



Der Hoffnung Raum geben

Positionen und Perspektiven der katholischen Kirche im Bistum Magdeburg am Beginn des 21. Jahrhunderts

EIN LEITBILD

WORIN DIE HOFFNUNG IHREN GRUND HAT

Gott spricht :

„ Ich bin der ‚Ich bin da‘.“ (*Ex 3,14*)

Jesus Christus verheißt:

„Ich bin bei euch alle Tage bis zum Ende der Welt.“ (*Mt 28,20*)

Gott, der sich in der Bibel den Menschen zuspricht,
offenbart sich auch heute in der Geschichte der Menschen,
die von Hoffnung und Liebe, Not und Bedrängnis gezeichnet ist.

Vor aller Gemeinde,
vor allen Strukturen,

vor allen Bemühungen der Kirche

ist Gott unter den Menschen gegenwärtig.

Die ganze Welt ist seine Schöpfung und deshalb nicht sinn- und ziellos.
Jeder Mensch und die Schöpfung insgesamt sind ihm wichtig und wertvoll.

Gott ist in Leben, Tod und Auferstehung Jesu Christi
den Menschen in besonderer Weise erfahrbar geworden.

In Christus hat sich Gott der Zerbrechlichkeit des irdischen Lebens ausgesetzt.

Er ist Mensch geworden in Maria, der Mutter Gottes.

Mehr als ein guter Vater und eine liebende Mutter
fängt Gott unser Leben und sogar unser Sterben auf,
denn seine Liebe ist stärker als die Macht des Todes.

Dies erfahren wir schon überall dort,
wo in den Dunkelheiten des Lebens
das Licht der Liebe zu leuchten beginnt.

Wenn Menschen Hass und Gewalt widerstehen
und einander zu Nächsten werden,
ist die Liebe Gottes am Werk.

Im Geist des lebendigen Gottes hoffen wir auf die Vollendung unseres Lebens.

Dieser Hoffnung wollen wir Raum geben
und sie mit den Menschen teilen.

1. WER WIR SIND

1.1. Unsere Herkunft

Wir sind etwa 160.000 katholische Christen im Bereich des Landes Sachsen-Anhalt und kleinerer Teile von Brandenburg und Sachsen und bilden seit 1994 mit unserem Bischof an der Spitze ein eigenes Bistum (Diözese). Dies schließt an die Tradition des einstigen Erzbistums Magdeburg an, das unter Kaiser Otto I. und Kaiserin Adelheid im Jahr 968 gegründet wurde und bis in die Reformation hinein bestand. Zwischenzeitlich war unser Gebiet Teil des Erzbistums Paderborn. Heute gehören wir zur Kirchenprovinz Paderborn.

Wir sind Teil der Weltkirche in Einheit mit dem Bischof von Rom, unserem Papst. Unter den 27 Bistümern in Deutschland ist unser Bistum das flächenmäßig viertgrößte - nach der Katholikenzahl das zweitkleinste. Die Gemeinden des Bistums sind in zehn Dekanaten zusammen gefasst. Die katholische Kirche ist Trägerin von Schulen, Kindergärten und einer großen Zahl sozialer Einrichtungen.

Wir verstehen uns bei all dem nicht als eine Organisation, die aus dem bloßen Zusammenschluss ihrer Mitglieder lebt und nur selbstgesetzte Ziele hat.

Wir existieren aus dem Glauben an Gott, aus der Gründung der Kirche in Jesus Christus, durch den Geist Gottes, der auch in der Welt von heute wirkt. Daraus erwächst der Auftrag, den wir haben und an dem wir uns messen lassen wollen. Wir wissen zugleich, dass wir Menschen mit Stärken und Schwächen sind. Deshalb geschieht es immer wieder, dass auch wir schuldig werden und hinter den Anliegen Jesu Christi zurückbleiben.

Dennoch ist die Kirche in dieser Welt wirksames Zeichen und Werkzeug der Liebe Gottes zu den Menschen.

1.2. Unser Auftrag

Um unseren Auftrag sichtbar werden zu lassen, setzt die Kirche Zeichen der Hoffnung. Sie vermittelt die Liebe Gottes den Menschen in zeichenhafte und wirksamer Weise in Wort und Sakrament. Sie erlebt sich solidarisch, mit der Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen unserer Zeit, besonders der Armen und Bedrängten aller Art. (vgl. II. Vatikanisches Konzil, Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“ 1).

Mit allen Menschen guten Willens engagiert sich die Kirche für mehr Gerechtigkeit in der Welt, für Frieden und Bewahrung der Schöpfung. Dabei lässt sie sich von der Zusage und dem Auftrag Jesu leiten: „Die Zeit ist erfüllt. Das Reich Gottes ist nahe. Kehrt um, und glaubt an das Evangelium!“ (Mk1,15) und „Darum geht zu allen Völkern und macht alle Menschen zu meinen Jüngern; tauft sie auf den Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes, und lehrt sie, alles zu befolgen, was ich euch geboten habe. Seid gewiss: Ich bin bei euch alle Tage bis zum Ende der Welt.“ (Mt 28,19 f)

Um diesen Auftrag unter den konkreten Bedingungen unseres Bistums umzusetzen, haben wir uns – der Bischof, die Gemeinden mit ihren Verantwortlichen, die Ordenschristen, die verschiedenen Verbände, Gruppen und Gremien - mit dem Pastoralen Zukunftsgespräch um Gottes und der Menschen willen auf den Weg gemacht.

2. DIE WELT, IN DER WIR LEBEN

2.1. Gesellschaftlicher Wandel

Mit diesem Auftrag finden wir uns in einer gesellschaftlichen Situation vor, die vor allem geprägt ist durch:

- Pluralität

Es gibt keine sicheren und allgemein verbindlichen Lebensformen, Lebenspläne und Lebensziele mehr. Gesellschaftliche Rollen sind immer weniger festgelegt. Es gibt eine Vielzahl von Wertevorstellungen. Auch Familienstrukturen sind z.B. einem gravierenden Wandel unterworfen. In alldem spüren die Menschen immer mehr die Notwendigkeit, sich selbst entscheiden zu müssen.

- Individualisierung

Heute lebenden Menschen ist es möglich, ihr Leben frei und eigenverantwortlich zu gestalten. Dies fördert die Selbständigkeit des Einzelnen und die Reifung der Persönlichkeit.

Gleichwohl ist zu fragen, inwieweit im Prozess der Individualisierung auch soziale Strukturen und Kommunikationszusammenhänge verloren gehen und ob immer allen Menschen bewusst ist, dass Freiheit an Verantwortung gebunden ist.

- Mobilität

Die Lebensräume der Menschen werden größer – sie werden aber auch immer häufiger gewechselt. Lebenserfahrungen veralten immer schneller. Soziale Bindungen sind vielfältiger, manche von kürzerer Dauer. Das spüren Menschen besonders im Familienleben. Wenn dieses zerbricht, können die Einzelnen ins gesellschaftliche Abseits geraten.

- Globalisierung

Die zunehmende weltweite Verflechtung von Wirtschafts- und Informationsstrukturen verstärkt die wechselseitige Abhängigkeit in der „Einen Welt“. Neben den Chancen, die in dieser Vernetzung liegen können, werden die Risiken immer deutlicher erfahrbar und lassen bei vielen Menschen Ängste und Sorgen aufkommen.

2.2. Die Lage der Region, in der wir leben

Durch den gesellschaftlichen Wandel ist das Leben der Menschen in unserer Region speziell geprägt von

- Verunsicherungen vieler Menschen in Folge der gesellschaftlichen Umbrüche,
- einer schwachen Wirtschaftsentwicklung,
- hoher Arbeitslosigkeit und damit verbundenen Zukunftsängsten,
- dem Weggang vieler junger Menschen,
- Fremdenfeindlichkeit.

Als Folge der jahrzehntelangen atheistischen Prägung zeigen sich Fremdheit oder Skepsis vieler Menschen gegenüber Kirche und christlichem Glauben sowie ein unsicheres und diffuses Verhältnis zu allem Religiösen.

Wir sehen aber auch immer wieder Zeichen der Hoffnung, z.B.:

- die Ahnung einzelner Menschen von einem tieferen Sinn ihres Lebens und die wachsende Sehnsucht nach Halt und Geborgenheit,
- ein beharrliches Engagement gegen Krieg und für ein friedliches Zusammenleben,
- ein hohes Wertebewusstsein vieler junger Menschen,
- die Beharrlichkeit vieler Arbeitsloser, in ihren schwierigen Lebensumständen zu bestehen,
- die spontane Hilfsbereitschaft für Menschen in Notsituationen und ein selbstloses Engagement bei Katastrophen,
- ein wachsendes Bewusstsein für die Zusammengehörigkeit aller Menschen auf dieser Erde.

2.3. Die Situation unserer Ortskirche

Seit der Reformation hat die katholische Kirche in unserer Region vom Zuzug gelebt. In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts geschah dies im Zusammenhang mit der Industrialisierung. Nach dem Zweiten Weltkrieg ist das kirchliche Leben dann erneut aufgeblüht

durch den Zuzug vieler katholischer Flüchtlinge und Vertriebenen vor allem aus Böhmen, Schlesien und dem Ermland. Das Gefühl der Beheimatung und des Zusammenhaltes im innerkirchlichen Raum hat das Gemeindeleben und die Pastoral seitdem geprägt. Inzwischen ist die Zahl der Gemeindeglieder wieder rückläufig.

Während des DDR-Regimes war eine kirchliche Betätigung in der Öffentlichkeit und im Privatleben Repressalien ausgesetzt. Einen gewissen Schutz bot die hierarchische Struktur der Kirche. Sie prägte dadurch das kirchliche Leben in dieser Zeit. Unter diesen Bedingungen konnten sich viele Gruppen und Kreise als lebendige Zellen innerhalb der Gemeinden entwickeln. Zugleich gab es auch den Versuch, volkskirchliche Traditionen unverändert in die Diasporasituation zu übertragen.

Die katholische Kirche war zu DDR-Zeiten in ein Nischendasein gedrängt worden; das hat – bei allen Schwierigkeiten – den inneren Zusammenhalt gestärkt. Mit der politischen Wende ergaben sich neue Möglichkeiten und Herausforderungen. So übernahmen einerseits Christen häufig Verantwortung in vielen Bereichen des gesellschaftlichen und politischen Lebens. Andererseits erleben sich die Kirchen immer mehr als ein „Anbieter“ unter vielen auf dem freien „Markt“ möglicher Lebensgestaltungen. Die Kirche hat nicht das Vertrauen der Bevölkerung gewinnen können, das sie sich nach der politischen Wende erhofft hat.

Es gab und gibt neue Aufbrüche, wie das Entstehen von Schulen, Gründung von Verbänden, Ansiedlung weiterer Ordensgemeinschaften und Aufbau von sozialen Einrichtungen; zugleich blieb bisher ein zahlenmäßiger Zuwachs von Gläubigen aus.

Auf einer Fläche von mehr als 23.000 km² leben zurzeit nicht mehr als etwa 160.000 katholische Christen, das sind weniger als 5% der Gesamtbevölkerung. Mit den Christen anderer Konfessionen zusammen gehören im Gebiet unseres Bistums nicht mehr als 20% einer Kirche an. Es gibt in unseren Gemeinden mehr Sterbefälle als Geburten bzw. Taufen und - besonders durch die wirtschaftliche Situation der neuen Bundesländer bedingt – mehr Wegzüge als Zuzüge. Es ist zu erwarten, dass dieser Trend weiter anhält.

Voraussichtlich werden wir in zehn Jahren auch 40 % weniger Priester haben; statt 150 zum heutigen Zeitpunkt werden es dann weniger als 90 sein.

3. AUSWIRKUNGEN

Diese Situation wirkt sich auf den inneren Zustand unserer Kirche aus. Viele schauen skeptisch oder ängstlich in die Zukunft, können sich diese nicht vorstellen oder befürchten nur negative Entwicklungen. Manche trauern einer „guten alten Zeit“ mit vollen Kirchen und großen Gemeindegruppen wie in den 50er und 60er Jahren nach. Andere wünschen sich besonders die enge persönliche Verbundenheit, die gegen den Druck des DDR-Regimes entstand. Wieder andere ignorieren einfach die heutige Wirklichkeit.

Seit der politischen Wende von 1989 sind Katholiken aus den alten Bundesländern zugewandert, die ganz andere Erfahrungen mit der Kirche gemacht haben. In der Summe der verschiedenen Erfahrungen liegen Chancen zu einem gemeinsamen Neuaufbruch, die bisher noch nicht genügend gesehen und verwirklicht werden.

Im Vergleich zu dem, was wir gemeinsam in Bewegung setzen könnten, wirken wir eher gelähmt. Wir schöpfen unsere spirituellen Quellen nicht aus und sind unsicher oder verzagt, wenn wir über unseren Glauben sprechen sollen. Uns Christen ist nicht immer anzumerken, dass wir von unserem Glauben überzeugt, beglückt und getragen sind, dass wir auch außerhalb der Kirchenmauern dazu stehen.

Häufig sind wir in der Kirche auf die kleine Zahl derer, die regelmäßig kommen, fixiert.

Gemeindeleben wird oft als eine einseitige Dienstleistung der Hauptamtlichen an Gemeindegliedern oder Außenstehenden verstanden. Dies gilt auch für den Bereich der Caritas. Die hauptamtliche caritative Tätigkeit ist immer weiter ausgebaut worden. Die gute Tradition ihrer engen Verwurzelung in den Gemeinden hat damit nicht immer Schritt gehalten.

4. HERAUSFORDERUNG UND CHANCE

Die beschriebene Situation ist immer eine Anfrage, wie wir mit abnehmenden Kräften umgehen.

Als tragfähig wird sich ein Glaubensleben erweisen, das einerseits die Möglichkeit des Scheiterns und der menschlichen Erfolglosigkeit vom Kreuz Jesu her deutet und das sich andererseits herausfordern lässt, darauf zu hören, was Gott uns heute für die Zukunft unserer Kirche sagen will.

Aus unserer christlichen Hoffnung heraus sehen wir gute Chancen für die Zukunft.

Im Vergleich zur Diasporasituation der DDR sind seit der politischen Wende unsere Einsetzungsmöglichkeiten in der Gesellschaft deutlich gewachsen.

Das Bewusstsein, in eine Weltkirche eingebunden zu sein, schafft neue Perspektiven. Ermutigende Impulse sind dabei:

- die Möglichkeit zu grenzüberschreitender Solidarität angesichts zunehmender Globalisierung,
- das Wissen um wachsende Kirchen andernorts,
- die Erfahrung neuer spiritueller Wege und vor allem die weltweit verbindende Feier des Glaubens.

Es gibt auch die Chance eines geschärften Glaubensprofils:

Die große Anzahl der Nichtchristen ist eine ständige Anfrage an uns, wie überzeugend und einladend unser eigener Glaube ist. Sie fordert uns dazu heraus, das Evangelium in unserem eigenen Leben als eine wirklich gute Nachricht zu entdecken und uns bewusst zu machen, dass es dies auch für unsere Mitmenschen sein kann. Sie fordert uns deshalb dazu heraus, das Handeln Gottes in unserer eigenen Lebensgeschichte zu erkennen und darüber sprechen zu lernen.

Unsere Situation stellt auch das bisherige Gemeindebild in Frage. Darin liegt die Chance, dass neu entstehende Formen von Gemeinde auch neue Zugänge zu Glauben und Kirche eröffnen.

Christliche Gemeinde lebt nicht aus sich selbst und nicht für sich selbst. Ihre Quelle ist der dreieinig-lebendige Gott. So vollzieht sich Gemeindeleben in der Spannung von Sammlung und Sendung. Gemeinde ist Ort gemeinsamen Gebetes, Ruhepunkt und geistig-geistliche Heimat, zugleich aber auch Feld der Kommunikation und Zelle gesellschaftlichen Engagements. Anders gesagt: Sie verwirklicht sich in den *Grundvollzügen der Kirche* durch

- die authentische Vermittlung und Deutung des Glaubens in Auseinandersetzung mit heutigen Lebensproblemen (*Martyria*),
- die Feier der befreienden Dimension des Glaubens für unser Leben in Gottesdienst und Gebet (*Leiturgia*) und
- die Nachfolge Jesu im umfassenden Einsatz für das Leben, vor allem durch solidarisches Engagement für die Schwachen und Ausgegrenzten (*Diakonia*).

Im Blick auf die Zukunft ist dabei Folgendes neu zu beachten:

- Viele Christen sind sich dessen noch nicht bewusst, dass alle Getauften und Gefirmten an diesen Grundvollzügen Anteil haben. Es gibt eine Neigung, sie an die hauptamtlich Tätigen zu delegieren. Daher gilt es neu ins Bewusstsein zu rufen: Die Gemeinde als ganze ist Trägerin der Seelsorge in der Spannung von Innen- und Außenorientierung.
- Auf Grund veränderter Lebensbedingungen fühlen sich viele Menschen nicht mehr nur an die Territorialgemeinde gebunden, in deren Gebiet sie leben. Das erfordert ein Umdenken in Bezug auf die zukünftige Struktur der Gemeinden.
- Gemeinde von morgen will Heimat sein, nicht beliebig, aber frei gewählt. Administrative Zugehörigkeiten sind dabei sekundär; verstärkt rücken personale und spirituelle Bezüge in den Blickpunkt.
- Unterschiedliche Charismen, d.h. von Gottes Geist geschenkte Begabungen und Fähigkeiten, werden gefördert und eingebracht in die eine große Gemeinschaft der Kirche eines Ortes, des Bistums und der ganzen Welt.
- Kirche ereignet sich immer mehr auch in Gruppen, Kreisen, geistlichen Zentren und anderen Orten des Glaubens, die Kristallisationspunkte des Glaubens sind. Hier bilden sich neue Sozialformen von Kirche heraus, die es zu berücksichtigen und zu integrieren gilt. Ihre Vernetzung in Glauben, Hoffnung und Liebe lässt für heute die sich ständig erneuernde Gestalt von Kirche aufleuchten .

Die Kleinheit unserer Kirche eröffnet die Chance direkter persönlicher Kontakte. Mitverantwortung kann so auf allen Ebenen erfahren und gestaltet werden; das gemeinsame Priestertum aller Getauften kann dadurch stärker ins Bewusstsein gelangen.

Sachsen-Anhalt ist das Ursprungsland der lutherischen Reformation. Deshalb kommt der Ökumene im Leben unserer Ortskirche eine besondere Bedeutung zu.

Der christliche Glaube ist längst nicht mehr selbstverständlich. Im gemeinsamen Zeugnis haben die christlichen Kirchen eine Aufgabe, die ihnen vom Evangelium her zugewiesen ist.

Wir bekennen uns zum Willen des Herrn „Alle sollen eins sein“ (Joh 17,21) und suchen beharrlich nach gemeinsamen Schritten in Wort und Tat auf dem Weg zur vollen Einheit.

Das glaubwürdige Zeugnis für Jesus Christus ist auch davon abhängig, ob die Christen geschwisterlich miteinander umgehen, wie sie auf die Fragen der Menschen antworten und in welcher Weise sie sich in gesellschaftliche Entwicklungen einbringen.

Die Herausforderung für das gemeinsame Zeugnis wird besonders deutlich in den ungelösten Problemen, die unsere heutige Welt auch kennzeichnen, wie zum Beispiel:

- die Angst vor Gewalt, Terror und Umweltkatastrophen,
- die ungelösten Konflikte zwischen Völkern und Religionen,
- Hunger, Armut und Krankheit,
- soziale Probleme in unserer Gesellschaft, wie die Benachteiligung von kinderreichen Familien, von Frauen, von Kindern, von allein erziehenden Müttern und Vätern,
- hohe Arbeitslosenzahlen bei gleichzeitiger Abwanderung von qualifizierten und jungen Arbeitskräften,
- der Umgang mit Ungeborenen, Sterbenden und Verstorbenen,
- die Integration von Fremden,
- der Umgang mit körperlich und seelisch behinderten Menschen,
- das Auseinanderfallen eines gemeinsamen Werteverständnisses und die Suche nach einem Wertekonsens,
- eine mangelnde Integration wachsender Bevölkerungskreise, z.B. Senioren, in unser Sozial- und Wertesystem.

Wir bringen uns kritisch und Streitbar in den gesellschaftlichen Dialog ein und beteiligen uns konstruktiv an der Vereinbarung konkreter Schritte zur Gestaltung einer menschenwürdigen und gerechten Zukunft.

5. UM GOTTES UND DER MENSCHEN WILLEN – DEN AUFTRAG ANNEHMEN

Im Bistum Magdeburg ist in der Vergangenheit vieles gewachsen, was die Gemeinden bis heute trägt und nährt. Der tiefgreifende Wandel in unserer Gesellschaft fordert allerdings dazu heraus, den gewachsenen Pastoralstil zu überprüfen und ggf. bewährte Akzente zu verstärken und andere neu zu setzen. Insbesondere gilt es, den Blick nach außen zu lenken auf die Menschen, die in unserem Land leben. Dies bedeutet zweierlei: unseren Reichtum mit anderen zu teilen, aber auch von anderen zu lernen. So kann sich im Dialog zwischen Christen und Menschen, die der Kirche fern stehen, Neues ereignen.

Wir wagen den Aufbruch.

Wir wollen eine Kirche sein, die sich nicht selbst genügt, sondern die allen Menschen Anteil an der Hoffnung gibt, die uns in Jesus Christus geschenkt ist. Seine Botschaft verheißt den Menschen „das Leben in Fülle“, auch dann, wenn die eigenen Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

Deshalb nehmen wir die Herausforderung an, in unserer Diasporasituation eine missionarische Kirche zu sein. Einladend, offen und dialogbereit gehen wir in die Zukunft.

Das Wort „Mission“ lässt viele an Zwang und Vereinnahmung denken. Die Botschaft und die Praxis Jesu Christi zeigen aber, dass es ihm um ein Leben in Freiheit, Würde und Gerechtigkeit geht; ein Leben, das über den Tod hinaus reicht und seine Vollendung bei Gott findet und d ennoch auf Erden schon beginnt. Er lädt Menschen ein, sich dafür zu entscheiden.

Im Blick auf Jesus Christus lassen sich Haltungen ausmachen, die das Wort Mission erhellen.

- *Mission heißt, die Frohe Botschaft vom Reich Gottes so weiterzusagen, dass sich Menschen davon anstecken lassen und sich deshalb der Gemeinschaft der Kirche anschließen möchten. Dabei geht es darum, möglichst viele Menschen in Kontakt zu bringen mit einer Botschaft, die lebensstiftend ist und sie verwandelt. Es geht also nicht um bloße „Mitgliederrekrutierung“ in einem verengten Sinn. Es geht vielmehr um eine personale Beziehung zu Jesus Christus, auf die wir aufmerksam machen, die aber letztlich von ihm selbst ausgeht. Weil nicht alles von uns abhängt, können wir gelassen abwarten, wie sich diese Beziehung in den jeweiligen Lebensläufen gestaltet.*
- *Mission vollzieht sich als Dialog zwischen Glaubenden und Nichtglaubenden. Denn Gott ist auch im Leben derer präsent, die ihn nicht kennen oder ihn außerhalb einer christlichen Gemeinschaft suchen. Deshalb kann ein glaubender Christ in einem solchen Dialog zu einer tieferen Sicht seines eigenen Glaubens geführt werden. Insofern gehört es zur Mission, dass beide Seiten Lernende und beide Seiten Gebende und Nehmende sind.*
- *Mission in diesem Sinne setzt einerseits die eigene Glaubensvertiefung voraus und bewirkt andererseits auch, dass sich der eigene Glaube vertieft. Dies verwirklicht sich im bekennenden Wort und im schweigenden Hören, in praktizierter Güte und erfahrener Solidarität sowie im Gebet und in der Feier des Glaubens.*

Aus der so verstandenen Grundentscheidung, als Kirche mit einer Mission einladend, offen und dialogbereit zu sein, ergeben sich folgende Ziele:

➤ **Hinsichtlich der Aufgaben und Schwerpunkte:**

- eine Pastoral entwickeln, die sich Menschen zuwendet, die der Kirche fern stehen. Dazu ist es unabdingbar, z. B. Zeiten und Räume für Begegnungen zu haben und unter Einbeziehung moderner Medien unsere Angebote der Öffentlichkeit zu unterbreiten. Es geht also um beides: Einladend präsent sein und aktiv auf Menschen zugehen;
- die Christen befähigen und dazu ermutigen, authentisch von ihrem Glauben zu sprechen. Dazu ist es erforderlich, das eigene Glaubensleben zu stärken und das Wissen um Glaubensinhalte zu erweitern. Es geht darum, die Zuwendung Gottes im eigenen Leben zu „entziffern“ und in eine Sprache zu bringen, die von den Mitmenschen verstanden wird;
- den Anliegen von Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung durch konkrete Projekte spürbares Gewicht verleihen – und zwar von der Gemeindeebene bis über die Bistumsgrenzen hinaus;
- das diakonische Engagement in den Gemeinden vor Ort stärken;
- die Chance der Sonderpastoral in Krankenhäusern, Gefängnissen und Beratungsstellen wahrnehmen;
- die Feierkultur der Gottesdienst-Gemeinde intensivieren; die liturgische Vielfalt und Phantasie fördern; Raum zur Stille, zur Einkehr, zur Begegnung mit Gott bieten; Kirchenräume somit auch als neue Angebote für diejenigen erfahrbar machen, die der Kirche fern stehen;
- verschiedene Orte des Glaubens profilieren (Gemeinden, Ordensgemeinschaften, caritative Einrichtungen, Schulen, andere Bildungseinrichtungen, Verbände...) und dafür sorgen, dass sie in ihrer Arbeit miteinander in Verbindung stehen;
- das ökumenische Miteinander auf allen Ebenen stärken.

➤ **Hinsichtlich von Strukturen und Zuständigkeiten**

- Die größte Ressource in unserer Ortskirche sind die Menschen, die bereit sind, sich für das Reich Gottes zu engagieren. Sie leben und wirken in den Gemeinden und ihren Gruppen. Darüber hinaus engagieren sie sich in anderen Gemeinschaften, geistlichen Bewegungen, Interessenverbänden und Gremien des Bistums. Ihr Einsatz ist weiter zu stärken. Die Begabungen und Fähigkeiten von Einzelnen und Gruppen gilt es wahrzunehmen und zu fördern.
- Innerhalb des Bistums sind pastorale Räume neu zu schaffen. Territoriale Grenzen müssen anders gezogen werden. Es sollen nicht nur Gemeinden zusammengelegt werden. Es geht um die Bildung von Lebensräumen, in denen sich Zusammengehörigkeit und größtmöglicher seelsorgerlicher Einsatz gestalten können.
- Synodale Entscheidungsstrukturen und ein Klima persönlicher Kommunikation innerhalb der verschiedenen Ebenen des Bistums sind verstärkt zu fördern. So könnte die Bistumsversammlung als synodales Gremium mit einer eigenen Ordnung zu einer ständigen Einrichtung werden.
- Der dienende Charakter von Leitung soll auf allen Ebenen zum Ausdruck kommen. Zuständigkeiten müssen durchschaubar und Entscheidungsprozesse möglichst transparent sein. Bei Konflikten bedarf es Strukturen, die dem Ausgleich dienen.

➤ **Hinsichtlich von Personen und ihren Kompetenzen**

- Ein kooperativer Leitungsstil muss sich weiter entwickeln. Die Herausbildung einer Leitungskultur, geprägt von Teamfähigkeit, Transparenz und Beteiligung der betroffenen Personen, ist erforderlich.

- Eine professionelle Fort- und Weiterbildung muss selbstverständlich werden. Die Teilnahme an verbindlichen Fortbildungen muss nachprüfbar sein. Entsprechende Angebote müssen auch für Ehrenamtliche unterbreitet werden.
- Die verschiedenen Berufungen und Ämter im gemeinsamen Priestertum und im ordinierten Dienst bedürfen gegenseitiger Achtung und Anerkennung. Qualifikationen, die der Fähigkeit zur Zusammenarbeit dienen, sind zu fördern.
- Ein geschwisterlicher und partnerschaftlicher Umgang zwischen Frauen und Männern ist zu stärken.

SCHLUSS

Wir nehmen den Auftrag an. Als Kirche wollen wir den Menschen unserer Zeit Gott bezeugen. Bei allem Für und Wider menschlicher Existenz und menschlichen Handelns zwischen Zaghaftigkeit und Euphorie, Zukunftsangst und Hoffnung, Können und Unfähigkeit sind wir davon überzeugt: Gottes Geist wirkt auch heute und begeistert Menschen, das Reich Gottes mit zu gestalten.

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 29. November 2003.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***



Das Leben bezeugen

Glaubenszeugnis im Bistum Magdeburg

Ureigenste Aufgabe der Kirche ist es, Zeugnis von und für Gott vor den Menschen abzulegen. So wie Jesus Christus Gott vor den Menschen bezeugt hat, sollen alle Getauften die Botschaft vom Reich Gottes und von der Auferstehung Jesu durch ihr Wort und Leben verkünden. Diese Botschaft erwächst aus der lebendigen Verbindung Gottes zu uns Menschen, ist Gabe seines Geistes und wird zur Aufgabe. Der Auftrag des Auferstandenen – „Darum geht zu allen Völkern und macht alle Menschen zu meinen Jüngern“ (Mt 28,19) – gilt für uns heute wie zur Zeit der Apostel. Die Freude und die Hoffnung, die uns erfüllen, sollen nicht geheim gehalten und ängstlich gehütet werden, sondern die Botschaft von der Liebe Gottes soll alle Menschen erreichen.

Der daraus resultierende Verkündigungsauftrag ist an alle Getauften gerichtet und nicht nur Aufgabe hauptamtlich Tätiger. Dieser Auftrag ist aber immer in der Gefahr, vergessen oder verdrängt zu werden. Deshalb muss die Gemeinschaft der Getauften sich immer wieder gegenseitig in diesem Auftrag und im Glauben an Jesus Christus bestärken lassen, das Wort selbst hören und das Leben aus dem Glauben vertiefen.

1. ZEICHEN DER ZEIT

Einige für unser Bistum besonders bedeutsame Phänomene, die eine Richtung anzeigen, sollen im Folgenden kurz umrissen werden.

In unserer Gesellschaft zeigt sich ein verbreitetes Desinteresse an oder Ablehnung von christlichen Glaubensinhalten. Viele Menschen stellen die Sinnfrage gar nicht bzw. geben sich mit Teilantworten zufrieden, die Sinn innerhalb der erlebbaren Welt anbieten. Beispiele dafür sind die Überbewertung von Fitness, von körperlicher Makellosigkeit oder die Suche nach dem besonderen „Kick“. Solche Trends weisen auf die Sehnsucht nach erfülltem Leben hin, aber auch darauf, dass die Antwort innerhalb des Greif- und Machbaren gesucht wird.

Es zeigt sich andererseits eine Sehnsucht nach dem Geheimnisvollen, nach Nichtverfügbarem, z.B. durch verschiedene esoterische Praktiken. Auch das Festhalten an der Jugendweihe, die immer großartiger gefeierte Einschulung oder ähnliche Feiern weisen hin auf eine Suche nach Orientierungspunkten im Leben, die rituell gefeiert werden können und Lebenssinn deutlich machen sollen.

Weiterhin ist für die Region des Bistums Magdeburg jene Verunsicherung kennzeichnend, die sich durch die politische Wende ergeben hat. Die Härte des Arbeitsmarktes, die oft ein hohes Maß an Mobilität erfordert und soziale Bindungen vernachlässigt, hohe Arbeitslosigkeit und andere Konflikte, die sich durch die Wende ergeben haben, sind weitgehend nicht bearbeitet geschweige denn verarbeitet worden. Die Hoffnungs- und Perspektivlosigkeit, die in unserem Land zu beobachten sind, haben viel mit nicht aufgearbeiteten Problemen dieser Art zu tun.

2. STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

2.1. Stärken

Kirche in der Diaspora kann „Entscheidungskirche“ sein. Die ständige Herausforderung der Christen durch die Minderheiten-Situation kann das Bewusstsein von der Notwendigkeit einer persönlichen Glaubenshaltung und eines bewussten Glaubensvollzuges vertiefen. Es wächst der Wunsch nach verantwortetem Christsein. Fragen werden zugelassen, Antworten in religiöser Bildung, im Dialog mit anderen Glaubenden und in Gebet und Meditation gesucht.

Durch die bisherige langjährige Diasporasituation hat sich in den Gemeinden ein starkes Gefühl für Zusammengehörigkeit entwickelt, dafür, dass wir in unserem Glauben und Leben auch aufeinander verwiesen sind. In Festen und Aktivitäten verschiedenster Art rücken die Gläubigen näher zusammen. Das ist durchaus eine Stärke, die gepflegt werden soll. Im Zusammenspiel mit Glaubenswissen und einer persönlichen Gottesbeziehung kann in der Gemeinschaft Selbstvertrauen wachsen, das für ein Leben im Glauben heute notwendig ist.

