auch immer geartete „offizielle Beauftragung“ nachzudenken.
- Auch bisher macht die überwiegende Zahl von Ehrenamtlichen mit, ohne dass sie dafür ein explizites Mandat wie das für den Pfarrgemeinderat oder den Kirchenvorstand haben.

Richtig ist in diesem Zusammenhang: Die Zahl der nach Satzung und Wahlordnung insgesamt möglichen Mandate nimmt zu einem Zeitpunkt ab,

„Um es auf den Punkt zu bringen: Die Aufgabe eines solchen Pfarrgemeinderates wird es nicht sein, in einem einzelnen Seelsorgebezirk ein „Pfarrfest“ auszurichten.“

an dem immer deutlicher wird, dass die verantwortliche Beteiligung von Ehrenamtlichen zunehmen wird. Die Lösung über eine Vergrößerung des Pfarrgemeinderats herbeizuführen, erscheint als nicht sinnvoll. Effektive Arbeit ist dann nicht mehr möglich. Da die Satzung für Pfarrgemeinderäte zu diesen Fragen keine direkten Hinweise gibt, hier einige Gedanken dazu.

Aufgaben werden sich verändern

Es ist davon auszugehen, dass sich die Aufgaben für Pfarrgemeinderäte in den zusammengelegten Pfarreien verändern werden. Wenn sich die Aufgaben verän-

dern, ändert sich auch das entsprechende Gremium. Bisher waren es die Pfarrgemeinderäte, die einen großen Teil der praktischen Arbeit übernommen haben. In Zukunft werden sie eher das Gremium sein müssen, das gemeinsam mit dem Pfarrer, den anderen Hauptamtlichen und dem Kirchenvorstand Sorge dafür trägt, dass der größere pastorale Raum in den Blick genommen wird. Der Aufgabenkatalog der Satzung unter § 2.2, a)-r) wird nach wie vor seine Gültigkeit haben, ändern wird sich aber der Aspekt, unter dem diese Arbeit getan wird. Die zukünftigen Pfarrgemeinderäte werden sein:

- Drehscheibe für Informationen;
- Ort für den Austausch;
- Gremium für die Planung und Entwicklung der zukünftigen Arbeit;
- Ort für die Vernetzung.

Um es auf den Punkt zu bringen: Die Aufgabe eines solchen Pfarrgemeinderates wird es nicht sein, in einem einzelnen Seelsorgebezirk ein „Pfarrfest“ auszurichten.

Mögliche Antworten

Eine der wichtigsten Aufgaben der Pastoral in unserem Bistum wird es in den kommenden Jahren sein, dass sich die jeweils zusammengelegten Pfarreien auf den Weg machen, zu einer Pfarrgemeinde zu werden. Diesen Weg müssen die Pfarrgemeinderäte mitverantwortlich leiten und begleiten. Es ist vorgesehen, dass es in den zusammengelegten Pfarrgemeinden „Seelsorgebezirke“ geben kann. Die Ausprägung und Bedeutung dieser Seelsorgebezirke wird in städtisch geprägten Pfarrgemeinden möglicherweise anders sein als in ländlich geprägten.

Konkrete Fragestellungen sind unter

anderem:

- Welches Gewicht muss auf die Profilierung der Seelsorgebezirke gelegt werden?
- Wenn es diese Seelsorgebezirke gibt, wie soll kirchliches Leben dort realisiert werden?
- Wenn der gesamte Pfarrgemeinderat nicht bis in die kleineren Einheiten hinein tätig werden kann, welches Gremium kann es dann sein?

Einen Hinweis gibt die Satzung für Pfarrgemeinderäte unter § 6.1: „Für Sachbereiche, die einer kontinuierlichen Beobachtung und ständigen Mitarbeit des Pfarrgemeinderates bedürfen, bildet der Pfarrgemeinderat Sachausschüsse.“

Daraus lässt sich ableiten, dass für die jeweiligen Seelsorgebezirke Ausschüsse gebildet werden können. Der Vorsitz dieser Ausschüsse liegt notwendig bei einem Mitglied des Pfarrgemeinderates – damit ist die Vernetzung der größeren Einheit gegeben. Der Vorteil dieser Lösung liegt darin, dass ausschussgemäß Personen berufen werden können, die nicht Mitglieder des Pfarrgemeinderates sind. Es besteht die Chance, eine Reihe von Menschen einzubeziehen, die Interesse daran haben, in eher „ortspezifischen“ Fragen im jeweiligen Seelsorgebezirk mitzuwirken.

Zu Risiken und Nebenwirkungen

Bei der Umsetzung dieser Überlegungen muss klar bleiben: Ortsausschüsse sind Ausschüsse des Pfarrgemeinderates. Nicht glücklich wäre es, wenn sich Ortsausschüsse zu eigenständigen Gremien mauserten, die den Pfarrgemeinderat in seiner Gesamtverantwortung in Frage stellten. Die Problematik würde noch verstärkt, wenn Ortsausschüsse mit einem Mandat ausgestattet würden. Solche Ortsausschüsse wären keine Ausschüsse mehr. Sie „entmachten“ den eigentlichen Pfarrgemeinderat – das langfristige Zusammenwachsen zu einer Pfarrgemeinde würde unnötig erschwert.²

Möglicherweise sprechen gute Gründe dafür, bewusst auf Ortsausschüsse zu verzichten. Das ist beispielsweise

dann der Fall, wenn der gemeinsame Pfarrgemeinderat so besetzt ist, dass er die anliegende Arbeit gut bewältigen kann. Oder es werden bewusst keine „Ortsausschüsse“ gebildet, um das Zusammenwachsen zu einer Pfarrgemeinde nicht zu behindern.

Ein Tipp zum Schluss

Es ist verständlich, dass besonders in der Anfangsphase nach einer Zusammenlegung das große Bedürfnis besteht, die Strukturen der Gremien möglichst schnell in „trockene Tücher“ zu bringen. Damit verschaffen sich die Beteiligten Sicherheit für ihr Handeln. Wie auch nach Neuwahlen werden dann die Ausschüsse gern so bestätigt und besetzt wie gehabt. Diese Sicherheit kann trügerisch sein. Es ist nämlich nicht gesagt, dass die alten Lösungsmodelle noch greifen. Vielen Pfarrgemeinderäten ist gar nicht bewusst, dass sie die „Hoheit“ über die Ausschüsse haben. Das kann auch bedeuten, dass der Auftrag an einen Ausschuss verändert oder dass ein Ausschuss komplett aufgelöst wird.

Schlussbemerkung

Lassen Sie sich an den Schnittstellen der Umbrüche genügend Zeit und räumen Sie sich bewusst Phasen von Planung, Arbeit und Reflexion ein. Das hilft dabei, das (neue) Miteinander so zu entwickeln, dass möglichst viele sich darin wiederfinden können. Anregungen dazu gibt es in diesem Heft vor allem unter dem Thema „Pastoralkonzept“.



Stephan Foschepoth
Fachstelle Gemeindeberatung im
Bischöflichen Generalvikariat Münster

Kontakt:

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Seelsorge
Fachstelle Gemeindeberatung
Rosenstraße 17
48143 Münster
Telefon: 0251 495-6100
gemeindeberatung@bistum-muenster.de

¹ Diese Fragestellung gilt auch für die Kirchenvorstände. Hier soll jedoch nicht versucht werden, für dieses Gremium Lösungsansätze aufzuzeigen..

² vgl. Mustersatzung für Orts Caritasverbände Aus diesem Grunde sollte es auch keine dort ansetzende Satzungsänderung geben.

In unserer Diözese diskutieren die Pfarrgemeinden derzeit die künftige Ausrichtung ihrer Pastoral. Die aktuellen Umwandlungsprozesse laden dazu ein, alles auf den Prüfstand zu stellen. Dazu gehört auch das pastorale Feld „Weltkirche“ mit seinen Kernbereichen Mission, Entwicklung und Frieden. Die nun anstehende verstärkte Zusammenarbeit von zuvor eigenständigen Pfarrgemeinden eröffnet die Chance, diese weltkirchliche Dimension neu zu beleben und sie in die zukünftigen Seelsorgeeinheiten und neuen Pfarrgemeinden zu integrieren.

Das Diözesanforum unter dem Leitwort „Mit einer Hoffnung unterwegs“ (1994 bis 2001) liefert mit zwei Beschlüssen den Maßstab dafür: „Die ... Gemeinden ... werden aufgefordert, die eigene Gesinnung wie das praktische Tun zu prüfen, inwieweit sie von der ... Option für die Armen geprägt sind. Insbesondere müssen auf allen Ebenen überprüft werden: pastorale Prioritätensetzung, Finanz- und Personalplanung.“² Und: „Wir fordern die Gemeinden ... auf zu prüfen, wie weit sie in der eigenen Gesinnung wie im praktischen Tun die Weltkirche, die Eine Welt, im Blick haben, um mehr für Gerechtigkeit und damit für mehr Frieden wirken zu können.“³ Es ist vermutlich lohnend und ertragreich, vor einem Einstieg in die genaue Planung künftigen weltkirchlichen Handelns mit einem unverstellten Blick danach zu forschen, welche (möglicherweise bisher kaum berücksichtigten) Kapazitäten in den Gemeinden vorhanden sind. Beispiele: Vielleicht gibt es im Gemeindegebiet Schulen, die eine Partner-

Sich geschwisterlich verweben!

Weltkirchliche Dimension in die neuen Gemeinden integrieren

Der emeritierte Bischof von Limburg, Dr. Franz Kamphaus, sagte in einem Interview im Januar 2007: „Ich habe immer wieder Weltkirchlichkeit angemahnt, weil wir nur so katholisch sind. Katholisch ist ja nicht vorrangig eine Konfessionsbezeichnung, sondern heißt allumfassend, meint die ganze Welt. Unser Einsatz für die Weltkirche kann nicht das sein, was übrig bleibt, wenn wir hier zu Hause unsere Sache einigermaßen in Ordnung haben. Er ist der Preis unseres Katholischseins. Es wäre fatal, wenn wir im Zuge des Sparens in den Gemeinden am weltkirchlichen Engagement sparten. Wenn wir zu Beginn des dritten Jahrtausends nach Christus die Zeit verstehen wollen, dann sind wir alle angesichts der wachsenden Globalisierung nachdrücklich herausgefordert, katholisch zu sein, weltumfassend.“⁴

schaft mit einer anderen Schule in der Dritten Welt pflegen. Oder: Mit Sicherheit wohnen im Gebiet der Pfarrgemeinde Migranten und Migrantinnen, auf die bislang seitens der Gemeinde niemand zugegangen ist. Oder: Einzelne Gemeindemitglieder werden persönliche, familiäre Kontakte in andere Staaten haben, die bislang nicht für die Gemeinde fruchtbar gemacht worden sind.

In der Novemberausgabe 2006 von **Unsere Seelsorge** wurde bereits in grundsätzlichen und in praxisorientierten Artikeln das „Weltkirchliche Profil in der Gemeinde“ beschrieben. Im Folgenden haben wir auf der Basis der dort schon erfolgten Grundlegungen eine Checkliste zur pastoralen Planung in der Gemeinde erstellt. Diese Liste soll eine Anregung für alle drei Phasen der Planung – also für die Bestandsauf-

nahme, für die Bedarfserhebung und für die Maßnahmenplanung – sein. Daher kann sie genutzt werden, um die unterschiedlichen Aktivitäten weltkirchlicher Arbeit in bisher eigenständigen Gemeinden zu erfassen, die Defizite zu benennen und die zukünftige gemeinsame Arbeit in diesem Bereich neu zu justieren. Sie verschafft einen Überblick über mögliche Ansatzpunkte.



Ulrich Jost-Blome
Referat Weltkirche im
Bischöflichen Generalvikariat Münster

1 Kamphaus, Franz. KNA-Interview 16.1.2007.
2 Bischöfliches Generalvikariat Münster (Hg.): Diözesanforum Münster. Kommission 11. Gerechtigkeit, Frieden, Bewahrung der Schöpfung. Münster 1998. Nr. 11.2.1.

3 Diözesanforum Münster, Nr. 11.2.2.

4 Diözesanforum Münster, Nr. 11.2.7.

5 Diözesanforum Münster, Nr. 11.2.7.

6 Diözesanforum Münster, Nr. 11.2.8.

7 Diözesanforum Münster, Nr. 11.2.8.

8 Diözesanforum Münster, Nr. 11.2.8.

9 Beispielsweise: Aktion „Fair spielt. Für

faire Regeln in der Spielzeugindustrie“, Aktionsbündnis gegen AIDS, Aktionsbündnis Landmine.de, erlassjahr.de, „Deine Stimme gegen Armut“, „Gerechtigkeit jetzt!“ – Die Welthandelskampagne.

