



VERÄNDERUNGEN GESTALTEN

Zukunft der Kirche
durch Abschied von Gewohntem

FÜR DEIN LEBEN GERN.

 **KATHOLISCHE
KIRCHE**
BISTUM MÜNSTER

- 4 VISION EINER PASTORAL IM BISTUM MÜNSTER**
Vision, Pastoralplan, Prioritäten und Posterioritäten sind eng miteinander verknüpft
- 6 PRIORITÄTEN SETZEN**
Fünf Phasen einer pastoralen Prioritätensetzung
- 8 GLAUBWÜRDIG – SEELSORGE ALS EVANGELISIERUNG VERSTEHEN**
Glaubenswoche für fusionierte Pfarreien in St. Sixtus Haltern am See
- 9 NAH – KONTEXTUELLE SEELSORGE IN EXISTENZIELLEN LEBENSBEREICHEN**
„Treffpunkt Mittagessen“ in St. Nikolaus Wesel
- 10 STARK – GETAUFTEN IN IHRER VERANTWORTUNG STÄRKEN**
Neuer Liturgiekreis in St. Georg Vreden
- 11 JUNG – KINDER, JUGENDLICHE UND JUNGE ERWACHSENE ALS WICHTIGSTE ZIELGRUPPE**
Süd.Sinn. Format für junge Erwachsene in St. Joseph Münster-Süd
- 12 MUTIG – BEWUSST EXPERIMENTE WAGEN**
Projektförderung im Bistum Münster
- 14 ZU RISIKEN UND NEBENWIRKUNGEN (I)**
Wie es gelingt, Prioritäten zu setzen
- 17 POSTERIORITÄTEN SETZEN**
Abschied nehmen vom Gewohnten
- 20 REDUZIERUNG VON KIRCHORTEN**
Kirchenschließung in St. Martinus Greven
- 22 ÜBERALTERTE GRUPPEN**
Verändern oder auslaufen lassen?
- 24 LITURGIE WIRD NICHT MEHR WAHGENOMMEN**
Wenn kaum noch jemand zur Messe, Prozession und Andacht kommt
- 26 GEWACHSENE TRADITIONEN IM MÜNSTERLAND**
Warum eine Pfarrei in Greven kein Pfarrfest mehr feiert
- 28 SPAREN AN IMMOBILIEN – KEIN PLATZ MEHR FÜR ALLE GRUPPEN**
Ein Raumnutzungskonzept als Ausgangspunkt für ein Gespräch mit Gruppen
- 30 ZU RISIKEN UND NEBENWIRKUNGEN (II)**
Wie es gelingt, Posterioritäten kompetent zu gestalten und zu begleiten
- 33 RESÜMEE**
- 35 SERVICE**

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Geschäftsstelle Diözesanrat
Rosenstraße 17, 48143 Münster

REDAKTION

Dirk Borowski, Susanne Deusch, Dorothea Große-Frintrop, Dr. Claudia Maria Korsmeier, Dr. Burkhard Löher, Dr. Frank Möllmann, Kathrin Mühlhause, Lisa Rotert, Martin Schmitz, Stefan Sühling, Frank Vormweg, Wilhelm Wigger

KOORDINATION

Georg Garz

GESTALTUNG

Eva Lotta Stein | www.kampanile.de

DRUCK

Druckerei Joh. Burlage | www.burlage.de

FOTOS

istockphoto.com: webphotographer, Pavlo Kaliukh, Diliana Nikolova, SeventyFour, alvarez
photocase.com: REHvolution.de

BEZUG

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Materialdienst
Rosenstraße 16, 48143 Münster
Fon 0251 495-541
materialdienst@bistum-muenster.de

1. Auflage, Mai 2020

Das verwendete Papier ist aus
100 % Altpapier hergestellt.



SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

demographische Entwicklungen und gesellschaftliche Veränderungen sind schon seit einigen Jahren zu beobachten. Sie bestimmen mehr und mehr auch das Leben in unseren Pfarreien. Darum hat Bischof Dr. Felix Genn den Diözesanrat im Jahr 2016 beauftragt, Vorschläge zur künftigen Schwerpunktsetzung in der Pastoral zu erarbeiten. Die Ergebnisse wurden 2018 im Heft „Kulturwandel“ im Bistum Münster veröffentlicht (S. 10-17). Darin enthalten waren auch Kriterien für Nachrangigkeiten in der Pastoral. Diese sind nach wie vor gültig.

Da das Erarbeiten und Benennen von Nachrangigkeiten sowohl im Bischöflichen Generalvikariat als auch im Bistum schwerfällt, hat der Diözesanrat im Februar 2019 eine Arbeitsgruppe mit dem Auftrag gebildet, eine Handreichung für die Kirche vor Ort zu entwickeln. Auch in der Arbeitsgruppe haben wir die Erfahrung gemacht, dass es schwierig ist, über Posterioritäten zu sprechen und zu schreiben. Die Auseinandersetzung ist emotional belastend und geht mit Widerständen einher. So hat die Erarbeitung der Handreichung länger gedauert als geplant. Hiermit legen wir sie Ihnen nun vor. Sie baut auf den schon erarbeiteten Schwerpunktsetzungen auf und entwickelt diese weiter.

Die Handreichung soll Anregungen und Hilfestellung für die Kirche vor Ort in Pfarreien, Verbänden, Einrichtungen geben. Dabei nimmt sie

gelungene Prioritäten ebenso in den Blick wie die Frage: Warum ist es so schwer, Posterioritäten zu setzen? Wie kann das gelingen? Was braucht es dafür? Und welche Beispiele gibt es dazu? Die Handreichung möchte mögliche Wege aufzeigen. Die Universität Freiburg hat 2019 im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz die Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen und das zu erwartende Kirchensteueraufkommen bis zum Jahr 2060 prognostiziert. Die Ergebnisse der Untersuchung machen deutlich, dass es auch im Bistum Münster gravierende Veränderungen bei Mitgliederzahlen und Finanzentwicklung geben wird. Das kann nicht ohne personelle und strukturelle Konsequenzen bleiben.

Wir laden alle Pfarreien ein, die Veränderungen aktiv zu gestalten und Entscheidungen für die Zukunft der Kirche und des Pfarreilebens zu treffen. Wir rufen auf, Konzepte gemeinsam zu entwickeln, darüber zu entscheiden und sie umzusetzen.

Auch wenn wir weniger werden und vieles nicht mehr gehen wird: Sie, wir alle, können dazu beitragen, die Krise der Kirche in einen Aufbruch hin zu einer neuen, lebendigen und missionarischen Kirche zu wandeln!

DR. FRANK MÖLLMANN
Moderator Diözesanrat

DR. KLAUS WINTERKAMP
Generalvikar

VISION EINER PASTORAL IM BISTUM MÜNSTER

VISION, PASTORALPLAN, PRIORITÄTEN UND POSTERIORITÄTEN SIND ENG MITEINANDER VERKNÜPFT

Die Vision ist eine Idee der Zukunft. Sie ist so etwas wie ein Zielfoto aus der Zukunft. Visionen haben in einem Veränderungsprozess eine wichtige Funktion: Aus der Zukunftsvorstellung und aus der gemeinsamen Mission entstehen Motivation, konkrete Ziele und entsprechende Aufgaben. In unserem kirchlichen Kontext könnte man das so sagen: Die Vision formuliert den tiefen Glauben und die ehrliche Suche, dass unser Engagement für die Kirche, im Bistum, in der Pfarrei oder in dem Verband sinnvoll ist und sich darin das Wirken des Geistes Gottes zeigt.

Das Bistum Münster hat eine solche Vision. „Wir sind eine lebendige missionarische Kirche, nah bei den Menschen und vertrauen, dass Gott in der Welt ist. Gott und Mensch sollen in Beziehung kommen.“¹ Mit dem Lokalen Pastoralplan haben die Gemeinden diese Vision aufgegriffen und fortgeführt. Damit stellen sich Pfarreien und Bistum ihren Zukunftsaufgaben.

Aber oft genug heißt es kritisch: „Die Vision fehlt!“ und „Die Vision ist zu unkonkret!“. Die Vision scheint nicht die gewünschte Bewegung auszulösen. Verschärft wird diese Einschätzung durch den nüchternen Blick auf die Zahlen, Daten, Fakten im Bistum Münster: Mitgliederzahlen und Kirchensteuerentwicklung gehen zurück. Vision und Realität stehen in einem offenen Widerspruch – so scheint es zumindest. „Die Vision fehlt!“ bedeutet dann, dass es zwar eine Vision gibt, ihr aber die Kraft fehlt, sie nicht wahrgenommen wird. Bei einer Handreichung über Veränderungsprozesse, über Schwerpunkte und Nachrangigkeiten in der Seelsorge im Bistum Münster brauchen wir aber eine starke, spürbare Vision.

In der Erstellung dieser Handreichung haben wir nach Ihrer Meinung gefragt. Eine Leserin schrieb uns, dass wir die Vision einer Kirche im Bistum Münster „irgendwie implizit“ beschreiben, aber eben nicht „klar und explizit“ benennen. Ein anderer Leser schrieb uns, wie wichtig die geistliche Dimension einer Vision ist: „Von Anfang an bis heute entsteht und lebt Kirche dort, wo Menschen die Erfahrung machen: Jesus lebt! Sein Geist treibt uns an! Das kann passieren und passiert im normalen Alltag, zum Beispiel in gut vorbereiteten und partizipativ durchgeführten Prozessen lokaler Kirchenentwicklung. Die Begegnung mit dem Auferstandenen und das Tun und Lassen aus der Kraft seines Geistes ist der Ausgangs- und der Ankerpunkt kirchlichen Handelns.“

Diese Hinweise haben wir sehr ernst genommen. Unter Einbeziehung und mit Orientierung an den fünf Schwerpunkten des Pastoralplans für das Bistum Münster formulieren wir in dieser Handreichung Beispiele für die Umsetzung der Vision für die Zukunft der Kirche im Bistum Münster:

- In Pfarreien sprechen Menschen über ihren Glauben. Zum Beispiel in einer Glaubenswoche. Glauben ist dialogisch angelegt, Christen stellen Fragen, wie sie leben und glauben können in einer schönen, komplizierten und säkularen Welt.
- Seelsorge setzt an den Bedürfnissen der Menschen an. Zum Beispiel bei einem gemeinsamen Mittagessen für Menschen, die einsam sind. Das ist diakonisch, das ist Alltag, das erarbeitet Sinn für Einzelne und die Gesellschaft.
- Gottesdienste werden von Getauften gestaltet, zum Beispiel in einem Liturgiekreis. Menschen ist ihr Glauben von Gott geschenkt, daher

werden sie beten, das Evangelium lesen und auslegen, segnen, singen und Mahl feiern.

- Kirche bietet jungen Menschen mit ihren Bedürfnissen Platz, sich zu treffen, zum politischen Wirken für die Bewahrung der Schöpfung, zur Persönlichkeitsentwicklung außerhalb von Schule und Verein und auch in Katechese, an Festen und Lebenswenden.
- Die Kirche ist vielfältig, von Stadt zu Land verschieden, weil die Getauften auch verschieden sind. Zugleich wird in dieser Vielfalt immer wieder der gemeinsame Kern gesucht, diskutiert, gefeiert oder betrauert – der Weg dahin wird manchmal bewahrend, manchmal experimentell.

Unsere Konkretisierung der fünf Schwerpunkte beschreibt, was wir heute in den Pfarreien an Veränderung wahrnehmen und geht darüber hinaus. Das Zielfoto beinhaltet „Bewahren“ genauso wie „Verändern“. Jede Bewegung in die Zukunft ist ein Suchen, ein Abwägen und mitunter ein konfliktäres Ringen um den richtigen Weg. Das bleibt auch uns mit der Kirche im Bistum Münster nicht erspart. Der Diözesanrat rät, bewusst Prioritäten und Posterioritäten in den Pfarreien, in der Seelsorge, in den Angeboten, Ressourcen und vor allem der gemeinsamen Zeit zu setzen.

Prioritäten und Posterioritäten sind wichtige Aspekte, wenn es um die Umsetzung der Vision geht. Wir möchte die beiden Begriffe definieren:

Prioritäten sind Schwerpunkte, Vorränge.

In unseren Pfarreien werden sie durch den Einsatz von Zeit, Mitwirkenden, Finanzen gefördert. Die sogenannten Grundvollzüge von Kirche sind Gottesdienst, Katechese, Dienst am Nächsten. Die Prioritäten werden sich auf diese Grundvollzüge beziehen. Es gilt herauszuarbeiten, was die Kirche vor Ort besonders prägt und was besonders glaubens- und identitätsstiftend ist. Diese Prioritäten zu finden ist ein geistlicher Unterscheidungsprozess, eine Entschiedenheit für das, was wichtig ist.

Posterioritäten sind Nachrangigkeiten, Untergeordnetes.

