

# *Visionen*

## *eröffnen Wege*

### *Auf neue Art Kirche sein*

Leitfaden zur Zusammenführung  
von Pfarrgemeinden im Bistum  
Hildesheim  
(Neuaufgabe)

Hildesheim, im Januar 2005

# Inhalt

Vorwort	<b>2</b>
<b>1.</b> Missionarische Seelsorge in größeren pastoralen Räumen	<b>4</b>
<b>2.</b> Erfahrungen aus dem Prozess 2004	<b>5</b>
<b>3.</b> Prozess der Zusammenführung von Pfarrgemeinden	<b>10</b>
A. Prozessbeschreibung	<b>10</b>
B. Zeitlicher Ablauf	<b>11</b>
C. Aufgabe und Rolle des Pfarrers als Prozessleiter	<b>12</b>
D. Aufgaben von Kirchenvorstand und Pfarrgemeinderat (bzw. Katholikenrat)	<b>12</b>
<b>4.</b> Begleitung und Unterstützung	<b>13</b>
<b>5.</b> Finanzen	<b>14</b>
<b>6.</b> Pastorales Personal für neue Pfarrgemeinden	<b>14</b>
<b>7.</b> Bewertung und Nutzung von Immobilien	<b>16</b>
<b>8.</b> Hinweise zur Organisation der Pfarresekretariate in neuen Pfarrgemeinden	<b>17</b>
<b>9.</b> Hilfen für die Organisation von Pfarrarchiv, Kirchenbüchern, Registratur	<b>20</b>
<b>10.</b> Häufig gestellte Fragen	<b>22</b>
<b>11.</b> Anhang	<b>26</b>
11.1 Vorschlag einer Organisationsstruktur für den Zusammen- führungsprozess	<b>26</b>
11.2 Check-Liste für den Kirchenvorstand und den Pfarrgemeinderat	<b>27</b>
11.3 Modelle für die Struktur einer Pfarrgemeinde im größeren pastoralen Raum	<b>28</b>
11.4 Erfahrungen aus dem Pilotprojekt Hannover-Ost	<b>31</b>
11.5 Erfahrungen aus dem Bereich der Gemeindeberatung	<b>37</b>
11.6 Diözesane Steuerungsgruppe	<b>40</b>
<b>12.</b> Hilfen für die Zusammenführung / Adressen	<b>41</b>

## Vorwort

Wie geht es weiter mit der Seelsorge in unserem Diasporabistum Hildesheim angesichts der Herausforderungen, denen wir uns zu stellen haben? Diese Frage beschäftigte uns wohl alle in den Pfarrgemeinden, Seelsorgeeinheiten, Dekanaten und auf der diözesanen Ebene zum Beginn des neuen Jahrtausends, und sie beschäftigt uns bis heute. Wie reagieren wir auf den Gemeindemangel infolge der demographischen Entwicklung? Wie reagieren wir auf den wachsenden Bedeutungsmangel der Kirche in unserer Gesellschaft, wobei wir zu berücksichtigen haben, dass deren diakonische und karitative Leistungen weiterhin hohe Anerkennung finden? Wie reagieren wir auf die Tatsache, dass mit großer Wahrscheinlichkeit die Zahl der Priester im aktiven Dienst weiter abnehmen wird und im Jahr 2020 allenfalls etwa 120 Priester für die Leitung einer Pfarrgemeinde zur Verfügung stehen werden? Wie reagieren wir auf den Finanzmangel angesichts des dramatischen Zusammenschmelzens der Kirchensteuereinnahmen infolge der Steuerreformen und der weiteren Verlagerung direkter auf indirekte Steuern?

Vor allem aber bewegt uns die Frage, was zu tun ist, um den Menschen unserer Tage den Schatz unseres Glaubens und unserer frohen Botschaft auf neuen Wegen nahe zu bringen. „Auf neue Art Kirche sein“, „Zeit zur Aussaat“, „Missionarische Pastoral“: Es geht um Visionen einer veränderten Gestalt von Kirche und Gemeinde und um tastende Versuche, Neuland zu betreten, ohne das Bewährte zu gefährden. In den beiden Pilotprojekten „Missionarische Seelsorge in größeren pastoralen Räumen“ in den Dekanaten Hannover-Ost und Lüneburg bekamen diese Überlegungen konkrete Gestalt. Sie haben den Auftrag, wie Kundschafter in neues Land aufzubrechen und nach neuen Wegen der Seelsorge in einem größeren pastoralen Raum zu suchen. „Dieser neue ‚pastorale Raum‘ umfasst“, so schrieb im Juli 2001 Bischof Dr. Josef Homeyer an die Dechanten der beiden Pilotprojekte, „als eine (neue) Gemeinde die in diesem Raum liegenden Gemeinden einschließlich der ‚pastoralen Zwischenräume‘, z. B. Krankenhäuser, Jugendtreffs, Altenzentren, Behindertenzentren, soziale Problemfelder, Beratungsdienste.“ In diesem pastoralen Raum sollte versucht werden, in missionarisch geprägten Projekten besonders jene Menschen in den Blick zu nehmen, die vielleicht „nur auf Zeit“ religiös sind. Für die beiden Pilotprojekte wurde eine Laufzeit von fünf Jahren vereinbart. Inzwischen liegen erste Ergebnisse vor, die für die pastorale Entwicklung in unserem Bistum insgesamt von großer Bedeutung

sind. Herr Dechant Galluschke hat die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt Hannover-Ost im Anhang dieses Leitfadens ausführlich dargestellt (Kap. 11.4).

Im Winter 2000/2001 erfolgte in vier ausgewählten Dekanaten unseres Bistums eine Erhebung über die Erfahrungen mit den Seelsorgeeinheiten, die im Jahr 1996 eingeführt worden waren. Es zeigte sich sehr deutlich, dass die starke Betonung der Eigenständigkeit der einzelnen Pfarrgemeinden vor allem zu Lasten des Pfarrers ging. Die Einrichtung von Leitungsgremien zusätzlich zu den bereits bestehenden Pfarrgemeinderäten machte zusätzliche Sitzungen notwendig und führte zu mancher Frustration, weil diese Gremien mit keinen Kompetenzen ausgestattet waren. Seelsorgeeinheiten, in denen es zu einer intensiven Kooperation gekommen war, tendierten sehr deutlich zur Zusammenführung zu einer neuen größeren Pfarrgemeinde.

Der bischöfliche Beschluss „Eckpunkte 2020“ vom 15. Dezember 2003 sieht als eine der wesentlichsten Maßnahmen vor, durch Zusammenführung von Pfarrgemeinden deren Zahl bis zum Jahr 2020 von damals 339 auf 120 zu reduzieren. Die Umsetzung dieses Beschlusses hat begonnen. In einem ersten Schritt wurden am 1. August 2004 aus 57 bisherigen 19 neue Pfarrgemeinden errichtet. Dabei wurden wichtige Erfahrungen gewonnen, auf die nun in den künftigen Prozessen zurückgegriffen werden kann. Sie sind im Kapitel 2 dieses Leitfadens ausführlich dargestellt.

Im Juni 2004 wurde die Gesamtplanung der Zusammenführung von Pfarrgemeinden aufgrund des Beschlusses „Eckpunkte 2020“ als vorläufige Verwaltungsvorlage veröffentlicht. Danach wäre die strukturelle Umgestaltung der Pfarrgemeinden unseres Bistums im Jahr 2014 abgeschlossen. Zur Zeit wird diese Vorlage intensiv diskutiert. Hier und da kommen dabei auch Alternativen in den Blick. Der neue Bischof wird die endgültige Planung im Herbst 2005 in Kraft setzen. Sehr deutlich zeigt sich in allen Gesprächen, dass es im Wesentlichen um eine neue Art von Seelsorge geht, die allerdings auch veränderte Strukturen notwendig macht. Ein intensives Nachdenken darüber, wozu uns Gott als Kirche heute ruft, hat in unseren Gemeinden allorts begonnen. Das wird gewiss nicht ohne Frucht bleiben.

Hildesheim, im Januar 2005

Domkapitular Adolf Pohner  
Leiter der Hauptabteilung Pastoral

## 1. Missionarische Seelsorge in größeren pastoralen Räumen

Das Wort „Mission“ ist heute in aller Munde, in der Wirtschaft, in der Werbung - und seit geraumer Zeit auch wieder in der Kirche. Die Bischöfe haben Deutschland in der jüngeren Vergangenheit zum „Missionsland“ erklärt, weil die Kirche an Gesicht und an Gesichtern verloren hat. Was aber meint die Kirche, wenn sie von sich sagt, missionarisch sein zu wollen?

Mission (Sendung) wäre falsch verstanden, wenn man sie mit „Christenvermehrung“ übersetzen wollte. Es ist vielmehr ureigenster Auftrag der Kirche, für die Welt, für die Menschen dazusein, nicht um ihrer selbst willen, sondern um Christi willen. Seinem Beispiel folgend kreist sie nicht um sich selbst, sondern setzt sich für die Menschen, die Hilfe brauchen, die Armen, die Kranken, die Trauernden, die am Rand Stehenden ein, unabhängig davon, ob diese zur Kirche gehören oder nicht. Die Christinnen und Christen sind in der Lage und dazu aufgerufen, die ihnen in Taufe und Firmung geschenkte Gegenwart Gottes an alle weiterzuschicken.

Um dies tun zu können, muss unsere Gegenwart genau ins Auge gefasst werden: Unsere Gesellschaft hat sich verändert. Wir leben heute in einer Zeit immer größer werdender Räume: Die Arbeitsplätze finden sich oft weit entfernt vom Wohnort; Familie und Freunde wohnen häufig Hunderte von Kilometern weit weg. Die Menschen in der Wohnung ne-

benan dagegen sind nicht selten Fremde. Auch der Lebensraum unserer Kirche hat sich damit gewandelt: Das Territorium der Ortsgemeinde deckt sich weithin nicht mehr mit dem Lebensraum der Menschen, denn wir leben nicht mehr nur da, wo wir wohnen.

Zudem begegnet uns die Kirche heute nicht mehr - wie noch vor 50 Jahren - nur als „Volkskirche“, sondern in einer vielfältigen Sozialgestalt: neben der „alten“ Volkskirchlichkeit erleben wir Menschen, die Kirche (zuweilen ausschließlich) in einer Gruppe erfahren, Menschen, die von der Kirche vornehmlich Dienstleistungen erwarten, und vor allem Jüngere, die die Kirche im Zusammenhang von Events kennen lernen. Diese neueren Entwicklungen sind zu berücksichtigen, wenn wir überlegen, wie Seelsorge in Zukunft zu gestalten ist.

Eine große Bedeutung kommt bei diesen Überlegungen auch den Ergebnissen der Milieuforschung zu: Soziologische Forschungen haben ergeben, dass die Gesellschaft sich heute in mehrere Milieugruppen einteilen lässt. Sie unterscheiden sich voneinander z. B. hinsichtlich ihrer Lebensgewohnheiten und Geschmäcker. Es fällt auf, dass ganze Milieugruppen - besonders gilt das für die „jungen Milieus“ - in unseren gängigen Pfarrgemeinden gar nicht oder nur sehr gering vorkommen. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich in der Gesellschaft sogenannte „Milieuschranken“

und „Geschmacksgrenzen“ entwickelt haben, die nur sehr schwer zu überwinden sind. Auch angesichts der Vielfältigkeit der Geschmäcker und Bedürfnisse kann die herkömmliche Pfarrgemeinde nicht (mehr) allen alles sein.

Um unseren christlichen Glauben auch weiter offensiv ins Gespräch zu bringen und dabei die sinkende Zahl der Priester und die Verringerung der finanziellen Möglichkeiten zu berücksichtigen, werden im Bistum Hildesheim größere Pfarren durch Zusammenführung bisher selbständiger Pfarrgemeinden errichtet. Es gilt hier die *Rechtsform* „Pfarrgemeinde“ (bzw. „Pfarrei“) von der *Sozialform* „Gemeinde“ zu unterscheiden: Zur „Pfarrgemeinde“ gehört der/die Katholik/-in, der/die auf dem Territorium dieser Pfarrgemeinde wohnt; zu einer „Gemeinde“ kann sich jemand zählen, der sich dort, wo Christentum gelebt wird, zuhause fühlt. „Gemeinde“ kann daher sowohl eine territoriale Teilgemeinde, eine kleine christliche Gemeinschaft als auch eine Kindertagesstätte sein. Die Pfarrgemeinde stellt den institutionellen Rahmen für die Gemeinschaft von Gemeinden dar. Der größere pastorale Raum versteht sich so gesehen als Netzwerk lebendigen christlichen Lebens, in dessen Zentrum die Eucharistie, der

bedürftige Mensch und die Weitergabe des Glaubens stehen. Die Zusammenführungen von Pfarrgemeinden dürfen nicht dazu führen, lebendiges Gemeindeleben vor Ort zum Erliegen zu bringen. Im Gegenteil: Die Teilgemeinden, die zu einer Pfarrei zusammengeführt werden, sollen sich bei der Wahrnehmung missionarischer Seelsorge im größeren pastoralen Raum gegenseitig stützen und sich, wo immer es möglich ist, entlasten. Es ist daher angeraten, sich zu vernetzen (und zwar nicht nur mit kirchlichen Einrichtungen) und Schwerpunkte pastoralen Handelns zu bilden, so dass das Angebot kirchlicher Präsenz für mehr Menschen ansprechender wird und sich ein pastorales Netzwerk bildet.

Die Kirche der Zukunft wird sich verändern, sie wird noch mehr als heute durch ehrenamtliches Engagement getragen werden. Die Kompetenzen der Christinnen und Christen zu entdecken und diese zu begleiten wird daher eine der Hauptaufgaben des hauptberuflichen und hauptamtlichen pastoralen Personals sein. Gleichzeitig werden Ehrenamtliche noch stärker als heute Verantwortung in verschiedenen Bereichen des kirchlichen Lebens übernehmen, denn nur so ist auch weiterhin der Schatz des Evangeliums der Welt anzubieten.

## 2. Erfahrungen aus dem Prozess 2004

In Umsetzung des Beschlusses „Eckpunkte 2020“ vom 15. Dezember 2003 wurden im Bistum Hildesheim in einem

ersten Schritt zum 1. August 2004 durch bischöfliches Dekret aus 57 bisherigen insgesamt 19 neue Pfarrgemeinden er-

# Visionen eröffnen Wege

richtet. Die Pfarrer, die Hauptberuflichen im pastoralen Dienst und die Verantwortlichen in den Pfarrgemeinderäten bzw. Katholikenräten und in den Kirchenvorständen dieser 57 Gemeinden haben in den sieben Monaten der Vorbereitung auf die Zusammenführung in kritischer Auseinandersetzung und mit hohem Engagement den Umsetzungsprozess gestaltet.

Im Folgenden sind wesentliche Aspekte, die sich im Prozessverlauf gezeigt haben, zusammengefasst. Weitere sich oft wiederholende Fragestellungen sind zu finden im Kap. 10: „Häufig gestellte Fragen“.

1. Die rein formalen und strukturellen Fragen waren relativ einfach zu klären. Dazu gehören die Einigung auf ein gemeinsames Logo, die Klärung des Siegels, die Entscheidung über Briefkopf usw.