Es gibt im Bistum Magdeburg bereits viele Ansätze, die die geforderte Offenheit und die Zeichenhaftigkeit der Kirche in der Welt bzw. der Gläubigen vor den Nichtglaubenden zu verwirklichen suchen.

Öffentliche Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft oder christliche Verbände wirken in die Gesellschaft hinein, sind offen und ansprechbar auf ihre christliche Motivation hin. Die Chancen, die sich durch katholische Schulen, Kindergärten, Krankenhäuser und viele andere caritative Einrichtungen, durch die katholische Familien- und Erwachsenenbildung und alle ähnlichen Bemühungen ergeben, sind sehr wertvoll. Viele Christen engagieren sich hier. Gemeinden bemühen sich auch durch kommunale Aktivitäten, auf die nicht gläubigen Nachbarn zuzugehen. Auch die christliche Haltung vieler Einzelner ist bereits ein sprechendes Zeichen des Glaubens in unserer Gesellschaft.

Kirchliche Einrichtungen haben sich in den vergangenen Jahren bereits als verlässliche und gefragte Partner im gesellschaftlichen Diskurs erwiesen. Dies dient sowohl der Gesellschaft als auch der Kirche. Sie sind zu Orten des Gesprächs, der Begegnung und des kreativ schöpferischen Tuns geworden, an denen die kulturprägende Kraft des Christentums immer wieder thematisiert und zum Ausdruck gebracht wird. Gerade in einer überwiegend areligiösen Gesellschaft wird damit ein wichtiger kulturdiakonischer Dienst geleistet.

Durch diese vielfältigen Angebote und Initiativen werden Menschen aus kirchlichem und nichtkirchlich-konfessionslosem Milieu erreicht.

2.2. Schwächen

Obwohl die Kirche in unserem Land von den Bedingungen her eine „Entscheidungskirche“ sein könnte, tragen die Pastoral, das Gemeindeleben und oft auch die Mentalität einzelner Christen verbreitet die Züge der Volkskirche. Dadurch wird der Glaube unreflektiert praktiziert oder kann nicht zur Reife gelangen. Im Ergebnis verflachen christliche Lebensvollzüge in den verschiedensten Bereichen, ohne dass diese Verflachung als bedrohlich für den Glauben angesehen wird. Viele Christen sind auch an ein binnenkirchliches Milieu gewöhnt und neigen dazu, innerhalb dieser Grenzen zu verharren.

Damit hängt eine weitere Beobachtung zusammen: Vielen praktizierenden Christen fällt es schwer, ihren Glauben zur Sprache zu bringen, wenn sie danach gefragt werden. Es zeigt

sich oft eine religiöse Sprachlosigkeit, die auch damit zusammenhängt, dass innerhalb eines christlichen Milieus gar keine Herausforderung dazu bestand, über den eigenen Glauben zu sprechen.

Ein anderer volkskirchlicher Zug ist die weitgehende Priesterzentrierung der Gemeinden oder kirchlicher Aufgaben. Die Gemeinde, die keinen Pfarrer mehr für sich hat, fühlt sich abgewertet, allein gelassen und steht dieser Situation schlecht vorbereitet gegenüber.

Es fällt schwer, auf die Herausforderung der kleinen Zahl positiv zu reagieren. Es herrscht ein klagender Ton vor, der eher mutlos macht als ermutigt.

Im Bistum Magdeburg zeigen sich auch Schwächen, den Fragen und Nöten der gesamten Gesellschaft nachhaltig nahe zu sein. Die Verantwortung für die kommenden Generationen ist nicht in ausreichendem Maß im Blick. Die Fixierung auf kurzfristige private, wirtschaftliche und politische Erfolge macht auch vor Christen und deren Institutionen nicht Halt. Der Zwang, „maximales Glück in minimaler Zeit“ zu erreichen – ohne Zukunftshoffnung –, ist gesellschaftlich verbreitet. Soziales und solidarisches Handeln sowie Themen von Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung bleiben zu oft engagierten Einzelpersonen oder Institutionen überlassen.

Die Angebote der gemeindlichen Erwachsenenbildung richten sich fast ausschließlich an den binnenkirchlichen Raum.

Zudem ist die Abstimmung zwischen den Bildungseinrichtungen in katholischer Trägerschaft nicht genügend ausgeprägt.

So bleibt insgesamt die Brücke zwischen kirchlichem und außerkirchlichem Bereich schmal.

3. ZIELE

Um den Auftrag zur Verkündigung aktuell wahrnehmen, die Stärken nutzen und die vorhandenen Schwächen ausgleichen zu können, setzen wir für das Bistum Magdeburg folgende Ziele:

Hauptziel

Wir wagen den Aufbruch:

Wir vollziehen einen Mentalitätswandel. Wir lassen den Pastoralstil der Diasporakirche, wie er sich bei uns entfaltet hat, hinter uns und nehmen die Herausforderung an, Kirche mit einer Mission¹ zu sein.

Um dieses Ziel genauer ins Auge fassen zu können, ist es erforderlich, sich darüber zu verständigen, was mit „Mentalität der Diasporakirche“ gemeint ist.

Mentalität und Pastoralstil unserer geschichtlich gewachsenen Diasporakirche zeigen sich

- in einem weitgehenden Verzicht auf gesellschaftliche Einwirkung in der Vergangenheit,
- in einem Milieukatholizismus, der durch äußeren Druck zu verstärktem Zusammenhalt führte,

¹ Der Missionsbegriff ist im Leitbildtext entfaltet, vgl. Der Hoffnung Raum geben. Positionen und Perspektiven der katholischen Kirche im Bistum Magdeburg am Beginn des 21. Jahrhunderts. Ein Leitbild, S. 6f.

- in einer Fixierung auf kleiner werdende Zahlen und damit auf die eigene Selbstbehauptung.

Demgegenüber versucht eine missionarische Kirche zu buchstabieren, wie die Akzente neu gesetzt werden können, um einen Aufbruch aus der bisherigen Mentalität zu vollziehen.

Das Hauptziel wird für den Aufgabenbereich Martyria in Teilzielen konkret.

3.1. Die Verkündigung des Evangeliums wendet sich an alle Menschen: an die Mitglieder der Kirche und an die, die der Kirche in unterschiedlicher Weise nah oder fern sind.

3.1.1. Die Gemeinden nehmen ihren Auftrag wahr, Trägerinnen der Verkündigung zu sein:

- Sie werden dazu befähigt, sich ihres eigenen Glaubens bewusst zu werden und ihn als personale Beziehung zu Gott miteinander zu vertiefen und zu feiern, d.h. Stärkung der Innenorientierung oder der Kernkompetenz.
- Die Gläubigen werden dazu befähigt, nach außen hin Zeugnis ihrer Hoffnung zu geben und den Glauben bei denen zur Sprache zu bringen, die der Kirche fern stehen, d.h. Stärkung der Außenorientierung oder der Zeugniskompetenz.

3.1.2. Im Bistum wird eine pastorale Kultur des Einladens und einer aktiven „Gehin-Kirche“ entwickelt

Dazu gehört es,

- Zeit für Begegnungen zu haben;
- die verschiedenen Formen von Nähe und Distanz wahrzunehmen, die Menschen gegenüber der Kirche haben und sie positiv aufzugreifen; das heißt: unterschiedliche Angebote zu entwickeln;
- unter Einbeziehung moderner Medien unsere Angebote einer breiten Öffentlichkeit zu nahezubringen;
- in politischen Gremien und gesellschaftlichen Bewegungen mitzuwirken, diese in Gemeinden einzuladen und vorzustellen;
- die Krisen der Menschen wahrzunehmen und Menschen Begleitung anzubieten.

Dabei soll, wo immer möglich, die ökumenische Zusammenarbeit gesucht werden.

3.2. Die Anliegen von Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung werden auf allen Ebenen gefördert

Die Menschen im Bistum Magdeburg sind betroffen von Ereignissen, die den Lebensraum und die Lebensgrundlagen in vielen Regionen unserer Erde zerstören. Die Erfahrung der Flut im Jahr 2002 hat viele Menschen noch stärker dafür sensibilisiert, wie gefährdet die Schöpfung ist.

Wir glauben, dass Gott – der Schöpfer allen Lebens – ein Freund dieses Lebens ist. Wir haben Zukunftshoffnung, sind nicht gelähmt und reagieren nicht verängstigt. Wir wissen um unsere globale Verantwortung und nehmen den Auftrag an, Gottes Schöpfung zu bewahren. Darum nehmen wir die notwendigen Schritte neu in den Blick und entwickeln Konzepte für einen achtsamen und liebevollen Umgang mit allem Leben. Wir vertrauen darauf, dass auch die kleinen Schritte, unseren Lebensstil zu verändern, dem Leben dienen:

- In den Gemeinden soll eine Bewusstseinsbildung zu den Anliegen von Gerechtigkeit, Frieden, Bewahrung der Schöpfung stattfinden.
- Gezielte Aktionen und Projekte sind zu konzipieren und durchzuführen.

3.3. Der Stellenwert der Angebote kirchlicher Erwachsenen- und Familienbildungsarbeit und der Akademiearbeit wird im Bistum erhöht.

Kirchliche Bildungseinrichtungen haben die Brückenfunktion zwischen Kirche und „Marktplatz“ und damit die außergewöhnliche Chance, den Menschen mit den sie bewegendsten Problemen besonders nahe zu sein.

Erwachsenenbildung und Erwachsenen Katechese sind in jeder Gemeinde zu entfalten und die Einrichtung der Erwachsenenbildung ist zu unterstützen.

4. SCHWERPUNKTE DER ZUKÜNFTIGEN PASTORAL

Die Schwerpunkte ergeben sich aus den Zielen. Das heißt: die Ressourcen des Bistums (personell und finanziell) werden in zwei Richtungen eingesetzt:

- Stärkung der Kompetenz der Gläubigen, z.B. Hilfe beim Entwickeln eines der Zeit entsprechenden christlichen Lebensstils;
- Außenorientierung durch eine pastorale Kultur des Einladens und durch Profilierung und Mitwirkung in gesellschaftlich-politischen Zusammenhängen.

Schwerpunkt 1: Vernetzung der geistlichen Zentren und Gemeinschaften und derer, die in der Exerzitenarbeit stehen

Die Verantwortlichen der geistlichen Zentren und Gemeinschaften und diejenigen, die in der Exerzitenarbeit stehen, treffen sich regelmäßig. Sie tauschen ihre Erfahrungen aus und suchen neue Wege, wie der Glaube in unserem Land belebt, wie das geistliche Profil der Gläubigen gestärkt und der Dialog mit Nichtchristen geführt werden kann.

Die Erfahrung zeigt, dass es bei vielen Menschen – Christen und Nichtchristen – einen tiefen Hunger nach geistlicher Erfahrung gibt und nach einer Weise, der eigenen Gott-Suche Raum zu geben. Die Erfahrung zeigt auch, dass Klöster, geistliche Zentren und Gemeinschaften verstärkt aufgesucht werden. Sie können in unserem Bistum zu wichtigen „Kristallisationspunkten“ des Glaubens werden.

Dabei ist darauf zu achten, dass das Bemühen um eine vertiefte Spiritualität in den Gemeinden verortet wird. So soll der Personenkreis dafür sorgen, dass in den Gemeinden jährlich Exerziten im Alltag oder Ähnliches angeboten werden.

Der Personenkreis trifft sich bereits und hat ein gemeinsames Projekt veröffentlicht (Exerzitenkalender). Es sind also keine neuen Strukturen zu schaffen. Für die Veröffentlichung des Exerzitenkalenders sind Druck- und Versandkosten einzustellen.

Umsetzung

Zuständig für die Umsetzung ist der Beauftragte für Gemeindespiritualität in der HA Pastoral. Die Überprüfung erfolgt durch den Leiter der Hauptabteilung Pastoral.

Schwerpunkt 2: Die Pastoralbeauftragten² initiieren und unterstützen eine missionarische Pastoral in den Dekanaten.

Es ist Aufgabe der PGR, entsprechende Überlegungen zu treffen und konkrete Vorschläge für die Situation der eigenen Gemeinde zu erarbeiten.

Die Pastoralbeauftragten sehen es als ihre wichtigste Aufgabe an, in ihren Dekanaten dafür zu sorgen, dass die Kompetenz der Gläubigen in zwei Richtungen gestärkt wird: im Bereich des eigenen Glaubenswissens und des Glaubensvollzugs (Orientierung nach innen, Stärkung der Kernkompetenz) und in der Fähigkeit, den eigenen Glauben zur Sprache zu bringen und damit auch bewusst die Offenheit gegenüber Nichtchristen und den Dialog mit ihnen einzuüben und zu praktizieren (Orientierung nach außen, Stärkung der Zeugniskompetenz). Die Pastoralbeauftragten initiieren in ihrem Zuständigkeitsbereich mit der Unterstützung durch die Hauptabteilung Pastoral örtliche Gemeinde- bzw. Erwachsenenkatechese.

Dazu halten sie Ausschau nach bereits existierenden Gruppen und Kreisen, die sich in diesem Sinne auf den Weg gemacht haben und unterstützen diese bzw. sorgen dafür, dass sie die nötige Unterstützung bekommen. Sie stehen in Kontakt mit den Räten in Gemeinde und Dekanat, sowie mit weiteren kirchlichen Einrichtungen, um in ihnen das Bewusstsein für eine missionarische Pastoral zu wecken bzw. wach zu halten. Sie arbeiten mit den Leitenden vor Ort und mit den jeweiligen Gruppenleitern und –leiterinnen zusammen.

Die Pastoralbeauftragten treffen sich regelmäßig, um über das Thema „Kirche mit einer Mission“ zu beraten. Diese Treffen dienen sowohl der eigenen Vergewisserung als auch der Bündelung von Ideen, Erfahrungen und Möglichkeiten bei der Umsetzung missionarischer Ziele. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass sich eine Gruppe von Multiplikator/innen verbindlich mit dem Anliegen des Aufgabenbereichs „Martyria“ auseinandersetzt und damit bistumsweit dazu beiträgt, dass Bewusstseinsarbeit in Richtung „Mission“ geschehen kann. Erforderlich ist eine Klärung der Aufgabenstellung und Festschreibung in einem Profil für die Pastoralbeauftragten.

Die Personen, die dafür gebraucht werden, sind bereits da und treffen sich. Es bedarf somit keiner größeren strukturellen und finanziellen Voraussetzungen. Möglicherweise wird dieser Kreis durch Fachleute beraten.

Umsetzung

Die Treffen finden dreimal im Jahr statt.

Zuständig sind die Pastoralbeauftragten.

Überprüft wird das Projekt nach einem Jahr vom Leiter der Hauptabteilung Pastoral.

Schwerpunkt 3: Stärkung der Erwachsenen- und Familienbildung

In einer Zeit, in der Christsein immer weniger durch Sozialisierungsprozesse vermittelt wird, ist es unabdingbar, die Katholische Erwachsenenbildung – die allgemeine ebenso wie die theologische – gleichermaßen offen zu gestalten für Nichtchristen und Christen, Suchende und Glaubende, Skeptische und Überzeugte. Im Hinblick auf Erwachsene, die nach dem Glauben fragen, kommt der Einrichtung des Katechumenats eine unverzichtbare Bedeutung zu.

² bzw. ein strukturell dem entsprechender Personenkreis.

Die Bildungseinrichtungen der institutionellen Erwachsenen- und Familienbildungsarbeit sind gefordert, sich weiterhin zu profilieren, um für Menschen ihres Umfeldes innerhalb und außerhalb des kirchlichen Rahmens

- Räume des Dialoges und der Wertekommunikation,
 - Räume der Begegnung und des gelebten und erfahrbar gemachten Glaubens,
 - Räume der Kultur, Kreativität und Phantasie,
 - Räume des Lebens und der Lebensfreude,
 - Orte der Solidarität und der menschlichen Nähe,
 - Orte der Reflexion und des Innehaltens
- zu sein und zu werden.

Deshalb wird der Erwachsenen- und Familienbildung bei der Strukturierung pastoraler Räume ein fester Platz zugeordnet. In ausreichender Zahl arbeiten dort hauptamtliche Mitarbeiter/innen.

Bereits vorhandene Gemeinden und Einrichtungen, in denen Erwachsenen- und Familienbildung stattfindet, werden gestärkt.

Eine Vereinbarung mit Zielvorstellungen wird entwickelt und bis Ende 2004 in Kraft gesetzt.

Umsetzung

Die Umsetzung erfolgt bistumsweit über die bereits vorhandene AG Erwachsenenbildung unter dem Dach der KEB und mit den Verantwortlichen in den pastoralen Räumen und Verbänden.

Hauptverantwortlich sind der Vorstand und die Geschäftsführung der KEB in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Zuständigen in der Abteilung Erwachsenenpastoral.

Die Überprüfung erfolgt durch den Leiter der Hauptabteilung Pastoral, der das Ergebnis zur Bestätigung oder Veränderung der Vorgaben der Bistumsleitung vorlegt.

Schwerpunkt 4: Förderung von Nachhaltigkeit in den Anliegen von Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung

„Nachhaltigkeit“ bezeichnet eine Entwicklung, in der die Bedürfnisse und Erfordernisse heutiger Generationen befriedigt werden, ohne die Bedürfnisse zukünftiger Generationen zu gefährden.³ Umweltpolitische Fragen können von daher nur im Zusammenhang mit wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen betrachtet werden.

Der Leitgedanke der Nachhaltigkeit - Vernetzung von Ökologie, Ökonomie und Sozialem – ist mit christlicher Schöpfungstheologie und Ethik zu verknüpfen. Christen sollen im Sinne dieses Leitgedankens zum Handeln ermutigt werden. Es handelt sich um einen grundlegenden Prozess, der das gesamte Handeln der Kirche durchdringt.

Gefordert sind:

- Wahrnehmung der christlichen Schöpfungsverantwortung auf verschiedenen Ebenen,
- Verkündigung, Bildung und Handeln für eine nachhaltige Entwicklung,
- öffentliches Eintreten dafür in verständlicher Form und Sprache,

³ Vgl. BUND und Misereor (Hg.), Zukunftsfähiges Deutschland. Ein Beitrag zu einer global nachhaltigen Entwicklung, Basel-Boston-Berlin 1997, 24.

- klare, unterstützende und ermutigende Stellungnahmen sowie Orientierungshilfen für den Umgang mit Umwelt und Natur, für den Umgang mit den Mitgeschöpfen sowie für nachhaltiges Wirtschaften,
- Impulse für die Einübung nachhaltiger Lebensstile, Begleitung von konkreten Projekten,
- Förderung des freiwilligen Engagements von Christen für eine nachhaltige Entwicklung von Ökologie, Ökonomie und Sozialem.

Umsetzung

- Alle innerkirchlichen Entwicklungen, Prozesse und Projekte sind unter dem Leitgedanken der nachhaltigen Entwicklung zu prüfen, zu fördern und durchzuführen. Zunächst sind Grundsatzentscheidungen anzustreben, die dann Stück für Stück umgesetzt werden. Es werden Indikatoren geschaffen, an denen die Berücksichtigung nachhaltiger Belange in kirchlichen Verwaltungen, Einrichtungen, Gremien und Pfarreien gemessen werden kann.
- Auf der Ebene der pastoralen Einheiten (Dekanate oder entsprechende Strukturen) sind Personen zu benennen, die in besonderer Weise zuständig sind, das Leitbild der Nachhaltigkeit umzusetzen.

Im Bistum wird ein/e Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsbeauftragte/r ernannt, die/der für die Vernetzung und die Unterstützung der verschiedenen Ebenen zuständig ist und mit der vorhandenen diözesanen Arbeitsgruppe MEF (Mission-Entwicklung-Frieden) zusammenarbeitet⁴.

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 29. November 2003.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***

⁴ Eine umfangreiche erste Ideensammlung der Arbeitsgruppe liegt vor und kann eingesehen werden.



Das Leben feiern

Liturgie im Bistum Magdeburg

1. ZUR BEDEUTUNG DER LITURGIE

Wo Menschen von gemeinsamen Anliegen, Werten und Zielstellungen bewegt sind, kommen sie mit Gleichgesinnten zusammen. Je wichtiger ihnen ihre gemeinsame Sache ist, um so verbindlicher und beständiger sind ihre **Zusammenkünfte und Versammlungen**.

Wir Christen glauben, dass wir Beschenkte sind: Gott hat uns ein Leben in Fülle zugesagt. In Jesus Christus ist uns dies sichtbar und greifbar nahe gekommen. Er selbst ist Grund und Mitte der Versammlung. **Wenn wir uns** – seit seiner Auferstehung und bis zu seinem Kommen in Herrlichkeit – **in seinem Geist versammeln**, tun wir dies,

- um miteinander den Glauben zu teilen und mitzuteilen (Martyria),
- **um den Glauben zu feiern (Leiturgia)**,
- um das Leben miteinander und mit anderen zu teilen (Diakonia).

Dabei dienen **die gottesdienstlichen Feiern** in besonderer Weise der **Aufgabe**, die *Bot-schaft Christi zu bedenken, dankbar sein Gedächtnis zu feiern und dem Reich Gottes die Wege zu bereiten*. Ihnen gilt darum auch betont die Zusage der Gegenwart des Herrn. Sie sind “in vorzüglichem Sinn heilige Handlung, deren Wirksamkeit kein anderes Tun der Kirche an Rang und Maß erreicht” (Vat. II, Liturgiekonstitution Art. 7).

Für die *Einheit der Kirche und Gemeinde* und deren Aufgaben haben sie eine *zentrierende Funktion*.

Sie verbinden Glaubende verschiedenster Herkunft, Berufung und spiritueller Ausrichtung und halten sie auch in den Spannungen kirchlichen Lebens zusammen. Für die Teilneh-menden sind sie *Hilfe für die Sinngebung, Gestaltung und Bewältigung des Lebens* und Ausdruck ihrer *Orientierung auf Gott*, den Vater aller Menschen, *hin*.

Aus diesen Gründen sind sie **unverzichtbare Lebensäußerung der Kirche und jeder Gemeinde**.

Ihre **Gestaltung und ihr gläubig-geistlicher Vollzug gehören ins Zentrum pastoraler Überlegungen und Bemühungen** der Gemeinden.

Das gilt besonders **in unserer Zeit und Umwelt**, in der sich der Gottesdienst der Kirche in der Außenansicht vieler als eine Art *Fremdkörper* darstellt. Aber *auch im Innern* der Ge-meinden scheint er an Überzeugungskraft und Zustimmung zu verlieren (s. u. S. 3 *Zeichen der Zeit*).

In dieser Situation stellen sich folgende **Fragen**:

- Wie *reagieren* wir – mit der großen Tradition kirchlicher Liturgie im Hintergrund – auf die *Zeichen der Zeit*?
- Wie führen wir darin die vom Konzil begonnene liturgische Erneuerung in der vorgegebenen Richtung weiter?
- Wie werden unsere gottesdienstlichen Feiern sowohl in ihrer *spirituellen Tiefe* wie auch in ihrer *Lebensnähe* überzeugender?

- Wie werden sie *einladender* und damit erkennbarer als ein Ort der Einladung Gottes an alle Menschen in sein ewiges Reich?
- Wie kommt es dabei zum Dialog und zum Austausch mit der außerkirchlichen Gesellschaft bzw. den Äußerungen ihrer Kultur, Kunst und Lebenswelt?
- Wie wird in der Feier der Gottesdienste deutlicher, dass wir *Kirche für andere* sind?

Die gottesdienstlichen Versammlungen der Kirche begegnen uns in einem breiten **Spektrum von Feiern** in verschiedenen Gruppen, mit verschiedenem Lebens- und Situationsbezug, unterschiedlichen Formen und Akzenten, u.a.:

- die Feier der Eucharistie als zentrale Feier der Gemeinde;
- Feiern der Sakramente, die das Leben des Christen in besonderen Situationen begleiten (Feier der Trauung, der Krankensakramente, der Buße);
- Gottesdienste in verschiedenen Ausprägungen (Stundengebet, sonntägliche Wort-Gottes-Feiern, ökumenische Wortgottesdienste, Andachten, Formen der "Hausliturgie" u.a.);
- sakramentliche Feiern in weiterem Sinne (Segnungsfeiern, Sakramentalien, Begräbnisfeier u.a.);
- Feiern, die Menschen in die Kirche einladen und eingliedern (katechetische Feiern, Feiern auf dem Weg zum Christwerden, die Sakramente des Christwerdens: Taufe, Firmung, Eucharistie);
- Feiern „vor den Toren der Kirche“ (vgl. Schwerpunkt 5.5.).

Alle diese Feiern haben eine eigene gewachsene **Geschichte** mit Bereicherungen und Fehlentwicklungen, von denen letztere in der **Liturgiereform** korrigiert werden sollten, um sie möglichst "nach der altehrwürdigen Norm der Väter" zu erneuern (vgl. Liturgiekonstitution, Art. 50 u.ö.). Diese **Erneuerung** ist kein abgeschlossener Prozess. Auf gesamtkirchlicher Ebene obliegt ihre Durch- und Fortführung den vom Konzil vorgesehenen Autoritäten. In den Gemeinden unseres Bistums ist die Liturgiereform zunächst durchgehend dankbar aufgenommen und in ihren Grundanliegen verwirklicht worden (vgl. u.: Wahrgenommene Stärken). Zugleich aber sind inzwischen vielerorts Stagnation, Routine, Ermüdungserscheinungen u.ä. eingetreten, die - verbunden mit der erwähnten Situation in der Umwelt – Gefühle des Unbehagens und Probleme für eine fruchtbringende Feier mit sich bringen. (vgl. u.: Wahrgenommene Schwächen). Die Lösungsrichtung dieser Probleme muss in der **Fortführung und Vertiefung der Erneuerung in den Gemeinden** liegen.

2. STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

Die Kirche im Bistum Magdeburg schenkt dem Vollzug der Liturgie eine hohe Beachtung. Das ist auch an der Sensibilität abzulesen, mit der Gemeinden Stärken und Schwächen der Liturgie wahrnehmen.

*Die Liturgie ist ein Ort der **Lebensäußerung der Menschen**, die sie mitfeiern. Wir nehmen wahr:*

- die Stärke eines Symbol- und Ritenreichtums im Gottesdienst;
- die Schwäche, dass der Mitvollzug etlicher liturgischer Symbolhandlungen und Riten nicht mehr jedem gelingt;

- die Schwäche, dass die Gebetssprache im Gottesdienst der heutigen Rede von Gott und vom Menschen in seiner persönlichen Lebenssituation nicht mehr gerecht wird.

*Die Liturgie ist ein Ort, in dem sich **Gemeindeleben** äußert. Wir nehmen wahr:*

- die Stärke, dass die gottesdienstlichen Versammlungen Gemeinde bilden und auch tragen;
- die Schwäche, dass die Chance des Gottesdienstes hinsichtlich seines öffentlichen Charakters zu wenig im Blick ist, Menschen über Gemeindegrenzen hinaus einzuladen ;
- die Schwäche, dass Gottesdienstfeiern fehlen, die auch von einer kleineren Gottesdienstgemeinde in der Gestaltung mitgetragen werden können;
- die Stärke, dass unterschiedliche liturgische Dienste die Vielfältigkeit der Gemeinde im Gottesdienst widerspiegeln;
- die Schwäche einer fehlenden Förderung der unterschiedlichen liturgischen Dienste.

*Die Liturgie bedarf angemessener **Feierformen und Gestaltung**. Wir nehmen wahr:*

- die Stärke der Wertschätzung des Sonntagsgottesdienstes;
aber auch
- die Schwäche, dass die tatsächliche Teilnahme am Sonntagsgottesdienst nicht mehr selbstverständlich ist;
- die Schwäche, dass die Vielfalt von gottesdienstlichen Formen neben der Eucharistiefeier aus dem Blick gekommen ist;
- die Stärke, das Kirchenjahr durch seine eigenen liturgischen Feiern bewusst zu begehen;
- die Stärke der Wertschätzung der Kirchenmusik.

*Die Liturgie bedarf einer dem Menschen angemessenen **Hinführung zum „Geheimnis unseres Glaubens“** – Gottes Heilstaten, die wir im Gottesdienst feiern. Wir nehmen wahr:*

- die Schwäche, dass aus den gegenwärtigen Gottesdienstfeiern die Gläubigen zu wenig geistliche Impulse bekommen und erfahren;
- die Schwäche, dass die Zugänge zu den Feiern der Sakramente (besonders zum Sakrament der Versöhnung) für viele Gläubige eine Überforderung darstellen.

3. ZEICHEN DER ZEIT

Auch im liturgischen Bereich ist es notwendig, die Zeichen der Zeit zu erkennen und darauf zu reagieren. Das Zweite Vatikanische Konzil betont ausdrücklich, dass Kirche und Welt in gegenseitigem Geben und Nehmen aufeinander verwiesen sind.¹ Geschichtlich wird dies im liturgischen Bereich besonders dadurch deutlich, dass viele christliche Gottesdienstformen aus dem nicht-christlichen Ritual-Reservoir der jeweiligen Kultur, in der sich das Christentum bewegt hat, stammen.

So ist es auch heute unsere Aufgabe, die Suche der Menschen – ob Christen oder Nicht-Christen – nach Lebens- und Ereignisdeutung ernst zu nehmen und fußend auf der kirchlichen Tradition neue Formen von Liturgie zu entwickeln, in welchen der Auferstandene zu den Menschen geht.

¹ Vgl. die Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“ Nr. 44 und 92.

- Es zeigt sich bei vielen Menschen eine Offenheit und Sensibilität für Rituale, für Segenszuspruch. Das betrifft sowohl individuelle und gesellschaftliche Umbruchs- und Krisensituationen (z.B. Tod eines nahestehenden Menschen, Friedensgebete 1989, der 11. September 2001) als auch geprägte Lebenssituationen (Geschäftseröffnung) und Lebensübergänge (Geburt, Erwachsenwerden, Hochzeit, Krankheit, Altwerden, Sterben). Wenn Menschen nach Deutung ihres Lebens fragen, sind wir als Christen in unserem Land gefordert, damit Deutung im Licht der frohen Botschaft geschieht. Diese Ritualvielfalt, die oft “Feiern vor den Toren der Kirche” sind, gehören zum Grundauftrag der Kirche und sind deshalb nicht eine Frage des Beliebens.
- In unserer Gesellschaft wird mit dem Thema Tod sehr gegensätzlich umgegangen: Einerseits sind Tod und Tote in den Medien allgegenwärtig, andererseits bestehen große Unsicherheit und Scheu in der persönlichen Begegnung mit dem Sterben. Diese Tendenz prägt unseren Umgang mit Sterbenden und Toten. Im Sinne der Alten, die von einer “ars moriendi” – der Kunst/Kultur des Sterbens – sprachen, ist “Unsere Sorge um die Toten und die Hinterbliebenen”² eine Herausforderung für uns Christen.
- Immer wieder werden Gemeindeseelsorger/innen für verschiedene Segens- und Einweihungsfeiern angefragt. Vorhandene Segensformulare sind oft nicht verwendbar, da sie eine christliche Gemeinde im volkskirchlichen Milieu voraussetzen. Hier sind Kreativität und Glaubensbewusstsein gefordert, um den “Nerv” der Menschen anzurühren.
- Die gesellschaftliche “Luft” ist auf absehbare Zeit geprägt von wachsender Pluralität, einem erweiterten Freiheitsraum mit einer enormen Zunahme von Wahlmöglichkeiten, auch weltanschaulicher und religiöser Art. Wenn wir uns darauf kritisch einstellen, können wir die notwendige Weite gewinnen, die uns neue Freiräume schafft, in denen die Frohe Botschaft von Jesus dem Christus in unsere konkrete gesellschaftliche und kulturelle Verfasstheit “eingestiftet” werden kann.³ Auch in unseren Gemeinden werden Gottesdienste sehr speziell ausgewählt und besucht.
- Unsere Gemeindesituation hat sich in den letzten Jahren verändert. In der Zeit nach dem Krieg war es die Sorge der Magdeburger Ortskirche, die vielen Gemeinden, die neu entstanden waren, zu sammeln.⁴ Hervorzuheben sind die Bemühungen unseres damaligen Seelsorgeamtsleiters Hugo Aufderbeck, der mit Sondergenehmigung des Apostolischen Stuhles die ersten Diakonatsshelfer als Leiter von Wortgottesdiensten ausbildete. Dies war eine Antwort auf die Not der Situation. Unsere heutige Realität ist davon sehr weit entfernt, doch sie bedarf auch des selben mutigen Engagements. Wir müssen nach neuen Formen suchen, wie auf kleinen Gottesdienststationen mit wenigen älteren Gläubigen Gottesdienst gefeiert werden kann.
- Das Zweite Vatikanische Konzil stärkt das Bewusstsein für das gemeinsame Priestertum aller Gläubigen. Doch tun sich viele Gläubige schwer, ihre geistliche und liturgische Kompetenz wahrzunehmen. Mitunter wurden sie dazu auch wenig ermutigt und gestärkt. Die Hauskirche, in der Familienmitglieder und Freunde miteinander beten und einander Segen zusprechen, ist kaum anzutreffen. In diesem Be-

² “Unsere Sorge um die Toten und die Hinterbliebenen”, Die Deutschen Bischöfe Nr. 53 (1994), Hrsg. vom Sekretariat der DBK

³ Vgl. dazu Bischof Dr. Joachim Wanke, Brief eines Bischofs aus den neuen Bundesländern über den Missionsauftrag der Kirche für Deutschland, in: Die Deutschen Bischöfe Nr.68 (2000)

⁴ Vgl. den Hinweis im Leitbild-Text, S.3.

reich ist in den letzten Jahren eine Priesterzentrierung wahrzunehmen, die dem Anliegen des Konzils konträr gegenüber steht.

