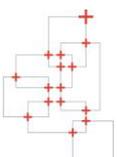


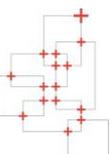
Pastoralvereinbarung



Pastoralverbund Warburg



Gott wirkt auch heute.
Er bietet uns hier in Warburg Wegbegleitung und Herberge an.
Wir wollen diese Einladung annehmen
und so mit Gott in Berührung kommen.
Das ermutigt uns, Zeugen für ihn in dieser Welt zu sein.



Impressum

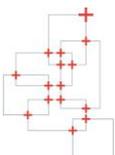
Herausgeber:
Pastoralverbund Warburg
Pfarrer Gerhard Pieper (verantwortlich i.S.d.P.)

Pfarramt Warburg
Kalandstr. 8
34414 Warburg

Tel. 05641-744333-0
eMail: pv-warburg@erzbistum-paderborn.de

Die Pastoralvereinbarung kann als pdf-Datei von der Internetseite bezogen werden.
www.pv-warburg.de

Stand: 27.05.2015



Vorwort

Kirche und Gesellschaft sind im Wandel. Was sicher schon seit Jahrzehnten zu beobachten ist, hat in den letzten Jahren an Fahrt aufgenommen, bzw. wird in den Auswirkungen immer augenfälliger. Die Kirche von Paderborn stellt sich dieser Herausforderung. Mit der „Perspektive 2014“ hat Erzbischof Hans-Josef Becker 2009 einen Prozess initiiert, der im Oktober 2014 in die Inkraftsetzung eines „Zukunftsbildes“ für das Erzbistum Paderborn mündete. Neben zahlreichen pastoralen Initiativen und Fragestellungen wurden auch strukturelle Entscheidungen getroffen. Im Jahr 2000 wurden Pastoralverbände umschrieben, 2010 folgten größere Pastorale Räume.

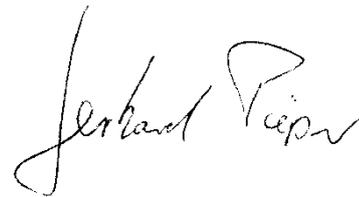
Diese Entwicklungen haben auch das pastorale Leben im Stadtgebiet Warburg deutlich verändert. Als Haupt- und Ehrenamtliche haben wir den Auftrag des Erzbischofs angenommen, uns eigene Gedanken zu machen, wie Pastoral in unseren Gemeinden zukünftig gestaltet werden kann. In einem nahezu dreijährigen Prozess ist die vorliegende Pastoralvereinbarung entstanden, die nun Grundlage unseres Handelns werden soll.

Ich bin dankbar für diesen dreijährigen, nicht immer leichten Prozess und für die vielen Gespräche und Gedanken, die ausgetauscht wurden. Es freut mich als Pfarrer, dass nun am Ende unserer Orientierungssuche ganz konkrete Maßnahmen stehen. Sie werden in den nächsten Jahren die inhaltliche Ausrichtung unserer Arbeit im Pastoralteam, in den Gremien und Gruppierungen und an den pastoralen Orten unseres Pastoralverbundes bestimmen.

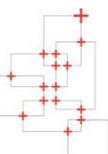
Mein ausdrücklicher Dank gilt der Steuerungsgruppe, dem Pastoralverbundsrat, den Pfarrgemeinderäten und Kirchenvorständen, nicht zuletzt dem Pastoralteam, die die vorliegende Pastoralvereinbarung einvernehmlich erarbeitet und beschlossen haben, und allen, die diesen Weg mitgegangen sind und so ihren ganz persönlichen Beitrag geleistet haben.

Gerne und herzlich möchte ich an dieser Stelle auch Gemeindefereferentin Barbara Hucht als Geschäftsführerin dieses Prozesses und den Pastören Ansgar Drees und Markus Menke als unseren Beratern für ihr Engagement danken. Ohne sie wären dieser Prozess und diese Pastoralvereinbarung nicht möglich gewesen.

27.05.2015



Gerhard Pieper, Pfarrer



Einführung

Die vorliegende Pastoralvereinbarung ist das Ergebnis eines fast dreijährigen Prozesses im Pastoralen Raum Warburg.

Ziel dieses Prozesses war es, sich der Frage zu stellen: „Wozu bist du da, Kirche in Warburg?“ und Antworten zu finden, wie eine Neuausrichtung im pastoralen Handeln gelingen kann.

So beschreibt die Pastoralvereinbarung die entscheidenden Entwicklungen, die während des Prozesses auf drei verschiedenen Ebenen – im Prozess selbst, im Pastoralteam und in den gewählten Gremien – stattgefunden haben. Die Entwicklungsschritte auf den einzelnen Ebenen, die immer auch die anderen Ebenen beeinflusst haben, werden im Folgenden nacheinander beschrieben.

So werden im Kapitel „A. Die Prozessentwicklung im Pastoralen Raum Warburg“, wie auch im Anhang, Informationen über den Prozessverlauf zusammengetragen:

Festgehalten werden nach einer gründlichen Analyse der bisherigen Arbeit im Pastoralverbund erste wichtige Erkenntnisse und Fragestellungen (Kapitel A. 2. Die Analysephase im Prozess).

Ausgehend von diesen Erkenntnissen werden die jetzt sichtbar gewordenen Herausforderungen für eine Zukunftsfähigkeit des Pastoralen Raumes formuliert (Kapitel A. 3. Die Formulierung von Herausforderungen). Dabei taucht die Frage auf, wie Kirche in Warburg in Zukunft aussehen soll, welche Vision von Kirche tragfähig ist. Dieser Frage wird in der Arbeit an einer Vision für den Pastoralen Raum Warburg nachgegangen (Kapitel A. 4. Die Visionsarbeit).

Auf der Grundlage der erarbeiteten Vision (s. S. 3) werden Ziele und konkrete Maßnahmen, die es umzusetzen gilt, entwickelt (Kapitel A. 5. Die Ziele und Maßnahmen).

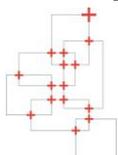
In der Auseinandersetzung mit Zielen und Maßnahmen werden zum einen die beiden Grundhaltungen „biblisch-fundiert“ und „lebensraumorientiert“ als wichtige Grundhaltungen für das pastorale Tun herauskristallisiert, zum anderen werden ganz konkrete Projektideen zur Umsetzung beschlossen:

Das Projekt Sinndeuter, das Formen entwickelt, wie heute eine Orientierung am Wort Gottes gelingen kann; das Projekt Strukturfrage, das sich den vielen, im Prozess aufgetauchten Fragen zu einer zukunftsfähigen Struktur des Pastoralen Raumes stellt; das Projekt Jugendforum, das die Verantwortlichen im Bereich der Jugendarbeit vernetzen will; das Projekt Neukonzipierung der Erstkommunionvorbereitung, das das bisherige Konzept überprüfen und neue Ansätze entwickeln wird; das Projekt homepage, das sich die Neugestaltung der homepage für den Pastoralen Raum zur Aufgabe macht (Kapitel A. 6. Der Weg zu Projektideen).