2. Es war eine richtige Entscheidung, dass der Bischof jeweils einem Pfarrer die Prozessleitung übertragen hat und dass die (stellvertretenden) Vorsitzenden der Kirchenvorstände, der Pfarrgemeindegew. bzw. Katholikenräte und des Dekanatsrates von Beginn an in die Überlegungen mit einbezogen und zum Dialog eingeladen wurden. Dieses Angebot wurde vielfältig angenommen. Der Bischof hatte außerdem erklärt, dass er wegen der Kurzfristigkeit dieses ersten Prozesses gegen den Mehrheitsbeschluss eines Kirchenvorstandes eine Zusammenführung von Pfarrgemeinden im Jahr 2004 nicht entscheiden würde. Davon haben 8 Pfarrgemeinden Gebrauch gemacht. Die jeweiligen Prozesse wurden auf das

Jahr 2006 verschoben, um für die strittigen Fragen in Ruhe eine Konsenslösung finden zu können.

Andere haben ihr Bedauern darüber zum Ausdruck gebracht, dass die zur Verfügung stehende Zeit (sieben Monate) nicht ausreichte, um sich auf die gewaltigen Veränderungen einzustellen. Deshalb musste es zunächst bei der Regelung neuer rechtlicher Strukturen verbleiben. Die inhaltlichen Fragen, eine missionarische Seelsorge im größeren pastoralen Raum zu entwerfen bzw. Knotenpunkte in den neuen Pfarrgemeinden zu entwickeln und miteinander zu vernetzen, konnten noch nicht oder nur teilweise angegangen werden. Für die folgenden Prozesse sind die strukturellen und formalen Aufgaben möglichst schnell zu bearbeiten und zu klären, damit die inhaltliche Arbeit aufgenommen und entwickelt werden kann.

3. An verschiedenen Orten gab es erhöhten Diskussionsbedarf zur Frage, welche der Kirchen der zukünftigen Pfarrgemeinde die Pfarrkirche sein und dementsprechend der neuen Pfarrgemeinde das Patrozinium geben wird. Trotzdem konnte fast überall eine einvernehmliche Lösung erzielt werden. Gleichwohl bedeutet der Verlust des Status einer Pfarrgemeinde und damit der Übergang zur Filialkirche einen längeren Trauerprozess. Er wird sich wohl erst dann verändern, wenn erfahrbar wird, dass der Verlust durch die Eröffnung neuer Perspektiven und Möglichkeiten zumindest aufgewogen wird.

4. Auch die Frage, wie die neuen Gremien zu bilden sind und wie die Zusam-

mensetzung von Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand aussehen kann, hat an manchen Orten viel Energie gebunden. Die Stabsabteilung Recht hat in Kooperation mit dem Diözesanrat der Katholiken für die Bildung beider Gremien jeweils verschiedene Modelle vorgeschlagen. Das hat zur Konsequenz, dass sich die Zusammensetzung der Gremien nach dem 1. August 2004 in den 19 neuen Pfarrgemeinden sehr unterschiedlich gestaltet. Auch wenn sich die neuen Gremien inzwischen neu konstituiert haben, ist vielerorts noch die Frage zu lösen, wie die pastorale Entwicklung in den Teilgemeinden gefördert werden kann, eventuell durch einen Initiativkreis oder durch einen Gemeindeausschuss. Hier werden zur Zeit erste Erfahrungen gesammelt, die für die noch anstehenden Zusammenführungen von Pfarrgemeinden als konkrete Modelle dienen können (vgl. Kap. 11.3: „Modelle für die Struktur einer Pfarrgemeinde im größeren pastoralen Raum“). In einigen Teilgemeinden haben sich schon kleine Gruppen gebildet, die die Verantwortung für die dortigen Lebenszusammenhänge übernommen haben. Diese Basisgruppen oder Equipes stehen in enger Verbindung zum Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand. Es zeichnet sich ab, dass sie zukünftig aus Mitgliedern bestehen werden, die von diesen Gremien vorgeschlagen und vom Pfarrer eingesetzt werden. Ihr Augenmerk werden sie in besonderer Weise auf die Charismenentwicklung und -förderung legen. Sie werden aber auch die administrativen Notwendigkeiten im Auge behalten.

5. „Wie kann gesichert werden, dass die kleineren Pfarrgemeinden nach der Zusammenführung in den neuen Gremien der neuen Pfarrei ausreichend und abgesichert vertreten sind?“ Auch diese Frage hat viele Verantwortliche in den Pfarrgemeinden während des ersten Prozesses beschäftigt. Für die weiteren Prozesse wurde inzwischen die rechtliche Grundlage dafür geschaffen, dass die bisherigen Pfarrgemeinden entsprechend ihrer Größe einmalig für eine Amtsperiode nach der Zusammenführung Kandidatinnen und Kandidaten aufstellen und abgesichert in die Gremien der neuen Pfarrei wählen können.

6. Eine der zentralen Fragen im ersten Prozess von Gemeindezusammenführungen bildete die Weiterentwicklung und Ausgestaltung des kirchlichen Ehrenamtes. „Wird es uns gelingen, für die neuen Aufgaben, die mitunter weit aus größer sein werden als bisher, die ausreichende und auch qualifizierte Zahl von ehrenamtlichen Männern und Frauen zu finden?“ Hinter dieser Frage stehen große Befürchtungen. Es wurde in den Diskussionen jedoch auch deutlich, dass es um eine ganz neue Gestalt des Ehrenamtes geht. Mit Recht betont der Beschluss „Eckpunkte 2020“, dass dafür eine Stärkung der Kompetenz (im doppelten Wortsinn von Zuständigkeit und Befähigung) unbedingt erforderlich ist. Dazu gehört die Beantwortung der Frage, wie zukünftig die Entscheidungsebenen und -kompetenzen in den Pfarrgemeinden im größeren pastoralen Raum und in den beteiligten territorialen Teilgemeinden und Knotenpunkten



# Visionen eröffnen Wege

aussehen werden. Der Weg über amtlich eingesetzte Leitung an den verschiedenen Orten zeichnet sich ab.

7. Da strukturelle Fragen im Vordergrund und die Pfarrgemeinden in ihrer Territorialität im Zentrum der Planungen standen, sind die kategorialen Orte (z. B. Krankenhauseelsorge, Schule, Kindergärten) noch nicht oder nur sehr begrenzt in die Zusammenführungsprozesse einbezogen worden. Daraus lässt sich ableiten, dass das Verständnis von Pfarrgemeinde als Netzwerk im größeren pastoralen Raum weiterhin konzeptionelle Prägung benötigt und der Weitergabe gelungener Erfahrungen bedarf. Dieses pastorale Netzwerk wird demnach wie bisher territoriale, aber deutlicher als in der Vergangenheit auch kategoriale Orte umfassen. Gemeinschaftsbildung unter thematischen Aspekten wie die Entstehung von Personalgemeinden bzw. Kleinen christlichen Gemeinschaften muss fester Bestandteil der pastoralen Planung in vergrößerten Pfarrgemeinden sein.

8. Bei der Zusammenführung von Pfarrgemeinden ist auch die Bündelung der verwaltungsbezogenen Aufgaben im Blick. Ein Großteil der neuen Pfarrgemeinden befindet sich hierbei in einer Übergangsphase. Es zeichnet sich jedoch ab, dass ein zentrales Büro die Aufgaben der Verwaltung übernimmt und in den Teilgemeinden anstelle der bisherigen Pfarrbüros Anlaufstellen mit einem reduzierten Kontingent an Öffnungszeiten verbleiben (vgl. hierzu Kap. 8: „Hinweise zur Organisation der Pfarrsekretariate in neuen Pfarrgemeinden“).

9. Mit großer Sorge wurde in den meisten betroffenen Pfarrgemeinden die zukünftige Bedeutung und Nutzung der Immobilien und Kirchen angesprochen. In der Tat muss auch die Frage nach dem Erhalt von Kirchen und Gebäuden im Rahmen der Errichtung neuer größerer Pfarreien gestellt werden. Wenn erhöhter Renovierungsbedarf ansteht oder wenn die pastorale Bedeutung einer Kirche, eines Gemeindehauses oder eines Pfarrhauses nicht mehr gegeben ist, ist eine Schließung, ein Verkauf oder eine Nachnutzung in den Blick zu nehmen. In den 19 Zusammenführungsprozessen dieses Jahres spielte die Trennung von einem kirchlichen Gebäude noch keine Rolle. (Vgl. Kap. 7: „Bewertung und Nutzung von Immobilien“.)

10. In der Reflexion der Prozesse der Zusammenführung von Pfarrgemeinden wurde es vielerorts als sehr hilfreich bezeichnet, dass Personen der Hauptabteilung Pastoral zusammen mit den Gemeindeberaterinnen und -beratern begleitend zur Verfügung standen. Eine notwendige kontinuierliche Begleitung war jedoch nicht immer möglich. Die Hauptabteilung Pastoral hat deshalb zusammen mit der Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung für die Zusammenführungsprozesse der nächsten Jahre ein breites System von Unterstützungsmaßnahmen entwickelt. (Vgl. Kap. 4: „Begleitung und Unterstützung“.)

11. Hilfreich waren die Erfahrungen, die in den beiden Pilotprojekten „Missionarische Seelsorge in größeren pastoralen Räumen“ in Hannover-Ost und Lüneburg bislang gewonnen wurden.

In einem mehrjährigen Prozess konnten und können hier die Faktoren und Bedingungen erprobt werden, die sich für die Pastoral in größeren Räumen ergeben. Es wundert daher nicht, dass auch die an den Pilotprojekten beteiligten Pfarrgemeinden bei den ersten Gemeindezusammenführungen bis zum Sommer 2004 beteiligt waren.

Die Pilotprojekte haben den Blick geschärft für pastorale Entwicklungen angesichts sich radikal verändernder Bedingungen, sie haben den missionarischen Auftrag konkret formuliert, sie haben verdeutlicht, dass Abendmahl und Fußwaschung zusammengehören, und sie haben für die weiteren Prozesse der Zusammenführung von Pfarrgemeinden die Eckdaten verifiziert: Wie lässt sich das Ineinander von Sammlung und Sendung gestalten, das Ineinander von einer größeren Pfarrei und verschiedenen Teilgemeinden, das Ineinander der sonntäglichen eucharistischen Versammlung und der Präsenz in gesellschaftlichen Entwicklungen?

Als weiterhin problematisch erweist es sich, das ursprüngliche Ziel der Pilotprojekte, den kirchlichen Raum mit dem tatsächlichen Lebens- und Sozialraum der Menschen wenigstens annähernd zur Deckung zu bringen, mit dem vorgegebenen Zuschnitt der zusammenzuführenden Pfarrgemeinden in Einklang zu bringen.

Die Erfahrungen mit dem ehrenamtlichen Engagement sind in den beiden Pilotprojekten unterschiedlich, was sicherlich auch mit den unterschiedlichen Gegebenheiten (städtischer Ballungs-

raum in Hannover-Ost und ländlicher Raum mit Mittelzentrum in Lüneburg) zusammenhängt.

Zu erheblichen Schwierigkeiten hat es in den Pilotprojekten geführt, dass die Entwicklung einer neuen Gestalt von Kirche einerseits einer Bewusstseinsänderung bedarf, die wahrscheinlich Generationen dauern wird, dass aber auf diesem Weg andererseits bereits jetzt Entscheidungen unvermeidbar sind und umgesetzt werden müssen (strukturelle Zusammenführung zu einer Pfarrei; die eine Eucharistiefeier am Sonntag; weitere Entscheidungen aufgrund „Eckpunkte 2020“). Viele finden sich mit „Sachzwängen“ ab (z. B. Reduzierung des Personals oder der Finanzen), reagieren aber nur zögerlich auf die Formulierung von (neuen) inhaltlichen Zielen.

Der Erfahrungsvorsprung dieser Projekte kann und muss für die sich anbahnende Neugestaltung der Pastoral in unserem Bistum insgesamt genutzt werden, besonders die theologischen Optionen und die Erfahrungen bei der inhaltlichen Gestaltung der einen neuen Pfarrgemeinde.

Ein Erfahrungsbericht von Herrn Dechant Galluschke über die Entwicklung des Pilotprojektes Hannover-Ost findet sich im Anhang (Kap. 11.4).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass an vielen Stellen das Bemühen deutlich wird, den strukturellen Rahmen nun mit pastoralem Inhalt zu füllen. In der Breite gab es Verständnis für die notwendigen Maßnahmen, jedoch auch immer wieder mahnende und nachfra-

gende Anmerkungen. In den Begegnungen mit den Pfarrgemeinderäten und Kirchenvorständen war vielerorts zu spüren, dass unabhängig von dem jetzt beschrittenen Weg die Entwicklung pastoraler Visionen für eine Kirche der Zukunft als unbedingt notwendig angesehen wird. Es war erfreulich festzustellen, mit welchem hohem Maß an Verständnis gerade die Ehrenamtlichen die Einschätzung geteilt haben, dass eine pastorale Erneuerung dringend erforderlich ist.

Gleichwohl wurde nicht selten die Sorge geäußert, ob der Weg, der mit dem Beschluss „Eckpunkte 2020“ beschritten wird, den anstehenden Problemen wirklich gerecht wird, auch wenn zur Zeit kein besserer erkennbar ist. Alle waren sich einig in der Erkenntnis, dass es um eine andere Art von Seelsorge gehen muss und dass es nicht bei der Weiterführung der bisherigen Art des Kircheseins verbleiben darf, halt nur in größeren strukturellen Zuschnitten.

## 3. Prozess der Zusammenführung von Pfarrgemeinden

### A. Prozessbeschreibung

Die Zusammenführung von Pfarrgemeinden ist in erster Linie geleitet von der Frage, wie die pastoralen Entwicklungen angesichts radikal veränderter gesellschaftlicher und kirchlicher Rahmenbedingungen gestaltet werden können. Wird es gelingen, auch weiterhin Orte zu schaffen, an denen sich die Nähe und Gegenwart Gottes den heutigen Menschen erschließt? Wie kann der größere pastorale Raum dafür eine bessere Grundlage bieten? Wie müssen größere Pfarrgemeinden strukturiert und nach welcher Theologie geleitet sein, um sicherzustellen, „dass die Pastoral Gottes Absichten so weiterführt, dass Gottes Heil in Christus im Tun der Menschen konkret nachvollziehbar realisiert wird?“ (Norbert Schuster, Theologie der Leitung, Mainz 2001, S.15).

Erst in zweiter Linie, also sekundär, unterstützend, sind die Schritte zu klären,

die organisatorisch und strukturell bedacht werden müssen. Sie sollen im Folgenden, eher im Sinne eines weit gefassten Rahmenplanes, aufgeführt werden.

Die Bildung der neuen Pfarrgemeinden basiert im Wesentlichen auf strukturellen und personellen Entwicklungen der letzten Jahre, näherhin auch auf den Erfahrungen, die mit der Errichtung von Seelsorgeeinheiten gewonnen werden konnten, und sie nimmt Rücksicht auf lokale Besonderheiten.

Der Prozess der Zusammenführungen steht unter einem hohen zeitlichen Druck. Eine zügige Verwirklichung ist jedoch auch eine der Voraussetzungen für den nachhaltigen Erfolg der Neugliederung. Von daher ist es wichtig, den Plan der Zusammenführungen konsequent umzusetzen und nicht durch eine Vielzahl von Ausnahmeregelungen zu verwässern. Die vorgesehenen Zusammenführungen sind sachliche und rechtliche

Vorbedingung für anstehende Entscheidungen (z. B. Personalentwicklung im nicht pastoralen Bereich, Neuorganisation der Vermögensverwaltung).

Die Zusammenführung von Pfarrgemeinden ist unter pastoralen Akzenten eine hohe Herausforderung. Die Erfahrungen, gerade auch jene der Pilotprojekte und der Zusammenführungen im ersten Prozess im Jahre 2004, zeigen jedoch, dass Gemeinden einfacher zueinander finden, wenn der formale Prozess gut vorbereitet und auf viele anstehende Fragen hin bedacht und beantwortet ist.