10 Arbeitsgemeinschaft Eine-Welt-Gruppen im Bistum Münster und in der Evangelischen Kirche von Westfalen. c/o Bischöfliches Generalvikariat, Referat Weltkirche, Domplatz 31, 48143 Münster, Telefon: 0251 495-399, weltkirche@bistum-muenster.de, www.eine-welt-gruppen.de

Kontakt:

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Seelsorge
Referat Weltkirche
Domplatz 31
48143 Münster
Telefon: 0251 495-399
weltkirche@bistum-muenster.de

Elemente des weltkirchlichen Profils in der Gemeinde

Eine-Welt-Gruppen

- Falls noch nicht existent: eine Eine-Welt-Gruppe gründen, beispielsweise als Sachausschuss des PGR
- Die Eine-Welt-Gruppe personell, ideell und finanziell unterstützen
- Der Eine-Welt-Gruppe in der Gemeinde ein Forum bieten (Gottesdienste, Pfarrfeste, Pfarrbriefe, Bildungsveranstaltungen)

Partnerschaftsarbeit

- Partnerschaftsarbeit initiieren bzw. intensivieren
- Regelmäßigen telefonischen oder schriftlichen Kontakt halten
- Wechselseitige Besuche organisieren
- Partnerschaftsprojekte finanziell unterstützen
- Die gewonnenen Erfahrungen in der Gemeinde kommunizieren



Jugendpastoral

- Freiwilligenstellen für junge Erwachsene im Partnerschaftsprogramm einrichten
- Junge Erwachsene für einen Friedensdienst in der Partnerdiözese gewinnen
- Ideelle und finanzielle Solidarität mit den Dienstleistenden zeigen
- Den Rückkehrern innerhalb der Gemeinde ein Forum für ihre Erfahrungen bieten

Katechese

- Weltkirchlich bedeutsame Themen (Lebensbedingungen in anderen Ländern, Ansätze solidarischen Handelns) in der Erstkommunion- und Firmkatechese berücksichtigen

Weltkirchliche Spiritualität

- Erfahrungen aus den Kirchen der Dritten Welt in der eigenen Gemeinde verbreiten
- Bibel-Teilen als Methode der Gemeindeerneuerung einsetzen
- Gottesdienste, Fröschichten usw. mit liturgischen Elementen aus den Kirchen der Dritten Welt gestalten
- Gebetsgemeinschaften gründen

Hilfswerke (Adveniat, Kindermissionswerk, Misereor, Missio und Renovabis)

- | | |
|--|---|
| • Informationsmaterial der Hilfswerke verbreiten | • Fastenessen (Misereor) veranstalten |
| • Informationsabende veranstalten | • Sternsingeraktion (Kindermissionswerk) durchführen |
| • Die von den Hilfswerken angebotenen Gäste einladen | • Den Besonderen Missionssonntag (Missio) durchführen |
| • Priesterpatenschaften (Adveniat) fördern | • Kollektenaufrufe verlesen |
| • Einführungsworkshops (Misereor) besuchen | • Kollektenergebnisse bekannt geben |

Fairer Handel

- In kirchlichen Einrichtungen bevorzugt Produkte aus dem Fairen Handel anbieten⁴
- Gäste in kirchlichen Einrichtungen über Handels- und Produktionsbedingungen informieren⁵
- Bei Gemeindeveranstaltungen Produkte aus dem Fairen Handel anbieten⁶
- Zu regelmäßigen Zeiten Produkte aus dem Fairen Handel anbieten⁷
- Für Gratulationen und bei Besuchen Geschenkartikel aus Fairem Handel nehmen⁸

Entwicklungspolitische Aktionen und Kampagnen

- Eigene Projekte entwickeln
- Bundesweite Kampagnen⁹ vorstellen (beispielsweise durch Informationsstände, Unterschriftenaktionen)

Missionare und Missionarinnen aus der Gemeinde

- Kontakte aufbauen und pflegen
- Projekte von Missionaren und Missionarinnen, die aus der Gemeinde stammen, unterstützen
- Missionaren und Missionarinnen ein Forum zur Darstellung ihrer Erfahrungen bieten

Entwicklungshelfer und Entwicklungshelferinnen

- | | |
|---|--|
| • Kontakte aufbauen und pflegen | • wohnen, unterstützen |
| • Projekte von Entwicklungshelfern und Entwicklungshelferinnen, die zur Gemeinde gehören oder im Gemeindegebiet | • Entwicklungshelfer und Entwicklungshelferinnen in die inhaltliche Arbeit einbeziehen |

Kooperation und Vernetzung

- Alle Aktivitäten und Aktive innerhalb der eigenen Gemeinde vernetzen
- Sich mit anderen katholischen und evangelischen Gemeinden vernetzen
- In der „Arbeitsgemeinschaft Eine-Welt-Gruppen“¹⁰ mitwirken



Wo spielt zukünftig die Musik?

Kooperation in den kirchenmusikalischen Gruppen

Die Kirchenmusik unterstützt die Glaubensverkündigung und das Glaubenserlebnis. Durch das bewusste Gestalten und Erleben des Kirchenjahres intensiviert sie den Glauben und führt in das Leben der Kirche ein. Die große Anzahl an kirchenmusikalischen Gruppen (Kinder-, Jugend- und Erwachsenenchöre sowie Instrumentalgruppen) tragen zu einem lebendigen Gemeindeleben bei und bieten reiche Gestaltungsmöglichkeiten der eucharistischen und nichteucharistischen Gottesdienste. Kirchenmusik leistet im örtlichen Leben einen wertvollen spirituellen Beitrag und spricht Menschen an, die den Kontakt zur Gemeinde nicht oder nicht mehr pflegen.

Das Zusammenwachsen von Gemeinden zu Pfarreiengemeinschaften, Seelsorgeeinheiten und fusionierten Gemeinden kann besonders durch die Kooperation der kirchenmusikalischen Gruppen gefördert werden. Chöre und Musikgruppen können wie eine Klammer zu einem guten Miteinander beitragen, indem sie sich für alle Filialkirchen im neuen Gemeindeverbund verantwortlich fühlen.

Ziel: Kirchenmusik als konstruktiver Beitrag zur kooperativen Seelsorge

Das Zusammenwachsen von Gemeinden zu einer neuen Einheit gelingt besonders dann, wenn gegenseitiger Austausch und Förderung stattfinden und sich ein gemeinsames Verantwort-

tungsbewusstsein bildet. Die Kirchenmusik kann hierzu entscheidende Impulse geben:

- In den Pfarr- und Filialkirchen können die vorhandenen musikalischen Gruppen sich gegenseitig vernetzen und ergänzen.
- Unterschiedliche musikalische Profile und Angebote sprechen mehr Gemeindeglieder der größeren Einheit an und tragen so wesentlich zu einem Austausch über die früheren Gemeindegrenzen hinaus bei.
- Die musikalischen Gruppen fühlen sich für die Liturgiegestaltung und das Gemeindeleben gemeinsam verantwortlich, fördern und stärken das Bewusstsein der neuen Einheit.

Zielumsetzung: Kirchenmusikalische Arbeitsfelder in der Seelsorgeeinheit bzw. fusionierten Gemeinde

Eine besondere Bedeutung kommt der Vernetzung der Kindergärten, Schulen und anderer Einrichtungen bei der Kinder- und Jugendchorarbeit zu. Angebote sind beispielsweise musikalische Früherziehung in Kindergärten, Singkreis mit Grundschulkindern (Kommunionchor), Jugendsingkreis (Firmchor), Chor junger Erwachsener. Die Leitung und Koordination der Erwachsenenchöre respektiert die gewachsenen Strukturen, verfolgt die Stärkung der Verantwortung für die neue pastorale Einheit und initiiert übergreifende kooperative Projekte.

Beispiele:

- selbstständige Probenabende der Erwachsenenchor, aber gezielte gemeinsame Proben für besondere Ereignisse (zum Beispiel Pfarrfest, besonderer Feiertag, kirchenmusikalische Andacht etc.)
- Projektarbeit mit gezielt angesprochenen Sängern zu Feiern (Themen), die die Seelsorgeeinheit / fusionierte Gemeinde besonders betreffen (beispielsweise neues Patrozinium Anna Katharina Emmerick – Oratorium zu Ehren der seligen Anna Katharina)
- Seniorensingkreise, Sonntagssingkreise für junge Familien gründen
- Gestaltung besonderer Gottesdienste mit Scholen (Choral-, Frauenschola)
- Förderung von Kantorinnen und Kantoren;
- Singwochenenden für junge Familien
- Orgelkonzerte für Kinder, für Behinderte (der benachbarten Einrichtung)
- Projekt „Mozartmesse zum Mitsingen“
- Singen für die (neue, größere) Gemeinde im Frühjahr, Herbst und Advent.

Der Kirchenmusiker (die Kirchenmusikerin) ist konstruktives Mitglied im pastoralen Team. Die vorgenannten Arbeitsfelder können erfolgreich zur Bildung und zum Aufbau der neuen Einheit beitragen, wenn der Mitarbeiter in das pastorale Team eingebunden ist und kreativ mitwirkt:

- Bei der Planung von eucharistischen und nicht-eucharistischen Gottesdiensten (Vespere, Lichtfeiern, Kinderstatio, „Wortgottesdienst für junge Leute“), Erstkommunion, Firmung, Nachtwachen, Frühschicht und kirchenmusikalischen Andachten, geistlichen Konzerten (beispielsweise Musik und Literatur, Musik und bildende Kunst), Orgel-, Oratorien-, Chorkonzerten mit Einführungen / liturgischen Texten.

Der Kirchenmusiker ist Ansprechpartner für alle (kirchen-)musikalischen Fragen in der Gemeinde. Der Beitrag der Kirchenmusik zum (Neu-)Aufbau der größeren Gemeinde ist entscheidend abhängig von der Kommunikation der

Ziele und der Zielumsetzungen. Kirchenmusikalische Öffentlichkeitsarbeit nimmt dabei einen wichtigen Platz ein:

- Faltblatt herausgeben („Kirchenmusik in St. ...“),
- Förderkreis für die Kirchenmusik gründen,
- Schaukasten, Kirchtürinformationen, Presse-, Lokalfunkarbeit,
- Vermeldungen vor Gottesdienstbeginn, Stellwand in der Kirche,
- regelmäßig Gespräch an der Kirchtür: Wünsche, Anregungen, Bitten,
- Fortbildung des Kirchenmusikers (Kommunikationstraining etc.);

Weitere Betätigungsfelder:

- Projekte, musikalische Aktionen, „Chor / Lied / Werk des Monats“ vorstellen,
- Einführung im Pfarrblatt, vor Gottesdienstbeginn erläutern,
- Lied / musikalischer Text als (Wort-) Gottesdienstthema.

Kooperationsmodelle

Für die Umsetzung der genannten Ziele sind formale Voraussetzungen und Rahmenbedingungen wichtig. Anhand verschiedener Modelle wird eine Anregung zur Verwirklichung vorgestellt.

» Der Beitrag der Kirchenmusik zum Neuaufbau von Gemeinden ist entscheidend abhängig von der Kommunikation der Ziele und der Zielumsetzungen.

Modell 1

In der Seelsorgeeinheit mit den Gemeinden A und B werden alle Gottesdienstzeiten so aufeinander abgestimmt, dass der hauptamtliche Kirchenmusiker die Gottesdienste in A und in B wahrnehmen kann.

- Während der Woche können aufgrund der zeitlichen Abstimmung Sondergottesdienste (Hochzeiten, Requien und andere) in A und in B wahrgenommen werden.
- An Hochfesten singen die Chöre von A und B in den Hauptgottesdiensten des jeweiligen Festtags (beispielsweise in A 9 Uhr, in B 11 Uhr).
- Die Zeiten für die (abendlichen) Chorproben liegen an unterschiedlichen Werktagen.

- **Hilfreich:** Ein nebenamtlicher Kirchenmusiker (zum Beispiel mit C-Ausbildung) erhält einen geringfügigen Beschäftigungsumfang und übernimmt Vertretungen bei gleichzeitigen Gottesdiensten, zusätzlichen Chorgruppen etc. Der hauptamtliche Kirchenmusiker koordiniert die Einsätze des nebenamtlichen Kirchenmusikers.

Modell 2

Die Gottesdienstzeiten an den Wochenenden liegen in den Gemeinden A und B zur selben Zeit; die kirchenmusikalisch wahrzunehmenden Gottesdienste während der Woche sind aber aufeinander abgestimmt. Der hauptamtliche Kirchenmusiker erstellt einen halbjährlichen Kirchenmusikplan für beide Gemeinden. Die Gottesdienste mit Chorgesang werden für ein halbes Jahr im voraus festgelegt. An den „chorfreien“ Wochenenden übernimmt der hauptamtliche Kirchenmusiker am ersten Wochenende in A, beim darauf folgenden Wochenende in B wechselweise den Organistendienst.

- **Voraussetzung:** Ein nebenamtlicher Kirchenmusiker übernimmt den kompletten Dienst in B, bzw. in A, wenn der hauptamtliche Kirchenmusiker in der jeweils anderen Gemeinde tätig ist.
- **Vorteil:** Ein nebenamtlicher Kirchenmusiker kann mit verlässlichen Terminen planen.
- An Festtagen singt im ersten Jahr der Kirchenchor A am ersten Feiertag, der Chor B am zweiten Feiertag; im darauf folgenden Jahr wird getauscht. In parallel stattfindenden besonderen Gottesdiensten (beispielsweise Karfreitag) singt der hauptamtliche Kirchenmusiker in A mit dem Kirchenchor, in B gestaltet zum Beispiel eine Schola den Gottesdienst. Im darauf folgenden Jahr wird gewechselt.