Sie sind die Konsequenz aus gesetzten Prioritäten. Mache ich das eine, kann ich das andere nicht mehr machen – das ist die Posteriorität. Sie ergeben sich aus dem ehrlichen Gespräch darüber, was in der Pfarrei an Bedeutung, Relevanz und

Ausstrahlung verloren hat. Das sieht jeder anders, daher sind Posterioritäten konflikträchtiger als Prioritäten. Eine Posteriorität kann die Reduzierung von zeitgleichen Gottesdiensten in den Filialkirchen der Stadt sein.

Mit Prioritäten und Posterioritäten wird benannt, was in den Pfarreien bewahrt, beendet und verändert wird. Es geht dabei um die Frage, was zukunftsfähig ist, und was aus dem breiten Angebotsspektrum einer Pfarrei gestrichen wird.

FRANK VORMWEG

Bischöfliches Generalvikariat
Hauptabteilung Zentrale Aufgaben

Wenn im Text von Pfarrei, Gemeinde, Kirchort die Rede ist, dann sind unterschiedliche Aspekte der Kirche vor Ort gemeint:

Pfarrei bezeichnet die rechtlich abgegrenzte Einheit der Christen vor Ort, ist in der Regel vom Pfarrer und dem Pastoralteam geleitet. Heutige Pfarreien im Bistum sind zumeist aus Fusionen hervorgegangen und haben mehrere Kirchorte und verschiedene Einrichtungen. Als Rechtsträger wird die Pfarrei auch als Kirchengemeinde bezeichnet – in Anlehnung an Verträge mit dem Land Nordrhein-Westfalen.

Gemeinde bezeichnet die geistliche Einheit der Christen an einem Ort, in einer Einrichtung oder zu einer bestimmten Zeit. Gemeinden stehen unter dem Dach einer Pfarrei oder sind „Personalgemeinden“ an einer Institution. In vielen Pfarreien bestehen an den unterschiedlichen Kirchorten, den ehemaligen fusionierten Pfarreien, Gemeinden.²

Kirchort ist ein Ort, wo eine Kirche oder Kapelle ist. Früher war das oft deckungsgleich mit Pfarrei und Gemeinde, heute besteht die Pfarrei aus mehreren Kirchorten mit unterschiedlichen Gemeinden.

Ehrenamtliche und freiwillig Engagierte sind synonym zu verstehen.

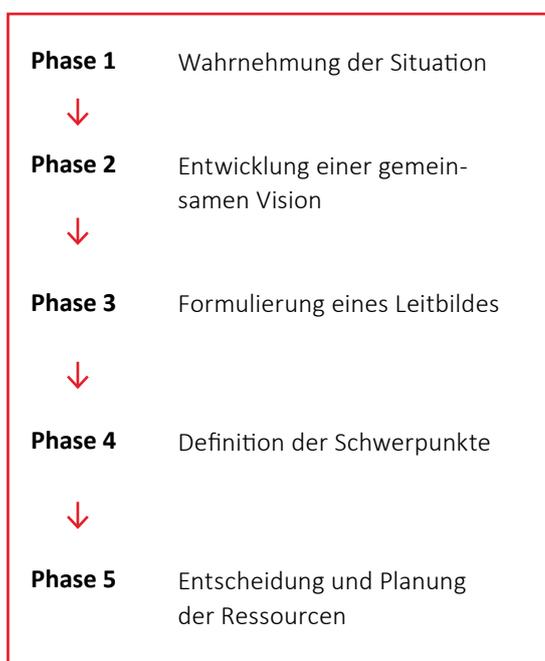
²Vergleiche: Bischöflicher Rat 2016: www.pastoralplan-bistum-muenster.de/fileadmin/user_upload/pastoralplan/downloads/2016/Merkmale-Unterscheidung-Pfarrei-Gemeinde.pdf

PRIORITÄTEN SETZEN

FÜNF PHASEN EINER PASTORALEN PRIORITÄTENSETZUNG

Pastorale Prioritätensetzung entsteht schrittweise. Die Wahrnehmung der pastoralen Situation steht inhaltlich und auch zeitlich vor der Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben und der gemeinsamen Diskussion zu der Frage: „Wofür ist Kirche hier und heute da?“

Veränderungen sind manchmal die Idee einer kleinen Gruppe oder eines Einzelnen. Aber bis es in einer Pfarrei zu einer Umsetzung kommt, sind viele einzubeziehen und zu überzeugen. Es ist sinnvoll und notwendig, die einzelnen Schritte von der Wahrnehmung zum ausgearbeiteten Konzept planvoll zu setzen.



Phase 1 – Wahrnehmung der Situation

Welche Menschen leben in der Pfarrei? Wie ist die Pfarrei im Sozialraum verortet? Wie sieht die pastorale Situation aus? Welche Einrichtungen gibt es? Wie gelingt Kooperation? Hier ist es

wichtig, sowohl die Außen- als auch die Binnenansicht der Menschen in der Pfarrei zu eruieren. Aus einer solchen Wahrnehmung der Wirklichkeit entstehen Eindrücke und Meinungen. Kirche vor Ort ist ein Gemeinschaftswerk, daher ist es wichtig, dass diese ehrlich und authentisch eingebracht werden können.

Phase 2 – Entwicklung einer gemeinsamen Vision

Jede Vision beginnt mit einer Auseinandersetzung mit dem Evangelium und dem eigenen Glauben. Warum ist es mir wichtig, mit einer Idee in unserer Pfarrei oder Gemeinde etwas Neues zu schaffen? Wofür ist unsere Kirche, unsere Pfarrei hier und heute da? Wo steht die Pfarrei in fünf Jahren? Visionen entstehen, wenn sich Einzelne in der Pfarrei mit authentischen und ehrlichen Meinungen in den Gremien und Vorständen vorwagen und ein Dialog beginnt.

Phase 3 – Formulierung eines Leitbildes

Auf Grundlage der gemeinsam entwickelten Vision wird kurz und prägnant beschrieben, welche Werte der Pfarrei wichtig sind und welche Ziele sie verfolgt. Das Leitbild zeigt ebenso Handlungsempfehlungen auf. Es ist ein Instrument, das der Überprüfung der eigenen Arbeit dienen kann.

Phase 4 – Definition der Schwerpunkte

Eine Priorität, also ein Schwerpunkt in der Pastoral, bedarf einer grundsätzlichen Diskussion und Entscheidung. Dabei ist alle Kritik zu benennen. Schwerpunkte, die die ganze Pfarrei betreffen, werden auf Pfarreebene in den Gremien auf Grundlage der Vision und des Leitbildes entwickelt. Pfarreirat, Kirchenvorstand und Seelsorgeteam definieren die Schwerpunkte gemeinsam. Nur dann kann Akzeptanz entstehen und Bereitschaft, sich auf die Veränderungen einzulassen. Die Beteiligten werden motiviert, an der Umsetzung mitzuwirken.



Phase 5 – Entscheidung und Planung der Ressourcen

Die Entscheidung ist eine formale Abstimmung in einem Gremium oder ein gemeinsam gefasster Beschluss. Sie hat Auswirkungen auf den Umgang mit den personellen und finanziellen Ressourcen der Pfarrei. Ebenso auf die Einrichtungen und Immobilien. Mache ich das eine, werde ich das andere nicht mehr in gleichem Maße wie bisher machen können. Eine gelungene Schwerpunktsetzung geht immer auch mit einer Festlegung von Nachrangigkeiten einher. Diese schafft personelle und finanzielle Freiräume für die festgelegten Schwerpunkte. Auf eine Schwerpunktsetzung folgt eine Posterioritätensetzung.

Nach diesen fünf Phasen folgt die Entwicklung konkreter Konzepte, wie die Schwerpunkte (und Nachrangigkeiten) in der Pfarrei umgesetzt und gelebt werden. Diese Konzeptentwicklung basiert auf dem Leitbild und ist abhängig von der Ressourcenplanung.

GLAUBWÜRDIG – SEELSORGE ALS EVANGELISIERUNG VERSTEHEN

GLAUBENSWOCHEN FÜR FUSIONIERTEN PFARREIEN IN ST. SIXTUS HALTERN AM SEE

Die Komplexität einer Großpfarre bindet einerseits viele Ressourcen. Andererseits fällt es den Menschen schwer, ihre Pfarre angesichts der Größe als etwas Gemeinsames zu erleben. Das stellten auch die Verantwortlichen der Pfarre St. Sixtus Haltern am See fest, die neun ehemals selbstständige Pfarreien zusammenfasst. Und: „Für die doch eigentlich entscheidende geistliche Vertiefung unseres Glaubens finden wir kaum Gelegenheiten“, sagt Pfarrer Michael Ostholthoff.

Ein Thema im Lokalen Pastoralplan ist deswegen auch der Wunsch, auf Pfarreebene Gemeinschaft zu stiften, zum Beispiel mit einer Glaubenswoche als Mischung aus kleinem Katholikentag, Exerzitien im Alltag und der früher so genannten Gemeindemission. So sollte Gemeinschaft im Glauben innerhalb der Pfarre ermöglicht und zugleich nach außen sichtbar gemacht werden. Um ein kirchliches Fest im öffentlichen Raum feiern zu können, mussten inhaltliche und kulturelle Zugänge geschaffen werden. Außer dem gesamten Pastoralteam und erfahrenen Ehrenamtlichen konnten auch neue Ehrenamtliche als Organisatorinnen und Organisatoren gewonnen werden. Die Finanzierung erfolgte aus eigenen Mitteln, Spenden lokaler Sponsorinnen und Sponsoren und Geld aus dem Innovationsfonds des Bistums.

Die Glaubenswoche bot vielen in den Gremien und den Gemeinden der Pfarre neue geistliche Impulse. Eine weitere positive Erfahrung für alle Beteiligten war, dass man mit einer großen Pfarre auch Großprojekte umsetzen kann:

Fusionierte Pfarreien bieten auch hier Vorteile. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit wollte man auf die immer noch aktuelle gesellschaftliche Relevanz von Kirche aufmerksam machen. In der Öffentlichkeit der Stadt Haltern am See konnte Kirche auch tatsächlich neu wahrgenommen werden als Gastgeberin in modernem Gewand und mit ansprechenden Angeboten. Viele ließen sich so interessieren und begeistern, dass sie die Bereitschaft bekundet haben, die nächsten Glaubenswochen aktiv mitzugestalten. Die Glaubenswoche soll nun regelmäßig stattfinden und ins Leben der Pfarre St. Sixtus in Haltern am See integriert werden.

Informationen

www.st-sixtus.de
www.st-sixtus.de/pfarrei-und-gemeinden/glaubenswoche/

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=CmXxOsF6VEE>

NAH – KONTEXTUELLE SEELSORGE IN EXISTENZIELLEN LEBENSBEREICHEN

„TREFFPUNKT MITTAGESSEN“ IN ST. NIKOLAUS WESEL

Einer der Lebensbereiche, in denen immer mehr Menschen auf die Hilfe anderer angewiesen sind, ist die Versorgung mit dem „täglichen Brot“.

Im Lokalen Pastoralplan der Pfarrei St. Nikolaus Wesel, seit 2013 Großpfarrei auf der rechten Rheinseite, ist daher eins der Ziele, im Sozialraum der Stadt caritativ tätig zu werden. Daraus wurde ein Schwerpunkt entwickelt, der das schon existierende Angebot von Aktivitäten, mit denen die Nöte der Menschen in den Blick genommen werden sollen, ergänzt. Eine Arbeitsgruppe untersuchte die bestehenden sozialen Aktivitäten von Pfarrei und Caritas und befragte verschiedene Fachdienste von Kommune, Kreis, Caritas und Diakonie nach ihren Kenntnissen über die Bedürfnisse der Menschen in der Stadt.

Vor vier Jahren wurde so das Konzept für einen regelmäßigen gemeinschaftlichen Mittagstisch erstellt, der als „Treffpunkt Mittagessen“ einmal monatlich an einem Sonntag im Pfarrheim der Kirche St. Mariä Himmelfahrt in der Innenstadt Wesels angeboten wird. Der Mittagstisch wird von alleinstehenden Seniorinnen und Senioren genauso frequentiert wie von Bedürftigen und Wohnsitzlosen. Über die Sorge für das leibliche Wohl hinaus kommt auch das seelische Wohl nicht zu kurz, denn bei gemeinsamen Mahlzeiten bieten sich auch Möglichkeiten der Kommunikation. Soziale Unterschiede spielen keine Rolle. Die Spenden, die im Anschluss erbeten werden, decken die Kosten für das Essen.

Das Angebot, das sich in finanzieller Hinsicht also selbst trägt, ist aus der Palette der kleinen

diakonischen Hilfen in Wesel nicht mehr wegzudenken. Das Team versteht sich als Entwicklungs- und Entscheidungsgremium mit einer großen sozialen Verantwortung. Vor allem aber trifft das Projekt auf so viel Zustimmung, dass sich immer mehr Menschen dort ehrenamtlich engagieren möchten, obwohl einige bürokratische Hürden zu überwinden sind wie beispielsweise die Beantragung eines Gesundheitszeugnisses und besondere Hygieneauflagen. Deswegen soll der monatliche Sonntagsmittagstisch nun zu einer Suppenküche erweitert werden.

Die Kommune Wesel nimmt die Pfarrei durch ihre caritativen Projekte sehr positiv als wichtigen Partner wahr.