Die Dechanten, die Priester und Diakone, die Hauptberuflichen im pastoralen Dienst und die Verantwortlichen in den Pfarrgemeinderäten, Kirchenvorständen und Dekanatsräten wurden im Juni 2004 in einer vorläufigen Verwaltungsvorlage über die geplanten Zusammenführungen informiert. Sie wurden gebeten, die Vorlage zu prüfen und darüber bis Ostern 2005 in einen Dialog einzutreten.

Im Regelfall erfolgt die Zusammenführung von Pfarrgemeinden durch die rechtliche Aufhebung aller betroffenen bisherigen Pfarrgemeinden und die Neugründung einer neuen Pfarrgemeinde, die nach can. 515 § 1 CIC von dauerhaftem Bestand sein soll. In Ausnahmefällen kann auch die Integration einer kleineren Pfarrgemeinde in die größere praktikabel sein (Zupfarrung).

Die neu gebildete Pfarrgemeinde tritt grundsätzlich die Rechtsnachfolge der zusammengeführten Pfarrgemeinden mit allen vermögensrechtlichen Konsequenzen an. In diesem Sinn erfolgt auch die Mitteilung an staatliche Behörden

durch den Bischöflichen Generalvikar.

Bei Fragen im Vermögensbereich (z. B. aus Schuldenlasten) erteilen die Hauptabteilung Finanzen/Bau und die Stabsabteilung Recht im Bischöflichen Generalvikariat Auskunft und geben Hilfestellungen.

Die neue Pfarrgemeinde wird nach dem Patrozinium der Kirche benannt, die auf Vorschlag der Verantwortlichen vor Ort vom Bischof als Pfarrkirche der neuen Pfarrgemeinde bestimmt wird.

Der gesamte Prozess der Zusammenführung von Pfarrgemeinden wird federführend durch die Hauptabteilung Pastoral des Bischöflichen Generalvikariates gesteuert. Von dort erfolgt die Einbeziehung der jeweils zuständigen Haupt- und Stabsabteilungen zur Klärung von Einzelfragen.

## **B. Zeitlicher Ablauf**

Die vorläufige Verwaltungsvorlage zur Zusammenführung von Pfarrgemeinden wird zur Zeit in der Breite des Bistums diskutiert. Die Rückmeldungen erfolgen bis Ostern 2005. Im Anschluss daran wird die Hauptabteilung Pastoral auf der Grundlage der Rückmeldungen die endgültige Planung erarbeiten. Wahrscheinlich wird es in Einzelfällen gesonderte Verhandlungen geben müssen. In der abschließenden Verwaltungsvorlage werden auch die Zeitpunkte der einzelnen Zusammenführungen enthalten sein. Die Planung wird dann in den diözesanen Gremien abschließend beraten und dem neuen Bischof zur Inkraftsetzung vorgelegt.

## C. Aufgabe und Rolle des Pfarrers als Prozessleiter

Die Rolle des Pfarrers als Leiter des Prozesses definiert sich in vierfacher Form:

- Als Diener der Einheit stellt er die Verbindung zwischen dem Bischof und den beteiligten Pfarrgemeinden dar und sorgt für einen integrativen Ablauf der Zusammenführung.
- Als neuer Leiter der neuen Pfarrgemeinde ist er verantwortlich für den gesamten Prozess der Zusammenführung und sichert die formalen Schritte ab (u. a. die Einbeziehung der Gremien).
- Als Pfarrer obliegt ihm der Auftrag, das inhaltliche Grundanliegen zu verdeutlichen und die pastoraltheologischen Optionen im Blick zu behalten.
- Als Pfarrer bemüht er sich um die Entwicklung spiritueller und diakonischer Perspektiven als wesentlicher missionarischer Zielperspektiven des Prozesses.

In dieser so beschriebenen Rolle arbeitet der Pfarrer eng zusammen mit seinen Mitbrüdern, mit den Verantwortlichen in den Gremien und mit den Hauptberuflichen im pastoralen Dienst.

## D. Aufgaben von Kirchenvorstand und Pfarrgemeinderat (bzw. Katholikenrat)

Dem Kirchenvorstand und dem Pfarrgemeinderat (bzw. Katholikenrat) kommt eine hohe Verantwortung im Prozess der Zusammenführung der Pfarrgemeinden zu. Beiden Gremien obliegt es, die Grundintention und das Anliegen des Prozesses den Menschen in ihren Pfarrgemeinden zu vermitteln sowie offene

Fragen, Bedenken und Vorbehalte den diözesanen Verantwortlichen vorzutragen und mit ihnen zu klären. Gleichzeitig sind sie gemeinsam mit dem Pfarrer Garanten für den inhaltlichen und strukturellen Entwicklungsprozess.

In der Startphase sollten die Gremien der beteiligten Pfarrgemeinden Kontakt zueinander aufnehmen und Vereinbarungen über die künftige Zusammenarbeit treffen (vgl. Kap. 11.2: „Vorschlag einer Organisationsstruktur für den Zusammenführungsprozess“).

Der Kirchenvorstand hat die Aufgabe, eine Vermögensübersicht seiner Pfarrgemeinde anzufertigen (ähnlich wie bei der Übergabe des Pfarramtes an einen neuen Pfarrer).

Des Weiteren sollte er eine Bestandsaufnahme des Personals im nicht pastoralen Dienst vornehmen und gemeinsam mit den Kirchenvorständen der anderen Pfarrgemeinden Pläne entwickeln, welches Personal für welche Aufgaben in welchem Umfang in Zukunft benötigt wird. Gemeinsam mit dem Pfarrgemeinderat und den Pfarrsekretären/-innen muss vorüberlegt werden, wie die Organisation des Pfarrbüros und möglicher „Außenstellen“ gestaltet werden kann (vgl. Kap. 8: „Hinweise zur Organisation der Pfarrsekretariate in neuen Pfarrgemeinde“).

Ebenfalls gemeinsam mit den Kirchenvorständen der anderen Pfarrgemeinden ist der Voranschlag für den zukünftigen Haushalt der neuen Pfarrgemeinde zu ermitteln auf der Grundlage der neuen Schlüsselzuweisungen (vgl. Kap. 5: „Finanzen“).

Der Pfarrgemeinderat (bzw. Katholikenrat) sollte die pastoralen Entwicklungen der letzten Jahre dokumentieren, etwa anhand des Orientierungsbogens zu den Pastoralbesuchen der Bischöfe, und auf dieser Grundlage die pastorale Planung für die neue Pfarrgemeinde entwickeln (Sakramentenkatechese, Erwachsenen-katechese und -katechumenat, Kinder-, Jugend-, Familien- und Altenseelsorge, Profilentwicklung der einzelnen Teilgemeinden, Integration der kategorial-

len Seelsorge, Entwicklung liturgischer Schwerpunkte, Rolle der Verbände in der neuen Pfarrei, Vernetzung von Mitarbeitern/-innen in den diakonischen Diensten und Zusammenarbeit mit den Ortscaritasverbänden, Entwicklung missionarischer Projekte, Aus- und Fortbildung von Ehrenamtlichen etc.).

Einzelne Aufgaben beider Gremien sind im Anhang (Kap. 11.1) als Check-Liste aufgeführt.

## 4. Begleitung und Unterstützung

Im ersten Prozess der Zusammenführung von Pfarrgemeinden bis zum Sommer 2004 wurde der Wunsch geäußert, in den künftigen Prozessen den Beteiligten weitere Möglichkeiten zur Unterstützung zu bieten. Daher haben die Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung und die Hauptabteilung Pastoral nun ein differenziertes Angebot an Unterstützung entwickelt:

### a) Diözesane Prozessbegleiter/-innen der Hauptabteilung Pastoral

Jedem Zusammenführungsprozess ist eine diözesane Bezugsperson zugeordnet. Sie sorgt für den Informationsfluss, vermittelt die diözesanen Vorgaben und steht den Pfarrern und örtlich Verantwortlichen in allen Fragen zum Prozess zur Verfügung.

### b) Mentoren/-innen

Hier handelt es sich um Männer und Frauen, die als Ehrenamtliche und Hauptamtliche und Hauptberufliche im pastoralen Dienst

in den vergangenen Zusammenführungsprozessen mitgearbeitet haben. Mit ihren Erfahrungen können sie bezeugen, was sich für andere noch als unklar oder wenig fassbar darstellt. Sie stellen ihre Erfahrungen für Einzelne (z. B. für den Prozessleiter) wie auch für Gremien zur Verfügung. Sie wurden u. a. auch unter dem Aspekt einer positiv-kritischen Einstellung zum Konzept der Zusammenführung von Pfarrgemeinden aufgrund „Eckpunkte 2020“ von der Hauptabteilung Pastoral ausgewählt und auf ihren Dienst vorbereitet. Anfragende können aus dem Kreis der zur Verfügung stehenden Personen frei auswählen. Ihr Einsatz sollte punktuell, weniger prozessbegleitend geschehen und auf regionale Einsätze bezogen bleiben.

### c) Moderatoren/-innen

Pastorale Mitarbeiter/-innen stehen für Moderationsprozesse von Teams, Gremien und Großveranstaltungen zur Verfügung. Auch ihr Einsatz ist eher punk-

tuell zu verstehen. Sie wurden ebenfalls durch die Hauptabteilung Pastoral um diesen Dienst gebeten. Durch das Referat Gemeindeberatung der Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung werden sie qualifiziert und vermittelt.

## **d) Gemeindeberatung**

Qualifizierte Berater/-innen begleiten komplexe Prozesssituationen, bieten Konfliktmanagement an und helfen dabei, über einen längeren Zeitraum den Blick auf das Gesamtsystem zu richten. Diese Beratungsform ist am ehesten geeignet für die Prozesse, in denen große oder mehrere Pfarrgemeinden zusammengehen oder in

denen aus unterschiedlichen Gründen ein hohes Konfliktpotential vorliegt.

## **e) Weitere Unterstützungsbereiche in der Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung**

Die Fachstelle für Supervision, das Referat für spirituelle Bildung und das Referat für theologische und pastorale Fortbildung stehen je nach Begleitungsbedarf den Verantwortlichen in den Fusionsprozessen zur Verfügung.

*Die Namen und Adressen der Ansprechpartner/-innen sind dem Anhang (Kap. 12) zu entnehmen.*

## **5. Finanzen**

Für das Jahr 2006 wird ein neues System der Schlüsselzuweisungen Anwendung finden. Die Beratungen hierzu sind we-

gen der komplexen Materie noch nicht abgeschlossen.

## **6. Pastorales Personal für neue Pfarrgemeinden**

Beim zukünftigen Einsatz von pastoralem Personal in unserem Bistum stehen folgende Überlegungen im Vordergrund: Die pastorale Grundentscheidung, die zukünftige Pastoral unseres Bistums unter den Leitgedanken der „Missionarischen Seelsorge“ zu stellen, erfordert ein verstärktes Nachdenken über die Frage, wie die Kirche von Hildesheim angesichts einer immer weniger religiös gebundenen und orientierten Gesellschaft die Frage nach Gott wach halten kann.

„Missionarische Seelsorge“ meint eine neue Blickrichtung für die gesamte Pastoral. Dabei sollen über die („kirchentreuen“) Katholiken hinaus alle Menschen eines größeren Raumes in den Blick genommen werden, besonders auch Menschen, die in Not sind. Auf diesem Hintergrund werden - ausgehend von der bisherigen besonderen (kategorialen) Seelsorge - neue Formen entwickelt werden müssen. Sie sollen die traditionelle territoriale Seelsorge kom-

plementär ergänzen und bekommen ihr gegenüber ein größeres Gewicht (Pastoral der Zwischenräume). Neben der Gemeinde muss es zusätzliche Orte geben, an denen Kirche präsent ist. Dabei gilt es offen zu bleiben für weitere und neuere Entwicklungen (z.B. City-Pastoral, Schulseelsorge, Notfallseelsorge etc.).

Der Beschluss „Eckpunkte 2020“ hat die strukturellen Vorgaben, die mit dem Plan für die Seelsorgeeinheiten von 1996 verbunden waren, weiterentwickelt im Blick auf den enger werdenden finanziellen Spielraum, die geringer werdende Zahl der Priester (aber auch der anderen pastoralen Berufe), die Bevölkerungsentwicklung sowie gesamtgesellschaftliche Veränderungen. In der Konsequenz zeichnet sich die Notwendigkeit ab, Pastoral in größeren Räumen zu denken und entsprechend zu handeln (Dekanatsstrukturen, Pilotprojekte, neue - größere - Pfarrgemeinden).

Unter Berücksichtigung der finanziellen Situation muss auch trotz weiterer personeller Ausdünnung und der Notwendigkeit der Konzentration eine „pastorale Grundversorgung“ gewährleistet bleiben. Dabei ist die Feier der sonntäglichen Eucharistie konstitutives Grundelement für die Existenz von Kirche.

Gleichzeitig ist es wichtig, die „Volk-Gottes-Theologie“ des II. Vaticanums konsequent weiter zu verfolgen. Dies erfordert eine Stärkung der Ehrenamtlichen und ihre Begleitung durch entsprechend qualifiziertes Personal.

Für die neugegründeten Pfarrgemeinden wird es in jedem Fall einen Priester als leitenden Pfarrer geben. Mehr denn

je wird er seinen priesterlichen Dienst als Dienst an der Einheit verstehen müssen. Je nach Größe der Pfarrgemeinden (Katholikenzahl, Gottesdienstorte) wird es einen zweiten Priester als Pfarrvikar geben. Dabei wird das Priesterbild verstärkt den Akzent der geistlichen Leitung und Orientierung erhalten müssen.

Im Kontext „Missionarischer Seelsorge“ soll die diakonische Ausrichtung der Pastoral weiter intensiviert werden. Dafür stehen in erster Linie die Diakone. Die hauptberuflichen Diakone sollen in exemplarischen diakonischen Feldern eingesetzt werden. Die Diakone mit Zivilberuf werden auf Pfarrgemeindeebene verantwortlich mitwirken, der Pastoral eine diakonische Gestalt zu geben.

Gemeindereferentinnen bzw. -referenten werden nur noch für zahlenmäßig größere Pfarrgemeinden zur Verfügung stehen. Entsprechend dem größeren Aufgabenfeld werden sie Ehrenamtliche fördern, ausbilden, unterstützen und begleiten. Im Sinne der „Missionarischen Seelsorge“ werden sie ihre professionelle Aufmerksamkeit verstärkt auf Menschen richten, die auf der Suche sind nach Hilfe und Unterstützung zur Bewältigung ihres Lebens. Neue Entwicklungen im Sinne einer „Pastoral der Zwischenräume“ werden Gemeindereferenten/-innen in Zukunft mit zu initiieren und zu begleiten haben.

Für Dekanatsaufgaben werden auch weiterhin Pastoralreferentinnen bzw. -referenten zur Verfügung stehen. Darüber hinaus werden sie in kategorialen Feldern tätig sein. Dabei wird die „missionarische Perspektive“ entschei-



dend dafür sein, mit welcher Priorität Aufgabenfelder besetzt werden. In den größeren pastoralen Räumen wird die theologische und institutionelle Kompetenz von Pastoralreferenten/-innen neu gefragt werden. Einzelne von ihnen werden verstärkt für „Kundschafterprojekte“ eingesetzt werden können.