Modell 3

In einer fusionierten Gemeinde sind mehrere hauptamtliche Kirchenmusiker (bedingt durch die Zusammenlegung der Gemeinden) tätig. Hier kann Modell 1 oder 2 Anwendung finden, oder die Aufgaben werden neu verteilt:

- In einer Übersicht wird zunächst der Gesamtpool an Aufgaben definiert. Bei der Aufgabenverteilung bietet sich eine fachliche Schwerpunktsetzung der Kirchenmusiker an. Einige Beispiele:
 1. Bündelung der Kinder- und Jugendchorarbeit zu einer „Chorschule“: Kontakte knüpfen mit den Kindergärten und Schulen, altersspezifische Singgruppen;
 2. Erwachsenenchorarbeit: bestehende Kirchenchöre übernehmen neue (projektbezogene) Ensembles mit gezielten Schwerpunkten (Kammerchor, Gospel, Neues Geistliches Lied etc. einsetzen);
 3. Instrumentaler Schwerpunkt: Organistendienste, Begleitung der Gruppen, Klavier, Keyboard, Orffkreis, Kammermusik, Ensembles und Solisten;
 4. Musikalisch-katechetischer Schwerpunkt: Betreuung von Gruppen, deren Hauptaufgabe nicht das Singen ist (Leitung eines Kommunion-/Firmchores, Familienkreise, Gruppenstunden, Verbände, Seniorennachmittage etc.);
- Alle Mitarbeiter ergänzen sich und übernehmen bei Bedarf auch stellvertretend die Aufgaben des jeweils anderen Musikers;
- Koordination und Absprachen untereinander sind besonders erforderlich; Aufgaben und Fahrzeiten zu den wechselnden Einsatzorten werden im Dienstplan festgehalten.

Voraussetzungen

In Seelsorgeeinheiten ist eine Absprache der beteiligten Kirchenvorstände notwendig. In fusionierten Gemeinden kann der Verwaltungsrat planen. Liegt die gemeinsame Absichtserklärung vor, muss ein individueller Weg zur Verwirklichung gesucht werden. Hilfreich für die weitere Planung ist eine sorgfältige Situationsanalyse: Welches Modell passt am besten zu uns, wie kann es nötigenfalls modifiziert werden? Gibt es nebenamtliche Hilfen? Können Gottesdienst- oder Chorprobenzeiten verlegt / angepasst werden? Anstellungsträger des hauptamtlichen Kirchenmusikers kann jene Gemeinde sein, die innerhalb des Beschäftigungsumfangs mehr Prozente in den Vertrag einbringt. Die zweite Gemeinde leistet eine Ausgleichszahlung entsprechend ihrem Dienstanteil. In der fusionierten Gemeinde entfällt diese Lösung.



Ulrich Grimpe
Referat Kirchenmusik im
Bischöflichen Generalvikariat Münster

Kontakt:

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Seelsorge
Referat Kirchenmusik
Rosenstraße 16
48143 Münster
Telefon: 0251 495-570
kirchenmusik@bistum-muenster.de



Optionen für die Jugendpastoral in fusionierten Gemeinden

Kinder und Jugendliche sind die Kirche von heute

„Kinder- und Jugendpastoral hat das Ziel, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene darin zu unterstützen, ihr Leben selbst zu bestimmen, eine eigene Kultur zu entwickeln und ihren Platz in der Gesellschaft und der Kirche selbst organisiert, verantwortlich und solidarisch zu gestalten.“ So formuliert die „Standortbestimmung“ der Abteilung Kinder- und Jugendseelsorge aus dem Jahr 2002 die Intention kirchlicher Jugendarbeit. Dabei bezeichnet Jugendpastoral „den Dienst der Kirche durch junge Menschen, mit ihnen und für sie. Die Jugendlichen selbst haben durch Taufe und Firmung Anteil an der Sendung Jesu Christi und sind dazu berufen, Kirche zu sein und Kirche mitzugestalten. Sie sind deshalb nie nur Adressaten kirchlicher Heilssorge, sondern immer auch eigenständig Handelnde. Sie bringen ihr spezifisches Charisma in die gesamte Gemeinschaft der Gläubigen ein“ (Leitlinien zur Jugendpastoral der Deutschen Bischöfe, 1991). Demnach aktualisiert sich die Jugendpastoral sowohl im Dienst der Kirche an allen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen als auch im Dienst an der Jugend der Kirche.

Sobald sich Pfarrgemeinden, durch einen Fusionsprozess angestoßen, auf den Weg in eine gemeinsame Zukunft machen, wird der Blick auf das „Jetzt“, auf die derzeitige Wirklichkeit des vielfältigen gemeindlichen Lebens der Ursprungsgemeinden stehen. Sei es in Liturgie, Katechese oder Caritas – in allen Grunddimensionen kirchlichen Handelns wird es die erste Aufgabe sein, die aktuelle Gestalt der Pastoral in der fusionierten Gemeinde zu analysieren, den Bestand zu erheben, mit den erarbeiteten Zielen und Leitlinien abzugleichen und schließlich in erste Schritte gemeinsamen Handelns für die Zukunft umzusetzen. Bestehende Strukturen und in der Regel bewährte Angebote zu harmonisieren und möglicherweise zusammenzuführen, wird sich dann als eine der Herausforderungen stellen. Möglicherweise werden durch gemeinsame Zielformulierungen Teile des bisherigen Gemeindelebens umgestaltet, nicht weiter verfolgt und in einzelnen Seelsorgebezirken sogar neu in den Blick genommen.

In seinem Brief an die Kirchengemeinden im Bistum Münster hat Bischof Lettmann 1999 herausgestellt: „Eine gute Kooperation kann entlasten und die Kräfte bündeln; sie kann zu einem besseren Miteinander der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Seelsorge führen.“ Zugleich betonte er, „wie wichtig es schon jetzt für viele Gemeinden ist, in der Sakramentenvorbereitung, in der Jugendarbeit, bei der Caritas und auf anderen Feldern zusammenzuarbeiten.“

Standards einer gemeindlichen Kinder- und Jugendpastoral

Im Kontext einer Gemeindefusion gilt es, sich für das Feld der Kinder- und Jugendseelsorge zunächst der Rahmenbedingungen bewusst zu werden, in denen sich ein entsprechendes Unterstützungssystem bewegen wird. Für die Qualität des Fusionsergebnisses wird es entscheidend sein, in welchem Maß mit der Kinder- und Jugendarbeit ein „originärer Bestandteil der Pastoral“ (Diözesanforum) profiliert werden kann. Denn nicht nur für die Zukunft der Kirche,

sondern im gleichen Maß für ihre gegenwärtige Gestalt kommt der Kinder- und Jugendarbeit grundsätzliche Bedeutung zu. Dies zu unterstreichen und ihre grundsätzliche personelle, finanzielle und räumliche Absicherung auch in sich wandelnden Strukturen der Pastoral vor Ort zu gewährleisten, ist elementar: „Auf der primären pastoralen Ebene (Pfarrei, Pfarrverband) muss Kinder- und Jugendpastoral als originärer Bestandteil der Pastoral definiert werden und personell, finanziell und räumlich abgesichert sein“ (Diözesanforum, Beschluss 5.1.1).

Zur Sicherstellung der Jugendarbeit ist es daher im gleichen Maß eine Hilfestellung wie eine Herausforderung, Mindestvoraussetzungen zu formulieren, die auch und gerade in sich wandelnden gemeindlichen Strukturen garantiert sein müssen. Im Kontext einer Gemeindefusion müssen hinsichtlich der Kinder- und Jugendpastoral folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- In jeder Gemeinde ist die Kinder- und Jugendpastoral integraler Bestandteil der Pastoral.
- Jugendpastoral braucht dauerhafte und verlässliche Unterstützung durch die Pfarrgemeinde und ihre Verantwortlichen. Die Verantwortlichen in den Pfarrgemeinden müssen die Möglichkeit garantieren, dass sich katholische Jugendarbeit in ihrer Vielfalt entwickeln kann.
- Es geht darum, gemeinsam Ziele zu bestimmen und Schwerpunkte für die Arbeit zu setzen. Dabei gilt es klar zu bestimmen, welche Rollen, Aufgaben und Handlungskompetenzen die Verantwortlichen haben und welche finanziellen, räumlichen und materiellen Ressourcen für die Kinder- und Jugendpastoral zur Verfügung stehen.

Personelle Mindeststandards

Wie Seelsorge im Ganzen entfaltet sich auch Kinder- und Jugendpastoral in der unmittelbaren Beziehung von Mensch zu Mensch und kann nur so zum lebendigen Zeugnis für Gottes bedingungslose, liebevolle Zuwendung werden. Kirchliche Jugendarbeit wird von den

Kindern und Jugendlichen gemeinsam mit den ehren-, neben- und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt und ist damit vor allem anderen ein „personales Angebot“ der Kirche für die Jugend und der jungen Menschen füreinander. So führt „kein Weg daran vorbei, darüber nachzudenken, welche in erster Linie personellen Voraussetzungen notwendig sind, damit dies auch in Wirklichkeit so ist, so wird oder auch so bleibt“ (Diözesanforum 5.1.1). Als unabdingbar beschließt das Diözesanforum daher:

- „Aus dem verantwortlichen Gremium der Gemeindeleitung (beispielsweise Pastoralteam) auf der primären pastoralen Ebene muss eine Person ausdrücklich und langfristig für Kinder- und Jugendpastoral zuständig sein. Diese hauptverantwortlich mit dem Feld der Kinder- und Jugendpastoral beauftragte Person aus dem Pastoralteam muss entsprechend diese Aufgabe vorrangig vor anderen pastoralen Aufgaben erfüllen. Diese Person trägt die Verantwortung für die Kinder- und Jugendpastoral“ (5.1.2).
- „Die Gemeindeleitung kann eine Person aus dem ehrenamtlichen Kreis der Gemeinde mit in diese Verantwortung einbeziehen. Im Konfliktfall zwischen dem hauptamtlich Verantwortlichen und dem ehrenamtlich Verantwortlichen entscheidet das Pastoralteam. Der ehrenamtlich Verantwortliche sollte an den Sitzungen des Pastoralteams teilnehmen, in denen Kinder- und Jugendpastoral relevante Themen behandelt werden“ (5.1.2).
- „Für Hauptamtliche mit dem Schwerpunkt Kinder- und Jugendpastoral wird ein allgemeines Aufgabenprofil erstellt“ (5.1.3).

Finanzielle und räumliche Mindeststandards

Neben allem verlässlichen Engagement von Menschen, die sich als ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiter in der Jugendseelsorge engagieren, benötigt Jugendarbeit ein adäquates und den unterschiedlichen jugendlichen Milieus angemessenes Sachangebot. Um dies

sicherzustellen, sind folgende Dinge notwendig:

- Kinder und Jugendliche müssen auch ungeachtet der ökonomischen Situation ihrer Familien die Möglichkeit haben, an Angeboten kirchlicher Jugendarbeit teilzunehmen.
- Die materielle und finanzielle Ausstattung der Jugendpastoral muss sich grundsätzlich an den Erfordernissen, Bedürfnissen und Inhalten seiner konkreten Aufgabenstellung orientieren. Eine weitgehende Einbeziehung der Betroffenen bei der Feststellung des Bedarfs ist zu gewährleisten.
- Die Verantwortlichen müssen die finanzielle Absicherung der Jugendarbeit durch eigene Jugendetats und durch eine angemessene Höhe der zur Verfügung stehenden Mittel gewährleisten.
- „Die Empfehlung an die Kirchenvorstände zur jährlichen Finanzierung der unmittelbaren Durchführung der Kinder- und Jugendarbeit durch die Kirchengemeinden ... ist in jeder Kirchengemeinde umzusetzen. ... Der Sachausschuss Jugend des Pfarrgemeinderats erhält die Befugnis, die im Haushalt der Pfarrgemeinde eingestellte Position für Kinder- und Jugendpastoral zu verwalten“ (Diözesanforum Beschluss 5.1.4).
- „Die Gemeindeleitung sichert die Qualifizierung der ehrenamtlichen Leiterinnen und Leiter in der pfarrlichen Jugendarbeit ab. Die Gemeinde unterstützt die Ehrenamtlichen der pfarrlichen und verbandlichen Jugendarbeit mit einem Kostenzuschuss von mindestens 50 Prozent des Teilnehmerbetrags“ (Diözesanforum Beschluss 5.1.6).
- Hinsichtlich der Raumfrage ist für die Kinder- und Jugendpastoral von zentraler Bedeutung ist, dass
 - in den Gemeinden Kindern und Jugendlichen eigene Räume in den Pfarrheimen eröffnet werden, die sie dauerhaft und selbstständig gestalten dürfen und die so gestaltet sind, dass sich Kinder und Jugendliche in ihnen wohl fühlen können;
 - das Raumangebot möglichst differenziert ist, verschiedenen Gruppen und Aktivitäten Platz bietet und sowohl

unterschiedliche Altersgruppen als auch beide Geschlechter anspricht;
 • das Raumangebot der Jugendeinrichtung deutlich von einem evtl. vorhandenen Erwachsenenbereich getrennt

ist. Bei räumlichen Überschneidungen sind klare und faire Absprachen hinsichtlich der Nutzung nötig.

(vgl. auch „Leitlinien für die Katholische Offene Kinder- und Jugendarbeit im Bistum Münster“, 2004, und „Memorandum zu den Lebenslagen von jungen Menschen im Bistum Münster“, 1997).

