

in lokalen Gemeinden der Pfarreien

Gemeinsame Verantwortung



Zwischenbericht

Inhalt

- 1 Geleitwort
- 2 Einführung
- 3 Zielorientierungen für die gemeinsame Verantwortung in lokalen Gemeinden
- 4 Kompetenzen von Pfarrern, Diakonen und Hauptberuflichen
- 5 Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Fortbildung
- 6 Gremienmodelle
- 7 FAQ – wichtige Fragen

Steuerungsgruppe „Gemeinsame Verantwortung“ im Bistum Hildesheim/Mai 2013:

Dr. Peter Abel (AfB)
Gregor Branahl (Diözesanrat)
Kornelia Debertin-Hink (Diözesanrat)
Elisabeth Eicke (Vorsitzende, Diözesanrat)
Dr. Christian Heimann (Diözesanrat)
Dr. Christian Hennecke (Regens)
Ulrich Koch (AfB)
Martin Wrasmann (HA Pastoral)
Geschäftsführung: Matthias Kaune (HA Pastoral)



Geleitwort des Bischofs

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitbrüder,

im Vorfeld der Pfarrgemeinderats- und Kirchenvorstandswahlen 2006 wurde mir oft die Frage gestellt, wie denn die Binnenstruktur einer neuen größeren Pfarrei nach erfolgter Gemeindefusion aussehen kann. Ich habe damals die Steuerungsgruppe „Gemeinsame Verantwortung“ beauftragt, in einigen dieser neuen Pfarreien verschiedene Modelle zur Gestaltung der Verantwortung zu erproben und dabei die lokalen Gemeinden besonders in den Blick zu nehmen. Im November 2006 haben sich fünf Pfarreien mit insgesamt 17 lokalen Gemeinden auf einen solchen Weg gemacht. Heute kann ich Ihnen nun einen Überblick über die Erfahrungen und Erkenntnisse geben, die in diesem Prozess „Gemeinsame Verantwortung in lokalen Gemeinden“ bisher gewonnen wurden.

In dieser Erprobungszeit wurde deutlich, welche Möglichkeiten lokaler Kirchenentwicklung sich ergeben, wenn den Getauften ihre persönliche Berufung bewusst wird und der Auftrag zur Gestaltung des Reiches Gottes an ihrem Platz, der damit verbunden ist. Es wurde sichtbar und erfahrbar, dass auf dieser Grundlage eine zukunftsfähige pfarrgemeindliche Pastoral gemeinsam mit den zur Verfügung stehenden Priestern, Diakonen und Hauptberuflichen im pastoralen Dienst gestaltet werden kann, auch wenn deren Zahl geringer wird.

In den fünf Projektpfarreien sind die „Kundschafter für eine neue Art des Kircheseins“ in regelmäßigen Workshops zusammengelassen und haben ihre Erfahrungen ausgetauscht. Die Steuerungsgruppe „Gemeinsame Verantwortung“ hat mir ihre erste Auswertung als Zwi-

schenergebnis in diesem Sommer vorgelegt. Ich gebe sie hiermit an Sie alle weiter.

Die Phase des Erprobens wird auch in den nächsten Jahren fortgesetzt. Der vorliegende Erfahrungsbericht skizziert die großen Herausforderungen und Chancen, die vor uns liegen. Am 16. November 2014 werden die Gremien in den Pfarreien unseres Bistums neu gewählt. Auf den folgenden Seiten sind viele Aspekte zur Wahrnehmung von Verantwortung und Leitung in lokalen Gemeinden benannt, die Ihnen als Verantwortliche in den Pfarreien und Dekanaten eine hilfreiche Orientierung geben können.

An Ihren Erfahrungen und an Ihren Fragen bin ich als Bischof sehr interessiert. Ich habe die Mitglieder der Steuerungsgruppe „Gemeinsame Verantwortung“ beauftragt, die Fortsetzung dieses Weges zu begleiten und ihn mit dem diözesanen Prozess der lokalen Kirchenentwicklung zu verknüpfen.

Ausdrücklich bedanke ich mich bei den Frauen und Männern, die sich in den Projektgemeinden auf den Weg gemacht haben, und bei den Mitgliedern der diözesanen Steuerungsgruppe für die geleistete Arbeit.