Im Kapitel „B. Die Teamentwicklung“ wird beschrieben, welche Themen während des Prozessverlaufes für das Pastoralteam wichtig geworden sind. Zu nennen sind hier die Schwerpunkte Arbeitsweise, Beheimatung, Kirchenbild, Verhältnis Pfarrgemeinde und Pastoraler Raum, Widerstände, Rollenverständnis und Aufgabe von bisherigen Arbeitsfeldern. An diesen Fragestellungen hat das Pastoralteam parallel zum Prozessverlauf in gesonderten Klausurtagen gearbeitet (Kapitel B. 1. – 7.).

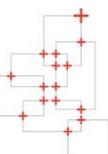
Auch die verschiedenen Gremien im Pastoralen Raum, wie der Pastoralverbundsrat, die Pfarrgemeinderäte und die Kirchenvorstände haben während des Prozesses eine deutliche Entwicklung durchgemacht, die im Kapitel „C. Die Gremienentwicklung“ beschrieben wird (Kapitel c. 1. – 3.). Durch die Veränderungen im gesamten Gefüge des Pastoralen Raumes entwickelten sich neue Formen der Zusammenarbeit, die anfanghaft eingeübt wurden (Kapitel C. 4. Neue Formen der Zusammenarbeit).

In seinem „Fazit“ beschreibt der leitende Pfarrer Gerhard Pieper die im Prozess deutlich gewordenen Entwicklungslinien, aber auch die noch offenen Fragestellungen, die es in Zukunft zu bearbeiten gilt. Er macht deutlich, dass der Veränderungsprozess nicht an ein Ende kommt, sondern ein immerwährender Auftrag ist (Kapitel Fazit).



Da es Pfarrer Gerhard Pieper wichtig ist, die pastoralen Überlegungen im Warburger Land nicht losgelöst von gesamtkirchlichen Entwicklungen zu denken, trägt er in der „Vergewisserung“ exemplarisch Gedanken zusammengetragen, die Ortskirchen, Bischöfe und Theologen in diesem Themenfeld bewegen. Zentral ist für ihn dabei die Einordnung des pastoralen Handelns in den Bistumsprozess, wie er in der Perspektive 2014 und im Zukunftsbild Niederschlag gefunden hat. Grundlegender noch ist für ihn, Hinweise in Glaube und Bibel zu finden, was Gottes Auftrag für die Christen im Warburger Land, aber auch für ihn selbst ist (Kapitel Vergewisserung 1. – 4.).

Pfarrer Pieper bemerkt zu dieser Vergewisserung: „Vielleicht sind Ihnen, werter Leser, werter Leserin, diese Gedanken zum Verständnis des Prozesses wie zu Fragen des eigenen Glaubens hilfreich. Andernfalls blättern Sie gerne weiter. Deutlich wird hoffentlich, dass wir als Kirche und als Glaubende von Gott den Auftrag haben, für ihn und das Reich Gottes in unserem Leben Zeugnis zu geben, dass er uns nicht nur diesen Auftrag gibt, sondern auch den Zuspruch, mit uns zu sein.“



Inkraftsetzung

Die vorliegende Pastoralvereinbarung und deren Umsetzung wurden in unseren Gremien beraten und beschlossen. Sie wird jährlich überprüft, angepasst und fortgeschrieben.

Warburg, den 27.05.2015

Kreuz Erhöhung Bonenburg

PGR _____

KV _____

St. Anna Calenberg

PGR _____

KV _____

St. Alexander Daseburg

PGR _____

KV _____

St. Katharina Dössel

PGR _____

KV _____

St. Nikolaus Germete

PGR _____

KV _____

St. Margaretha Hohenwepel

PGR _____

KV _____

St. Antonius von Padua Menne

PGR _____

KV _____

St. Marien Nörde

PGR _____

KV _____

St. Johannes Enthauptung Ossendorf

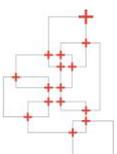
PGR _____

KV _____

St. Elisabeth Rimbeck

PGR _____

KV _____



St. Vincentius Scherfede

PGR _____

KV _____

St. Kilian Welda

PGR _____

KV _____

St. Marien Warburg-Altstadt

PGR _____

KV _____

St. Simon und Judas Wormeln

PGR _____

KV _____

St. Johannes Baptist Warburg-Neustadt

PGR _____

KV _____

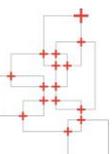
Leiter des Pastoralen Raumes

Pfarrer _____

Dekanat Höxter

Datum _____

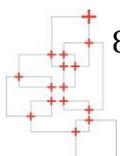
Dechant _____



Inhalt

Vorwort.....	5
Einführung.....	6
Inkraftsetzung.....	8
Inhalt.....	10
A. Die Prozessentwicklung im Pastoralen Raum Warburg.....	11
1. Die Ausgangslage für den Prozess 2014.....	11
1.1 Der Auftrag des Erzbischofs für den Prozess 2014 in Warburg und erste Schritte.....	11
1.2 Fünfzehn Gemeinden in zwei Pastoralverbänden machen sich auf den Weg.....	12
2. Die Analysephase im Prozess.....	13
2.1 Statistisches Material.....	13
2.2 Fragebogen zu den Angeboten in den Pfarrgemeinden.....	13
2.3 Abend zu den Sinus-Milieus in Warburg.....	14
2.4 Tag der Pfarrgemeinderäte.....	14
2.5 Tag der Standortbestimmung mit den Kirchenvorständen.....	14
2.6 Bedeutsames im Umfeld.....	15
3. Die Formulierung von Herausforderungen	15
4. Die Visionsarbeit.....	16
5. Die Ziele und Maßnahmen.....	18
6. Der Weg zu Projektideen.....	18
6.1 Grundhaltungen des pastoralen Tuns.....	18
6.2 Konkrete Projektideen.....	19
7. Beschlussfassungen.....	19
7.1 Der Beschluss über die Projektideen	19
7.2 Die Beschlussfassung zur Zuordnung der Ressourcen.....	20
7.3 Die Beschlussfassung über die endgültige Fassung der Projekte.....	20
7.4 Die Beschlussfassung der Gremien über die Pastoralvereinbarung.....	23
8. Ausblick.....	23