Anregungen für ein kinder- und jugendpastorales Konzept

Hinsichtlich ihres je eigenen Selbstverständnisses, der spezifischen Ziele und unterschiedlichen Organisationsformen sind folgende Erscheinungsweisen gleichsam als die drei Säulen kirchlicher Jugendarbeit zu unterscheiden (vgl. Diözesanforum 5.0.3):

1. die pfarrliche Jugendarbeit,
2. die verbandliche Jugendarbeit,
3. die offene Kinder- und Jugendarbeit.

Wenngleich sich die jeweiligen Arbeits- und Angebotsformen sehr unterschiedlich darstellen, sind diese Formen natürlich grundsätzlich als gleichrangig anzusehen und in der Gemeindepastoral dementsprechend zu behandeln (vgl. Diözesanforum 5.1.7.1). Im Rahmen von konzeptionellen Überlegungen ist es sinnvoll, die jeweiligen Säulen der Jugendarbeit bei einer Sichtung und Überprüfung des jugendpastoralen Angebots in der neuen Pfarrgemeinde differenziert zu betrachten und sie jeweils für sich in den Blick zu nehmen.

In der thematischen Einführung dieses Heftes wurde mit dem bekannten Dreischritt „Sehen – Urteilen – Handeln“ schon eine grundsätzliche Idee zur Entwicklung eines Pastoralkonzepts vorgestellt (vgl. Seite 6). Dieser methodische Ansatz erleichtert es, die aktuelle Situation differenziert und den einzelnen Seelsorgebezirken entsprechend wahrzunehmen und die so erhobenen Daten mit den gemeinsam erarbeiteten Leitsätzen und Zielen der Fusion abzugleichen. Im Rahmen eines möglichen jugendpastoralen Konzepts können entsprechende Entscheidungen zum Beispiel zur Prioritätensetzung getroffen und im Anschluss erste Schritte einer Umsetzung verabredet werden.

Diese Methode wird im folgenden Abschnitt auf das Feld der gemeindlichen Kinder- und Jugendpastoral übertragen. Die formulierten Leitfragen bieten Impulse für eine sinnvolle (Neu-) Gestaltung der Seelsorge vor Ort. Eine gemeinsame Bearbeitung in den verantwortlichen Gremien hilft, den augenblicklichen Stand der Angebote zu erfassen. So gelingt es im Anschluss leichter, Ziele und Handlungsschritte einer Fortentwicklung für die Arbeit vor Ort zu entwerfen.

Sehen

Das Ziel dieses ersten Schritts ist die möglichst gründliche Bestandsaufnahme der aktuellen Situation von Kindern und Jugendlichen in den unterschiedlichen Teilen der fusionierten Gemeinde. Das umfasst zum einen die Erhebung von allgemein statistischen Daten, die für die anschließende Einschätzung hilfreich sind, und zum anderen die Prüfung der vorfindlichen jugendpastoralen Angebote. Sinnvoll ist es, jeweils die Situation der Seelsorgebezirke, also der Ursprungspfarreien, in den Blick zu nehmen.

Sozialraum- und Situationsanalyse von Kindern und Jugendlichen

- Wer koordiniert, begleitet und berät die Verantwortlichen der verschiedenen jugendpastoralen Angebote?
- Welche Jugendlichen leben in unserer Gemeinde?
- Wie viele Kinder und Jugendliche wohnen nach Geburtsjahrgängen in unseren Seelsorgebezirken?
- Welche Treffpunkte für Kinder und Jugendliche gibt es, wo halten sich junge Menschen auf?
- Welche Schulen und Schulformen gibt

es? An welchen Stellen gibt es schon Kontakte (Religionsunterricht, Schulseelsorge) und durch wen?

- Wie gestalten junge Menschen ihr Leben in Schule, Ausbildung, Beruf und Freizeit? Welche aktuellen Themen beschäftigen sie, welche Träume und Wünsche, Probleme oder Ängste bewegen sie?

Analyse der aktuellen jugendpastoralen Situation

- Welche Angebote der unterschiedlichen jugendpastoralen Organisationsformen gibt es in unserer Pfarrgemeinde, wer stellt sie sicher, verantwortet und trägt sie?
- Wie groß ist die Nachfrage, die Teilnahme an den unterschiedlichen Angebotsformen, und wer wird erreicht?
- Welche Ressourcen werden zurzeit eingesetzt bzw. stehen zur Verfügung?
- Welche unserer Angebote stehen in Konkurrenz mit anderen Anbietern?
- Wie werden neue Mitarbeiter, Gruppenleiter und Verantwortliche gewonnen und qualifiziert?

Urteilen

Wenn während der Entwicklung eines gemeindlichen Pastoralkonzepts eine gemeinsame pastorale Vision entwickelt wird, ist es hilfreich und sinnvoll, die so formulierten Ziele auf die Kinder- und Jugendpastoral ebenso wie auf die anderen Bereiche der Seelsorge zu übertragen. Die für die Jugendarbeit herausgearbeiteten Ziele sollten anschließend kurz-, mittel- und langfristig formuliert werden. Die im ersten Schritt erhobenen Daten werden unter dem Leitwort „Urteilen“ sowohl den Zielen zugeordnet als auch mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen abgeglichen.

Zielformulierung

- Welche Vision trägt die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?
- Welche Ziele sollen aus Sicht der Pfarrgemeinde erreicht werden?
- Welche Inhalte sollen vermittelt und erfahrbar werden?

Anwendung der Ziele auf das Analyse-Ergebnis

- Wie werden vor dem Hintergrund der formulierten Ziele die augenblicklichen Angebote der Jugendarbeit sowohl von den Verantwortlichen als auch von den Kindern und Jugendlichen selbst beurteilt?
- Bei welchen Analyse-Ergebnissen herrscht die größte Zufriedenheit, wo die größte Unzufriedenheit? Warum?
- Welche Angebote treffen die Zielformulierungen am ehesten, welche kaum oder gar nicht?
- Inwieweit sind die Wünsche und Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen selbst Grundlage der Jugendarbeit?
- Welche Zielgruppen (Alter, Milieu, ...) sollen angesprochen werden? Werden diese Ziele erfüllt?
- Welche Rahmenbedingungen sind zum Erreichen der Ziele und Zielgruppen notwendig (Personen, Kompetenzen, Finanzen, Räume, Sachausstattung)?
- Falls die erforderlichen Ressourcen nicht ausreichen bzw. in Zukunft abnehmen werden: Welche Prioritäten können oder sollten gesetzt werden?
- Mit wem (Nachbargemeinde, Kreis-/Dekanat, Schule, ...) könnte kooperiert werden, falls Angebote, obwohl sinnvoll und gewünscht, aufgrund fehlender Möglichkeiten nicht (mehr) möglich sind?

Handeln

Der letzte Schritt führt nach Analyse und Ergebnis-Einordnung zur praktischen Umsetzung in das pastorale Handeln der Gemeinde. Aufgrund der bis hierhin erarbeiteten Ergebnisse werden nach dem Schema „Was – Wann – Wer“ die ersten kurzfristigen Schritte vereinbart sowie deren mittel- und langfristige Umsetzung abgestimmt.

Organisation und Struktur

- Welche ersten Schritte müssen gegangen werden?
- Wie können Anregungen der Kinder und Jugendlichen berücksichtigt werden?
- Wer ist der für die gemeindliche Jugendpastoral verantwortliche Mitarbeiter?
- Mit welchem konkreten Auftrag, welchem (wöchentlichen) Stundenumfang und welcher konkreten Stellenbeschreibung wird der / die Verantwortliche ausgestattet?
- Wer zeichnet für welche Umsetzungsabschnitte bis wann verantwortlich?
- Welche finanziellen Mittel stehen zur Verfügung, wer verwaltet sie?
- Müssen räumliche Veränderungen vorgenommen werden?
- In welchem Gremium können die Gruppen und Initiativen ihre Interessen vertreten?
- Wer trägt Sorge dafür, dass alle Verantwortlichen um ihre Vertretungsmöglichkeit wissen?

Angebotsgestaltung

- Was hat kurzfristig Priorität, was hat in der Umsetzung noch etwas Zeit? Wieviel?
- Welche Angebote sind zur Umsetzung der unterschiedlichen Ziele und Prioritätensetzungen notwendig?

tätensetzungen notwendig?

- Welches Angebot richtet sich an welche Altersgruppe und welches Milieu?
- In welchem Seelsorgebezirk soll welches Angebot angesiedelt sein?
- Welche Räume und Orte sind notwendig?

Mitarbeit und Qualifizierung

- Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für die diversen Angebote gebraucht?
- Wie können ehrenamtliche Mitarbeiter gewonnen werden?
- Welche zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen sind für die Mitarbeit notwendig?
- Wer stellt die nötigen Aus- und Fortbildungsangebote sicher?
- In welcher Form können Wertschätzung für Mitarbeiter der unterschiedlichen Angebote Ausdruck finden?



Joachim Koke
Referat Religiöses Lernen
und Messdienerarbeit im
Bischöflichen Generalvikariat Münster

Kontakt:

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Seelsorge
Referat Religiöses Lernen
und Messdienerarbeit
Rosenstraße 17
48143 Münster
Telefon: 0251 495-474
jugend@bistum-muenster.de

Kooperative Büchereiarbeit

Chancen für fusionierte Gemeinden

Schon seit den 1970er Jahren gibt es im gesamten Bistum regionale Verbände. Sie haben eine eigene Kooperationsstruktur mit verschiedenen Schwerpunkten. Hier einige Beispiele:

- In Reken arbeiten vier Büchereien eng zusammen – schon vor der Fusion im Jahr 2006. Sie besprechen die Leitlinien ihrer Arbeit miteinander, geben gemeinsam eine Büchereizeitung für die Benutzer und Interessenten aller Büchereien heraus, haben einen gemeinsamen Benutzerausweis, der von allen Büchereien anerkannt wird und kooperieren auf weiteren Ebenen.
- In Kalkar bietet die hauptamtliche Bücherei viele Serviceleistungen für die fünf angeschlossenen ehrenamtlich geleiteten Katholischen Öffentlichen Büchereien in den Ortsteilen an. Neben der Einarbeitung und Katalogisierung von Medien können sich die Büchereien so genannte Medienblöcke aus der Hauptbücherei ausleihen.
- In der Arbeitsgemeinschaft der Katholischen Öffentlichen Büchereien im Dekanat Wilhelmshaven hat sich in den 1990er Jahren eine intensive Zusammenarbeit der sieben Büchereien entwickelt. Neben dem Erfahrungsaustausch ist besonders die Kooperation beim Bestandsaufbau der zentrale Punkt: Ein Teil der Erwerbungs Mittel wird gemeinsam verwaltet, neue Medien werden gemeinsam eingekauft und in Medienblöcken eingesetzt, die dann zwischen den Büchereien halbjährlich ausgetauscht werden.

Allem voran ist in einer neuen Pfarrgemeinde die Frage zu stellen, welche Ziele die einzelnen Büchereien in den Teilgemeinden haben sollen. Ist es wichtig, dass alle Büchereien das gesamte Spektrum der Medien anbieten und alle Benutzergruppen gleichermaßen ansprechen? In einigen kleineren Büchereien ist es sinnvoll, sich eine bestimmte Zielgruppe auszuwählen und den Bestand konsequent darauf auszurichten.

Kinderbücherei

Diese Art der Bücherei richtet sich an Kinder bis zum Ende des Grundschulalters. Dementsprechend setzt sich der Bestand aus verschiedenen Medien für Kinder zusammen. Wichtige Ziele sind Leseförderung und Medienkompetenz.

Familienbücherei

Eine Familienbücherei hat einen ausgewählten Bestand an Kindermedien. Darüber hinaus gibt es religiöse und pädagogische Medien für die Eltern sowie einen kleinen Romanbereich, der sich durch Blockbestände aus größeren Büchereien gut ergänzen lässt.

Erwachsenenbücherei

Ebenso ist – besonders in Zeiten des demographischen Wandels – eine Bücherei denkbar, die sich hauptsächlich an Bedürfnissen von Senioren orientiert. Hier ist ein guter, abwechslungsreicher Romanbestand in leicht lesbarer, zum Teil auch großer Schrift notwendig. Ausgewählte Zeitschriftenabonnements, Hörbücher und ein kleiner Sachbuchbestand ergänzen das Angebot.

Alle Zielgruppenbüchereien haben verschiedene Anforderungen an die Räumlichkeiten und Möbel, die bei der Inneneinrichtung und der Finanzplanung mit zu berücksichtigen sind.

Büchereien sind oft in eigenen Räumen untergebracht. Das muss nicht immer so sein. So ist die Nutzung der Bücherei für andere Gruppen gut vorstellbar. In Ennigerloh-Westkirchen stand der Kirchenvorstand vor der Frage, die Bücherei auf Grund des vorhandenen Raumbolumens zu schließen oder eine andere Lösung zu finden. Nach Beratung durch das Referat Büchereien wird die Katholische Öffentliche Bücherei nun die Regale an die Wände jenes Raums stellen, der von der Seniorengemeinschaft genutzt wird. Diese Zusammenarbeit kann für beide Gruppen vorteilhaft sein.

