



DR. MICHAEL GERBER

Bischof von Fulda

Der Prozess *Bistum Fulda 2030* lebt davon, dass sich zahlreiche Personen mit großem Engagement, hoher Verbindlichkeit und einer ausgewiesenen Fachexpertise für diesen Zukunftsweg einsetzen.

Die bisherige Arbeit in den Projektgruppen, Konsultationskonferenzen und regionalen Foren hat hierbei eine hervorgehobene Bedeutung. Sie hat zu entscheidenden Ergebnissen geführt.

Mit der Arbeit von fünf Fachgruppen tritt der Prozess *Bistum Fulda 2030* nun in eine wichtige neue Phase.

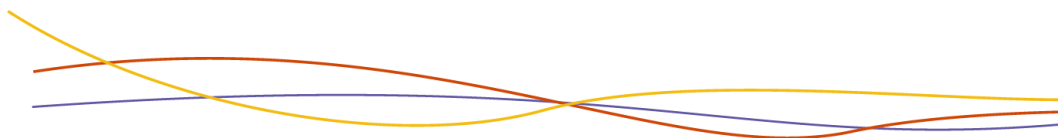
Als Arbeitsgrundlage dienen den Fachgruppen

- (1) grundsätzliche Maßgaben, wie sie in der Präambel formuliert sind,
- (2) der jeweils spezifische Fachgruppenauftrag,
- (3) – zur Beachtung in den Schnittstellenfragen – die weiteren Fachgruppenaufträge,
- (4) sowie die Ergebnisse aus den Projekt- und Teilprojektgruppen, die nun in die jeweilige Fachgruppenarbeit integriert und weitergeführt werden.

Mit diesem Schreiben beauftrage ich die fünf Fachgruppen zu ihrer Arbeit auf der Grundlage der hier vorgestellten Aufträge.

Fulda, 13. Dezember 2019,
am Fest der heiligen Lucia,
dem ersten Jahrestag meiner Erwählung zum Bischof von Fulda

Dr. Michael Gerber
Bischof von Fulda



Grundlegende Vorgaben für die Arbeit in den Fachgruppen

Wie im Sommer 2019 vereinbart, sollen bis Sommer 2020 durch die Fachgruppen dem Bischof Empfehlungen vorgelegt werden, die Grundlage für wichtige strategische Entscheidungen und damit für Zielvorgaben sind, durch die sich die Gestalt des Bistums Fulda im Jahr 2030 auszeichnen soll. Auch künftige Entscheidungen und Weichenstellungen, die im Bistum in den kommenden 10 Jahren getroffen werden, müssen sich auf diese Empfehlungen stützen bzw. die daraus abgeleiteten Zielvorgaben weiter ausgestalten können.

Über allem steht jedoch zuerst folgendes Anliegen: Wir wollen, dass Menschen – die durch das Heute geprägt sind – in eine lebendige Beziehung zu Jesus Christus und zu seiner Botschaft finden. Wir wollen, dass Menschen durch diese Beziehung die Herausforderungen ihres Lebens angehen sowie Kirche und Gesellschaft gestalten können. Kirche ist dafür ein Beziehungsgeschehen, das Menschen in diesem Prozess unterstützt, begleitet und stärkt – und die Gnade und Gegenwart Gottes erfahrbar werden lässt.

Wir fördern im Bistum die Ansätze eines Perspektivenwechsels, der nicht mehr von der – oft impliziten – Leitfrage ausgeht: „Wie können wir möglichst viel vom Vorhandenen bewahren“, sondern dem eben formulierten Ziel dient. Aus dieser Perspektive werden die in den Fachgruppen benannten Arbeitsfelder angegangen. Deshalb ist es wichtig, dass folgende Fragestellungen bearbeitet werden. Allen Fachgruppen sind folgende Elemente gemeinsam:

A) Die Ausgestaltung des Prozesses (Prozessqualität)

1. Auf welche Weise und mit welchen Fragestellungen nähert sich die Fachgruppe ihrer Thematik? Wer wird in den Arbeitsprozess mit einbezogen? Wie fließen die Ergebnisse und die Erfahrungen des ersten Abschnitts der Umsetzungsphase ein? Dies betrifft auch die für Mai/Juni 2020 geplanten Resonanzrunden mit den diözesanen Gremien sowie die geplanten regionalen Veranstaltungen. Diese Gelegenheiten und Formate sollen als echter, konstruktiver und eigenständiger Beitrag bei der Erarbeitung der Empfehlungen verstanden werden. Daher müssen die Fachgruppen im Vorhinein klären, welche Erwartungen sie mit diesen Veranstaltungen verbinden, mit welchen neuen Erkenntnissen gerechnet werden kann und wie diese in den weiteren Arbeitsprozess integriert werden. Gibt es – darüber hinaus – gegebenenfalls Expertinnen und Experten, die eigens konsultiert werden sollten, sowohl im Bistum als auch außerhalb? Gibt es „Erkundungsgänge“, „learning journeys“ etc. etwa zu Projekten, an denen sich bereits eine bestimmte Entwicklung studieren lässt?
2. Welche Empfehlungen gibt die Fachgruppe bezüglich der Umsetzung einer Entscheidung, z. B. bezüglich Bildungsprozessen, Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen, der Gestaltung/Begleitung sozialer Prozesse, der Evaluation von Wirkung etc.?
3. Bezüglich der Empfehlungen gilt es, die drei wesentlichen Dimensionen von „Struktur – Kultur – Haltung“ gleichermaßen im Blick zu behalten. Vermutlich werden sich viele Empfehlungen schwerpunktmäßig mit strukturellen Fragen beschäftigen. Die anderen Dimensionen müssen aber gleichwohl mitbedacht werden – vor allem, wenn es um Hinweise zur Umsetzung/Kultivierung geht.
4. Wir sind überzeugt, dass Gott in der Welt, in seiner Kirche und im Leben des Einzelnen handelt. Deshalb hängt die Qualität des Prozesses und der Ergebnisse wesentlich davon ab, ob wir diese Dimension im Blick behalten – oder: offen dafür sind. Deshalb verstehen wir den Weg der Fachgruppen als geistlichen Weg und halten Ausschau nach dem, was

Gott uns durch die äußeren Ereignisse, unser inneres Erleben und in der Offenbarung sagen will. In jeder Fachgruppe arbeitet deshalb ein geistlicher Prozessbegleiter mit.