B. Die Teamentwicklung.....	24
1. Arbeitsweise – kategorial, nicht mehr territorial.....	24
2. Beheimatung – Heimat.....	24
3. Kirchenbild.....	25
4. Verhältnis Pfarrgemeinde – Pastoraler Raum.....	25
5. Widerstände.....	26
6. Rollenverständnis.....	27
7. Aufgabe von bisherigen Arbeitsfeldern..	27
C. Die Gremienentwicklung.....	29
1. Der Pastoralverbundsrat.....	29
2. Die Pfarrgemeinderäte.....	29
3. Die Kirchenvorstände.....	30
4. Neue Formen der Zusammenarbeit.....	31
Fazit – Schlussbetrachtung.....	32
Vergewisserung.....	34
1. Biblische Impulse.....	34
2. Theologische Grundlegung.....	36
3. Perspektive 2014.....	38
4. Zukunftsbild.....	38
Anhang.....	44
1 Flyer Referate.....	45
2 Powerpoint – Ergebnisse.....	46
3 Ergebnisse Gremientag 15.02.14.....	73
4 Herausforderungen zugespitzt.....	76
5 Grafiken Lumco-Institut.....	79
6 Ergebnisse Zukunftsbildabend 15.05.14	81
7 Ergebnisse Fragebogenaktion.....	82
8 Ergebnisse Gremienabend 21.10.14.....	83
9 Auswertung Gremienabend 21.10.14.....	87
10 Vorschlag Projektideen 27.11.14.....	91
11 Ergebnisse Gremienabend 10.12.14.....	94



A. Die Prozessentwicklung im Pastoralen Raum Warburg

1. Die Ausgangslage für den Prozess 2014

1.1 Der Auftrag des Erzbischofs für den Prozess 2014 in Warburg und erste Schritte

Im Rahmen des Perspektivprozesses 2014, den Erzbischof Hans-Josef Becker im Jahr 2004 initiiert hat, kommt es, neben der Notwendigkeit, sich pastoral neu aufzustellen, auch zu großen territorialen Umstrukturierungen. Die bestehenden Pastoralverbände werden zu größeren Pastoralen Räumen zusammengefasst, in denen die Ausrichtung der Pastoral neu bedacht werden muss.

Anfang 2012 bekommt Pfarrer Gerhard Pieper, Leiter des damaligen Pastoralverbundes Egge-Börde-Diemeltal, den Auftrag, die beiden Pastoralverbände Egge-Börde-Diemeltal und Warburg-Stadt und Land in einem zweijährigen Prozess zu einem Pastoralen Raum zusammenzuführen. Da im Sommer 2012 verschiedene Personalveränderungen zum Tragen kommen (Pfarrer Heinz Eickhoff, Pastor Alfons Weskamp, Gemeindereferentinnen Sr. Birgit Kaltmeier und Marlen Bieling gehen in den Ruhestand, Pastor Siegfried Schlummer und Vikar Andreas Sofka unterziehen sich einem Stellenwechsel) gilt es, ein neues Pastoralteam zu bilden und aufzustellen. Neben dem leitenden Pfarrer Gerhard Pieper verbleiben Pfarrer Wolfgang Fabian und Gemeindereferentin Barbara Hucht im Team, neu dazu kommen die Pfarrer Andreas Wilke und Johannes Insel als Pastöre im Pastoralverbund und die beiden Gemeindereferentinnen Christina Bolte und Veronika Groß. Pater Roger Abdel Massih, maronitischer Priester aus dem Libanon, verstärkt das Team mit einer 50 % Stelle.

Alle neuen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich in dem Wissen auf ihre Stellen beworben, dass der Prozess zum Pastoralen Raum direkt beginnt. Das gesamte Team nimmt den Auftrag des Erzbischofs bewusst an.

Die Gremien (Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände) der 15 Pfarrgemeinden in den beiden Pastoralverbänden sind im Vorfeld intensiv über den Prozess 2014 informiert worden und haben beschlossen, den Prozessauftrag des Erzbischofs anzunehmen.

Der leitende Pfarrer Gerhard Pieper beauftragt Gemeindereferentin Barbara Hucht, die Geschäftsführung des Prozesses zu übernehmen und die Bildung einer Prozesssteuerungsgruppe voranzutreiben.

Die Steuerungsgruppe selbst hat den Auftrag, den Weg zur Pastoralvereinbarung strukturell und inhaltlich zu gestalten. Die prozessrelevanten Personen und Gremien sollen notwendige Erkenntnisse gewinnen und so in die Lage versetzt werden, Entscheidungen zu treffen.

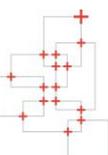
Prozessschritte sind:

- Analyse der pastoralen und gesellschaftlichen Wirklichkeit
- Formulierung der sich daraus ergebenden Herausforderungen
- Formulierung einer Vision
- Festlegung von Zielen und Maßnahmen
- Beschlussfassung und Umsetzung

Bei der Auswahl der Mitglieder für die Steuerungsgruppe gibt es verschiedene Kriterien:

- der leitende Pfarrer und die Geschäftsführerin für den Prozess sind hauptamtliche Mitglieder der Steuerungsgruppe,
- es werden Menschen gesucht, die u.a. für folgende Themen stehen: Familien, Jugend, Caritas, Verbände, Blick von außen, theologischer Blick, Ehrenamt, Dorf, Kernstadt,
- es sind über diese Themenvertreterinnen und -vertreter auch Mitglieder aus Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand abgebildet,
- es sind Frauen und Männer, junge und ältere Menschen vertreten.

Der Pastoralverbundsrat wird über die Auswahl der Steuerungsgruppenmitglieder in Kenntnis gesetzt. Er kann selbst Vorschläge für das Gremium machen und gibt



sein Einverständnis zur endgültigen Besetzung der Steuerungsgruppe.

Diese besteht zu Beginn aus 12 Mitgliedern (4 Frauen, 8 Männer), im Verlauf der Arbeit scheiden zwei Männer aus.

Für die Arbeit im Pastoralen Raum gibt Pfarrer Gerhard Pieper zwei Grundrichtungen vor:

Zuerst soll ein zentrales Pfarramt in Warburg in unmittelbarer Nähe des Wohnsitzes des leitenden Pfarrers entstehen. Das bedeutet, dass nach und nach die kleinen Pfarrbüros, die es in den einzelnen Pfarrgemeinden noch gibt, aufgelöst werden und drei Sekretärinnen im neuen Pfarramt zusammengezogen werden. Ab März 2013 wird das Pfarramt in Warburg provisorisch von den Sekretärinnen und den Gemeindeferentinnen bezogen und zwischen März 2014 und August 2014 findet der Umbau des ehemaligen Pfarrhauses der Gemeinde St. Johannes Baptist, Warburg-Neustadt, bei laufendem Betrieb statt. Ziel der Zusammenführung der Verwaltungsaufgaben an einem Ort und der Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für die Menschen im Pastoralen Raum Warburg ist eine Ausweitung der Öffnungszeiten und der Erreichbarkeit des Pfarramtes, damit die Menschen ihre unterschiedlichen Anliegen gut, schnell und zielgerichtet benennen und Antwort und Hilfeleistung erhalten können.