Katholische Öffentliche Büchereien sind Kommunikationsorte, Informationszentren und Treffpunkte in den Pfarrgemeinden. Sie erreichen mit ihren Angeboten Menschen, die von anderen kirchlichen Einrichtungen nicht immer erreicht werden. Daher bieten Katholische Öffentliche Büchereien die Chance, in fusionierten Kirchengemeinden als Informationszentren in den Seelsorgebezirken zu fungieren, in denen die Angebote der Pfarrgemeinde, des Dekanats und des Bistums präsentiert und erfragt werden können. Zudem kann die Bücherei außerhalb ihrer Öffnungszeiten von der Pfarrsekretärin zur Sprechstunde genutzt werden, wenn im Seelsorgebezirk kein eigenes Pfarrbüro mehr existiert. Mit dem Bestand der Bücherei kann die Pastoral vor Ort unterstützt werden, beispielsweise die Sakramentenkatechese und die Familienpastoral.

Eine Standardlösung für die Zusammenarbeit von Katholischen Öffentlichen Büchereien in fusionierten Kirchengemeinden gibt es nicht. Sie muss immer die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigen und sollte gemeinsam mit den Büchereiteams erarbeitet werden.



Gregor Lamers
Referat Büchereien
im Bischöflichen Generalvikariat Münster

Kontakt:

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Seelsorge
Referat Büchereien
Rosenstraße 16
48143 Münster
Telefon: 0251 495-6062
buechereien@bistum-muenster.de

Ehrenamtliche und Gruppen unterstützen und vernetzen

Herausforderungen für die Kommunikationsarbeit



In den Pfarrgemeinden gibt es eine Reihe von Sachausschüssen. Viele Pfarrgemeinden haben einen Sachausschuss Öffentlichkeitsarbeit eingerichtet. Seine Aufgabe besteht unter anderem darin, den mehrmals jährlich erscheinenden Pfarrbrief herauszugeben.

In den 1990er Jahren verfügten Computerprogramme noch nicht über die vielen Möglichkeiten der Layoutgestaltung wie heutige Programme. Elektronische Post (E-Mail) gab es zu dieser Zeit noch nicht in den Pfarrgemeinden. Zu öffentlichen Veranstaltungen (zum Beispiel Vorträge, Fortbildungen) wurden die Redakteure der Lokalredak-

tion eingeladen, die über das Ereignis berichteten. Das Internet steckte noch in den Kinderschuhen, kaum eine Pfarrgemeinde hatte daher eine Homepage. Die Öffentlichkeitsarbeit war überschaubar und relativ klar strukturiert, sie war vor allem noch nicht so komplex. Öffentlichkeitsarbeit bestand in den meisten Fällen in der Kontaktaufnahme mit der Lokalredaktion und bei besonderen Anlässen mit dem Lokalfunk.

Wie stellt sich die Situation im Jahr 2007 dar?

Durch die Fusionen werden die Pfarrgemeinden sehr viel größer. Nicht selten sind vier und mehr Gemeinden zu einer neuen Pfarrgemeinde fusioniert. Die Wege im seelsorglichen Raum sind weiter geworden und können teilweise nicht einmal mit dem Fahrrad zurückgelegt

werden. Nicht nur die Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume der Pfarrgemeinden haben sich geändert, auch die Öffentlichkeitsarbeit stellt sich heute anders dar als vor zehn Jahren. Die Informations- und Kommunikationstechnologien durchdringen die Gesellschaft bis in fast jeden Lebensbereich. Computer, Drucker und Internetanschluss sind zur Grundausstattung der Pfarrbüros geworden. E-Mail und SMS sind nicht der Jugend vorbehalten, sondern gehören zur allgemeinen Kommunikation. Der eigene Internetauftritt ist keine Spielwiese einiger Technikfreaks, sondern ist ein wichtiges Kommunikationsmittel für die Pfarrgemeinde geworden. Damit einhergehend hat sich das Verständnis von Öffentlichkeitsarbeit und der Anspruch an diese geändert. Heute wird weniger von Öffentlichkeitsarbeit als von Kommuni-

kation gesprochen. Kommunikation ist immer dialogisch angelegt. Kommunizieren kann man nur auf Augenhöhe, es ist ein Geben und Nehmen. Nicht von ungefähr wird das Internet auch als „globale Kommunikationsplattform“ bezeichnet. Kommuniziert wird überall, im Forum oder im Chat, auf Lernplattformen oder in einem Weblog.

Wie erreichen wir die Menschen in fusionierten Gemeinden?

Durch die Fusionen hat sich die Ausgangslage in vielen Pfarrgemeinden völlig verändert. Neu für alle, die in der Öffentlichkeitsarbeit tätig sind, ist die Frage: Wie erreichen wir die Menschen in diesen großen Einheiten? Durch die Fusionen bekommt die Kommunikationsarbeit eine besondere Gewichtung und Bedeutung. Grundsätzlich wird zwischen der internen und externen Kommunikation unterschieden. Interne Kommunikation meint den Kontakt zu den „Kirchennahen“, den Gottesdienstbesuchern, den ehrenamtlich Engagierten. Die Kerngemeinde wird durch Gottesdienste erreicht. Intern meint aber auch die Information zwischen den Gruppen, Familienkreisen, Verbänden, Ausschüssen, dem Pfarrgemeinderat oder Kirchenvorstand. Wie soziologische Studien zeigen, werden diese Gruppen in der Pfarrgemeinde zusehends kleiner. Mit ihnen in Kontakt zu treten, ist aber wichtig, da sie das Aushängeschild der Gemeinde sind.

„Kerngruppen stärken“

Newsletter, Infomail und Internetauftritt sind Formen, um viele Menschen schnell zu informieren. Es mangelt heute nicht an technischen Möglichkeiten, die Menschen in der Pfarrgemeinde zu informieren. Was fehlt, ist (manchmal) die Erkenntnis, wie hilfreich diese Werkzeuge für die Kommunikationsarbeit sein können, und die professionelle Umgangsweise, diese Instrumente für die Kommunikationsarbeit einzusetzen. Eine aktuelle Adressdatenbank mit E-Mail-Adressen ist eine Grundvoraussetzung. Die E-Mail-Adressen sollten nach Zielgruppen (beispielsweise

Erstkommunion, Pfarrgemeinderat, Kirchenvorstand, Familienkreise) aufgebaut werden. Die Kategorien sind deshalb wichtig, weil danach die Adressen gefiltert werden können. Damit können gezielt Informationen an die Zielgruppen geschickt werden. Das können Veranstaltungshinweise der Familienbildungsstätte für Mütter mit kleinen Kindern sein, das Familienwochenende der Pfarrgemeinde oder das erste Treffen der Messdiener mit den Erstkommunionkindern.

Nicht alle bekommen alles

Die Mitglieder des Pfarrgemeinderats benötigen andere Informationen als der Familienkreis und die Messdiener. Das Pfarrbüro ist die Kommunikationsplattform der Pfarrgemeinde. Der eigentliche Arbeitsaufwand besteht im Aufbau und in der Pflege der Adressen sowie der Informationsauswertung für die Zielgruppen. Die Stärkung der internen Kommunikationsarbeit ist auch deshalb wichtig, weil sich dadurch die Kerngemeinde vergewissert, was Auftrag und Ziel ist. Damit können Informationen nicht nur breiter gestreut, sondern vor allem zielgruppenspezifischer aufbereitet werden. Das Ziel der internen Kommunikation sollte darin bestehen, die vielen Ehrenamtlichen und Gruppen zu unterstützen und sie intensiver zu vernetzen. Die modernen Kommunikationsmittel sind ein wichtiges Instrument, um diese Ziele zu erreichen.

Checkliste Öffentlichkeitsarbeit für Pfarrgemeinden →



Dr. Jürgen Holtkamp
Stabsstelle Medien und Kommunikation im
Bischöflichen Generalvikariat Münster

Kontakt:

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Generalvikar
Medien und Kommunikation
Domplatz 27
48143 Münster
Telefon: 0251 495-6309
medien@bistum-muenster.de

Checkliste Öffentlichkeitsarbeit für Pfarrgemeinden

Welche Ziele verfolgen wir mit unserer Öffentlichkeitsarbeit? (Wichtig: Formulieren Sie die Ziele konkret)

- Spezifisch: konkret, eindeutig, präzise
- Messbar: überprüfbar
- Aktionsorientiert: positive Angaben (statt Anweisungen, was zu unterlassen sei)
- Realistisch: hoch gesteckte Ziele, aber unbedingt erreichbar
- Terminiert: zeitlicher Rahmen mit Endpunkt, eventuell mit Zwischenchecks

Beispiel:

Wir wollen innerhalb der nächsten sechs Monate einen Medienverteiler erstellen, in dem alle relevanten Medien mit Ansprechpartnern und Kontaktdaten sowie E-Mail-Adresse im Kreis aufgeführt sind. Dieser Verteiler soll jährlich durch das Pfarrbüro überprüft werden.

Gibt es ein Koordinierungsgremium für die Öffentlichkeitsarbeit (beispielsweise Sachausschuss Öffentlichkeitsarbeit)?

- Ja, mit folgenden Personen Nein

Wer ist für welchen Bereich der Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich?

Verantwortlich für	Name
<input type="radio"/> Publikandum	_____
<input type="radio"/> Internet	_____
<input type="radio"/> Pfarrbrief	_____
<input type="radio"/> E-Mail-Verteiler	_____
<input type="radio"/> Pressemeldungen	_____
<input type="radio"/> Faltblätter	_____
<input type="radio"/> Schaukasten	_____
<input type="radio"/> Plakate	_____
<input type="radio"/> Infobroschüre	_____
<input type="radio"/> interne Verteiler	_____
<input type="radio"/> ...	_____

Welche Mittel stehen für die Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung? Wer verwaltet diese Mittel?

Bereiche	Zur Verfügung stehende Finanzmittel	Verantwortlich (Name)
<input type="radio"/> Publikandum	_____	_____
<input type="radio"/> Internet	_____	_____
<input type="radio"/> Pfarrbrief	_____	_____
<input type="radio"/> E-Mail-Verteiler	_____	_____
<input type="radio"/> Pressemeldungen	_____	_____
<input type="radio"/> Faltblätter	_____	_____
<input type="radio"/> Schaukasten	_____	_____
<input type="radio"/> Plakate	_____	_____
<input type="radio"/> Infobroschüre	_____	_____
<input type="radio"/> interne Verteiler	_____	_____
<input type="radio"/> ...	_____	_____

Welche Zielgruppen sollen erreicht werden?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Gottesdienstbesucher | <input type="radio"/> Ehrenamtliche |
| <input type="radio"/> Familien | <input type="radio"/> Verbände |
| <input type="radio"/> Senioren | <input type="radio"/> Mensch auf der Straße |
| <input type="radio"/> Kinder | <input type="radio"/> Lokalpolitiker |
| <input type="radio"/> Jugendliche | <input type="radio"/> Journalisten |
| <input type="radio"/> ... | <input type="radio"/> ... |

In welcher Größenordnung soll die Zielgruppe erreicht werden?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> 10 bis 20 Teilnehmer | <input type="radio"/> 101 bis 500 Teilnehmer |
| <input type="radio"/> 21 bis 50 Teilnehmer | <input type="radio"/> 501 bis 1000 Teilnehmer |
| <input type="radio"/> 51 bis 100 Teilnehmer | <input type="radio"/> über 1001 Teilnehmer |

Welchen Verbreitungsgrad soll die Öffentlichkeitsarbeit haben?

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="radio"/> innerhalb der Pfarrgemeinden | <input type="radio"/> regional |
| <input type="radio"/> lokal (Dorf oder Stadt) | <input type="radio"/> landesweit |
| | <input type="radio"/> bundesweit |

Wie sieht die technische Ausstattung aus? Wer verwaltet die Geräte?

- Welche Räume stehen zur Verfügung? Gibt es ein Materiallager?
- Gibt es Computer, Internetanschluss und Drucker? Wer ist für die Geräte zuständig?
- Wo gibt es Telefonanschlüsse?
- Welche Software (Office, Bildbearbeitung ...) kann zur Verfügung gestellt werden?
- Wer ist für die Fotos verantwortlich? Gibt es eine Digitalkamera?

Welche Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit sollen genutzt werden?

Presse

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> Pressemitteilung | <input type="radio"/> Pressekonferenz |
| <input type="radio"/> Interview | <input type="radio"/> Bericht |
| <input type="radio"/> Anzeige | <input type="radio"/> Porträt |

Tagespresse

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> regional (mit Fotomaterial) | <input type="radio"/> überregional (mit Fotomaterial) |
|---|---|

Wochenpresse

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Kirche+Leben | <input type="radio"/> Sonntagsnachrichten (mit Fotomaterial) |
| <input type="radio"/> Anzeigenblätter (mit Fotomaterial) | |

Radiosender

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Öffentlich-rechtlicher Rundfunk (WDR) | <input type="radio"/> Privater Rundfunk |
|---|---|

Die Checkliste können Sie auch unter www.bistum-muenster.de/medien herunterladen.



Dem Glauben ein Gesicht geben

Wie Verbände den Fusionsprozess mitgestalten können

Mit der Neuordnung der Pfarrgemeinden stellen katholische Verbände die Frage, wie sie den Kooperationsprozess mitgestalten können. Oft haben die kirchlichen Verbände lange vor den Fusionen pfarrübergreifend zusammengearbeitet. Andere wie die Katholische Frauengemeinschaft sind in nahezu allen Gemeinden stark verankert. Wie sehen die Diözesanverbände ihre Möglichkeiten der Mitgestaltung? Welche Erfahrungen und Empfehlungen gibt es? Drei Verbände geben Antworten auf diese Fragen.

Gibt es eine Empfehlung des jeweiligen Diözesanverbandes an die Verbände in den Gemeinden?