In den größeren Pfarrgemeinden werden auch weiterhin Pfarrsekretärinnen, Küster oder Hausmeister tätig sein – in der Regel in einem geringeren Umfang als bisher gewohnt. Die Pfarrgemeinden entscheiden ab 2006 selber über die Stellenumfänge. Sie treffen damit auch eine Entscheidung über die personelle Unterstützung der Pastoral. Gerade die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den technischen Bereichen werden sich neu orientieren müssen. Sie erhalten mehr Verantwortung, mehr Arbeitsfelder und kommen in den größeren Pfarrgemeinden mit mehr Menschen in Kontakt. Neue Arbeitsabläufe und veränderte Kommunikationsstrukturen werden die Tätigkeitsfelder in Koordination und Kooperation prägen.

Grundsätzlich gilt, dass es in Zukunft noch stärkere Vernetzungen und Kooperationen zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen und zwischen territorialer und kategorialer Seelsorge geben muss. Dabei sind Grenzen bisherigen pastoralen Denkens zu überwinden.

## 7. Bewertung und Nutzung von Immobilien

Die Maßnahmen der Zusammenführung bisheriger Pfarrgemeinden werden möglicherweise auch Konsequenzen für den Immobilien-Bestand der neuen Pfarrgemeinde haben. Die Bauabteilung des Bischöflichen Generalvikariates hat daher einen Maßnahmenkatalog erarbeitet, anhand dessen eine Überprüfung der Immobilien vorgenommen werden kann:

- a) Bewertung des Erhaltungszustandes der Gebäude mit Gesamtkostenermittlung und Prioritäten (Bestands- und Schadenserfassung)
- b) Bewertung der architektonischen,

künstlerischen und bauhistorischen Qualität der Gebäude

- c) Erfassung des Flächenangebotes
- d) Bewertung des Flächenbedarfes anhand der Gemeindegröße/-aktivität
- e) Verwertungs- und Umnutzungsanalysen für „überschüssigen“ Gebäudebestand
- f) Optimierung der Bestandsnutzung
- g) Rentabilitätsberechnungen unterschiedlicher Nutzungskonzepte
- h) Entwicklung architektonischer Konzepte für neue pastorale Strukturen

## 8. Hinweise zur Organisation der Pfarrsekretariate in neuen Pfarrgemeinden

*(Die folgenden Ausführungen stellen einen Teil des von einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von Frau Lojen, Hauptabteilung Personal/Verwaltung, erarbeiteten Textes dar, der nach Abschluss der Arbeiten vollständig veröffentlicht wird.)*

Im Zusammenhang mit Gemeindezusammenführungen kann die Verwaltungsarbeit in den Pfarrbüros optimiert werden. Es muss nicht mehr jede Pfarrsekretärin das ganze Aufgabenspektrum erfüllen, sondern es können neue Zuordnungen vorgenommen werden.

Wenn möglich, wäre aufgrund von Personalstruktur und Bedarf die Festlegung eines „zentralen Pfarrbüros“ mit

dazu gehörigen weiteren Pfarrbüros (für die kleinen Teilgemeinden) sinnvoll. Das zentrale Büro ist an dem Ort, an dem der Pfarrer seinen Arbeitsschwerpunkt hat. Im „zentralen Büro“ werden die wesentlichen Aufgaben erfüllt, in den Außenstellen ist die Funktion als Ansprechperson vor Ort vorrangig.

Im zentralen Pfarrbüro wird der Hauptteil der Wochenarbeitszeit der Verwaltungskräfte geleistet werden.

Es kommt auf die örtlichen und personellen Gegebenheiten an, wie die Aufgabenverteilung realisiert wird und ob Aufgaben zusammengefasst werden können. Die Aufgabenteilung (siehe Tabelle) kann sinnvoll sein.

	Zentrales Pfarrbüro	Außenstelle
1	Bearbeitung des Postein- und -ausgangs	Weiterleitung der Eingangspost an das zentrale Pfarrbüro
2	Erledigung des Schriftverkehrs	
3	Mitarbeit bei der Pfarrbrieferstellung, bei Informationsdiensten und in der Öffentlichkeitsarbeit	
4	Kirchliches Meldewesen	
5	Registratur und Archiv	
6	Führung der Kirchenbücher und Verzeichnisse	Übermittlung der Daten zur Führung der Kirchenbücher und Verzeichnisse an das Pfarrsekretariat

# Visionen eröffnen Wege

	Zentrales Pfarrbüro	Außenstelle
7	Verwaltung der Pfarramtskasse	Verwaltung der Kasse der Außenstelle
8	Arbeiten für die Rendantur	Arbeiten für die Rendantur
9	Abrechnung der Mini-Jobs	
10	Erstellung von Spendenbescheinigungen und Führung der Spendenliste	Erstellung von Spendenbescheinigungen und Führung der Spendenliste
11	Telefondienst und Empfang von Besuchern/-innen	Telefondienst und Empfang von Besuchern /-innen
12	Terminabsprachen	Weiterleitung von Terminaufträgen an das zentrale Pfarrsekretariat
13	Mitverwaltung von Räumen und Schlüsseln	Mitverwaltung von Räumen und Schlüsseln
14	Annahme und Abrechnung von Messintentionen	Annahme von Messintentionen und Weiterleitung an das zentrale Büro
15	Anmeldungen für Taufen, Trauungen und Beerdigungen	Anmeldungen für Taufen, Trauungen und Beerdigungen - Weiterleitung an das zentrale Büro
16	Organisatorische Mitarbeit bei Veranstaltungen der Pfarrgemeinde	Organisatorische Mitarbeit bei Veranstaltungen der gesamten Pfarrgemeinde
17	Teilnahme an regelmäßigen Dienstbesprechungen	Teilnahme an regelmäßigen Dienstbesprechungen
18	Beglaubigungen von kirchlichen Schriftstücken usw.	Beglaubigungen von kirchlichen Schriftstücken usw.
19	Weiterleitung von Versicherungsfragen	
20	Kooperation mit Ehrenamtlichen	Kooperation mit Ehrenamtlichen

Mit der Errichtung der neuen Pfarrei werden die Kirchenbücher der bisherigen Teilgemeinden geschlossen und neue Bücher für die neue Pfarrei begonnen. Die neuen Bücher sendet das Bistumsarchiv an die Pfarreien. Hier weisen wir auf die „Arbeitshilfe zur Kirchenbuchführung im Bistum Hildesheim“ hin.

Auch die Verzeichnisse (Erstkommunion/Firmung etc.) werden geschlossen und durch neue ersetzt (Bistumsarchiv).

Nach der Neuwahl des Kirchenvorstandes und des Pfarrgemeinderates sind auch neue Protokollbücher anzulegen.

Die Akten werden, wo immer dies möglich ist, im zentralen Pfarrbüro nach dem Aktenplan des Bistums zusammengeführt. Hier muss eng mit dem Bistumsarchiv zusammengearbeitet werden. Die Dekanatsakten sind aber weiterhin getrennt vom Pfarrarchiv aufzubewahren.

Abgestimmt werden sollten auch: Pfarrbrief, Briefbogen, Logo etc.

Das Siegel verliert mit Errichtung der neuen Pfarrei seine Gültigkeit und ist ins Pfarrarchiv zu nehmen oder an das Bistumsarchiv abzugeben. Bezüglich des neuen Siegels verweisen wir auf die Siegelordnung. Auskünfte gibt die Stabsabteilung Recht des Bischöflichen Generalvikariates.

In Zeiten, zu denen allein das zentrale Büro besetzt ist, werden die Telefone der weiteren Büros durch Rufumleitung dorthin geschaltet. Alle Zentralbüros sollten mit einem individuellen Anrufbeantworter ausgestattet sein, der von dem Pfarrer oder der Sekretärin - wenn möglich aktuell bzw. situationsbezogen - besprochen wird.

Durch die Kooperation ergeben sich erhebliche Verbesserungschancen für die Arbeitsorganisation.

Nicht zuletzt entstehen durch Zusammenführungen neue Möglichkeiten zur Bildung von Mitarbeitervertretungen, die ihrerseits dann den weiteren Prozess der Zusammenführung begleiten können.

Durch die engere Kooperation der in der Vergangenheit eher vereinzelt arbeitenden Sekretärinnen entsteht aber möglicherweise auch Potenzial für neue Konflikte. Hier gilt es, die zahlreichen Fortbildungs- und Beratungsangebote zu nutzen.

Um die Vorteile der Zusammenführungen auch für die Verwaltungsarbeit besser nutzen zu können, wird neben umfangreichen Fortbildungsangeboten (u. a. Team-Schulung) auch ein Mentorensystem vorgeschlagen.

Mentoring hat in vielen Bereichen der Wirtschaft seit Jahren seinen festen Platz, kann aber auch im kirchlichen Dienst eingesetzt werden. Eine Mentorin bzw. ein Mentor übernimmt die „Patenschaft“ für eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter. Sie bzw. er arbeitet direkt vor Ort an der Qualifizierung der Verwaltungskräfte und steht als Ansprechpartner/-in zur Verfügung.

Durch den Einsatz der Mentorinnen und Mentoren werden sich die Arbeitsabläufe in den Kirchengemeinden mit der Zeit optimieren und annähern.

## 9. Hilfen für die Organisation von Pfarrarchiv, Kirchenbüchern, Registratur

### 9.1 Vorbemerkung

Die Notwendigkeit einer geordneten Schriftgutverwaltung, eines sachgerechten und sicheren Umgangs mit laufenden wie abgeschlossenen Urkunden, Akten und Amtsbüchern ist sicherlich unstrittig. Ein Kernsatz aus dem Schreiben der Päpstlichen Kommission für die Kulturgüter der Kirche „Über die pastorale Funktion der kirchlichen Archive“ (1997) sei hier dennoch zitiert: „Man halte sich vor Augen, dass die Archive zum Unterschied von den Bibliotheken fast immer in ihrer Art einmalige Dokumente sammeln, die die Hauptquellen für die Geschichtsforschung darstellen, weil sie das Geschehen und die Handlung der Personen unmittelbar wiedergeben. Ihr Verlust oder ihre Zerstörung gefährdet die Weitergabe der kulturellen und religiösen Werte, wie sie die objektive Untersuchung der Fakten beeinträchtigt und die Aneignung der früheren Erfahrungen verhindert.“

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des kirchlichen Archiv- und Registraturwesens siehe vor allem can. 486-491, 535, 1284 CIC; Richtlinien für die Erhaltung und Verwaltung der kirchlichen Archive in Deutschland (1968); Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der Katholischen Kirche (1988).

### 9.2 Praktische Konsequenzen aus der Zusammenführung von Pfarrgemeinden

#### a) Kirchenbücher und Kirchensiegel

Mit der Errichtung einer neuen Pfarrei sind die Kirchenbücher aller zusammengeführten Pfarreien zu schließen und neue Kirchenbücher zu beginnen. Die neuen Kirchenbücher gehen den Pfarreien unaufgefordert durch das Bistumsarchiv zu.

Die Führung der Kirchenbücher möge sich an der „Arbeitshilfe zur Kirchenbuchführung im Bistum Hildesheim“ von 1998 orientieren. Bei Bedarf kann diese Arbeitshilfe beim Bistumsarchiv nachbestellt werden.

Die abgeschlossenen, alten Kirchenbücher sind im Pfarrbüro bzw. Pfarrarchiv sicher zu verwahren. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass eine Verfilmung der Kirchenbücher durch die Genealogische Gesellschaft von Utah wie jede andere Weitergabe der Kirchenbücher an unbefugte Dritte nicht gestattet ist. Ältere, nur noch selten benötigte Kirchenbücher sind dem Bistumsarchiv zur dauernden Aufbewahrung zu übergeben.

Auch die bisherigen amtlichen Verzeichnisse wie Kommunion- und Firmlisten etc. sind zu schließen und durch neue zu ersetzen. Bei ihrer Beschaffung ist das Bistumsarchiv ebenfalls behilflich.

Neue Protokollbücher des Kirchenvorstandes und des Pfarrgemeinderates sind nach deren Neuwahl anzulegen. Die

abgeschlossenen Protokollbücher sind dem Pfarrarchiv zuzuführen.

Die Kirchensiegel der zusammengeführten Pfarreien verlieren mit der Errichtung einer neuen Pfarrei ihre Gültigkeit und sind ins Pfarrarchiv zu nehmen bzw. an das Bistumsarchiv abzugeben.

Als neues Pfarrsiegel kann für eine Übergangszeit das Siegel derjenigen Gemeinde weitergeführt werden, deren Patrozinium die neue Pfarrei führt. Die Gemeinden sind gehalten, in zeitlicher Nähe zu ihrer Zusammenführung ein neues, in seinem Siegelbild in inhaltlicher Beziehung zur neuen Pfarrei stehendes Siegel anzufertigen (s. Siegelordnung des Bistums Hildesheim, 1997).

### **b) Registratur**

Das Bistumsarchiv berät die Pfarrgemeinden in allen Fragen der Schriftgutverwaltung. Ihm obliegt die Fachaufsicht über die Aktenführung und -verwaltung im Bistum Hildesheim.

Das Bistumsarchiv erarbeitet derzeit einen Aktenplan für die Pfarrgemeinden im Bistum Hildesheim, der im Laufe des Jahres 2005 verbindlich in Kraft gesetzt werden soll. Bis dahin mögen die Pfarrgemeinden nach ihrer bisherigen Systematik arbeiten.

### **c) Pfarrarchiv**

Das Bistumsarchiv berät die Pfarrgemeinden in allen archivischen Fragen. Ihm obliegt die Fachaufsicht über alle Archive.

Jegliche Bewertung und Aussonderung von Schriftgut, das für die laufende Verwaltungsarbeit nicht mehr benötigt wird, bedarf der Zustimmung des Bistumsarchivs. Auch bei eventuellen Ordnungs- oder Umräumarbeiten am bzw.

im Pfarrarchiv ist vorher das Benehmen mit dem Bistumsarchiv herzustellen.

Die Altakten und Archive der zusammengeführten Pfarreien wie ihrer Einrichtungen (Kindertagesstätten, Altenheime etc.) dürfen in ihrer bisherigen inneren wie äußeren Ordnung nicht verändert werden. Eine Vermischung des amtlichen Schrift- und Dokumentationsgutes der zusammengeführten Pfarreien ist unbedingt zu vermeiden. Auch Dekanatsakten sind weiterhin getrennt vom Pfarrarchiv aufzubewahren.

Für die neue Pfarrei ist zu gegebener Zeit ein neues Pfarrarchiv anzulegen, für dessen Aufbau das Strukturraster des Bistumsarchivs anzuwenden ist. Nähere Informationen und konkrete Hilfestellungen erhalten Sie auf Anfrage beim Bistumsarchiv.

## 10. Häufig gestellte Fragen

### A. Name der neuen Pfarrgemeinde und andere rechtliche Fragen

#### 1. Welchen Namen bekommt die neue Pfarrgemeinde (Patrozinium der Pfarrkirche? Neuer Name? Benennung nach Stadtteil?)?

Die neue Pfarrgemeinde wird nach dem Patrozinium der Kirche benannt, die auf Vorschlag der Verantwortlichen vor Ort vom Bischof als Pfarrkirche der neuen Pfarrgemeinde bestimmt wird.

#### 2. Wird die neue Pfarrgemeinde Rechtsnachfolgerin der bisherigen Pfarrgemeinden?

Die neue Pfarrgemeinde tritt die Rechtsnachfolge aller Pfarrgemeinden an, die zusammengeführt wurden.

#### 3. Ist es möglich, dass die Pfarrechte der einzelnen Pfarrgemeinden nicht aufgehoben werden, sondern ruhen, solange die neu zu errichtende Pfarrei besteht?

Eine solche Regelung ist nicht möglich. Gemäß can. 515 § 1 CIC wird die neue Pfarrei auf Dauer errichtet.