Gleichzeitig soll das Pastoralteam nicht territorial (jeder Hauptamtliche ist in mehreren einzelnen Pfarrgemeinden mit all ihren Fragestellungen tätig), sondern kategorial (die Hauptamtlichen setzen Schwerpunkte in einzelnen Themen- und Fachbereichen) eingesetzt werden. Bei der ersten Klausurtagung im September 2012 verständigen sich die Teammitglieder auf folgende kategoriale Referate: Gerhard Pieper (Entwicklung der Organisation, Öffentlichkeitsarbeit), Barbara Hucht (Prozesssteuerung), Wolfgang Fabian (Krankenhauspfarrer und Soziales), Andreas Wilke (Kultur), Johannes Insel (Jugend), Christina Bolte (Familie) und Veronika Groß (Glaube und Leben). Roger Abdel Massih benötigt in der ersten Zeit Hilfestellung im Erlernen der deutschen Spra-

che und im Kennenlernen der Pastoral in Deutschland.¹

Um die Ansprechbarkeit für die Pfarrgemeinderäte zu gewährleisten, ordnet sich jeder Hauptamtliche als amtliches Mitglied einem oder mehreren Pfarrgemeinderäten zu.

Pfarrer Wolfgang Fabian verlässt das Team im November 2013. Pfarrer Andreas Wilke übernimmt das Referat Soziales und Pater Roger Abdel Massih kann seinen Stellenumfang auf 100 % ausweiten.

1.2 Fünfzehn Gemeinden in zwei Pastoralverbänden machen sich auf den Weg

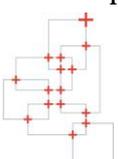
Im Sommer 2012 machen sich fünfzehn Pfarrgemeinden, die bisher in zwei Pastoralverbänden zusammengeschlossen sind, auf einen gemeinsamen Weg.

Der Pastoralverbund Egge-Börde-Diemeltal setzt sich aus den Gemeinden Kreuz-Erhöhung, Bonenburg (765 Katholiken), St. Margaretha, Hohenwepel mit St. Barbara, Engar (insgesamt 704 Katholiken), St. Antonius von Padua, Menne (557 Katholiken), St. Marien, Nörde (579 Katholiken), St. Johannes Enthauptung, Ossendorf (946 Katholiken), St. Elisabeth, Rimbeck (919 Katholiken) und St. Vincentius, Scherfede mit Hardehausen, Wrexen, Orpethal und Billinghausen (insgesamt 2361 Katholiken) zusammen.

Der Pastoralverbund Warburg – Stadt und Land setzt sich aus den Gemeinden St. Anna, Calenberg (448 Katholiken), St. Alexander, Daseburg (958 Katholiken), St. Katharina, Dössel (485 Katholiken), St. Nikolaus, Germete (664 Katholiken), St. Kilian, Welda (556 Katholiken), St. Simon und Juda, Wormeln (379 Katholiken) und aus den beiden Stadtpfarreien St. Marien, Warburg-Altstadt (1985 Katholiken) und St. Johannes Baptist, Warburg-Neustadt (3181 Katholiken) zusammen.

Der neu zu bildende Pastorale Raum umfasst damit das gesamte Stadtgebiet Warburg mit 15.487 Katholiken. Die beiden Stadtgemeinden und die Gemeinde St. Vin-

¹ Anlage 1: Flyer Referate



centius in Scherfede unterscheiden sich in ihrer Größe und Struktur deutlich von den anderen Dorfgemeinden.

Die beiden Pastoralverbände Egge-Börde-Diemeltal und Warburg – Stadt und Land haben unterschiedliche Wege zurückgelegt und verschiedene Erfahrungen gesammelt, als sie 2012 in den gemeinsamen Prozess starten.

Der Pastoralverbund Egge-Börde-Diemeltal besteht seit 2003. Durch Personalwechsel gibt es mit Pfarrer Gerhard Pieper seit 2008 nur noch einen leitenden Pfarrer im Pastoralteam. Bedingt durch die jetzt klare Leitungsstruktur und die Notwendigkeit, gottesdienstliches Leben und Pastoral neu organisieren zu müssen, gewinnt die Zusammenarbeit im Team und im Pastoralverbund eine neue Dynamik.

Der Pastoralverbund Warburg – Stadt und Land besteht auch seit 2003. Da es hier weiter die Zuordnung von je einem Priester für zwei Gemeinden gibt, erfahren die Gemeinden weiterhin eine starke territoriale Zuordnung der Hauptamtlichen im Pastoralverbund.

Beide Pastoralverbände haben jeweils ein Konzept erarbeitet, das in den Prozess zum Pastoralen Raum einfließen kann.

2. Die Analysephase im Prozess

Nach einer ersten Phase der Orientierung plant die Steuerungsgruppe den Prozess für den Pastoralen Raum Warburg. Wichtige Eckpunkte für den gesamten Prozess werden festgehalten:

- die Beteiligung möglichst vieler Menschen in jeder Phase des Prozesses,
- deutliche Beteiligung der Gremien Pastoralverbundsrat, sowie der einzelnen Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände,
- die Entwicklung von neuen Formen der Entscheidungsfindung.

Auch die erste Phase im Prozess, die Analysephase, beinhaltet verschiedene Abschnitte.

2.1 Statistisches Material

Zur Analyse des Sozialraumes Stadt Warburg kann auf umfassendes statistisches Material aus der Konzeptentwicklung der beiden Pastoralverbände zurückgegriffen werden. Einzelne Datensätze müssen auf das gesamte Stadtgebiet hin ausgeweitet werden. Auch die Analysedaten aus dem kirchlichen Bereich können relativ einfach ergänzt werden.

Deutlich wird, dass die Zahl der Katholiken im Stadtgebiet Warburg im untersuchten Zeitraum (1992 – 2010) um 16,1% zurückgegangen ist. In absoluten Zahlen ist das ein Rückgang von 18.461 auf 15.487 Katholiken. Dass diese Zahlen einen drastischen Einbruch bedeuten, zeigt ein Vergleich mit der Entwicklung der Gesamtbevölkerung im gleichen Zeitraum. Hier beträgt der Rückgang der Einwohnerzahl im Stadtgebiet Warburg nur 1,1%, von 25.349 Einwohnern im Jahr 1992 auf 25.062 in 2010.

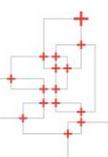
Eine weitere deutliche Entwicklung zeigen die Zahlen der Taufen, im Vergleich zu den Zahlen der Beerdigungen im Zeitraum von 1950 bis 2012. Seit 1972 sind in der Regel mehr Menschen beerdigt als getauft worden. Der Trend verstärkt sich seit 2000 noch einmal.

Die Zahl der Kirchenbesucher reduziert sich in den Jahren von 1983 bis 2012 in ähnlicher Weise wie die Zahl der Katholiken. In Egge-Börde-Diemeltal ist ein Rückgang der Kirchenbesucherzahlen von 45% auf 12,5 %, in Warburg-Stadt und Land von 41,75% auf 16,25 % festgestellt werden. Hier kann eine fast parallele Kurve gezeichnet werden.

2.2 Fragebogen zu den Angeboten in den Pfarrgemeinden

Der Fragebogen zu den Angeboten in den einzelnen Pfarrgemeinden dient dazu, die gesamte Bandbreite im Pastoralen Raum auf den unterschiedlichen Ebenen zu erheben und einen Überblick zu bekommen, was es im Pastoralen Raum Warburg bereits gibt.