KAB: Wir empfehlen den in aller Regel einer Gemeinde zugehörigen Ortsvereinen, nicht leichtfertig mit den in der neuen Gemeinde befindlichen Nachbarvereinen zu fusionieren. Alle Erfahrung spricht dafür, dass Zusammenlegungen nicht die erhoffte Vitalisierung mit sich bringen. Eher zeigt es sich: Die Zahl der ehrenamtlich Verantwortlichen schrumpft auf das Maß des „ehemaligen“ Ortsvereins. Uns ist bewusst, dass sich auf dem Weg in die Zukunft die lange Tradition, für jeden Ortsverein auch einen zuständigen Hauptamtlichen aus dem Pastoralteam als Präses zu bekommen, nicht mehr durchhalten lässt. Das kann sich aber auch als Chance erweisen: Die Verbände werden heilsam „gezwungen“, sich ernsthaft darauf

zu besinnen, wie sie konkret Kirche sein können und wollen. Uns fordert es heraus, möglichst viele verantwortliche Frauen und Männer innerhalb des Verbandes zu befähigen, die spirituelle „Versorgung“ des Vereins als „Kirche im Ort“ selbst in die Hand zu nehmen.

kfd: Das Leitungsteam empfiehlt den einzelnen Gruppen vor Ort, sehr genau zu schauen, ob eine Fusion der Verbandsgruppen notwendig bzw. sinnvoll ist. Wir weisen zudem darauf hin, dass kleine Einheiten vor Ort sehr sinnvoll und nützlich sind. Falls eine Orts- oder Gemeindegruppe funktioniert, sollte keine Fusion stattfinden. Allerdings kann eine Zusammenarbeit der einzelnen Gruppen sinnvoll sein, beispielsweise bei größeren Projekten oder um Synergieeffekte zu erzielen. Es erscheint uns praktikabel, dass sich die Teams zwei Mal

im Jahr treffen, um die Angebote und Termine aufeinander abzustimmen. Da es aber zunehmend schwieriger wird, verantwortliche Frauen für die Teamarbeit zu finden, bzw. die Teams überaltern, ist es in manchen Fällen sinnvoll, eine Fusion voranzutreiben.

Kolpingwerk: Eine generelle Empfehlung von Bundes- und Diözesanverband an die Kolpingfamilien lautet zunächst einmal, die Selbstständigkeit zu bewahren. Diese Empfehlung enthebt die Kolpingfamilien in einer Pfarrei-Neugründung nicht der Verantwortung, sich mit den konkreten Gegebenheiten und mit der eigenen Situation auseinanderzusetzen. Schließen sich beispielsweise Gemeinden auf Stadtebene zusammen oder sind es mehrere (kleinere) Orte, die sich zu einer neuen Pfarrei zusammenfinden? Wie beurteilt die einzelne Kolpingfamilie ihre Zukunftschancen? Welche Impulse kann sie in der neuen Gemeinde setzen? Können mehrere Kolpingfamilien innerhalb einer neu gegründeten Pfarrei möglicherweise einen wichtigen Beitrag dazu leisten, „dem Glauben ein Gesicht zu geben“? Eine ehrliche und realistische Bestandsaufnahme legt den Grundstein dafür, dass Kolpingfamilien zu einem selbstbewussten, mitgestaltenden Element in einer Pfarrei-Neugründung werden.

Haben Sie Erkenntnisse darüber, wie in den Gemeinden mit der Frage der Neugründung von Pfarreien umgegangen wird bzw. umgegangen worden ist?

KAB: Leider zeigen nicht wenige Erfahrungen, dass Fusionen eher schicksalhaft über die Menschen gekommen sind. Das produziert viel Unmut, Trauer und Resignation. Die Folge: Viele bis dahin engagierte Laien kehren der Gemeinde und dem Verband den Rücken. Das ist umso gravierender, als besonders die größer werdenden pastoralen Strukturen die Laien als Subjekte einer missionarischen Pastoral verlangen. Nur sie können eine wirklich menschnahe „Verkündigung“ unter „Ihresgleichen“ leisten.

kfd: Zum Teil gab und gibt es enormen

Druck, dass die kfd-Gruppen fusionieren sollen. Hintergrund könnte die Befürchtung der Hauptamtlichen sein, möglicherweise mehr Termine zu haben. Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass schon heute viele Hauptamtliche an den monatlichen Teamsitzungen nicht teilnehmen. In solchen Fällen schlagen wir vor, dass sich die Teamverantwortlichen aus den bisherigen Pfarrgruppen zwei Mal im Jahr mit den Hauptamtlichen treffen, um sich gegenseitig zu informieren und zu planen.

Kolpingwerk: Bei allen Parallelen scheint jede Fusion bzw. Neugründung einer Pfarrei ihre eigene Geschichte zu haben. Mancherorts geht einer Neugründung bereits ein längerer Weg des (freiwilligen) Miteinanders voraus. Andernorts mögen Zusammenschlüsse eher unter Druck und unwillig geschehen. Auch „geschichtliche“ Faktoren und Rivalitäten färben auf den gemeinsamen Weg ab. Das „Mitnehmen“ der Gremien und Verbände gelingt in unterschiedlicher Weise, Kommunikation gestaltet sich bisweilen schwierig, fehlende Sensibilität kann ein Übriges dazu tun, um das Miteinander zu erschweren.

Haben Sie eine Vorstellung davon, wie dieser Fragenkomplex in fünf Jahren beurteilt wird?

KAB: Wir sehen mit Sorge, dass das pastorale hauptamtliche Personal nur sehr unzureichend auf die Arbeit in den (oft gelobten) neuen größeren Räumen vorbereitet ist. Es ist ein erheblicher qualitativer Unterschied, ob ich verantwortlich für 20 000 Menschen die Pastoral gestalten soll oder (nach bisheriger Tradition) für 8000. Unsere Gemeinden werden nur eine Zukunft haben, wenn sie von ausreichend vorbereiteten, mündigen und ernst genommenen Laien getragen werden. Verbände haben in Form ihrer pastoralen Substrukturen und Netzwerke einen enormen Erfahrungsschatz, den man schätzen und pflegen sollte.

kfd: Durch Ausbildungsangebote für Ehrenamtliche hat die kfd bereits dahingehend reagiert, dass möglichst viele

Frauen Geistliche Leiterinnen in den Pfarrgruppen werden. Dies dient der Unterstützung für die Hauptamtlichen. Die kfd bietet seit einigen Jahren erfolgreiche Ausbildungskurse für ehrenamtliche Leiterinnen und Multiplikatorinnen an. Nur durch die Stärkung und Profilierung der Ehrenamtlichkeit wird die Arbeit im Verband und auch in den Pfarrgemeinden eine Zukunft haben.

Kolpingwerk: Vieles hängt davon ab, mit welchen „Verwundungen“ die Neugründung einer Pfarrei belastet ist. Der Prozess einer Neugründung braucht ein hohes Maß an Sensibilität und Offenheit aller Beteiligten. Wird beispielsweise ausreichend bewusst, dass es bei der Neugründung einer Pfarrei um einen Neuanfang für alle beteiligten Gemeinden geht? Verbände geraten in eine schwierige Situation, wenn sie unter den Druck geraten, fusionieren zu sollen bzw. zu müssen, „um der Einheit nicht im Wege zu stehen“. Jede Kolpingfamilie sollte selbstbewusst genug sein, sich verantwortungsvoll mit der neuen Situation auseinanderzusetzen und dann zu einer Entscheidung über ihre künftige Rolle zu kommen. Maßgabe sollte es stets sein, mit dem eigenen Wirken einen Beitrag zum Aufbau der Gemeinde zu leisten.

Kontakt:

Katholische Arbeitnehmer Bewegung
Diözesanverband Münster
Hafenweg 11a
48155 Münster
Telefon: 0251 609 761 0
kontakt@kab-muenster.de

kfd-Diözesanverband Münster
Breul 23
48143 Münster
Telefon: 0251 495-471
kfd@bistum-muenster.de

Kolpingwerk – Diözesanverband Münster
Gerlever Weg 1
48653 Coesfeld
Telefon: 02541 803 420
plassmann@kolping-ms.de

Medien



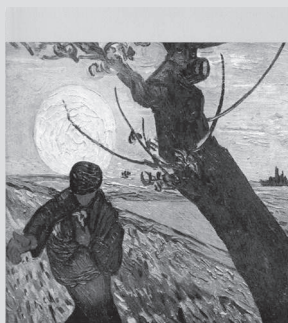
1 Zeit zur Aussaat

Ein Grundwort kirchlichen Lebens kehrt zurück: Mission. Lange Zeit verdrängt, vielleicht sogar verdächtigt, oftmals verschwiegen, gewinnt es neu an Bedeutung. In vielfachen Wortverknüpfungen zeigt es sich im pastoralen und theologischen Gespräch, so zum Beispiel: Mission und Evangelisierung, missionarische Pastoral und missionarische Verkündigung, das missionarische Zeugnis der Kirche. Dem hier vorliegenden Text ist das Leitwort „Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein“ beigegeben worden. 25 Jahre nach dem Schreiben von Papst Paul VI. „Evangelii Nuntiandi“, das in seiner Aktualität kaum etwas eingebüßt hat, entdecken die Christen in unserem

Land neu, wie grundlegend dieser nachkonziliare Text für das Leben der Kirche ist. Zum Zeugnis des Lebens muss das Wort des Lebens hinzukommen. Bereits das Zweite Vatikanische Konzil hat im Dekret über das Apostolat der Laien auf diesen Zusammenhang hingewiesen. Es macht darauf aufmerksam, dass „nicht nur im Zeugnis des Lebens“, sondern gleichermaßen auch im Zeugnis des Wortes das Apostolat seine Kraft entfaltet (Artikel 6).

Zeit zur Aussaat

Bezug: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 53019 Bonn, Telefon: 0228 103-205, broschueren@dbk.de



Der pastorale Dienst in einer Zeit der Aussaat

185

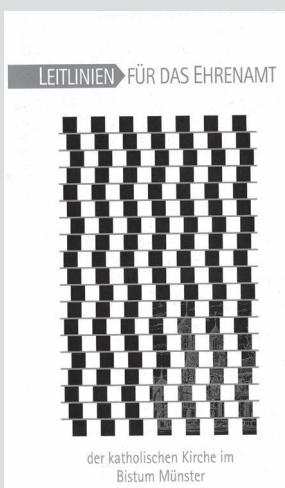
2 Der pastorale Dienst in einer Zeit der Aussaat

Die Arbeitshilfe stellt den seelsorglichen Dienst in seinen unterschiedlichen Ausprägungen dar und würdigt ihn im Blick auf neue Herausforderungen. So will diese Arbeitshilfe eine Ermutigung sein für die Frauen und Männer in Seelsorge und Pastoral, die täglich dem Ruf des Evangeliums folgen und am Aufbau des Reiches Gottes mitwirken. Auf diese Weise bietet sie Orientierung für eine Zukunft, in der das Zeugnis des Glaubens an den auferstandenen Herrn unter veränderten pastoralen Bedingungen weitergegeben wird. Die Gliederung des Textes ist mit Bedacht gewählt. Zunächst

kommen die bischöflichen Mitglieder der Kommission IV zu Wort, um aus der Sicht des Bischofs Perspektiven für den seelsorglichen und pastoralen Dienst aufzuzeigen. Neben den systematischen Überlegungen werden dann vor allem Zeugnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Seelsorge und Pastoral zur Sprache gebracht. Missionarisch Kirche sein in einer Zeit der Aussaat darf auf die Kraft des Glaubenszeugnisses nicht verzichten.

Der pastorale Dienst in einer Zeit der Aussaat

Bezug: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, 53019 Bonn, Telefon: 0228 103-205, broschueren@dbk.de



3 Leitlinien für das Ehrenamt

Dieser Grundlagentext, den die Ehrenamtskommission des Bistums Münster zur Weiterentwicklung einer christlichen Sicht des Ehrenamts im Kontext beschleunigten sozialen Wandels erarbeitet hat, geht auf Beschlüsse des münsteraner Diözesanforums zurück, die damit programmatisch weiter entfaltet werden. Damit sind zwei Zielgruppen angesprochen. Hauptamtlich in der Kirche Tätigen soll ein Orientierungsrahmen für einen förderlichen Umgang mit ehrenamtlichen Mitarbeitern an die Hand gegeben werden, damit das Zusammenspiel mit Laien nicht unnötige Reibungsverluste erfährt, sondern im gemeinsamen Dienst fruchtbar werden kann. Und es geht darum,

die Erwartungen der Ehrenamtlichen an die Kirche zur Sprache zu bringen sowie deren legitime Erwartungen an die Ehrenamtlichen so aufzunehmen, dass daraus auf beiden Seiten die Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit entstehen. Kirche lebt und gedeiht durch freiwillig eingebrachtes Handeln. Das ehrenamtliche Engagement verdient als Ausdruck des christlichen Glaubens unsere Anerkennung. Es soll in seiner unersetzlichen Vielfalt Wertschätzung und Ermutigung erfahren.