Informationen

www.sanktnikolaus-wesel.de/gemeinsam_und_weltweit/treffpunkt_mittagessen.php

STARK – GETAUFTE IN IHRER VERANTWORTUNG STÄRKEN

NEUER LITURGIEKREIS IN ST. GEORG VREDEN

Ehrenamtliches Engagement ist Ausdruck der Sendung und Verantwortung jedes Getauften. Es ist vielfältig und deckt die unterschiedlichsten Bereiche ab, in denen die Kirche tätig ist, immer mehr auch in der Liturgie.

Der für die Großpfarre St. Georg Vreden erarbeitete Lokale Pastoralplan nimmt unter anderem die liturgischen Angebote in den Blick. Neben einer Bestandsaufnahme sollte die Feier von Liturgie einer Prüfung unterzogen und überlegt werden, wie Ehrenamtliche gestärkt und befähigt werden können, liturgische Dienste zu übernehmen. Mit Vertreterinnen und Vertretern fast aller sieben Kirchorte und aus dem Pfarreirat sowie zwei Hauptamtlichen wurde ein Liturgieausschuss gebildet, der auf Pfarreebene agiert. Er erhob in mehreren Umfragen Meinungen über Musik, Sprache, Kirchenräume und Liturgie und machte eine Bestandsaufnahme sämtlicher liturgischer Angebote. Dabei wurde die große Bedeutung, die die Gottesdienstgestaltung und die Musik für viele hat, deutlich.

Neue Gottesdienstformen werden nun regelmäßig an Donnerstagabenden gefeiert. Diese Gottesdienste werden von verschiedenen Gruppen und Verbänden vorbereitet.

Die Ehrenamtlichen übernehmen Wort-Gottes-Feiern mit Kommunionempfang an Werktagen – insbesondere in den Einrichtungen der Alten- und Krankenhilfe. Außerdem übernimmt ein Ehrenamtlicher in St. Georg Begräbnisdienste für die Gemeinde. Ehrenamtlich Engagierte sind auch als Katechetinnen und Katecheten, Lektorinnen und Lektoren, Kommunionhelferinnen

und Kommunionhelfer und Messdienerinnen und Messdiener tätig.

Ehrenamtliche werden in St. Georg in Gottesdiensten vorgestellt, für ihren Dienst beauftragt und ausgesendet. Fort- und Ausbildungsangebote für Wort-Gottes-Feiern und den Begräbnisdienst sowie Lektoren- und Kommunionhelferschulungen werden für wichtig erachtet und den Ehrenamtlichen angeboten.

Informationen

www.stgeorgvreden.de/seelsorge-konkret/
mn_48stgeorg-vreden@bistum-Münster.de

JUNG – KINDER, JUGEND- LICHE UND JUNGE ERWACHSENE ALS WICHTIGSTE ZIELGRUPPE

SÜD.SINN. FORMAT FÜR JUNGE ERWACHSENE IN ST. JOSEPH MÜNSTER-SÜD

Angebote für Familien mit Kindern und für Jugendliche gibt es in vielen Gemeinden. Singles, insbesondere junge Erwachsene dagegen finden als Zielgruppe von pastoralen Aktivitäten kaum Beachtung. Sie sind in der Regel, zum Teil wegen ihrer beruflichen Mobilität, auch nicht gut an die Kirchengemeinden angebunden.

Die Pfarrei St. Joseph grenzt direkt an die Innenstadt Münsters und ist so in weiten Teilen sehr urban und durch eine recht hohe Fluktuation gerade bei den jüngeren Bewohnerinnen und Bewohnern geprägt. An diese 20- bis 40-jährigen Erwachsenen, die zudem in der Regel keine spirituellen oder katechetischen Angebote der Gemeinde wahrnehmen, richtet sich das Angebot Süd.Sinn. Jungen Erwachsenen soll die Möglichkeit zu Begegnung und Austausch über Lebens- und Glaubenthemen an verschiedenen Orten des Stadtviertels gegeben werden. Das Format setzt stark auf sinnliche, erlebnisorientierte und kommunikative Elemente, die stets in eine theologische oder spirituelle Perspektive eingebettet sind.

In unregelmäßigen Abständen finden Treffen an attraktiven Orten statt: in einer Weinhandlung, in einer Marmeladenmanufaktur, im Turm der LVM, an einer Bushaltestelle mitten im Viertel usw. Jedes Treffen bietet auch Möglichkeiten des ungezwungenen Austauschs untereinander, aber auch mit den Gastgeberinnen und Gastgebern.

Süd.Sinn ist inzwischen ein etabliertes Angebot, das auch über die Gemeindegrenzen hinaus

bekannt ist. Das Format ist dabei nicht starr, sondern als „work in progress“ wandlungsfähig.

Die zwanglose Veranstaltung bietet eine niedrigschwellige Kontaktfläche für die Seelsorgerinnen und Seelsorger der Pfarrei, die die Treffen planen und durchführen. Eine spätere Anbindung der jungen Erwachsenen an die Kirchengemeinde ist zu keinem Zeitpunkt intendiert. Kirche wird durch Süd.Sinn auch im städtischen Raum sichtbar und erlangt eine positive Außenwirkung. Inzwischen ist die Junge-Erwachsenen-Pastoral als Schwerpunkt in den Lokalen Pastoralplan aufgenommen worden.

Informationen

[www.st-joseph-muenster-sued.de/
gruppierungen/junge-erwachsene/](http://www.st-joseph-muenster-sued.de/gruppierungen/junge-erwachsene/)

www.fluegge-netzwerk.de

MUTIG – BEWUSST EXPERIMENTE WAGEN

PROJEKTFÖRDERUNG IM BISTUM MÜNSTER

Neue Wege in der Pastoral sind immer Suchbewegungen, Experimente, „trial and error“. In einem Umfeld von pastoralem Handeln zwischen Versorgungserwartung, Terminen, Gremien, Gottesdiensten und vielem mehr bedeutet ein solches Experimentieren eine zusätzliche Herausforderung für die Pastoral vor Ort.

Neue Wege in der Pastoral gründen in der Feststellung, dass Menschen heute nur noch begrenzt einen Zugang zu den traditionellen Formen des Kircheseins finden. Experimente und neue Wege in der Pastoral sollen einen neuen, veränderten Zugang zum Glauben bringen und für alle Beteiligten neue Deutungshorizonte für die christliche Botschaft eröffnen. Daher hat sich das Bistum Münster entschieden, solche Experimente noch stärker zu fördern als in den vergangenen Jahren. Das Bistum Münster bietet mit dem Förderprogramm „Neue Wege der Pastoral“ eine maximale Unterstützung von 20.000 Euro pro Projekt an, höchstens aber 80 Prozent der anererkennungsfähigen Kosten im Zusammenhang mit dem Projekt. 20 Prozent der Gesamtkosten müssen die Verantwortlichen für das Projekt mithin selbst tragen. Finanziell unterstützt werden also beispielsweise Honorare, befristete Minijobs, Öffentlichkeitsarbeit oder Sachkosten. Möglich ist auch eine personelle Unterstützung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hauptabteilung Seelsorge, die bei der Konkretisierung von Ideen und bei der Pro-

jektentwicklung helfen. Anträge dürfen Pfarreien, kirchliche Initiativen, Einrichtungen, Verbände und Dienste in Kooperation mit einer Pfarrei stellen.

Die Erfahrungen mit dem Förderprogramm zeigen, dass „Kirche sein“ vielfältig ist. Die im Folgenden genannten Beispiele geförderter Projekte stellen dabei keine „fertigen Rezepte“ dar, sondern sind Antworten für eine Sendung der Kirche vor Ort.

„Menschen in der Nacht“

– Kunstprojekt der Telefonseelsorge und Propsteipfarrei St. Peter Recklinghausen 2019

www.telefonseelsorge-re.de

https://www.bistum-muenster.de/startseite_aktuelles/newsuebersicht/news_detail/telefonseelsorge_recklinghausen_praesentiert_sich_mit_einer_besonderen_ausstellung/

„Ich geh durch Krieg und Frieden“

– Ausstellungspavillon der Schulseelsorge Rheine und Ibbenbüren 2018

www.schulseelsorge-rheine.de/index.php/ausstellungen/21-ich-geh-durch-krieg-und-frieden

www.ichgedurchkriegundfrieden.blog/

„Kirchbauhütte“

– Zelt für Steinmetzarbeiten mit Familien und anderen Gruppen, St. Dionysius Rheine

www.dionysius-rheine.de/aktuelles-terme/aktuelles/detailseite/lebendige-kirchbauhutte



„Mobile Kirche“

– Bauwagen umgebaut, St. Peter und Paul
Voerde

www.katholische-kirche-voerde.de/st-peter-paul/
www.facebook.com/pg/paulusvoerde/posts/

„Glaubenswoche“ – Pastorales Begegnungs-
und Bildungsangebot für alle Kirchorte der Pfarrei
in einem Zelt vor der Stadtkirche, St. Sixtus
Haltern am See

www.st-sixtus.de/pfarrei-und-gemeinden/glaubenswoche/

Komplette **Richtlinien und das Antragsformular**
für den NRW-Teil des Bistums Münster

www.bistum-muenster.de/seelsorge_downloads

Anfragen und Anträge

Bischöfliches Generalvikariat Münster
Hauptabteilung Seelsorge
Rosenstraße 16
48143 Münster

Fon 0251 495-548
info201@bistum-muenster.de

Die Zusendung der Unterlagen per E-Mail
ist ausdrücklich erwünscht.



ZU RISIKEN UND NEBENWIRKUNGEN (I)

WIE ES GELINGT, PRIORITÄTEN ZU SETZEN

Nach mehreren Jahren Erfahrung mit den Lokalen Pastoralplänen, Projektberichten der Pfarreien ans Bistum, Besprechung von Projekten in diözesanen Gremien wie dem Diözesanrat sowie Evaluationen der geförderten Projekte lassen sich einige Erkenntnisse ableiten: Wie ist es gelungen, Prioritäten zu setzen, die dann tatsächlich eine verändernde Wirkung in den Pfarreien ausgelöst haben? Anbei eine Zusammenstellung.

Öffentlicher Raum

Eine Erkenntnis der Mitgliederentwicklung in der katholischen Kirche ist die Tatsache, dass das Angebot einer Pfarrei rund zehn Prozent der Mitglieder erreicht. Die restlichen 90 Prozent werden kaum oder gar nicht erreicht. Die Entwicklung pastoraler Schwerpunkte kann an der Stelle ansetzen, wo Kirche im öffentlichen Raum der Stadt beziehungsweise Kommune steht.

- Zentrale Lage in der Stadt bringt Öffentlichkeit.
- Öffentlicher Raum bringt Frequenz und Teilnehmende.
- Der Einbezug von Menschen außerhalb kirchlicher Gremien beziehungsweise aus dem Sozialraum (Expertinnen und Experten von außen, Gastronomen, Kommune etc.) bringt Vernetzung und Win-Win-Situationen.
- Eine Pfarrei, die sich dem Stadtteil öffnet, entwickelt eine Pastoral, die sich den Fragen der Menschen öffnet.

Idee und erste Schritte

Pastorale Schwerpunkte gelingen, wenn es den Gruppen und Gremien glückt, darauf alle Energie zu verwenden, die zur Verfügung steht. Die Berücksichtigung der fünf Phasen der Entwicklung von pastoralen Schwerpunkten (s. Seite 6) erleichtert es allen Beteiligten, die jeweiligen Projektschritte nachzuvollziehen.

- Die Idee ist zwei Prozent, die Umsetzung 98 Prozent.
- Eine an sich alte Tradition ist ein guter Ansatzpunkt, auf den neue, adaptierende Ideen aufgesetzt werden können.

- Ein Erfolg wird wahrscheinlicher, wenn das Team der Hauptamtlichen genau wie Pfarreirat und Kirchenvorstand – als Leitungsgremien – gemeinsam hinter dem Projekt stehen und für den Erfolg Verantwortung übernehmen.
- Ein Projekt kann nicht nur „nebenbei“ laufen, sondern braucht gerade bei ersten Schritten 100 Prozent Einsatz. Ein pastoraler Schwerpunkt bedeutet: lange Dauer der Vorbereitung, aufwändige Planung, verschiedenste Zielgruppen etc.

Offenheit für Glaubensfragen

Religiosität und persönlicher Glaube verändern sich. Viele Gläubige äußern offen ihre Verärgerung und Enttäuschung über die Kirche und über den Umgang der Verantwortlichen mit Themen. Zugleich gibt es eine religiöse Suche, eine Offenheit für Glauben und eine Bereitschaft, sich auf Experimente in der Kirche vor Ort einzulassen.