5. Der Bistumsprozess/der Prozess der Fachgruppenarbeit ist selbst eine entscheidende Botschaft! Wie gestalten wir den Prozess zwischen Steuerungsgruppe, Projekt- und Teilprojektgruppen mit ihren Arbeitsergebnissen, Fachgruppen, AG Geistliche Dimension und Diözesanleitung sowie den in A.1 genannten Resonanzrunden/Beteiligungsformaten so, dass sich bereits *davon* ablesen lässt, in welcher Haltung und in welcher Kultur der Weg des Bistums auch künftig, in den nächsten Jahren, geht?

B) Die Spannungsfelder, in denen die Empfehlungen stehen werden (Ergebnisqualität)

1. **Spannung zwischen Handeln Gottes und Handeln des Menschen:** Gott bleibt der eigentlich Handelnde und zugleich sind wir ganz gefordert. Vgl. Eucharistie: Wir sind Empfangende, das Eigentliche wirkt er – aber mit den Gaben, die wir bringen. Es geht um unser Tun, unsere nüchterne Analyse, aber zugleich um eine Haltung der Offenheit, dass er einen Weg mit uns als Kirche geht, den wir nicht einfach so planen. Das kann uns vor einer mehrfachen Versuchung bewahren: vor der Selbstüberschätzung, eine „bessere, ausgefeilte Planung“ bewirke automatisch schon den ersehnten Aufbruch; vor der unrealistischen Einschätzung, die einfache, uns naheliegende Lösung sei automatisch die richtige; vor dem Fatalismus, „es nützt ja doch alles nichts“ (Hans Jonas nennt das die „Todsünde des Augenblicks“). Für die Überzeugungsarbeit vor Ort werden diese Einsichten eine wichtige Rolle spielen. ***Wie wachsen wir als Kirche von Fulda in eine Haltung des aktiven Empfangens hinein? Was bedeutet das für die Art und Weise, wie wir Wachstum und auch Zusammenbruch wahrnehmen und deuten?***
2. **Spannung zwischen Vision und Wirklichkeit:** Nicht die Erkenntnis von Notwendigkeiten oder des Mangels, sondern das Ergriffensein von einer Vision motiviert nachhaltig zu einem Transformationsvorgang. Notwendigkeiten und Mangel müssen nüchtern in den Blick genommen werden. Zugleich müssen wir vor Ort aber in der Lage sein, etwas zu tun, was wir bisher selten getan haben: mit den Menschen eine echte Vision entwickeln. Nach James Mallon und anderen ist eine Vision nie nur etwas „für den Kopf“, sondern schließt an existenziellen Erfahrungen und einer Sehnsucht an. Nur so erwächst ein attraktives Bild von der Zukunft. ***Wie wachsen wir als Kirche von Fulda in eine Haltung hinein, bei der unser Fokus nicht schwerpunktmäßig de facto auf den sich verändernden Strukturen liegt, sondern primär auf das Ergreifen einer Vision ausgerichtet ist?***
3. **Spannung zwischen der geforderten Neuausrichtung und der überlieferten Tradition:** In einer sich radikal verändernden Gesellschaft greifen bezüglich der Frage, wie Menschen heute zu Jesus Christus und seiner Botschaft finden, tradierte Muster nur sehr begrenzt. Es genügt nicht, bisherige Erfahrungen „hochzurechnen“ oder einfach weiterzuentwickeln bzw. zu modifizieren. Zugleich stehen wir allerdings in einer Tradition, die für uns unverzichtbar und wertvoll ist: Das Wort Gottes und den überlieferten Glauben können wir nicht einfach „neu erfinden“. Wo und wie lassen wir uns aber als Glaubende – und dabei immer auch bleibend Suchende – herausfordern von Gott, der zu uns in Schrift und Tradition spricht und zugleich – wie ihn die Schrift bezeugt – der Gott ist, der uns in den „Zeichen der Zeit“ begegnet. Der gelebte Glaube unserer „Väter und Mütter“ sowie die Traditionen vor Ort, zwischen Lahn, Weser, Fulda, Ulster, Kinzig und Main, sowie die gesamtkirchliche Tradition und damit die Einbindung in die Universalkirche wollen uns inspirieren und nicht lähmen. Zur Tradition des Bistums Fulda gehört schließlich auch all das, was sich bereits an neuen und fruchtbaren Formen zeigt, wie wir es etwa am Tag der Pastoralen Innovation wahrnehmen konnten: Welche Relevanz haben diese Leuchtturmprojekte für uns? ***Wie wachsen wir als Kirche von Fulda in eine Haltung der Wachheit, wo und wie Gott***

heute Menschen in Beziehung mit sich und seiner Botschaft bringt? Wie setzen wir das konstruktiv-kritisch in Beziehung mit der Tradition und welche Entscheidungen leiten wir davon ab?