Die Pfarrgemeinderäte geben gerne Auskunft über die vielfältigen gemeindlichen Angebote und erleben das Nachfragen durch die Steuerungsgruppe und das eigene Ent-



decken der Vielfalt in der Gemeinde als Wertschätzung der Arbeit vor Ort. So hilft das Ausfüllen des Fragebogens den Gremienvertreterinnen und -vertretern, in den Prozess hineinzukommen.

Bei der Auswertung des Fragebogens wird deutlich, dass es in den Bereichen Gottesdienst, Caritas, Familie, Jugend, Senioren, Frauen/Männer und Kultur zahlreiche Angebote gibt, die von vielen Ehrenamtlichen getragen werden. Der Fragebogen hebt keine Erkenntnisse über Qualität und Zukunftsfähigkeit der Angebote.

2.3 Abend zu den Sinus-Milieus in Warburg

Mit den Daten der Sinus-Milieu-Studie von 2006 liegen Daten der angewandten Sozialforschung für Warburg und seine Stadtteile vor. Diese werden den Gremienvertreterinnen und -vertretern, sowie weiteren Interessierten vorgestellt unter der Fragestellung: „Wie ticken die Menschen in Warburg? Mit welchen Menschen haben wir es als Kirche in Warburg zu tun?“

80 Personen folgen der Einladung der Steuerungsgruppe und setzen sich an diesem Abend mit den Sinus-Milieu-Verteilungen in Warburg auseinander. Sehr deutlich wird, dass die Kernstadt in Warburg und damit die beiden Stadtgemeinden Alt- und Neustadt viele verschiedene Milieus beherbergen, dass es deutlich mehr Menschen aus den Milieus gibt, die als kreativ gelten.

In den Dörfern der Stadt Warburg überwiegen die Sinus-Milieus der Traditionsverwurzelten und der bürgerlichen Mitte. Andere Milieus sind nur rudimentär vorhanden.

Sehr erstaunt, weil so nicht wahrgenommen, hat die Tatsache, dass ein Drittel der Menschen in Warburg zu den sogenannten benachteiligten Milieus gehört.

2.4 Tag der Pfarrgemeinderäte

Beim Tag der Pfarrgemeinderäte kommen Vertreterinnen und Vertreter aus den 15 Pfarrgemeinden zusammen, um sich persönlich besser kennen zu lernen, aber auch, um

sich gegenseitig das Leben in den einzelnen Pfarrgemeinden vorzustellen und die dort zu findenden Schätze zu heben. Der Austausch untereinander ist sehr erhellend, weil der große Pastorale Raum Kontur und Gesicht bekommt. In der Beschreibung der einzelnen Gemeinden wird deutlich, dass das Wort „noch“ eine große Rolle spielt: „Es geht doch noch!“

Im Gespräch miteinander werden erste Überlegungen zu möglichen Kooperationen in den unterschiedlichsten pastoralen Feldern angestellt, da durch das Kennenlernen neue Perspektiven sichtbar werden.

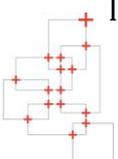
An diesem Tag ist auch Raum, um die Ängste und Befürchtungen in Bezug auf den großen Pastoralen Raum zu benennen und die Chancen und Hoffnungen, die der Pastorale Raum birgt, zu entdecken.

2.5 Tag der Standortbestimmung mit den Kirchenvorständen

Zum Tag der Standortbestimmung sind je zwei Vertreterinnen und Vertreter pro Gemeinde aus Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand eingeladen.

In einem ersten Schritt geht es um die Bewertung der Ressourcen im Pastoralen Raum, hier besonders der Finanzen, der Gebäude und des Personals. Für jede Gemeinde werden die entsprechenden Daten notiert und anhand einer Ampel bewertet. Diese Bewertung des Ist-Zustandes fällt positiv aus.

Der Blick in die Zukunft wird am Nachmittag eingefordert. Die Teilnehmenden formulieren sehr klar die wichtigen Herausforderungen im Bereich der Ressourcen, die im Pastoralen Raum angegangen werden müssen. Es wird die Ahnung ins Wort gebracht, dass der als positiv empfundene Ist-Stand durch die Veränderungen in Kirche und Gesellschaft gefährdet sein könnte. Alle Themen und Fragestellungen, die im weiteren Prozess eine Rolle spielen, werden hier schon erhoben. Zu nennen sind z.B. Fragen nach gemeinsamen Finanz- und Personalpools, nach der Notwendigkeit von Gebäuden und deren Nutzung, nach Entscheidungskompe-



tenzen und inhaltlichen, pastoralen Schwerpunktsetzungen.

2.6 Bedeutsames im Umfeld

Die Analysephase ist von verschiedenen weiteren Ereignissen geprägt:

Der leitende Pfarrer Gerhard Pieper erkrankt im Januar 2013 direkt nach der Auftaktveranstaltung zum Prozess und fällt bis zum Sommer 2013 aus. In Absprache mit den Beratern Ansgar Drees und Markus Menke führt Gemeindeferentin Barbara Hucht die Arbeit in der Steuerungsgruppe alleine weiter, so dass die Analysephase wie geplant durchgeführt werden kann.

Die im Herbst 2013 anstehende Wahl der Pfarrgemeinderäte führt zu der Überlegung, die Errichtung des Pastoralen Raumes im Sommer 2013 zu beschleunigen. Da sich die Gremien nicht zur Wahl eines Gesamtpfarrgemeinderates entschließen können, soll mit der Errichtung des Pastoralen Raumes Warburg erreicht werden, dass sich im Anschluss an die Wahlen ein Pastoralverbundsrat bilden kann. Seit Sommer 2012 arbeiten die beiden bestehenden Pastoralverbundsräte schon in dieser Konstellation zusammen und beschließen die Errichtung des Pastoralen Raumes einstimmig.

Die Analysephase ist im September 2013 abgeschlossen. Die Steuerungsgruppe beschließt mit Blick auf die Wahlen der Pfarrgemeinderäte im Herbst, die Erkenntnisse aus der Analyse-Phase den neu gewählten Pfarrgemeinderäten vorzustellen und sie damit in den Prozess einzubinden. So entsteht eine Prozesspause, in der die Vorbereitung und Durchführung der PGR-Wahlen im Vordergrund steht.

3. Die Formulierung von Herausforderungen

Die neugewählten Mitglieder der Pfarrgemeinderäte und je zwei Vertreterinnen und Vertreter aus den Kirchenvorständen sowie das Pastoralteam sind am 15. Februar 2014 zum Klausurtag der Gremien eingeladen. 80 Personen folgen der Einladung der Steuerungs-

ungsgruppe. Diese hat die Erkenntnisse aus der Analysephase zusammengefasst und aufbereitet, so dass sie den Teilnehmenden vorgestellt werden können.²

Mehr und mehr kommt ins Bewusstsein, dass die Veränderung in Kirche und damit auch in den Pfarrgemeinden und im Pastoralverbund nicht allein eine Frage der Organisationsentwicklung, also der Strukturen und Arbeitsweisen ist. Vielmehr bedarf es auch der geistlichen Vergewisserung: Was hat Gott mit uns vor? Welchen Auftrag gibt er uns? Was ist seine Verheißung an uns?