In all diesen erwähnten Zeitzeichen sollten wir für unsere Zukunft als missionarische Kirche Chancen und Impulse sehen, die uns anregen, „das Evangelium auf den Leuchter zu stellen“ (J.Wanke) und die Feier des Glaubens für unsere Zeit zu befruchten.

4. ZIEL

Im Bistum Magdeburg ist in der Vergangenheit gerade in Hinblick auf das gottesdienstliche Feiern vieles entstanden und gewachsen, was die Gemeinden heute noch trägt und nährt. Die veränderten Lebensbedingungen fordern dazu heraus, das Gewachsene zu überprüfen und ggf. Akzente zu verstärken und neu zu setzen. Insbesondere gilt es, den Blick nach außen zu lenken, auf die Menschen, die in unserem Land leben. Dies bedeutet zweierlei: unseren Reichtum mit anderen zu teilen – aber auch von anderen zu lernen. So kann sich im Dialog zwischen Christen und Menschen, die der Kirche fern stehen, Neues ereignen.

Wir wagen den Aufbruch:

Wir gestalten Liturgie so, dass Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche mit dem Geheimnis Gottes in Berührung kommen, daraus leben und es miteinander feiern können.

Aus diesem grundsätzlichen Ziel folgen einzelne Schwerpunkte, die gesetzt werden sollen.

5. SCHWERPUNKTE

5.1. Schwerpunkt 1: Gottesdienstliche Versammlungen am Sonntag

Das Wochenfest „Sonntag“ ist der Tag, an dem sich Christen - entsprechend ihrer Berufung und ihrem Auftrag (vgl. 1., Abs. 3) - zur gottesdienstlichen Feier vor Ort versammeln.

Die dem *Tag des Herrn* entsprechende Feier ist die Eucharistie als Gedächtnis des Todes und der Auferstehung mit dem *Mahl des Herrn* (5.1.1.).

Wo sie aufgrund der territorialen und personellen Gegebenheiten nicht möglich ist, übernehmen Gottesdienste ohne Priester die Aufgabe einer christlichen Feier des Sonntags in der Gemeinschaft (5.1.2.).

5.1.1. Die Eucharistiefeier am Sonntag

Die Hochform des Gemeindegottesdienstes ist die Eucharistiefeier. Am Sonntag ist sie die zentrale gottesdienstliche Feier der Gemeinde, weil sie das umfassende Heilswerk Gottes in Christus an und in der Welt vergegenwärtigt. Zudem ist sie wie keine andere Zusammenkunft im Gemeindeleben in ihrer farbigen Zusammensetzung nach Herkunft, Alter, Geschlecht, Beruf, Talenten und Gnadengaben (Charismen) ein Ausdruck von kirchlicher Einheit in Vielfalt.

Ziel:

Die vielgestaltige Zusammensetzung der Gemeinde soll sich auch zunehmend deutlicher in der Feier der Eucharistie am Sonntag widerspiegeln und sie dadurch sowohl in ihrer Farbigkeit und Lebendigkeit als auch in ihrer spirituellen Dimension bereichern.

Dieses Anliegen ist zu fördern auf der Grundlage des gemeinsamen Priestertums aller Gläubigen. Seit der Liturgiereform hat es in den meisten Gemeinden selbstverständliche Realisierungen gefunden in der sorgfältigen und treuen Ausübung liturgischer Dienste. Darüber hinaus wird angestrebt, dass die verschiedenen Generationen - nicht zuletzt Kinder und Jugendliche, aber auch alle Altersgruppen bis zu den Senioren – und Gruppierungen (Familienkreise, Verbände u.ä.) das gottesdienstliche Geschehen mitgestalten und mittragen. So können sie verschiedene liturgische Elemente (musikalischer, darstellender, meditativer Art u.ä.) in einer ihnen gemäßen Art beitragen. Dadurch werden Monotonie und Routine vermieden und dem Gottesdienst wird eine Atmosphäre verliehen, die die Realität der heutigen Gemeinde widerspiegelt. Wenn dabei in Wort, Musik und Zeichen verschiedene Ausdrucksformen in das liturgische Geschehen kommen, dient das zudem der Identifikation verschiedener Gruppierungen mit der jeweiligen Feier. Dabei haben Gemeinden unterschiedlicher Größe ihre je eigenen Chancen: In der kleinen Gottesdienstgemeinde werden einfache Gesten und Zeichen dankbar angenommen; die große Gemeinde entdeckt und fördert Talente und geistliche Gaben in ihrer Mitte.

Notwendige Voraussetzung solcher Bereicherung des Gottesdienstes ist eine Liturgiegruppe (liturgische Arbeitsgruppe, Sachausschuss Liturgie), die sich der Aufgabe der Einbeziehung anderer in die Gottesdienstgestaltung annimmt.

Notwendig sind Querverbindungen zu Mitarbeiter/innen in der Kinderpastoral, zu Jugendlichen und anderen Gruppierungen. Hilfreich ist der Austausch mit Liturgiegruppen anderer Gemeinden. Vorausgesetzt wird fachliche Begleitung von Hauptverantwortlichen in der Pfarrei und eine die Arbeit begleitende liturgische Bildung.⁵

Umsetzung

Auftrag an die Liturgiekommission des Bistums:

Wo noch nötig, möge sie die Bildung von Liturgiekreisen in den Gemeinden initiieren helfen und sonst mit Begleitung und Arbeitshilfen unterstützen. Vermittlung kann geschehen über die jeweiligen Vertreter der Liturgiekommission in den Dekanaten.

Anregend und korrigierend für den Gemeindegottesdienst kann es sich auch auswirken, wenn Gemeinden die vom Bischof beauftragten Gemeindeberater/innen zum Besuch von Gottesdiensten mit anschließender Aussprache einladen.

Die Liturgiekommission legt zwei Jahre nach Verabschiedung der Beschlussvorlage dem Bischof einen Bericht zur Situation in diesem Aufgabenbereich vor.

5.1.2. Die Wort-Gottes-Feier am Sonntag

Das ehemalige „Kommissariat Magdeburg“ ist im europäischen Raum einer der frühesten Orte, in dem aufgrund der Nachkriegs- und Diasporasituation die Bedeutung von Sonntag und Festtagsgottesdiensten unter Leitung beauftragter Laien erkannt wurde und an dem die

⁵ Eine hilfreiche Handreichung ist das Heft *Der Sachausschuss Liturgie und seine Aufgaben.*, hg. vom Deutschen Liturgischen Institut Trier (Pastoralliturgische Hilfen 3), 7. überarbeitete und ergänzte Auflage 2001.

sog. „Stationsgottesdienste“ (weil zunächst für die Außenstationen gedacht) eingeführt wurden.

Heute ist auch in Gebieten, die volksgemeinlich geprägt sind, aufgrund des deutlich zunehmenden Priestermangels die Feier der Eucharistie nicht mehr an allen Sonntagen möglich. Das darf nicht bedeuten, dass in einer wachsenden Zahl von Orten der Gottesdienst am Sonntag ausfällt. An die Stelle der Messfeier treten bereits vielerorts andere Formen gottesdienstlicher Feier. Für diese Form von Gottesdiensten setzt sich die Bezeichnung „Wort-Gottes-Feier“ durch, die hier verwendet wird.⁶

Ziel:

Im Blick auf die Zukunft muss in den Gemeinden deutlich werden, dass sie sich auch dann am Sonntag zum Gottesdienst versammelt, wenn keine Eucharistie möglich ist. Die dafür angemessene Gestalt ist die Wort-Gottes-Feier in ihren vielfältigen Formen.

So schmerzlich es ist, wenn nicht in jeder Gemeinde an jedem Sonntag das eucharistische Gedächtnis des Todes und der Auferstehung des Herrn gefeiert und das eucharistische Brot gebrochen werden kann, darf nicht übersehen werden, dass auch jene liturgischen Feiern, die nicht die Hochform darstellen, grundlegende gottesdienstliche Qualitäten besitzen. Sie sind Versammlung im Namen Jesu mit der Zusage seiner Gegenwart; in ihnen kommt Gott in seinem Wort zur Sprache; Menschen erfahren durch sie Orientierung und Stärkung, geben darauf Antwort in Gesang, Gebet und in Zeichen und wissen sich in ihnen eingebunden in die Gemeinschaft der Kirche (vgl. dazu o. S. 1, unter 1., Abs. 2f.). Sie machen die Gemeinde vor Ort präsent, auch dort, wo sie als „die kleine Herde“ lebt. In mancher Hinsicht bieten sie Chancen, die bei der Messfeier so nicht gegeben sind, z.B. die Möglichkeit freier Gestaltung, größere Offenheit für konfessionsverschiedene Paare und leichterem Einbezug solcher Menschen, die mit der Hochform der Messfeier ihre Schwierigkeiten haben.

Solche Möglichkeiten kommen nur dann zum Zuge, wenn sie nicht erst in Krisensituationen eingeführt werden, sondern dort, wo eine entsprechende Gestaltung möglich ist.

Umsetzung

Die verantwortlichen Personen, die vom Bischof mit der Aus- und Weiterbildung der Leiter/innen von Wort-Gottes-Feiern beauftragt werden, bereiten diese darauf vor, solche Gottesdienste entsprechend zu gestalten.

Das fordert eine Aus- und Weiterbildung, die sich von der Qualifizierung jener unterscheidet, die in den Gemeinden (nur) den Dienst von Kommunionhelfer/innen ausüben. In Gemeinden, in denen solcher Leitungsdienst noch unbekannt ist, sollen die Verantwortlichen helfen, dass für die Zukunft vorgesorgt wird.

Die Wort-Gottes-Feier bedarf nicht der hinzugefügten Kommunionsspendung, da sie ihren eigenen theologischen Wert hat. Das soll den Gemeinden durch eine entsprechende Einführung und Gestaltung erschlossen werden, und zwar auch jenen Gemeinden, die nicht vom Priestermangel betroffen scheinen. Wird in dieser Feier die Kommunion ausgeteilt, soll der Bezug zur Eucharistiefeier der Gemeinde stets deutlich sein.

Damit kann und soll die bisher geübte und bewährte Form der „Stationsgottesdienste“ mit ihrer Verbindung von Wortgottesdienst und Kommunionfeier in kleinen und kleinsten Gottesdienstgemeinden nicht generell geändert werden, da das in vielen Fällen als Verar-

⁶ Vgl. die Begriffserklärungen zu diesem Beschluss.

nung empfunden würde. Menschen begegnen Gott nicht nur in seinem Wort; sie begegnen seinem Sohn in der Gestalt des Brotes und erfahren so seine Liebe und Nähe. Aber wo Voraussetzungen für eine Feier im oben beschriebenen Sinn gegeben sind, sollte diese angestrebt werden.

Die Verantwortlichen entwickeln ein Konzept für die Qualifizierung Ehrenamtlicher zu diesem Dienst und legen es zwei Jahre nach Verabschiedung dieser Beschlussvorlage dem Bischof vor.

5.2. Schwerpunkt 2: Gruppen- und ortsspezifische Gottesdienste

Es gehört zu den Lebensbedingungen heutiger Menschen, dass sie nach individuellen Ausdrucksmöglichkeiten suchen für das, was ihnen wichtig ist. In der Liturgie kann dem Rechnung getragen werden durch eine Vielfalt von Gottesdienstformen (Werktagsgottesdienste, Kinder-, Jugend- und Schulgottesdienste, Mittagsgebet, Abendsegen, Frauenliturgien, Wallfahrtsgottesdienste usw.). Solche gruppen- oder ortsspezifischen Gottesdienste eröffnen und vertiefen für viele Menschen die Möglichkeit, mit dem Geheimnis Gottes in Berührung zu kommen und es zu feiern. Diese Vielfalt erschließt auch die sonntägliche Feier und steht nicht zu ihr in Konkurrenz.

Ziel:

Verschiedene Möglichkeiten, Gottesdienst mit einer konkreten Gruppe und in einer speziellen Situation zu feiern, sind zu entwickeln.

Umsetzung

Aufgaben: Vorliegende Materialien sichten und erproben; mit Menschen in der Gemeinde entsprechende Situationen reflektieren und nach Feiergestaltungen suchen; die Befähigung zur Gestaltung und Leitung solcher Feiern bei Haupt- und Ehrenamtlichen verstärken.

Beteiligte: Die Mitglieder der Liturgiekommission; hauptberufliche und ehrenamtliche Frauen und Männer, die Gruppen leiten und mit ihnen ggf. derartige Gottesdienste gestalten.

Schritte: Die Liturgiekommission reflektiert die Thematik und sichtet entsprechende Literatur. Sie vereinbart Werkstatt-Tage mit Haupt- und Ehrenamtlichen, die an dieser Thematik interessiert sind. Nach Ablauf eines Jahres legt sie dem Bischof eine Arbeitshilfe für die Gemeinden und Einrichtungen des Bistums vor, die Anregungen für die Gestaltung solcher Gottesdienste und Hilfen für die Befähigung von Gestalter/innen und Leiter/innen solcher Gottesdienste anbietet.

5.3. Schwerpunkt 3: Gestalt der Liturgie

Die Liturgie erfordert eine sensible Gestaltung ihrer Elemente.

5.3.1. Der Gottesdienstraum und seine Gestaltung

Liturgie vollzieht sich in Raum und Zeit. Deshalb gestalten Christen die Räume, in denen sie Gottesdienst feiern, besonders. Dabei drückt sich in der Gestaltung etwas vom Glauben der Menschen aus, die in den Kirchen zusammen kommen.

Über den Gottesdienst hinaus lassen sie immer etwas von der Hoffnung erspüren, die Christen dort feiern. So können sie einen wichtigen Dienst für die Menschen übernehmen, die aus ganz verschiedenen Gründen in einen Kirchenraum kommen.

Bei der Gestaltung unserer Kirchenräume ist von großer Bedeutung sowohl die liturgie-theologisch sinnvolle, künstlerisch überzeugende und pastoral-funktionale Gestaltung der zentralen liturgischen Orte wie Taufort, Ambo und Altar als auch die Berücksichtigung des Suchens der Menschen nach Orten der Stille, Zuflucht und Anbetung.

Für letzteres ist natürlich grundlegend, dass unsere Kirchen auch tagsüber geöffnet werden. Dabei bleibt nicht ohne Bedeutung, wie eine Gemeinde ihre Gäste begrüßt.

Umsetzung

Die angemessene Gestaltung ihres Kirchenraums ist Aufgabe einer jeden Gemeinde. Das Bischöfliche Ordinariat, Abt. Bau, sowie die Liturgie- und Kunstkommission sind zuständig dafür, die Gemeinden in Fragen des Kirchenbaus und seiner Einrichtung zu begleiten.

5.3.2. Gesang und Musik

Musik ist ein unverzichtbares Ausdrucksmittel des Glaubens im Gottesdienst und gehört wesentlich zur Liturgie dazu.

Gesang und Instrumental-Musik sprechen Menschen ganzheitlich an und bieten ihnen eine besondere Weise der Beteiligung am Geschehen. Darum ist es wichtig, auf allen Ebenen des Bistums diesen Bereich zu fördern und zu unterstützen.

Umsetzung

Für eine angemessene Gestaltung der Kirchenmusik trägt die Gemeindeleitung Verantwortung. Entsprechende Qualifizierungen der hauptamtlichen Kirchenmusiker sowie der neben- bzw. ehrenamtlichen Organisten, Kantoren und Chorleiter sind erforderlich. Erstrebenswert ist auch eine Förderung anderer musikalischer Talente und Gruppierungen, welche die musikalische Gestaltung des Gottesdienstes bereichern (z.B. Kinderschola, Jugendband, Instrumentalisten). Auf Bistumsebene sorgt das Referat Kirchenmusik für die Bündelung entsprechender Angebote. Auf regionaler Ebene sind Regional-Kantoren zuständig für die Begleitung und Qualifizierung der ehrenamtlich Tätigen.

5.3.3. Sprache im Gottesdienst

Sprache ist die zentrale Ausdrucksform im Gottesdienst. Sie dient der Verständigung, der Begegnung von Menschen; Sprache schafft Beziehung. Wer immer im Gottesdienst einen Dienst übernimmt, angefangen vom Priester über Lektor/in, Kantor/in u.a., hat vorwiegend mit Sprache und Sprechen zu tun. Damit umzugehen, bedarf der immer wieder neuen Ausrichtung auf die Hörenden hin. Das erfordert eine ständige Fortbildung im Umgang mit Sprache und Gesten. Es kommt nicht nur darauf an, was gesagt wird, sondern entscheidend darauf, wie etwas gesagt wird. Die Hörer/innen müssen erfahren, dass das Gesagte die innerste Überzeugung des Sprechenden ist.

Umsetzung

Die Verantwortung der Gemeinden für diesen Aufgabenbereich wird unterstützt durch das Bischöfliche Ordinariat Abt. Fort- und Weiterbildung. Es macht Angebote zur Fortbildung der Hauptamtlichen und zur Qualifizierung der ehrenamtlichen Dienste auf dem Gebiet von Sprache und Gesten.

5.3.4. Zeichen und Symbolhandlungen

Liturgie hat wesentlich eine sinnenfällige Dimension und lebt von Zeichen und Symbolhandlungen. Sie bekräftigen das gesprochene Wort und lassen Gottes Handeln am Menschen erfahrbar werden. Darüber hinaus sprechen Zeichen den ganzen Menschen an. Die Bandbreite gottesdienstlicher Zeichen reicht von einfachen Gesten (z.B. Segensgestus, Gebetshaltungen) bis hin zu ausgeprägten Symbolhandlungen (z.B. Lichtfeier oder Weihrauchritus).

Damit liturgische Gesten und Handlungen in ihrer Symbolik verstanden werden, bedarf es eines lebendigen Vollzugs, so dass Zeichen aus sich selbst sprechen und nicht einer zusätzlichen Erklärung bedürfen.

Gemeinden und Liturgen sind herausgefordert, eine Feierkultur und liturgische Ästhetik mit der nötigen Sensibilität dafür zu entwickeln.

Umsetzung

Dieses Einüben als Prozess ist Aufgabe jeder Gemeinde. Gemeinsam mit den Seelsorger/innen sollen sie über ihre Erfahrungen in Austausch treten. Geeignetes Forum dafür sind Dekanatsratsitzungen und Dekanatskonferenzen. Verantwortlich sind die Dechanten mit den Mitgliedern der Bischöflichen Liturgiekommission. Unterstützend können auch Angebote von Bildungshäusern und geistlichen Zentren genutzt werden. Die zuständige Stelle im Seelsorgeamt ist verantwortlich für Koordinierung und Begleitung.

5.4. Schwerpunkt 4: Eingliederung in die Kirche

5.4.1. Einladung und Eingliederung Erwachsener

Es gibt in unserem Lande neben dem vielzitierten Desinteresse am Religiösen auch ein vereinzelt und verborgenes Interesse am christlichen Glauben (z.B. aus Bildungsinteresse, Sinnsuche, Bedarf an ethischer Orientierung, Bedürfnis nach Gespräch über Lebensfragen oder nach Gemeinschaft). Das zeigt sich dort, wo **Angebote zum Kennenlernen des christlichen Glaubens** gemacht werden.

Wo es irgend möglich scheint, sollen solche Angebote (auch als Gesprächskreis für kleine und kleinste Gruppen) gemacht und bekannt gemacht werden. Christen sind es der Gesellschaft schuldig, dass sie in vielerlei Weise "das Evangelium auf den Leuchter stellen", unabhängig davon, was davon auf- und angenommen wird (vgl. auch das PZG-Dokument zu Martyria).

In begrenzter Zahl, aber mit zunehmender Tendenz äußern darüber hinaus Menschen - nicht zuletzt junge Erwachsene - den Wunsch, Christ zu werden, beziehungsweise fragen nach der Taufe. Bei aller Verschiedenheit der Ausgangslage (Kennenlernen des Glaubens in der o.g. Weise, Bekanntschaft oder Partnerschaft mit katholischen Christen, individuelle Formen der Glaubenssuche und Glaubenserfahrung) gibt es gemeinsame, an die deutschen Verhältnisse angepasste und erprobte offizielle Grundlagen für die Eingliederung in die Kirche.⁷

Ziel:

Dieser kirchlich vorgesehene Weg des Christwerdens muss in unserem Bistum bekannter werden.

Dies kann zunächst dadurch geschehen, dass er mit den vorgesehenen Charakteristika vollzogen wird, wenn Erwachsene nach der Taufe fragen.

Charakteristika dieses katechumenalen Weges sind:

⁷ Vgl. *Die Feier der Eingliederung Erwachsener in die Kirche. Grundform. Trier 2001.*

- Er ist ein dialogisches Geschehen, nicht nur Unterweisung in einer Richtung.
- Er ist über Glaubensvermittlung hinaus ein Hineinwachsen in christliches Leben und Feiern.
- Er ist ein gegliederter Weg mit katechumenalen Feiern und Stationen, die ihn überschaubar machen.
- Er ist, im Unterschied zu einer individualistischen Glaubensvermittlung, ein Weg des schrittweisen Hineinwachsens in die Gemeinde .

Diese Eigenschaften lassen den Weg zu den Sakramenten des Christwerdens zu einer pastoralen Chance werden⁸, wenn er öffentlich bekannter wird. Zusätzlich zur Kindertaufe kann er im Laufe der Zeit mehr Vertrauen in die Zukunft der Kirche in unserem Bistum wecken.

Umsetzung

Vom Bischof beauftragte oder noch zu beauftragende Begleiter/innen für den Katechumenat sollen sich mit den im deutschen Sprachgebiet vorliegenden Richtlinien und Erfahrungen vertraut machen, die Gemeinden auf die Aufgabe der Eingliederung Erwachsener vorbereiten und sie beraten.

5.4.2. Die Eingliederung von Kindern

Auf dem Weg zur vollen Eingliederung in die Kirche ist die persönliche Erfahrung gottesdienstlicher Feiern für Kinder von größter Bedeutung. Um darin Beheimatung und Zugehörigkeit zu erfahren, ist eine Hinführung zum Gottesdienst der Gemeinde notwendig. Bereits in vielen Gemeinden gibt es daher seit langem eigene Wort-Gottes-Feiern für Kinder parallel zur Sonntagsmesse, in denen kindgemäß und altersgerecht die Fähigkeit, den Glauben zu feiern, erschlossen wird. Dazu gehören aber auch Kindersegnungen an besonderen Festen und Zeiten des Kirchenjahres sowie an lebensgeschichtlich bedeutsamen Wendepunkten (z.B. Einschulung, Schulwechsel).

In der Zeit der Erstkommunionvorbereitung geschieht die Einführung in die Bedeutung der sonntäglichen Gottesdienstversammlung und Anleitung zur altersgemäßen Teilnahme an der Feier der Gemeindemesse. Das kann nicht allein durch Katechese geschehen, sondern auch durch die Erfahrung der aktiven Einbeziehung der Kinder in den Sonntagsgottesdienst. Eine besondere Rolle kann hier der feierlichen Überreichung der Heiligen Schrift sowie christlicher Symbole und Gebete zukommen (das Kreuz und das Vaterunser). Dies können bedeutsame Stationen auf dem Weg zur Erstkommunion sein.

Die Überreichung des Glaubensbekenntnisses kann einen sinnvollen Platz in der Firmvorbereitung finden.

Geschehen diese Feiern innerhalb des Sonntagsgottesdienstes, hat das den Vorteil, dass die Bedeutung dieser Glaubenszeichen und -texte allen Mitfeiernden neu bewusst werden kann. Die Kinder erfahren sich als Teil der Glaubensgemeinschaft und getragen durch deren Gebet. Werden auch Eltern und Paten aktiv in die Gestaltung der Feiern einbezogen, kann dies für sie Bestärkung und Anstoß für die Glaubenserziehung in der Familie sein.

Ein besonderes Ereignis für den Glauben des Kindes geschieht in der ersten öffentlichen Zustimmung zu seiner Taufe. Dies erfolgt üblicherweise innerhalb der Messfeier zur Erstkommunion. Die Tauferneuerung kann an Bedeutung gewinnen, wenn sie in sinnvoller Weise, z.B. im Zusammenhang mit der Vorstellung der Erstkommunionkinder in der Gemeindegeschichte. Dies setzt ein vertieftes Taufbewusstsein in der Gemeinde voraus, das

⁸ Vgl. *Erwachsenentaufe als pastorale Chance. Impuls zur Gestaltung des Katechumenats*. Hrsg.: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Arbeitshilfen, 160). Bonn 2001.

z.B. im sonntäglichen Taufgedächtnis, einer bewußten Tauferneuerung in der Osternacht oder der Tauffeier im Sonntagsgottesdienst zum Ausdruck kommt.

Ziel:

Die Verbindung von Glaubensschritten mit biographischen Situationen im Leben des Kindes ist zu fördern. Dies kann durch katechetische Feiern, mystagogische (ins Geheimnis des Glaubens führende) Gottesdienste und Segensfeiern geschehen – als Schritte auf dem Weg der Eingliederung von Heranwachsenden besonders im Rahmen der Erstkommunion- und Firmvorbereitung.⁹

Umsetzung

Die Umsetzung geschieht in den Gemeinden. Die Zusammenarbeit von Gemeinden, die einander an ihren Erfahrungen auf diesem Weg teilnehmen lassen, ist wünschenswert und zu fördern. Dies gilt besonders auf dem Hintergrund der kleinen Kindergruppen in den Gemeinden, die eine intensive Kooperation in Bezug auf Gemeinde- und Sakramentenkatechese erforderlich machen¹⁰.

Die Begleitung dieses Prozesses liegt bei der Abteilung Kinderpastoral im Bischöflichen Ordinariat.

5.5. Schwerpunkt 5: Sensibilität für Zeiten und Gegebenheiten, in denen Menschen nach Deutung und ritueller Gestaltung suchen

Wie die Zeichen der Zeit nahelegen (s.o.), sind viele Menschen auf der Suche danach und offen dafür, dass ihr Leben vor allem in kritischen und markanten Situationen und Lebensübergängen rituell gedeutet wird. Solche Rituale lassen sie die Begleitung und den Trost Gottes erfahren.

Auf der anderen Seite gewinnt die Pastoral an Tiefe und Kraft, wenn sie sich auf die Lebenssituationen der Menschen einlässt - auch und gerade derer, die der Kirche fern stehen – und mit ihnen gemeinsam nach Zeichen und Deutungen sucht.

In der Stadt Erfurt werden seit einigen Jahren Erfahrungen in dieser Richtung gesammelt und inzwischen auch im Bistum Magdeburg erprobt (Weihnachtslob, Feier der Lebenswende mit Jugendlichen, Segnungsfeier für Liebende am Valentinstag usw.). Solche Erfahrungen sind auszubauen und zu vertiefen: z.B. beim Umgang mit Sterben und Tod (in Sozialstationen, Heimen und Krankenhäusern; beim Begräbnis), als Segensfeiern in Einrichtungen und Betrieben und als Rituale im Familien- und Freundeskreis (Haussegnungen, Feier von Lebensübergängen, wie z.B. Geburt, Schulanfang oder auch der Eintritt ins Rentenalter, Abschiedsfeiern).

Ziel:

Segensfeiern und Rituale entwickeln, in denen verschiedene Lebenssituationen von Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche vor Gott gebracht werden.

Umsetzung

⁹ Die Verzahnung von Glaubensschritten mit biographischen Situationen ist für alle Sakramente erforderlich und sollte gefördert werden!

¹⁰ *Getauft – und dann? Gottesdienste mit Kindern und Jugendlichen auf ihrem Glaubensweg.* Werkbuch. Hrsg. von den Liturgischen Instituten Luzern, Salzburg und Trier. Herder: Freiburg, Basel, Wien 2002

Aufgabe: Material sammeln; Menschen, die solche Erfahrungen gesammelt haben oder nach Ideen suchen, miteinander vernetzen; Ideen entwickeln; Impulse geben.

Beteiligte: der/die Zuständige in einem zu errichtenden Referat Liturgie der Abt. Erwachsenenpastoral im Bischöflichen Ordinariat; Krankenseelsorger/innen, Schulseelsorger, Jugendseelsorger u.a.m., Hauptamtliche, die auf diesem Gebiet Erfahrung gesammelt haben, und weitere interessierte Frauen und Männer.

Schritte: Auf Bistumsebene könnte zunächst im Kreis der oben genannten Personen ein erster Austausch stattfinden. Dort werden weitere Ideen entwickelt, wie punktuell in Gemeinden, Dekanaten und Einrichtungen derartige Feier-Formen erprobt werden.

Nach einem Jahr legt der Kreis dem Leiter der HA Pastoral einen Bericht vor, der sowohl die Gestaltungen als auch die Befähigung von (ehrenamtlichen) Leitern dieser Feiern darstellt.

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 29. November 2003.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***

Begriffsklärung

Im vorliegenden Dokument benutzte Begriffe werden auch in offiziellen Texten und Publikationen nicht einheitlich verwendet. Deshalb sollen sie hier verdeutlicht werden.

Wort-Gottes-Feier

Im weiteren Sinn versteht man darunter alle gottesdienstlichen Feiern, die ihre Mitte in der Verkündigung des Wortes Gottes finden. In diesen Feiern, zu denen neben den *Wort-Gottes-Feiern am Sonntag* z.B. auch die *Tagzeitenliturgie* und einige *Andachtsformen* gehören, ist das grundlegende Zeichen der Gegenwart Christi die Gemeinde selbst. Unter ihrem Haupt Christus und in Gemeinschaft mit ihm ist die Kirche am Ort Trägerin der Liturgie.

Davon zu unterscheiden ist der erste Hauptteil der Messfeier, der weiterhin als Wortgottesdienst bezeichnet wird.

Wort-Gottes-Feier am Sonntag

Auch wenn keine Eucharistie gefeiert werden kann, soll die Pfarrgemeinde am Sonntag zusammen kommen, damit die Gläubigen einander und ihren Herrn nicht aus den Augen verlieren. Eine solche Feier gliedert sich in der Regel in fünf Teile:

- Eröffnung,
- Verkündigung des Wortes Gottes (in der Regel orientiert an den Sonntagslesungen),
- Antwoortelemente (z.B. Taufgedächtnis, Segnungen der Liturgie des Tages, Weihrauchritus),
- Lobpreis und Bitte,

- Abschluss.

Dabei können der Teil der Verkündigung des Wortes Gottes, Antwortelemente und der Teil von Lobpreis und Bitte je nach Art der Feier in unterschiedlicher Weise miteinander verknüpft werden.

Stationsgottesdienste

Diese sind von der *Wort-Gottes-Feier am Sonntag* im engeren Sinn zu unterscheiden. Sie meinen priesterlose Gottesdienste am Sonntag auf so genannten Außenstationen. Sie entstanden in der Diasporasituation der damaligen DDR. Seit der Erlaubnis durch den Apostolischen Stuhl sind sie mit der Kommunionfeier verbunden worden. Solche Feiern geraten u.U.

„in Konflikt zu dem im Zweiten Vatikanum wiederentdeckten, auf das Abendmahls-geschehen zurückgehende Eucharistieverständnis, wonach das Nehmen der Gaben (Gabenbereitung), das Danksagen (Hochgebet) und das Brechen des Brotes und Reichen der Gaben (Kommunion) untrennbar zusammengehören. Deshalb bedarf die Kommunionfeier in einem sonntäglichen Wortgottesdienst einer besonderen Begründung und einer ausdrücklichen Beziehung zu einer am Sonntag gefeierten Eucharistie.“¹¹

Deshalb stellt sich die Frage nach der Kommunionausteilung für Pfarrgemeinden ohne Priester schärfer als bei Stationsgottesdiensten einer Pfarrei.