4. **Spannung zwischen denen, die da sind – gerade auch denen, die noch da sind – und denen, die noch nicht da sind:** Jesus hat nicht einfach eine Lehre in die Welt gegeben, sondern vor allem in der Sammlung des neuen Gottesvolkes einen konkreten Lebensvorgang gestartet. Damit hat die Art und Weise, wie wir dieses Gottesvolk heute und hier vorfinden, für uns eine theologische Qualität. Die konkreten und noch nicht ausgeschöpften Wachstumspotentiale und auch die Grenzen derer, die sich als Priester und Diakone, Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Haupt- und Ehrenamtliche bei uns engagieren, sind ein Ausgangspunkt für alle Planungen und Entscheidungen. Zugleich gilt es zu bedenken: Wer könnte sich auf Basis welcher Entscheidungen gegebenenfalls ganz neu in der Kirche engagieren, wer ist dabei noch gar nicht in unserem Blickfeld und wie kann sich unser Blickfeld dafür weiten? Auch hier sind wir in der Nachfolge Jesu, der Frauen und Männer in seine Nachfolge und in den Dienst am Volk Gottes und der Verkündigung der Frohen Botschaft berufen. Wen können und müssen wir wie fördern? **Wie wachsen wir als Kirche von Fulda in eine Haltung hinein, die in Bezug auf die (potentiell) Mitarbeitenden sich darin auszeichnet, dass sie fördert, fordert, motiviert und zugleich auch Grenzen respektiert?**
5. **Spannung zwischen allgemeinen Standards und regionalen Besonderheiten:** Unser Bistum ist sehr vielgestaltig. Wir müssen reflektieren, welche verbindlichen Standards es für alle braucht und was dagegen regional unterschiedlich gestaltet sein kann. **Wie wachsen wir als Kirche von Fulda in eine Haltung hinein, bei der einerseits an den unterschiedlichen Orten bewusst wird, dass wir uns einerseits auf einen verbindlichen Prozess einlassen und andererseits auch Ungleichzeitigkeiten aushalten können?**
6. **Spannung zwischen Komplexität der Wirklichkeit und konkreten Entscheidungen:** Niemand kann für sich heute mehr behaupten, den (Gesamt-) Überblick zu haben. Unsere Welt ist nicht nur komplizierter geworden, sondern sie ist komplex – weil es immer *mehr* Möglichkeiten gibt, als wir im Blick haben können. Das gilt auch für pastorale Prozesse. Und dennoch brauchen wir verantwortliche Entscheidungen, die anschlussfähig und tragfähig für eine Zukunft sind, die wir nicht vorhersehen können. **Wie wachsen wir als Kirche von Fulda in eine Haltung hinein, die nicht einem Gefühl der Überforderung erliegt, sondern entscheidungsfreudig ist? Und wie gelingt es uns, einen „erweiterten Blick“ zu schärfen, der sich nicht mit einfachen Erklärungen zufrieden gibt, sondern nach Lösungen sucht, die aus einer Vielfalt der Perspektiven erwachsen sind und verschiedene, sich ergänzende Lösungsansätze integrieren?**

Die Fachgruppen haben den Auftrag, in ihren Empfehlungen zu beschreiben, was bezüglich ihres Themengebietes im Bistum Fulda im Jahr 2030 realisiert sein soll.

Zugleich haben sie die Aufgabe, Hinweise zu geben, auf welche Weise dies in den kommenden 10 Jahren verwirklicht werden soll.

Zweifelsohne wird es hier, je nach Ort, auch deutliche Ungleichzeitigkeiten bezüglich des Tempos der Realisierung geben. Hier ist die Definition von „Leitplanken“ wichtig, die anzeigen, wie breit der Korridor von Varianten bezüglich der Realisierung sein wird.

Dr. Michael Gerber
Bischof von Fulda

Fachgruppe 1

Pfarrei – Netzwerk Pastoraler Orte



AUSGANGSPUNKT DES ARBEITSAUFTRAGES

Die „Grundsätze für die Ausrichtung der Pastoral im Bistum Fulda“ und die „Strategischen Ziele zur Ausrichtung der Pastoral“ bilden den Ausgangspunkt für den Arbeitsauftrag der Fachgruppe „Pfarrei – Netzwerk Pastoraler Orte“. Daher werden Passagen aus diesen Dokumenten dem Arbeitsauftrag bewusst vorangestellt, um den Bezugsrahmen der Arbeit in der Fachgruppe zu verdeutlichen.

„Pastorales Handeln

Als Bistum Fulda legen wir im Blick auf die Aufgaben der Zukunft gemeinsam Vorrangigkeiten und Nachrangigkeiten für die Seelsorge fest und bestimmen einen überprüfbaren Qualitätsanspruch für unser pastorales Handeln. Dazu gehört auch die Abkehr von einer Pastoral, die darunter leidet, dass immer weniger Priester immer mehr Aufgaben übernehmen müssen.

Ziel unseres pastoralen Handelns ist es, Menschen auf den Anruf Gottes aufmerksam zu machen, sie zu einer Antwort einzuladen und auf dem Weg eines Lebens mit Gott zu unterstützen. Wir beachten dabei die Lebenswirklichkeiten, Lebenswelten und Milieus, aus denen die Menschen kommen.

Wir orientieren uns in der Pastoral an den Aufgaben, die sich aus unserem Auftrag zur Verkündigung des Evangeliums und zur sakramentalen Heiligung der Menschen ergeben, ebenso an den Gaben und Möglichkeiten der hauptberuflich tätigen Mitarbeiter/innen und der ehrenamtlich engagierten Laien.

Wir entwickeln und erproben im Kernbereich der kirchlichen Grundvollzüge Verkündigung, Caritas und Liturgie, neue Konzepte und Formen der Ansprache, die einen Zugang zum Glauben ermöglichen. Im Blick auf die oftmals kirchenfernen Lebenswelten von Menschen spielen biografische Anlässe eine besondere Rolle. Die Kirche schafft durch ihre Präsenz im Sozial- und Lebensraum der Menschen sowie im kulturellen und politischen Bereich niederschwellige Angebote. Im Geiste Jesu warten wir dabei nicht, bis die Menschen zu uns kommen, sondern gehen aktiv auf sie zu (missionarische Kirche).“ (Grundsätze, S. 9f)

„Sozialgestalt

Wir entwickeln die Sozialgestalt des Bistums weiter und achten dabei auf eine gute Balance zwischen lokalen und zentralen Strukturen. Das Bistum Fulda ist in Pfarreien organisiert, deren Zusammenschlüsse und Zusammenarbeit wir weiterhin initiieren und unterstützen.

Die Pfarreien gestalten sich als Netzwerk unterschiedlicher Pastoraler Orte, an denen Menschen ihren Glauben feiern, verkünden und leben. Diese Orte nennen wir Gemeinden, sofern sie eine Verbindlichkeit der Beziehungen leben.

