

# Entwicklungen im Bischöflichen Ordinariat

Wandel  
möglich  
machen

## Forderungen aus dem Projekt Gemeinde, die auf Ebene des Bischöflichen Ordinariats erfüllt wurden

- Profilierung der Pastoralen Ansprechperson als Leitungsperson und deren Begleitung: Neuauflage der Leitlinien 1.
- Transparenz der Bewerbungsverfahren (veröffentlicht 2016 als Leitlinien 10).
- Prozess der Stellenplanung befasst sich mit einem verstärkt an Aufgaben orientierten Personaleinsatz:  
Welches Personal brauchen wir in der Pastoral wofür?
- Gesamtkirchengemeinde, gemeinschaftliche Kirchenpflegen, Vereinigung von Kirchengemeinden oder Zweckverbände werden als Wege zur Verwaltungsvereinfachung profiliert.
- Verbindliche Fortbildungen durch „WANDLUNG“.
- Diskussion des Miteinanders von hauptamtlich Tätigen und freiwillig Engagierten und deren jeweiliges „Proprium“.
- Die Verwaltung prüft Konsequenzen des Prozesses auf eigenes Handeln hin. Dazu wurden gemeinsame Workshops Pastoral und Verwaltung veranstaltet und die Prozessteams Seelsorgeeinheiten und Pastorale Entwicklung arbeiten daran.
- Aufgabenklärung von (Gesamt-)Kirchenpflegen und ihr Zusammenwirken mit Verwaltungszentren – Aufgabenverteilung, um Verwaltung effektiv zu gestalten.
- Überarbeitung der KGO vor allem mit den Aspekten Vereinfachung und Beteiligung. Insbesondere die Rolle der Zweiten Vorsitzenden wird weiter entwickelt.

## Offene Fragen und Themen

Wandel  
möglich  
machen

- Wie bekommen Seelsorgeeinheiten und Gemeinden eines Dekanats einander besser in den Blick, um sich gegenseitig zu stärken?
- Entwicklung im städtischen oder ländlichen Kontext unterscheidet sich – wie können sie jeweils gefördert werden?
- Die Rolle der Zweiten Vorsitzenden und ihrer Stellvertreter/innen weiter entwickeln.
- Die Rolle der Pfarramtssekretärinnen weiter entwickeln.
- Es besteht Skepsis gegenüber der Diözesanleitung: Gibt es eine verdeckte Agenda (Struktur, Personal)? Welchen Botschaften dürfen wir trauen? Wo werden uns Grenzen gesteckt? Werden wir ernst genommen?
- Haupt- wie ehrenamtlich Mitarbeitende sind manchmal überfordert, wenn es um die Gestaltung von Entwicklung geht. Wie sieht Unterstützung aus?
- Wie können die muttersprachlichen Gemeinden gut einbezogen werden – an manchen Orten klappt das gut, anderswo überhaupt nicht?
- Was ist heute und in Zukunft wichtig, um Menschen mit dem Glauben in Berührung zu bringen?
- An manchen Orten sind Menschen einbezogen, die einen Außenblick einbringen können – dies sollte noch mehr geschehen. Wie kommen wir auch mit unseren Entwicklungsplänen über den „inner circle“ hinaus?
- Wie sieht die zukünftige Personalplanung aus und wofür steht hauptberufliches Personal in Zukunft zur Verfügung?
- Wie geht Entwicklung, wenn Visionen fehlen?
- Wie gehören Immobilienfragen und der Prozess zusammen?
- Die Komplexität der Entwicklung ist höher als bei früheren Projekten – wie kann eine notwendige Reduzierung von Komplexität geschehen (lassen, eine Sache richtig machen statt Vieles ein bisschen, Qualität vor Quantität)?
- Der Perspektivwechsel von „Wie bekommen wir mehr Leute“ zum „Kirche sein unter den Leuten“ ist komplex, schwierig und weit entfernt von eingeübten Denkmustern von Gemeinde.
- Das gesellschaftliche Umfeld wird oft nicht als „kirchenfreundlich“ erlebt – wie kann dann das kirchliche Umfeld „gesellschaftsfreundlich“ werden?
- Das eigene, erlernte und erfahrene „Gemeinde-wunsch-bild“ der Vergangenheit trägt nicht mehr in die Zukunft.