- Wichtig ist eine verständliche Sprache: einfach, kurz und knapp, auf einem Bierdeckel beschreibbar. Theologie setzt auf das Erleben und die Wirklichkeit der Menschen auf, ist lebensnah und sozialraumnah.
- Angebote sind auf den Einzelnen gerichtet, nicht auf die Gemeinde. Gruppen werden offen gehalten, nicht geschlossen. Der individuelle Glaube spielt eine Rolle, es entsteht ein Freiraum für Glauben.
- Verbindung von Gottesdienstzeiten in der Kirche mit Veranstaltungen führt dazu, dass Liturgie und Veranstaltung aufeinander bezogen werden können.
- Zeugnishaftige Veranstaltungen und Events müssen sich nicht ausschließen.
- Öffentlichkeitsarbeit sichert ausreichende Wahrnehmung der Veranstaltung.
- Angebote innerhalb der Kirche sind attraktiver, wenn sie erkennbar kirchlich sind.

Hauptamtliche und engagierte Mitwirkende

Eine Pfarrei wird nur lebendig und missionarisch, wenn Hauptamtliche und freiwillig Engagierte zu einer konstruktiven Zusammenarbeit finden.

Dabei ist Augenhöhe wichtig: Getaufte bilden und gestalten gemeinsam Kirche.

- Pastorale Schwerpunkte werden im Pfarreirat besprochen, gegebenenfalls auch kontrovers.
- Hauptamtliche führen nicht Projekte für die Gemeinde durch, sondern Einbeziehung und inhaltliche Partizipation von Mitwirkenden sind Voraussetzung für ein nachhaltiges Gemeindegewachstum.
- Verschiedene Kirchorte lassen sich besser beteiligen, wenn Helferinnen und Helfer aus allen Gemeindeteilen gewonnen werden.
- Mitwirkende wollen partizipativ und inhaltlich eingebunden werden, sind nicht auf Organisation und Grillwürste zu reduzieren.

Erfolgskriterien

In der Pastoral ist es schwierig, Erfolgskriterien für Angebote zu finden. Vieles wird an der Zahl der Teilnehmenden festgemacht, das ist sicherlich ein wichtiger Faktor. Zugleich gibt es weitere Faktoren, insbesondere dann, wenn neue Zielgruppen angesprochen werden.

- Wurden Menschen erreicht, die sonst nur selten kirchliche Angebote wahrnehmen?
- Stehen die eingesetzten Ressourcen mit dem Ertrag in einer vernünftigen Relation?
- Sprechen sich viele für eine Fortsetzung aus?

Risiken bei Prioritätensetzungen

Was sind Risiken außer dem Wetter, woran scheitern Projekte? Was führt dazu, dass Projekte nicht die Nachhaltigkeit entwickeln, die sie eigentlich erzielen wollen?

Risiko „Fusionierte Pfarrei“

Ehemals selbstständige Pfarreien behalten auch nach langjährigen Fusionen ihr Eigenleben, ihren eigenen Sozialraumbezug, ihre Abgrenzung. Wichtig ist, Verantwortliche und Mitwirkende aus allen Teilen der fusionierten Pfarrei in Planung und Durchführung zu gewinnen. Es wird abgelehnt, wenn wieder eine Veranstaltung an zentralem Ort stattfindet und sich Ortsteile als Verlierer fühlen – gerade auch bei Investitionen.

Risiko „Pastoral-Kopie“

Was in St. Josef erfolgreich funktioniert, kann nicht eins zu eins auf St. Marien übertragen werden. Pastorales Handeln entfaltet dann Wirksamkeit und Nachhaltigkeit, wenn es eng angelehnt an

Ort und Sozialraum ist, zum Team der Haupt- und Ehrenamtlichen passt, am Glaubensverstehen und Üblichen vor Ort ansetzt.

Risiko „Selbstaussbeutung“

Schwerpunktsetzungen kosten Ressourcen zu Lasten des normalen Alltags in der Pfarrei. Damit eine Idee für eine Veranstaltung nachhaltig umgesetzt wird, sollte diese grundsätzlich wiederholbar sein. Das Kriterium „Wiederholbarkeit“ schützt vor Selbstaussbeutung und Aktionismus. Führen Ideen beziehungsweise Schwerpunkte nur zu Mehrarbeit, nicht zu logischen Nachrangigkeiten beziehungsweise Veränderungen in den Angeboten – und das ist sehr ehrlich in den Leitungsgremien der Pfarrei zu klären –, sollte davon abgesehen werden.

Risiko „Angebotspastoral“

Pastoral versteht sich zutiefst als „Angebot“, das sich an Bedarfen vor Ort orientiert. Damit wird betont: Zielgruppen können frei wählen, selbstbestimmt teilnehmen. Der Fokus auf das Angebot allerdings, auf die gute Idee, die handwerklich brillante Durchführung, ist ein großes Risiko, weil die Nachfrage aus dem Blick gerät. Jedes Angebot richtet sich auf die Nachfrage, den Bedarf. Pastoral – will sie nachhaltig sein – ermittelt zunächst diesen Bedarf beziehungsweise kann klar benennen, was der Zielgruppe vor Ort wichtig ist.

Risiko „Tradition“

Prioritäten setzen sich nicht von allein um, sondern kosten Zeit, Personal und Geld. Neuer Wein kommt in neue Schläuche – doch beim Entsorgen der alten Schläuche kann es Streit geben. Warum muss das weg, das ist doch noch gut, hat doch früher auch funktioniert? In der Anfangsphase einer Prioritätensetzung sollte auf Flügelkämpfe zwischen Neuerung und Tradition bewusst verzichtet werden – jede „Unterscheidung“ braucht Anschauung und sollte nicht aus Angst heraus geführt werden. Ideen und Wachstum nicht zu früh mit Bedenken überziehen.

POSTERIORITÄTEN SETZEN

ABSCHIED NEHMEN VOM GEWOHNTEN

Christliches Engagement ist vielfältig, umfangreich, kreativ und gut. Wir feiern Gottesdienste, bilden Katechetinnen und Katecheten aus, gestalten Seniorennachmittage, führen Ferienfreizeiten für Kinder und Jugendliche durch, bilden Messdiener und Messdienerinnen aus, haben Krankenbesuchskreise, Teams engagieren sich in Kleiderkammern, Freiwillige pflegen die Grünanlagen um die Kirche, Erwachsene und Jugendliche treffen sich in Verbänden und Gruppen, engagieren sich für die Eine Welt oder arbeiten im Pfarreirat und Kirchenvorstand mit.

Wie kann man bei irgendeinem dieser Beispiele sagen, dass die Arbeit nachrangig ist?

Sowohl (ehrenamtliche) Aktive als auch Nutzerinnen und Nutzer der Angebote (auch der Gottesdienste) werden aber weniger, älter oder Interessen ändern sich: Gruppen werden immer älter und/oder lösen sich auf, Menschen bleiben weg (auch beim Gottesdienst), Ehrenamtliche sind nicht mehr zu finden, die anfallende Arbeit muss von immer weniger Personen bewältigt werden, die Finanzierung wird schwierig, Räume in Pfarrzentren stehen oft leer, Angebote werden nicht mehr angenommen, Interessen verlagern sich (etwa von der Jugendarbeit zur Familienpastoral).

Die Diskrepanz zwischen Altvertrautem und den zu beobachtenden Veränderungen birgt Probleme, weil es kein „Augen zu und durch“ geben sollte, aber auch kein „Weiter so“ mit mehr Arbeit für weniger Schultern.

Die Konsequenzen sind bekannt: Zusammenbrüche – in personeller und finanzieller Hinsicht, bei den Angeboten und Immobilien (Kirchenschließungen). Wiederum einige Beispiele: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind überfordert und werden krank, die Freude weicht Enttäuschung und Frust, Finanzen reichen nicht mehr, Veranstaltungen fallen aus, Personal fehlt, Häuser, Einrichtungen oder Kirchen müssen geschlossen oder verkauft werden. Um das wenige noch Vorhandene entstehen Konkurrenzkämpfe. Die Diskussionen sind oft emotional und von Zukunftsangst bestimmt. Professionelle Distanz zu halten ist schwer, da persönliche Betroffenheit vorliegt. Trauer, Angst, Wut und Hilflosigkeit müssen zugelassen werden, damit es möglich wird, Entscheidungen zu treffen, um die Zukunft zu gestalten.

Was also können wir tun?

Wichtig ist, die Probleme nicht zu verdrängen. Die Auseinandersetzung mit Verlustprozessen ist wie Trauerarbeit. Unsere christlichen Kompetenzen im

Umgang mit Tod und Trauer können hilfreich sein. Abschied kann gestaltet, ins Gebet genommen und begleitet werden, für die Trauer gibt es verschiedene Phasen (s. Seite 30/31).

Zugleich ist es wichtig, handlungsfähig zu bleiben und die Gestaltung des Gemeindelebens und die Zukunft der pastoralen Arbeit zu ermöglichen. Diesen Aspekt sollen die folgenden Beispiele veranschaulichen:

- Wenn die Jugendarbeit ein Schwerpunkt der Gemeinde sein soll, es aber weder geeignete Ehrenamtliche noch Hauptamtliche gibt, die sich einbringen können oder einen Zugang zu Jugendlichen haben, kann überlegt werden, ob man nicht eine Sozialpädagogin oder Sozialpädagogen einstellt oder Kooperationspartner wie das Jugendamt anfragt, die Jugendgruppen, Kinderfreizeiten oder offene Treffs anbietet.
- Wenn die musikalische Gestaltung ein Schwerpunkt der Gemeinde ist, der Chor aber immer älter wird, der Organist oder die Organistin kündigt oder in Rente geht, könnte ein Neustart mit einem Musiker versucht werden, der neue Lieder, eine Band oder Kooperationen mit einer Musikschule auf die Beine stellt.
- Eine Gruppe von Ehren- und/oder Hauptamtlichen könnte versuchen, durch die Gestaltung von Gottesdiensten speziell für unterschiedliche Zielgruppen wieder mehr Menschen zur Mitfeier von Gottesdiensten zu motivieren.

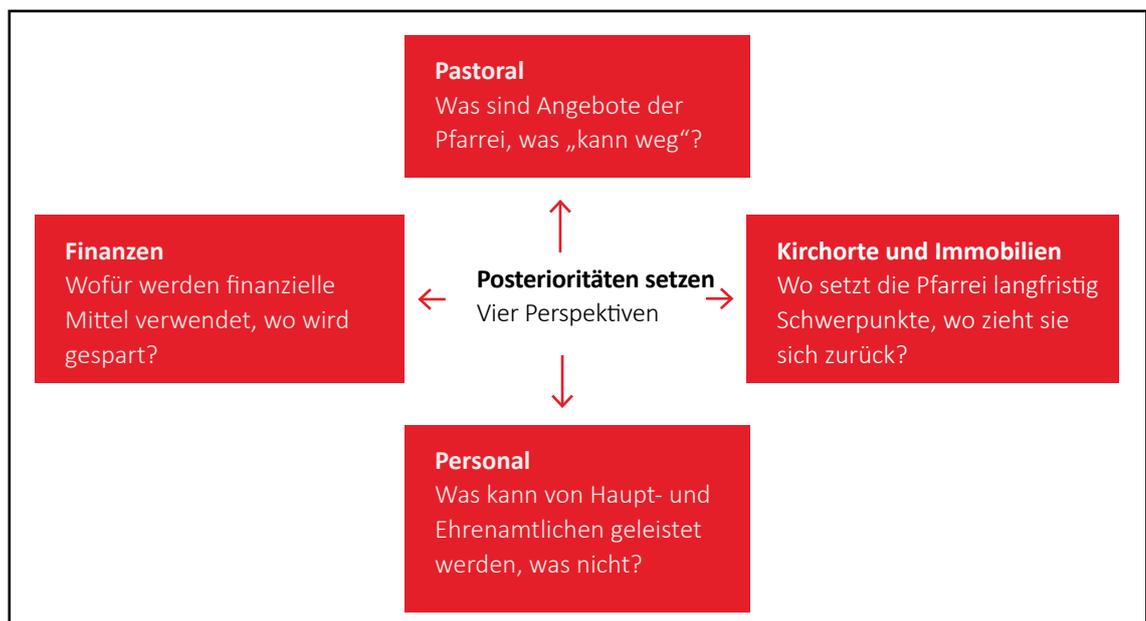
Haupt- und ehrenamtliches Engagement gelingt auf jeden Fall nur und ist nur dann glaubwürdig, wenn die **Ressource Freude** an der Mitarbeit vorhanden ist.

Mit den Schwerpunkten sollten aber auch Nachrangigkeiten festgelegt werden. Es heißt dann nicht mehr: Welche personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen haben wir; was gibt es, was brauchen wir, was passt? Sondern: Welche personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen haben wir nicht mehr; was kann es nicht mehr geben, was brauchen wir nicht mehr, was passt nicht mehr zu uns?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Nachrangigkeiten zu ermitteln. Indirekt ergeben sie sich, wenn man eine Hierarchie des Wichtigen, eine Prioritätenliste erstellt. Was sich weiter unten findet und wofür dann keine Ressourcen mehr zur Verfügung stehen, ist nachrangig.

Beim Vergleich der Ziele mit der Realität in der Pfarrei ergeben sich Differenzen. Diese sind Anlass für Entscheidungen, die bewusst getroffen und aktiv umgesetzt werden.