Pastorale Orte entwickeln sich um Kirchen, kirchliche Gebäude, Orden und geistliche Gemeinschaften, Bildungseinrichtungen, karitative Einrichtungen sowie im Rahmen kategorialer Seelsorge. Wir entwickeln und fördern neue Formen des Gemeindelebens, z. B. kleine lebendige Gemeinschaften (Hauskirchen) und Internetgemeinden.“ (Grundsätze, S. 11)

„3. Die Pfarrei

Die Pfarrei wird gemäß c. 374 § 1 CIC als konstitutives Gliederungselement innerhalb der Diözese verstanden. Sie stellt nach c. 515 § 1 CIC „eine bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen“ dar, „die in einer Teilkirche auf Dauer errichtet ist und deren Hirtensorge unter der Autorität des Diözesanbischofs einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten anvertraut wird“.

Die Pfarrei hat gemäß c. 518 CIC „in aller Regel territorial abgegrenzt zu sein und alle Gläubigen eines bestimmten Gebietes zu umfassen; wo es jedoch angezeigt ist, sind Personalpfarreien zu errichten, die nach Ritus, Sprache oder Nationalität der Gläubigen eines Gebietes oder auch unter einem anderen Gesichtspunkt bestimmt werden“ (siehe dazu 3.2.8. Personalpfarreien als Pastorale Orte mit spezieller Struktur).

Die rechtmäßig errichtete Pfarrei besitzt von Rechts wegen Rechtspersönlichkeit und ist eine öffentliche, nichtkollegiale, juristische Person (vgl. c. 515 § 3 CIC). Nach dem Staatskirchenrecht ist die katholische Kirchengemeinde als Vermögensträger der Pfarrei eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Als solche ist sie auch Dienstgeber.

Innerhalb der Vorgaben des allgemeinen Rechts wird die Pfarrei im Kontext der Strategischen Ziele als Netzwerk Pastoraler Orte verstanden (siehe dazu 3.2. Das Netzwerk Pastoraler Orte). Sie ist ein lebendiges Gefüge, das auf verschiedenen Ebenen verbindend wirkt.

Innerhalb der Pfarrei können sich Pastorale Orte als Gemeinden organisieren. Mit dem Begriff Gemeinde kann z. B. das Gebiet ehemals selbstständiger Pfarreien/Kirchengemeinden mit den bisherigen Filialkirchengemeinden und dazugehörigen Einrichtungen bezeichnet sein. Wo die Übernahme von Verantwortung (Beauftragung für örtliche Aufgaben) ausdrücklich in diesem territorial begrenzten Zuständigkeitsbereich gewünscht ist, kann ein Gremium eingerichtet werden.“ (Strategische Ziele, S. 41f)

„3.1.1.3. Gremien

Ziel 1: Der Pfarrer leitet im Auftrag des Bischofs die Pfarrei in Kooperation mit den pfarrlichen Gremien, dem hauptamtlichen pastoralen Personal sowie den beauftragten ehrenamtlichen Mitarbeitern im Rahmen ihrer rechtlichen Zuständigkeiten und Befugnisse.

Zielerreichung:

a) Es gibt ein Organisationskonzept für die Pfarrei und ihre Binnenstruktur, das die verantwortliche Mitarbeit und Teilhabe verbindlich regelt [Konzept: 2017, Umsetzung: 50% bis 2022 / Pfarreien, BGV, SSA / SSA].

b) Die Ordnungen sind im Sinne des Organisationskonzepts angepasst. Es existieren verbindliche Regelungen, in denen die Prozesse beschrieben werden [Ordnungen: 2017, Umsetzung: 50% bis 2022 / BGV, Recht, SSA / Recht].

(...)

Ziel 3: Es existiert eine der Sozialgestalt der Pfarrei angepasste Gremienstruktur.

Zielerreichung:

a) Pfarrei und Kirchengemeinde sind territorial identisch [2030 / BGV / BGV].

b) Die Kirchengemeinde hat einen Verwaltungsrat [ab sofort].

c) Jede Pfarrei hat ein pastorales Gremium der Mitverantwortung analog dem Pfarrgemeinderat (vgl. c. 536 CIC sowie Würzburger Synode, Beschluss Räte und Verbände, OG I, 655). Zustandekommen, Zusammensetzung und Zuordnung dieses Gremiums sind im weiteren Verlauf zu klären [ab sofort / Klärung in 2017 / BGV, SSA, Recht, KR / SSA].

d) Gemeinden (im Sinne der in der Einleitung zu Kapitel 3. Die Pfarrei gegebenen Definition) sind den pfarrlichen Gremien gegenüber verantwortlich. Ein entsprechendes Konzept liegt vor [ab 2017 (Konzept 2018) / BGV, SSA, Recht, KR / SSA].“ (Strategische Ziele, S. 52ff)

„3.2. Das Netzwerk Pastoraler Orte

Pastorale Orte sind überall dort, wo Menschen miteinander ihren Glauben leben, bezeugen und feiern – unabhängig davon, ob sich dieses Engagement innerhalb oder außerhalb kirchlicher Einrichtungen vollzieht.

Der Begriff der Pastoralen Orte wird nicht nur räumlich verstanden. Er umfasst Einrichtungen genauso wie Personengruppen überall dort, wo sich zwei oder drei im Namen Jesu Christi versammeln. Daher zählen ebenso die verschiedenen (verbandlichen) Gruppen, geistlichen Gemeinschaften oder einzelne Projekte und Initiativen innerhalb der Pfarrei zu den Pastoralen Orten.

Die Pastoralen Orte kooperieren miteinander und nutzen Synergien. Es besteht eine Vielzahl unterschiedlicher Pastoraler Orte, die jeweils von Offenheit gekennzeichnet sind und verschiedene Formen der Beteiligung ermöglichen. Pastorale Orte bestehen ohne zeitliche Begrenzung, können immer wieder neu entdeckt werden und entstehen. Ebenso kann ein Pastoraler Ort nur zeitweilig als solcher bestehen.

Die genannten Pastoralen Orte besitzen Beispielcharakter.“ (Strategische Ziele, S. 58)

Weitere Einzelheiten ergeben sich aus den Zielen zu diversen Pastoralen Orten auf Seite 59-74 der Strategischen Ziele.