Tagzeitenliturgie

Indem die Kirche eine jüdische Gebetstradition in der Feier der Tagzeitenliturgie fortführte, erfüllte sie die Mahnung des Apostels Paulus „Betet ohne Unterlass“ (1 Thess 5,17). Sie ist der älteste tägliche Gottesdienst der christlichen Gemeinde. Im Laufe der Geschichte hat sie sich in verschiedenen Formen entfaltet. Die Angelpunkte bilden Morgenlob (Laudes) und Abendlob (Vesper). Dazu kommen die kleinen Gebetszeiten (Terz, Sext, Non), die Lesehore und das Nachtgebet (Komplet).

Wort-Gottes-Feier am Werktag

Neben der Tagzeitenliturgie kennt die Kirche die *Wort-Gottes-Feier am Werktag* als eigenständige Gottesdienstform. Schon das Zweite Vatikanische Konzil hat vor allem für die Werktage der geprägten Zeiten (Advent und Weihnachtszeit, Fasten- und Osterzeit) diese Gottesdienstform nachdrücklich empfohlen (Liturgiekonstitution Nr. 35,4). Eine uralte Form der Wort-Gottes-Feier hat sich in der Liturgie des Karfreitags erhalten. Neue Formen entstanden z. B. als Nachtgebet, Vigilfeier, Früh- oder Spätschicht. Die *Wort-Gottes-Feiern am Werktag* können unterschiedliche Gestalt haben. Sie bieten die Möglichkeit, Feiern des Kirchenjahres (z.B. Marien- und besondere Heiligenfeste) und Feste im Leben der Menschen (z.B. Geburtstage, Familienfeste, Jubiläen u.a.m.) sowie spezielle Gedenktage – auch in ökumenischer Verbundenheit – liturgisch zu begehen.

¹¹ Vgl. *Wort-Gottes-Feiern am Sonntag. Erfahrungen und Anregungen (Pastoralliturgische Hilfen 12)*, hrsg. vom Deutschen Liturgischen Institut, Trier 1998 / 2000, 24.



Dem Leben dienen

Diakonia im Bistum Magdeburg

EINLEITUNG – PASTORALE LEITGEDANKEN

Diakonia ist einer der Grundvollzüge von Kirche. Sie wird von außen deutlich wahrgenommen und gibt der Kirche ein Gesicht. Wenn dieses Gesicht freundlich und einladend ist, kann Kirche missionarisch sein.

Wir wollen wahrnehmbar sein als eine Kirche, die solidarisch ist mit Schwachen und Ausgegrenzten. Wir wollen wahrnehmbar sein durch Alternativen zu Leistungsdruck, ausschließlichem Leistungsdenken und Orientierung an materiellen Werten.

Kirche muss deutlich ihr sinnstiftendes Angebot nach außen tragen. Um dies sichtbar werden zu lassen, setzt sie bewusst Zeichen der Hoffnung. Sie sagt die Liebe Gottes den Menschen auf konkrete, erlebbare Weise zu. Sie ist mit ihren Zeitgenossen solidarisch, vor allem in ihrer „Freude und Hoffnung, Trauer und Angst“¹⁾. So will sie den Menschen hilfreich zur Seite stehen: im Engagement gegen Ungerechtigkeit in der Welt, für Frieden und Bewahrung der Schöpfung. Diakonia als Grundfunktion der Kirche ist ein Auftrag an alle Christen, die sich vom Evangelium ergreifen lassen und durch ihr tägliches Leben Zeugnis geben.

Missionarisch Kirche sein geschieht über das bekennende Wort und die praktizierte Güte und Solidarität mit Menschen. Diese sind oft die wichtigste und manchmal die einzig verständliche Übersetzung der Botschaft Gottes: „Ich bin für dich da.“

Die Kirche der Zukunft wird eine dienende Kirche sein.

1. STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

1.1. Stärken

- Es gibt in jeder Gemeinde viele Christen, die sich für ihre Mitmenschen engagieren. Dies zeigt sich zum Beispiel in ehrenamtlichen Besuchs- oder Hilfsdiensten und in der Trägerschaft sozialer Dienste und Einrichtungen.
- Die Vermittlung christlicher Werte durch den Dienst an der Gesellschaft (Kindergärten, Schulen, Pflegedienste, Krankenhäuser, ...) gelingt punktuell.
- Die Übernahme einer verhältnismäßig großen Zahl caritativer Einrichtungen bringt die Kirche in Kontakt mit Menschen, die bisher nicht mit der Kirche vertraut sind.
- Der Caritasverband als Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche wirkt gesellschaftsgestaltend und setzt sich anwaltschaftlich für eine menschenwürdigere Gesellschaft ein.
- Finanzielle und materielle Auslandshilfe wird in vielen Gemeinden und durch den Caritasverband geleistet. Zeichen dafür sind die Sternsingeraktion, Adveniat, Misereor, Renovabis, Partnerschaftsaktion Ost, Partnerschaften mit der dritten Welt, Caritas International, ...
- Es gibt Verbände im Kinder- und Jugendbereich (z.B. Malteser, Pfadfinder), die in

¹⁾ II. Vaticanum, Pastoralkonstitution „Gaudium et Spes“ Nr.1.

einzelnen Pfarrgemeinden und Kommunen durch ihre Arbeit präventive soziale Hilfe leisten.

- Ordensgemeinschaften sind in sozialen Diensten und Einrichtungen tätig.

1.2. Schwächen

- Die Sorge um den anderen Menschen wird nicht genug als Auftrag aller Christen verstanden, sondern als Engagement Einzelner oder als Aufgabe des Caritasverbandes.
- Die Gemeinden sehen im Caritasverband die Möglichkeit, soziale Verantwortung an eine Institution zu delegieren. Der Caritasverband verweist zu wenig auf die Eigenverantwortung der Gemeinden und hat Defizite in der Initiierung und Unterstützung gemeindlicher Diakonie.
- Christen, die am Rand der Gemeinde stehen, werden zu wenig angesprochen und in das diakonische Handeln einbezogen.
- Der Caritasverband vermittelt vordergründig von sich das Bild der ausschließlichen professionellen Hilfe; er ist nach außen hin nicht deutlich als Ansprechpartner für ehrenamtlich Engagierte erkennbar.
- Das diakonische Handeln in den Pfarrgemeinden leidet häufig sowohl unter dem geringen Interesse der hauptamtlichen Gemeindeleiter als auch unter der geringen Neigung der Gemeindeglieder, über längere Zeit verbindlich Verantwortung zu übernehmen.
- Durch die Übernahme der Trägerschaft von öffentlichen Einrichtungen tritt die Kirche in Beziehung mit nicht christlich geprägten Mitarbeitern. Es gelingt uns selten, diesen Mitarbeitern christliches Leben erfahrbar zu machen.
- Pflegedienste unterliegen in ihrer Arbeit einem immer enger werdenden Zeit- und Geldbudget. Menschenwürdige Pflege gelingt nur noch durch besonderes persönliches Engagement. Es bleibt kaum noch Raum für darüber hinaus gehende menschliche Zuwendung.

2. GEGENWÄRTIGE UND ZUKÜNFTIGE ANFORDERUNGEN

2.1. Zeichen der Zeit, die zu berücksichtigen sind

Die Entwicklungsrichtung heutiger Industriegesellschaften wird bestimmt durch das Zusammenwirken zweier Prinzipien: auf der einen Seite ist das leistungsorientierte Denken und Handeln stärker hervorgetreten, auf der anderen Seite hat sich die Handlungsfreiheit des Menschen vergrößert. Gleichzeitig entwickeln sich gesellschaftliche Strukturen, die immer stärker auf Funktionalität und Vereinnahmungen des Einzelnen ausgerichtet sind.

Daraus ergeben sich für das Leben des Menschen tiefgreifende Veränderungen, denen sich die Diakonia der Kirche stellen muß. Individualisierung bedeutet die Freisetzung aus Tradition und Bindungen; Funktionalisierung bewirkt eine Entfremdung untereinander und den Verlust herkömmlicher Werte. Beide Prinzipien wirken sich besonders in den Bereichen Familie und Arbeit aus. Den Änderungen in den Lebensläufen und familiären Strukturen muss die Diakonia der Kirche ebenso Beachtung schenken und sinnstiftend begegnen wie den Umstrukturierungsprozessen der Arbeitswelt und den Befürchtungen auf Grund einer wirtschaftlichen Globalisierung.

Es ließen sich viele Stichworte aufzählen, um die Auswirkungen dieser gesellschaftlichen Entwicklung zu konkretisieren (vgl. im Leitbild unter dem Stichwort „Gesellschaftlicher Wandel“). Einige seien dennoch genannt:

- Die fortschreitende technische Entwicklung in den Arbeitsprozessen setzt zunehmend Arbeitskräfte frei, die der Arbeitsmarkt nicht auffangen kann. Das Ergebnis ist eine hohe Arbeitslosigkeit. Ebenso wird die Arbeitszeit verringert bzw. es werden flexible Arbeitszeiten eingeführt, die einen größeren persönlichen Freiraum und mehr Freizeit ermöglichen. Es ist aber auch festzustellen, dass derjenige, der Arbeit hat, unter einem hohen Leistungsdruck steht und aus Angst vor Arbeitslosigkeit bereit ist, täglich länger zu arbeiten, wenn der Arbeitgeber dies fordert.
- Die Menschen werden durch diese Freisetzungprozesse aus den traditionellen Lebensformen und -entwürfen oft förmlich hinausgestoßen. Dabei sehen sie sich neuen Lebenswirklichkeiten gegenüber, wie der Auflösung von (Klein-)Familien, getrennt lebenden Pendlerfamilien und Single-Haushalten.
- Die Altersstruktur der Gesellschaft und die zunehmende Mobilität der älteren Generation ermöglichen Freiräume, die es gilt, positiv aufzugreifen.
- Die Biographien lösen sich immer stärker von vorgegebenen Rollenmustern und Schablonen, sie werden immer entscheidungsoffener und müssen von den Menschen selbst gestaltet werden.
- Die rasante Entwicklung des Dienstleistungsbereiches ergreift immer mehr den Bereich sozialen Handelns. So weist bereits Bischof Wanke darauf hin: „Gesundheit und Krankheit, körperliche und seelische Hilfeleistung und Beratung sind nicht einfach Waren, die man einkaufen kann. Sie sind humane Akte, die etwas mit Menschenwürde, mit Selbstachtung und letztlich mit dem Gottesglauben zu tun haben.“³⁾
- Durch den zunehmenden weltweiten Zusammenschluss von Firmen und dessen gesellschaftliche Auswirkungen, durch die Abwanderung von Betrieben in das Ausland und die gleichzeitige Zuwanderung von Arbeitsuchenden sowie durch das weitere Auseinanderklaffen der Armut-Reichtums-Schere werden bei den Betroffenen z.T. irrationale Ängste freigesetzt. Auch hier gilt es, der gesellschaftlichen Veränderung positive Seiten abzugewinnen. Zuwanderer sind nicht nur als Bedrohung der eigenen Arbeitsplätze zu erleben, sondern auch als kulturelle Bereicherung in einer pluralen Gesellschaft zu erfahren.

Die Folgen der oben genannten Prozesse gehen für die Menschen weit über die Veränderungen äußerer Lebensformen hinaus. Sie fordern eine veränderte innere Einstellung, um sich in einer Welt zu behaupten, die den Individualismus fördert und ständig eine Anpassung an neue Lebensumstände verlangt. Eine Orientierung an den Lebensformen der eigenen Eltern ist kaum mehr möglich.

2.2. Anforderungen für unsere Pastoral im Bereich der Diakonia

- wahrnehmbar sein als eine Kirche, die durch das Angenommensein von Gott lebt und dies durch ihr Tun sichtbar macht
- wahrnehmbar sein als eine Kirche, in der Alternativen zu Leistungsdruck, ausschließlichem Leistungsdenken und Orientierung an materiellen Werten gelebt werden;
- wahrnehmbar sein als eine Kirche der Solidarität mit Schwachen und Ausgegrenzten;
- wahrnehmbar sein als eine Kirche, in der junge und alte Menschen am Leben teilhaben und ihren Beitrag einbringen;

³⁾ Wanke, J., Lasst uns das Licht auf den Leuchter stellen, Leipzig 2001, S. 95.

- wahrnehmbar sein als eine Kirche, die sich sozialpolitisch einmischt und bereit ist, sich mit allen gesellschaftlichen Kräften für eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an der Schöpfung einzusetzen.

3. ZIELE, DIE IM BEREICH DIAKONIA ERREICHT WERDEN SOLLEN

3.1. Globalziel

Wir wagen den Aufbruch:

In unserem diakonischen Handeln soll unsere Mission erlebbar werden als Dienst Gottes am Leben der Menschen, wer immer sie sind. Dazu sind Einzelne, Gemeinden und Verbände im Bistum berufen.

- Diakonia muss als einer der drei Grundvollzüge der Kirche im Bewusstsein jedes Christen verankert sein. „Eine katholische Gemeinde ohne Gottesdienst können wir uns nicht vorstellen, ... (aber) ... dass Diakonie tatsächlich eine unabdingbare Sache der Gemeinde ist – von diesem Bewusstsein sind wir weit entfernt.“⁴⁾
- Als Dienst am Nächsten ist personale Zuwendung, ist jedes diakonische Bemühen wahrzunehmen, anzuerkennen und zu unterstützen.
- Eine diakonische Kirche muss „ihr öffentliches Gewicht für jene in die Waagschale werfen, deren Kräfte nicht reichen, um selbst auf ihre Not aufmerksam zu machen und auf Abhilfe zu drängen.“⁵⁾
- Eine solidarische Kirche setzt sich angesichts der globalen Herausforderungen auch weltweit für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung ein. Das Ziel muss sein, die Welt so zu gestalten, dass sie nicht in Gewinner und Verlierer zerfällt.

3.2. Teilziele

- Für den Dienst am Nächsten ist die Basis der Ehrenamtlichen – auch für kurzzeitige Aufgaben – zu verbreitern.
- Kinder und Jugendliche müssen durch eigene Erfahrungen in tätiger Verantwortung für den Nächsten an diakonisches Handeln schrittweise herangeführt werden (z.B.. Sternsingeraktion, Pflegeheimbesuche, Feriendiakoniat).
- Gemeinden und caritative Einrichtungen müssen durch enge Vernetzungen dafür sorgen, dass gemeinsam der Sendungsauftrag von Kirche verwirklicht wird. Das erfordert eine pastorale Begleitung aller Mitarbeiter/innen und eine religiöse und ethische Bildung.
- Die verbandliche Caritas und Gemeindediakonie sind gefordert, partnerschaftlich zusammenzuarbeiten.

4. SCHWERPUNKTE DER ZUKÜNFTIGEN PASTORAL

⁴⁾ Kamphaus, F., Beratung im kirchlichen Kontext, hg. von der Deutschen Bischofskonferenz, AG Pastoral der Beratung, Oktober 2001, S. 11.

⁵⁾ Erklärung der Deutschen Bischöfe, Caritas als Lebensvollzug der Kirche und als verbandliches Engagement in Kirche und Gesellschaft, Bonn 1999, S. 31.

4.1. Nachhaltige Verstärkung des diakonischen und solidarischen Handelns in den Gemeinden

Die Kirche als Heimat für alle Menschen drückt sich darin aus, dass sie ihre Gruppen, Gemeinschaften und Räume für Begegnungen öffnet und Gastfreundschaft lebt als Ausdruck ihrer Menschennähe und Nächstenliebe. Schwerpunkte auf der Gemeindeebene sind vor allem:

- Hinarbeiten auf die Übernahme von Verantwortung für die mir Nächsten, d.h. Wegkommen von der Mentalität der Delegation sozialer Verantwortung,
- Information über Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements für in Not Geratene, Ausgegrenzte und Randgruppen der Gesellschaft.
- Heranführen von Kindern und Jugendlichen an geeignete Formen diakonischen Handelns.
- Suchen nach Formen für zeitlich begrenztes und aufgabenorientiertes Handeln, da sich das ehrenamtliche Engagement verändert hat.

Umsetzung

Ein ehrenamtliches Engagement ist möglich und zu fördern in:

- Ehrenamtlicher Krankenhaushilfe (Grüne Damen/Grüne Herren)
- Hospizbewegung
- Telefonseelsorge
- Suppenküchen
- Bahnhofsmision
- Begleitdiensten für Menschen mit Behinderungen
- Notfallseelsorge
- Familienhilfe
- ...

Hierbei sind die hauptamtlichen Seelsorger/innen als Multiplikatoren zu sehen, die Ehrenamtliche für ihren Dienst befähigen und mit ihnen partnerschaftlich zusammenarbeiten. Es müssen die Möglichkeiten, die in der Feier des Kirchenjahres liegen, stärker für die Darstellung und Initiierung des diakonischen Handelns der Gemeinden genutzt werden (z.B. Fest der hl. Elisabeth, Caritassonntag...). So kann die Bewusstseinsbildung aller durch die besondere Gestaltung der Gottesdienste, der Predigt und durch Bibelgespräche intensiviert werden.

Es gibt unzählige sogenannte kleine diakonische Aktivitäten, die von Gemeindemitgliedern getragen werden. „Kleine“ Aufmerksamkeiten, z. B. für Aussiedler, sind genauso wichtig wie die großen Spenden- bzw. Hilfsaktionen der Kirche, ohne die eine Hilfe für Arme und Kranke nicht möglich ist. Diese kleinen Aktivitäten sollten in stärkerem Maße wahrgenommen werden und Wertschätzung erfahren. Zur Förderung des caritativen Handelns wird in den Gemeinden erfasst, welches Engagement in der Gemeinde u./o. bei einem Einzelnen vorhanden bzw. möglich ist. Diese Auflistung ist öffentlichkeitswirksam zu machen, z.B. im Internet, den Printmedien, durch Stell- und Pinnwände sowie Aushänge. In den Gemeindehaushalt werden durch den Kirchenvorstand für diese Aufgaben finanzielle Mittel verbindlich eingestellt.

Dies ist eine ständige Aufgabe.

Auch die Ordensgemeinschaften sind in die diakonische Arbeit der Gemeinden einzubeziehen, beide gehen aufeinander zu und unterstützen sich gegenseitig. Dies sollte sofort beginnen, sofern es noch keine entsprechenden Aktivitäten gibt.

Die Vernetzung aller Ehrenamtlichen im diakonischen Dienst der Pfarrgemeinden in einer Region/Stadt ist anzustreben. Durch eine dekanats-/regionsweite Erfassung können Aktio-

nen gebündelt werden, verschiedene Gemeindeaktionen abgestimmt bzw. größere Projekte in Verantwortung der Gemeinden durchgeführt und finanziell abgesichert werden.

Ebenso soll die Schaffung von Weiterbildungsangeboten zur Befähigung für diakonische Dienste in Pfarrgemeinden die Kompetenz der Ehrenamtlichen stärken bzw. vertiefen. Insbesondere Männer sind für die ehrenamtlichen Aufgaben zu sensibilisieren. Die Weiterbildungsangebote sind möglichst als ökumenische Projekte zu gestalten.

Zeitraumen: ab jetzt, erste Überprüfung nach einem Jahr durch den zu benennenden Verantwortlichen in den Dekanaten/Regionen. Projekte sind innerhalb von zwei Jahren zu initiieren, weiterführende Projekte werden von den Verantwortlichen begleitet.

Verantwortliche

Die Hauptamtlichen in der Pastoral, Pfarrgemeinderäte, Kirchenvorstände, Orts- und Diözesancaritasverband, Katholische Erwachsenenbildung unter Einbeziehung von Fachleuten.

Überprüfung der Umsetzung

Die Überprüfung ist durch die Beauftragten für Gemeindediakonie in den Pfarrgemeinderäten wahrzunehmen. Sofern diese Stellen nicht besetzt sind oder noch nicht geschaffen wurden, sind sie wieder zu besetzen oder neu zu beleben. In der Wahrnehmung dieser Aufgabe werden sie durch die Caritasbeauftragten der Dekanate / der Regionen (vgl. Dekanatsstatut im Bistum Magdeburg) unterstützt.

4.2. Einfordern der Dienstleistung verbandlicher Caritas für die gemeindliche Diakonie.

Bei der Gestaltung zukünftiger pastoraler Strukturen ist die originäre Zugehörigkeit der Caritas zur Gesamtpastoral angemessen zu berücksichtigen durch

- Information über das Dienstleistungsangebot der verbandlichen Caritas für die Initiierung und Begleitung gemeindlicher Projekte,
- Subsidiäre Ergänzung und Vernetzung gemeindlicher und verbandlicher Kräfte in vergleichbaren Handlungsfeldern,
- Integration caritativer Dienste und Einrichtungen in das Gemeindeleben sowie
- Verständigung der Verantwortlichen und Gemeinden auf gemeinsame Angebote,
- Absprachen unter den Verantwortlichen über gemeinsame Angebote zur Fort- und Weiterbildung von ehrenamtlich Tätigen und Mitarbeitern/innen.

Umsetzung

Die verbandliche Caritas unterstützt engagierte Gemeindeglieder und arbeitet eng mit den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen der Pastoral bei konkreten Projekten zusammen. Um solche Projekte anzustoßen, ist verbindlich eine ständige Information über das Angebot der verbandlichen Caritas in der Priesterfortbildung zu geben (z.B. Priesterwerkwochen) und in den regelmäßigen Vermeldungen und Aushängen der Gemeinden ist in geeigneter Weise ebenfalls darauf hinzuweisen. Die Dekanatsstellen des Caritasverbandes sind als Knotenpunkte eines Netzwerkes verbandlicher und gemeindlicher Diakonie auszugestalten. Dies ist in einem halbjährlichen Abstand zu überprüfen.

Die „offene Altenhilfe“ muss auf Grund der demographischen Entwicklung zu einem Schwerpunkt der Zusammenarbeit von gemeindlicher Diakonie und verbandlicher Caritas werden. Das heißt konkret: Bestandsaufnahme auf Gemeindeebene, fachliche Begleitung

durch die verbandliche Caritas, gemeinsame Erstellung von Konzepten für die Gemeindeebene. Dafür ist ein Zeitrahmen von ca. zwei Jahren vorzusehen, der nach entsprechender Einschätzung verlängert werden kann.

Eine besondere und wichtige Aufgabe der christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den caritativen Diensten und Einrichtungen ist es, ihren Glauben zu leben und zu bezeugen. Die Verantwortlichen müssen nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine entsprechende ethisch-religiöse Bildung vermitteln und ein angemessenes Engagement von ihnen einfordern. Dazu können die bereits vorhandenen Ressourcen der zur Verfügung stehenden Fortbildungstage genutzt werden. Eine ständige spirituelle Begleitung durch die /den zuständige/n Seelsorger/in ist erforderlich. Dazu ist eine kontinuierliche Form der Begleitung zu suchen.

Die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen des Caritasverbandes erhalten einen deutlichen und konkreten Arbeitsauftrag hinsichtlich der Begleitung der gemeindlichen Diakonie. Diese Dienstleistung ist durch den Einsatz kirchlicher Finanzmittel abzusichern.

Verantwortliche

Vertreter der Gemeinde, Vertreter der verbandlichen Caritas, Leiter der kirchlichen Einrichtungen und die Bistumsleitung.

Überprüfung der Umsetzung

Der Diözesan-Caritasverband fordert die Berichterstattung über die Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen ein. Der Diözesan-Caritasdirektor berichtet in geeigneter Weise der Hauptabteilungsleiterkonferenz des Bischöflichen Ordinariates Magdeburg über die erfolgten Schritte.

4.3. Gelebte solidarische Liebe für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung

- Vor dem Hintergrund einer sich entsolidarisierenden Gesellschaft ist die helfende und politische Diakonie der Kirche auszubauen. Sie zeigt sich im Stiften von Solidarität zwischen den Geschlechtern, den Generationen, den Gewinnern und Verlierern moderner Entwicklungen, den armen und reichen Nationen der Erde. Das Ziel muss sein, die Welt so zu gestalten, dass sie nicht in Gewinner und Verlierer zerfällt.
- Die Ursachen von Ungerechtigkeit und Benachteiligung müssen erkannt und deutlich benannt werden.
- Die Kirche sucht die Zusammenarbeit im Bereich der Ökumene, mit anderen gesellschaftlichen Bewegungen, Organisationen und Institutionen, die sich für Menschenrechte, Frieden und Bewahrung der Schöpfung einsetzen.

Umsetzung

Um dies zu erreichen, setzt sich die Kirche ein für schwache und ausgegrenzte Menschen in der Gesellschaft (z.B. Menschen mit Behinderungen, Migranten, Alleinerziehende, Kinder), damit sie ein Recht zur Entfaltung ihres Lebens erhalten. Dies geschieht über Lobbyarbeit, Aufrufe zu politischen Aktionen (wie z.B. Demonstrationen, Kirchenasyl, Entschuldungsaktionen), Medien- sowie Gremienarbeit. Die gesellschaftlichen Aufgaben der Diakonie sind, wo immer möglich, ökumenisch wahrzunehmen und als ständige Aufforderung in Abhängigkeit von den aktuellen politischen und gesellschaftlichen Bedingungen zu begreifen. Engagierte Katholiken stellen sich als Mandatsträger in politischen Entschei-

dungsgremien zur Verfügung.

Die Kirche setzt sich für die Armen auch außerhalb der Bistums- und Landesgrenzen ein. Sie unterstützt gezielte Maßnahmen durch Informationen und finanzielle Mittel. Die Gemeinden und Verbände pflegen weltweit Partnerschaften mit Personen und Gruppen. Bei der Initiierung und Durchführung diakonischer Projekte achtet die Kirche darauf, dass die Wirkung über den kirchlichen Raum hinaus in die Gesellschaft hinein erzielt wird (z.B. „Netzwerk Leben“).

Für die Finanzierung von Projekten ist vor allem die Einwerbung von freien und öffentlichen Mitteln notwendig (z.B. aktive Mitgliederwerbung für Caritasverband und Malteser).

Zeitraumen: 2 Jahre

Verantwortliche

Hauptamtliche in der Pastoral und Caritas, Funktionsträger des Bistums (Katholisches Büro), Leiter und Mitarbeiter/innen in Einrichtungen, christliche Politiker und jeder Christ.

Überprüfung der Umsetzung

Die Hauptabteilungsleiter Pastoral und Caritas im Bischöflichen Ordinariat erstellen nach zwei Jahren einen Situationsbericht und legen ihn dem Bischof vor. Dieser beschließt über weitere Schritte.

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 29. November 2003.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***



Als Kirchen gemeinsam auf dem Weg Ökumene im Bistum Magdeburg

1. EINFÜHRUNG: THEOLOGISCHE GRUNDLAGEN

Der ökumenischen Bewegung geht es um die Verwirklichung der sichtbaren Einheit der Kirche, die im Auftrag Jesu Christi selbst begründet ist: „Alle sollen eins sein: Wie du, Vater, in mir bist und ich in dir bin, sollen auch sie in uns sein, damit die Welt glaubt, dass du mich gesandt hast.“ (Joh 17,21)

Die anhaltende Situation der gespaltenen Christenheit widerspricht nicht nur fundamental ihrem innersten Wesen, sondern fügt auch der Glaubwürdigkeit der Verkündigung des Evangeliums vom endgültigen Versöhnungshandeln Gottes an der Menschheit schweren Schaden zu.¹

Die römisch-katholische Kirche hat sich im Laufe der Geschichte niemals mit den Spaltungen der Christenheit abgefunden. Auf die moderne ökumenische Bewegung des 20. Jahrhunderts ging sie freilich erst recht spät ein. Die entscheidende Weichenstellung erfolgte durch das II. Vatikanische Konzil. Die „Sorge um die Wiederherstellung der Einheit“ wurde zur „Sache der ganzen Kirche, sowohl der Gläubigen wie auch der Hirten“ erklärt.² In allen Lebensbereichen, sowohl auf gesamtkirchlicher (Kirchenleitung und Theologie) als auch auf örtlicher Ebene (Bistum, Dekanat und Gemeinde) ist das ökumenische Anliegen als eine durchgehende Perspektive verankert.

Im Ökumenismus-Dekret des II. Vatikanischen Konzils wird die angestrebte Einheit der Kirchen häufig als „volle kirchliche Gemeinschaft“³ bezeichnet. Die sichtbare Einheit aller Christen wird als *communio*-Einheit verstanden, als Einheit in Vielfalt und als Vielfalt in Einheit.

Die *Communio* ist keine ferne zukünftige Größe, die erst durch ökumenische Dialoge herbeizuführen ist, sondern „durch den einen Geist wurden wir in der Taufe alle in einen einzigen Leib aufgenommen“ (1 Kor 12,13). Einerseits ist die Kircheneinheit grundlegend schon jetzt gegeben, andererseits ist die Gemeinschaft, in der die Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften untereinander stehen, noch unvollkommen.⁴ Wir hoffen, mit Gottes Hilfe im ökumenischen Dialog und im Handeln zur vollen Gemeinschaft zusammenzuwachsen. Ziel ist demnach eine „Einheit der Kirchen, die Kirchen bleiben und eine Kirche werden“⁵. Anders formuliert: „Einheit in versöhnter Verschiedenheit“, d.h., kirchentrennende Differenzen bedürfen zuerst der Überwindung, der Versöhnung, andere Unterschiede sind als Ausdruck legitimer Vielfalt zu bewahren.“⁶

¹ Vgl. Dekret über den Ökumenismus „Unitatis redintegratio“ (UR)1.

² UR 5.

³ Vgl. UR 3 und 4.

⁴ Vgl. ebd. und ähnlich W. Kasper: *Communio - Leitbegriff katholischer Ökumenischer Theologie. Situation und Zukunft der Ökumene*. In: *Catholica* (M) 45 (2002) 244; Unter den Getauften besteht bereits grundlegend eine Einheit oder *communio*, „so dass wir nicht zwischen voller oder überhaupt keiner *communio*, sondern zwischen voller und unvollkommener Einheit bzw. *communio* zu unterscheiden haben.“

⁵ J. Ratzinger, *Die Kirche und die Kirchen*, in: *Reformatio* 13 (1964) 105.

⁶ Grundkurs Ökumene, 35.

Die sakramentale Grundlegung der *communio*-Einheit geschieht durch die Taufe, die auf die Eucharistie hingebunden ist. Die Taufe ist Sakrament des Glaubens. „Sowohl die Gemeinschaft des Glaubens als auch die Taufe sind die Grundlagen der *communio*. Der Höhepunkt der *communio* ist die Teilhabe an der Eucharistie.“⁷

Die Einheit der Kirchen realisiert sich also grundlegend im gemeinsam gelebten Glauben und vornehmlich in der Eucharistiegemeinschaft. Sie ist der tiefste, sichtbare Ausdruck ihrer Einheit im Glauben und setzt notwendigerweise eine Verständigung über gemeinsame Grundlagen und Strukturen der Dienste und Ämter voraus.⁸

Einerseits haben die ökumenischen Dialoge der letzten Jahrzehnte die noch unvollkommene *Communio* der Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften nicht nur als bloße Theorie, sondern auch als erfahrbare Realität erwiesen: *Geistliche Ökumene*.⁹

Andererseits hat das ökumenische Miteinander auch geholfen, die Werte des gemeinsamen Erbes im Leben des anderen zu entdecken und anzuerkennen. Im Hören auf den anderen gilt es, das Eigene einzubringen. Dies setzt aber die Kenntnis des Anderen und des Eigenen sowie den Austausch geistlicher Erfahrungen voraus. Das Gespräch hat die getrennten Kirchen in den letzten Jahrzehnten mehr und mehr zusammengeführt. Auf lokaler Ebene entwickelt sich allmählich eine gemeinsame Spiritualität.

Diese Entwicklung hat ihre Ursache in der von sehr vielen christlichen Menschen wieder entdeckten Gewissheit, dass das, was verbindet, viel stärker ist, als das, was trennt. Alle Christen sind durch die Taufe miteinander als Schwestern und Brüder Jesu Christi, als Töchter und Söhne des einen Vaters und als vom Hl. Geist Beseelte verbunden und haben die Hl. Schrift als gemeinsame Glaubensquelle und -norm.

Aus diesem Wissen erwächst die Verpflichtung, „sich den vielfältigen Fragen und Nöten der Menschen in unserer Gesellschaft als Christen noch intensiver als bisher durch gemeinsames Zeugnis und gemeinsamen Dienst in der Welt zu stellen.“¹⁰

Die Herausforderung für das gemeinsame Zeugnis der Christen in unserer globalisierten Gesellschaft wird besonders deutlich in den Bereichen, in denen sich noch eine Vielzahl ungelöster gesellschaftlicher Probleme abzeichnet.¹¹

Aus Verantwortung vor Gott und zum Wohl und Heil der Menschen sollen Christen aller Kirchen gemeinsam Sauerteig und Salz der Gesellschaft sein. Diese *missionarische Ökumene* kann der Gesellschaft eine Seele geben.