Mit diesem Zwischenbericht erhoffe ich mir auch eine große Ermutigung für all diejenigen, die sich an unserem Suchprozess einer lokalen Kirchenentwicklung beteiligen. Ich vertraue bei all unserem Überlegen und Gestalten auf die Verheißung Gottes: „Seht her, nun mache ich etwas Neues. Schon kommt es zum Vorschein, merkt ihr es nicht?“ (Jes 43,19)

Mit herzlichen Grüßen und Segenswünschen

Ihr

+ Norbert Trelle
Bischof von Hildesheim



Grundorientierungen für eine lokale Kirchenentwicklung

1. Einführung

In den vergangenen Jahren hat sich der Name der AG Ehrenamt, die vom Diözesanrat geleitet wird, mehrfach verändert: Von „Delegierte Verantwortung“ über „Ehrenamtliche Verantwortung“ hin zu „Gemeinsamer Verantwortung“. Diese Veränderungen verweisen auf Erkenntnisse im Prozess. Es wurde durch die Piloterfahrungen immer deutlicher, dass es bei den Modellen der Verantwortung in lokalen Gemeinden nicht um die „delegierte Verantwortung“ im kirchenrechtlichen Sinne geht (vgl. CIC 517,2), auch nicht nur um die Verantwortung, zu der einige engagierte Ehrenamtliche in einer lokalen Gemeinde gerufen werden, sondern um einen Weg, bei dem zunächst die Gemeinschaft der Gläubigen als Ganzes ihre Verantwortung erkennt und einige zur Wahrnehmung bestimmter Leitungsvorgaben vor Ort ruft. Vor allem durch die Besuche im Erzbistum Poitiers, im Bistum Linz und durch die Tagung auf der Huysburg im Oktober 2011 wurde deutlich, dass im Hintergrund einer solchen Bemühung um lokale Verantwortung ein pastoraler Prozess steht. Die Förderung des gemeinsamen Priestertums aller Gläubigen, der Charismen der Getauften, die Bewusstwerdung ihrer Sendung, das Entwickeln einer biblischen Spiritualität und ihr Bewusstsein des Kircheseins legt zu Grunde, was dann in der Wahrnehmung der Verantwortung konkretisiert und aktualisiert wird.

Das Hirtenwort von Bischof Norbert im Jahr 2011 hat auf seine Weise genau diese Akzente aufgegriffen und eine Kultur des Kircheseins vorgeschlagen, die die Grundlage der Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung sein will.

Die Projektgemeinden, die sich am Anfang auf den Weg machten, haben sich in sehr unterschiedlicher Weise entwickelt. Sie hatten und haben in der Tat Pilotfunktion, insofern inzwischen auch andere Pfarreien Elemente und Aspekte der gefundenen Lösungen aufgreifen.

Die Herausforderungen, die sich im Laufe des inzwischen fast fünfjährigen Prozesses gezeigt haben, führen zur Formulierung der Standards und Anforderungen, wie sie im Folgenden geschildert werden. Das hat Konsequenzen für die eine Fortbildungsstruktur, die die Kompetenzen der Getauften systematisch fördert. Natürlich geraten dadurch die Rollen des Pfarrers und des Teams der Hauptberuflichen in Bewegung und müssen neu formuliert werden. Schließlich führt dies auch zu Optionen zukünftiger Gremienmodelle, die hier kurz beschrieben werden sollen. Eine praxisorientierte Arbeitshilfe schließt diese kurze Orientierung ab.

2. Zielorientierungen für die gemeinsame Verantwortung in lokalen Gemeinden

In den Pfarrgemeinden gibt es eine reiche Erfahrung, dass Laien Mitverantwortung und Führung in Aufgabefeldern wie Kirchenvorstandsarbeit und in Räten, Liturgie, Katechese und caritativen Projekten wahrnehmen. Seit mehreren Jahren zeichnet sich „Gemeinsame Verantwortung“, d. h. die Mitverantwortung an der Leitung einer lokalen Gemeinde, eines Kirchortes oder einer lokalen Gemeinschaft unter Leitung des Pfarrers als neues Aufgabefeld ab.

Was zeichnet Menschen aus, die gemeinsame Verantwortung übernehmen möchten?