Wichtig ist, dass Entscheidungen und Zukunftsfragen der Pfarrei, die alle betreffen, dialogisch beantwortet werden. Warum ist es schwer, Nachrangigkeiten in der Pastoral zu setzen? Bei einem Antwortversuch kann es helfen, vier Perspektiven dieser Frage zu berücksichtigen:



Pastorale Posterioritäten fragen nach den Angeboten, Gottesdiensten, Terminen und Aktionen der Pfarrei. Mit dem Entwickeln von neuen Angeboten stellt sich die Frage, was „weg kann“, weil es nicht mehr wie früher von den Gläubigen der Pfarrei nachgefragt wird. Das kann ein zeitgleicher Gottesdienst in zwei Filialkirchen am Sonntag sein, eine Werktagsmesse, die wenig besucht ist, ein Gruppenangebot oder ein Kirchenchor, ein religiöses Brauchtum, das nur noch wenig Teilnehmende findet. Auch können Angebote wegfallen, wenn sie nicht mehr der pastoralen Zielsetzung der Gemeinde entsprechen.

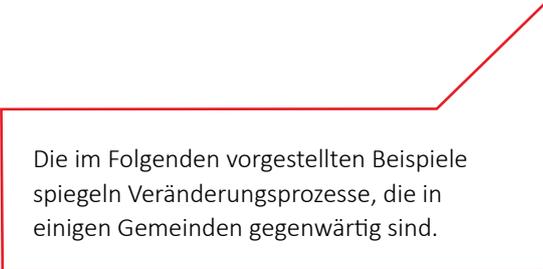
Personale Posterioritäten hängen eng mit der Pastoral zusammen, da die Pastoral meist ein personales Angebot beinhaltet. Sind die bestehenden Aufgaben noch leistbar, wenn neue Prioritäten gesetzt werden, wenn das Pastoralteam kleiner wird, wenn sich für ein Thema keine freiwillig Engagierten mehr finden?

Finanzielle Posterioritäten entstehen, wenn die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel anders verteilt werden oder die Frage aufkommt, ob finanzieller Aufwand und pastoraler Nutzen noch in einer vernünftigen Beziehung stehen. Das Bistum Münster hat einen Sparprozess bis 2025 beschlossen, der zu Einsparungen in den Handlungsfeldern und zu mehr Entscheidungsdruck führen wird.

Posterioritäten für Kirchorte und Immobilien resultieren zumeist aus wirtschaftlichen Fragen, sind aber zugleich nicht lösbar ohne die Frage nach pastoralen Zielen und dem zur Verfügung stehenden Personal. Wie sollen Kirchorte mittelfristig genutzt werden, was soll aufgegeben werden, wo wird angesichts eines Investitionsstaus die pastorale Zielsetzung hinterfragt, wie sollen mittelfristig die verschiedenen Pfarr- und Jugendheime der Pfarrei genutzt beziehungsweise veräußert werden?

Die Auswertung der Lokalen Pastoralpläne der Pfarreien im Bistum Münster zeigt: Ist es noch leicht, pastorale Ziele und Prioritäten zu setzen, so fällt es doch schwer und verursacht tiefe Konflikte, Nachrangigkeiten für die pastoralen und sozialen Angebote der Pfarrei zu finden.

Die Benennung von Posterioritäten erfordert daher hohe Sensibilität.



Die im Folgenden vorgestellten Beispiele spiegeln Veränderungsprozesse, die in einigen Gemeinden gegenwärtig sind.

REDUZIERUNG VON KIRCHORTEN

KIRCHENSCHLIESSUNG IN ST. MARTINUS GREVEN

Situation

Die Pfarrei St. Martinus Greven besteht aus sechs Kirchorten. Im Rahmen der Erarbeitung des Lokalen Pastoralplanes setzte sich der Pfarreirat auch ausführlich mit der Frage auseinander, welche Strukturen für das Erreichen der vereinbarten seelsorglichen Ziele und für die Bereitstellung der Angebote der Pfarrei notwendig sind. Dazu wurden die Mitglieder der Pfarrei in einer schriftlichen Umfrage und in Gemeindeversammlungen an den vier größten Kirchstandorten an dem Entscheidungsprozess beteiligt. In Anerkennung sich bereits abzeichnender und künftig zu erwartender schwindender personeller und finanzieller Ressourcen kam der Pfarreirat in seinem Pastoralplan zu dem Schluss, dass drei Kirchstandorte für die Erfüllung der Anforderungen notwendig, aber auch ausreichend sind. Dabei handelt es sich um die Markt- und Stadtkirche St. Martinus mit dem Gemeindezentrum rechts der Ems, die St.-Josef-Kirche mit Pfarrheim links der Ems und die Kirche St. Franziskus im Ortsteil Reckenfeld, der deutlich vom Hauptort entfernt liegt.

Entscheidung

Die Entscheidung zur künftigen Struktur der Kirchorte wurde von drei Überlegungen geleitet:

1. Der Pfarreirat hatte sich vorgenommen, die im Pastoralplan beschlossenen Veränderungen zügig umzusetzen und nicht erst dann, wenn das gewohnte Konzept gar nicht mehr läuft. Die Mitglieder der Gemeinde sollten diese Ver-

änderungen dadurch nicht als minderwertige Lösungen in einer Mangelsituation wahrnehmen, sondern als bewusste, zukunftsorientierte Schritte zur Umgestaltung der Pfarrei. Zudem erhoffte sich der Pfarreirat durch die zügige Verwirklichung von Einsparpotenzialen neue Handlungsspielräume.

2. Im Pastoralplan war als Schwerpunkt die Familienpastoral mit Kinder- und Jugendseelsorge benannt worden. Nach Vorstellungen des Pfarreirates bedurfte es dafür einer veränderten Gestaltung des Kirchenraumes. Die bestehenden Kirchen waren dafür wenig geeignet.
3. Die Josefkirche war für die aktuellen liturgischen Zwecke überdimensioniert und schien ebenso für die künftige pastorale Ausrichtung wenig geeignet. Zudem war das dazugehörige Gemeindehaus seit Jahren erheblich sanierungsbedürftig und nur noch eingeschränkt für Veranstaltungen nutzbar. Der Standort St. Josef war aber im Pastoralplan als notwendiger Standort für die Pfarrei erkannt worden.

Entsprechend diesen Vorüberlegungen entschied der Pfarreirat in Abstimmung mit dem Kirchenvorstand und dem Bischöflichen Generalvikariat folgende Veränderungen:

1. Die Hauptkirche St. Martinus sowie die Kirche St. Franziskus in Reckenfeld bleiben unverändert bestehen.

2. Am Standort St. Josef entsteht ein neues Gemeindezentrum mit einer verkleinerten Kirche, das den Anforderungen der im Pastoralplan beschriebenen Familien-, Kinder- und Jugendseelsorge entspricht. Eine bauliche Prüfung des bestehenden Kirchengebäudes hatte von einer Renovierung mit Umbau abgeraten und einen Neubau empfohlen. Daher sollen die Josefkirche und das Gemeindehaus zu Gunsten eines Neubaus abgerissen werden.
3. Die Kirche St. Mariä Himmelfahrt in der Nähe des Stadtzentrums wird aufgegeben und veräußert. Dabei werden Planungen, die den Kirchenbau integrieren und einen Abriss vermeiden, bevorzugt. Eine Weiternutzung oder der weitere Betrieb durch die Pfarrei, in welcher Weise auch immer, werden aus Kostengründen ausgeschlossen.
4. Den kleineren Kirchen der Ortsteile und Bauerschaften (Schmedehausen und Bockholt) kommen keine relevanten Investitionen mehr zu. Sie werden, je nach lokaler Entwicklung des Gemeindelebens, zunächst weiter betrieben, langfristig aber aufgegeben.

Diese Entscheidung wurde der Gemeinde über den Pfarrbrief, eine Gemeindeversammlung und die lokalen Medien kommuniziert.

Umsetzung

Die Gremien der Pfarrei hatten sich darauf geeinigt, nachdem der Beschluss gefasst worden war, keine grundsätzliche Diskussion der Entscheidung mehr zuzulassen. Man sah in den Beschlüssen die konsequente Umsetzung des bereits verabschiedeten Pastoralplans, über den Konsens bestand. Die Argumente für die Entscheidung wurden gegenüber der Gemeinde von allen Mitgliedern der Gremien einstimmig vertreten. Dadurch sollte der Eindruck verhindert werden, dass eine Revision der Entscheidung noch erreicht werden könne. Eine Zurücknahme der Entscheidung war aus Sicht der Gremien schon deshalb nicht denkbar, da noch weitere Kirchenschließungen vorgenommen werden sollten.

Die sachbezogene und vernunftgesteuerte Entscheidung der Verantwortlichen stieß allerdings auf die starke emotionale Verbundenheit vieler Menschen im Ortsteil St. Josef mit ihrer Heimatkirche. Einige Gemeindeglieder übten teils

heftigen und öffentlichkeitswirksamen Widerstand gegen den geplanten Kirchenabriss. Die Gremien der Pfarrei einigten sich darauf, die Diskussion nicht öffentlich auszutragen, sondern die Argumente der Entscheidung lieber im persönlichen Gespräch darzulegen. Dies erwies sich jedoch wegen sich schnell verhärtender Fronten als schwierig.

Um der emotionalen Verbundenheit der Menschen mit ihrer Kirche besser zu begegnen, entwickelte der Sachausschuss „Gemeindeentwicklung“ des Pfarreirats verschiedene Angebote und Gelegenheiten des Abschiednehmens von der Josefkirche. Neben Rückblick und Dank wurde dabei der Fokus immer wieder auf die Hoffnung und Freude gerichtet, die mit einem Kirchenneubau und einem neuen Gemeindezentrum verbunden sind. Die Veräußerung und gegebenenfalls der Abriss der Kirche St. Mariä Himmelfahrt sollten bewusst erst nach Fertigstellung des neuen Gemeindezentrums St. Josef angegangen werden, um die Pfarrgemeinde nicht mit dem Abschiednehmen von Kirchen zu überfordern. Die Gemeinde wurde aber immer wieder auch über die laufenden Planungen und das Festhalten an den Beschlüssen informiert.

Der Prozess der Umstrukturierung in der Martinusgemeinde in Greven ist weiter im Gang. Die Schilderung der Abläufe von der Ausgangssituation über die Entscheidungswege und die Mitwirkung der Beteiligten und Betroffenen bis hin zur Umsetzung kann als Beispiel dienen, muss aber nicht Vorbild für die Situation in der eigenen Pfarrei sein.

Informationen

www.martinus-greven.de/index.php/de/aktuell/aktuell-standort-st-josef



ÜBERALTERTE GRUPPEN

VERÄNDERN ODER AUSLAUFEN LASSEN?

Gruppen wie die Frauengemeinschaft oder Kirchenchöre, „Eine Welt“-Gruppen, Schola, Besuchsdienst, die auf lange Traditionen zurückblicken, wirken identitätsstiftend für die Pfarrei und den Ort und tragen zu einem vielfältigen ehrenamtlichen Engagement bei. Viele dieser Gruppen und Gemeinschaften sind jedoch überaltert, gewinnen immer seltener neue Mitglieder oder schrumpfen. Perspektivlosigkeit macht sich breit. Die Furcht davor, durch einen Impuls zur Veränderung möglicherweise ein Stück Heimat zu verlieren, ist bei vielen groß.

Für die Entscheidung zwischen Verändern oder langsamer Beendigung der Gruppe gibt es weder Rezepte noch einen Königsweg. **Wichtig scheint zu sein, die Situation rechtzeitig anzusprechen.** Es zeigen sich verschiedene Optionen, die besprochen werden können:

1. Starten einer Mitgliedergewinnungskampagne und Neustart
2. Kooperation/Fusion mit einer anderen Gruppe
3. Auslaufenlassen der Gruppe
4. Bewusste Beendigung der Gruppe

Auf jeden Fall sollte ein Impuls zur Veränderung gemeinsam thematisiert werden, initiiert von der Gruppe selbst, also etwa vom Vorstand. Eine Einmischung von Seiten der Pfarrei sollte sensibel gestaltet werden und jederzeit Wertschätzung der Gruppe gegenüber spiegeln. Die Pfarrei muss ihre Verantwortung der betroffenen Gemeinschaft gegenüber reflektieren und die Kommunikation rücksichtsvoll gestalten. Die überalterte Gemeinschaft darf sich nicht in die Enge gedrängt fühlen.

Viele Gruppen haben sich bereits mit dieser Frage auseinandergesetzt und dabei Erfahrungen gesammelt, auf die an anderer Stelle zurückgegriffen werden kann. Auch bieten Verbände Beratung und Unterstützung an, sowohl in inhaltlichen wie rechtlichen und organisatorischen Fragen.

Das Auslaufenlassen oder die bewusste Beendigung ist in einer Vielzahl der Fälle die Regel. Hier sind Rituale und eine bewusste Gestaltung des Endes für die Mitglieder hilfreich.