ARBEITSAUFTRAG

1. Es wird ein Bild für die Pastoral der Zukunft entwickelt. Dazu gehören die Fragen nach dem Verständnis der Begriffe Pastoraler Ort, Netzwerk, Pfarrei und Gemeinde. Das zu entwickelnde Bild ist mehr als eine Skizze, sondern beinhaltet eine emotionale Komponente, die Mut macht, sich auf einen solchen Weg der Netzwerkbildung einzulassen.
 - a) Ausgehend von den Strategischen Zielen wird der Begriff „Pastoraler Ort“ klarer umrissen bzw. in seiner Vielfalt transparent dargestellt (vgl. Strategische Ziele, S. 41f und 58).
 - b) Zur Erarbeitung des Bildes für die Pastoral der Zukunft wird der Begriff Netzwerk näher geklärt (vgl. Glossar) und beschrieben, mit welcher Verbindlichkeit in diesem Netzwerk zusammengearbeitet wird. Hierbei wird auch geklärt, wie der Begriff Netzwerk derzeit allgemein in der Soziologie verwendet wird und was davon zutreffend ist für die Fragestellung des Bistums bzw. was nicht zutreffend ist.
 - c) Die Bedeutung der Sozialraumorientierung für die Pastoral der Zukunft wird deutlicher herausgearbeitet und nach Möglichkeit definiert.
 - d) Entsprechend der vorangegangenen Überlegungen sind ggf. passendere Begriffe zu verwenden.
2. Ausgehend vom Bild der Pastoral der Zukunft wird eine grobe Vorlage zu Netzwerken und innerhalb dieser für Verantwortlichkeiten und Prozesse erarbeitet.
 - a) Dabei ist das Subsidiaritätsprinzip im Blick. Was braucht es an Verbindlichkeit, wie breit muss der Korridor der Eigenständigkeit sein?

b) Es wird eine Empfehlung ausgesprochen, welche Form von Gremium für welche Ebene (Pfarrei neu; Pastorale Orte) passend sein kann. Dabei wird auf die Ergebnisse der TPG „Gremienstruktur“ Bezug genommen. Zugleich wird darauf geachtet: Wo können unterschiedliche Formen von Gremien auch unterschiedliche Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen (Fähigkeiten, Zeitbudget) einbinden?

c) Es werden erste Eckpunkte entwickelt, wie eine „Kultur des Netzwerkes“ aussehen kann. Wo und wie könnten Pastorale Orte bewusst unterschiedlich profiliert sein und Alleinstellungsmerkmale aufweisen? Vor allem auch: Wie entsteht eine Kultur, in welcher die einzelnen Pastoralen Orte wechselseitig aufeinander verweisen, insbesondere um Menschen mit einem spezifischen Bedürfnis auf den dafür – am ehesten – passenden Ort aufmerksam zu machen?

SCHNITTSTELLEN

- Fachgruppe 4: Geographische Neuumschreibung der Pfarreien
- Fachgruppe 2: Leitung und Führung
- Ggf. später Fachgruppe 3: Finanzierung der Pastoral

BUDGET

- Honorar externe Beratung / Expertise
- Aufwandsentschädigung für Mitglieder der Arbeitsgruppe (z. B. Fahrtkosten)
- Tagungskosten

ZU BERÜCKSICHTIGENDE PARAMETER / RAHMENBEDINGUNGEN

In den Grundsätzen zur Pastoral und in den Strategischen Zielen für die Pastoral im Bistum Fulda werden Begriffe wie Pastoraler Ort, Gemeinde u. a. in einer großen Vielfalt benutzt, woraus sich teilweise Widersprüche ergeben. Im Rahmen des Arbeitsauftrages ist dies zu berücksichtigen und zu klären.

Weiterhin ist darauf zu achten, dass mit dem Begriff Pfarrei nicht einzig die territorial umschriebene Pfarrei bezeichnet wird, sondern auch Personalpfarreien (muttersprachliche Gemeinden u. ä.). Bei der Umsetzung des Arbeitsauftrages ist dies zu beachten.

Insgesamt wird das Bild der Pastoral der Zukunft wohl eine größere Diversität beinhalten, die über eine katholische Binnensicht hinausgeht. Deshalb ist es wichtig, Identifikationsmöglichkeiten festzuhalten und darauf zu achten, dass das Bild der Pastoral weder in eine Beliebigkeit abgeleitet noch in bisherigen Modellen der Pastoral verhaftet bleibt.

Folgendes sollte ebenfalls in der Arbeitsphase der Fachgruppe berücksichtigt werden:

- Welche Ordnungen und Gesetze müssen ggf. geändert werden? > Änderungsvorschläge
- Die realistische Umsetzbarkeit in Abhängigkeit zu Überlegungen im Blick auf Leitung und Führung und bezüglich der zukünftigen Pfarreigrößen wird kontinuierlich geprüft.
- Aus den Überlegungen zur Pastoral der Zukunft sich ergebende Fortbildungsbedarfe für Haupt- und Ehrenamtliche werden berücksichtigt.

RAHMENBEDINGUNGEN

- Die Fachgruppe bildet sich aus ca. 10 Personen, die aus (internen) Mitarbeitern und (externen) Sachverständigen besteht.
- Die Fachgruppe wird von einer Moderation begleitet.
- Das Protokoll wird von einer Person angefertigt, die nicht Mitglied der Fachgruppe ist.

GROBER ZEITPLAN

2019-08 bis 2019-10:	Besetzung der Fachgruppe
2019-10:	Start der regelmäßigen Arbeit der Fachgruppe
2019-10 bis 2019-11:	Die Klärung des Arbeitsauftrages und Erteilung des endgültigen Arbeitsauftrages
2019-12 bis 2020-01:	Realität und Vision – Erarbeitung einer Vision von Pfarrei
2020-02 bis 2020-04:	Klärung des Bildes für die Pastoral der Zukunft mit Bezug auf die Begriffe Pastorale Orte, Netzwerk und sozialräumliche Arbeitsweise
2020-04 bis 2020-05:	Entwicklung der künftigen Gremienstruktur
2020-06:	Einarbeitung der Rückmeldungen aus den Resonanzen und Übergabe der Entscheidungsvorlage(n) an den Bischof



Fachgruppe 2

Leitung und Führung

Die Arbeit der Fachgruppe „Leitung und Führung“ dient dem strategischen Ziel, ein Leitungs- und Führungsverständnis im Bistum Fulda zu kultivieren, das der Pastoral unter den Vorzeichen des Prozesses „Bistum Fulda 2030“ dient.