- ▣ Die Betroffenen haben ein Bewusstsein von ihrer Taufwürde und haben einen entsprechenden Glaubensweg beschritten.
- ▣ Sie verstehen ihr Handeln im Licht des Evangeliums wie sie auch ihr Tun ins Gebet nehmen.
- ▣ Sie wissen um ihre verschiedenartigen Charismen als Gaben des Geistes.
- ▣ Sie sind bereit, ihre Gaben zum Wohl der Kirche vor Ort einzusetzen.
- ▣ Sie nehmen Kontakt zu anderen Menschen auf und vernetzen Menschen untereinander.
- ▣ Sie haben die Ökumene im Blick.
- ▣ Sie kooperieren selbstverständlich in Teams, in denen man einen Geist der Zusammenarbeit pflegt.
- ▣ Sie haben sich in konkreten Diensten in der Gemeinde bewährt.
- ▣ Sie sind für ein Leitungsengagement begabt.
- ▣ Sie sind als geistliches Team darin eingeübt, die Zeichen der Zeit zu deuten.

Was zeichnet eine lokale Gemeinde aus, in der gemeinsame Verantwortung getragen wird?

- ▣ Es gibt eine Vielzahl von Diensten. Nicht alle machen alles, aber in allen Diensten zeigt sich die Fülle.
- ▣ Die Übernahme von Verantwortung wird als aktive Anteilnahme an der Leitung einer Gemeinde verstanden.
- ▣ Die Beauftragung der Verantwortlichen geschieht durch den Vertreter des Bischofs, d.h. in der Regel dem Pfarrer, der in der Einheit mit dem Bischof und dem Bistum steht.
- ▣ Zuständigkeit, Aufgaben und Verantwortungen sind im Rahmen dieser Beauftragung bestätigt und allen erkennbar gemacht.
- ▣ Diese gemeinsame Arbeit im Team ist zeitlich befristet.
- ▣ Teams von Leitungsverantwortlichen erlernen geistliche Unterscheidung und üben diese ein.
- ▣ Hauptamtliche und hauptberufliche Kräfte unterstützen das Team sowohl praxisorientiert als auch geistlich.
- ▣ Was vor Ort geschieht und was die Menschen vor Ort ersehnen und brauchen, wird sorgfältig wahrgenommen.
- ▣ Es gibt eine von vielen geteilte Vision, die regelmäßig weiterentwickelt wird.
- ▣ Maßnahmen und Projekte werden davon abgeleitet. Der Weg der gemeinsamen Verantwortung wird in regelmäßigen Abständen ausgewertet.

Wichtige Gesichtspunkte

- ▣ Die Einsetzung lokaler Leitungsteams ist keine Ersatzlösung für fehlende Pfarrer, Diakone und Hauptberufliche. Ihre Einsetzung ist deswegen verknüpft mit einem pastoralen Entwicklungsprozess.
- ▣ Es bedarf eines Verfahrens, in dem die Fähigkeiten von Personen herausgefunden und entfaltet werden (Charismen entdecken, fördern und begleiten) und einer Festlegung, wer darüber befindet, dass die geforderten Kriterien zur Übernahme eines verantwortlichen Dienstes gegeben sind.
- ▣ Gemeinsame Verantwortung in lokalen Gemeinden ist Frucht eines geistlichen Entwicklungsprozesses.
- ▣ Die Einsetzung von lokalen Leitungsteams ist Ausdruck des Paradigmenwechsels, der in den Prozessen lokaler Kirchenentwicklung angestrebt ist. Er ist keine Sonderlösung, sondern Standard künftiger Kirchenentwicklung im Bistum Hildesheim.

3. Kompetenzen eines Teams von Pfarrer, Diakon und Hauptberuflichen

Eine entscheidende Rolle kommt dem Team von Pfarrer, ggf. Pastor und Kaplan, Diakon und Hauptberuflichen zu, im Zusammenspiel mit den lokalen Teams.

Sie begleiten auf Grund menschlicher Reife, gläubiger Haltung, des Studiums und der pastoralen Befähigung, im Hören auf den Anruf Christi, die Getauften in ihrem Leben und in ihrem Glauben, sie ermutigen und befähigen sie für ihren Leitungsdienst und begleiten sie in ihren Leitungsaufgaben. Der Pfarrer trägt Sorge dafür, dass diejenigen, die in Pfarreien zusammenwirken, nicht nur miteinander arbeiten, sondern ihre Dienste in größtmöglicher Einheit wahrnehmen und so ein Team bilden.