### B. Vermögensverhältnisse

#### 4. Wie werden die Vermögensverhältnisse der Gemeinden nach einem Zusammenschluss geregelt?

Das System der Schlüsselzuweisungen wird für alle Pfarrgemeinden des Bistums neu festgelegt und im Jahr 2006 zum ersten Mal angewandt. Dabei ist angezielt, dass die zusammengeführten Pfarrgemeinden nicht schlechter gestellt sind als die anderen.

#### 5. Bleibt das Vermögen, auch das finanzielle Vermögen, in den ursprünglichen Gemeinden, oder fließt es in die größere Pfarrgemeinde?

Das Vermögen der bisherigen Pfarrgemeinden wird zum Vermögen der neuen Pfarrgemeinde. Es besteht allerdings die Möglichkeit der Ausweisung von besonderen Zuwendungen für die Teilgemeinden.

### C. Pastorale Fragestellungen

#### 6. Wenn sowieso die Eucharistie weiterhin in mehreren Kirchen gefeiert werden muss, warum kann es dann nicht bei mehreren Pfarrgemeinden verbleiben?

Der bischöfliche Beschluss „Eckpunkte 2020“ geht von der Eucharistie im Zentrum der Gemeinde aus. Sie kann aber an unterschiedlichen Orten gefeiert werden. Die Gründe für die Zusammenführung von Pfarrgemeinden liegen im Wesentlichen in der gemeinsamen Entfaltung einer missionarischen Pastoral, in der Konzentration der Kräfte und im möglichst effektiven Einsatz der zur Verfügung stehenden Finanzmittel (vgl. Kap. 1: „Missionarische Seelsorge in größeren pastoralen Räumen“).

#### 7. Sollen die Gottesdienste in den verbleibenden Kirchen abwechselnd gefeiert werden (Rotationssystem)?

Hinsichtlich der Gottesdienstorte sind verschiedene Modelle denkbar, die jeweils mit der Situation vor Ort in Einklang zu bringen sind. In der Pfarrkirche wird an jedem Sonntag die Eucharistie gefeiert. Im Übrigen sind folgende Ge-

sichtspunkte zu beachten:

- Eine gewisse Stabilität und Verlässlichkeit muss für die Gläubigen erkennbar sein. Es darf nicht sein, dass die Gottesdienstorte ständig und in kurzen Zeitabständen wechseln.
- Es sollte dafür Sorge getragen werden, dass in allen Kirchen der Pfarrgemeinde an den Wochentagen regelmäßig Gottesdienste gefeiert werden.

**8. Wird in größeren Pfarrgemeinden nicht die Anonymität wachsen und die Bereitschaft zur ehrenamtlichen Mitarbeit rapide abnehmen?**

Die Errichtung einer größeren Pfarrgemeinde bedeutet nicht, das lebendige Gemeindeleben vor Ort zu schwächen, sondern dieses zu vernetzen mit anderen Teilgemeinden der größeren Pfarrei. Ehrenamtliche Tätigkeit wird daher sowohl im Zusammenhang der größeren Pfarrgemeinde als auch in den einzelnen Teilgemeinden zu finden sein.

(Vgl. Kap. 2.6 und Kap. 11.3)

**9. Wird sich durch den Zusammenschluss zu einer größeren Pfarrei nicht eine Lähmung des Gemeindelebens ergeben? Werden sich bewährte Kräfte nicht in die Anonymität der Masse zurückziehen?**

Größe bedeutet auch Vielfalt. Auch in der Vergangenheit gab es große Pfarrgemeinden, in denen ein hohes Maß an Lebendigkeit herrschte.

**10. Wenn die Zahl der für die Leitung einer Pfarrgemeinde zur Verfügung stehenden Priester auch nach 2020 weiter rückläufig ist, soll das Bistum dann in noch weniger Pfarrgemeinden gegliedert sein?**

Diese Frage kann heute noch nicht beantwortet werden. Mit ziemlicher Sicherheit können wir die Entwicklungen bis 2015 absehen, mit Unsicherheiten auch bis 2020. Man wird die weiteren Entwicklungen abwarten müssen und zu gegebener Zeit angemessene und entsprechende Entscheidungen zu treffen haben.

**D. Gremien**

**11. Gibt es eine rechtliche Übergangslösung für die Bildung des ersten gemeinsamen Pfarrgemeinderats und Kirchenvorstands der neuen Pfarrei?**

Die bisher selbständigen Pfarrgemeinden können entsprechend ihrer Größe Kandidatinnen und Kandidaten aufstellen und abgesichert und damit kontingentiert in die neuen Gremien wählen. Diese Sonderregelung gilt allerdings nur für die erste Amtsperiode nach der Zusammenführung.

**12. Wie sind die einzelnen kleinen „Gemeinden“ in der größeren Pfarrgemeinde repräsentiert (Pfarrgemeinderat, Kirchenvorstand)?**

Siehe Antwort zu Frage 11.

**13. Ist es möglich, dass in den vorherigen Teilgemeinden der neuen Pfarrgemeinde jeweils Gremien gebildet werden, die Verantwortung für die Seelsorge und das Kirchenvermögen vor Ort übernehmen und im Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand der neuen Pfarrei in Bezug auf ihre Anliegen ein Veto-Recht haben?**

Die Einräumung eines Veto-Rechtes für Ausschüsse der Teilgemeinden ist nicht vorgesehen. Ansonsten ist die Einrichtung solcher Ausschüsse sinnvoll (vgl. Kap. 11.3).



## E. Kirchliche Einrichtungen / Immobilien

### **14. Welche Entscheidungen gibt es im Hinblick auf die Schließung von Kirchen, Pfarrhäusern, Pfarrheimen, Kindertagesstätten u. a.?**

Der Immobilienbestand des Bistums und die Anzahl der Kirchen sind insgesamt zu hoch. Entscheidungen zur Reduzierung sind im Prozess der Zusammenführungen im Benehmen mit den Verantwortlichen vor Ort zu klären. Über die zukünftige Nutzung ist unter pastoralen, demographischen und finanziellen Gesichtspunkten nachzudenken.

### **15. Ist mit der Reduzierung auf etwa 120 Pfarreien mit gemeint, dass die „überzähligen“ 158 Pfarrkirchen und die weitaus mehr Filialkirchen mittelfristig geschlossen bzw. einer anderen Nutzung zugeführt werden sollen?**

Sicherlich wird ein Großteil der Gebäude weiterhin genutzt werden; allerdings muss in Einzelfällen auch über eine Schließung und Umnutzung von Kirchen entschieden werden. Dafür wird im Jahr 2005 eine Überprüfung durch die Bauabteilung erfolgen. Ein Kriterienkatalog zur Immobilienbewertung und Immobiliennutzung ist in diesem Leitfaden enthalten (vgl. Kap. 7).

### **16. Ist die Reduzierung des Immobilienbestandes und gegebenenfalls der Pfarrbüros in zusammengeführten Pfarrgemeinden nicht allein für den Bistumshaushalt von Vorteil, nicht aber für die Menschen vor Ort?**

Ein ausgeglichener Bistumshaushalt ist für alle von Vorteil. Zukünftig können allerdings nicht mehr alle Dienstleistungen (an jeder Kirche ein Pfarrbüro)

aufrechterhalten werden. Der Prozess von Zusammenführungen von Pfarrgemeinden führt zwangsläufig auch zu Einschränkungen und Verlusten. Durch die Übertragung der Entscheidungskompetenz über die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im technischen und verwaltungsbezogenen Bereich an den Kirchenvorstand werden jedoch die Verantwortlichen vor Ort in die Lage versetzt, selbst entscheiden zu können, was sie zukünftig pastoral und strukturell für sinnvoll erachten (vgl. auch Kap. 8).

## F. Finanzen / Schlüsselzuweisungen

### **17. Bleiben die einzelnen Pfarrsekretariate (wenn auch mit reduzierter Stundenzahl) erhalten?**

Es wird im Rahmen der Schlüsselzuweisungen auch Zuweisungen für die Pfarrsekretariate geben. Wie diese im Einzelnen eingesetzt werden, bleibt der Entscheidung der Kirchenvorstände überlassen. Die Hauptabteilung Personal/Verwaltung steht aber wie in der Vergangenheit auch zur Beratung und Unterstützung zur Verfügung (vgl. Kap. 8).

### **18. Welche finanziellen Einsparungen erhofft man sich (kurzfristig, aber auch langfristig) von der Zusammenführung von Pfarrgemeinden?**

Im bischöflichen Beschluss „Eckpunkte 2020“ wird dargelegt, dass die Einsparungen durch die Reduzierung der Schlüsselzuweisungen, die Begrenzung des Immobilienbestandes und die Reduzierung des Personals im pastoralen und nicht pastoralen Dienst erreicht werden sollen.

### **19. Kann der finanzielle Effekt einer Zusammenführung von Pfarrgemein-**

**den nicht auch durch andere Formen der Kooperation von Pfarrgemeinden gewährleistet werden (z. B. Zusammenlegung von Pfarrbüros, Nutzung technischer Möglichkeiten)?**

Der finanzielle Effekt würde durch Kooperationen zum Teil zu erreichen sein, der pastorale allerdings nur schwerlich (vgl. Kap. 1).

**20. Müssen in größeren Pfarrgemeinden die Aufwendungen für Kfz.-Kosten und die erforderlichen Zeitbudgets für Dienstfahrten nicht notwendigerweise steigen?**

Da die Dienstfahrten bisher auch im Kontext der Seelsorgeeinheiten stattgefunden haben, wird es hier nicht zwangsläufig zu einem Anstieg der Fahrtkosten kommen.

## **G. Personalangelegenheiten**

**21. Welche Auswirkungen haben die Zusammenführungen auf die Arbeitsverträge der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?**

Für Pfarrsekretärinnen, Küster, Hausmeister bzw. Personen in Mini-Jobs wird die neue Pfarrgemeinde im Wege der Rechtsnachfolge Anstellungsträgerin. Bei Änderungserfordernissen in einer Pfarrgemeinde (z. B. bezüglich Arbeitszeiten, Dienstort), werden entsprechend dem Beschluss des Kirchenvorstandes neue Dienstverträge für die neue Pfarrgemeinde von der Hauptabteilung Personal/Verwaltung erstellt. Die Mitarbeitervertretungsordnung wird dabei beachtet.

Die Vergütungszahlungen werden weiterhin dienstleistend durch die Besoldungsstelle der Hauptabteilung Per-

sonal/Verwaltung vorgenommen.

In den Dienstverträgen für das pastorale Personal ändert sich der Dienstgeber (Bischöfliches Generalvikariat) nicht. Bei Änderung vertragsrelevanter Elemente genügt ein Nachtrag zum Dienstvertrag.

Dies gilt auch für Dienstverträge des Bischöflichen Generalvikariates mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z. B. Dekanatsrendanten, Regionalkanoren).

**22. Werden Planstellen für pastorales Personal besetzt?**

Das bisherige System eines Stellenplans, aus dem bestimmte Ansprüche abgeleitet werden konnten, wurde aufgegeben. Die Hauptabteilung Personal/Seelsorge ist weiterhin zuständig für die Planung und den Einsatz des pastoralen Personals. Die Zuordnung erfolgt unter Berücksichtigung der Konzeption einer missionarischen Seelsorge in größeren pastoralen Räumen. Der Bildung pastoraler Teams kommt dabei große Bedeutung zu (vgl. Kap. 6).

## **H. Weitere rechtliche Hinweise**

**23. Welche rechtlichen Schritte sind hinsichtlich des Betriebes von Kindertagesstätten, die sich in Trägerschaft der Pfarrgemeinden befinden, zu gehen?**

Im Zuge der Zusammenführung von Pfarrgemeinden übernimmt der Diözesancaritasverband Hildesheim die Klärung der rechtlichen Fragen mit dem Kultusministerium und beantragt fristgerecht die neue Genehmigung der Betriebsführung.

**24. Welche rechtlichen Konsequen-**

# Visionen eröffnen Wege

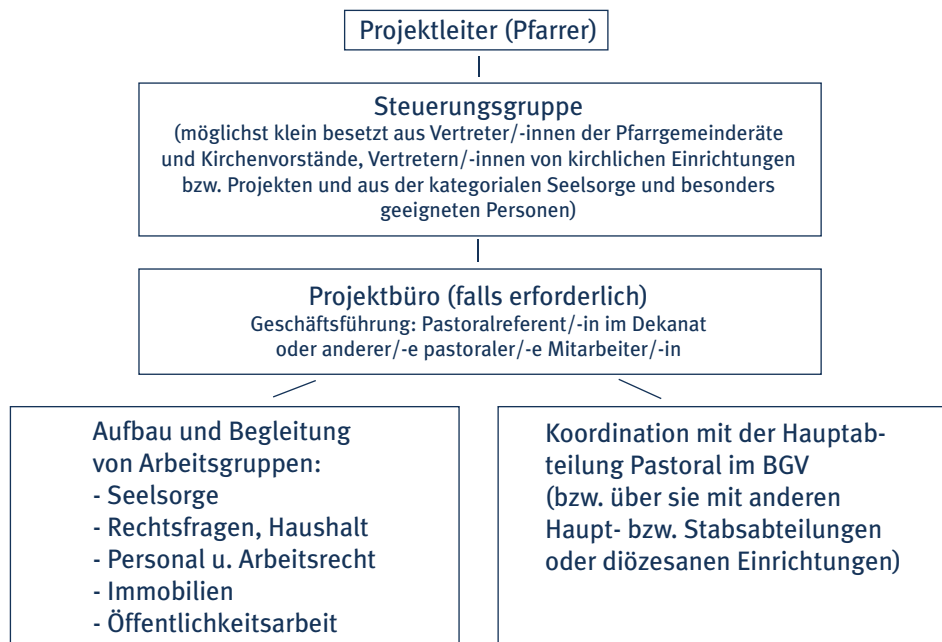
zen ergeben sich nach der Zusammenführung von Pfarrgemeinden für die Kirchengebäude, die sich im Besitz der Klosterkammer befinden?

Die mit der Klosterkammer abgeschlossenen Verträge gelten auch dann

in vollem Umfang weiter, wenn die entsprechenden Kirchen keine Pfarrkirchen mehr sind, solange sie durch die jeweilige Kirchengemeinde kirchlich, d. h. im Wesentlichen für gottesdienstliche Feiern, genutzt werden.

## 11. Anhang

### 11.1 Vorschlag einer Organisationsstruktur für den Zusammenführungsprozess



## 11.2 Check-Listen für den Kirchenvorstand und den Pfarrgemeinderat

### A. Check-Liste für den Kirchenvorstand

- Gespräch mit den Kirchenvorständen der Partnergemeinden
- Aufstellung der Vermögenswerte
- Stellungnahme im Kirchenvorstand zur Zusammenführung beschlossen
- Stellungnahme an das Bischöfliche Generalvikariat übermittelt
- Bestimmung der Pfarrkirche und damit Namensgebung (Patrozinium) der neuen Pfarrgemeinde mit dem Bischof geklärt
- Umwidmung der Grundbucheinträge und anderer Vermögenswerte (z. B. Konten) durchgeführt
- Vorschläge zur Neuorganisation der Verwaltung (Pfarrbüro/Rendamtur) entwickelt

### B. Check-Liste für den Pfarrgemeinderat

- Gespräch mit den Pfarrgemeinderäten der Partnergemeinden
- Information der Pfarrgemeinde durch Pfarrbrief und Gemeindeversammlung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Bestimmung der Pfarrkirche und damit Namensgebung (Patrozinium) der neuen Pfarrgemeinde akzeptiert
- Stellungnahme im Pfarrgemeinderat zur Zusammenführung beschlossen
- Stellungnahme an das Bischöfliche Generalvikariat übermittelt
- Vorbereitung der Gremienbildung nach der Zusammenführung

# Visionen eröffnen Wege

## 11.3 Modelle für die Struktur einer Pfarrgemeinde im größeren pastoralen Raum

Bei der Gestaltung einer Pfarrgemeinde im größeren pastoralen Raum sind vor allem zwei Gesichtspunkte wesentlich:

- Das Leben in den Teilgemeinden und deren jeweiliges Profil ist weiter zu entwickeln und zu fördern.
- Durch Vernetzung der verschiedenen Knotenpunkte territorialer und kategorialer Art im größeren pastoralen Raum und die Festlegung gemeinsamer Schwerpunkte ist die missionarische Seelsorge und die kirchliche Präsenz für möglichst viele Menschen in diesem Raum sicherzustellen.