Für einen etwaigen Gesprächsprozess gibt es einige sinnvolle Kommunikationsregeln:

- Die Anregung, die Zukunft der Gruppe gemeinsam zu besprechen, sollte aus der Gruppe selbst kommen: dem Vorstand, der Alterspräsidentin oder dem Alterspräsidenten, einer Autorität. Die Eigenverantwortung der Gruppe muss ernst genommen werden.
- Der Hinweis, dass ein solches Gespräch in der Gruppe sinnvoll ist, kann vom Hauptamtlichen, beispielsweise dem Chorleiter, der Chorleiterin, im Vorstand aufgebracht werden.
- Ein Gegeneinander von Pfarrei und Gruppe sollte vermieden werden. Das Engagement von Gruppen ist primär wertzuschätzen. Kritische Rückfragen sind so einzubringen, dass die Mitglieder der Gruppe keine Verteidigungshaltung einnehmen müssen. Ein offenes Gespräch über die jeweiligen Erwartungen ist hilfreich.

Gestaltung von Veränderungsprozessen in Gruppen, unabhängig vom Alter der Gruppenmitglieder: Strukturprozess der katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd)

Auf verschiedenen Ebenen des Verbands fanden sich in der kfd weniger Frauen, die Verantwortung für die Gruppe übernehmen wollten. Referentinnen hatten in den letzten Jahren alle Ortsgruppen besucht und die Frauen vor Ort gefragt: „Mit wem wollt ihr euch zusammenschließen? Welche Kontakte gibt es bereits? Welche laufen gut? Welche Kontakte und Orte sind zur Zusammenarbeit nicht gut geeignet?“ Jede Gruppe bestimmte für sich selbst, wie es gehen kann.

Die Ergebnisse waren unterschiedlich. Wichtig dabei war:

- Es wurde nicht vorgegeben, sondern selbst entschieden, wie es gehen soll.
- Es wurde darauf geschaut: Mit wem leben wir? Welche Beziehungen haben wir?
- Demokratie und Subsidiarität wurden angewandt.

Jetzt identifizieren sich die Frauen mit den neuen Strukturen.

Konkret ist hier das Beispiel im Dekanat Wesel zu nennen. Die frühere Situation der kfd im Dekanat Wesel sah so aus:

- Wesel Stadt hatte neun kfd-Gruppen.
- Hamminkeln hatte fünf Ortsgruppen.
- Büderich und Ginderich sind linksrheinisch.

Das wurde daraus:

- Die linksrheinischen Gruppen haben sich zu Xanten/Alpen orientiert.
- Hamminkeln hat mit fünf Ortsgruppen und vielen Frauen eine eigene Region gegründet.
- Wesel Stadt ist eine kleine Region mit wenigen Mitgliedern geworden. Zwei Ortsgruppen haben sich für eine Zusammenlegung entschieden.

Die kfd-Gruppen im städtischen und ländlichen Raum sind sehr unterschiedlich geprägt. Dies wurde berücksichtigt. Im Dekanat Wesel gab es mehr als vier Jahre lang kein Leitungsteam. Jetzt sind neun Frauen im Team und engagieren sich.

LITURGIE WIRD NICHT MEHR WAHRGENOMMEN

WENN KAUM NOCH JEMAND ZUR MESSE, PROZESSION UND ANDACHT KOMMT

Die Entwicklung der Gottesdienstbesucherzahlen ist in den letzten Jahrzehnten stark rückläufig, heute besuchen in unserer Diözese im Durchschnitt acht Prozent der Gemeindemitglieder eine Eucharistiefeier am Sonntag. Es gibt dabei ein deutliches Stadt-Land-Gefälle. Das Durchschnittsalter von Gottesdienstbesucherinnen und -besuchern ist gestiegen. Prognosen für die kommenden Jahre gehen davon aus, dass die Zahl derer, die regelmäßig einen Gottesdienst besuchen, weiter zurückgeht. Eine ähnliche Tendenz ist auch bei anderen Gottesdienstformen feststellbar.

In verschiedenen Pfarreien des Bistums und über die Grenzen einer einzelnen Pfarrei hinaus gibt es immer wieder Initiativen, diesen Trend umzukehren. Jugendkirchen, besondere Angebote für Familien oder besondere Gottesdienstformate für bestimmte Zielgruppen werden mitunter gut angenommen. Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass der Trend eines Rückgangs der Gottesdienstbesucherinnen und -besucher in den kommenden Jahren bestehen bleiben wird. Hinzu kommt, dass auch im Bistum Münster die Zahl der Priester in den kommenden Jahren sukzessive zurückgehen wird. Überdies steigt das Durchschnittsalter der Priester, viele werden altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden.

Ein Praxisbeispiel aus dem Pastoralplan von Liebfrauen Bocholt zeigt, wie sich Pfarreien mit dieser Entwicklung auseinandersetzen und Perspektiven entwickeln:

In der Pfarrei Liebfrauen Bocholt, die seit 2008 aus vier ursprünglich selbstständigen Gemeinden entstanden war, gibt es fünf Kirchorte und fünf weitere Gottesdienstorte. Die Vielzahl, insbesondere

der Eucharistiefeiern in der großen Pfarrei, führte zu einer Neuordnung, die den Bedarf der Gläubigen berücksichtigt, wenngleich die Zahl der Messen reduziert wurde. Die Angebotsgestaltung sollte differenziert werden und Brücken zu den Lebenswelten nicht nur der Gläubigen, die regelmäßig Eucharistiefeiern besuchen, schlagen. Seit Juli 2016 werden am Wochenende in der Pfarrei Liebfrauen „nur“ noch zehn Messen gefeiert. Auch an den Wochentagen gibt es für die relativ kleine Gottesdienstgemeinde ein Angebot von zehn Eucharistiefeiern. Die freigewordenen Kapazitäten werden im liturgischen Bereich gefüllt mit neuen, teils niedrigschwelligeren Gottesdienstangeboten, etwa „Schichtwechsel“ oder „Moment mal“. Segensfeiern für Menschen an unterschiedlichen Knotenpunkten ihres Lebens wurden ausgebaut. Im Angebot sind aber auch neue Zugänge zu eher traditionellen Gottesdienst- und Andachtsformen. Die vorausgegangene Reduzierung von Messfeiern wurde in der Pfarrei kommuniziert.

Posterioritätensetzungen mit Blick auf die Liturgie

Diese fallen besonders schwer, da es sich um einen Grundauftrag der Pfarreien handelt. Gottesdienst und Liturgie sind ein Grundvollzug von Kirche, ohne das gemeinsame Gebet ist eine Pfarrei beziehungsweise ein Kirchort nicht denkbar. Zugleich zeigt sich, dass Frömmigkeitsformen einem gesellschaftlichen Wandel unterliegen und in der Geschichte immer wieder Veränderungen erlebt haben. Die historisch hohe Zahl von Priestern in Europa wird in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen. Andere Gottesdienstformen werden entstehen, die nicht mehr unbedingt an die Struktur der katholischen Kirche in den Pfarreien gebunden sein werden. Zugleich zeigt sich an diesem Punkt, dass einerseits Reduktion und andererseits Neuentwicklung in einem engen Zusammenhang stehen:

| Gottesdienstplan ändern | Alternative Formen entwickeln (lassen) | Eigenverantwortung erlauben und fördern | Geistliche und liturgische Qualifizierung |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Welche Gottesdienste werden immer weniger besucht? ➤ Welche Gottesdienste können aufgrund fehlender Priester nicht mehr angeboten werden? ➤ Welche Gottesdienste finden statt, damit der Priester seinen täglichen Gottesdienst feiern kann? ➤ Welche Zeiten passen zu meiner Lebenssituation? | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Was ist uns im Gottesdienst wichtig? ➤ Welche Ausdrucksformen, Themen und Gestaltungselemente sprechen uns an? ➤ Wohin gehen wir gerne? | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie kann Eigenverantwortung durch das Pastoralteam oder den Pfarreirat gefördert werden? ➤ Was verhindert Eigenverantwortung in der Pfarrei? ➤ Wird in der Pfarrei ein Dialog über die Zukunft von Gottesdienstformen geführt? | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sind in der Pfarrei pfarrliche und bischumsweite Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche bekannt? ➤ Gibt es in der Pfarrei Mitglieder, die eine Qualifizierung absolviert haben (zum Beispiel Trauer- und Begräbnisdienst, seelsorgliche Begleitung, Schulseelsorge) und von ihren Erfahrungen berichten können? |

Die Änderung des Gottesdienstplans setzt eine ehrliche Diskussion über die Feier der Liturgie in der Pfarrei voraus. Dazu ist es erforderlich, dass insbesondere der Pfarrer, aber auch das gesamte Pastoralteam unter Einschluss der Emeriti diese Diskussion offen und ehrlich beginnen. Die Entwicklung alternativer Formen für Gottesdienste ist erst möglich, dies zeigt die Praxis in Pfarreien, wenn dafür ein „kreativer Freiraum“ entsteht. Alternative Formen funktionieren also nicht „zusätzlich“ zum bestehenden Angebot, sondern werden dann verstärkt wahrgenommen, wenn eine Veränderung in der Pfarrei diskutiert wurde und auch außerhalb der Pfarrei in der Stadt erfahrbar wird.

Eigenverantwortung kann dann entstehen, wenn sie in der Pfarrei erlaubt und gefördert wird. Dies ist eine Haltungsfrage und richtet sich in erster Linie an den Pfarrer und das Pastoralteam, in

zweiter Linie auch an die Gläubigen, die Offenheit brauchen, Laien und Engagierte als Leitende von Gottesdiensten zu akzeptieren.

Kirchenentwicklung geschieht über die Qualifizierung von Gläubigen, die bereit sind, ihre Charismen und ihr Engagement in der Gemeinde einzubringen. Dies geschieht bereits vielfältig im Lektoren- und Kommunionhelferdienst, im Trauer- und Begräbnisdienst und in der Leitung von Andachten.

Informationen

www.liebfrauen.de/artikel/upload/download/2017/Zukunftsbild_2017.pdf

GEWACHSENE TRADITIONEN IM MÜNSTERLAND

WARUM EINE PFARREI IN GREVEN
KEIN PFARRFEST MEHR FEIERT



Pfarrfeste sind aus dem Leben der meisten Kirchengemeinden nicht wegzudenken. „Gefühlt“ gab es sie schon immer, und sie gehören zum Traditionsgut im Münsterland. Wer aber schon einmal mit der Planung eines Pfarrfestes zu tun hatte, weiß, wie viel Arbeit damit verbunden ist. Was tun, wenn die Begeisterung nicht mehr reicht, um ein Pfarrfest zu stemmen? Das Pfarrfest einfach abzuschaffen, geht doch nicht ... oder doch? Dr. Frank Möllmann, Vorsitzender des Pfarreirats von St. Martinus Greven, beantwortet diese und andere Fragen.

Herr Möllmann, Sie kommen aus einer großen Pfarrei, wo Sie sich mit viel Energie für die Einheit der katholischen Christen aus den sechs Kirchorten einsetzen. Wie war das mit den Pfarrfesten?

Seit 2012 sind wir eine Großgemeinde mit 20.000 Christen an sechs Kirchorten. Bis dahin gab es selbstverständlich an jedem Kirchort ein Pfarrfest, also sechs pro Jahr. Nach der Fusion entschieden wir uns, nur noch ein großes Pfarrfest für alle zu feiern, und zwar an wechselnden Orten. Vier Jahre lang gab es dann ein Pfarrfest zentral, reihum an den vier größten Kirchorten. Aber das funktionierte nicht.

Warum nicht?

Die Pfarreimitglieder sind nicht von einem Kirchort zum anderen gegangen. Damit einhergehend starben Gremien und Verbände weg, also die, die die Stände beim Pfarrfest gemacht haben. Sie konnten und wollten nicht mehr, wollten aussteigen. So gab es immer weniger Menschen, die das Pfarrfest stemmen, organisieren, durchführen wollten. Der neue Pfarreirat hat dann nicht nur andere Schwerpunkte als die Organisation von Festen gesetzt, sondern mutig gesagt: Wenn alles so mühsam ist und das Charisma, die Begeisterung fehlt, dann können wir uns vorstellen, es ganz zu lassen.

Und dann?

Wir wollten natürlich auch nicht ganz auf das verbindende Element verzichten, das Pfarrfeste nun

mal haben. Also hat der Pfarreirat nach neuen Ideen gesucht und zwei gefunden: ein Beisammensein mit Würstchen und Getränken nach der Fronleichnamsprozession und ein oder zwei Gemeindeversammlungen pro Jahr, bei denen zugleich Informationen über die aktuelle Situation der Pfarrei, aktuelle Veränderungen, Pläne und ähnliches vorgestellt werden können. Essen und Trinken dabei sollte gratis sein.

Wie waren die Reaktionen?

Es gab einzelne Stimmen, die offen gesagt haben, dass sie doch lieber ein richtiges Pfarrfest behalten würden und es schade fänden, darauf verzichten zu müssen. Aber diese Stimmen waren mehr im Hintergrund. Es war ja auch nicht von der Hand zu weisen, dass es viel zu wenige Kapazitäten gab, um ein Pfarrfest zu realisieren.