Im Bistum Magdeburg, gelegen im Ursprungsland der lutherischen Reformation, hat Ökumene eine besondere Bedeutung. In einer Situation, in der christlicher Glaube längst nicht mehr selbstverständlich ist, kommt dem Umgang der Kirchen miteinander sowie ihrem gemeinsamen Auftreten eine besondere Bedeutung für ihre Glaubwürdigkeit zu.¹²

⁷ W. Kasper, 248.

⁸ Vgl. Grundkurs Ökumene, 35.

⁹ Vgl. Grundkurs Ökumene, 28.

¹⁰ Ermutigung zur Ökumene, Orientierung und Hoffnung auf dem Weg zum Ökumenischen Kirchentag in Berlin 2003, Erklärung der Vollversammlung des ZdK vom 23./24. November 2001, 5.

¹¹ Vgl. PZG-Dokument Der Hoffnung Raum geben - ein Leitbild, 6.

¹² Vgl. ebd., 5.

2. ZEICHEN DER ZEIT: UNSERE ÖKUMENISCHE SITUATION

2.1. Bisherige Entwicklungen

Gerade für die Situation im Bereich des Bistums Magdeburg wird man rückblickend feststellen dürfen, dass sich auf vielen Ebenen mannigfaltige und intensive Formen ökumenischer Zusammenarbeit und ökumenischen Zusammenlebens entwickelt haben. Aus einem konkurrierenden Gegen- oder Nebeneinander ist vielfach ein selbstverständliches Miteinander gewachsen. Erfreulicherweise hat sich zwischen den Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften weithin ein gutes Klima und ein freundschaftliches Verhältnis herausgebildet.

Diese Entwicklung wird dadurch verstärkt, dass eine zunehmend säkularisierte Umwelt ein gemeinsames Zeugnis der Christen erwartet und dann auch deutlich wahrnimmt. Schon die Tatsache des Christseins bedeutet Anderssein und ist daher unabhängig von der Konfessionszugehörigkeit mit hohen Erwartungen, aber auch mit Vorurteilen verbunden. Zwischen den getrennten Christen ist vieles erreicht worden, was es bisher in der Kirchengeschichte nicht gab: Gespräche zwischen Christen verschiedener Konfessionen auf allen Ebenen, gegenseitige Anerkennung der Taufe, kirchliche Trauungen unter Mitwirkung des Geistlichen der anderen Konfession, gemeinsame Wort-Gottes-Feiern, ökumenische Friedensgebete und Friedensarbeit, gemeinsame Aktionen in Zeugnis und Dienst und anderes mehr.

Ausdruck der gewachsenen ökumenischen Begegnungen sind u.a. die Ökumenischen Versammlungen in der ehemaligen DDR 1988 und 1989, die Europäische Ökumenische Versammlung in Basel 1989, sowie die erste gesamtdeutsche Ökumenische Versammlung in Erfurt 1991 und die zweite Europäische Ökumenische Versammlung in Graz 1997. Eine besondere Bedeutung kommt dabei dem ersten Ökumenischen Kirchentag der Kirchen in Sachsen-Anhalt in der Lutherstadt Eisleben im Jahre 1996 zu, von dem entscheidende Impulse für den Ökumenischen Kirchentag in Berlin 2003 ausgingen. Als vorläufige Höhepunkte dieser Entwicklung sind die Gemeinsame Erklärung zur Rechtfertigungslehre (Augsburg, 1999) und die Unterzeichnung der "Charta Oecumenica" auf dem Ökumenischen Kirchentag in Berlin 2003 besonders zu würdigen.

2.2. Zum derzeitigen Stand

Die ökumenische Bewegung ist gegenwärtig einerseits durch Neubesinnung auf die eigene konfessionelle Identität geprägt, andererseits wird die gesamtchristliche Gemeinschaft am Tisch des Herrn mit Ungeduld angestrebt. Die Kirchenleitungen setzen die bereits erreichte Verständigung in offizielle konfessionsübergreifende Begegnungen um: öffentliche Gesten der Verständigung und Versöhnung, gemeinsame Präsenz bei öffentlichen Veranstaltungen auf Landesebenen, z.B. Sachsen-Anhalt-Tag, Anteilnahme und Hilfen bei Sorgen und Nöten anderer Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften sowie ökumenische Gottesdienste. So gibt es auf allen Ebenen (Gemeinden, Dekanate, Bistum) mutmachende Beispiele gelebter Ökumene.

Die christlichen Gemeinschaften leisten im Bewusstsein ihrer Verantwortung auch vielfältige Dienste für die Menschen, so z.B.:

- zielstrebige Arbeiten zur Gestaltung einer menschlicheren Welt für die nachfolgenden Generationen,

- Eingliederungshilfen für Migranten und vielfältige Hilfeleistungen in der sogenannten Dritten Welt,
- die Arbeit zahlreicher und unterschiedlichster sozialer Verbände und Einrichtungen in den Bereichen Betreuung sozial schwacher Menschen und Dienst an Kranken,
- vielfältige Angebote in den Bereichen von Bildung und Erziehung.

Dennoch werden Spannungen und Schwierigkeiten deutlich. Es gelingt oftmals nicht, den Reichtum ökumenischen Lebens bewusst und damit innerkirchlich wie öffentlich sichtbar und erfahrbar zu machen. Nach wie vor belasten die unterschiedlichen Auffassungen von Gemeinde, Kirche und Amt das Miteinander der Konfessionen. Es fehlt vor allem an ökumenischer Bildung, um die Andersartigkeit der in den vergangenen Jahrhunderten entwickelten konfessionellen Traditionen als Reichtum für alle zu erkennen, zu respektieren und selbst zu leben bzw. zu gestalten.

Die gesellschaftlichen Probleme in der gegenwärtigen Welt, die sich aus Ungerechtigkeit, Krieg, Bedrohung der Schöpfung ergeben, aber auch die Lage in Mitteldeutschland (atheistisch geprägte Umwelt, Arbeitslosigkeit, Weggang vieler junger Menschen) und das Schrumpfen der Gemeinden behindern, ja verhindern oftmals ökumenische Haltung und ökumenisches Handeln. Viele Gemeinden sind weithin mit sich selbst und ihren alltäglichen Anforderungen beschäftigt. Der Blick über den eigenen Bereich hinaus ist häufig ausgeblendet oder verstellt. So werden oftmals die ökumenischen Möglichkeiten nicht erkannt, zumal selbst die Zusammenarbeit mit den katholischen Nachbargemeinden vielerorts nicht gepflegt wird.

3. ANFORDERUNGEN

Aufgrund der Situation sollen alle Möglichkeiten ökumenischen Miteinanders neu bedacht und angestrebt werden. Ökumene stellt im Kern nicht ein Teilgebiet kirchlichen Tuns neben anderen dar, sondern ist eine vom Wesen der Kirche her geforderte Grunddimension und Ausrichtung aller ihrer Lebensäußerungen und allen ihren Wirkens auf Einheit hin. Deshalb ergibt sich für die Kirchen und kirchlichen Gemeinschaften und deren Glieder die Verpflichtung, „auf allen Ebenen kirchlichen Lebens gemeinsam zu handeln, wo die Voraussetzungen dafür gegeben sind und nicht Gründe des Glaubens oder größere Zweckmäßigkeit dem entgegenstehen“.¹³

Da sich die volkshirchlichen Verhältnisse aufgelöst haben, sind alle Christen an einem Ort zu einem gemeinsamen glaubwürdigen Zeugnis herausgefordert. Nur in einem lebendigen Miteinander werden die Kirchen in ihrem Tun und in ihren Anliegen von den Menschen verstanden und angenommen werden. Angesichts weit verbreiteter Gleichgültigkeit, von Vorurteilen und Gewohnheiten sind die Christen aufgerufen, in Wort und Tat gemeinsam vom Evangelium Zeugnis zu geben.

Dazu bedarf es neuer, bewusst gestalteter Kontakte. Eine neue Sprachfähigkeit ist zu gewinnen im Blick auf die Fragen des Glaubens.

Ökumenische Gesinnung und Haltung sollten für Christen zur Selbstverständlichkeit werden. Auch um der besseren Nutzung der vorhandenen Ressourcen und des wirksameren Einsatzes der Menschen willen ist ökumenische Zusammenarbeit zwingend erforderlich. Ökumene muss ein fester Bestandteil, ja sie muss zur durchgehenden

¹³ Charta Oecumenica 2003, Kapitel II, S. 7.

Dimension des Gemeindelebens werden und bedarf deshalb einer strukturellen Verankerung und Gestaltung.

Dazu ist nicht nur ein ständiger und intensiver theologischer Dialog von kompetenten und autorisierten Vertretern aller christlichen Kirchen und Religionsgemeinschaften notwendig, sondern auch eine alltägliche vielfältige Begegnung auf der Ebene der Gemeinden. Dann kann von Christen in der Gesellschaft eine intensive Auseinandersetzung über Wert- und Gesellschaftsvorstellungen ausgehen. Es sind gemeinsame Standpunkte zu wichtigen Themen des gesellschaftlichen Miteinanders, der Gerechtigkeit, des Friedens und des Lebensschutzes zu erarbeiten. Aus christlichem Geist sollen die Kirchen gemeinsam zu politischen Vorgängen in Deutschland, Europa und der Welt Stellung nehmen.

Allein die gemeinsame Verkündigung des Evangeliums „in einer für den suchenden und fragenden Menschen heute verständlichen Weise“¹⁴ ist ein glaubwürdiges Zeugnis vor den Menschen. Die ökumenische Dimension ist daher ein Wesenszug einer jeden Kirche und kirchlichen Gemeinschaft. Sie ist als durchgängige Perspektive kirchlich verbindlich und muss auch in der Gesellschaft sichtbar werden. Gerade in friedlosen Zeiten darf sich kein Christ der Pflicht zur Einheit entziehen.¹⁵

Wir wagen den Aufbruch:

Wir nehmen die Herausforderung zur Ökumene an. In einem engagierten Leben als katholische Christen suchen wir fair und deutlich nach Wegen der Einheit. Ökumenisches Denken und Handeln soll auf allen Ebenen kirchlichen Lebens als durchgängige Perspektive wirksam werden.

4. SCHWERPUNKTE DER ZUKÜNFTIGEN ÖKUMENE

Ökumene kann nur ansteckend und motivierend wirken, wenn sie überzeugend gelebt und erfahrbar wird. Ökumene kann nicht nur dem guten Willen oder der Beliebtheit Einzelner überlassen werden, sondern bedarf einer verbindlichen strukturellen Basis sowie Ausgestaltung.

Schwerpunkt 1: Ökumene auf Gemeinde-Ebene

1. Ökumene braucht eine strukturelle Basis, d.h., sie soll auch in den Arbeitsgrundlagen (z.B. Satzungen) von Pfarrgemeinderäten und anderen Gremien als Auftrag und Grunddimension festgeschrieben sein. Wir bitten die evangelischen Kirchen, den Auftrag zu ökumenischer Haltung und Arbeit in den **Satzungen der Gemeindekirchenräte** zu verankern.

Verantwortlich: Bistumsleitung

2. Jede Gemeinde bzw. jeder Gemeindeverbund benennt möglichst einen **Ökumenebeauftragten**, der Kontakte zu den anderen Kirchengemeinden vor Ort pflegt. Der Ökumenebeauftragte prüft in Zusammenarbeit mit dem Pfarrgemeinderat, welche Fixpunkte und welche Höhepunkte des Gemeindelebens ökumenisch begangen

¹⁴ Ermutigung zur Ökumene, Orientierung und Hoffnung auf dem Weg zum Ökumenischen Kirchentag in Berlin 2003, Erklärung der Vollversammlung des ZdK vom 23./24. November 2001, Seite 3.

¹⁵ Vgl. Ansprache von Papst Johannes Paul II. während der Audienz für eine lutherische Kommission aus den USA am 24.03.2003 (Radio Vatikan, 24.03.2003).

werden können oder sollten. Diese sollten zwischen benachbarten Gemeinden beraten und auf Möglichkeiten gemeinsamer Veranstaltungen hin untersucht werden. Dies soll jeweils im Zeitraum eines Kirchenjahres erfolgen.

In kleineren Orten, vor allem auf dem Land, wo nur vereinzelt Christen wohnen und kein Hauptamtlicher irgendeiner Kirche zur Verfügung steht, sind die Christen zu ermutigen, als „Ökumenische Gemeinde“ Kirche zu repräsentieren. Dazu sind ihnen in Zusammenarbeit mit den anderen Kirchen Hilfen anzubieten.

Verantwortlich: Ökumenebeauftragter der Gemeinde bzw. der künftigen Pfarrei in Zusammenarbeit mit dem Referat Ökumene des Bistums.

3. Regelmäßige ökumenische Gespräche über theologische Fragen und Fragen der Kooperation benachbarter Gemeinden werden vom Referat Ökumene des Bistums und vom Pastoralbeauftragten des Dekanates/der Region initiiert und unterstützt.

Verantwortlich: Pastoralbeauftragte

4. Die gemeinsame Beschäftigung mit der Hl. Schrift sollte in Zukunft ebenfalls einen höheren Stellenwert einnehmen. Die vorbildliche ökumenische Arbeit der Bibelgesellschaften bietet dafür eine solide Grundlage.

Verantwortlich: Pfarrgemeinderat und Ökumenebeauftragter der Gemeinde bzw. künftigen Pfarrei in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Bibelarbeit des Bischöflichen Ordinariates

5. Die Ökumenische Kommission für pastorale Fragen und das Referat Ökumene der Abteilung Erwachsenenpastoral regen gemeinsam verantwortete ökumenische Initiativen auf örtlicher Ebene an. Sie geben Hilfestellung und führen jährlich ökumenische Projekte auf Bistumsebene durch.

Verantwortlich: Referat Ökumene

6. Gemeinsam gefeierte Gottesdienste bei vielfältigen Gelegenheiten eröffnen ein weites Feld, so dass die gewachsene gemeinsame Glaubensüberzeugung in der Liturgie ihren Ausdruck finden kann. Anlässe und Feierformen sollen verstärkt wahrgenommen und vielfältiger ausgeschöpft werden. Dabei können besonders Wort-Gottes-Feiern, Gebets- und Meditationsgottesdienste sowie die Tagzeitenliturgie neue Möglichkeiten bieten.¹⁶ Ebenso soll – in Zusammenarbeit mit dem Referat für Frauenseelsorge und Frauenbildung - die regionale Vorbereitung des ökumenischen Weltgebetstags „Frauen aller Konfessionen laden ein“ gefördert und seine Durchführung unterstützt werden.

Verantwortlich: Seelsorger und Pfarrgemeinderäte

Schwerpunkt 2: Ökumenisches Miteinander von Kindern und Jugendlichen

Kindern und Jugendlichen soll ökumenisches Miteinander erlebbar und erfahrbar gemacht werden. Dies geschieht in gemeinsamer Kinder- und Jugendarbeit sowie im schulischen Religionsunterricht. Angesichts der Situation der Minderheit, in der wir uns gemeinsam befinden, sollte der bewusste Umgang mit Christen anderer Konfessionen die ganze biografische Entwicklung begleiten. Feste und Feiern, etwa wie die Martinsfeier u.ä., sollten ökumenisch begangen und als missionarische Chance gewertet werden. Eine Chance zum ökumenischen Miteinander ist auch die Verbindung zu Taizé.

Die zentralen bistumsweiten Angebote der **Abteilungen Kinder- und Jugendpastoral** sollten durchgängig von ökumenischer Perspektive geprägt sein und konkrete, praktizierbare Impulse in die Gemeinden geben.

¹⁶ Ökumenische Gottesdienste. Anlässe, Modelle und Hinweise für die Praxis, Hrsg. vom Deutschen Liturgischen Institut Trier und vom Gottesdienst-Institut der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Bayern, Nürnberg; Freiburg: Herder, 2003.

Insbesondere ist dringend geboten, nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit im konfessionellen schulischen Religionsunterricht zu suchen. Die **Abteilung Religionspädagogik** hat verstärkt für weitere Schritte sowohl der Fortbildung der Religionslehrer als auch der praktischen Verwirklichung des Religionsunterrichtes in den Schulen und Gemeinden zu sorgen.

Verantwortlich: Betreffende Abteilungen des Bischöflichen Ordinariates

Schwerpunkt 3: Ökumene in konfessionsverbindenden Ehen

Konfessionsverschiedene Ehen sollten bewusst als konfessionsverbindende Ehen verstanden und gelebt werden. Viele dieser Ehepaare erfahren jedoch die fehlende Gemeinschaft am Tisch des Herrn als besondere Belastung. Die Notwendigkeit und Chance der persönlichen Gewissens-Bildung und Gewissens-Entscheidung für eine gelingende Lebens- und Glaubensgemeinschaft bedarf der besonderen seelsorglichen Begleitung. Alle Möglichkeiten eines geistlich-ökumenischen Miteinanders sind auszuloten und verantwortungsbewusst zu leben.¹⁷

Bei „rechter Glaubensüberzeugung“ und bei „einem schwerwiegenden geistlichen Bedürfnis im Hinblick auf das ewige Heil“¹⁸ kann die Eucharistie auch einzelnen Personen, die anderen Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften angehören, gespendet werden.¹⁹ Eine seelsorglich verantwortete Entscheidung ist im Einvernehmen mit dem zuständigen Pfarrer zu suchen.

Anregungen und Hilfen für die Gemeinden vor Ort gibt die **Ökumenische Kommission** für pastorale Fragen und entwickelt diese kreativ weiter, z.B. durch jährliche Austausch- und Begegnungstage.

Verantwortlich: Referat Ökumene des Bistums

Schwerpunkt 4: Ökumenische Bildung

Eine Vertiefung ökumenischer Bildung und Haltung der überaus großen Mehrheit aller Gemeindemitglieder soll durch gezielte ökumenische Erwachsenenbildung gefördert werden.

1. Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung und die Verbände werden beauftragt, gemeinsam mit dem Referat Ökumene verstärkt ökumenische Bildungsarbeit anzubieten. Das Referat Ökumene in Zusammenarbeit mit der Ökumenischen Kommission für pastorale Fragen und der Katholischen Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt e.V. prüft die Möglichkeiten gemeinsam verantworteter ökumenischer Bildungsarbeit und initiiert jährlich ökumenische Bildungsprojekte.

Verantwortlich: Referat Ökumene in Zusammenarbeit mit der KEB e.V.

2. Bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung der hauptamtlichen (Priester, Diakone, Gemeindeferenten/innen und Religionslehrer/innen) und der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in der Seelsorge ist dafür Sorge zu tragen, dass die ökumenische Dimension kontinuierlich umgesetzt wird.²⁰

Verantwortlich: Hauptabteilung Personal im Pastoralen Bereich

¹⁷ Vgl. das Schreiben der Ökumene-Kommission der DBK an die ACK in Nürnberg, in: Una Sancta 52 (1997) 85-88.

¹⁸ Papst Johannes Paul II., Enzyklika Ecclesia de Eucharistia vom 17.04.2003, 45.

¹⁹ Vgl. ebd., 21.

²⁰ Vgl. VApS 134: Die ökumenische Dimension in der Ausbildung / Bildung derer, die in der Pastoral tätig sind.

Schwerpunkt 5: Ökumene im Bereich der Diakonie

Zur Erhöhung der Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit der Kirchen und ihrer caritativen Aufgaben ist sachgerecht zu prüfen, ob und welche Aktivitäten im diakonischen Bereich, die bisher von katholischer und evangelischer Kirche gleichermaßen aber getrennt durchgeführt wurden, gemeinsam durchgeführt werden können.

Das gilt sowohl auf der Ebene der Ortsgemeinden als auch auf der Ebene der Verbände von Caritas und Diakonie (vgl. PZG-Dokument zur Diakonia).

Aufgrund der vielfältigen Übereinstimmung in Aufgaben und Zielen bietet sich geradezu eine Verstärkung der Zusammenarbeit der beiden großen Wohlfahrtsverbände an, zumal hier Synergieeffekte zu erwarten sind.

Verantwortlich: Diözesancaritasverband

Ein Bericht über die Ergebnisse der Umsetzung dieser Schwerpunkte soll von den jeweils Verantwortlichen im Jahr 2005 dem Bischof vorgelegt werden.

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 16. Januar 2004.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***



Inmitten der Gesellschaft Kirche sein

Öffentlichkeitsarbeit im Bistum Magdeburg

Öffentlichkeitsarbeit dient dem Ziel, Aufmerksamkeit, Interesse u./o. Sympathie für eine Gemeinschaft, ihre Anliegen, Einrichtungen und Aktivitäten durch informative und wirksame Darstellung zu gewinnen.

Kirchliche Öffentlichkeitsarbeit ist eine Aufgabe, die alle Bereiche und alle am kirchlichen Wirken Beteiligten betrifft. Dies bedeutet eine Herausforderung im Blick auf Bewusstsein, Bereitschaft und Befähigung der Betroffenen sowie auf die faktische Umsetzung dieses Anliegens.

1. STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

1.1. Stärken¹

1.1.1. im Blick auf die Öffentlichkeitswirksamkeit der katholischen Kirche vor Ort

Am Ortseingang wird häufig durch ein Schild auf die Kirchen und ihre Gottesdienstzeiten aufmerksam gemacht. Ein Schaukasten (außen!) spricht bei vielen Gemeinden die Vorübergehenden an. Einige Kirchen sind täglich geöffnet. In einigen werden Besucher von Gemeinde-Mitarbeiter/innen empfangen und ggf. mit einschlägigen Informationen versorgt. Mitunter finden Konzerte und zeitweise Ausstellungen in Kirchen statt. Manche Gemeinden bzw. kirchlichen Einrichtungen eröffnen durch Stände auf Stadtfesten, durch ein eigenes Straßenfest oder durch die ökumenisch getragene „Nacht der Kirchen“ ein für viele Menschen niederschwelliges Angebot.

Zu einer positiven öffentlichen Meinung tragen die vielfältigen Angebote der Caritas, des Netzwerk Leben, der kirchlichen Schulen und die sonstigen Bildungsangebote, Verbände aber auch die ökumenischen Aktivitäten der Telefonseelsorge und der Bahnhofsmision bei. Auch Klinikkapellen und Autobahnkirchen verdienen hier Erwähnung.

1.1.2. im Blick auf die Präsenz in den Medien

Rundfunkbeiträge, wie das „Wort zum Tage“, Berichterstattung aus dem kirchlichen Leben wie auch Stellungnahmen zu gesellschaftlichen Problemen in der Lokalpresse haben gute Effekte. Regelmäßig werden Gottesdienste im Rundfunk und im Fernsehen übertragen. Erste gelungene Schritte zu einer Präsentation im Internet wurden gemacht. Sowohl für die Innen- wie auch die Außenkommunikation spielt unsere katholische Wochenzeitung „Tag des Herrn“ eine bedeutende Rolle, indem sie über Gemeinden, Bistum und Weltkirche informiert sowie Anregungen und Orientierung für das Leben aus dem Glauben gibt.

1.2. Schwächen

1.2.1. im Blick auf die Öffentlichkeitswirksamkeit der katholischen Kirche vor Ort

¹ Konkretisierungen zu diesen und zu anderen Punkten finden sich in der Anlage A.

Weithin tun Gemeinden und Einrichtungen des Bistums zu wenig für ihre Außenwirkung. Viele Möglichkeiten sind eher unterentwickelt. Es gibt zu wenige qualifizierte Kirchenführer. Niederschwellige Angebote sind manchen Gemeinden fremd. Weltkirchliche Empfehlungen und Verlautbarungen der Deutschen Bischofskonferenz oder Erklärungen des Bistums Magdeburg, auch gemeinsam mit der Kirchenprovinz Sachsen, sind (auf dem Papier oder im Internet) vorhanden, aber sie erreichen noch nicht hinreichend das Bewusstsein der Öffentlichkeit.

1.2.2. im Blick auf die Präsenz in den Medien

Nicht in allen Gemeinden und Regionen unseres Bistums ist eine aktuelle und gute Zusammenarbeit mit dem „Tag des Herrn“ sowie der Lokalpresse gegeben. Manche Pfarrgemeinden sind zu wenig um eine intensive Zusammenarbeit mit den Medien bemüht. Bei vielen ist das Bewusstsein für die Bedeutung der Medienpräsenz von der (Lokal-)Presse bis zum (Ortskanal im) Fernsehen noch nicht genug entwickelt. Manche sind zu ängstlich oder haben nur mangelhafte Kenntnisse, um sich in der Öffentlichkeit über Gott, christlichen Glauben und Kirche zu äußern. Oft werden kirchliche Symbole in verletzender Weise Ziel von Spott und Hohn. Dagegen treten wir zu wenig auf.

2. GEGENWÄRTIGE UND KÜNFTIGE ANFORDERUNGEN

2.1. Gesellschaftliche Veränderungen, Zeichen der Zeit

Chance und Schwierigkeit zugleich sind der im Zuge der Säkularisierung gewachsene Abstand zur Kirche und der Wertewandel. Eltern, selbst nicht christlich erzogen, können den Glauben auch nicht an ihre Kinder vermitteln. Die kulturelserhaltende Kraft der Religion ist vielen Menschen nicht mehr bewusst. Dennoch sind Menschen, die keiner Kirche angehören, auch Suchende nach Lebenssinn und –glück. Viele vermuten offenbar eine positive Wirkung christlicher Erziehung und nutzen gern die kirchlichen Kindergärten und Schulen. Öffentlichkeitsarbeit muss diese Ansätze nutzen.

In der pluralen Freizeit- und Erlebnisgesellschaft ist Kirche ein Anbieter unter anderen, was sowohl Chancen als auch Schwierigkeiten beinhaltet. Menschen, die keiner Kirche angehören, werden oft durch eine „Hemmschwelle“ gehindert, kirchliche Veranstaltungen zu besuchen. Konzerte bilden weithin eine Ausnahme.

Wir leben im sogenannten Informationszeitalter. Neben neuen Medien (Internet) bleiben altbewährte (z. B. Zeitungen) beliebt und erreichen viele Menschen. TV-Sendungen über das Christentum bzw. die katholische Kirche haben großen Einfluss auf die öffentliche Meinung. Hier ist kirchliche Öffentlichkeitsarbeit gefordert. Die zunehmende Mobilität der Bevölkerung gilt es zu beachten. Gemeinden müssen Touristen und Zuziehenden gezielt Informationen anbieten.

Mit dem Wegzug vieler Jugendlicher aus den neuen Bundesländern wird das demografische Phänomen der Alterung der Bevölkerung hier verstärkt. (Allerdings sind regionale Unterschiede in den Pfarrgemeinden von Klein- und Mittelstädten sowie im Großstadtbereich zu beachten.) Damit gewinnen die Älteren als besondere Zielgruppe von kirchlicher Öffentlichkeitsarbeit an Bedeutung.

2.2. Welche Anforderungen ergeben sich daraus für unsere Pastoral?

2.2.1. Positionierung der Kirche in der Gesellschaft

Kirche muss ihren Platz in der pluralen Gesellschaft finden und sich entsprechend einbringen. Das heißt auch: Sie darf nicht schlechtere „Werbung“ machen als andere.

Kirche soll attraktiv und einladend wirken und in ihrer Öffentlichkeitsarbeit um Gottes und der Menschen willen seriös, ehrlich und authentisch sein.

2.2.2. Sprachbefähigung/Zeugniskompetenz

Es gilt die Fähigkeit zu entfalten, hier und heute „vor unserer Haustür“ von Gott zu sprechen. Auch für niederschwellige Erwartungen braucht der einzelne Gläubige eine Sprache, die für andere verständlich ist. Immer wieder neu muss fairer Dialog eingeübt werden. Das setzt Verständnis für andere Lebens- und Denkweisen voraus.

3. ZIEL

Wir wagen den Aufbruch: Wir machen Öffentlichkeitsarbeit zu einem Schwerpunkt, damit unsere Hoffnung in der Gesellschaft stärker erkennbar wird.

Dieses Ziel ist in folgenden Teilzielen zu konkretisieren:

3.1. Profilierung der Botschaft an alle Menschen

Alle Einrichtungen des Bistums - von den Gemeinden bis zum Ordinariat - sollen durch Öffentlichkeitsarbeit etwas von der christlichen Hoffnung und Freude am Glauben auch außerhalb von Kirche und Gemeinde spürbar und erlebbar machen.

3.2. Offensive Positionierung in der Gesellschaft

Die Einrichtungen des Bistums sollen durch Öffentlichkeitsarbeit in der Gesellschaft Position beziehen, über Fragen des Glaubens informieren, Veranstaltungsangebote unterbreiten und damit u.a. zu einem positiven Meinungsbild über Kirche und Glauben beitragen.

4. SCHWERPUNKTE DER ZUKÜNFTIGEN ÖFFENTLICHKEITSARBEIT IM BISTUM

4.1. Schwerpunkt 1: Verstärkte Arbeit mit eigenen Medien

4.1.1 Was soll geschehen?

Vielfältige verfügbare Medien sollen Kirche in der Gesellschaft erkennbar machen². Zu ihrer besseren Nutzung wird eine „Richtlinie für die Öffentlichkeitsarbeit“ mit konkreten Hinweisen speziell für Gemeinden, Dekanate, Verbände und Einrichtungen entwickelt.

Anliegen dieser Vorgabe ist es, dass verstärkt Infos aus dem „Innenbereich“ der Kirche an die gesellschaftliche Öffentlichkeit gegeben und Schwellenängste gegenüber der Kirche stückweise abgebaut werden. Eine gut umgesetzte Selbstdarstellung/Außenwirkung der kath. Kirche entspricht dem Bistumsmotto „Um Gottes und der Menschen willen“.

Zur Entwicklung einer solchen Richtlinie ist auf Bistumsebene die Bildung eines Arbeitskreises von Ehrenamtlichen um einen Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit im Bistum erforderlich. Darüber sollte die Hilfestellung externer Fachleute (z. B. Journalisten) in Anspruch genommen werden.

Auf Dekanatebene (bei Dekanatskonferenzen) sollten die Aufgaben erörtert werden, um bestimmte Akzente umzusetzen.

In den Pfarrgemeinden soll verstärkt um ehrenamtliche Mitarbeiter/innen geworben werden. Denkbar wäre auch die Ernennung eines Verantwortlichen für

² Konkretionsideen s. unter Anlage B.

Öffentlichkeitsarbeit im Pfarrgemeinderat. Unverzichtbar ist ein engagierter Einsatz der Hauptamtlichen in diesem Bereich sowie die entsprechende technische Ausstattung.

4.1.2. Umsetzung

Der Arbeitskreis ist im Jahr 2004 zu bilden und soll Anfang 2005 den Entwurf der Richtlinie vorlegen. Dazu werden ein hauptamtlicher Vertreter für Öffentlichkeitsarbeit im Bistum Magdeburg benötigt sowie einige ehrenamtliche Mitarbeiter/innen. Zur Umsetzung der Ideen sind einige finanzielle Voraussetzungen zu schaffen: evtl. für PC-Anschaffung, für Druckkosten von Publikationen, für Anschaffung neuer Schaukästen u. ä.

4.1.3. Überprüfung

Die Umsetzung ist zu überprüfen durch jährliche Anfrage an die Gemeinden sowie durch Auswertung der Rückmeldungen über mehrere Jahre. Zu fragen ist dabei nach konkreten Umsetzungsideen aus der Richtlinie. Eine erste Auswertung ist durch den Kreis von Ehrenamtlichen (Beirat) und den Hauptamtlichen bis Ende 2005 zu erstellen. Das Ergebnis ist dem Bischof bzw. dem Generalvikar vorzulegen, der dann über das weitere Vorgehen entscheidet.

4.2. Schwerpunkt. 2: Intensivierte Arbeit mit öffentlichen Medien

4.2.1 Was soll geschehen?

Von besonderer Bedeutung ist die Präsenz in den öffentlichen Medien: Beiträge von Kirchenvertretern, Ankündigungen von und Einladungen zu kirchlichen Veranstaltungen sowie gegebenenfalls Berichte darüber. Daher sind die Zusammenarbeit mit den (lokalen) Printmedien, mit Rundfunk und Fernsehen (ggf. dem TV-Ortskanal) sowie die Präsenz im Internet unerlässlich. In der Richtlinie für Öffentlichkeitsarbeit sollen konkrete Anregungen und Hilfsangebote an Gemeinden, Dekanate, Verbände und Einrichtungen gegeben werden. Die Umsetzung muss von den dort zuständigen Haupt- und Ehrenamtlichen betrieben werden. Der Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit bzw. der Verantwortliche für Öffentlichkeitsarbeit im Bistum sollen regelmäßig entsprechende Fortbildungsangebote für die für Öffentlichkeitsarbeit Zuständigen auf den verschiedenen Ebenen des Bistums vorbereiten sowie Hilfestellungen für Gemeinden, Verbände und Einrichtungen anbieten.