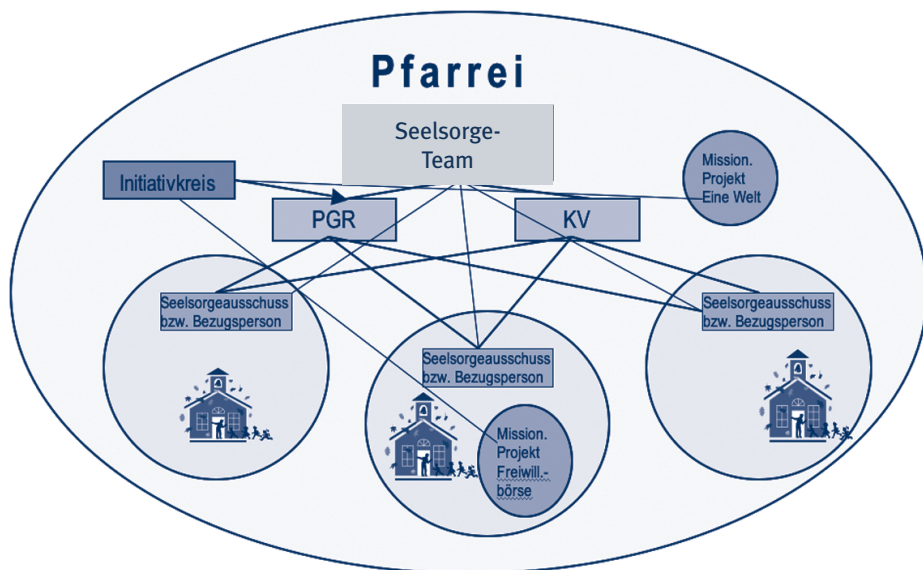
Angesichts der Vielfalt der pastoralen Situationen in unserem Bistum werden die

Strukturen für die größeren Pfarrgemeinden wohl auch verschieden gestaltet werden müssen. Zwei Modelle werden im Folgenden vorgestellt. Sie wären missverständlich, würde man sie als „Rezepte“ verstehen. Aber sie können vielleicht die Richtung andeuten, in die es aufzubrechen gilt.

### a) Modell A

In jeder Teilgemeinde gibt es einen Seelsorgeausschuss oder eine Bezugsperson, der/die die pastoralen Gruppen und Initiativen an diesem Ort im Blick hat und begleitet und gleichzeitig die Verbindung mit dem Pfarrer und dem Seelsorgeteam der Pfarrei hält. Die Einrichtung solcher Seelsorgeausschüsse muss nicht - wie häufig behauptet - zwangsläufig zu einer Überregulierung führen. Das beweisen

### Modell A



die Gruppierungen von Ehrenamtlichen, die sich im Prozess von Vergemeinschaftung an Standorten von Filialkirchen engagieren. Ähnliche Entwicklungen sind in Pfarrgemeinden zu beobachten, die schon vor längerer Zeit zusammengeführt wurden. Die jetzt noch in den einzelnen Teilgemeinden existierenden Pfarrbüros werden zentralisiert. Im Einzelfall sind - zumindest im Übergang - Anlaufstellen in den ehemaligen Pfarrbüros mit deutlich reduzierter Präsenzzeit vorzusehen.

Die Pfarrgemeinde wird geleitet durch ein Seelsorgeteam, dem der Pfarrer vorsteht. Diesem Team können hauptamtliche und hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im pastoralen Dienst und auch Ehrenamtliche angehören, denen der Pfarrer die Verantwortung für eine Aufgabe delegiert hat. Die pastorale Entwicklung aller Teilgemeinden muss im Blick des Seelsorgeteams sein, es kann aber spezielle Beauftragungen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einzelne Teilgemeinden geben.

Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand der neuen Pfarrgemeinde müssen als zentrale Gremien die Belange aller Teilgemeinden und kategorialen Knotenpunkte berücksichtigen, und zwar in allen pastoralen, personellen, wirtschaftlichen und administrativen Angelegenheiten. Für die zweckgebundene Verwaltung des Vermögens der einzelnen Teilgemeinden werden eigene Regelungen entwickelt.

Ein Initiativkreis (der Name ist sicher auswechselbar) sorgt sich intensiv um die Weiterentwicklung der missionarischen Seelsorge im größeren pastoralen

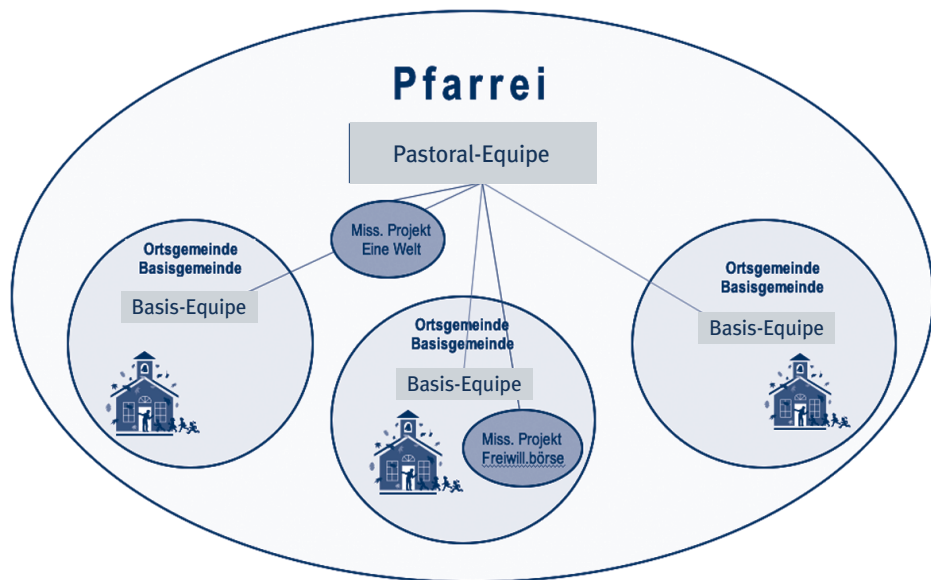
Raum. Diesem Kreis sollten auch Vertreter/-innen der kategorialen Seelsorge bzw. missionarischer Projekte angehören, wie auch (wenn lokal möglich) Vertreter/-innen gesellschaftlicher Gruppen (z. B. Stadt- und Regionalentwicklung, Kulturinitiativen, Gewerkschaften etc.).

Der Initiativkreis sollte strukturell dem Pfarrgemeinderat zugeordnet werden (am besten direkt dessen Vorstand).

Dieses Modell kann in modifizierter Weise Anwendung finden auf die sehr unterschiedlichen Formationen der neuen Pfarrgemeinden. Deutlich muss im Blick bleiben, dass die Leiter/-innen missionarischer Projekte, die Leiter/-innen kleiner christlicher Gemeinschaften, die Leiter/-innen kirchlicher Einrichtungen und die Seelsorger und Mitarbeiter/-innen in der kategorialen Seelsorge angemessen eingebunden werden. Das kann geschehen durch Berufung in den Pfarrgemeinderat, durch Mitgliedschaft in „Initiativkreisen“ oder durch Bildung von Netzwerken, die eine eigene Leitungsstruktur und -kultur entwickeln werden.

Ebenso muss bei der Entwicklung von Strukturmodellen für die neuen Pfarrgemeinden die Vernetzung von Pfarrgemeinde und Caritas im Blick bleiben. In diesem Schnittfeld wird sich ein breites Spektrum missionarischer Projekte entwickeln.

## Modell B



### b) Modell B

Dieses Modell wurde auf der Diözesansynode 2003 für die Erzdiözese Poitiers in Frankreich festgelegt.<sup>1</sup> Eine Pfarrei (im dortigen Sprachgebrauch: Pastoraler Sektor) kann bis zu zehn Orts- bzw. Basisgemeinden umfassen. Die Leitung liegt in den Händen einer Pastoral-Equipe. Ihr gehören an: die Vertreter/-innen einer Basisgemeinde, die Vertreter/-innen der in der Pfarrei vertretenen Verbände, die Hauptamtlichen und Hauptberuflichen im pastoralen Dienst und der Pfarrer. Die Verantwortung in den Basisgemeinden wird von einer Gruppe wahrgenommen, die Basisequipe genannt wird. Sie setzt sich aus fünf Personen zusammen, die vom Erzbischof in ihr Amt eingeführt werden. Zwei von ihnen werden von den Mitgliedern der Basisgemeinde gewählt:

die Person, die für die Koordinierung aller Aktivitäten zuständig ist und die Basisgemeinde im Sektor vertritt, und die Person, die für die Finanzen verantwortlich ist. Die drei anderen Mitglieder werden auf Vorschlag der Pastoral-Equipe des Sektors vom Bischof ernannt. Sie sind verantwortlich für die drei pastoralen Grunddienste Liturgie, Verkündigung und Diakonie. Sie bilden dafür jeweils wieder eigene Equipes.

Dieses Modell ist wegen der anderen Gegebenheiten (z. B. keine Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände) nicht einfach übertragbar. Es bietet jedoch sehr interessante Ansätze zur Gestaltung der

<sup>1</sup> Vgl. Martin Lätzel, Der Reichtum der Kirche sind die Christen. Strukturelle Aufbrüche in der Erzdiözese Poitiers, in: *Diakonia* 35 (2004), S. 445-451.

neuen Pfarrgemeinden im größeren pastoralen Raum, und es setzt um, was im Beschluss „Eckpunkte 2020“ gefordert wird: „Das gemeinsame Priestertum aller Getauften und Gefirmten fordert es, Ehrenamtlichen erheblich stärker als bisher

Verantwortung zu übertragen. Ehrenamtliche verstärkt für ein Engagement in der Kirche zu motivieren, setzt freilich eine wirkliche Stärkung ihrer Kompetenz (im doppelten Wortsinn von Zuständigkeit und von Befähigung) voraus.“

#### 11.4 Erfahrungen aus dem Pilotprojekt Hannover-Ost (Dechant Bernd Galluschke)

Missionarische Pastoral ist weder „Zauberformel“ zur Lösung aller gegenwärtigen Probleme, noch führt sie zurück in die gute alte Zeit, wo „alles besser war“! In der Phase des Übergangs von der sogenannten Volkskirche hin zu einer neuen, noch nicht bekannten oder nur ansatzweise sichtbaren Sozialgestalt von Kirche kommt es unweigerlich zur Doppelbelastung von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen. Es gilt gewachsenes „Gemeinde“leben wertzuschätzen und zu pflegen; gleichzeitig wird viel Energie, Kreativität, Zeit und Engagement gebunden, um Neues zu entdecken, zu entwickeln und zu fördern. Wir haben noch keine Patentlösung gefunden, diese Spannung aufzulösen. Deshalb sind wir weiter auf der Suche, was es zu tun und vor allem zu lassen gilt. Geplant ist ein Basis-Seminar für Hauptberufliche und einige wenige weitere Pfarrgemeindeglieder zur Vergewisserung der eigenen Gaben, Neigungen und Talente. Nach diesem Seminar werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Charismen deutlicher kennen. Sie sollen dabei lernen, sich nur ihren Charismen gemäß zu engagieren (mit allen Konsequenzen für bisheriges Engagement).

Nach diesem Kurs werden sie in der Lage sein, dieses Seminar mit weiteren interessierten Gemeindegliedern eigenständig weiterzuführen. Ziel ist eine deutlichere Neuorientierung der pastoralen Aktivitäten, die mehr an den Charismen der Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen ausgerichtet ist als an den Erwartungen, die an sie herangetragen werden.

#### **Neue pastorale Ansätze**

Grundansatz unseres Konzeptes war die Entscheidung, neben der bisherigen Pastoral einen neuen Ansatz zu verfolgen, der hier an vier Beispielen exemplarisch konkretisiert wird. Für die Zukunft der Kirche braucht es nach unserer Überzeugung eine neue Basisstruktur, ein kommunikatives Glaubensmilieu, das Beheimatung schenkt und als Netzwerk nicht identisch ist mit der bisherigen territorialen Pfarrgemeinde.

#### **a) Leben in den Hauskreisen - eine Möglichkeit der Beheimatung in größeren pastoralen Räumen**

Zu Beginn des Pilotprojektes entstanden vier Hauskreise. Dahinter stand die Idee, eine Möglichkeit zu schaffen, das Leben im Alltag auf der Basis von Gottes Wort



# Visionen eröffnen Wege

als Christen zu gestalten. Die Menschen erfahren eine neue Kraftquelle für ihren Glauben und die Fähigkeit, die Hoffnung zur Sprache zu bringen, die sie im Alltag trägt. Nach der Konsolidierungsphase (zweiwöchentliche Treffen - auch in den Ferien) beobachten wir, dass bei einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern neues Engagement in der Pfarrgemeinde gewachsen ist und Bestehendes eine neue Tiefe bekommt.

Es ist noch nicht gelungen, über die bisherigen hinaus neue Hauskreise aus dem Kreis der Gottesdienstbesucherinnen und -besucher zu gründen. Neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind im missionarischen Sinn außerhalb der Gottesdienstgemeinde zu suchen. Aber es sind einige zu den bestehenden hinzugekommen, so dass eine Teilung von Hauskreisen demnächst anstehen könnte.

Bemerkenswert ist folgende Entwicklung:

- Die Hauskreise sind grundsätzlich für neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer offen.
- Ein studentischer Hauskreis mit dem „Bibelteilen“ als Basis **und** einem gemeinsamen Interessengebiet (Musik) steht vor der Gründung.
- Die Hauskreistreffen laufen wie eine kleine Hausliturgie ab.
- In der mystagogischen Firmkatechese sind jugendgemäße Hauskreise/Lebensgruppen ein wesentlicher Bestandteil.
- Die Hauskreise werden im Team ehrenamtlich geleitet, die Leiterinnen und Leiter werden von den Hauptberuflichen begleitet.

Ein Projektteam „Kleine christliche Gemeinschaften“ sorgt sich seit Beginn des Pilotprojektes kontinuierlich um die weitere Entwicklung dieser neuen Basis der Pfarrgemeinde.

## **b) Ökumenische Freiwilligenarbeit Hannover Ost - ein Versuch zur Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen/Freiwilligen und ihre verantwortliche Einbindung**

Das anderthalbjährige Teilprojekt Freiwilligenarbeit in Kooperation mit dem Gemeindebüro der Caritas Hannover wurde mit der Eröffnung des ökumenischen Freiwilligenstützpunktes abgeschlossen. In der Folgephase geht es um die Vermittlung von Hilfesuchenden und Hilfsbereiten und um die Initiierung gesellschaftlich relevanter Projekte: z. B. Konversationskurse für Migrantinnen, Seniorenbetreuung, Jugendaktionen, Einzelbegleitung und Konfliktberatung.