Eine lokale Kirchentwicklung braucht auch den Dienst derer, die soziale Lebensräume erschließen, aufbauen und pflegen, und die Fähigkeit derer, die Erfahrungen mit geistlichen Prozessen und geistlicher Begleitung besitzen.

Des weiteren bedarf es einer präzisen Vorgabe für das Zusammenwirken des Pfarrers, des Diakons und der Hauptberuflichen im pastoralen Dienst mit den Gremien der Pfarrgemeinde und den lokalen Leitungsteams durch das Bistum (Regeln für die Zusammenarbeit). Pfarrer, Diakone und Hauptberufliche achten die kirchlichen Entwicklungen in den lokalen Gemeinden und sorgen gemeinsam mit den lokalen Leitungsteams für eine Kultur gegenseitigen Vertrauens.

4. Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Fortbildung

Bislang gibt es eine breit aufgefächerte Landschaft unterschiedlicher Akteure in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ehrenamtlicher Dienste. Dazu gehören die AFB mit den unterschiedlichen Referaten, das Referat Personal- und Organisationsentwicklung, der Fachbereich Missionarische Seelsorge im BGV, die Bildungsangebote der Caritas, aber auch die Ausbildungskurse, die z. B. auf Dekanats Ebene für die unterschiedlichen liturgischen, katechetischen oder caritativen Dienste angeboten werden. Diese Bildungsformate werden auf sehr unterschiedlichen Bedarf hin angeboten.

Schon das Metropolepapier „Verantwortung wahrnehmen in den neuen größeren Pfarreien“ vom 25.08.2008 stellt für die Weiterentwicklung der Pastoral im Sinne gemeinsamer Verantwortung aller Getauften einen besonderen Bildungsbedarf fest:

„Die kooperative Ausrichtung in der Pastoral muss deshalb auch durchgängige Perspektive in der Aus-, Fort- und Weiterbildung sein, sodass insgesamt eine vom Communio-Gedanken geprägte Zusammenarbeit gefördert wird. Deshalb ist es geboten, dass Hauptamtliche, Hauptberufliche und Ehrenamtliche miteinander eine Spiritualität des Taufbewusstseins und der Charismen entwickeln und auf diesem Fundament Kooperation und gemeinsame Arbeit in Teams von Haupt- und Ehrenamtlichen selbstverständlich wird;

„Eckpunkte 2020“ (2003) hält im Blick auf die künftige Bedeutung und Gestalt ehrenamtlicher Mitarbeit fest:

„Ehrenamtliche verstärkt für ein Engagement in der Kirche zu motivieren, setzt freilich eine wirkliche Stärkung ihrer Kompetenz (im doppelten Wortsinn von Zuständigkeit und Befähigung) voraus. ... Veränderte Rahmenbedingungen machen veränderte Formen und Arbeitsweisen in der pastoralen Arbeit nötig ... Die

Bereitschaft und Offenheit dafür, neue Wege zu beschreiten, soll gefördert werden durch theologische Bildung, geistliche Begleitung und pastorale Fortbildung für alle pastoralen Dienste. Darüber hinaus sollen durch gezielte Angebote Erkenntnisse aus Organisationsentwicklung, Management und Beratung kommuniziert und umgesetzt werden.“

Eckpunkte 2020 zieht daraus Folgerungen:

„Dem Bistum wird u. a. die Rolle zukommen, für eine standardisierte Aus- und Weiterbildung für neu zu schaffende Formen der Teilhabe von Laien an der aktiven Gestaltung der Gemeindepastoral Sorge zu tragen und präzise Vorgaben für das Zusammenspiel der Hauptamtlichen, der Hauptberuflichen im pastoralen Dienst sowie der gemeindlichen Gremien mit eingesetzten Gemeinde-Teams zu machen.“