Als biblisches Leitmotiv steht darum die Wüstenwanderung des Volkes Israel unter der Führung des Moses über diesem Tag. An den drei Stationen „am brennenden Dornbusch“³, „an den Fleischtöpfen Ägyptens“⁴ und „auf dem Berg Nebo“⁵ wird die Situation des Aufbruchs in den großen Pastoralen Raum mit der Situation des Volkes Israel während der Wüstenzeit in Verbindung gebracht.

Nachdem die Erkenntnisse aus der Analysephase vorgestellt worden sind, arbeiten die Teilnehmenden an den Herausforderungen, die sich in den pastoralen Handlungsfeldern Gottesdienst, Familie, Jugend und Schule, Männer und Frauen, Senioren, Caritas, Kultur sowie im Themenkomplex Struktur / Kommunikation / Ressourcen und mit Blick auf die Wahrnehmungen aus dem wirtschaftlichen Bereich ergeben.⁶

Die Steuerungsgruppe sichert die Ergebnisse des Tages, bereitet sie auf und spitzt sie immer weiter zu.⁷ Dieser Prozess gestaltet sich als sehr mühsam, da die vielen formulierten Stichworte mehr die Optimierung des Bisherigen im Blick haben als die Benennung zukünftiger Herausforderungen. Daher ist unklar, wie im Prozess damit weitergearbeitet werden kann.

Es taucht die Frage auf, ob es Sinn macht, erst zu klären, wohin sich der Pastorale Raum entwickeln will und wie er in der Zu-

² Anlage 2: Powerpoint – Ergebnisse

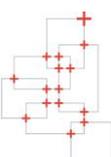
³ Ex 3-4

⁴ Ex 16

⁵ Dtn 34

⁶ Anlage 3: Ergebnisse Gremientag 15.02.14

⁷ Anlage 4: Herausforderungen zugespitzt



kunft aussehen soll. Danach lässt sich die Frage, wie mit den Herausforderungen umzugehen ist, vielleicht besser beantworten. Die Steuerungsgruppe beschließt an diesem Punkt, den Schritt der Visionsarbeit anzuschließen und plant die Vorgehensweise für diesen Teil des Prozesses.

4. Die Visionsarbeit

Die Steuerungsgruppe plant für diese Phase zwei aufeinander bezogene Veranstaltungen: einen Gremienabend zum Thema „Zukunftsbild der katholischen Kirche in Warburg“ und eine öffentliche Fragebogenaktion zum Thema „Wie stellen Sie sich Kirche in Zukunft vor?“

Dabei ist es das Ziel, die Ergebnisse beider Veranstaltungen anschließend miteinander abzugleichen. Es soll festgestellt werden, ob die Gremienvertreterinnen und -vertreter mit ihren Ideen und Überlegungen die Erwartungen der Menschen vor Ort treffen oder ob es große Unterscheidungen gibt.

So lädt die Steuerungsgruppe am 15. Mai 2014 alle Vertreterinnen und Vertreter aus den Pfarrgemeinden und Kirchenvorständen, sowie das Pastoralteam ein, um gemeinsam am Zukunftsbild der katholischen Kirche von Warburg zu arbeiten. Ca. 40 Personen sind an diesem Abend dabei.

Mit Hilfe von Grafiken des afrikanischen Lumco-Instituts⁸ nähern sich die Teilnehmenden den Fragen, von welchem Kirchenbild sie geprägt sind und welches Bild sie heute von Kirche haben. Deutlich wird, dass viele Menschen nachhaltig von einem Bild geprägt sind, das Kirche vorrangig von Priestern und Amtshandlungen her denkt. Obwohl sie wissen, dass dieses Bild heute nicht mehr tragfähig ist und auch nicht mehr ihren eigenen demokratischen und religiösen Überzeugungen (Bild vom Volk Gottes unterwegs, vom Leib und den vielen Gliedern) entspricht, bestimmt es weiterhin ihr Denken und Handeln. Ein neues Bild von Kirche ist noch sehr unklar und unscharf, es

kann nur ansatzweise gedacht und formuliert werden.

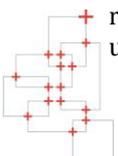
Daher ist der nächste Schritt, leitende Gedanken -zur katholischen Kirche in Warburg unter der Fragestellung „Wir wollen eine Kirche sein, die ...“ zu formulieren, nicht ganz einfach für die Teilnehmenden. In kleinen Gruppen drücken sie mit viel Engagement ihr Bild von Kirche in Sprache aus. Obwohl viele Gedanken um Jetziges kreisen, scheint die Zukunftsidee von Kirche doch deutlich auf. Kirche der Zukunft ist nah bei den Menschen, orientiert sich am Evangelium, ist diakonisch ausgerichtet und schafft Gemeinschaft.⁹

In der Vorbereitung dieses Abends taucht die Frage nach einem leitenden biblischen Text oder Bild auf. Die Steuerungsgruppe erkundet, ob es biblische Bilder gibt, die in den beiden Konzeptentwicklungsprozessen Grundlage der Überlegungen waren. Hier stellt sich heraus, dass beide Pastoralverbände die Emmaus-Geschichte ihrem Denken und Tun vorangestellt haben, wenn auch jeweils unter einem anderen Fokus. Im Pastoralverbund Egge-Börde-Diemelt stand das Motiv des Weges im Vordergrund, im Pastoralverbund Warburg – Stadt und Land das Motiv der Herberge.

Diese Tatsache wird den Teilnehmenden beim Zukunftsbildabend dargestellt und diese beschließen einstimmig, die Emmaus-Geschichte auch weiterhin mit beiden Akzenten als die leitende biblische Geschichte, als das leitende Bild für den Prozess im Pastoralen Raum Warburg zu verstehen. Hier konnten die Konzeptentwicklungsprozesse der alten Pastoralverbände an einer grundlegenden Stelle zusammengeführt werden. Den Teilnehmenden wird am Ende des Abends die öffentliche Aktion in der Fußgängerzone und der dort verwendete Fragebogen vorgestellt, so dass alle auch noch Fragebogenexemplare für die eigenen Gruppen, für den eigenen Kollegen-, Bekannten- und Nachbarschaftskreis mitnehmen können. So weitet sich die Fragebogenaktion aus.

⁸ Anlage 5: Grafiken Lumco-Institut. Pfarrer Gerhard Pieper und Gemeindefereferentin Veronika Groß waren zu einer Fortbildungsreise auf den Philippinen und kamen angeregt mit diesen Grafiken zurück.