4.2.2. Umsetzung

Der AK Öffentlichkeitsarbeit soll in seiner Richtlinie auch für diesen Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit Anregungen und Hilfestellungen formulieren. Dieser Text soll bis Ende 2004 vorliegen. In Gemeinden und Einrichtungen sind Haupt- und Ehrenamtliche (etwa ein Vertreter für Öffentlichkeitsarbeit im Pfarrgemeinderat) für diesen Bereich zuständig. Für die Fortbildungsmaßnahmen sind entsprechende Fachleute zeitweise zu engagieren. Für die Darstellung im Internet werden kurzzeitig Webdesigner, Multimediaexperten oder Gemeindemitglieder, die Kompetenz für die Erstellung von Internetseiten besitzen, benötigt. Für den Internetauftritt ist jeweils ein PC mit Internetanschluss erforderlich. Für die Internetanbindung sowie für die Fortbildungsmaßnahmen werden finanzielle Mittel benötigt.

4.2.3. Überprüfung

Siehe oben unter 4.1.3.

Als spezielle Indikatoren für die Überprüfung der Umsetzung in diesem Bereich können gelten: eine Dokumentation der Internet-Webseitenleserzählung und eine Dokumentation der einschlägigen Beiträge in den Printmedien sowie in den elektronischen Medien.

4.3. Schwerpunkt. 3: Entwicklung niederschwelliger Angebote

4.3.1. Was soll geschehen?

Als Möglichkeiten bieten sich an: Straßenfeste, Nacht der Kirchen, musikalische Aufführungen, kunsthistorisch-spirituelle Kirchenführungen, Ausstellungen, Auslagen über Gottesdienstangebote in Hotels und Pensionen, Segnungsfeiern. Diskussions- und Gesprächsabende zu allgemein interessierenden Themen, wie wichtige Lebensfragen, gesellschaftliche und politische Probleme, sprechen womöglich Menschen an, die keiner Kirche angehören und sich gewöhnlich nicht auf kirchliche Angebote einlassen. Sie stellen damit eine indirekte Form kirchlicher Öffentlichkeitsarbeit dar. Angesichts von vielfacher Unkenntnis und von Vorurteilen gegenüber Glauben und Kirche sind derartige Aktivitäten von großer Bedeutung.

4.3.2. Umsetzung

Einzelne Pfarrgemeinden (Pfarrverbände) vor Ort, möglichst in ökumenischer Zusammenarbeit, sind für die Ausrichtung zuständig. Kooperationen auf Stadt- oder Dekanatebene können die Möglichkeiten zu einzelnen Aktivitäten verstärken. Um Kräfte zu sparen, könnte ein Straßenfest im jährlichen Wechsel mit dem Gemeindefest stattfinden. Auch könnten ohnehin geplante kirchliche Veranstaltungen - etwa eine Ausstellung oder ein Bildungsabend - in nichtkirchliche Räumlichkeiten verlegt werden, um mehr Öffentlichkeitswirkung zu erzielen. In den einzelnen Gemeinden, Verbänden und Einrichtungen sind Zuständige für diese Angebote zu gewinnen. Auf Dekanatebene sind die Pastoralbeauftragten für die subsidiäre Unterstützung dieser Aufgaben zuständig. Bei ihren Begegnungen auf Bistumsebene sollen sie den Austausch dazu suchen. Ggf. müssen finanzielle Mittel für derartige Sonderveranstaltungen auf den verschiedenen Ebenen bereit gestellt werden.

4.3.3. Überprüfung

Der Leiter der Hauptabteilung Pastoral im Bischöflichen Ordinariat soll jährlich im Gespräch mit den Dekanatspastoralbeauftragten den Stand der Entwicklung prüfen. Das Ergebnis ist dem Bischof bzw. dem Generalvikar vorzulegen, der ggf. über das weitere Vorgehen entscheidet.

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 29. November 2003.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***



Den Aufbruch gestalten

Strukturen und Zuständigkeiten im Bistum Magdeburg

1. EINFÜHRUNG

Veränderte Rahmenbedingungen machen (Struktur-)Veränderungen innerhalb des Bistums notwendig. Auf Zukunft hin kommt es darauf an, Strukturen, Zuständigkeiten und Kompetenzen zielgerichtet weiter zu entwickeln, um dem Auftrag des Evangeliums in unserer Zeit und an unserem Ort gerecht zu werden.

Das Leitbild verdeutlicht, im Blick auf Strukturen und Zuständigkeiten, die veränderte Sichtweise:

- die Gemeinden als Subjekte der Seelsorge stärken, die Charismen der einzelnen Christen wahrnehmen und fördern; entsprechende pastorale Räume neu schaffen, das heißt auch die Grenzen von Pfarrgemeinden in erheblichem Umfang neu umschreiben,
- synodale Entscheidungsstrukturen und ein Klima persönlicher Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen in unserem Bistum verstärkt herausbilden,
- den dienenden Charakter von Leitung deutlich machen und einem differenzierten Leitungsverständnis gerecht werden; die dazu gehörige Klärung von Zuständigkeiten und die Transparenz von Entscheidungswegen fördern.

2. ZEICHEN DER ZEIT

2.1. Quantitative Veränderungen¹

Die wichtigsten statistischen Kennzahlen lassen substantielle Veränderungen erkennen: Die Katholikenzahl im Bistum Magdeburg hat sich von ca. 200.000 (1991) auf 161.000 (2001) verringert. Das sind ca. 20% in 10 Jahren.

- Stärker ist der Rückgang bei den Gottesdienstbesuchern: Im Jahr 1990 lag die Teilnahme am Gottesdienst bei 33.032 Personen, bis zum Jahr 2000 sank die Zahl auf 22.095. Dies ist ein Rückgang von ca. 33% in 10 Jahren.
- Die Zahl der Taufen hat sich von 1.033 (1990) auf 617 (2000) verringert, was einem Minus von fast 40% entspricht.
- Ähnlich verhält es sich mit der Zahl der Priester. Im Jahr 2002 waren 147 Priester im aktiven Dienst, darunter 26 Ordenspriester. Von den 147 Priestern sind 19 über 70 Jahre alt, 48 im Alter zwischen 60 und 70 Jahren. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Priesterweihen kann in 10 Jahren mit einer Anzahl von ca. 85 Priestern gerechnet werden.
- Von den derzeit 199 im Schematismus genannten Gemeinden des Bistums umfassen mehr als die Hälfte weniger als 600 Gemeindemitglieder. 87 von diesen Gemeinden

¹ Vgl. den Schematismus des Bistums Magdeburg 2002 sowie STATISTISCHE ERHEBUNGEN im Bistum Magdeburg für den Zeitraum von 1990 bis 2000.

sind in den vergangenen Jahren bereits einer größeren Gemeinde „seelsorglich zugeordnet“ worden.

Es ist damit zu rechnen, dass diese Entwicklung anhält und sich die Zahl der Katholiken, der Gottesdienstbesucher und der geistlichen Berufe in den nächsten Jahren weiterhin deutlich verringert. Der beobachtbare Trend wird sich darüber hinaus aufgrund der tendenziellen Überalterung unserer Gemeinden eher verschärfen.

Jede Überlegung zur Neugestaltung von Strukturen und Zuständigkeiten muss die mittel- und langfristige Entwicklung mit einbeziehen.

2.2. Weitere Veränderungen

- (1) Unsere heutige Zeit konfrontiert uns mit einer hohen Mobilität.
- (2) Auf Grund veränderter Lebensbedingungen fühlen sich viele Menschen nicht mehr nur an die Territorialgemeinde gebunden.
- (3) Administrative Zugehörigkeiten sind sekundär; verstärkt rücken personale und spirituelle Bezüge in den Blickpunkt.
- (4) Unterschiedliche Charismen entwickeln sich und werden eingebracht in die große Gemeinschaft der Kirche vor Ort, im Bistum und weltweit.
- (5) Kristallisationspunkte des Glaubens verändern sich: Gruppen, Kreise, Verbände, geistliche Zentren und andere Orte des Glaubens. Neue Sozialformen von Kirche sind künftig zu integrieren.

3. Anforderungen

Kirche lebt in einer Zeit des Übergangs und dauernder Veränderungen. Dem muss die Neuregelung von Strukturen und Kompetenzen Rechnung tragen. Gesucht werden Lösungen, die - unter Berücksichtigung der gültigen gesamtkirchlichen Ordnung, der aktuellen Situation des Bistums und der beobachtbaren Entwicklungstendenzen - die Neuorientierung des Bistums unterstützen.

Die zukünftigen Strukturen und die Regelung der Zuständigkeiten sollen folgenden Kriterien genügen:

- (1) Sie entsprechen den grundlegenden Werten der Botschaft des Evangeliums.
- (2) Sie dienen der missionarischen Ausrichtung des pastoralen Handelns.
- (3) Sie sichern die Realisierung der kirchlichen Grundvollzüge.
- (4) Sie stellen sicher, dass lebensfähige und lebendige Gemeinden als Subjekte der Seelsorge zunehmend selbst Verantwortung übernehmen können.
- (5) Sie haben langfristig den zu erwartenden personellen und finanziellen Möglichkeiten zu entsprechen und die Gemeindeleitung(en) so zu gestalten, dass die rechtlichen Kompetenzen dem pastoralen Auftrag gerecht werden.
- (6) Sie entsprechen folgenden Prinzipien:
 - Vertrauen,
 - Kommunikation,
 - Transparenz,
 - Subsidiarität,
 - Effektivität,
 - Flexibilität.

4. Ziel

Wir wagen den Aufbruch: Wir passen die überkommenen Strukturen den veränderten Gegebenheiten an und sorgen dafür, dass Strukturen und Zuständigkeiten den Aufgaben des Bistums entsprechen.

Verschiedene Strukturelemente sind erforderlich und müssen entwickelt werden. Ziel der strukturellen Weiterentwicklung ist die Neuordnung der Organisationseinheiten auf den unterschiedlichen Ebenen, in denen sich die Pastoral im Bistum vollzieht. Die Neuordnung schließt die Aufbaustruktur, die Ablaufstruktur und die Regelung der Zuständigkeiten innerhalb der Ebenen und zwischen ihnen mit ein.

Dabei sind auch diejenigen Aufgaben zu berücksichtigen, die nicht einer bestimmten Struktureinheit zuzuordnen sind, so genannte Querschnittsaufgaben, wie die Sorge um Nachhaltigkeit, die Durchsetzung von Gender-Mainstreaming², die intensive Integration von Menschen mit Behinderungen u.a.m.

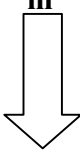
4.1. Gemeinde-Ebene

4.1.1. Aufbaustruktur

Die katholischen Christen in einem Lebensraum bilden die Grundform einer Gemeinde. Die Realisierung der kirchlichen Grundvollzüge **Martyria, Leiturgia und Diakonia** im Sinne einer missionarischen Pastoral sind dabei zu berücksichtigen.

Um die Realisierung der Grundvollzüge im jeweiligen Lebensraum sicherzustellen, ist eine Überprüfung bzw. territoriale Neuordnung der Gemeinden zwingend erforderlich.

Folgendes Modell ist für die Bildung pastoraler Einheiten im Blick auf die Anforderungen, die Aufgaben und die Ressourcen sinnvoll:

| | |
|--|--|
| Übergangsfor m  | Gemeinde-Verbünde Ein Gemeindeverbund stellt die Verbindung mehrerer territorial zusammenhängender Gemeinden dar (unabhängig von jetzigen Dekanatsgrenzen). Ein Gemeindeverbund sollte eine Zahl von 1.500 bis 2.000 Gemeindegliedern umfassen. Die Gemeinden des Gemeindeverbandes haben einen eigenen KV und vorerst einen eigenen PGR. |
| Ziel | Bildung neuer Pfarreien Die bisherigen rechtlichen Strukturen innerhalb des Gemeindeverbandes werden aufgelöst und zu einer neuen Pfarrei umschrieben. |

Da die Leitung innerhalb einer Pfarrei in der katholischen Kirche einem Priester vorbehalten ist, muss die Gesamtzahl der zukünftigen Pfarreien mit der Zahl der verfügbaren Priester korrespondieren.

² Gender-Mainstreaming ist eine umfassende Strategie zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Sie besteht darin, dass bei Planung, Durchführung und Bewertung aller Vorhaben die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse von Männern und Frauen Berücksichtigung finden.

Personalgemeinden und Formen der Sonderseelsorge sind entsprechend zu berücksichtigen.

Zu klären bleibt, welcher Ressourceneinsatz (Personen, Finanzen, Bauten u.a.) vorzusehen ist. Hierfür sind entsprechende Kriterien zu entwickeln.

4.1.2. Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung

Eine transparente und verbindliche Regelung von Aufgaben und Zuständigkeiten auf der Gemeinde-Ebene wird umso dringlicher, je größer und komplexer die Gemeindeverbände / Pfarreien werden.

Die Leitungsfunktion umfasst vor allem die folgenden Aufgaben:

- **Aufgabenorientierung**

Die Leitung der Gemeindeverbände / Pfarreien ist verantwortlich dafür, dass die Grundvollzüge (Martyria, Liturgia und Diakonia) realisiert und der missionarische Auftrag erfüllt werden.

- **Mitarbeiterführung**

Leitung umfasst das In-Beziehung-Setzen (Kommunikation)

- der in der Pastoral tätigen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen,
- der Gemeindemitglieder und ihres gesellschaftlichen Umfeldes,
- die Rückbindung an die Wurzeln (Evangelium, Werte) und die Ausrichtung auf die Zukunft (Visionen und Ziele).

- **Organisation**

- Information, Koordination und Kooperation zwischen den Verantwortlichen der Gemeindebereiche und zwischen ihnen und den Verantwortlichen von kirchlichen Verbänden und geistlichen Gemeinschaften sowie ihren Einrichtungen im Gemeindegebiet;
- Sorge für die Bereitstellung der personellen Ressourcen sowie Unterstützung einzelner Bereiche nach dem Subsidiaritätsprinzip.

Die Personen in Leitungsfunktion sind die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter/innen (Pfarrer, Gemeindeferent/in, Diakon) sowie der Kirchenvorstand und der Pfarrgemeinderat: Pastoralteam. Darüber hinaus können ehrenamtliche Mitarbeiter/innen per Delegation Leitungsfunktion in Teilbereichen übernehmen.

Die Leitungsfunktion in den Gemeindeverbänden / Pfarreien ist gebündelt in der Person des Gemeindeleiters. Die Rolle des Gemeindeleiters ist kirchenrechtlich dem Pfarrer zugeordnet. Er trägt die Gesamtverantwortung für die Pastoral vor Ort gegenüber dem Bischof und gemeinsam mit den Gremien gegenüber der Gemeinde. Er ist den Mitarbeiter/innen gegenüber weisungsbefugt.

In Ausnahmefällen sieht das Kirchenrecht andere Lösungsmöglichkeiten vor.

Die Aufgaben des Gemeindeleiters sind

- **auf der Ebene der geistlichen Leitung:**

Ausrichtung des Lebens der Gemeinde, das sowohl dem Evangelium, der kirchlichen Tradition als auch der Gegenwartsgesellschaft in kritischer Distanz verpflichtet ist (*Woher kommen wir? Wohin gehen wir? Was sind die Zeichen der Zeit?*);
Vermittlung von entsprechenden Impulsen an die Mitarbeitenden in der Gemeinde;

- **auf der Ebene des konkreten seelsorglichen Handelns:**

Feier der Eucharistie, Sorge für die Verkündigung, Sammlung der Gemeinde;

- **auf der Ebene von Organisation, Steuerung und Management:**

Sicherstellung ziel- und ergebnisorientierter Prozesse, Abläufe und Aufgabenerfüllung in den einzelnen Bereichen der Pastoral (Analyse, Planung, Entscheidung, Controlling...).

Wichtig ist dabei, dass bei diesen Aufgaben stets aus der Perspektive der Gesamtgemeinde heraus auf das Ganze der Gemeinde hin gehandelt wird.

4.1.3 Prozesse / Ablaufstruktur

Kernprozesse einer zukünftigen Ablaufstruktur sind:

4.1.3.1. Analyse und Planung

Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand nehmen mit den hauptberuflichen Mitarbeiter/innen regelmäßig die Wirklichkeit der Gemeinde und ihr Umfeld in den Blick und planen die nächsten Schritte.

4.1.3.2. Entscheidung

Pfarrgemeinderat, Kirchenvorstand und das Team der hauptberuflichen Mitarbeiter/innen treffen zusammen mit dem Pfarrer Entscheidungen über die anstehenden pastoralen Aufgaben.

Dem Pfarrer kommt dabei aus seiner Gesamtverantwortung und Rechenschaftspflicht ein Veto-Recht zu, wenn ein Vorschlag die Einheit der Gemeinde oder der Gesamtkirche gefährdet.

4.1.3.3. Umsetzung

Das konkrete seelsorgliche Handeln in den Teilbereichen der Grundvollzüge wird nach Möglichkeit von den Gliedern der Gemeinde selbst realisiert. Erforderliche Beauftragungen einzelner Personen erfolgen durch die Leitung der Gemeindeverbände / Pfarreien oder durch den Bischof. Die Beauftragten werden in Planung, Entscheidung und Umsetzung ihrer Aufgaben von den hauptberuflichen Mitarbeiter/innen entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip unterstützt. Das heißt, die hauptberuflichen Mitarbeiter/innen treten da für die Realisierung der Aufgaben ein, wo die Möglichkeiten der einzelnen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen enden. Dies heißt, dass sie in erster Linie nach Wegen zu suchen haben, um vorhandene Ressourcen und Potenziale zu entdecken und zu entfalten.

4.1.3.4. Controlling

Der Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderat und Pfarrer sind dem Bischof für ihre Leitungstätigkeit rechenschaftspflichtig.

Themen der Rechenschaftspflicht sind:

- Informationssystem,
- Ressourcenverantwortung,
- Krisen- und Konfliktmanagement.

Darüber hinaus sollten Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderat und Pfarrer mindestens einmal jährlich alle Gemeindemitglieder zu einer Gemeindeversammlung einladen, über ihre Tätigkeit berichten, Fragen des gemeindlichen und öffentlichen Lebens erörtern und Anregungen und Vorschläge für die Arbeit entgegennehmen.

4.2. Dekanats-Ebene

4.2.1. Aufbaustruktur

Ausgehend von einer Zahl von 50 - 70 zukünftigen Pfarreien der angegebenen Größe bilden zukünftig ca. sechs bis zwölf Pfarreien in einer Region ein Dekanat.

Die Aufgabe der Dekanats-Ebene ist die gegenseitige Unterstützung der Pfarreien in einer Region bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Das Dekanat „lebt“ vor allem auf der Leitungsebene (Dekanatskonferenz, Dekanatsrat, Dekanatsversammlung); der „normale“ Erfahrungsraum für die Realisierung der Grundvollzüge ist die Gemeinde.

Um die Ausrichtung auf das gesellschaftliche Umfeld zu verdeutlichen, sind bei der Neuumschreibung der Dekanate die gewachsenen gesellschaftlichen und regionalen Gegebenheiten zu beachten.

4.2.2. Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung

Leitungsaufgaben

Die Leitung des Dekanates nimmt der Dechant wahr. Er wird unterstützt durch die Dekanatskonferenz und den Dekanatsrat. Einige der hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter/innen haben - neben ihrer Beauftragung für ihre Gemeinde – eine Spezialauftragung für pastorale Aufgaben wie Kinderpastoral, Jugendpastoral u.a.

Sie sorgen für:

- Kommunikation, Koordination und Kooperation zwischen den Verantwortlichen der Gemeinden;
- gegenseitige Unterstützung nach dem Subsidiaritätsprinzip.

Der Dechant hat näherhin folgende Aufgaben und Kompetenzen:

Er hat Moderator innerhalb des Dekanates zu sein. Darüber hinaus nimmt er Leitungsfunktionen im Dekanat auf verschiedenen Ebenen wahr.

- **Auf der Ebene der geistlichen Leitung**

ist er verantwortlich für die Vermittlung von Impulsen an die Leitenden in den Gemeindeverbänden / Pfarreien im Dekanat.

- **Auf der operativen Ebene**

übernimmt er die Leitung bei Veranstaltungen des Dekanates (z.B. Dekanatstag, Dekanatswallfahrt o.ä.).

- **Auf der Ebene von Organisation, Steuerung und Management**

ist er verantwortlich für die Arbeit der Dekanats - Gremien (Dekanatskonferenz, Dekanatsrat und Dekanatsversammlung) und für die subsidiäre Unterstützung der Gemeinden (z. B. bei pastoralen Schwierigkeiten und in Konfliktfällen).

Der Dechant vertritt das Dekanat gegenüber dem Bischof und den Bischöfen gegenüber dem Dekanat.

4.2.3. Ablaufstruktur

Die pastoralen Aufgaben werden von den einzelnen Gemeinden realisiert. Dekanatskonferenz, Dekanatsrat und Dekanatsversammlung nehmen regelmäßig die Wirklichkeit der Pastoral im Dekanat wahr, suchen nach weiterführenden Impulsen und nach Möglichkeiten der Kooperation. Die mit Spezialmandaten versehenen pastoralen Mitarbeiter/innen (z.B. Dekanats-Jugendseelsorger) bringen ihre Dienste nach dem Subsidiaritätsprinzip ein.

4.3. Bistums-Ebene

4.3.1. Aufbaustruktur

Alle Glieder der katholischen Kirche im Diözesanbereich bilden das Bistum.

Die Realisierung der Grundvollzüge geschieht in Gemeinden, Dekanaten und auf der Bistums-Ebene sowie in Verbänden und geistlichen Gemeinschaften mit ihren örtlichen

Gruppierungen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben unterhalten die einzelnen Strukturebenen ggf. eigene Einrichtungen (Büros, Bildungsstätten, Heime u.a.).

4.3.2. Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung

Die Leitung des Bistums nimmt der Bischof wahr. Das Kathedralkapitel/Consultoren-Collegium, der Ordinariatsrat, der Priesterrat, die Dechantenkonferenz, der Katholikenrat und der Kirchensteuer- und Vermögensverwaltungsrat nehmen an der Leitung des Bistums in dem Maß teil, wie es die jeweilige Satzung vorsieht.

4.3.2.1. Aufgaben und Kompetenzen des Bischofs

Die Aufgaben des Bischofs liegen auf unterschiedlichen Ebenen.

- ***Auf der Ebene der geistlichen Leitung:***
Der Bischof sorgt für die Einheit und das Leben des Bistums, das dem Geist des Evangeliums, der kirchlichen Tradition und auch der Gegenwartsgesellschaft verpflichtet ist (*Woher kommen wir? Wohin gehen wir? - Was sind die Zeichen der Zeit?*); er vermittelt entsprechende Impulse an die Mitarbeitenden im Bistum.
- ***Auf der operativen Ebene:***
Der Bischof repräsentiert das Bistum im innerkirchlichen Raum und in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit. Der Bischof vertritt das Bistum gegenüber der Weltkirche und die Weltkirche gegenüber dem Bistum.
- ***Auf der Ebene von Organisation, Steuerung und Management:***
Der Bischof sorgt für die Sicherstellung der Abläufe auf den einzelnen Ebenen der Pastoral im Bistum. Zur Wahrnehmung seiner Leitungsaufgaben bedient sich der Bischof einer mehrfach strukturierten Mitarbeiterschaft auf den Ebenen des Bistums sowie der Dienststellen des Bischöflichen Ordinariates, das vom Generalvikar als seinem Stellvertreter geleitet wird.

4.3.3. Ablaufstruktur

Die pastoralen Aufgaben werden auf den verschiedenen Ebenen des Bistums realisiert. Sie werden dabei ggf. entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip unterstützt. Den Verantwortlichen der einzelnen Ebenen und Bereiche wird entsprechend ihrer Zuständigkeit auch die Kompetenz über die entsprechenden Ressourcen zugesprochen. Sie sind in ihrer Tätigkeit dem Bischof rechenschaftspflichtig.

Die Bistumsgremien nehmen zusammen mit dem Bischof die Wirklichkeit des Bistums regelmäßig in den Blick und planen anstehende Entwicklungen.

Dem Bischof kommt die Gesamtverantwortung für die Entscheidungen zu.

5. UMSETZUNG

5.1. Neuumschreibung der Gemeindeverbände / Pfarreien

Bei der Bildung von Gemeindeverbänden / Pfarreien sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen.

5.1.1. Aufgaben

Im Prozess der Neugliederung von Gemeindeverbänden / Pfarreien sind folgende Aufgaben zu bewältigen:

- (1) Entwicklung eines Projektplans auf der Basis des vorliegenden Textes mit detaillierter Festlegung wichtiger Elemente (Ziele, Aufgaben, Zeitplan, Akteure, Kompetenzen, insbesondere auch Prozesssteuerung, Moderation, Krisen- und Konfliktmanagement);

- (2) Entwicklung von Kriterien für die zukünftige Personalbemessung;
- (3) Erstellung eines realistischen, fortzuschreibenden Stellenplans 2005, der u.a. die Anzahl der verfügbaren Pfarrseelsorge-Stellen sowie der Stellen für kategoriale Aufgaben benennt;
- (4) Erarbeitung von Stellenbeschreibungen und Kompetenzprofilen für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen sowie Beschreibung der Kernprozesse / Abläufe innerhalb der Pastoralteams der Gemeindeverbände / Pfarreien;
- (5) Überprüfung der konkreten Gegebenheiten und ggf. Erörterung von Optionen für die bestehenden Gemeinden;
- (6) Diskurs und Entscheidung für die Bildung der Gemeindeverbände / Pfarreien;
- (7) Erarbeitung einer Kooperationsvereinbarung zwischen den Gremien innerhalb des Gemeindeverbundes;
- (8) Konstituierung der Gemeindeverbände / Pfarreien einschließlich der Durchführung der erforderlichen Personalveränderungen;
- (9) Erprobung der Kooperation und Überprüfung der Ergebnisse nach 2 Jahren;
- (10) Änderung von Ordnungen und Satzungen (z.B. PGR-Satzung, PGR-Wahlordnung).

5.1.2. Beteiligte

Am Prozess der Bildung neuer Gemeindeverbände sind in allen Phasen adäquat zu informieren und zu beteiligen:

- die pastoralen Mitarbeiter/innen, die PGR und die KV der Gemeinden,
- die Dechanten, die Dekanatskonferenzen, die Dekanatsräte,
- der Priesterrat,
- der Katholikenrat,
- Berufsgruppenvertretungen,
- einschlägige Fachstellen im Bischöflichen Ordinariat.

Der Bischof setzt die entsprechend der Projektplanung erforderlichen Arbeitsgruppen ein und entscheidet nach Vorlage der Vorschläge über die Errichtung der einzelnen Gemeindeverbände / Pfarreien.

5.1.3. Ablauf/ Schritte

5.1.3.1. Bildung der Gemeindeverbände / Pfarreien

Voraussetzung für einen strukturierten Ablauf ist die Erstellung eines einheitlichen Projektplans. (Vgl. dazu und zum Folgenden die oben unter 5.1.1. benannten Aufgaben.) Zur Bildung von Gemeindeverbänden / Pfarreien sind verschiedene Schritte erforderlich.

- (1) Eine vom Bischof eingesetzte Arbeitsgruppe entwickelt die Kriterien zur zukünftigen Personalbemessung (s. unter Aufgabe: (2)).
- (2) Eine vom Bischof eingesetzte Arbeitsgruppe erarbeitet erste Entwürfe für den Personalplan, die Stellenbeschreibungen und Kompetenzprofile sowie die Abläufe (s. Aufgaben (3) bis (4)).
- (3) Information der Beteiligten.

Zur Bildung der Gemeindeverbände / Pfarreien gibt es zwei Verfahrenswege:

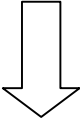
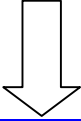
Variante A → Vorschlag durch die Gemeinden

Variante B → Vorschlag durch das Ordinariat

Den Vorrang hat Variante A.

Wenn drei Monate nach Aufforderung durch den Bischof an die Gemeinden kein Vorschlag vorliegt, tritt Variante B in Kraft. Der Dechant unterstützt die Klärung des Verfahrens in der Gemeinde und gibt die Information, ob ein Vorschlag der Gemeinde erarbeitet wird, an das Bischöfliche Ordinariat weiter.

Zusätzlich zu den beschriebenen Schritten sind Gespräche unter den Beteiligten wünschenswert – etwa zwischen dem Bischof bzw. seinem Vertreter und einem PGR oder einer Dekanatsversammlung.

| Variante A: Vorschlag durch die Gemeinden | Variante B: Vorschlag durch das Ordinariat |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Gemeinden eines Lebensraums (vertreten durch ihre/n Pfarrer, die hauptberuflich tätigen pastoralen Mitarbeiter/innen, den PGR und KV) erarbeiten einen Vorschlag für die Umschreibung der Gemeindeverbände / Pfarreien. Dabei werden sie vom zuständigen Dechanten unterstützt. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine vom Bischof eingesetzte Arbeitsgruppe erstellt einen Vorschlag zur Bildung konkreter Gemeindeverbände / Pfarreien und legt ihn dem jeweiligen Dechanten und den betreffenden Gemeinden vor. |
|  | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die betreffenden Gemeinden (vertreten durch ihre/n Pfarrer, die hauptberuflich tätigen pastoralen Mitarbeiter/innen, den PGR und den KV) bearbeiten diesen Vorschlag und verändern ihn ggf. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Dechant legt die so entstandenen Vorschläge der Dekanatsversammlung vor, die dazu ein Votum abgeben soll. Der Dechant leitet den Vorschlag samt Votum an das Bischöfliche Ordinariat weiter. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Dechant legt den veränderten Vorschlag der Dekanatsversammlung vor, die dazu ein Votum abgibt. Der Dechant leitet den Vorschlag samt Votum an das Bischöfliche Ordinariat weiter. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eine vom Bischof eingesetzte Arbeitsgruppe erarbeitet ein Gutachten zu dem Vorschlag. |  |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die betroffenen Gemeinden erhalten Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Arbeitsgruppe erhält Gelegenheit, zu den Reaktionen Stellung zu nehmen. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden von den Vorschlägen Pfarrgrenzen tangiert (z.B. durch Umpfarrungen einzelner Orte), wird der Priesterrat vom Bischof dazu angehört. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden von den Vorschlägen Pfarrgrenzen tangiert (z.B.: durch Umpfarrungen einzelner Orte), wird der Priesterrat vom Bischof dazu angehört. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Bischof entscheidet über die Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Bischof entscheidet über die Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien. |

5.1.3.2. Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien

Zugleich mit der Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien werden festgelegt:

- (1) der für die Leitung des Gemeindeverbands zuständige Pfarrer (und die Anzahl der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen) auf der Basis des erarbeiteten Stellenplans,
- (2) der Sitz des Pfarrers,
- (3) der Zeitplan für die Umsetzung der anstehenden Schritte bis zum Erreichen des Zieles: Bildung neuer Pfarreien.

Der Zeitplan für die Umsetzung der Konstituierung und Errichtung der neuen Pfarreien umfasst folgende Schritte:

- (1) Konstituierung der Gremien (Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand),
- (2) Erarbeitung einer Kooperationsvereinbarung zwischen den Gemeinden über die Realisierung der Grundvollzüge und die Arbeit der Gremien in den nächsten fünf Jahren; darin enthalten ist die Festlegung einzelner Entwicklungsstufen,
- (3) Erprobung und Überprüfung nach 2 Jahren.

5.2. Umschreibung der Dekanate

Die Neuumschreibung der Gemeindeverbände / Pfarreien erfordert auch eine Überprüfung und Veränderung der Dekanatsstruktur. Folgende Aspekte sind dabei von Belang:

5.2.1. Aufgaben

- (1) Überprüfung der Dekanatsgrenzen, ggf. Neuumschreibung,
- (2) Kooperationsvereinbarung zwischen den Gemeinden zu bestimmten Bereichen der Pastoral – etwa Kinderpastoral, Jugendpastoral, Erwachsenenbildung, Seniorenpastoral – und zu gemeinsamen Projekten,
- (3) Vertretungsregelung im jeweiligen Dekanat,
- (4) Novellierung des Dekanatsstatuts vom 15.04.1999.

5.2.2. Beteiligte

Zuständig für die 5.2.1. genannten Aufgaben sind der Generalvikar in Kooperation mit den Zuständigen in den Bereichen Pastoral und Personal des Bischöflichen Ordinariats in enger Zusammenarbeit mit der Dechantenkonferenz bzw. den Dekanatskonferenzen und den Dekanatsräten.