5. Gremienmodelle

Wichtige Gesichtspunkte

- ▣ Die Weiterentwicklung der gemeindlichen Dienste auf der Grundlage des gemeinsamen Priestertums aller Gläubigen und ihrer Charismen und die Sicherstellung von „Kompetenz im doppelten Wortsinn“ werden die Priorität der Aus-, Fort- und Weiterbildung bilden. Die Vielzahl möglicher Charismen wird durch spezielle Charismenkurse gefördert. Unterschiedliche Gaben werden wertgeschätzt und als wechselseitige Bereicherung für das Ganze wahrgenommen.
- ▣ Die Bildungsangebote der unterschiedlichen Akteure auf Bistums- und Dekanatsebene sowie des Caritasverbandes werden koordiniert und auf einander abgestimmt werden.
- ▣ Adressaten von Bildungsmaßnahmen sind zunehmend Teams aus Pfarrer und haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um gemeinsame Lernprozesse zu fördern und eine gewisse Nachhaltigkeit zu sichern.
- ▣ Es wird ein Curriculum erstellt, das sich an bestimmten Standards orientiert, das als Voraussetzung für die Übernahme gemeinsamer Verantwortung in lokalen Gemeinden gelten kann. Hierbei geht es nicht um die Errichtung von Hürden formaler oder inhaltlicher Art, sondern um die Rückenstärkung der betreffenden Personen, die im Auftrag der Kirche eine leitende Funktion innehaben („Kompetenz im doppelten Sinn“).
- ▣ Auf der Dekanatsebene sind die Pastoralreferenten/-innen in enger Verbindung mit der AFB und der HA Pastoral wichtige Multiplikatoren für die Entwicklung und Umsetzung solcher Bildungssysteme.

Die bisherigen Gremienstrukturen in den Pfarreien bedürfen dringend einer Weiterentwicklung, um der wachsenden Vielfalt gemeindlicher Daseinsformen Rechnung zu tragen. Ressourcenbündelung, Charismenorientierung, Differenzierung pastoraler Felder, Steuerung: welche Gremien, welche Leitungsformen sind für welche örtlichen Gegebenheiten nötig?

- a) Aus den vorliegenden Auswertungen der Pilotgemeinden ergeben sich folgende Vorschläge: Kirchenvorstand und Pfarrgemeinderat werden auf der Ebene der Gesamtpfarrei gewählt. Sie berufen geeignete Frauen und Männer in die lokalen Leitungsteams.
- b) Der Kirchenvorstand wird auf der Ebene der Gesamtpfarrei gewählt, in den lokalen Gemeinden werden Teams gewählt und berufen, die aus ihren Reihen Mitglieder für den Pfarrgemeinderat entsenden.
- c) Der Pastoralrat wird auf der Ebene der Gesamtpfarrei gewählt. Er beruft geeignete Frauen und Männer in die lokalen Leitungsteams.
- d) In den lokalen Gemeinden werden Teams gewählt und berufen, die aus ihren Reihen Mitglieder in den Pastoralrat entsenden.

Für die Regelungen c und d bedarf es der Veränderungen im KVVG, die zurzeit bearbeitet werden, auch um der Berufungsform in den Kirchenvorstand bzw. Pastoralrat Rechnung zu tragen. Die Erfahrungen zeigen, dass für eine gemeinsame Verantwortung der Pfarrer die Leitung von Kirchenvorstand bzw. Pastoralrat wahrnehmen sollte.

6. Praktische Fragen

Auf dem Weg zu einer einheitlichen Terminologie – Pfarrei, Gemeinde und lokale Leitungsteams

Die Ortskirche ist im katholischen Verständnis die Diözese. Pfarrer, Diakone und Hauptberufliche werden vom Bischof in die Pfarreien entsandt, um den Dienst in der Seelsorge zu tun. Auf der Ebene der Pfarrei sind auch die verschiedenen Räte der Mitverantwortung angesiedelt (PGR, KV, Pastoralrat). Innerhalb der Pfarreien finden sich unterschiedliche Gemeinden und Sozialformen. In diesen lokalen Gemeinden nehmen Menschen gemeinsam Verantwortung wahr, in Form von lokalen Leitungsteams. Im Sinne einer einheitlichen und theologisch stimmigen Terminologie sollten Begriffe wie Kirchortsrat, Vor-Ort-Teams oder Ortskirchenrat vermieden werden.

Pfarrgemeinderat und lokale Leitungsteams – wer hat welche Aufgabe?

Der Pfarrgemeinderat (Pastoralrat) hat das Ganze der Pastoral in einer Pfarrei in den Blick zu nehmen. Deswegen verantwortet er in Zusammenarbeit mit dem Pfarrer und dem Team aus Diakon und Hauptberuflichen die Pastoral in einer Pfarrgemeinde und berät, wie die Kirche in der Pfarrei Gestalt annimmt. Lokale Leitungsteams gestalten und verantworten das Leben vor Ort. Sie stehen dabei in enger Verbindung mit den Räten.