⁹ Anlage 6: Ergebnisse Zukunftsbildabend 15.05.14



Am 25. Mai 2014 findet die öffentliche Aktion der Steuerungsgruppe zum Thema „Zukunftsbild der katholischen Kirche in Warburg“ statt. An diesem Samstagvormittag positionieren sich die Mitglieder der Steuerungsgruppe auf dem Neustadt-Marktplatz in Warburg. Sie verkaufen Waffeln an die Passanten der Fußgängerzone und versuchen, mit ihnen über Kirche in Warburg ins Gespräch zu kommen. Auf einem Fragebogen können die Passanten drei Begriffe notieren, die deutlich machen, wie sie sich Kirche in Zukunft vorstellen. Es fällt den Mitgliedern der Steuerungsgruppe nicht leicht, offensiv auf die Passanten zuzugehen und sie anzusprechen, vielfach ist Ablehnung und Desinteresse zu spüren. Doch es gibt auch interessante, mitunter recht lange Gespräche über Gott und die Welt in Warburg. Insgesamt werden über 50 Fragebögen ausgefüllt.¹⁰

Die Steuerungsgruppe sichtet die Ergebnisse vom Zukunftsabend und von der Fragebogenaktion und stellt große Übereinstimmungen fest. Die Ergebnisse können unter fünf Überschriften sortiert werden:

Wir wollen eine Kirche sein, die ...

... für die Menschen heute da ist

... sich an Gott/Jesus/Evangelium orientiert

... Anteil nimmt

... Gemeinschaft schafft

und

... besondere Eigenschaften hat

In der Steuerungsgruppe werden die Ergebnisse verdichtet und ein Beschlussvorschlag zu Leitgedanken und Vision formuliert, der dem Pastoralverbundsrat zur Diskussion und Entscheidung vorgelegt wird.

Nach einer intensiven Vergewisserung durch das biblische Leitbild der Emmaus-Geschichte und einem regen Austausch zur Vorlage der Steuerungsgruppe werden folgende Leitgedanken am 11.09.2014 im Pastoralverbundsrat beschlossen:

„Auf der Suche nach einem Zukunftsbild für die katholische Kirche in Warburg hat uns die Emmaus-Geschichte mit den Leitbildern „Weg“ und „Herberge“ geleitet.

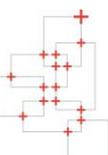
Folgende Leitgedanken sind gemeinsam mit den Gremienvertreter/innen entwickelt worden:

- Wir wollen eine Kirche sein, in der Gottes Geist wirkt: in der Menschen sich beheimaten und Gemeinschaft leben, die unterwegs ist, lebendig, veränderungsfähig und bereit zu Neuem.
- Wir wollen eine Kirche sein, in der es viele Räume und unterschiedliche Weisen gibt, mit Gott in Berührung zu kommen (*pastorale Orte und Gelegenheiten-missionarisch Kirche sein*).
- Wir wollen eine Kirche sein, die für die Menschen Partei ergreift: die Missstände in den Blick nimmt, die Verantwortung übernimmt und sich aktiv einsetzt (*Caritas und Weltverantwortung -diakonisch Kirche sein*).
- Wir wollen eine Kirche sein, die sich am Evangelium orientiert: die diese frohe Botschaft lebt und die jeden Menschen einlädt, auf seine besondere Weise dem Ruf Gottes zu folgen (*missionarisch Kirche sein, Taufberufung fördern*).
- Wir glauben an das Wirken Gottes in jedem Menschen. Wir wollen eine Kirche sein, in der diese Vielfalt lebt: in der Menschen ihrem Glauben Ausdruck geben können, in der Menschen ihre Fähigkeiten und Begabungen leben (*Ehrenamt-Engagement aus Berufung*).

Diese Leitgedanken sind zu folgender Vision verdichtet worden:

Gott wirkt auch heute. Er bietet uns hier in Warburg Wegbegleitung und Herberge an. Wir wollen diese Einladung annehmen und so mit Gott in Berührung kommen. Das ermutigt uns, Zeugen für ihn in dieser Welt zu sein.“

¹⁰ Anlage 7: Ergebnisse Fragebogenaktion



5. Die Ziele und Maßnahmen

Als nächsten Schritt im Prozess bereitet die Steuerungsgruppe die Zielfindung vor.

Dabei wird deutlich, dass die Erreichung von Zielen innerhalb der Organisation Kirche abhängig ist von den finanziellen Möglichkeiten, von Arbeitsabläufen und Strukturen und vom vorhandenen Personal. Wichtig wird auch, die Menschen und ihren Lebensraum in den Blick zu nehmen und sich über das eigene Selbstverständnis im Klaren zu sein.

Ausgehend von den leitenden Gedanken des Pastoralen Raums Warburg und mit den vorher zugespitzten Herausforderungen im Blick sollen nun richtungsweisende, strategische Ziele formuliert werden.

Daher entwickeln sowohl die Steuerungsgruppe, als auch der Pastoralverbundsrat in ihren Sitzungen im September 2014 Ziele - ausgehend von den sieben Wesensmerkmalen von Kirche als Organisation.

Die Ergebnisse dieses Prozesses werden wieder von der Steuerungsgruppe gesichtet. Da es Unschärfen und Unklarheiten in den Formulierungen gibt - es muss manchmal geklärt werden, ob es sich um ein richtungsweisendes Ziel, ein Teilziel oder eine Maßnahme handelt - sortiert die Steuerungsgruppe die Ergebnisse und formuliert auch Verbindendes neu.

Als richtungsweisende Ziele werden benannt unter:

1. Selbstverständnis, Visionen, Ziele:

Wir werden Jesus Christus und sein Evangelium voranstellen und unser Tun daran ausrichten.

2. Menschen, Lebensraum, Konzepte:

Kirche macht Angebote in ihren Räumen und sie findet sich dort ein, wo die Menschen sind und leben, sie geht zu den Menschen.

3. Angebote, Programme, Dienstleistungen:

Unsere Angebote, Programme und Dienstleistungen dienen den Menschen, sie schenken Freude und Ermutigung.

4. Personal, Mitarbeiter, Kompetenzen:

Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche gestalten kooperativ den Pastoralen Raum.

5. Strukturen, Organe:

Wir haben Strukturen, die dem Leitbild dienen.

6. Abläufe, Prozesse, Kommunikation:

Unsere Kommunikations- und Arbeitsabläufe sind für die Menschen klar und einsichtig.

7. Ausstattung, Finanzen, Ressourcen:

Wir prüfen die organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten und orientieren sie an den pastoralen Schwerpunktsetzungen.

Am 21. Oktober 2014 sind die Vertreterinnen und Vertreter der Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände, das Pastoralteam, sowie weitere Interessierte noch einmal zu einem Gremienabend eingeladen. Diesmal folgen 35 Personen der Einladung der Steuerungsgruppe. Die Ziele des Abends sind zum einen die Vorstellung der bereits entwickelten Zielformulierungen und zum anderen die Formulierung von Indikatoren, die beschreiben, wann ein Ziel erreicht ist, und darüber hinaus die Entwicklung von Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele hilfreich sind.

Besonders zu erwähnen ist, dass die Teilnehmenden an diesem Abend sehr zufrieden sind mit der Atmosphäre und dem Umgang miteinander, so dass eine hohe Motivation zur Mitarbeit spürbar ist.