Wer hat letztlich die Entscheidung getroffen, auf ein Pfarrfest zu verzichten?

Das war der Pfarreirat, unterstützt vom Seelsorgeteam. Wir brauchten natürlich auch das Einverständnis des Kirchenvorstands. Denn wir wollten zum Treffen nach der Fronleichnamsprozession und zum Essen und Trinken bei der Gemeindeversammlung ja einladen. Der Kirchenvorstand musste also mitgenommen werden und Bereitschaft zeigen, das Geld für die Verpflegung zur Verfügung zu stellen. Aber auch das hat funktioniert.

Und nun?

Mit dem „Fronleichnamstreffen“ konnte die Pfarrei erstmals ein „Umsonstangebot“ wahrnehmen. Das kam gut an. Inzwischen haben wir dieses Treffen aber nochmals modifiziert. Da der Pfarreirat ja als Einladender auftrat, hatten dessen Mitglieder auch viel Arbeit mit der Realisierung. Mittlerweile haben wir einen professionellen Caterer, der für alles sorgt. So haben auch die Gremienmitglieder etwas von Fronleichnam.

Das Interview führte Lisa Rotert im Dezember 2019.

SPAREN AN IMMOBILIEN KEIN PLATZ MEHR FÜR ALLE GRUPPEN

EIN RAUMNUTZUNGSKONZEPT ALS AUSGANGSPUNKT FÜR EIN GESPRÄCH MIT GRUPPEN

Die meisten Pfarreien im Bistum Münster blicken auf einen Fusionsprozess von zwei oder mehr Pfarreien zurück. Während Pastoralteam, Gremien, Verwaltung und pastorale Konzepte an die fusionierte Pfarrei angegliedert wurden, sind Angebote und Gruppen in den einzelnen Kirchorten beziehungsweise unterschiedlichen Sozialräumen der Pfarrei oftmals unverändert geblieben. Messdienergruppen, Jugendverbände, Chöre usw. blieben an die jeweiligen Kirchorte der fusionierten Pfarrei angebunden und bestanden unabhängig voneinander fort.

Bedingt durch Mitgliederschwund in einzelnen Gruppen oder Reduzierung von Pfarrheimflächen entsteht vielerorts der Bedarf, diese bisher selbstständigen Gruppen zu einer engeren Zusammenarbeit oder Fusion zu begleiten. Aus einem „Verwaltungsthema“ wie der Reduzierung von Flächen auf die Zahl der Gemeindemitglieder („Ausgebaute Brutto Grundriss Fläche“, vergleiche Handbuch für Kirchenvorstände) und dem Streben nach einer möglichst hohen Auslastung der zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten wird dann ein „pastorales Thema“, bei dem es um die Zukunft einer kirchlichen Gruppierung geht.

Gespräche dieser Art sind heikel, vor allem wenn das Anliegen nicht aus den Gruppen selber kommt, sondern von Kirchenvorstand, Pfarreirat oder Pastoralteam an die jeweiligen Gruppen herangetragen wird. Dazu ein Praxisbeispiel:

In einer fusionierten Großpfarreie gibt es drei Pfadfinderstämme mit eigener Tradition und fester Verankerung im Stadtteil, jeder mit eigenem Konzept. Sie greifen in nicht vergleichbarem Maß auf Räumlichkeiten der Pfarrei zurück, haben aber schon seit längerem Probleme mit der Nachwuchsgewinnung.

Im Zuge der Reduzierung von Flächen war die Entscheidung getroffen worden, zwei Pfarrheime zu schließen. Davon waren auch die Pfadfinder betroffen. Die Gremien der Pfarrei wünschten sich eine engere Zusammenarbeit der drei Pfadfinderstämme. Da diese aber autonom verfasst sind, hatten die Gremien keine Mitsprache in Strukturfragen der Gruppen. Als problematisch erachteten die Gremienmitglieder im Vorfeld auch das scheinbare Signal an die Pfadfinder, dass hier von der Pfarrei aus Jugendarbeit beschnitten werden sollte. Mit den Pfadfindern ins Gespräch zu kommen, um die Überlegungen der Pfarrei vorzustellen, hielten die Gremien für so legitim wie notwendig.

Posterioritäten zu setzen, bedeutet auch, Gesprächsprozesse anzustoßen. Solche Gesprächsprozesse benötigen eine starke Struktur und Methode, um nicht frühzeitig im Fiasco zu enden. Hilfe kann aus der Verhandlungstechnik kommen, die ein in vielen Konstellationen erprobtes regelhaftes Vorgehen kennt, das geeignet ist, auf die Kommunikation in der Pfarrei übertragen zu werden.

| Grundsatz der Verhandlungstechnik | Vorgehen in der Pfarrei |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Behandeln Sie Beziehungen und Probleme getrennt voneinander.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Es geht bei Sachthemen immer auch um die persönlichen Beziehungen. ➤ Persönliche Beziehungen vermischen sich leicht mit (Sach-)Problemen. ➤ Feilschen bringt Sachthemen und Persönliches in Kollision. ➤ Persönliche Beziehungen und Sachfragen sind zu trennen. <p>Umgang mit Emotionen, klare Gesprächsregeln und Vordenken sind Voraussetzungen für den Gesprächsprozess. Dieser gelingt, wenn Sie das Problem angehen, nicht die Menschen.</p> | <p>Bei der Frage des Raumbedarfs von drei Pfadfinderstämmen handelt es sich um ein vielschichtiges Problem.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Laden Sie den Vorstand zu einem Gespräch über das Problem der Pfarrei ein, Gebäudeflächen mittelfristig reduzieren zu müssen. ➤ Versetzen Sie sich in die Lage der Stämme. ➤ Sprechen Sie über die Vorstellungen aller Seiten. ➤ Sorgen Sie dafür, dass sich die drei Stämme am Verhandlungsprozess beteiligen. |
| <p>Konzentrieren Sie sich auf Interessen, nicht auf Positionen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Für vernünftige Ergebnisse sind die Interessen, nicht die Positionen in Einklang zu bringen. ➤ Probleme werden durch Interessen bestimmt. ➤ Fragen Sie „Warum nicht?“ Und denken Sie an die Wahlmöglichkeiten der Gegenseite. | <p>Die drei Stämme sind einerseits sehr unterschiedlich. Andererseits verfolgen sie gemeinsame Interessen. Alle haben gemeinsame Interessen gegenüber den Gremien der Pfarrei.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprechen Sie über diese Interessen. Listen Sie diese auf. ➤ Machen Sie die Interessen der Gremien der Pfarrei deutlich. ➤ Erkennen Sie die unterschiedlichen Erwartungen der drei Stämme als Teil des Problems an. ➤ Stellen Sie das Problem erst dar, bevor Sie antworten. ➤ Seien Sie bestimmt, aber flexibel. |
| <p>Entwickeln Sie Entscheidungsmöglichkeiten zum beiderseitigen Vorteil.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwickeln Sie verschiedene Optionen. Das ist schwierig! ➤ Vermeiden Sie vorschnelle Urteile. ➤ Glauben Sie nicht, dass es „die“ richtige Lösung gibt. ➤ Suchen Sie nach der Win-Win-Situation. ➤ Erleichtern Sie der Gegenseite die Entscheidung. | <p>In diesem Fall wäre es nicht hilfreich, wenn die Pfarrei mit einem bereits fest entschiedenen Raumplan in die Verhandlungen geht, von der die Stämme auf pädagogische Weise überzeugt werden sollen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vielleicht entsteht seitens der Stämme ein interessantes und sinnvolles Raumnutzungskonzept. ➤ Bleiben Sie in einem verbindlichen Gesprächsprozess am Ball. ➤ Ermöglichen Sie kreative Lösungen. |

ZU RISIKEN UND NEBENWIRKUNGEN (II)

WIE ES GELINGT, POSTERIORITÄTEN KOMPETENT ZU GESTALTEN UND ZU BEGLEITEN

Posterioritäten zu setzen und zu realisieren, unterliegt genauso einem prozesshaften Ablauf wie die Entscheidung für und Umsetzung von Prioritäten. Sich dies stets bewusst zu machen, kann für die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger – Pfarrer, Gremienmitglieder, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – hilfreich sein.

Die Notwendigkeit, Nachrangigkeiten zu bestimmen, ihre Realisierung einzuleiten und mit den Folgen von Posterioritätensetzungen leben zu müssen, ist in vielerlei Hinsicht dem Trauerprozess nach dem Tod eines nahestehenden Menschen vergleichbar. Trauer entsteht durch Verlust oder Verlustängste und löst starke Emotionen aus. Trauerphasen sind eine Abfolge von verschiedenen Gemütsstimmungen, die mit der Zeit ineinander übergehen und sich am Ende zu einer Zustimmung zum unabänderlichen Verlust hinbewegen.

Posterioritätensetzungen in Pfarreien verlaufen ähnlich einem Trauerprozess entlang verschiedener Phasen. Diese Phasen sind unscharf, nicht linear, können sich überschneiden, spiegeln aber einen gewissen Entwicklungsprozess wider. Posterioritätensetzungen und ihre Folgen sind aber ungleich komplexer als Trauerphasen, da sie viele betreffen: die nah- und fernstehenden Mitglieder der Kirchengemeinde, aber zum Beispiel auch die

Bürger eines Stadtteils oder einer Kommune. Die Rolle der Hauptamtlichen beziehungsweise Entscheidungsträger ist je nach Phase differenziert zu betrachten und auf jeden Fall ein wichtiger Faktor für das Gelingen des Dialogs und Entscheidungsprozesses.

Ähnlich wie bei einem Trauerprozess nach dem Tod eines Menschen läuft in Pfarreien ein (in vielerlei Hinsicht nicht rationaler) Prozess ab, wenn ein Kirchort geschlossen werden soll, wenn Gottesdienste wegfallen oder Gruppenangebote eingeschränkt werden. Wenn auch die Zahlen und Kosten etwa für die Aufgabe eines Kirchortes sprechen, spielen diese Fakten doch eine weniger starke Rolle als die Erinnerungen von Gemeindegliedern, die in dieser Kirche Erstkommunion und Hochzeit gefeiert haben. Das ist eine Herausforderung für die Gesprächsprozesse mit den „Betroffenen“. In der Regel vermischen sich in den Diskussionen zu Nachrangigkeiten in der Seelsorge beziehungsweise den Angeboten einer Pfarrei Sachebene, persönliche Interessen und emotionale Aspekte. Es ist erforderlich, diese Vermischung der Motive und die Phasen der Bearbeitung klar zu differenzieren. Hilfreich kann dabei sein, in Analogie zu Trauerphasen die Kommunikation entsprechend abzustimmen.

| Phase im Posterioritätenprozess | Aufgabe der Hauptamtlichen und Entscheidungsträgerinnen und -träger |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1</p> <p>Nicht-Wahrhaben-Wollen</p> <p>Sowohl beim Sprechen in Gremien über Posterioritäten wie später, nach gefundener Entscheidung in der Konfrontation mit der Öffentlichkeit, ist die erste Reaktion oftmals eine Ablehnung beziehungsweise ein Schock. Ähnlich dem Trauerprozess wird der tatsächliche oder drohende Verlust noch nicht erfasst, man leugnet es ab, man kann und will es nicht glauben. Menschen reagieren in dieser Situation sehr unterschiedlich, manche erstarren, sind enttäuscht, wenden sich innerlich ab. Andere geraten außer Kontrolle, zeigen Aggressionen und werden unsachlich. Auch können Gespräche dieser Art als Stress erlebt werden und starke körperliche Reaktionen auslösen, u. a. raschen Pulsschlag, Schwitzen, Übelkeit, Erbrechen, motorische Unruhe.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Stresssituation wahr- und ernst nehmen. ➤ Davon ausgehen, dass viele Beteiligte von der Information und dem drohenden Verlust überfordert sind. ➤ Hilfestellung anbieten. ➤ In und nach der Situation eine hohe Präsenz zeigen, im Gespräch bleiben, Widerspruch zulassen, stärker zuhören. ➤ Trauernde in ihren Reaktionen nicht bevormunden. ➤ Da sein, ohne viel zu fragen. ➤ Alle Gefühle der Trauernden zulassen: Alles darf sein! ➤ Die scheinbare Empfindungslosigkeit, das Fehlen von Emotionen, die Starre oder das vermeintliche Unbetroffensein aushalten. ➤ Die eigenen Gefühle zum Ausdruck bringen, wenn es angebracht und notwendig erscheint. |
| <p>2</p> <p>Aufbrechende Emotionen</p> <p>Im kirchlichen Kontext verbleiben Emotionen oftmals unter der Oberfläche. Insbesondere negative Gefühle „gehören sich“ eigentlich nicht. Insofern fällt in vielen Gremien und Gemeinden der Umgang mit Emotionen schwer. Zugleich spielen diese in Posterioritätenprozessen eine starke Rolle. Emotionale Diskussionen verstellen jegliche Sachdiskussion, was viele Moderatorinnen und Moderatoren einer Gremiensitzung lähmt oder selber ungeschickt agieren lässt. In Trauerprozessen führen ambivalent erlebte Emotionen oftmals auch zu Schuldgefühlen, was in der Folge Depressionen verstärkt. In Analogie dazu kann es im Posterioritätenprozess für emotional betroffene Gemeinde- oder Gremienmitglieder in dieser Phase zu einer Trennung beziehungsweise Abwendung kommen, auch zu einem Sich-Verschließen gegenüber Sachargumenten. Auch wird die Posterioritätensetzung als Machtargument erlebt, gegen das nur Auflehnung hilft. Dies gelingt in notwendigen Diskussionen in der Bürgerschaft besser, da dort der politische Streit einen klaren Platz hat.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gefühlsausbrüche zulassen, da sie heilsam sein können. ➤ Ausbrüche von Wut und Zorn gehören ebenso dazu wie depressive Stimmungen und Niedergeschlagenheit. ➤ Nicht von ungelösten Problemen, Schuld und Konflikt ablenken. ➤ Ablenken fördert nur das Verdrängen, was zu einer Verzögerung des Verlustprozesses führen kann. ➤ Probleme sollen ausgesprochen werden. ➤ Abwendung von der Gemeinde/Kirche nicht ausreden, aber auch nicht bekräftigen, sondern schlicht zur Kenntnis nehmen. ➤ Am Erleben und Erinnern an „alte Zeiten“ Anteil nehmen. ➤ Da sein, zuhören. ➤ Anregungen für Hilfen geben (Verlust/Aufgabe als Chance nehmen). ➤ Eigene „Geschichten“ zurückhalten. ➤ Keine Interpretationen oder wertende Stellungnahmen geben. ➤ Rückblick halten, Abschiede feiern. |