Wie werden Personen für lokale Leitungsteams gefunden?

In vielen Pfarrgemeinden waren wir es gewohnt, Personen auf einen festgestellten Bedarf hin zu suchen. Die ursprüngliche ´Methode´ bei der Suche von Diakonen und Ämtern geschieht aber in der Haltung, ´Gott und die Gemeinde zu befragen´. Ein mögliches Verfahren kann sein:

1. Es ist in einem Prozess geistlicher Unterscheidung zu prüfen, welches Profil geeignete Personen mitbringen sollen, um die Aufgaben zu erfüllen (Alter, Geschlecht, Fähigkeiten...).
2. Geeignete Kandidat(inn)en werden durch die Gemeinde benannt und gerufen.

Wählen oder ernennen?

In der Praxis haben sich lokale Leitungsteams entweder aufgrund von Engagement und Bewährung vor Ort gefunden oder sie wurden gewählt (als Teil der Pfarrgemeinderatswahl).

Die Kandidat(inn)en werden offiziell mit ihren Kompetenzen bekanntgemacht. Es gibt eine Vereinbarung, die die Bereitschaftserklärung der Kandidat(inn)en wie auch die Zusage der Unterstützung und die Aufgabenbeschreibung erhält. Die Kandidat(inn)en werden vom Pfarrer in Anwesenheit der Gemeinde beauftragt.

Warum Team?

„Gemeinsam geht’s besser“ – das Sprichwort zeigt, dass verschiedene Kompetenzen zusammenwirken müssen. Geistliche Prozesse zum Wohl der Kirche vor Ort bedürfen der gemeinsamen Unterscheidung und Entscheidung. Lokale Gemeinden erfordern interdisziplinäre Zusammenarbeit, Teams ermöglichen Vielfalt und Verschiedenheit, Charismenorientierung ist ohne eine Teamorientierung kaum zu entfalten („der eine Leib und die vielen Glieder“). Hinzu kommt: die Art und Weise der Zusammenarbeit und das Zeugnis des Miteinanders bestätigen die Perspektive eines gemeinsamen geistlichen Wachstumsweges in der lokalen Gemeinde.

Was ist, wenn der Pfarrer wechselt?

Lokale Leitungsteams sind Garanten der Kontinuität und brauchen Verlässlichkeit. Die Personalauswahl eines neuen Pfarrers, Diakons oder der Hauptberuflichen berücksichtigt die pastoralen Entwicklungen der Pfarrei. Ein neuer Pfarrer kann die bislang gesetzten pastoralen Schwerpunkte einer Gemeinde nicht einfach ignorieren. Falls es innerhalb der Pfarrei zu einem nicht lösbaren inhaltlichen Konflikt kommen sollte, gibt es ein geregelteres Verfahren über eine übergeordnete Instanz, wie damit umzugehen ist.

Werde ich unterstützt? Wer kommt für die Finanzen auf?

Lokale Gemeinden brauchen Unterstützung. Hauptamtliche und hauptberufliche Dienste sind für die Schulung und Begleitung verantwortlich. Die Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung bietet unterstützende Schulungen an. Bewährt haben sich auf finanzieller Ebene Budgets, über die frei verfügt werden kann.

Wie lange und wie viele?

Lokale Leitungsteams werden auf Zeit gewählt und berufen. Optimal wäre es, dass Teams in gemeinsamer Verantwortung sich immer wieder neu zusammensetzen. Weltkirchliche Erfahrungen zeigen, dass es hilfreich ist, diesen Dienst zu begrenzen. Die Beauftragung sollte nicht länger als fünf Jahre sein und nicht mehr als einmal wiederholt werden. Dies schützt ebenso vor Überforderung und sorgt für klare, zielorientierte Absprachen und Zuständigkeiten. Teamgrößen von mindestens drei, maximal sieben Personen haben sich bewährt.