Das Thema der Fachgruppe ist ein Querschnittsthema mit grundsätzlicher Bedeutung für die Arbeit der weiteren Fachgruppen. Insbesondere sind die Schnittstellen zu FG 1 (Netzwerk Pastoraler Orte) und 4 (Pfarreienlandkarte) zu pflegen.

Ebenso sollte Kontakt zum Priesterrat hinsichtlich der Frage der künftigen Gestalt des priesterlichen Dienstes auf der Grundlage von katholischer Ekklesiologie einerseits und den Herausforderungen unserer Zeit andererseits gehalten werden.

Vereinbart ist zunächst eine 1. Arbeitsphase der Fachgruppe. Eine 2. Arbeitsphase ist geplant.

Arbeitsphase 1 (bis 31. März 2020)

1. Die Fachgruppe klärt die Begriffe „Leiten“ und „Führen“ in ihrer künftigen Bedeutung für Leitungs- und Führungsprozesse im Bistum Fulda, insbesondere durch Abgleich mit dem Verständnis dieser Begriffe, wie sie heute außerkirchlich professionell verstanden werden.

Auch weitere Begriffe im Umfeld von „Leiten“ und „Führen“ sollen glossar-artig geklärt werden.

2. Die wichtigsten, aktuellen Modelle/Strömungen von Kirchenentwicklung werden (in Auswahl) im Blick auf Aspekte/Prozesse von „Führen und Leiten“ vergleichend analysiert.

Anschließend werden Empfehlungen formuliert, die für die Praxis in den zukünftigen, neugegründeten Pfarreien und für Organisationen in der Diözese, sowohl für Hauptberufliche wie für Ehrenamtliche, Bedeutung haben.

Dabei spielen Aspekte der „geistlichen Dimension“ von „Leiten“ und „Führen“ eine besondere Rolle.

3. Als erstes Anwendungsfeld eines weiterentwickelten Verständnisses von „Leiten“ und „Führen“ wird der Kontext der zukünftigen, neugegründeten Pfarrei genauer analysiert und konkretisiert.

Es werden Leitungs- und Führungsgrundsätze erarbeitet und eine Lösung praktischer (auch: kirchen-, dienstrechtlicher) Fragestellungen entweder erarbeitet oder als weitere Agenda festgehalten. Hinsichtlich von Führung und Leitung wesentliche dogmatische Fragen (Ekklesiologie, Amtstheologie) und kirchenrechtliche Themen sind dabei im Blick.

Arbeitsphase 2 (bis 30. Juni 2020)

4. Die Fachgruppe kann für die Durchführung eines Pilotprojektes/mehrerer Pilotprojekte, in dem/in denen die entwickelten Leitungs- und Führungsgrundsätze exemplarisch erprobt werden, eine Empfehlung aussprechen.
5. Es werden Empfehlungen für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen erarbeitet, um den Prozess der Kultivierung des weiterentwickelten Verständnisses von „Leiten“ und „Führen“ zu unterstützen.

6. Es werden Empfehlungen ausgesprochen, wie das weiterentwickelte Verständnis von „Leiten“ und „Führen“ in ausgewählten Leitungsgremien auf Diözesanebene (z. B. Kurienkonferenz, Konsultorenkollegium, Diözesanvermögensverwaltungsrat) angewendet werden kann.

Fachgruppe 3

Finanzierung der Pastoral angesichts zurückgehender Einnahmen



GRUNDLAGE DES ARBEITSAUFTRAGES

Das Bistum verwaltet und benötigt finanzielle Mittel, um kirchliches Leben zu ermöglichen. Die Verwendung der Mittel orientiert sich ausschließlich am kirchlichen Auftrag. Sie dient der nachhaltigen Sicherstellung pastoraler Aufgaben.

In den „Strategischen Zielen“ wurde unter 4.2.3 „Finanzen“ als Ziel 2 formuliert: Es gibt einen ausgeglichenen Haushalt (ohne Entnahmen aus den freien Rücklagen).

Als Zielerreichungskriterium diente: Die Summe der Erträge ist im Verhältnis zur Summe der Aufwendungen positiv.

Die Studie „langfristige Projektion der Kirchenmitglieder und Kirchensteuer“ des Instituts für Finanzwissenschaft und Sozialpolitik der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg prognostiziert für 2035 noch 313.000 Katholiken im Bistum Fulda, was einem Rückgang von ca. 19 % gegenüber 2017 entspricht. Für den gleichen Zeitraum ist mit einer Reduktion der Kirchensteuerkaufkraft um rd. 25 % zu rechnen. Konkret bedeutet dies ein Kaufkraftverlust von rd. 25 Mio. € bis zum Jahr 2035.

ZU BERÜCKSICHTIGENDE PARAMETER / ENTWICKLUNGEN

Bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen sollen auch Entwicklungen in den Blick genommen werden, die die künftigen Einnahmepositionen über die Freiburger Studie hinaus beeinflussen. Beispielhaft sei hier auf die Ersatzschulfinanzierung verwiesen.

Ebenso sollen Aufwandspositionen Berücksichtigung finden, die heute noch keine (bedeutende) Rolle spielen, aber zukünftige Haushalte unter Umständen prägen könnten.

Ein Beispiel hierfür könnten Aufwendungen in Zusammenhang mit der Einrichtung eines Solidarfonds zwischen den deutschen Diözesen sein.

Ertrags- und Aufwandspositionen im derzeitigen Haushalt des Bistums, deren Bedeutung sich in den nächsten Jahren auch ohne Entscheidungen oder Einflussnahmen deutlich verringern werden, sollen dargestellt und bewertet werden. Beispielhaft seien die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen aufgrund des sinkenden Rechnungszinses sowie bei den Aufwendungen die Personalkosten für die Priester (im aktiven Dienst im Bistum Fulda) aufgeführt.