Bei der Frage der Neuumschreibung der Dekanate sind die betroffenen Dekanatsversammlungen zu hören und zu beteiligen.

5.2.3. Ablauf / Schritte

- (1) Nach der Neuordnung der Gemeindeverbände / Pfarreien werden die Dekanatsgrenzen überprüft und ggf. neu umschrieben.
- (2) Für bestimmte Bereiche der Pastoral (Dekanatspastoral insgesamt, Dekanatscaritas, Dekanatsjugendseelsorge, Schule im Dekanat) werden Spezialbeauftragungen inklusive Zeitumfang schriftlich fixiert. Dabei sind Fähigkeiten und Ressourcen gezielt einzusetzen.
- (3) Zwischen den Gemeinden im Dekanat werden Kooperationsvereinbarungen und Vertretungsregelungen getroffen.
- (4) Nach der Veränderung der Dekanatsstrukturen ist das Dekanatsstatut zu novellieren.
- (5) Überprüfung nach zwei Jahren.

5.3. Einstellen der Bistums-Ebene auf die neuen Strukturen und Abläufe

5.3.1. Überprüfung der Ordinariatsstruktur

Auf der Bistumsebene sind Neuregelungen in verschiedenen Bereichen anzustreben.

5.3.1.1. Aufgaben

- (1) Überprüfung der Zuständigkeiten und Abläufe im Ordinariat, um sie transparenter und effektiver zu gestalten,
- (2) Einrichtung einer bischöflich autorisierten Petitionsstelle und einer davon unabhängigen Schlichtungsstelle (Kontrollmechanismen).

5.3.1.2. Beteiligte

Der Generalvikar mit den Verantwortlichen aus:

- den Bereichen des Bischöflichen Ordinariats,
- der externen Fachberatung,
- der Dechantenkonferenz,
- dem Katholikenrat.

5.3.1.3. Abläufe / Schritte

- (1) Eine externe Fachberatung sichtet und begutachtet die Strukturen im Bischöflichen Ordinariat und macht Vorschläge zu Veränderungen.
- (2) Der Generalvikar berät mit den Verantwortlichen im Ordinariat die Analyse der Fachberatung und die Veränderungsvorschläge und plant ggf. eine Neuordnung einschließlich der Einrichtung der Petitionsstelle und einer davon unabhängigen Schlichtungsstelle.
- (3) Die Vertreter der Dechantenkonferenz und des Katholikenrates werden dazu gehört.

5.3.2. Neuregelung der Zuständigkeiten der Gremien der Mitverantwortung im Bistum

5.3.2.1. Aufgaben

- (1) So weit erforderlich, sind Ordnungen / Satzungen der Leitungsgremien im Bistum zu überarbeiten: Kathedralkapitel, Geistlicher Rat, Priesterrat, Dechantenkonferenz, Katholikenrat, Kirchensteuer- und Vermögensverwaltungsrat.

Dabei sind zu berücksichtigen:

- die Erstellung eines differenzierten Aufgabenkatalogs für die einzelnen Gremien,
- eine strukturelle Zuordnung von Priesterrat und Dechantenkonferenz sowie von Katholikenrat und Kirchensteuer- und Vermögensverwaltungsrat,
- ein Entwurf für eine künftige Kooperation der Gremien.

- (2) Entwickeln spezieller Steuermöglichkeiten für die sog. Querschnittsaufgaben im Bistum:

- Sorge um Nachhaltigkeit,
- Geltendmachung von Gender–Mainstreaming,
- Berücksichtigung der Behinderten-Gerechtigkeit u.a.

Dabei ist zu entfalten, auf welche Weise der Bischof zusammen mit den Gremien der Mitverantwortung regelmäßig einen Bericht zur Situation im Bistum unter der jeweiligen Querschnittsaufgabe erhält und welche Steuermöglichkeiten daraufhin zu nutzen sind.

5.3.2.2. Beteiligte

Die Beteiligten sind

- (1) der Bischof,

- (2) die einzelnen Gremien der Mitverantwortung im Bistum,
- (3) eine externe Fachberatung.

5.3.2.2. Abläufe

- (1) Der Bischof erteilt einer gemischten Arbeitsgruppe aus Vertreter/innen der verschiedenen Gremien den Auftrag zur Überarbeitung der bestehenden Ordnungen / Satzungen der Gremien der Mitverantwortung im Bistum.
- (2) Der Bischof erteilt einer (anderen) Arbeitsgruppe den Auftrag zur Erstellung eines Konzeptes zum Umgang mit Querschnittsaufgaben im Bistum.
- (3) Die Entwürfe der Arbeitsgruppen werden von den Gremien und von der externen Fachberatung begutachtet.
- (4) Der Bischof entscheidet über die Annahme der Vorschläge und über deren Umsetzung.

5.3.3. Entwicklung der Leitungskompetenz auf allen Ebenen

5.3.3.1. Aufgaben

- (1) Feststellen des Bedarfs an Fort- und Weiterbildung von hauptberuflichen Mitarbeiter/innen in Richtung auf differenzierte Leitungstätigkeit (vgl. dazu die einschlägigen Aussagen im PZG-Text zu Personen und Kompetenzen),
- (2) Feststellen des Bedarfs an Qualifizierung von Ehrenamtlichen (vgl. dazu den o.g. Text zu Personen und Kompetenzen),
- (3) Einrichtung und Profilierung einer entsprechenden Abteilung Fort- und Weiterbildung im Bischöflichen Ordinariat.

5.3.3.2. Beteiligte

Die Beteiligten sind

- (1) die im Bischöflichen Ordinariat für das Personal Verantwortlichen,
- (2) die aus Vertreter/innen der Berufsgruppen und aus den Abteilungen Pastoral und Personal bestehende AG Fort- und Weiterbildung für das hauptberufliche pastorale Personal,
- (3) der/die Verantwortliche für Supervision und Gemeindeberatung.

5.3.3.3. Abläufe/ Schritte

- (1) Die Verantwortlichen für das Personal entwickeln zusammen mit der AG Fortbildung ein Konzept für die entsprechende Fort- und Weiterbildung.
- (2) Die Abt. Fort- und Weiterbildung bringt entsprechende Angebote in den jährlichen Fortbildungsplan ein.
- (3) Der Verantwortliche für das pastorale Personal trägt Sorge für die Weiterbildung geeigneter Personen im Bistum, die für die Supervision und die Gemeindeberatung zur Verfügung stehen.
- (4) Überprüfung nach zwei Jahren

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 29. November 2003.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***

Übersicht

| | | |
|----------|---|----------|
| 1 | EINFÜHRUNG..... | 1 |
| 2 | ZEICHEN DER ZEIT | 1 |
| 2.1 | QUANTITATIVE VERÄNDERUNGEN | 1 |
| 2.2 | WEITERE VERÄNDERUNGEN | 2 |
| 3 | ANFORDERUNGEN..... | 2 |
| 4 | ZIELPERSPEKTIVE | 3 |
| 4.1 | GEMEINDE-EBENE..... | 3 |
| 4.1.1 | <i>Aufbaustruktur</i> | 3 |
| 4.1.2 | <i>Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung</i> | 4 |
| 4.1.3 | <i>Prozesse /Ablaufstruktur</i> | 5 |
| 4.1.3.1 | Analyse/ Planung | 5 |
| 4.1.3.2 | Entscheidung | 4 |
| 4.1.3.3 | Umsetzung..... | 5 |
| 4.1.3.4 | Controlling | 5 |
| 4.2 | DEKANATS-EBENE | 5 |
| 4.2.1 | <i>Aufbaustruktur</i> | 5 |
| 4.2.2 | <i>Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung</i> | 6 |
| 4.2.3 | <i>Ablaufstruktur</i> | 6 |
| 4.3 | BISTUMS-EBENE..... | 6 |
| 4.3.1 | <i>Aufbaustruktur</i> | 6 |
| 4.3.2 | <i>Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung</i> | 7 |
| 4.3.2.1 | Aufgaben und Kompetenzen des Bischofs..... | 7 |
| 4.3.3 | <i>Ablaufstruktur</i> | 7 |
| 5 | UMSETZUNG..... | 7 |
| 5.1 | NEUUMSCHREIBUNG DER GEMEINDEVERBÜNDE / PFARREIEN..... | 7 |
| 5.1.1 | <i>Aufgaben</i> | 7 |
| 5.1.2 | <i>Beteiligte</i> | 8 |
| 5.1.3 | <i>Ablauf/ Schritte</i> | 8 |
| 5.1.3.1 | Bildung der Gemeindeverbände / Pfarreien..... | 8 |
| 5.1.3.2 | Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien..... | 10 |
| 5.2 | UMSCHREIBUNG DER DEKANATE..... | 10 |
| 5.2.1 | <i>Aufgaben</i> | 10 |
| 5.2.2 | <i>Beteiligte</i> | 10 |
| 5.2.3 | <i>Ablauf/ Schritte</i> | 10 |
| 5.3 | EINSTELLEN DER BISTUMS-EBENE AUF DIE NEUEN STRUKTUREN UND ABLÄUFE | 10 |
| 5.3.1 | <i>Überprüfung der Ordinariatsstruktur</i> | 11 |
| 5.3.1.1 | Aufgaben | 11 |
| 5.3.1.2 | Beteiligte | 11 |
| 5.3.1.3 | Abläufe/Schritte | 11 |
| 5.3.2 | <i>Neuregelung der Zuständigkeiten der Gremien der Mitverantwortung im Bistum</i> | 11 |
| 5.3.2.1 | Aufgaben | 11 |
| 5.3.2.2 | Beteiligte | 11 |
| 5.3.2.3 | Abläufe..... | 12 |
| 5.3.3 | <i>Entwicklung der Leitungskompetenz auf allen Ebenen</i> | 12 |
| 5.3.3.1 | Aufgaben | 12 |
| 5.3.3.2 | Beteiligte | 12 |
| 5.3.3.3 | Abläufe/ Schritte | 12 |



Dem Aufbruch dienen

Personen und ihre Kompetenzen im Bistum Magdeburg

1. EINLEITUNG

1.1. Geistliche Grundlagen

Alle Getauften werden „durch die Wiedergeburt und die Salbung mit dem Heiligen Geist zu einem geistigen Bau und einem heiligen Priestertum geweiht...“ (nach LG 10/1; vgl. auch 1 Petr 2,9). Sie sind also von Gott in gleicher Weise gewürdigt und berufen und haben daher Anteil an den Grundvollzügen der Kirche.

Diese Grundberufung verdichtet sich in besonderen Berufungen, Gaben, Fähigkeiten und Diensten Einzelner für alle. Deshalb erfordert der im Pastoralen Zukunftsgespräch gemeinte Aufbruch eine Entfaltung solcher Gaben und Aufgaben Gottes in konkreten Menschen und einen ihnen gemäßen Einsatz.

1.2. Herausforderungen

Wenn wir uns im Bistum Magdeburg auf der Basis des Evangeliums den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen stellen und im Sinne des Leitbildes neu ausrichten wollen, genügt es nicht, die Aufgabenschwerpunkte neu zu bestimmen und die Strukturen und Abläufe im Bistum neu zu ordnen.

Die beobachtbaren gesellschaftlichen und kirchlichen Veränderungen und die hierauf bezogene Neuausrichtung des Bistums erfordern von den Mitarbeitern/innen veränderte Handlungsstrategien und Vorgehensweisen. Wenn die Neuausrichtung zu nachhaltigen Veränderungen führen soll, müssen diejenigen, die sie betreiben und tragen, ihre Kompetenzen weiterentwickeln und erweitern.

Die Verantwortlichen im Bistum sind gefordert, für ein motivierendes und produktives Arbeitsklima Sorge zu tragen, in dem die Mitarbeiter/innen ihre Handlungskompetenzen gut entfalten können. Hierzu gehören eine an den Anforderungen und den Ressourcen ausgerichtete, systematische und transparente *Personalplanung*, eine effektive *Personalgewinnung* und eine qualifizierte *Personalentwicklung*.¹

Der angestrebte Aufbruch braucht vom Geist des Evangeliums bewegte Menschen,

- die motiviert sind, diesen Weg zu gehen,
- die bereit sind, neu zu lernen und sich selbst zu verändern,
- die in der Lage sind, die notwendigen Veränderungen im Miteinander aktiv zu gestalten,
- die kompetent sind, andere Menschen auf diesem Weg zu führen,
- die Konflikte offen und konstruktiv im Miteinander angehen und lösen.

Im PZG-Dokument Leitbild haben wir dazu als Auftrag formuliert:

- „Ein kooperativer Leitungsstil muss sich weiter entwickeln. Die Herausbildung einer Leitungskultur, geprägt von Teamfähigkeit, Transparenz und Beteiligung der betroffenen Personen, ist erforderlich.“

¹ Zur Erläuterung der verwendeten Begriffe vgl. Anhang.

- „Eine professionelle Fort- und Weiterbildung muss selbstverständlich werden“ und nachprüfbar sein. „Entsprechende Angebote müssen auch für Ehrenamtliche unterbreitet werden.“
- „Die verschiedenen Berufungen und Ämter im gemeinsamen Priestertum und im ordinierten Dienst bedürfen gegenseitiger Achtung und Anerkennung. Qualifikationen, die der Fähigkeit zur Zusammenarbeit dienen, sind zu fördern.“²

Der folgende Text hat vornehmlich den Bereich der Gemeindepastoral im Blick. An einigen Stellen werden auch andere Bereiche (z.B. Caritas und Schule) angesprochen. Vorgehen ist, dass die getroffenen Festlegungen nach und nach auf alle Bereiche des Bistums ausgeweitet werden.

2. GEGEBENHEITEN DER PERSONALSITUATION

2.1. Die beteiligten Personen

An den Aufgaben des Bistums sind Personen in ihren je eigenen Charismen, Beauftragungen und Berufungen beteiligt. Ihre konkreten Arbeitsfelder dienen dem Sendungsauftrag der Kirche.

- Ehrenamtliche Dienste
Sie werden von getauften und gefirmten Christen in der Mitarbeit und Mitverantwortung in den pastoralen Räten, Gruppen, Gemeinschaften und Verbänden im Bistum wahrgenommen.
Dazu kommen vielfältige Dienste im liturgischen, katechetischen, caritativen, sozialen und Bildungsbereich, in der Verwaltung und in der Öffentlichkeitsarbeit.
- Nebenberufliche Dienste
Sie werden von einigen Gemeindemitgliedern wahrgenommen (z.B. Pfarrsekretärinnen, Organisten und Rendanten). Je nach Umfang ihrer Tätigkeit und ihrer entsprechenden Präsenz im Gemeindeleben sind sie oft wichtige Ansprechpartner für die Gemeindemitglieder.
- Hauptberufliche Dienste
Personen im Hauptberuf sind durch Dienstverträge für bestimmte Tätigkeiten angestellt.
 - Vielfältige kirchliche Aufgaben werden von ihnen übernommen, z. B.
 - auf Gemeindeebene: von Pfarrsekretärinnen, Kirchenmusikern, technischem Personal,
 - im caritativen Bereich: von Sozialarbeiter/innen, Mitarbeiter/innen von Sozialstationen, Mitarbeiter/innen der Caritas und ihrer Einrichtungen,
 - in Einrichtungen, die sich in kirchlicher Trägerschaft befinden: von Erzieher/innen in Kindertagesstätten, Lehrer/innen,
 - von Mitarbeiter/innen im Bischöflichen Ordinariat.
 Sie sind oft wichtige Ansprechpartner in den Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen.
 - Gemeindereferenten/innen
Sie stellen sich aufgrund von Taufe und Firmung sowie ihrer theologischen Ausbildung im hauptberuflichen pastoralen Dienst zur Verfügung. Sie unterstützen das Tun

² PZG-Dokument Der Hoffnung Raum geben – Ein Leitbild, S. 5 und 8.

der Gemeinden in den Grundvollzügen Verkündigung, Gottesdienst und Diakonie/Caritas. Für diesen Dienst sind sie vom Bischof gesendet und üben ihn in seinem Auftrag – unter Leitung des jeweils zuständigen Pfarrers - aus.

- **Ständige Diakone**

Sie nehmen aufgrund der sakramentalen Weihe am kirchlichen Amt in den drei Grundvollzügen teil. In der Gemeinde sind sie unter der Leitung des Pfarrers haupt- oder nebenberuflich tätig. Ihre spezielle Aufgabe liegt in der Sorge für den diakonischen Auftrag der Gemeinde.

- **Priester**

Sie sind berufen, Jesus Christus, den Herrn und Hirten der Kirche und jeder Gemeinde, in seiner Sendung darzustellen. Dazu sind sie durch die sakramentale Weihe bestellt. Sie werden vom Ortsbischof, den sie in der Gemeinde vertreten, gesendet. Diesen Hirtendienst Jesu Christi vollziehen sie vor allem in der Verkündigung, in der Feier der Liturgie, in der Sorge um die Armen und im Dienst an der Einheit der Gemeinde mit Jesus Christus und der Gesamtkirche und ihrer Glieder untereinander.

Als Pfarrer leiten sie die ihnen vom Bischof übertragene Pfarrei.³

2.2. Statistische Fakten

- Im Jahr 2002 gab das Bistum die Zahl der Katholiken mit 163.127 in 186 Seelsorgestellen an.
- Im Jahr 2002 waren im Bistum Magdeburg 147 **Priester** im aktiven Dienst, darunter 26 Ordenspriester. Bisher sind keine ausländischen Priester im Bistum tätig. Von den 147 Priestern sind 19 über 70 Jahre alt, 48 im Alter zwischen 60 und 70 Jahren. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Priesterweihen kann in 10 Jahren mit einer Anzahl von ca. 85 Priestern gerechnet werden.
- Daneben waren 2002 im Bistum 24 Ständige **Diakone** hauptamtlich im Dienst. Davon sind 12 über 55 Jahre alt, d.h., dass in 10 Jahren 12 Diakone bereits im Rentenalter sind. Derzeit sind fünf Männer in der Ausbildung zum Ständigen Diakon.
- 59 **Gemeindereferent/innen** waren 2002 im Bistum tätig. Von ihnen sind 12 über 55 Jahre alt und werden in 10 Jahren nicht mehr im Dienst sein. Dementsprechend dürften dann insgesamt ca. 50 Gemeindereferent/innen in der Pastoral wirken.
- In verschiedenen Gemeinden des Bistums sind 10 **Kirchenmusiker/innen** (zu 70 %) hauptberuflich angestellt.
- In verschiedenen pastoralen Aufgaben sind 7 **Ordensschwestern** und 5 **Ordensbrüder** tätig.
- In einigen Gemeinden gibt es **Hausmeister**, **Pfarrsekretärinnen** oder **Rendant/innen** bzw. **Mitarbeiter/innen**, die auf ABM- bzw. SAM-Basis befristet angestellt wurden.⁴
- In den 10 Dekanaten des Bistums Magdeburg ist mindestens je ein/e **Sozialarbeiter/in** eingesetzt, der/die die pastorale Arbeit der Gemeinden im diakonischen Bereich unterstützt.
- Es wirken 17 **Beraterinnen** in der Ehe-, Familien-, Lebensberatung und in der Erziehungsberatung sowie in der Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung mit.
- Im **Bischöflichen Ordinariat** sind insgesamt 67 Mitarbeiter/innen tätig.

³ Vgl. Der pastorale Dienst in der Gemeinde. Die deutschen Bischöfe, Nr. 54, Bonn 1995, 13-15.

⁴ Vgl. Anm. 1.

- Zu den 229 **Diensten und Einrichtungen der Caritas** des Bistums gehören 3870 hauptberufliche Mitarbeiter/innen.
- In den 31 **katholischen Kindergärten** sind 240 Mitarbeiter/innen tätig.
- In den **katholischen Gymnasien und Grundschulen** wirken 222 Lehrer/innen im Auftrag des Bistums Magdeburg. **An staatlichen Schulen** arbeiten 101 Lehrer/innen mit *missio canonica*.
- Neben den hauptberuflich tätigen kirchlichen Mitarbeitern sind eine Vielzahl von Frauen und Männern **in allen Bereichen** ehrenamtlich tätig. Unter ihnen sind etwa 200 Diakonatsshelfer/innen.
Eine präzise Statistik für alle Ehrenamtlichen existiert jedoch bislang noch nicht.

2.3. Besondere Aspekte im pastoralen Bereich

Im Bereich der hauptberuflich in der Pastoral Tätigen gibt es drei Berufsbilder: Priester, Diakone und Gemeindeferenten/innen; gegebenenfalls zählt demnächst ein Teil der Kirchenmusiker ebenfalls dazu.

Im Bereich der Ehrenamtlichen sind sehr viele Jugendliche und Erwachsene engagiert. Viele von ihnen sind an einer Qualifizierung für ihre Tätigkeit interessiert.

Der Diaspora-Situation mit ihren kleinen Zahlen entsprechend, ist bei Ehrenamtlichen und hauptberuflich Tätigen eine gewisse Familiarität im Umgang miteinander zu erfahren. Dies zeigt sich als Stärke, wo dementsprechend „kurze Wege“ die Personen verbinden, hingegen als Schwäche, wo das Miteinander an Professionalität zu wünschen übrig lässt.

Für den Beruf des Priesters und der Gemeindeferentin / des Gemeindeferenten finden sich seit Jahren nur wenige Kandidaten/innen.

Die Anzahl der Vikarstellen wurde dementsprechend deutlich verringert.

Die uns in der Seelsorge unterstützenden Klöster und Ordensniederlassungen im Bistum Magdeburg sind teilweise in größere Entscheidungszusammenhänge ihrer Orden eingebunden. Ihr Einsatz ist deshalb seitens des Bistums nur begrenzt planbar.

Der Dienst der Diakone ist unterschiedlich ausgeprägt. Nicht wenige nehmen Aufgaben eines Gemeindeleiters wahr.

Das Berufsbild des/r Gemeindeferenten/in hat sich im Verlauf der vergangenen Jahre, insbesondere seit der politischen Wende, verändert. Viele Gemeindeferent/innen sind heute stärker als in vergangenen Jahrzehnten daran interessiert, eigenverantwortlich zu arbeiten.

3. ZIELE

Wir wagen den Aufbruch:

Missionarische Pastoral braucht ein neues Denken, erweiterte Handlungskompetenzen und eine veränderte Kultur der Zusammenarbeit. Personalmanagement und Personalentwicklung im Bistum Magdeburg sollen die Beteiligten für den erhofften Aufbruch und die hierfür erforderliche neue Kultur der Zusammenarbeit motivieren und befähigen.

3.1. Ziele im Bereich der Kultur von Kommunikation, Kooperation und Leitung

Entsprechend den Aussagen im Leitbild (vgl. unter 1. Einleitung im vorliegenden Text) erwachsen **Anforderungen an die Kooperation und die Leitungstätigkeit.**

Das Priestertum des Dienstes (d.h. das Weihepriestertum) unterstützt das gemeinsame Priestertum (d.h. das Priestertum aller Getauften) darin, seiner Aufgabe gerecht zu werden

(LG 10/2). Wenn allen Christen Zutrauen und Vertrauen in ein verantwortlich gelebtes Glaubenszeugnis gebührt und den Gemeinden zunehmend Verantwortung für das Leben und die Seelsorge übertragen wird, dann ist dies – bei aller Vielfalt und Verschiedenheit - eine Bereicherung und die Chance für die Kirche im Bistum Magdeburg. Die Verantwortung, dass dies möglich wird und geschieht, liegt in der Hand der Leitungskräfte, insbesondere der Pfarrer und der hauptamtlichen kirchlichen Mitarbeiter/innen.

Aus gesamtkirchlicher und persönlicher Erfahrung ist uns klar: je intensiver das Miteinander zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen ist, um so größer kann die Hoffnung auf eine geistliche Fruchtbarkeit des pastoralen Tuns sein.

3.1.1. Anforderungen an die Kooperation

Die neue Kultur der Zusammenarbeit soll gekennzeichnet sein durch

- offene und direkte Kommunikation unter den Beteiligten,
- Transparenz und Verbindlichkeit von Zielen, Aufgaben, Entscheidungen, Vereinbarungen usw.,
- adäquate und regelmäßige Information der Beteiligten und Betroffenen,
- Beteiligung Betroffener an Problemwahrnehmungen und Lösungswegen,
- Vorrang der Selbstorganisation und Subsidiarität,
- Sicherstellung professioneller Standards hinsichtlich der Effizienz und Qualität der Arbeit, z.B. in der Konferenzkultur (Arbeit mit Tagesordnung, Protokoll und zielstrebigem Moderation), bei der Finanzplanung und -rechnungslegung, im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung,
- angemessenen Umgang mit Konflikten,
- Durchsetzung von Gender-Mainstreaming.

3.1.2. Anforderungen an die Leitung

Die Leitungsfunktion umfasst die Bereiche Mitarbeiterführung, Aufgabenplanung/-orientierung und Koordination/Organisation. Die **Personen in Leitungsfunktion** sind die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter/innen sowie der Kirchenvorstand und der Pfarrgemeinderat. Darüber hinaus können ehrenamtliche Mitarbeiter/innen per Delegation Leitungsfunktion in Teilbereichen übernehmen. Die Leitungsfunktion ist gebündelt in der Person des Gemeindeleiters. Er trägt die Gesamtverantwortung für die Pastoral vor Ort gegenüber dem Bischof und gegenüber der Gemeinde. Er ist den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern gegenüber weisungsbefugt. Er koordiniert die Arbeit der haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen per Delegation bzw. Kontrakt mit Zielvereinbarungen.⁵

Die Rolle des Gemeindeleiters ist kirchenrechtlich dem Pfarrer zugeordnet. In Ausnahmefällen sieht das Kirchenrecht andere Lösungsmöglichkeiten vor. Im Bistum Magdeburg kann die Gemeindeleitung bei linearer Fortsetzung des gegenwärtigen Trends auf absehbare Zeit durch einen Pfarrer wahrgenommen werden, sofern die beschriebenen Veränderungen im Zuschnitt der zukünftigen Gemeindeverbände und Pfarreien vorgenommen werden.

Die Leitungstätigkeit soll zukünftig gekennzeichnet sein durch:

- Einen kooperativen Leitungsstil im Sinne der neuen Kultur der Kooperation,
- einen partnerschaftlichen und verbindlichen Umgang der Führungskräfte untereinander,
- die Einbeziehung der Führungskräfte in grundlegende Entscheidungen des Bistums,
- klare Zuständigkeiten und präzise Beauftragungen,
- regelmäßige Mitarbeitergespräche und die Einbeziehung einer Mitarbeitervertretung,

⁵ Vgl. im Anhang die Begriffserklärungen zu Delegation, Kontrakt und Zielvereinbarung.

- regelmäßige Überprüfung und Fortschreibung von Zielvereinbarungen⁶,
- einen angemessenen, geregelten und transparenten Umgang mit Beschwerden und Konflikten.

3.2. Ziele im Bereich der Schlüsselkompetenzen

Zu den Schlüsselkompetenzen gehören personale Kompetenz, spirituelle, soziale und fachliche Kompetenz.

Schlüsselkompetenzen werden auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichen Zusammenhängen erworben. Familie und Arbeitswelt sind hierbei besonders wirksame Lernfelder. Viele Christen bringen wichtige Voraussetzungen bereits mit, andere müssen sich für die Aufgaben qualifizieren. Das Bistum sorgt dafür, dass die Menschen, die Verantwortung übernehmen, entsprechend unterstützt und qualifiziert werden.

3.2.1. Personale Kompetenz

Personale Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, in unterschiedlichen Zusammenhängen auf der Basis grundlegender Werte und Haltungen, in Übereinstimmung mit sich selbst, bewusst und reflektiert zu handeln.

Zu den wichtigsten personalen Kompetenzen zählen:

- Vergewisserung über die eigenen grundlegenden Werte und Haltungen,
- Verantwortung für sich selbst und die eigene Zukunft zu übernehmen,
- lebenslang zu lernen und Veränderungen konkret anzugehen,
- adäquater Umgang mit den eigenen Ressourcen und die Fähigkeit, Grenzen zu ziehen.

3.2.2. Spirituelle Kompetenz

Spirituelle Kompetenz stellt eine Entfaltung der personalen Kompetenz dar. Dabei geht es um die authentische gläubige Existenz.

Zu den wichtigsten spirituellen Kompetenzen zählen:

- spirituelle Bildung und Entwicklung einer persönlichen Spiritualität,
- Fähigkeit zum glaubwürdigen Zeugnis und sichtbares Engagement für den christlichen Glauben,
- Artikulationsfähigkeit, d.h., zu Gott sowie von Gott und den eigenen Gotteserfahrungen verständlich sprechen können.

3.2.3. Soziale Kompetenz

Soziale Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, sich in unterschiedlichen sozialen Bezügen orientieren und adäquat, d.h. in Einklang mit den Kontaktpartnern und dem zugrunde liegenden Auftrag, verhalten zu können.

Zu den wichtigsten sozialen Kompetenzen zählen:

- Kommunikationsfähigkeit, Gesprächsbereitschaft und Einfühlungsvermögen,
- Rollenverständnis und Rollenflexibilität,
- Kooperations- und Teamfähigkeit,
- Kritik- und Konfliktfähigkeit.

3.2.4. Fachliche Kompetenz

Fachliche Kompetenz meint die Fähigkeit, die Ergebnisse der einschlägigen wissenschaftlichen Reflexion anwenden zu können.

Fachliche Kompetenzen werden benötigt in den Bereichen:

- theologische Bildung und

⁶ Zu dem Begriff „Zielvereinbarungen“ vgl. die Begriffserklärung am Ende dieser Vorlage.

- humanwissenschaftliche Bildung.

3.2.5. Methodenkompetenz

Methodenkompetenz beschreibt die Fähigkeit, unterschiedliche methodische Werkzeuge sachgerecht, differenziert und kontextbezogen einsetzen und im Blick auf die Situation flexibel handhaben zu können.

Zu den wichtigsten methodischen Kompetenzen zählen:

- Kontexte analysieren, Zusammenhänge und Prozesse erkennen zu können,
- Probleme zielgerichtet und kreativ anzugehen und zu lösen,
- Ressourcen zu erkennen und zu erschließen,
- Entscheidungen herbei zu führen, umzusetzen und ihre Effekte zu bewerten,
- Wissen und Lernen zu organisieren und Veränderungsprozesse zu gestalten.

4. PERSONALMANAGEMENT

In diesem Abschnitt geht es in erster Linie um den Einsatz von Priestern, Diakonen und Gemeindefereferent/innen sowie ehrenamtlich in der Pastoral Tätigen. Allgemeine Aussagen zu Personalplanung, Personalgewinnung und Personaleinsatz gelten entsprechend für die Mitarbeiter/innen in allen anderen kirchlichen Bereichen.

4.1. Personalplanung

Die Planung des Bedarfs an Mitarbeiter/innen ist das Kernstück der Personalplanung. Ausgehend von den im Leitbild formulierten Zielen, den definierten Aufgabenschwerpunkten und den weiterentwickelten angepassten Strukturen und Kompetenzen ist ein realistischer mittelfristiger Personalplan zu entwickeln. Auf der Basis des Personalplans ist zukünftig kontinuierlich zu ermitteln, wie viele Mitarbeiter im Idealfall mit welcher Qualifikation zu welchen Zeitpunkten an welchem Ort benötigt werden. Anhand des jeweiligen IST-Standes, der kontinuierlich und systematisch zu erheben ist, und der hierauf basierenden Prognosen ist der zusätzliche Personalbedarf zu ermitteln.

Die Personalsituation, d.h. die Differenz zwischen IST und SOLL, ist zukünftig transparent im Bistum rückzukoppeln, um den Dialog über Lösungsmöglichkeiten auf breiter Basis zu fördern und frühzeitig entsprechende Maßnahmen der Personalbeschaffung oder aber der inhaltlichen Schwerpunktsetzungen bzw. strukturelle Veränderungen angehen zu können.

Die Personalbedarfsplanung ist an den geforderten Kompetenzen (Kapitel 3) auszurichten.

4.2. Personalgewinnung

Personal für den kirchlichen Dienst zu gewinnen, ist eine Daueraufgabe, die uns immer neu die Grenzen der Organisation des Bistums vor Augen führt. Denn die Berufung durch Gott als die entscheidende Voraussetzung für den Dienst ist nicht durch Ausbildung oder Entschluss zu ersetzen. Sie ist vorgegeben und muss entdeckt und bejaht werden. Das bedeutet nicht, dass Personalplanung oder –gewinnung nicht anstünden – im Gegenteil! Sie müssen sich nur ihrer Grundlagen bewusst bleiben und entsprechend agieren.