Leitlinien für das Ehrenamt

Bezug: Bistum Münster, Diözesanrat (Herausgeber), Breul 27, 48135 Münster, Telefon: 0251 495-563/4, dioezesanrat@bistum-muenster.de



4 Weichen stellen im Pfarrgemeinderat

Dieser Leitfaden hilft, die Hintergründe des kirchlichen Auftrags und der kirchlichen Strukturen zu verstehen, zeigt Wege der Gemeindeentwicklung auf und macht Vorschläge, worauf die Kräfte konzentriert werden sollten. Praxisbeispiele und Denkanstöße beziehen die Leser mit ein. Wie geht es weiter mit unseren Pfarrgemeinden und Einrichtungen? Welche Impulse können vom Pfarrgemeinderat ausgehen? Welche Akzente sollten Haupt- und Ehrenamtliche setzen? Sie erhalten durch die Lektüre

neue Motivation und klare Orientierung für ihre Arbeit. Das Buch gibt nicht vor, ein Konzept zu liefern, das man nur geradewegs in die Praxis umsetzen müsste, um bei sich zu Hause die Weichen gestellt zu haben. „Ein Leitfaden zur Gemeindeentwicklung“ (Untertitel) ist es sicherlich.

Klaus Roos:

Weichen stellen im Pfarrgemeinderat, Ein Leitfaden zur Gemeindeentwicklung, Matthias-Grünwald-Verlag, Ostfildern 2006, 16,80 Euro



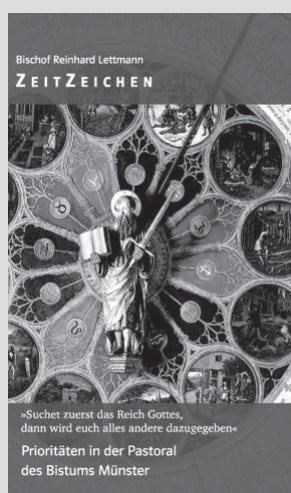
5 Gemeinden geistlich gründen

Weihbischof Franz-Peter Tebartz-van Elst und Stefan Böntert, Liturgiewissenschaftler an der Universität Erfurt, stellen sich der Frage, wie nach der Phase der Konzentration die geistliche Vertiefung in den größeren Einheiten gelingen kann. Das Ziel benennen die Autoren klar: Die neuen Gemeinden sollen zu lebendigen Glaubensorten werden. Bischof Reinhard Lettmann verweist einleitend auf die grundlegende geistliche Dimension als Voraussetzung für die Ausbildung einer missionarischen Perspektive im Aufbau von Gemeinden. Diese notwendige spirituelle und theologische Priorität im pastoralen Handeln beschreibt der zweite Beitrag. Dass sich die anzustrebende geistliche Vernetzung liturgisch in der sakramentalen

Sammlung der Kirche zur Feier der Eucharistie in Zeit und Raum konkretisieren muss, zeigen Überlegungen im dritten Kapitel. Die daraus folgenden pastoralliturgischen Konsequenzen einer betenden und feiernden Ausgestaltung praktischer Annäherung zwischen mehreren Gemeinden greift der Vorschlag im vierten Kapitel auf. Die folgenden Betrachtungen zum Sturm auf dem Meer im fünften Kapitel begreifen diese innere Disposition als notwendig für jede pastorale Innovation. Anknüpfungen für Schritte in diese Richtung benennt das abschließende Interview.

Franz-Peter Tebartz-van Elst / Stefan Böntert:

Gemeinden geistlich gründen, Dialogverlag Münster 2007, 12,80 Euro



6 Prioritäten in der Pastoral des Bistums Münster

Die Seelsorge im Bistum Münster muss missionarischer werden, weil sich die „Volkskirche“ zur „Kirche für das Volk“ wandelt und ein „einladendes Profil braucht“. Das betont Bischof Reinhard Lettmann in einem Schreiben an die pastoralen Kräfte. Angesichts der „Abbrüche im kirchlichen Leben“, aber auch einer „neuen Aufmerksamkeit für die Botschaft des Evangelium“ empfiehlt Bischof Lettmann den Seelsorgerinnen und Seelsorgern, „in die Tiefe“ zu bauen, sich inhaltlich ihres Glaubens zu vergewissern und ihn geistlich zu vertiefen. Der Bischof ist überzeugt: „Zu sehen und zu verinnerlichen, was unseren Glauben trägt,

entlastet in der Seelsorge von dem Druck des Aktionismus.“ Detailliert entwickelt Reinhard Lettmann in seinem Schreiben, was jetzt in der Seelsorge vorrangig ist: Die Liebe Gottes in den Sakramenten gegenwärtigen und darstellen, die Verheißung des ewigen Lebens betonen, Familien und Gemeinden bei der Glaubens-Weitergabe stärken, die „geistliche Innenseite“ der Gemeinden pflegen, Gottesdienste „gottvoll“ und „erlebnisstark“ prägen und die persönliche Gebetspraxis intensivieren.

Bischof Reinhard Lettmann:

Zeitzeichen. Prioritäten in der Pastoral des Bistums Münster. Dialogverlag Münster 2006, 6,80 Euro

Finanzen und Vermögen

Aufgrund des Rückgangs der Kirchensteuereinnahmen in den Jahren 1999 bis 2005 um mehr als 40 Millionen Euro im Bereich der Kirchensteuer einzügle durch die Finanzämter und die prognostizierte demographische Entwicklung hat die Bistumsleitung in 2005 entschieden, ein Sparkonzept bis zum Jahr 2010 aufzulegen. Das Volumen dieses Konzepts beläuft sich auf 50 Millionen Euro zu Preisen des Jahres 2010 mit dem Ziel, den Haushalt des Jahres 2010 ohne Entnahmen aus der allgemeinen Rücklage bestreiten zu können.

Für den Bereich der Seelsorge, der rund 53 Prozent (151,8 Millionen Euro) des Verwaltungshaushaltsvolumens im Haushaltsplan 2006 ausmacht, bedeutet dies eine Einsparung in Höhe von 20 Millionen Euro zu Preisen des Jahres 2010. Der Haushaltsplan im Jahr 2007 beläuft sich für den Bereich der allgemeinen Seelsorge auf ein Volumen von 150 Millionen Euro. Da der Bereich des Seelsorgepersonals nicht gekürzt werden soll, wurde in einem ersten Schritt die Schlüsselzuweisungshöhe von 92,8 Millionen Euro um 4 Prozent auf 89 Millionen Euro gekürzt. Gleichzeitig wurde die Schlüsselzuweisungsordnung so geändert, dass in den nächsten Jahren eine transparentere und an den Bedarfen besser orientierte Zuweisung im Rahmen der Betriebskosten der Gebäude und der Tageseinrichtungen für Kinder möglich ist. Der Personalkostenanteil aller Verwaltungshaushalte der Kirchengemeinden beträgt 73 Prozent, und die Kosten für die Bewirtschaftung der Gebäude sind danach der größte Kostenblock. Somit sind strukturelle Veränderungen, die sowohl die Personalkosten als auch die genutzten Gebäude betreffen, zu bedenken.

Das Haushaltsstrategiekonzept 2006 berücksichtigt, dass die Anzahl der so genannten „Ausgleichstockgemeinden“, die keinen ausgeglichenen Haushalt mehr vorlegen können, von 2004 auf 2005 von 35 auf 104 gestiegen ist. Zudem soll mit diesem Schritt

die Planungssicherheit der einzelnen Kirchengemeinde erhöht werden.

Das Haushaltsstrategiekonzept findet auf alle Kirchengemeinden im NRW-Teil des Bistums Münster Anwendung, die durch hohe Einbrüche in den Einnahmen und zu hohe Ausgabepositionen ein strukturelles Defizit ausweisen und deren allgemeine Rücklage verbraucht ist. Für diese Gemeinden sind standardisierte Prüfraster zu erstellen. Das Bischöfliche Generalvikariat begleitet den Prozess des Haushaltsstrategiekonzepts und prüft seinen Erfolg. Die Laufzeit des Haushaltsstrategiekonzepts ist auf drei Jahre begrenzt. Nach Ablauf dieser Zeit ist der Verwaltungshaushalt wieder aus den Einnahmen zu decken, und die strukturellen Defizite sollen abgebaut sein. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die Haushalts- und Kassenordnung entsprechend geändert. Die Ausgleichstockzuweisungen fallen weg und werden durch die Schuldenentlastungshilfe ersetzt. Diese wird auf drei Jahre begrenzt.

Die Haushalts- und Kassenordnung sieht eine zwingende Verpflichtung vor, dass Kirchengemeinden mit unausgeglichenem Haushalt ein Haushaltsstrategiekonzept zu erstellen haben, das durch die bischöfliche Behörde genehmigt wird.

Folgende Prüfkriterien sollen dabei prinzipiell durchlaufen werden:

1. Die Ausgabeentwicklung (bereinigte Gesamtausgaben) muss bis zur Wiedererlangung des Haushaltsausgleichs deutlich unter der vergleichbarer Kirchengemeinden liegen.
2. Eine Nettoneuverschuldung ist unzulässig. Darlehen für investive Zwecke dürfen nicht aufgenommen werden. Ausnahme: Darlehen für Investitionsmaßnahmen von Sonderhaushalten, deren Finanzierung über Gebühren gedeckt ist.
3. Freiwillige Leistungen sind in vertretbarer Weise zu reduzieren.
4. Für über- und außerplanmäßige Ausgaben sind Deckungsvorschläge durch Einsparungen zwingend

notwendig. Sind diese Gesamtmehrausgaben höher als 5 Prozent des Volumens des Verwaltungshaushaltes ohne Einzelplan 4, ist ein Nachtragshaushalt mit Angabe der Deckungsfähigkeit zu beschließen und der bischöflichen Behörde zur Genehmigung vorzulegen.

5. Zu den Personalausgaben ist ein nachvollziehbares Konzept vorzulegen. Alle Einsparmöglichkeiten sind zu nutzen. Belange der betroffenen Mitarbeiter/-innen sind zu berücksichtigen. Unverzichtbar sind dabei folgende Prüfungsschritte:
 - a. Eingruppierung
 - b. Stellenumfang
 - c. hausinterne Umsetzungen
 - d. Kooperation mit anderen Kirchengemeinden
6. Kürzung der Sachkostenansätze im SB 00 um 5 Prozent gegenüber dem Ursprungsjahr. Ausnahme: Ansätze für: die Tageseinrichtungen für Kinder Ausgaben, die aufgrund
 - a. vertraglicher,
 - b. gesetzlicher oder
 - c. nicht beeinflussbarer Verpflichtungen entstehen.
7. Keine Entnahme von Substanzkapital für investive Maßnahmen. Ausnahme: Gebäudesubstanz erbringt unter optimaler Ertragsausschöpfung weniger positiven Ergebnisbeitrag als durch Substanzverzehr für eine investive Maßnahme erzielt werden kann, dann Möglichkeit des Substanzkapitalverzehrs für Wiedererstellung von Gebäudesubstanz. Wirtschaftlichkeitsrechnung notwendig.
8. Erstellung eines Immobilienkonzepts für alle im Eigentum der Kirchengemeinde befindlichen Gebäude mit Hilfe des Bischöflichen Generalvikariats unter Berücksichtigung und Bewertung pastoraler und wirtschaftlicher Kriterien. Liegt keine pastorale Nutzung oder keine Wirtschaftlichkeit vor, ist das Vermögen einer anderen wirtschaftlicheren Nutzung zuzuführen oder zu veräußern.
9. Im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder werden Umwandlungen von Regelgruppen in andere Betreu-

ungsformen (zum Beispiel Tagesstät- tengruppen) nicht genehmigt, wenn eine Übernahme der Kosten zu 100 Prozent durch Dritte nicht vorliegt.

10. Besonders in den Blick zu neh- men ist die Möglichkeit der Ein-

nahmenausweitung, zum Beispiel durch Beiträge oder Kostenersatz. Nicht alle oben genannten Prüfkriterien müssen erfüllt sein. Wichtig ist, dass es ein schlüssiges und wirkungsvolles Kon- zept gibt, aus dem erkennbar hervor-

geht, dass die Lösung tragfähig ist und das Ziel der Haushaltskonsolidierung erreicht wird.

Ulrich Schulze

Abteilung Finanzen und Vermögen

Personalverwaltung und Besoldung

Personalkosten binden in vielen Fällen bis zu 80 Prozent des Haushalts einer Kirchengemeinde. Obwohl die Redu- zierung des Personalbestands wegen der damit verbundenen Konsequenzen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gerade für eine Kirchengemeinde nicht leicht ist, ist es oft der einzige Weg zu einer Konsolidierung des Haushalts einer Kirchengemeinde.

Ansprechpartner der Kirchengemein- de ist stets die Zentralrendantur (ZR), in Einzelfragen kann unter Beteili- gung der ZR auch das Bischöfliche Generalvikariat (BGV) Hilfe leisten.

Über die Reduzierung des Personal- bestands ist aufgabenorientiert auf der Grundlage des speziellen Profils der jeweiligen Kirchengemeinde zu entscheiden. Dennoch kann es hilf- reich sein, anhand der im Bischöflichen Generalvikariat erarbeiteten und nunmehr den Zentralrendanturen vorliegenden Durchschnittszahlen der personellen Besetzung für einzelne Berufsgruppen und Größenordnun- gen von Kirchengemeinden zu prüfen, warum die eigene Kirchengemeinde von diesen Werten nach oben abweicht.