Die erarbeiteten Vorschläge sollen nicht nur an den Aufwendungen ansetzen, sondern auch neue Möglichkeiten der Finanzierung – wie etwa Fundraising – und hierfür gegebenenfalls notwendige Investitionen in den Blick nehmen.

Es ist davon auszugehen, dass die Umsetzung erarbeiteter Ergebnisse nicht nur finanzielle Wirkung entfaltet, sondern sich auch auf das Angebotspektrum der Kirche von Fulda und auf konkrete Beschäftigungsverhältnisse auswirken kann. Bei notwendigen Veränderungsprozessen müssen diese Faktoren Berücksichtigung finden, indem unmittelbar betroffene Menschen mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen in die Umsetzung mit einbezogen werden.

AUFTRAG

Unter Einbeziehung der Studie zur Entwicklung der Katholikenzahl und der Kirchensteuer und der Parameter/Entwicklungen, die nach Meinung der Fachgruppe den Bistumshaushalt wesentlich beeinflussen, soll eine Haushaltsprognose bis zum Jahr 2035 vorgenommen werden. Die prognostizierte Haushaltsentwicklung bis 2035 ist darzustellen und zu begründen.

Unter Beachtung dieser Prognosen ist die Fachgruppe aufgerufen, in den kommenden Monaten konkrete Vorschläge zur Sicherung ausgeglichener Haushalte zu entwickeln.

Die in den Strategischen Zielen aufgeführten Ziele und Zielerreichungskriterien hinsichtlich der finanziellen Entwicklung des Bistums werden als Basis der Fachgruppenarbeit von der FG in den Blick genommen und bei der Arbeit der FG berücksichtigt. Falls aufgrund veränderter äußerer Umstände notwendig, werden neue Formulierungsvorschläge für die Ziele und Zielerreichungskriterien unterbreitet.

Soweit Grundsatzfragen, die in anderen Fachgruppen erarbeitet werden, entschieden sind, sind die Ergebnisse in den Lösungsvorschlägen einzubeziehen und zu berücksichtigen. Die Arbeitsergebnisse sind stetig auch auf Grund von sich ändernden externen Faktoren auf Aktualität zu prüfen.

Erste Zwischenergebnisse sind bis Frühjahr 2020 zu formulieren und dem Bischof und den beratenden Gremien zur Anhörung vorzulegen.

WECHSELWIRKUNG ZU ANDEREN FACHGRUPPEN

Eine besondere Herausforderung der Fachgruppe besteht darin, ihre Konsolidierungsvorschläge an der strategischen Planung der Pastoral auszurichten. Die Aufgabe ist auch deshalb herausfordernd, da viele strategische Entscheidungen noch nicht getroffen sind und insbesondere eine Priorisierung und Posteriorisierung von Aufgabenschwerpunkten noch nicht stattgefunden hat.

Die Lösungsansätze der Fachgruppe sind somit in ständiger Abstimmung mit anderen Fachgruppen zu erarbeiten. Mögliche Umsetzungsvorschläge können ggf. erst zeitlich versetzt angegangen werden oder finden unter Umständen keine Berücksichtigung, wenn sie den sich ändernden strategischen pastoralen Ausrichtungen entgegenstehen.

PRÄSENTATION DER LÖSUNGSANSÄTZE

Erarbeitete Ergebnisse der Fachgruppe sind so zu präsentieren, dass neben den langfristigen finanziellen Auswirkungen auch die ggf. anfallenden Umstrukturierungskosten Berücksichtigung finden. Zudem sind die inhaltlichen Veränderungen zu benennen. Je vorgeschlagener Veränderungsmaßnahme ist eine Entscheidungsvorlage zu erstellen, die die o. g. Kriterien beinhaltet und abbildet. Die Entscheidungsvorlage kann verschiedene begründete Alternativen enthalten.



Fachgruppe 4

Geographische Neuumschreibung der Pfarreien

AUFTRAG

Es wird eine Karte mit der Neuumschreibung der Pfarreien erarbeitet, die für einen längeren Zeitraum tragfähig ist. Dabei wird die in den „Strategischen Zielen“ genannte Zahl 45 als mögliche Orientierung kritisch geprüft. Ziel der Neuumschreibung ist es, dass Wachstum im Glauben auch in der Zukunft weiter ermöglicht wird. Folgende Kriterien sollen dabei Berücksichtigung finden:

- Größe und Zahl der Pfarreien sollte eine „Netzwerkpastoral“ (Schnittstelle zur FG Netzwerk Pastoraler Orte) ermöglichen. Dabei muss der Blick auf den jeweiligen Sozialraum geschärft werden (u. a. Kirchorte, Schulen, Kitas, Seniorenheime, Krankenhäuser, Infrastruktur, demografische Entwicklung, Stadt vs. Land, konfessionelle Prägungen, Ökumene, d.h. welche Struktur hat die Evangelische Kirche von Kurhessen Waldeck in dieser Region, ...).
- Berücksichtigt wird bei der Umschreibung der Pfarreien das Prinzip „Qualität geht vor Quantität“. Erkenntnisleitend ist die Frage: Welche elementaren Prozesse des Hineinwachsens in den Glauben sollen durch die jeweiligen Strukturen gesichert werden = „Primat der Evangelisierung“.
- Gewachsene Traditionen und Strukturen werden wertgeschätzt und bleiben einbezogen, zugleich dienen gelingende Prozesse der Inspiration innovativer Pastoral (Schnittstelle zur FG Netzwerk Pastoraler Orte).

Handlungsleitend ist die Orientierung an den Menschen, um die Beziehung zu Christus und die Orientierung am Evangelium auf der Grundlage der Herausforderungen ihres Lebens in Kirche und Gesellschaft zu ermöglichen.

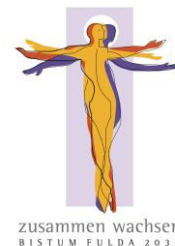
RAHMENBEDINGUNGEN UND ARBEITSMITTEL

Der Umgang mit dem notwendigen und zu erwartenden Paradigmenwechsel erfordert ein Gesamtkommunikationskonzept sowie ein Gesamtprojektmanagement.