Die neuen Freiwilligen, die auf Wochenmärkten und Stadtteilstellen angeworben wurden, sind zum überwiegenden Teil nicht katholisch oder gehören gar keiner Kirche an. Der Stützpunkt wird von drei kompetenten Frauen ehrenamtlich geleitet.

Offensichtlich geschieht hier ein wesentlicher Schritt in Richtung Subjektivierung der Pfarrgemeinde - unabhängig von den Hauptberuflichen, die allerdings mit Know-how und Coaching dem Leitungsteam und den neuen Ehrenamtlichen zur Seite stehen. Ob und welche Konsequenz diese Freiwilligenarbeit für die Gestalt der Kirche hat, ist noch nicht absehbar.

### **c) Kinderkirchentag - ein gelungenes Beispiel von territorialer und kategorialer Vernetzung in der Pastoral**

Durch gute Kooperation der Pfarrgemeinde mit der Katholischen Grundschule, die außerhalb des Pfarrterritoriums liegt (!), entstand die Idee, einen Kinderkirchentag zu veranstalten. Lehrerinnen und Hauptberufliche bilden Ehrenamtliche aus, die zeitlich befristet nach ihren Fähigkeiten Workshops zu unterschiedlichen biblischen und religiösen Themen anbieten. Der Kinderkirchentag findet in der Schule statt und vernetzt rund 150 Kinder (die nicht nur aus dieser Schule kommen) mit mehr als 20 ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern (auch Eltern), die eine sehr unterschiedliche gemeindliche Bindung haben. Der abschließende Gottesdienst und die Präsentation der Ergebnisse ziehen zusätzlich Eltern an. Dieses Projekt (dreimal jährlich) bewegt und verbindet weitaus mehr Menschen, als Projekte, die in den einzelnen Teilgemeinden angeboten werden. Hier zeichnet sich eine mögliche Perspektive von Kinder- und Familienpastoral ab, die es gilt, weiter als niederschwelliges Angebot der Kontaktaufnahme mit Kirche auszubauen.

### **d) Schülertreff - ein diakonales Projekt, das Aufmerksamkeit erregt**

Der Schülertreff (in Trägerschaft eines e. V. auf der Basis der Pfarrgemeinde) hat sich als unser sozial-diakonales Vorzeigeprojekt mittlerweile in der Pfarrei und der Öffentlichkeit sehr gut etabliert. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit der Hauptschule, den evangelischen Gemeinden der Region, den Bezirksräten,

Stadtteilrunden und dem Kulturbüro. Die pädagogische Betreuung der maximal 20 Kinder zwischen 10 und 14 Jahren übernehmen ein Sozialpädagoge, ein Erzieher und eine ehrenamtliche Erzieherin. Außerdem arbeiten als BSHG-Kräfte ein Hausmeister und eine behinderte Küchenkraft mit. In der Zeit von 13 bis 15 Uhr bekommen die Schülerinnen und Schüler ein Mittagessen und Unterstützung bei den Hausaufgaben. Danach ist der Treff bis 17 Uhr offen für alle interessierten Kinder. Mehr als 10 qualifizierte Ehrenamtliche kümmern sich um alles, was mit Finanzierung durch Spenden- und Stiftungsgelder, die Vermittlung der Heranwachsenden in Betriebe, die Presse- und Verwaltungsarbeit angeht. Dazu kommen noch einmal mindestens dieselbe Zahl von Ehrenamtlichen, die für Hausaufgabenhilfe und technische und handwerkliche Hilfen zur Verfügung stehen. Die Zusammensetzung der Ehrenamtlichen ist sehr gemischt - maximal ein Drittel gehört zur katholischen Pfarrgemeinde, ein Drittel zu evangelischen Gemeinden und ein Drittel ist konfessionslos. Der größere pastorale Raum macht es möglich, die für dieses Projekt notwendigen qualifizierten Ehrenamtlichen zu finden und auch die notwendigen finanziellen Quellen. Auch der Schülertreff entwickelt sich zu einem sehr niederschwelligen Angebot der Kontaktaufnahme mit Kirche.

## **Profilentwicklung in den Teilgemeinden**

Durch die Reflexion im Projektteam über die Zukunft der Pastoral (unter dem Fokus der Mangelsituationen und im Blick auf „Eckpunkte 2020“) entstand die Überzeugung, in den Teilgemeinden verschiedene pastorale Profile entwickeln zu müssen. Diese Profile sollen die Ressourcen und die Charismen der Ehrenamtlichen, die Begabungen der Hauptberuflichen und das Lokalkolorit qualitativ besser nutzen. Mit Hilfe einer externen Unternehmensberatung und in Zusammenarbeit mit der berufenen Steuerungsgruppe Fusion (repräsentativer Querschnitt aus allen verantwortlichen Gremien: Kirchenvorstand, Katholikenrat, Pastoralteam, Projektteam) wurden folgende Modelle angedacht und in Workshops, die für interessierte Ehrenamtliche geöffnet waren, erarbeitet:

### **a) Leitungsmodell: Wie können alle Verantwortsträger dialogisch in Entscheidungsprozesse eingebunden werden?**

Als ein „Führungsinstrument“ ist im ersten Workshop ein „Leitungsgremium für die neue Pfarrgemeinde“ entwickelt worden. Hier wird die Vorstandsarbeit von Kirchenvorstand und Pfarrgemeinderat sowie die Arbeit der Hauptberuflichen miteinander vernetzt. Es werden Entscheidungen für die entsprechenden Gremien vorgedacht, Sitzungen vorbereitet und das Alltagsgeschäft abgewickelt. Dadurch werden einerseits Zeit eingespart und Ressourcen gebündelt, andererseits wird ein größerer Informationsfluss zwischen den Teilgemeinden und den Gremien und Hauptberuflichen

gewährleistet. Das Projektteam übernimmt zusätzlich zur bisherigen Aufgabe als Impulsgeber, Initiator und Vordenker visionärer Projekte, die realistisch sind und von den klassischen Gremien nicht geleistet werden können, die Aufgabe des Controllings der Profilbildung in den Teilgemeinden.

### **b) Dienstleistungsmodell: Wie können wir den Menschen angemessen „den Glauben anbieten“?**

Nach der Vorarbeit in der Steuerungsgruppe Fusion und einem Beschluss des Pfarrgemeinderates wurde in einem großen Workshop am Schwerpunktprofil der einzelnen Teilgemeinden gearbeitet, um einerseits deren Charismen zur Geltung zu bringen und andererseits nach außen eine gute Erkennbarkeit zu gewährleisten. Die Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung hat es möglich gemacht, nicht nur auf die eigene Standortsicherung zu achten, sondern auch mit den Stärken der einen Teilgemeinde das Profil der jeweils anderen zu unterstützen. Ein Beispiel: Da in einer Teilgemeinde das Profil in der Kinder- und Familienpastoral liegt, war es evident, dass nur noch dort Familiengottesdienste gefeiert werden und die Kirche und das Pfarrheim für diese Zielgruppe besonders gestaltet sein muss. Natürlich ruft dieser Prozess auch Trauer hervor („... dann haben wir ja keine Kinder mehr!“). Gleichzeitig setzt aber ein Bewusstwerdungsprozess ein, dass die größere Zahl von Kindern und Familien, die an einem Ort versammelt sind, eine höhere Attraktivität und Qualität besitzt. Es ist auffällig, dass sich in zwei Teilge-

meinden ein sehr klares Profil herausgebildet hat (Liturgie und Kirchenmusik; Kinder-/Familienkirche und -pastoral), ein solches aber am Standort der Pfarrkirche bislang nicht so ins Auge fällt. Deutlich wurde hier aber das Gemeinsame in der neuen Pfarrgemeinde! Und genau das wird das Profil der Teilgemeinde mit der Pfarrkirche sein, denn auch das, was die einzelnen Teilgemeinden vereint und zusammenbindet, braucht einen konkreten Ort. Inhaltlich wird dieser schon gefüllt durch Jugendpastoral und das ökumenische Freiwilligenzentrum. Somit wird die Pfarrkirche zum Symbol der Einheit der Pfarrgemeinde.

### **c) Bewirtschaftungsmodell: Was wollen und können wir uns in Zukunft noch leisten?**

Die Arbeitskraft der Sekretärinnen wurde am Ort der Pfarrkirche gebündelt. Einhergehend damit wurde die Arbeitszeit reduziert. Trotzdem ist es möglich, an zwei Tagen der Woche Bürozeiten bis 20 Uhr (optimal für die arbeitende Bevölkerung) anzubieten. So wird vermieden, dass die Sekretärinnen an verschiedenen Orten dieselbe Arbeit doppelt und dreifach tun. Die Qualität der Arbeit wird dadurch besser und Sonderaufgaben sind eher möglich. In den anderen Teilgemeinden gibt es weiterhin zu gewohnten Kernzeiten eine minimierte Präsenz der gewohnten Sekretärinnen, um den Gemeindemitgliedern entgegen zu kommen, die nicht mobil sind. Der Finanz- und Bauausschuss des neuen Kirchenvorstandes überprüft zur Zeit, wie die Profile der Teilgemeinden zu realisieren sind.

## **Gewinne und Verluste**

### **a) Verluste**

Gemeindemitglieder, die ein sogenanntes klassisches Angebot erwarten, und auch diejenigen, die von Kirche enttäuscht sind (trotz pastoraler Erneuerungen wird unsere Kirche kritisch wahrgenommen - und es ist sehr schwer gegen den „Zeitgeist“ anzukämpfen), wandern zum Teil ab. Den Menschen wird ein großes und schwer zu überschauendes System zugemutet - zusätzlich zu einer immer komplexer werdenden Gesellschaft. Außerdem gibt es natürlich Spannungen, wenn neben der bestehenden Pfarrgemeinde(struktur) etwas Neues wächst. Eine Vernetzung der Krankenhausseelsorge (im Gegensatz zur Schulseelsorge) mit der territorialen Seelsorge ist bisher nicht gelungen. Trotz vielfacher Bemühungen um dieses Thema wird der Sinn dieser Forderung aus dem Beschluss „Eckpunkte 2020“ nur schwer verstanden. Das liegt möglicherweise daran, dass das territoriale Denken noch zu stark ist oder dass gerade die Krankenhausseelsorge einen ganz anderen Raum abdeckt. Vielleicht zeigt sich ein Lösungsweg in einer Abwendung von der Trennung zwischen Kategorie und Territorium hin zur Unterscheidung zwischen diakonaler und sakramentaler (Initiation) Grundstruktur von Kirche.

### **b) Gewinne**

Territoriale Grenzen verschwimmen: Da, wo attraktives und ausstrahlendes christliches Leben ist, bilden sich Lebens- und Glaubenszentren (siehe am Beispiel der Katholischen Grundschule). Aus- und Fortbildung von Ehrenamtli-

chen/Freiwilligen gerät neu in den Blick und wird in Zukunft die Aufgaben der weniger werdenden Hauptberuflichen gut ausfüllen. Ein großer Unsicherheitsfaktor ist, wie mit weniger werdenden Hauptamtlichen die Begleitung der Ehrenamtlichen gewährleistet werden kann. Zu bedenken ist dabei vor allem, dass die Entwicklung missionarischer Projekte (bisher) von Hauptberuflichen betrieben wird. In Zukunft wird sich die Arbeit der Hauptberuflichen massiv in Richtung Impulsgeber, Begleiter und „Vernetzer“ der Ehrenamtlichen verändern (Konstruktoren eines geistlichen Netzwerkes = Kirche). Die Ehrenamtlichen haben die Chance, nicht alles in ihrer Teilgemeinde kräftezehrend aufrecht erhalten zu müssen, sondern sich mit ihren Interessen und Fähigkeiten für den gesamten Raum einbringen zu können, z. B. in der Öffentlichkeitsarbeit, die allen Teilgemeinden zugute kommt. Einige Früchte wurden oben beschrieben. Andere bestehen darin, dass sich bei kirchlich eher konservativ orientierten Menschen „das Herz bewegt“ und ein Bewusstseinswandel mit viel Geduld möglich ist. Vor allem durch die kleinen Ansätze von gesellschaftlicher Wirkung ist das Interesse der Öffentlichkeit (Medien) an Kirche größer als zuvor.

## **Die wichtigste eigene Erfahrung**

Es gibt keine fertigen Lösungen für die Pastoral der Zukunft. Nach dem Modell von „try and error“ entwickeln wir Ideen im Gehen - gemeinsam mit den engagierten Ehrenamtlichen. Dabei ist eine hohe Flexibilität bei Ehrenamtlichen

und Hauptberuflichen erforderlich (aber auch vorhanden) und die Bereitschaft, angestammte Plätze in Frage zu stellen oder zu verlassen. Wie oben schon angedeutet, besteht eine zusätzliche Herausforderung (geistlich und körperlich) darin, Bestehendes zu pflegen und Neues wachsen zu lassen. Es scheint unmöglich, in einem Kraftakt eine Pfarrgemeinde, so wie sie seit Jahrzehnten gewachsen und gefestigt ist, zu einer neuen Art von Kirche zu verändern. Es ist nur möglich, neben dem Bestehenden etwas Neues aufzubauen.

Die Kommunikation und Information an der Basis bleibt deshalb auch bei helfenden Strukturen schwierig. Es braucht Zeit für das Zusammenwachsen der Teilgemeinden und für das Interesse aneinander. Grundsätzlich steht und fällt die Entwicklung einer neuen Pfarrgemeinde mit hauptberuflichen Theologinnen und Theologen, die über soziale und theologische Kompetenz verfügen und die trotz der schmerzhaften Notwendigkeit von Veränderung spirituelle Tiefe und „Lust“ an einer neuen Art von Kirche haben. Die Rolle der Hauptberuflichen und Priester verändert sich so deutlich wie noch nie zuvor in Richtung der Begleitung von Ehrenamtlichen. Eine kontinuierliche Motivation der Ehrenamtlichen und ebenso eine visionäre Führung durch den Leiter des pastoralen Raumes sind dabei unerlässlich. Wir arbeiten mit Engagement und Lust an dem Pilotprojekt weiter, weil wir die Zuversicht haben, dass eine neue, dialogische und missionarische Kirche schon ansatzweise Wirklichkeit ist und noch deutlichere Gestalt gewinnen wird.

## 11.5 Erfahrungen aus dem Bereich der Gemeindeberatung

(Diakon Dr. Peter Abel)

Im Dezember 2003 rief mich Pfarrer König<sup>1</sup>, Pfarrer von St. Petrus, an und bat um Begleitung. St. Petrus werde zusammen mit St. Johannes zum 1. August 2004 zu einer Pfarrei mit 10.000 Katholiken zusammengeführt. Bei St. Petrus sähe er keine größeren Schwierigkeiten, wohl aber in St. Johannes. Dort seien viele Traditionen gewachsen, man sei stolz auf die Eigenständigkeit. Die Entscheidung des Bischofs wolle er aber durchsetzen. Die nach einem Klärungsgespräch zustande gekommene Beratung führten wir als Beraterteam auf drei Ebenen durch:

- Wir begleiteten eine Steuerungsgruppe aus Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand in folgenden, von der Bistumsleitung vorgegebenen Aufgaben: Darstellung der Arbeit und der pastoralen Schwerpunkte in den bisherigen Pfarreien, Aufstellung eines gemeinsamen Vermögenshaushaltes, Namensgebung für die neue Pfarrei, Festlegung von Pfarrkirche, Votum für die Auflösung und Bitte um Neugründung durch die Gremien.
- Wir führten Pfarrversammlungen in beiden Pfarrgemeinden wie auch Klausurtagungen für die Räte und Gremien durch. Dort konnten die Gemeindemitglieder ihre Auffassungen zu Gehör bringen, offene Fragen an einen Bistumsvertreter richten wie auch ihr Votum für den Namen der neuen Pfarrei abgeben.