## Was in den Dekanaten und Seelsorgeeinheiten seit 2015 geschah

Wandel  
möglich  
machen

- In allen Dekanaten bestehen Prozessteams oder übernehmen bestehende Gremien diese Aufgabe, um Entwicklungen zu fördern.
- Zahlreiche Veranstaltungen und Gottesdienste befassten sich mit den „Haltungen“ des Prozesses.
- 18 Personen mit zusammen 800% Beschäftigungsumfang wurden auf fünf Jahre als Dekanatsreferentinnen und -referenten für den Prozess beauftragt.
- Zahlreiche Eröffnungsveranstaltungen, Workshops, Dekanatstage fanden statt, um „Kirche am Ort – Kirche an vielen Orten gestalten“ vor Ort bekannt zu machen.
- Das zur Verfügung gestellte Arbeitsmaterial wird in hohem Maß angenommen und verwendet.
- Ca 100 Seelsorgeeinheiten haben für ihre Kirchengemeinderäte, Pastoralräte, Pastoral- oder Prozessteams Unterstützung erhalten durch Gemeindeentwicklung, Organisationsberatung, KGR-Moderation, zahlreiche weitere durch die Dekanate selbst.
- Öffentlichkeitsarbeit wird in vielen Dekanaten intensiviert.

### Reichweite des Prozesses

- Homepage [www.Kirche am Ort.de](http://www.Kirche-am-Ort.de) hat monatlich ca 1.000 Zugriffe.
- Aus allen Dekanaten liegen uns schriftliche Rückmeldungen vor.
- Von insgesamt 273 Seelsorgeeinheiten haben den Prozess „Kirche am Ort-Kirche an vielen Orten gestalten“
  - formal begonnen 140
  - den Start geplant und terminiert 48
  - befassen sich vorbereitend mit dem Prozess 46

somit sind fast 90% der Seelsorgeeinheiten in unterschiedlicher Intensität mit dem Entwicklungsprozess konkret befasst.

## Was in den Dekanaten und Seelsorgeeinheiten seit 2015 geschah

Wandel  
möglich  
machen

### Veränderungen und Entwicklungen seit 2015 (nach Rückmeldung aus den Dekanaten)

- An einigen Orten zwingt der Prozess auch die Kirchengemeinden zur Umsetzung der Seelsorgeeinheit als Kooperationsebene, die dies bislang vermieden haben.
- In der Regel haben sich die Kirchengemeinderäte nach Information, Beratung und Auseinandersetzung zum Prozessstart entschieden. Der Prozess wird immer breiter diskutiert.
- Bewusstsein, dass Entwicklung in der Kirche am Ort notwendig ist, ist gewachsen, wenn auch immer noch an vielen Orten genau dieses Bewusstsein fehlt und deshalb der Prozess kritisch gesehen wird.
- Die Art, wie Gemeinden sich auf den Prozess einlassen, ist sehr unterschiedlich, doch nimmt die Auseinandersetzung mit pastoralen Fragestellungen zu.
- Viele Seelsorgeeinheiten sehen den Prozess positiv, wenn auch nicht „begeistert“. Man sieht die Notwendigkeit und tut, was kräfte- und zeitmäßig geht – „fahren auf Sicht“. Nach erster Abwehr werden inzwischen vermehrt pragmatisch die Chancen von Kirchenentwicklung wahrgenommen.
- Der Kontakt zwischen Dekanat und Seelsorgeeinheiten wird intensiver.
- Die Zusammenarbeit der Einrichtungen auf Dekanatssebene in der konkreten Gestaltung der Prozesses ist gewachsen.
- Die Vertiefung der geistlichen Haltungen stößt überwiegend auf positive Resonanz und hat im ersten Jahr viele Gemeinden beschäftigt.
- Veränderung und Entwicklung braucht Zeit – mehr Zeit, als gedacht.
- Manche bestehenden Konflikte kommen durch die Auseinandersetzung mit „Kirche am Ort – Kirche an vielen Orten gestalten“ an die Oberfläche und werden angegangen
- Klöster kommen stärker in den Blick von Gemeinden – und umgekehrt.

## Entwicklung wird behindert, ...



Wandel  
möglich  
machen

- wenn der Blick für's Ganze fehlt und einzelne Kirchengemeinden in der Kooperation nur ihren Vorteil im Blick haben.
- wenn alles so weiter gehen muss wie bisher – Tagesgeschäft wird nicht in Frage gestellt.
- wenn Angst vor Veränderung lähmt.
- weil Misstrauen der Diözesanleitung gegenüber besteht, ob sie wirklich Veränderung möchte und ehrlich auf die Situation vor Ort schaut.
- durch lange und intransparente Entscheidungsprozesse im Bischöflichen Ordinariat.
- wenn der Blick sich nicht über den bisherigen Kreis hinaus weitet (wenn nur wie bisher nach Antworten gesucht wird, werden wir auch nur die bisherigen Antworten bekommen).
- wenn zwischenmenschliche Differenzen und Machtfragen dominieren.
- wenn Vertrauen zwar postuliert, aber von der Leitung den Menschen nicht entgegen gebracht wird.
- wenn das Kirchenbild „kleiner und katholischer“ zielführend wird.
- wo leitende Pfarrer den Prozess nicht unterstützen.
- wo Ziele fehlen.
- wo kirchenpolitische Anliegen, die die Menschen beschäftigen, nicht ernst genommen werden.