3

Verhandeln

Was in der Trauer eher ein inneres Suchen und Trennen ist, ein stark an der Erinnerung ausgerichteter Vorgang, ist im Posterioritätenprozess besser mit Verhandeln zu umschreiben. „Wenn schon dem Verlust zustimmen, dann nur, wenn ...“ Es entstehen Bedingungen, Vorschläge, Alternativen – im Wesentlichen faule Kompromisse, Widerstände, die das eigentliche Anliegen gefährden, Klarheit verwässern, notwendige Einschnitte zu halbherzigen Aktionen werden lassen. Die Regeln für Nachverhandlungen müssen im Vorfeld klar benannt werden, im Abschied selbst gibt es keine Kompromisse mehr – diese führen in der Regel immer zu Überlastungen Einzelner oder des Systems und verhindern die Veränderung.

- Klar bei der getroffenen Entscheidung bleiben.
- Alle Erlebnisse der Vergangenheit dürfen ausgesprochen werden – keine Zensur!
- Akzeptieren, dass immer wieder in den verschiedensten Formen „verhandelt“ wird.
- Geduld.
- Zuhören – auch wenn man die Geschichten alle schon kennt.
- Gefühle ernst nehmen, die durch Erinnerungen oder Erzählungen wieder auftauchen.
- Zeit lassen.
- Kein Drängen auf Akzeptieren des Verlustes.

4

Zustimmung

Am Ende eines Verlustes steht in der Regel die Zustimmung. Es kehrt wieder Ruhe ein, die Sachargumente werden verständlicher und immer mehr geteilt, die Chancen der Veränderung werden gesehen. Das Leben geht weiter, die eigene Verantwortung für das Gelingen der Gemeinde wird wieder deutlicher. Aber: Der Verlustprozess hinterlässt Spuren, Verletzungen, Emotionen, vielleicht auch Scham, Entfremdung, Enttäuschung. Bei den Gemeinde- und Gremienmitgliedern besteht ein starker Wunsch, sich zu versöhnen, miteinander und mit der neuen Situation.

- Dazu beitragen, dass die Gemeindemitglieder wieder Verantwortung übernehmen.
- Akzeptieren, dass sich die eigene Rolle wieder wandelt.
- Eigene „Bedürftigkeit“, helfen zu müssen, überprüfen (Helfer-Syndrom!).
- Veränderungen im Beziehungsnetz begrüßen und unterstützen.
- Neues akzeptieren.
- Sensibel bleiben für Rückfälle.

RESÜMEE

Ein Resümee zum Schluss – ist nicht schon alles gesagt beziehungsweise aufgeschrieben in der Arbeitshilfe? Ja und Nein! Die Arbeit vor allem an Überlegungen zu den Posterioritäten war für uns, die Redaktionsgruppe des Diözesanrates, sehr lehrreich. Wir haben verstanden, dass gerade mit Blick auf geringer werdende Mittel in den Kirchengemeinden das verlässliche Gespräch und wirkliche Zusammenarbeit aller drei Leitungsgremien (Pfarreirat, Kirchenvorstand, Pastoralteam) ein wichtiger Schlüssel sind. Die Lernerfahrung möchten wir gerne an den Schluss dieser Arbeitshilfe setzen.

Nachrangigkeiten zu formulieren, ist ein schwieriger, langwieriger und emotionaler Prozess. Das zeigen die Erfahrungen auf Pfarreebene, aber auch auf Bistumsebene im Diözesanrat. Auch bei der Erstellung dieser Arbeitshilfe ergab sich weitaus mehr Diskussionsbedarf als anfänglich gedacht.

Doch – und das zeigen die Erfahrungen auch – es ist ein wichtiger Prozess: Durch klar benannte Prioritäten und Posterioritäten können die zur Verfügung stehenden Ressourcen wesentlich zielführender eingesetzt werden. Das wiederum motiviert Haupt- und Ehrenamtliche gleichermaßen zur Mitarbeit an einer lebendigen Gemeinde.

Das Referat Pastoralberatung hat in den letzten Jahren immer wieder Gremien der Pfarreien in Prozessen der Prioritäten- und Posterioritäten-

setzung begleitet. Ein entscheidender Faktor für gelungene Prioritäten- und Posterioritätensetzungen ist die Zusammenarbeit der Gremien vor Ort. Und das nicht, obwohl, sondern gerade, weil Kirchenvorstand und Pfarreirat ganz unterschiedliche Aufgaben in der Leitung einer Pfarrei wahrnehmen.

So setzt der Pfarreirat den Schwerpunkt auf pastoralen Fragen. Er trägt zusammen mit dem Pastoralteam Verantwortung für das Pfarreileben. Der Kirchenvorstand hat demgegenüber eine Eigenverantwortlichkeit, vertritt die Pfarrei im rechtlichen Sinn und hat Entscheidungsbefugnisse in den Bereichen Finanzen, Personal, Bauunterhaltung und Liegenschaften.

Zwar gibt es zwischen Pfarreirat und Kirchenvorstand eine formale Zusammenarbeit, in der Praxis fehlt aber oftmals eine enge inhaltliche und fachliche Abstimmung. Dadurch mangelt es allen Akteuren an objektiven Verfahren der Gewichtung von Aufgaben und Leistungen der Pfarreien, was eine wichtige Voraussetzung vor allem für das Setzen von Posterioritäten ist. Denn die für Posterioritätensetzungen erforderlichen Entscheidungskriterien sollten Resultat eines längeren und ehrlichen Gesprächsprozesses in der Pfarrei darüber sein, wie die pastorale Situation gemeinsam eingeschätzt wird und wie die Weichen für die Zukunft gestellt werden sollen. Es ist ein gemeinsamer Auftrag von Pfarreirat und Kirchenvorstand, die künftig knapperen Mittel (Personal, Finanzen, Räume) in die für die Pfarrei

bedeutenden, priorisierten pastoralen Handlungsfelder zu leiten.

Aus der Begleitpraxis von Pfarreien lassen sich **fünf Faktoren für eine gelingende Zusammenarbeit von Pfarreirat und Kirchenvorstand** ableiten:

1. Den Auftrag der Pfarreiräte ernst nehmen und umsetzen:

- Beteiligung des aus dem jeweils anderen Gremium entsandten Mitglieds nicht als Formalie sehen, sondern als Chance für eine aktive Kommunikation;
- jährlich wenigstens eine gemeinsame Sitzung von Kirchenvorstand und Pfarreirat: Information und Austausch über pastorale Schwerpunkte und Umsetzung des Pastoralplans;
- Genehmigungsvorlage des Haushalts gemeinsam besprechen und mit einer Stellungnahme des Pfarreirats versehen;
- Teilnahme von Pfarreirat und Kirchenvorstand am jährlichen Pfarrkonvent.

2. Klausurtagungen nur noch gemeinsam machen:

- die anderen Personen und die unterschiedlichen Aufgabenstellungen kennenlernen;
- bestehende Vorurteile überwinden und unterschiedliche Stärken wertschätzen;
- sich als Glaubende begegnen und dadurch in der eigenen Motivation gestärkt werden;
- lernen, die Verantwortung für die Sendung der Kirche vor Ort als gemeinsame Aufgabe zu verstehen.

3. Ortsausschüsse auch mit Mitgliedern des Kirchenvorstandes besetzen.

4. Immobilienprojekte auf ihren pastoralen Nutzen hin gemeinsam in den Blick nehmen und eine gemeinsam verantwortete Entscheidung erarbeiten.

5. Pfarreirat und Kirchenvorstand möglichst paritätisch mit Männern und Frauen besetzen.

Es ist wichtig, dass es sich um einen partizipativen Prozess handeln muss, der eine geteilte Verantwortung zwischen Pastoralteam, Kirchenvorstand, Pfarreirat und ggf. weiteren Gremien beziehungsweise Gruppen vorsieht. Überdies stehen solche Prozesse immer im Kontext der gesamten Pfarrei, weshalb ein gutes Kommunikationskonzept erforderlich ist.

Diese Arbeitshilfe gibt selbstverständlich keine Garantie für das Gelingen von Prioritäten- und Posterioritätensetzung vor Ort. Sie soll aber die Möglichkeit geben, aus Erfahrungen anderer Pfarreien zu lernen. Vor allem aber soll die Arbeitshilfe Mut machen, sich den Herausforderungen vor Ort zu stellen.

DR. FRANK MÖLLMANN

Redaktionsgruppe des Diözesanrates

SERVICE

ARBEITSHILFEN

www.pastoralplan-bistum-muenster.de

Auf dieser Homepage finden Sie nicht nur allgemeine Informationen zur Entwicklung von Lokalen Pastoralplänen, sondern auch Hinweise zu Methoden und praxisorientierte Ideen für die Erarbeitung von Schwerpunkten und Nachrangigkeiten in zwei Arbeitshilfen, die Sie downloaden können.

„Entscheiden, was Vorrang hat. Prioritäten und Posterioritäten“

in: Arbeitshilfe zur Entwicklung Lokaler Pastoralpläne.

www.pastoralplan-bistum-muenster.de/fileadmin/user_upload/pastoralplan/downloads/2013/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe_PP.pdf

„Gemeinsam einen Schwerpunkt setzen“ und „Von Schwerpunkten zur Umsetzung“

in: Schritt für Schritt einen lokalen Pastoralplan erstellen.

www.pastoralplan-bistum-muenster.de/fileadmin/user_upload/pastoralplan/downloads/lpp-tools/Schritt_fuer_Schritt.pdf

Beide Arbeitshilfen können auch als Heft im Materialdienst des Bistums bestellt werden.

www.materialdienst-bistum-muenster.de

Fon 0251 495-541

materialdienst@bistum-muenster.de

BÜCHER

Folgende Bücher bieten praxisorientierte Einführungen in Change-Management und zum Thema „Was ist wichtig? Was ist wichtiger? Was ist unwichtig?“

Einführung in die systemische Organisationsentwicklung

Ralph Grossmann, Verlag Carl-Auer, Heidelberg 2015, 14,95 Euro

TIPP Kapitel 4 (Veränderungen organisieren) und Kapitel 5 (Förderliche Haltungen im Veränderungsprozess)

Veränderungsmanagement – Wege zum langfristigen Unternehmenserfolg

Gisela Osterhold, Gabler, Wiesbaden 2002, 59,99 Euro

TIPP Kapitel 3 (Veränderungsprozesse verstehen und managen) und Kapitel 4 (Unternehmensveränderung als Prozess)

Effectuation

Michael Faschingbauer, Verlag Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2010, 35,99 Euro

TIPP Kapitel 3.1 (Mittellorientierung) und 3.2 (Leistbarer Verlust)

ANSPRECHPERSONEN

im Bischöflichen Generalvikariat Münster

Geschäftsstelle Diözesanrat

Lisa Rotert

Fon 0251 495-17080

rotert@bistum-muenster.de

Strategiebereich Pastoralentwicklung

Andreas Fritsch

Fon 0251 495-559

pastoralentwicklung@bistum-muenster.de

www.bistum-muenster.de/pastoralentwicklung

ANSPRECHPERSON

im Bischöflich Münsterschen Offizialat Vechta

Geschäftsstelle des Pastoralrates

Arnold Kalvelage

Kolpingstr. 14

49377 Vechta

Fon 04441 872-250

pastoralrat@bmo-vechta.de

www.offizialat-vechta.de/kirche_vor_ort/

lokale_pastoralplaene/

Bischöfliches Generalvikariat

Geschäftsstelle Diözesanrat

Rosenstraße 17

48143 Münster