- Wir begleiteten das neue Pfarrteam, das nun aus 10 Personen besteht. Hier ging es um das Entwickeln eines Pastoralkonzeptes für die neuen Pfarrei unter Berücksichtigung der Tatsache, dass mittelfristig weniger Stellen zur Verfügung stehen würden.

Was die harten Daten nur dürr umschreiben, wird an der inneren Entwicklung hin zur neuen Pfarrgemeinde sichtbar: St. Johannes hat ordentlich aufbegehrt. Als Pfarrgemeinde trat man in offene Konkurrenz zu St. Petrus. „Wenn wir schon den Pfarrer verlieren, dann wollen wir den Namen behalten. Außerdem wollen wir die Stimmenmehrheit im neuen Kirchenvorstand!“ lautete die Forderung. Auf der Pfarrversammlung von St. Johannes ging es lautstark zu und zum Teil unter der Gürtellinie her. Dahinter stand die Besorgnis, in der neuen Pfarrei als Kirche vor Ort unterzugehen.

Heute sind die beiden Pfarreien zusammengeführt. Am Ende des Fusionsprozesses erleben wir immer noch viel Skepsis: Betroffene zweifeln, ob die Zusammenführung so unterschiedlicher Gruppen und Gemeinden sinnvoll war. Es ist mehr als eine Struktur- und Verwaltungsreform angesagt. Die inhaltliche Arbeit am Pastoralkonzept steht noch aus. Aber die Erfolge sind auch deutlich: Es haben sich viele Menschen zusammengesetzt und über die Gestalt

<sup>1</sup> Name und Umstände sind geändert, da wir in der Beratung Vertraulichkeit zusagen.

# Visionen eröffnen Wege

der Kirche vor Ort nachgedacht. Wie können wir das Evangelium heute, in unserem Stadtteil, leben? Enttäuschungen wurden aufgegriffen. Es gibt eine neu geordnete Gremienarbeit. An vielen Stellen wird kooperiert; vor allem hat das Pastoralteam neue pastorale Akzente gesetzt.

## Häufig an uns gestellte Fragen

Nachdem wir in etwa einem Dutzend Zusammenführungen begleitet haben, bzw. aktuell begleiten, können wir die immer wieder an uns herangetragenen Anliegen auch benennen:

**„Wir wollen die Zusammenführung, aber wir wissen nicht, wie wir das machen sollen.“**

Nach anfänglicher Skepsis ist bei vielen Menschen in den betroffenen Gemeinden die Einsicht gewachsen, dass man zusammenarbeiten muss und auch will. Doch wie kann das gehen? Die Zusammenführung mehrerer Pfarrgemeinden ist für alle Beteiligten eine komplexe Herausforderung: Es müssen Lenkungsausschuss, Gremien, bisherige Pfarreien und Gruppierungen, kirchliche Einrichtungen wie die Kindergärten usw. miteinander vernetzt werden. Unterschiedliche Fragestellungen - in pastoraler Arbeit, in Vermögens- und Verwaltungsfragen, in der Zusammenarbeit in den Gremien, in Öffentlichkeitsarbeit... – müssen bearbeitet werden, und das oft mit gegensätzlichen Interessen. Dabei ist die Eigenheit der bisherigen Pfarrgemeinden zu würdigen. Das Bistum macht konkrete Vorgaben, die zu bearbeiten sind. Der gesamte Prozess muss verantwortungsvoll geleitet werden und gleichzeitig sollen ehrenamtliche Verantwortungsträger(innen)

mitbeteiligt sein. Als Gemeindeberater erarbeiten wir mit ihnen einen Plan, wie die Zusammenführung gelingen kann, und unterstützen Sie bei der Umsetzung.

**„Es gibt noch viele Vorbehalte. Interessen kollidieren. Wir geraten immer wieder in Streit.“**

Wir leben in einer Zeit des kirchlichen Umbruchs und müssen von volkskirchlichen Traditionen Abschied nehmen. Menschen in den Gemeinden trauern darüber. Gemeindemitglieder, vor allem solche, denen die Zukunft ihrer Kirche ein Herzensanliegen ist, verstehen nicht, warum die Pfarrgemeinden zusammengeführt werden sollen. Sie wehren sich gegen Veränderung. Man ist unterschiedlicher Auffassung und gerät hierüber in Streit. Die Gemeindeberater(innen) sind geschult, in Konflikten zu vermitteln.

**„Wir brauchen Unterstützung, weil unsere Kräfte nicht reichen.“**

Eine Großgruppe von 50 – 70 Personen in einer eintägigen Klausur zu leiten und zielorientiert Ergebnisse zu erreichen, ist nicht einfach. Verantwortliche geraten leicht in die Doppelrolle als Entscheidungsträger und als Leiter der Veranstaltung. Die eigenen Kräfte werden überfordert. Wir konzipieren mit Ihnen Großveranstaltungen und unterstützen Sie bei der Durchführung. Vor allem unterstützen wir die Beteiligten dabei, dass die Gespräche im Dialog und nicht in Vorwürfen enden.

**„Wir müssen wichtige Entscheidungen fällen.“**

Im Verlauf einer Zusammenführung müs-

sen Weichen stellende Entscheidungen getroffen werden. Die Beteiligten müssen über den Namen der neuen Pfarrei beraten, an manchen Orten muss eine Kirche geschlossen werden, das Vermögen mehrerer Pfarrgemeinden muss so zusammengeführt werden, dass es dabei gerecht zugeht. Dabei stehen nicht nur sachorientierte Entscheidungen an, sondern es muss auch Rücksicht auf die Menschen genommen werden, die hiervon betroffen sind. Wir unterstützen Sie, Entscheidungen zu treffen, die umsetzbar sind und von möglichst vielen getragen werden.

### **„Unsere Arbeit muss neu organisiert werden.“**

Wo zum Beispiel bisher zwei oder drei Pfarrbüros für die Menschen geöffnet waren, verändern sich deren Dienste in absehbarer Zeit. Wie können wir die Arbeitsorganisation verbessern? Welche Aufgaben müssen zentral, welche ortsnah durchgeführt werden? Wie können wir trotzdem für die Menschen da sein? Wir entwickeln mit Ihnen unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen eine Lösung für Ihre Situation.

### **Was ich mir als Gemeindeberater von der Begleitung einer neu gegründeten Pfarrei wünsche...**

Die neue Pfarrei ist gegründet. Inhaltlich steht die Zusammenarbeit noch aus. Wie können wir besser mit unseren Ressourcen umgehen? Wie sieht das gemeindliche Leben nun aus? Welche pastoralen Akzente bleiben in den Teilgemeinden, welche werden zentral und gemeinsam durchgeführt? Gibt es neue

Herausforderungen? In jedem Prozess habe ich bisher visionäre Menschen getroffen, die die Umstrukturierung als Chance begriffen haben: Kirche muss und kann sich ändern. Sie wollen neue Formen der Gemeinschaft leben. Ihnen ist ein glaubwürdiges Zeugnis wichtig. Sie sehen Kirche an Orten entstehen, wo sie es bisher gar nicht vermutet haben. „Nach der Fusion kommt das Zusammenleben“, sagte mit eine Beteiligte und hatte eine Kultur des Dialogs und des Vertrauens im Blick. Wo solche Schritte gelingen, da wage ich als Gemeindeberater gerne den Aufbruch mit den Menschen.



# Visionen eröffnen Wege

## 11.6 Diözesane Steuerungsgruppe

Für die Koordination und Beratung der Fragen, die sich hinsichtlich der Zusammenführungen der Pfarrgemeinden ergeben, wurde eine diözesane Steuerungsgruppe eingerichtet.

### **Leitung:**

**Pohner, Adolf**, Domkapitular  
(Hauptabteilung Pastoral)

### **Geschäftsführung:**

**Wrasmann, Martin**, Pastoralreferent  
(Hauptabteilung Pastoral)

### **Mitglieder:**

**Domdey, Ulrich**, Pastoralreferent  
(Hauptabteilung Pastoral)

**Nebel, Bernhard**  
(Hauptabteilung Finanzen/Immobilien)

**Dr. Güttler, Markus**  
(Stabsabteilung Recht)

**Dr. Schreer, Werner**, Pfarrer  
(Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung  
und Beratung)

**Kessler, Norbert**  
(Hauptabteilung Finanzen/Immobilien)

**Schulze, Rolf-Michael**, Pastoralreferent  
(Hauptabteilung Personal/Seelsorge)

**Lojen, Karin**  
(Hauptabteilung Personal/Verwaltung)

**Dr. Stoltmann, Dagmar**  
(Hauptabteilung Pastoral)

**Meyer, Margareta**  
(Diözesanrat der Katholiken)

### **Für die Begleitung der diözesanen Prozesse stehen zur Verfügung:**

**Domdey, Ulrich**, Pastoralreferent  
(Hauptabteilung Pastoral)

**Dr. Stoltmann, Dagmar**  
(Hauptabteilung Pastoral)

**Pohner, Adolf**, Domkapitular  
(Hauptabteilung Pastoral)

**Wrasmann, Martin**, Pastoralreferent  
(Hauptabteilung Pastoral)

**Schulze, Rolf-Michael**, Pastoralreferent  
(Hauptabteilung Personal/Seelsorge)

## 12. Hilfen bei der Zusammenführung / Adressen

Adressen der zuständigen Personen in den Haupt- und Stabsabteilungen sowie Einrichtungen des Bischöflichen Generalvikariates, des Diözesanrates der Katholiken und Namen und Adressen der Mentoren/-innen und Moderatoren/-innen:

### **Pastorale Inhalte und Strukturen**

#### **Pohner, Adolf, Domkapitular**

Leiter der Hauptabteilung Pastoral

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-300

Adolf.Pohner@bistum-hildesheim.de

#### **Domdey, Ulrich, Pastoralreferent**

Leiter des Fachbereiches Erwachsenen-pastoral

Domhof 18-21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-360

Ulrich.Domdey@bistum-hildesheim.de

#### **Dr. Stoltmann, Dagmar**

Diözesanreferentin für theologische Grundfragen

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-310

Dagmar.Stoltmann@bistum-hildesheim.de

#### **Wrasmann, Martin, Pastoralreferent**

Diözesanreferent für die Weiterentwicklung pastoraler Strukturen

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-385

Martin.Wrasmann@bistum-hildesheim.de

### **Personal im Bereich Seelsorge**

#### **Holst, Werner, Domkapitular**

Leiter der Hauptabteilung Personal/ Seelsorge

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-270

Werner.Holst@bistum-hildesheim.de

#### **Schulze, Rolf-Michael, Pastoralreferent**

Koordinator für Personalplanung/ -entwicklung

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-274

Rolf-Michael.Schulze@bistum-hildesheim.de

### **Personal im Bereich Verwaltung**

#### **Ruhe, Hans Georg**

Leiter der Hauptabteilung Personal/ Verwaltung

Domhof 18-21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-404

Hansgeorg.Ruhe@bistum-hildesheim.de

#### **Lojen, Karin**

Referentin in der Hauptabteilung Personal/Verwaltung

Domhof 18-21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-4084

Karin.Lojen@bistum-hildesheim.de

# Visionen eröffnen Wege

## **Fortbildung und Beratung**

### **Dr. Schreer, Werner, Pfarrer**

Leiter der Arbeitsstelle für pastorale

Fortbildung und Beratung

Neue Straße 3

31134 Hildesheim

☎ 05121/1791541

Werner.Schreer@bistum-hildesheim.de

### **Dr. Abel, Peter, Diakon**

Leiter des Referates für Gemeindeberatung  
und kirchliche Organisationsentwicklung

Neue Straße 3

31134 Hildesheim

☎ 05121/1791544

Peter.Abel@bistum-hildesheim.de

## **Kirchenrecht und Kirchenvorstandsrecht**

### **Ax, Elmar, Justitiar Rechtsdirektor**

Leiter der Stabsabteilung Recht

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-240

Elmar.Ax@bistum-hildesheim.de

### **Dr. Güttler, Markus**

Referent für Kirchenrecht

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-246

Markus.Guettler@bistum-hildesheim.de

## **Schriftgutverwaltung und Pfarrarchiv**

### **Dr. Scharf-Wrede, Thomas**

Direktor des Bistumsarchivs

Pfaffenstieg 2

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-930/-931

Thomas.Scharf-Wrede@bistum-hildesheim.de

## **Immobilien / Liegenschaften**

### **Kessler, Norbert, Dipl.-Ing.**

Leiter der Abteilung Immobilien

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-250

Norbert.Kessler@bistum-hildesheim.de

## **Finanzen**

### **Müller, Helmut, Finanzdirektor**

Leiter der Hauptabteilung Finanzen/  
Immobilien

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-400

Helmut.Mueller@bistum-hildesheim.de

### **Nebel, Bernhard**

Leiter der Buchhaltung

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-429

Bernhard.Nebel@bistum-hildesheim.de

## **Diözesanrat der Katholiken**

### **Meyer, Margarete**

Vorsitzende

Joh.-Eggers-Straße 6

31177 Harsum-Hönnersum

☎ 05127/4319

### **Zwirner, Martin**

Geschäftsführer

Domhof 18 - 21

31134 Hildesheim

☎ 05121/307-307

dioezesanrat@bistum-hildesheim.de

**Moderatoren/-innen**

(Der Kontakt zu den Moderatoren/-innen ist über die Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung herzustellen)

**Branahl, Gregor**, Pastoralreferent,  
Garbsen

**Engler, Gabriele**, Gemeinderferentin,  
Helmstedt

**Holle, Ludger**, Pastoralreferent,  
Hannover

**Metge, Andreas**, Pastoralreferent,  
Hildesheim

**Nolte, Gisbert**, Bildungsreferent,  
Germershausen

**Sacha, Marco**, Gemeindereferent,  
Wolfsburg

**Schneider-Blanc, Gregor**, Diözesanreferent,  
Hildesheim

**Thiel, Torsten**, Pastoralreferent,  
Göttingen

**Vietgen, Andreas**, Pastoralreferent,  
Hannover

**Mentoren/-innen**

**Forster, Martina**, Gemeindereferentin  
Friedensstraße 8  
21235 Lüneburg  
☎ 04131/48027

**Gatzemeier, Wilfried**  
Mareinbader Weg 26  
38640 Goslar  
☎ 05321/4867

**Hasenauer, Michael**, Pastoralreferent  
Friedensstraße 8  
21235 Lüneburg  
☎ 04131/48029

**Huter, Claudia**, Pastoralreferentin  
Nußriede 21  
30627 Hannover  
☎ 0511/9559941

**Kahmann, Hans-Dieter**  
Bollnäser Straße 15  
30629 Hannover  
☎ 0511/582845

**Machens, Gudrun**  
Negenborner Weg 110  
37574 Einbeck  
☎ 05561/4922

**Pätzold, Frank**, Pastoralreferent  
Garßener Weg 24  
29229 Celle  
☎ 05141/930559

**Puschmann, Wolfgang + Annelotte**  
Ahornring 70  
29664 Walsrode  
☎ 05161/71519

**Smarsli, Bärbel**, Gemeindereferentin  
Schulze-Deltzsch-Str. 12  
30825 Garbsen-Berenbostel  
☎ 05131/6562





Herausgegeben von Bischöflichen Generalvikariat,  
Hauptabteilung Pastoral  
Domhof 18-21, 31134 Hildesheim