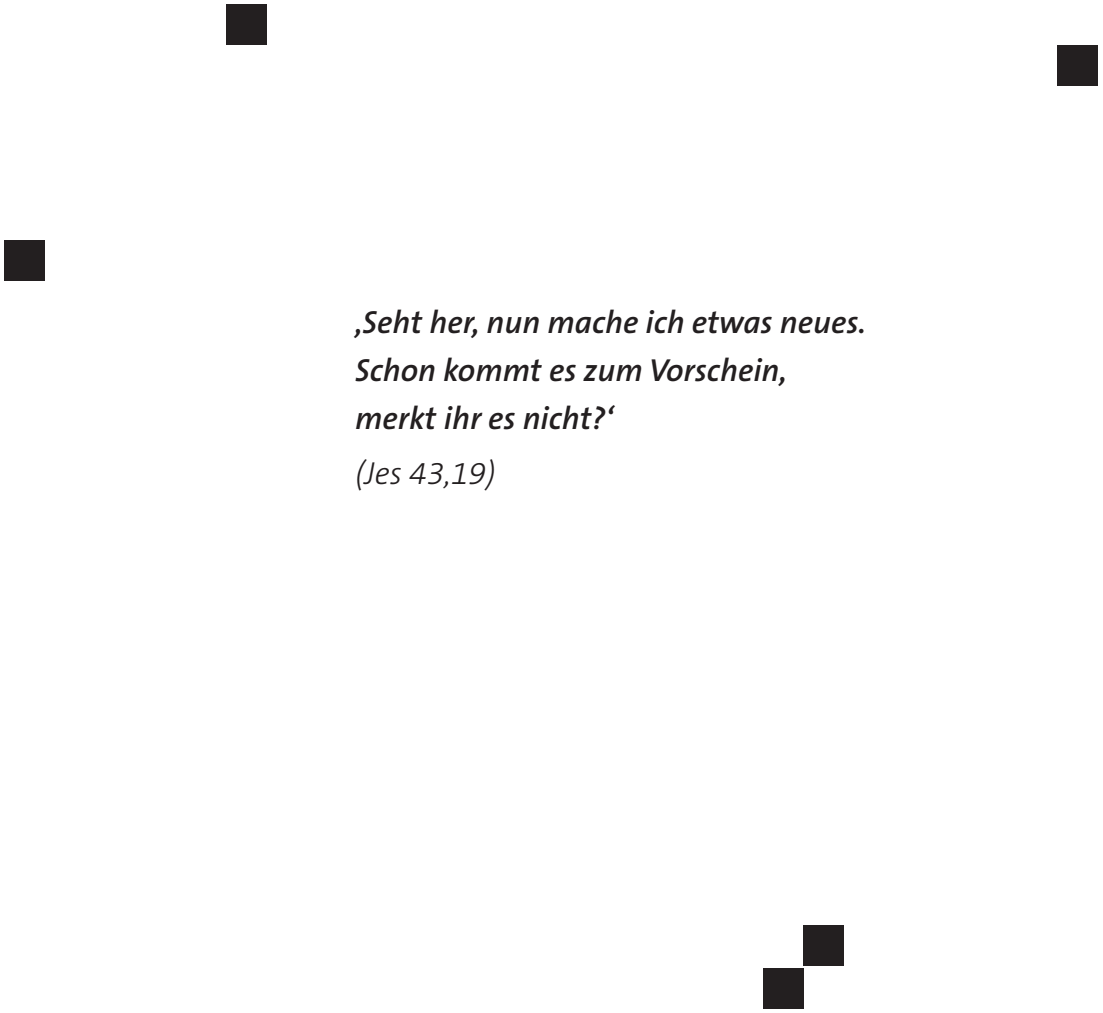
Gibt es Erfahrungen mit Satzungen oder Regelungen zur gemeinsamen Verantwortung?

Einzelne Pfarreien haben eine erste Satzung zur Erprobung formuliert. Diese Satzungen bedürfen der Sichtung und Approbation.

In den kommenden Monaten ist eine weiterführende Agenda zu beschreiben:

- a) Entwicklung eines Mediationsverfahrens bei
 - Konflikten bei der Auswahl oder Berufung von Personen in lokale Leitungsteams
 - Konflikten in der Beziehung zwischen verschiedenen Räten, dem Pfarrer, Gremien und lokalen Teams
- b) Beschreibung eines Verfahrens für einen Pfarrer- bzw. Personalwechsel
- c) Ordnung der Bildungs- und Begleitangebote

Fassung: Überarbeitung 03./07. Juli 2013



*„Seht her, nun mache ich etwas neues.
Schon kommt es zum Vorschein,
merkt ihr es nicht?“*

(Jes 43,19)