Bei der anstehenden Prüfung, wo Ein- sparungen möglich sind, sollten alle Arbeitsbereiche (unter anderem Küster, Kirchenmusiker, Hausmeister, Pfarrse- kretärinnen, gärtnerische Hilfskräfte, Raumpflegerinnen, Verwaltungsmitar- beiter/innen in den Zentralrendanturen) in den Blick genommen und die aktuelle Personalausstattung mit dem künftigen Bedarf abgeglichen werden. Dabei ist zu beachten, dass es für die Mitarbeiter in der offenen Jugendarbeit häufig eine

Refinanzierung durch öffentliche Mittel gibt. Der Kindergartenbereich ist von diesen Überlegungen ausgenommen, da die notwendigen Veränderungen bereits durch die Maßnahmen der vergangenen Jahre eingeleitet wurden und aufgrund der Refinanzierung hier besondere Maß- stäbe gelten.

Die nachfolgende Übersicht soll Ihnen Arbeitsschritte aufzeigen, Ansprechpart- ner benennen und Ihnen gleichzeitig auch eine Orientierung für die zeitliche und inhaltliche Umsetzung geben.

Ziel muss es sein, die Personalkostenre- duzierung möglichst mit einvernehm- lichen Regelungen herbeizuführen, um Arbeitsrechtsstreitigkeiten und die damit oft in den Gremien sowie den Gemeinden entstehenden Konflikte zu vermeiden. Einvernehmlich bedeutet dabei nicht, dass die Mitarbeiter die Veränderungen begrüßen, sie sind angesichts der Situation aber bereit zu einer vertraglichen Regelung, die für sie in der Regel auch mit finanziellen Einbußen verbunden ist. Obwohl man einvernehmliche Lösungen anstrebt, muss in vielen Fällen dennoch bereits in dieser Phase geprüft werden, wer im Fall von Kündigungen betroffen wäre, da man dieses Wissen für die Verhandlungsführung benötigt.

Zur Personalkostenreduzierung kann beispielsweise einvernehmlich der Stundenumfang von Mitarbeitern he- rabgesetzt werden. Denkbar ist auch, mit älteren Mitarbeitern Altersteilzeit zu vereinbaren, bei der die Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert wird, indem entweder für die Dauer der Altersteilzeit die tägliche Arbeitszeit entsprechend

reduziert wird oder sich an eine Arbeits- phase eine gleich lange Freizeitphase anschließt. Auch ein Eintritt in den Ruhestand vor der regulären Altersgren- ze ist denkbar; die dabei eintretenden Rentenminderungen können durch Einzahlungen weitgehend ausgeglichen werden. Zu den einvernehmlichen Re- gelungen gehört auch die Vereinbarung eines Aufhebungsvertrags. Einver- nehmliche Regelungen sind oft nur zu erreichen, wenn dem Dienstnehmer eine Gegenleistung geboten wird. Das Bischöfliche Generalvikariat ist bereit, sich an derartigen Kosten je nach Fallge- staltung in Höhe von 50 bis 75 Prozent zu beteiligen, maximal aber in Höhe eines Jahresgehalts des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin.

Rechtlich unproblematisch ist es auch, befristete Arbeitsverhältnisse auslaufen zu lassen oder nur noch unter veränderten Bedingungen (zum Beispiel gerin- gerer Stundenumfang) fortzuführen.

Sind einvernehmliche Regelungen nicht möglich, so werden Kündigungen bzw. Änderungskündigungen (Kündigung eines Arbeitsverhältnisses unter Ange- bot eines neuen Arbeitsverhältnisses unter veränderten Bedingungen) unvermeidbar sein. Im Rahmen von Kün- digungen müssen eine Sozialauswahl vorgenommen und verschiedene rechtliche Aspekte berücksichtigt werden. Sollten betriebsbedingte Kündigungen im Einzelfall erforderlich sein, müssen diese nach der KAVO in der Regel zum Quartalsende ausgesprochen werden.

Ulrich Ruppert

**Abteilung Personalverwaltung und Besoldung
im Bischöflichen Generalvikariat Münster**

Kirchliches Immobilienmanagement

Aufgrund der Steuerreform aus dem Jahr 2004 sowie geringeren Kirchensteueraufkommens sind deutliche Reduktionen im Verwaltungs- und Vermögenshaushalt zur langfristigen Sicherung der pastoralen Grundversorgung notwendig. Daher sind seitens der Kirchengemeinden sowie der bischöflichen Verwaltung mittel- und langfristige Konzeptionen zu entwickeln sowie für die Umsetzung pastoraler Ziele kirchliche Gebäude und Standorte zu stabilisieren, zu unterhalten und zu entwickeln.

Erforderlich wird es hierzu sein,

- eine systematische Bestandserfassung und Bewertung zu bearbeiten;
- die Optimierung des Liegenschaftsbestandes durch vorausschauendes Bestandsmanagement zu gewährleisten;
- der Verkauf von unwirtschaftlichen Immobilien (Gebäude) anzustreben;
- Synergien in Schwerpunkt- und Filialgemeinden zu nutzen.

Dabei ist zum Gebäudebestand des Bistums festzuhalten, dass zur Zeit rund 3600 Gebäude in Kirchengemeinden zur pastoralen Versorgung zur Verfügung stehen, hiervon rund 900 Gebäude unter Denkmalschutz, rund 700 Gebäude Kirchen, davon ein Drittel historisch, ein Drittel historisch und ein Drittel modern.

Diese Gebäude werden bei rund 1,4 Millionen m² anerkannter Bruttogrundrissfläche im Schlüsselzuweisungsverfahren über Kirchensteuern bezuschusst. Wenn allerdings mittel- bis langfristig eine nennbare Reduzierung des Bauunterhaltungsaufwands im Vermögenshaushalt (VHH) greifen soll und die Betriebskosten entspre-

chend reduziert werden sollen, sind zwangsläufig Immobilien aufzugeben.

Bezogen auf ein prognostiziertes Einsparziel von rund 15 Prozent bedeutet dies eine Aufgabe von 210 000 m² A.BGF. Dabei bleibt es zwingend erforderlich, dass ein aktuelles, attraktives Rauminstrumentarium für die Kirchengemeinden des Bistums Münster zur pastoralen Grundversorgung vorzuzahlen ist.

Zukünftig werden dazu strategische Planungen auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen auf Grundlage eines zuvor zu entwickelnden Pastoralplans notwendig werden. Dabei sind professionelle und kreative Konzepte erforderlich, die neben der rein liegenschaftlichen Analyse auch Entwicklungspotenziale der bestehenden Gebäude und Grundrisse beinhalten. Um entsprechend flächendeckende Strategien entwickeln zu können, wird es zunächst erforderlich sein, Liegenschaften systematisch zu erfassen, Objektdaten bezüglich Bauzuständen, Nutzungsauslastungen, bautechnischen, städtebaulichen, architektonischen, künstlerischen und kunsthistorischen Merkmalen zu bewerten. Dies ist seitens der Bischöflichen Bauverwaltung zur Zeit zu rund 20 Prozent erfolgt.

Auf Grundlage dieser Basisdaten bietet die Bauabteilung entsprechende Beratung in den Kirchengemeinden an, die folgendes beinhalten wird: Die Aufbereitung eines Immobilienkonzepts, aufbauend auf der Erarbeitung eines auf die gemeindlichen Belange abgestimmten pastoralen Plans für die fusionierende bzw. fusionierte

Kirchengemeinde und für den neuen Seelsorgeverbund. Das Ergebnis der im Rahmen des Gebäudemanagements getroffenen Erhebungen wird interdisziplinär und ebenenübergreifend reflektiert und bewertet, sodass abschließend ein abgestimmtes Immobilienkonzept in die Realisierungsphase übergeleitet werden könnte. Die geplante notwendige Umsetzung des Immobilienkonzepts kann nur unter Beachtung immobilienwirtschaftlicher und finanzieller Rahmenbedingungen auf der Basis einer pastoralen Neudefinition erfolgen.

Hier seien insbesondere genannt:

- Finanzielle Liquidität der Kirchengemeinde / Bistum
- Gesetzgebung staatlicher Einrichtungen (Bund – Land – Kommune)

Insofern orientiert sich die Umsetzbarkeit oben genannter komplexer Vorgänge im Rahmen des folgenden Zeitfensters:

- Zeitfenster mittelfristig bis 2012 für bereits weit vorangetriebene Immobilienkonzeptionen
- Zeitfenster bis 2017 für die 80 Prozent der noch nicht bearbeiteten Immobilienbestandsbewertungen.

Über die genannten Informationen zum Sachstand können Kirchengemeinden eine Präsentation zur Arbeitsvorbereitung / Beratung durch das Bischöfliche Bauamt unter www.bistummuenster.de einsehen:

- Hauptabteilung Verwaltung
- Bauwesen
- Kirchliches Immobilienmanagement.

Georg Wendel

Leiter der Abteilung Bauwesen

im Bischöflichen Generalvikariat Münster

Anlage 1

Muster
Aufhebungsvertrag

Zwischen der kath. Kirchengemeinde in
vertreten durch den Kirchenvorstand

und

, geb. am

§ 1

Der zwischen den beiden Vertragsparteien am abgeschlossene Arbeitsvertrag wird auf Veranlassung des Arbeitgebers mit Blick auf notwendige betriebliche Veränderungen im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des aufgehoben.

§ 2

Die Mitarbeiterin wird bis zum unter Fortzahlung der auf der Basis von Wochenstunden ermittelten Bezüge von ihren vertraglichen Verpflichtungen unwiderruflich freigestellt.

Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung noch vorhandener Resturlaubsansprüche. Etwaige Überstunden gelten durch die Freistellung als abgegolten.

§ 3

Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält die Mitarbeiterin eine Abfindung in Höhe von € (brutto). Die Abfindung wird mit dem letzten Monatsgehalt ausgezahlt.

§ 4

Die Mitarbeiterin erhält ein qualifiziertes Zeugnis, das sich auf Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Führung und Leistung erstreckt.

§ 5

Die Abwicklung des Arbeitsvertrages erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Hinweis:

Gemäß § 37b SGB III besteht die Verpflichtung, sich unverzüglich nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Ort, Datum

Mitarbeiter/in

Ort, Datum

Vorsitzender/Vertreter

Mitglied

Siegel

KV

Mitglied

Anlage 2

Muster**Betriebsbedingte Kündigung**

Sehr geehrte Frau

hiermit kündigen wir das mit Ihnen durch Arbeitsvertrag vom _____ abgeschlossene
Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist zum _____.

Es handelt sich um eine Kündigung aufgrund von dringenden betrieblichen Erfordernissen nach
§ 1 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG).

Wir weisen darauf hin, dass Sie gem. § 37 b Satz 1 SGB III verpflichtet sind, sich im Falle der
Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit
(früher Arbeitsamt) arbeitslos zu melden. Eine Verletzung dieser Pflicht kann zu einer
Minderung Ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen.

Die Meldung bei der Agentur für Arbeit hat persönlich zu erfolgen. Sie werden hierfür nach
Abmeldung im erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt.

Ort, den

Pfarrer

Mitglied des Kirchenvorstandes

Siegel

Mitglied des Kirchenvorstandes

(Vermerk auf der Durchschrift:)

Frau _____ bestätigt, dieses Kündigungsschreiben am _____ persönlich ausgehändigt
bekommen zu haben.

Ort, den

Unterschrift

Anlage 3

Muster

**Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung bei ordentlicher
Kündigung gem. § 30 MAVO**

An die/den Vorsitzende/n der Mitarbeitervertretung bzw. Bevollmächtigt/n, Frau/Herr

der kath. Kirchengemeinde

Wir, die kath. Kirchengemeinde _____ beabsichtigen, Frau _____, eingestellt als _____ im Kindergarten _____, fristgerecht zum _____ im Zuge der ordentlichen Kündigung zu kündigen.

Das Arbeitsverhältnis bestand länger als 6 Monate ja nein

Folgende Gründe sind für die ordentliche Kündigung ausschlaggebend:

(Bitte vom/von der/dem zuständigen Dienstgebervorteiler/in oder Bevollmächtigte/n vor Aushändigung an die MAV ausfüllen)

Entscheidung des Jugendamtes _____.

Entscheidung des Trägers – Gruppenreduzierung mit Wirkung zum _____

Ferner ist eine Personalreduzierung im Bereich der _____ EK / GL erforderlich. Der Träger hat ein Punkteschema für die Gewichtung der Kriterien zur Sozialauswahl nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts genutzt. Der ermittelte Punktwert war Grundlage für die konkrete Kündigungsentscheidung des KV. Ferner wurden individuelle Kenntnisse, insbesondere die familiäre Situation der Beteiligten genutzt. Frau _____ genießt nach der Auffassung des KV weniger Schutz als die alleinerziehende Frau _____. Auch gegenüber den anderen in der engeren Wahl befindlichen Frauen _____, _____ ist die Sozialauswahl erfolgt und stützte die letztendlich getroffene Entscheidung

Sollten Einwände gegen diese Kündigung geltend gemacht werden, so bitten wir um schriftliche Mitteilung innerhalb einer Woche nach Eingang dieses Schreibens.

Wir möchten Sie bitten, die Angelegenheit zu beraten. Sollten Einwendungen gegen die Kündigung geltend gemacht werden, so bitten wir um schriftliche Mitteilung innerhalb einer Woche nach Eingang dieses Schreibens.

Ort, Datum

Von der zuständigen Vertretung der MAV ausfüllen:

Wir sind mit der Kündigung einverstanden: ja nein

Ort, Datum

Unterschrift

SOMMERUNIVERSITÄT