Das Gesamtkommunikationskonzept (intern als auch extern) dient dem Ziel einer breiten Information und Transparenz für die Menschen in unserem Bistum (auch in den „entlegensten Räumen“). Das bedeutet auch, dass es ein verbindliches Signal an die in Umstrukturierungsprozessen stehenden Pfarreien über die Arbeit und den Arbeitsauftrag der Fachgruppe 4 geben muss.

Im Rahmen eines leistungsfähigen Gesamtprojektmanagements benötigt die Fachgruppe 4 zeitnah zusätzliche Ressourcen, z. B. um Aufgabenstellungen zu realisieren („Erkundungsteams“, Fragebogen entwickeln, Stichprobe auswählen, Interviewpartner identifizieren, Terminkoordination) und strukturelle Gegebenheiten zu erfassen (Bistumsatlas, Personaldaten). Außerdem wird Input zum Verständnis, wie Neugründungen ablaufen (kirchenrechtliche Voraussetzungen), benötigt.

Von besonderer Bedeutung sind die zeitnahe, enge Verzahnung und geregelte Kommunikation mit den Fachgruppen Führung und Leitung und Netzwerk Pastoraler Orte.



Fachgruppe 5

Struktur des Bischöflichen Generalvikariats und zugeordneter Einrichtungen

AUFGABENSTELLUNG

Die bestehenden Strukturen, Zuständigkeiten und Abläufe des BGVs mit seinen Stabsstellen und Abteilungen und den damit verbundenen Institutionen, Organisationen (zu definieren) sind auf Basis der Bistumsstrategie 2030 zu überprüfen und neu zu denken.

Sie sind entsprechend der Zielsetzung von Flexibilität und Effizienz der Strukturen und der Optimierung von Arbeitsprozessen den heutigen und künftigen Erfordernissen anzupassen. Dem Verständnis des BGV als Dienstleistungs- und Aufsichtsbehörde, als für das Bistum zentraler Schnittstelle für die Bündelung, Auswertung und Kommunikation von wesentlichen Entwicklungen ist dabei Rechnung zu tragen. Das BGV steht im Dienst eines Bistums, welches sich nicht darauf beschränkt, bisherige Aufgabengebiete zu sichern bzw. zu optimieren, sondern gemäß dem „Primat der Neuevangelisierung“ Entwicklungen und darin vorhandene Möglichkeiten wachsam wahrnimmt und dementsprechende Schwerpunktsetzungen vornimmt.

Hierbei sind die geringer werdenden Ressourcen zu berücksichtigen (25% weniger Haushaltsmittel bis 2035).

Die Anzahl der Hierarchieebenen und Organisationseinheiten soll möglichst gering sein, gute Steuerung ermöglichen und an aktuelle / zukünftige Herausforderungen anpassbar sein.

Für diese Aufgabenstellung erstellt die Fachgruppe eine Entscheidungsvorlage.

ZIELSETZUNG

Das Selbstverständnis der Organisation ist zu bestimmen.

Im Weiteren wird das Strategische Ziel 4.1. unterstützt: „Die Organisationsstrukturen und -prozesse werden auf allen Ebenen des Bistums (Einrichtungen, Bistumsverwaltung) überprüft und angepasst. Die Zielsetzung dient der Erreichung von Flexibilität und Effizienz von Strukturen und Arbeitsprozessen in dem Maße, wie sie heutigen und künftigen Erfordernissen entspricht. Subsidiarität und Teilhabe finden als Prinzipien Anwendung.“

Auf Grundlage der christlichen Werte wird eine Kultur der Transparenz und eines guten Miteinanders sichergestellt.

ZU ERARBEITENDES (TEIL-) ERGEBNIS ZU DEN AUFGABENSTELLUNGEN

Ein Konzept der zukünftigen Organisationsform und der zu beschreibenden Organisationseinheiten ist zu erstellen.

Zukünftige Zuständigkeiten und Querschnittsaufgaben sind zu beschreiben und den Organisationseinheiten zuzuweisen.

Ein aktueller Geschäftsverteilungsplan ist zu erstellen und die darin Beschäftigten sind abgebildet.

Es gibt Entwürfe für Regelungen zum Dienstbetrieb und der Aufbauorganisation (Geschäftsordnung oder ähnliche Ansätze).

Berücksichtigung der zentralen Vorgaben einer „Good Governance“ (Partizipation, Transparenz, Rechtsstaatlichkeit, Dokumentation, Diversität, etc.)

BUDGET

- Honorar für externe Beratung
- Erstattung der Fahrtkosten für die Mitglieder der Arbeitsgruppe
- Tagungskosten

RANDBEDINGUNGEN

Fachgruppe bildet sich aus ca. 10-12 Personen, die aus (internen) Mitarbeitern und (externen) Sachverständigen besteht

Geistliche Prozessbegleitung der Fachgruppe

Fachgruppe wird von externen Moderatoren und Fachberatern begleitet

Evtl. Schnittstellen in Fachgruppen „Leitung und Führung“, „Finanzierung der Pastoral angesichts zurückgehender Einnahmen“, sowie geografischer Zuschnitt der Pfarreien“

Erfahrene Mitarbeiter aus den verschiedenen Bereichen der Bistumsorganisation werden beteiligt

GROBER TERMINPLAN

- | | |
|----------|---|
| 19-08 | Besetzung der Fachgruppe |
| 19-09 | Entscheidung für Berater |
| 19-10/11 | Start der regelmäßigen Arbeit der Fachgruppe |
| 20-02 | erstes Konzept der zukünftigen Organisationsform und der zu beschreibenden Organisationseinheiten |
| 20-04 | zukünftige Zuständigkeiten sind beschrieben und Rückkoppelungen aus der Organisation eingeholt |
| 20-05 | Vorschlag zum Geschäftsverteilungsplan ist erstellt |
| 20-06 | Vorschlag zur Aufbauorganisation (Geschäftsordnung) ist beschrieben |
| 20-07 | Konzeptentscheid durch den Bischof |