Planungsziel der Personalbeschaffung wäre die rechtzeitige Bereitstellung der mit Hilfe der Bedarfsplanung als notwendig erachteten Zahl an Priestern, Diakonen und anderen Mitarbeiter/innen, die entsprechend den Anforderungsprofilen über die erforderlichen Berufungen und Qualifikationen verfügen. Angesichts unserer konkreten Situation erscheint es aussichtslos und undenkbar, zur Gewinnung neuer Priester, Diakone und Gemeindefereferent/innen lediglich auf eine systematische und kontinuierlich verfolgte Strategie zu setzen. Dennoch muss die Suche nach solchen Personen intensiviert werden. Hinsichtlich ehren-

amtlicher Mitarbeiter/innen in der Pastoral sollte dabei jedoch auch systematisch vorgegangen werden.

Für die Personalgewinnung, insbesondere für die Ebene der Gemeinden und für die Gruppe der Pfarrer als Gemeindeleiter innerhalb des Bistums, ist ein Konzept zu entwickeln und vorzulegen. Dieses Konzept sollte insbesondere Aufschluss darüber geben,

- auf welche Zielgruppen in besonderer Weise zugegangen werden soll,
- wie dieses Zugehen zu gestalten ist,
- welche Formen und Medien hierzu genutzt werden können,
- wer hierfür verantwortlich ist,
- wie die Ergebnisse der Bemühungen überprüft werden können.

Die Personalgewinnung ist an den geforderten Kompetenzen (Kapitel 3) auszurichten.

Sofern sich die Personalgewinnung in bestimmten Bereichen (z.B. bei den Priestern) dauerhaft als schwierig erweist, ist dies mit der Bedarfsplanung rückzukoppeln oder aber auch mit der gesamten Planung des Bistums, d.h. sowohl Aufgaben als auch Strukturen sind diesbezüglich immer wieder neu zu justieren.

4.3. Personaleinsatz

Die Berufung zum Einsatz im pastoralen Dienst ist ein besonderer Weg der Nachfolge Christi. Auf diesem Weg sind Offenheit und Bereitschaft z.B. für neue – auch zusätzliche – Aufgaben oder für das Wechseln an einen anderen Ort aus gesamtpastoraler Sicht eine notwendige Voraussetzung.

Für die zukünftige Planung und Organisation des Personaleinsatzes ist ein Konzept zu erarbeiten, das den Beteiligten eine gewisse Sicherheit gibt hinsichtlich der Möglichkeiten und des Verfahrens bei Stellenbesetzungen, insbesondere der Auswahlkriterien.

Das bisherige Verfahren berücksichtigt bei Versetzungen bzw. Stellenwechseln unterschiedliche Motive, die sich aus der persönlichen Situation und Entwicklung des/der Stelleninhabers/in, der konkreten Situation und den Anforderungen vor Ort und den Erfordernissen des Bistums ergeben.

4.3.1. Rechtliche Grundlagen

- Zugehörigkeit zu einem Bistum als Ortskirche
- Versprechen von Ehrfurcht und Gehorsam gegenüber dem Bischof
- Aussagen des Kirchenrechts nach dem II. Vaticanum, insbesondere
 - Can. 522 – 524 (Beständigkeit im Amt, Zuständigkeit des Bischofs, Übertragungskriterien)
 - Can. 538 - 539 (Amtsenthebung, Versetzung, Amtsverzicht)
 - Can. 1740 – 1747 (Vorgehen bei Amtsenthebung)
 - Can. 1748 – 1752 (Vorgehen bei Versetzung)
- Dienstordnung für Ständige Diakone des Bistums Magdeburg vom 24. August 1996, §11
- Dienstordnung für Gemeindereferent/innen des Bistums Magdeburg vom 01. Mai 1995, § 4.2f.

4.3.2. Verfahrensweise

Die bisherige Verfahrensweise sieht folgende Möglichkeiten bzw. Einzelschritte vor:

- allgemeine oder konkrete Ausschreibungen
 - allgemein: Aufforderung, sich zu melden, wenn jemand (im nächsten Jahr) versetzt werden will
 - konkret: wenn es um die Besetzung einer bestimmten Pfarrei geht

- Vorsondierungen von Seiten der Hauptamtlichen und des Ordinariates
- Bitte, Gespräch, Bereitschaftserklärung von Seiten des Ordinariates oder auch der Hauptamtlichen
- Anordnung
- Einzelschritte:
 - Personalkommission
 - Ordinariatsrat mit Bischof
 - Sondierungen und Gespräche mit den Betroffenen durch den Personalreferenten
 - Ergebnisbesprechung im Ordinariatsrat
 - Entscheidung durch den Bischof.

Das zukünftige Verfahren muss Folgendes noch besser sicherstellen:

- Basis der Vergabe sind das Anforderungsprofil der Aufgabe und die spezifischen Bedingungen des Arbeitskontextes.
- Prüfkriterien sind die Qualifikation und persönliche Eignung des/r Bewerbers/in.
- Der einsatzbedingte Fort- und Weiterbildungsbedarf und die Begleitung der Einstiegsphase sind verbindlich zu vereinbaren.
- Eine Kultur des Abschieds und Neubeginns ist zu entwickeln und zu praktizieren.
- Der Dechant ist ggf. in den Prozess einzubinden (laut Dekanatstatut 1.2.9 des Bistums Magdeburg).

4.4. Umsetzung und Überprüfung

4.4.1. Zu lösende Aufgaben

- Für die hauptamtlich in der Pastoral Tätigen ist ein Personalplan zu erstellen und dessen Ist-Stand kontinuierlich zu erheben.
- Das Gebet um und die Suche nach Priestern, Diakonen und Gemeindeferent/innen ist zu intensivieren.
- Über einen möglichen Einsatz von ausländischen Priestern / Seelsorgern ist grundsätzlich zu entscheiden.
- Zur Gewinnung Ehrenamtlicher ist ein Konzept zu entwickeln.
- Für den Personaleinsatz Hauptamtlicher und deren Versetzungen bzw. Stellenwechsel ist ein Konzept zu erarbeiten, das diese Vorgänge transparent macht.
- Zur Durchsetzung von Gender-Mainstreaming kann eine entsprechende Kommission gegründet werden, die dem Bischöflichen Ordinariat angegliedert ist.

4.4.2. Beteiligte Personen

- Der Leiter der Hauptabteilung Pastorales Personal im Bischöflichen Ordinariat sowie der Leiter der neu errichteten Abteilung Fort- und Weiterbildung Haupt- und Ehrenamtlicher
- Die Abteilungsleiter der HA Pastoral
- Der/Die Zuständige(n) für Praxis- und Gemeindeberatung im Bistum MD

4.4.3. Überprüfung

Die Hauptabteilung Pastorales Personal legt dem Bischof, dem Priesterrat und dem Katholikenrat nach einem Jahr einen Bericht über die Entwicklung vor. Daraufhin beraten die Gremien mit dem Bischof über die weitere Vorgehensweise.

5. PERSONALENTWICKLUNG (PE)

Für die Neuausrichtung des Bistums ist neben der Gewinnung neuer vor allem die Qualifizierung der vorhandenen Mitarbeiter/innen von entscheidender Bedeutung. Sie sind es, die den Wandel gestalten.

5.1 PE bei hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen

5.1.1. IST-Situation

Stärken

Die Stärken der bisherigen Qualifizierungspraxis sind:

- Es gibt sowohl berufsgruppenspezifische als auch Berufsgruppen übergreifende Fortbildungen.
- Seit dem 01. Januar 2003 ist eine „Ordnung für Fort- und Weiterbildung der pastoralen Dienste im Bistum Magdeburg“ in Kraft; sie gilt vorerst befristet für zwei Jahre.
- Zum 1. August 2003 wurde im Bischöflichen Ordinariat Magdeburg im Rahmen der Hauptabteilung 4 („Pastorales Personal“) für die schon vorher dort wahrgenommenen Fort- und Weiterbildungsangelegenheiten eine eigene Abteilung eingerichtet.
- Neben zahlreichen Fortbildungen kam es in den letzten Jahren zu gezielten Weiterbildungen in folgenden Bereichen: Geistliche Begleitung (5), Führung und Management in kirchlichen Organisationen (11), EPL-Trainer/in (2), Logotherapie (2), Journalismus (1), Promotionsstudium in Dogmatik (1), Supervision (1).

Zur Zeit handelt es sich um folgende Bereiche:

Gehörlosensprache (1), Lizentiatsstudium in Geistl. Theologie (1), Gemeindeberatung (2), Promotionsstudien in Kirchengeschichte (1), Moralthologie (1) und Liturgiewissenschaft (1) sowie Habilitationsstudium in Dogmatik (1).

Probleme und Handlungsbedarf

- Die Schwächen der bisherigen Qualifizierungspraxis sind z. B.: Die Fort- und Weiterbildung sollte noch bedarfsgerechter gestaltet werden (z. B. im Hinblick auf Leitungs- und Begleitungsaufgaben).
- Die Befähigungen einzelner sind noch besser zu berücksichtigen.
- Es gibt zu wenig Fort- und Weiterbildung in Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung.
- Die bestehende Verpflichtung zur Fortbildung wird von einigen ignoriert.
- Gegenüber Supervision und Gemeindeberatung gibt es Vorurteile und Vorbehalte. Das Ordinariat selbst nutzt sie noch kaum als Mittel für eigenes Leitungshandeln.
- Die Chancen von Frauen im kirchlichen Dienst sind zu fördern.
- Die Personalgespräche sollten einen größeren Stellenwert bekommen.

5.1.2. Anforderungsprofil

Aus Stärken und Schwächen der bisherigen Qualifizierungspraxis ergibt sich folgendes Anforderungsprofil an die zukünftige Personalentwicklung:

- Schaffung eines Bewusstseins für die vorrangige Bedeutung von Personalentwicklung für haupt- und ehrenamtliche Dienste,
- Bereitstellung zuverlässiger und transparenter Aussagen über die Entwicklung der Personalsituation,
- Erstellung eines Konzepts für die zukünftige Personalentwicklung im Bistum,
- Entwicklung inhaltlicher Qualifizierungskonzepte in Abstimmung mit den jeweiligen Aufgabenprofilen,

- Abstimmung von Personalentwicklung und Anforderungen der Organisation/ Organisationsentwicklung,
- Erstellung von Richtlinien für Mitarbeiter/innengespräche,
- Erstellung von Regelungen für die Unterstützungssysteme (Supervision, Gemeindeberatung, geistliche Begleitung).

5.1.3. Die zukünftige Gestalt

Rahmenbedingungen

Folgende Rahmenbedingungen gelten für die zukünftige Gestaltung der Personalentwicklung im Bistum Magdeburg:

- Basis zukünftiger PE-Konzepte sind zuverlässige Aussagen über die inhaltlichen Schwerpunkte der Pastoral, Strukturen der Zusammenarbeit, Personalsituation und Personalentwicklung.
- Die zukünftige PE ist abzustimmen mit der Personalplanung, der Personalgewinnung, der Personaleinsatzplanung und der Personalförderung.
- Vorrangig sind Personen gefragt, die Pioniergeist, Einsatzbereitschaft und Flexibilität an den Tag legen.
- Kooperation und Koordination zwischen Ausbildungs- und Fort- sowie Weiterbildungsbereich sind zu verstärken.
- Dekanatskonferenzen und Konferenzen der pastoralen Berufsgruppen sind im Hinblick auf ihren Bildungsanteil zu überprüfen (Ziele, Inhalte, Kosten-Nutzen-Aufwand ...) und entsprechend zu verändern.
- Die Finanzierung der Referenten (Honorarsätze) ist zu regeln.
- Selbstorganisiertes Lernen sollte unterstützt werden.

Inhaltliche Schwerpunkte

Zukünftig sind die Inhalte der Fort- und Weiterbildung (Personalentwicklungsplanung) stärker an den neu definierten Erfordernissen des Bistums auszurichten.

- Die Fort- und Weiterbildungsangebote dienen in erster Linie zum Erwerb der Schlüsselkompetenzen, die zukünftig gebraucht werden.
- Besonderes Augenmerk ist auf die Themen Führen und Leiten, Kooperation und Teamentwicklung, Begleitung von Veränderungsprozessen sowie Krisen- und Konfliktbewältigung zu legen.
- Unabdingbar ist die theologische Reflexion der veränderten Rolle und Aufgaben.
- Spezialisierungen sind zu fördern, sofern sie seitens der Organisation gebraucht und beauftragt werden (z.B. Jugendpastoral, Seniorenpastoral).
- Pädagogische Fähigkeiten sind über das hinaus zu fördern, was in der Ausbildung schon erworben wurde.

5.2. PE bei ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen

5.2.1. IST-Situation

Stärken

- In einigen Bereichen der Pastoral sind Qualifizierungen von Ehrenamtlichen bereits üblich: Diakonatsshelfer/innen, Organisten, Mitarbeiter/innen in der Kinderpastoral, Gruppenleiter/innen in der Jugendpastoral.
- Für einige der Qualifizierungskurse gibt es ein Curriculum und einen Abschluss mit Zertifikat.
- Der Einsatz von Ehrenamtlichen ist weithin akzeptiert.

- Qualifizierungsangebote und Hilfen für die Glaubensvertiefung gibt es auch auf Gemeinde- bzw. Dekanatebene; sie werden von Ehrenamtlichen angenommen.
- Interessierten Gemeindemitgliedern und Ehrenamtlichen werden auch theologische oder liturgische Fernkurse angeboten.

Probleme und Handlungsbedarf

- Eine Erhebung des tatsächlichen Bedarfs an Ehrenamtlichen fehlt im Bistum.
- Bistumsweite Regelungen für die Qualifikation Ehrenamtlicher liegen nicht vor.
- Ebenso fehlen Regelungen für den Einsatz von Ehrenamtlichen.
- Es ist eine entsprechende Fortbildung der hauptberuflich Tätigen erforderlich, die den Einsatz der Ehrenamtlichen begleiten.

5.2.2 Anforderungsprofil

- Klärung des Verständnisses von Fortbildung/Qualifizierung Ehrenamtlicher
- Erstellung einer Rahmenordnung für die Qualifizierung Ehrenamtlicher
- Regelungen der zukünftigen Finanzierung der Qualifizierung Ehrenamtlicher
- Entwicklung inhaltlicher Qualifizierungskonzepte für bestimmte Zielgruppen (z.B. "Gemeindeverantwortliche"/"Bezugspersonen")
- Dezentralisierung der Veranstaltungsorte.

5.2.3. Die zukünftige Gestalt (Perspektive)

Rahmenbedingungen

- Rechte, Kompetenzen, Aufgaben und Ziele des jeweiligen Einsatzfeldes festlegen und beschreiben
- klare Zuständigkeiten und Kompetenzregelung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, Förderung der Zusammenarbeit z.B. durch gemeinsame Fortbildung
- Personaleinsatz planen, Chancengleichheit für Frauen und Männer
- Fortbildungskalender (dabei auch Angebote anderer Träger nutzen)
- Personalpflege (z.B. Seelsorge, Begleitung) und Personalförderung (Richtlinien für die Arbeit mit Ehrenamtlichen: Qualifizierung, Anerkennung, Erstattung der Aufwendungen).

Inhaltliche Schwerpunkte

Zukünftig sind die Inhalte der Qualifizierung (Personalentwicklungsplanung) ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen stärker an den neu definierten Erfordernissen des Bistums auszurichten.

Die Qualifizierungsangebote dienen dem Erwerb von Schlüsselkompetenzen, wie sie in den zukünftig auf die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zukommenden Aufgaben gebraucht werden.

5.3. PE bei Mitarbeiter/innen in anderen Bereichen

Außer den bisher aufgezeigten Bereichen sind das Personalmanagement, die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeiter/innen in anderen Einrichtungen und Arbeitsfeldern (z.B. Caritas, Schulen, Kindergärten, Verbände, auch Verwaltung...) in den Blick zu nehmen. Es ist dabei wichtig, dass die anderen kirchlichen Bereiche und Arbeitsfelder ihr eigenes Personalmanagement, ihre Fort- und Weiterbildung für alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen kirchlichen Mitarbeiter/innen an dieser Vorlage orientieren.

5.3.1. Problemanzeige

Besorgnis über die Außenwirkung ist angesagt, da die Personaldecke in einigen Einrichtungen in Bezug auf christliche und katholische Mitarbeiter/innen sehr dünn ist und es bei Neueinstellungen auch zahlreiche fachliche Zwänge gibt.

5.3.2. Vorschläge

Eine bewusste Vernetzung der unterschiedlichen kirchlichen Angebote im Bereich Personalentwicklung und Kompetenzerweiterung ermöglicht ein effektives gemeinsames und damit verbindendes Handeln.

- Formen gemeinsamer Fort- und Weiterbildung mit Mitarbeiter/innen in der Pastoral
- ethische Fortbildungen für Mitarbeiter/innen, um klare Positionen beziehen und in die tägliche Arbeit transportieren zu können
- Vernetzung mit Qualifizierung Ehrenamtlicher in der Pastoral
- Errichtung einer Informations- und Koordinationsstelle für Qualifizierung Ehrenamtlicher
- Nutzen von bereits vorhandenen Personalentwicklungsstrategien und – konzepten.

5.4. Umsetzung und Überprüfung

5.4.1. Zu lösende Aufgaben

- Erstellung eines mittel- bis langfristigen Konzepts "Personalentwicklung im Bistum Magdeburg", das Zielsetzung, Inhalte, Instrumente, Strukturen, Abläufe und Ressourcen der PE definiert und die Kooperation/Koordination mit Ausbildung, Personalplanung, -gewinnung, -einsatz und –führung beschreibt
- Erstellung von Richtlinien für die Fort- und Weiterbildung Hauptamtlicher sowie Richtlinien für die Qualifizierung Ehrenamtlicher
- Entwicklung inhaltlicher Qualifizierungskonzepte für bestimmte Zielgruppen (z.B. "Gemeindeverantwortliche"/"Bezugspersonen")
- Regelungen der Unterstützungssysteme (Supervision, Gemeindeberatung, geistliche Begleitung) und Abstimmung mit der PE.

5.4.2. Beteiligte Personen

- Der Leiter der Hauptabteilung Personal und der Abteilungsleiter Pastorales Personal im Bischöflichen Ordinariat sowie der Leiter der neu errichteten Abteilung Fort- und Weiterbildung Haupt- und Ehrenamtlicher
- Die Hauptabteilungsleiter
- Der/Die Zuständige(n) für Praxis- und Gemeindeberatung im Bistum Magdeburg
- Der Direktor der Fachakademie für Gemeindepastoral
- Die AG Fort- und Weiterbildung pastoraler Dienste.

5.4.3. Überprüfung

Die Hauptabteilung Personal legt dem Bischof, dem Priesterrat und dem Katholikenrat nach einem Jahr einen Bericht über die Entwicklung vor. Daraufhin beraten die Gremien mit dem Bischof über die weitere Vorgehensweise.

ÜBERSICHT

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung | 1 |
| 1.1. Geistliche Grundlagen | 1 |
| 1.2. Herausforderungen | 1 |
| 2. Gegebenheiten der Personalsituation | 2 |
| 2.1. Die beteiligten Personen | 2 |
| 2.2. Statistische Fakten | 3 |
| 2.3. Besondere Aspekte im pastoralen Bereich | 4 |
| 3. Ziele | 4 |
| 3.1.Ziele im Bereich der Kultur von Kommunikation, Kooperation und Leitung | 4 |
| 3.2.Ziele im Bereich der Schlüsselkompetenzen | 6 |
| 4. Personalmanagement | 7 |
| 4.1.Personalplanung | 7 |
| 4.2.Personalgewinnung | 7 |
| 4.3.Personaleinsatz | 8 |
| 4.4.Umsetzung und Überprüfung | 9 |
| 5. Personalentwicklung (PE) | 9 |
| 5.1.PE bei hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter/innen | 10 |
| 5.2.PE bei ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen | 11 |
| 5.3.PE bei Mitarbeiter/innen in anderen Bereichen | 12 |
| 5.4.Umsetzung und Überprüfung | 13 |
| Anhang: Begriffsklärung | |

Anhang: Begriffsklärung

ABM

Arbeitsbeschaffungsmaßnahme

Bedarfsplanung

Sie ermittelt den kurz-, mittel- und langfristigen Personalbedarf in qualitativer und quantitativer Hinsicht. Grundlage für die Personalplanung sind die strategischen Zielsetzungen der Organisation, die Aufgabenschwerpunkte und -profile, die Aufbau- und Ablaufstruktur (inkl. Stellenpläne und –profile) und die sich daraus ergebenden Anforderungen.

Beschaffungsplanung

Im Rahmen der Personalbeschaffungsplanung werden sämtliche Maßnahmen zur Deckung (Akquise) von gegenwärtigen und zukünftigen Fehlbeständen geplant und konzeptioniert wie sie sich aus der Gegenüberstellung von Personalbedarfsplan (SOLL) und vorhandenen Deckungsmöglichkeiten (IST) ergeben.

Delegation

Delegation ist die *vertikale* Übertragung von Aufgaben und (Zuständigkeits-) Kompetenzen (z.B. Entscheidungsbefugnis, Ressourcenverantwortung, Weisungsbefugnis, Vertretungsbefugnis) durch eine (arbeitsrechtlich) übergeordnete Person oder Instanz an eine untergeordnete Person oder Einheit, ohne dass die Letztverantwortung des Vorgesetzten aufgehoben ist. Eine Delegation kann mit einer Zielvereinbarung ausgestattet sein, muss es jedoch nicht.

Das *Delegationsprinzip* besagt, dass eine Entscheidung möglichst von der *hierarchisch tiefsten* Stelle gefällt werden soll, die dazu die nötigen (Fähigkeits-)Kompetenzen und Informationen besitzt.

Fortbildung

Meint alle berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen, die nach Abschluss der Erstausbildung und ggf. Weiterbildung erfolgen und unmittelbar mit der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängen.⁷

Gender-Mainstreaming

„Gender-Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Gender bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar. Mainstreaming bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zu einem wichtigen Bestandteil bei allen Vorhaben gemacht wird. Durch die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter wird die Wirksamkeit der Maßnahmen und Vorhaben erhöht, da sie pass- bzw. zielgenauer werden.“⁸

Kontrakt

Ein *Kontrakt* ist eine verbindliche Absprache (Vereinbarung) zwischen zwei oder mehreren Partnern (natürlichen oder juristischen Personen, auch unterschiedlicher organisatorischer Ebenen und dienstrechtlicher Zuordnungen) über einen bestimmten Gegenstand gemeinsamen Interesses für einen festgelegten Zeitraum.

⁷ Aus: Fort- und Weiterbildung der pastoralen Dienste im Bistum Magdeburg.

⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, vgl. unter www.bmfsfj.de

Er regelt folgende *Bedingungen der Kooperation* oder Arbeitsbeziehung:

- beteiligte Akteure/Kooperationspartner,
- die inhaltlichen Eckpunkte (Ziele, Aufgaben, Leistungen, Wirkungen, Qualität),
- die organisatorischen Rahmenbedingungen (Spielregeln),
- die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten der Akteure,
- Umfang und Einsatz der Ressourcen (Zeit, Geld),
- Verteilung der Erträge.

Ein Kontrakt ist *nicht rechtsverbindlich* (i. S. von juristisch einklagbar), sondern basiert auf einer verbindlichen, wechselseitigen und ggf. öffentlichen *Selbstverpflichtung* der beteiligten Akteure und schließt gemeinsam definierte Konsequenzen (Sanktionen) bei Zuwiderhandlung mit ein.

Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung ist ein längerfristig angelegter, organisationsumfassender Entwicklungs- und Veränderungsprozess von Organisationen und der in ihnen tätigen Menschen.⁹

Personaleinsatzplanung

Sie plant den Personaleinsatz mit Hilfe der Aufgaben- bzw. Stellenprofile und der vorhandenen Kompetenzprofile.

Personalentwicklung

Unter Personalentwicklung (PE) wird die Summe aller betrieblichen Maßnahmen verstanden, um die persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen für ihre gegenwärtigen und vor allem zukünftigen Aufgaben zu erkennen und zu entwickeln.¹⁰

Personalentwicklungsplanung/Bildungsplanung

Im Rahmen der Personalentwicklungsplanung werden die den jeweiligen Aufgaben (und zukünftigen Veränderungen) zugrundeliegenden Anforderungen analysiert (Anforderungsprofile), die zugehörigen Kompetenzprofile erstellt und die erforderlichen kurz-, mittel- und langfristigen (innerbetrieblichen) Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert und geplant. Personalentwicklungsplanung erfolgt in enger Abstimmung mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung und –veränderung.

Personalkostenplanung

Sie erfasst und steuert die finanziellen Aufwendungen für den Personaleinsatz einschließlich geplanter personeller Veränderungen.

Personalplanung

Unter dem Begriff Personalplanung werden alle Planungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Gewinnung, dem Einsatz und der Qualifizierung von (haupt- und ehrenamtlichen) Mitarbeiter/innen zusammengefasst (Bedarfsplanung, Beschaffungsplanung, Personalentwicklungsplanung/ Bildungsplanung, Personaleinsatzplanung, Personalkostenplanung).

SAM

Strukturanpassungsmaßnahme.

Es handelt sich dabei – wie bei der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme – um ein Instrument des zweiten Arbeitsmarktes. Mit Hilfe amtlicher Mittel (europäische Mittel, Landesmittel, Mittel der Arbeitsverwaltung) wird die Schaffung von zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen ermöglicht.

⁹ Aus: Becker/Langosch, Produktivität und Menschlichkeit, 4/1995, S. 5.

¹⁰ Aus: Materialband der KBF-Jahrestagung 1997, S. 32.

Schlüsselkompetenzen

Schlüsselkompetenzen sind – bei aller Unterschiedlichkeit im Gebrauch der Begriffe - Fähigkeiten, die

- übergreifenden Charakter haben und aus sich heraus eine Vielzahl von Einzelfähigkeiten erfordern bzw. generieren,
- zur selbstständigen Bewältigung der Aufgaben und Anforderungen in einem definierten Aufgabenbereich erforderlich sind,
- inhaltlich neutral sind und auf andere Aufgabenbereiche übertragen werden können.

Weiterbildung

Setzt eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus. Sie führt zu einer nachweisbaren Zusatzqualifikation und damit zu einer neuen Ausübungsform des Dienstes. (Sie wird in der Regel berufsbegleitend absolviert.)¹¹

Zielvereinbarung

Eine *Zielvereinbarung* ist eine verbindliche Absprache über eine zu erbringende (Dienst-)Leistung, deren Menge und Qualität, die erforderlichen Kompetenzen, die zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie über Art und Inhalt des Informationsaustausches (Controlling und Reporting) zwischen zwei einander dienstrechtlich zugeordneten Ebenen einer Organisation für einen festgelegten Zeitraum.

Leitgedanke ist der Übergang von Einzelanweisungen hin zum Führen über das Aushandeln und Vereinbaren von verbindlichen Zielen, deren Erreichung gemeinsam überprüft wird. Dies setzt die eigenverantwortliche Übernahme von Arbeitsfeldern voraus, inkl. der Detailplanung und der Disposition der zur Zielerreichung erforderlichen Mittel.

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 17. Januar 2004.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***

¹¹ Aus: Fort- und Weiterbildung der pastoralen Dienste im Bistum Magdeburg.

RICHTLINIE FAMILIENPASTORAL

1. EINFÜHRUNG

In unserer Gesellschaft leben Kinder, Jugendliche und Erwachsene in *unterschiedlichen generationsübergreifenden Formen* zusammen: Ehepaare mit ehelichen, nichtehelichen, adoptierten Kindern oder Pflegekindern; allein erziehende Frauen oder Männer mit oder ohne PartnerIn sowie nichteheliche Lebensgemeinschaften mit Kindern. Wenn es notwendig ist, übernehmen erwachsene Kinder Verantwortung für ihre Eltern.

Familien sind Orte, die in allen gegenwärtigen Umbrüchen nachhaltig Menschwerdung in Solidarität und Verantwortung ermöglichen. Familien sind beschenkt, begabt und beauftragt, Leben zu fördern und zu feiern, Sinn zu bezeugen, Alltag zu teilen.

Christliche Familien sind darüber hinaus an Sammlung und Sendung der Gemeinde wesentlich beteiligt. Sie sind Räume des Lebens mit Gott und der Gemeinde.

Wir betonen den unverzichtbaren Wert der auf Ehe begründeten christlichen Familie und schlagen der Gesellschaft den wertschätzenden Umgang mit dem Leben, partnerschaftlichen Umgang von Frauen und Männern, Treue und Verlässlichkeit in zwischenmenschlichen Beziehungen vor.

Familien zur Seite zu stehen, ist unser Auftrag.

Wir fragen Eltern, Jugendliche, Kinder, Großeltern:

- Womit können wir ihnen dienen und sie stärken?
- Was also fördert ein Leben in Fülle?

Wir orientieren unsere Arbeit an den Bedürfnissen unserer Zielgruppen und an den Bistumsdokumenten zur missionarischen Pastoral. In Hinblick auf die heutigen Erfordernisse und Wünsche der Familien überprüfen wir deshalb unsere bisherige Familien-, Kinder- und Jugendpastoral, die Praxis des Religionsunterrichts und die Arbeit der Kindertagesstätten und Schulen in kirchlicher Trägerschaft.

2. ÜBERGREIFENDE ZIELE

Wir wagen den Aufbruch:

Wir nehmen Familien in unserer kirchlichen Praxis neu und verstärkt in den Blick. Sie haben in der Pastoral eine zentrale Bedeutung. Sie sind Orte, an denen sich das Geheimnis des Lebens zeigt und Glaube wachsen kann. Daher sind sie keine isolierte Zielgruppe der Pastoral neben anderen. Familien sind erste Träger der Pastoral, denen wir deshalb verstärkt Begleitung und Unterstützung anbieten.

Familien- Kinder- und Jugendpastoral, ebenso wie Religionsunterricht und die Arbeit der Schulen und Kindertagesstätten in kirchlicher Trägerschaft sind als Angebote zu konzipieren, die die Familien subsidiär unterstützen.

Für das Bistum Magdeburg insgesamt, besonders aber für alle mit Familienpastoral befassten Abteilungen und Einrichtungen gelten folgende Grundsätze:

- Wir schätzen Familie und ihre Leistungen, wir nehmen sorgfältig ihre Situation wahr.

- Eltern sind Erstverantwortliche – auch im Hinblick auf die erweiterte Perspektive unserer Pastoral (Sammlung und Sendung). Die Pastoral hat begleitende, beratende, unterstützende und entlastende Aufgaben.
- Wir begleiten Kinder und Jugendliche beim Erwachsen- und Christwerden.
- Als Dienstleistende und (Vertrags-) Partner machen wir zielgruppenspezifisch und –übergreifend bedarfsgerechte Angebote.
- Wir fördern die gute Gemeinschaft in den Gemeinden, um damit auch die Familien zu fördern und zu unterstützen.
- Als Konsequenz ergibt sich: Wir verständigen uns hinsichtlich unserer Ziele und Aufgaben, sowie der dazu notwendigen Strukturen und persönlichen Kompetenzen.
- Wir kooperieren über die unterschiedlichen Struktur- und Organisationsformen hinweg und vernetzen unsere Ressourcen.
- Wir sondieren, welche Dienste ökumenisch oder mit anderen Anbietern zu erbringen sind.
- Wir treten verstärkt für Familien in der politischen Diskussion ein.

3. AUFTRAG

Die Pastoral der unterschiedlichen Zielgruppen (Eheleute/ Paare/ Eltern/ Alleinerziehende, Senioren, Kinder, Jugend) sowie die Arbeit der Fachbereiche Religionsunterricht und katholische Schulen soll in unserem Bistum zukünftig konsequenter von den Lebensräumen der Menschen ausgehen.

Die primäre Aufgabe der hauptberuflichen pastoralen Mitarbeit/innen ist es, Familien als Lebensräume zu begleiten und zu befähigen, Subjekte der Seelsorge zu werden.

Subsidiär können für einzelne Zielgruppen und Fragestellungen spezielle Angebote gemacht werden.

Dementsprechend ist auch die Arbeit der Erzieher/innen und Lehrer/innen an katholischen Einrichtungen sowie aller religionspädagogisch Tätigen auszurichten und mit den pastoralen Bemühungen zu vernetzen.

Dies konzeptionell zu klären und im Blick auf die unterschiedlichen Ebenen des Bistums ausdifferenzieren und verbindlich festzulegen ist Aufgabe und Auftrag für den weiteren Entwicklungsprozess.

Das Bischöfliche Ordinariat wird innerhalb eines Jahres ein entsprechendes Dokument erarbeiten. Dieses soll nach Beratung durch Priesterrat und Katholikenrat dem Bischof zur Entscheidung vorgelegt werden.

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet
am 17. Januar 2004.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt
am 7. Februar 2004.***