Die Ergebnisse werden von der Steuerungsgruppe zusammengetragen.¹¹

6. Der Weg zu Projektideen

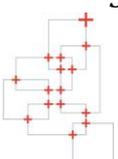
Die Steuerungsgruppe wertet die Ergebnisse des Gremienabends gründlich aus. Sie fragt sich, welche grundlegenden Themen und Haltungen in den Ergebnissen durchscheinen und welche Ansatzpunkte zu konkreten Projektideen zu erkennen sind.¹²

6.1 Grundhaltungen des pastoralen Tuns

Deutlich werden zwei Grundhaltungen herausgefiltert, die im Prozess immer wieder thematisiert wurden: das pastorale Handeln gestaltet sich **biblisch-fundiert** und **lebensraumorientiert**. Diese beiden Haltun-

¹¹ Anlage 8: Ergebnisse Gremienabend 21.10.14

¹² Anlage 9: Auswertung Gremienabend 21.10.14



gen sollen das Handeln im Pastoralen Raum wesentlich bestimmen und in der Umsetzung der noch zu beschließenden Projekte eingeübt werden.

Auch jenseits der Projekte sollen alle Handelnden angehalten werden, aus diesen Haltungen heraus zu handeln. Besonders das Pastoralteam verpflichtet sich, dieses immer wieder zu kommunizieren.

Dabei wird unter biblisch-fundiert verstanden, dass das Wort Gottes handlungsbestimmend sein soll und weit weniger andere Fragestellungen. Dazu braucht es Stille, Schriftlesung und Gebet, um aus dem Glauben heraus eine Weisung zu bekommen, was heute konkret zu tun ist.

Mit lebensraumorientiert ist gemeint, die Menschen, ihre jeweiligen Lebensumstände, Lebensweisen und besonderen Lebenssituationen wahr- und anzunehmen, sie zu achten und ihnen Wegbegleitung anzubieten.

6.2 Konkrete Projektideen

Um die zwei genannten Haltungen in Handlungen umzusetzen, werden zehn konkrete Projektideen erarbeitet und formuliert, die sich aus dem Prozess und besonders aus dem Gremienabend im Oktober ergeben und die dem Pastoralverbundsrat zur Diskussion und Beschlussfassung vorgelegt werden sollen.¹³

7. Beschlussfassungen

7.1 Der Beschluss über die Projektideen

Am 10. Dezember 2014 sind die Vertreterinnen und Vertreter der Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände, das Pastoralteam, sowie die Steuerungsgruppe zu einem weiteren Gremienabend eingeladen. 35 Personen folgen der Einladung der Steuerungsgruppe.

Nach einem Bibliolog zum Gang Jesu auf dem Wasser¹⁴ werden den Teilnehmenden die zehn Projektideen, die die Steuerungsgruppe ausgearbeitet hat, vorgestellt. Am

Ende des Abends sollen fünf Projekte aus diesen zehn Vorschlägen ausgewählt sein.

Zwei Projekte, nämlich das Projekt „Sinndeuter“ und das Projekt „Strukturfrage“ werden vom leitenden Pfarrer Gerhard Pieper als so grundlegend und damit vorrangig eingeschätzt, dass er diese beiden Projekte als gesetzt verstehen möchte. Im Austausch mit der Versammlung können die Gremienvertreterinnen und -vertreter dieser Einschätzung zustimmen.

Die Teilnehmenden arbeiten für alle zehn Projekte weitere Details aus, z.B. Ergänzungen zur inhaltlichen Ausrichtung der Projekte, Anmerkungen zum zeitlichen Umfang der Projekte und Überlegungen zu möglichen Personen, die bei der Umsetzung der Projekte mitarbeiten können.

Nachdem die ergänzenden Ergebnisse des Abends vorgestellt worden sind, gewichten die Teilnehmenden mit Klebepunkten die für sie wichtigsten Projektideen. Neben den zwei gesetzten Projekten werden die drei Projekte mit den meisten Punkten gewählt. Das Gesamtergebnis fällt sehr knapp aus:

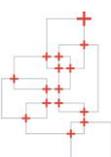
Projekt: „Sinndeuter“	gesetzt
Projekt: „Strukturfrage“	gesetzt
Projekt: „Öffentlichkeitsarbeit“	23 Punkte
Projekt: „Sakramentenpastoral“	22 Punkte
Projekt: „Jugend“	21 Punkte
Projekt: „Ehrenamtsförderplan“	19 Punkte
Projekt: „Caritas“	17 Punkte
Projekt: „Themen und Gesichter“	12 Punkte
Projekt: „Verbände“	8 Punkte
Projekt: „Glaube vor Ort“	6 Punkte. ¹⁵

Da die beiden Projekte „Ehrenamtsförderplan“ und „Caritas“ direkt hinter den gewählten Projekten liegen, wird die Frage sein, wie diese Themen trotz Schwerpunktsetzung im Blick behalten werden können.

¹³ Anlage 10: Vorschlag Projektideen 27.11.14

¹⁴ Mt 14, 22-33

¹⁵ Anlage 11: Ergebnisse Gremienabend 10.12.14



7.2 Die Beschlussfassung zur Zuordnung der Ressourcen

Nach der Beschlussfassung zu den Projektideen stellt sich das Pastoralteam in einer von den Beratern Ansgar Drees und Markus Menke begleiteten Klausurtagung am 06. Januar 2015 den Fragen, was diese Entscheidung für die hauptamtlich Tätigen bedeutet und wie das Verhältnis von Referaten und Projekten bzw. von Alltagsarbeit und Projekten aussehen kann. Erste Erkenntnisse werden formuliert:

Wenn die Projekte der Einübung der beiden Grundhaltungen biblisch-fundiert und lebensraumorientiert dienen sollen, dann ersetzen sie nicht die strategischen Fragestellungen und Entscheidungen, die mit den Referaten verbunden sind. Diese beinhalten, dass die Teammitglieder sich auf einzelne Themenbereiche konzentrieren und sich in einem überschaubaren Bereich zu Fachpersonen entwickeln können und somit eine Form von Qualitätssicherung und -steigerung im Pastoralen Raum überhaupt erst möglich wird.

Zum Teil gibt es natürliche Verknüpfungen der Projekte zu den Referaten und damit auch zu einzelnen Hauptamtlichen.

So sieht Gerhard Pieper sowohl einen Zusammenhang zwischen den Projekten „Strukturfrage“ und „Öffentlichkeitsarbeit“, die dem Referat „Entwicklung der Organisation“ einen neuen Entwicklungsschritt eröffnen können, als auch zum Projekt „Sinndeuter“. Dieses wiederum kann dem Referat „Glaube und Leben“ von Veronika Groß eine vertiefende Sinnspitze verleihen.

Barbara Hucht, deren Referat „Prozess 2014“ mit der Veröffentlichung der Pastoralvereinbarung beendet sein wird, kann sich gut vorstellen, die Erfahrungen die sie in ihrem auslaufenden Referat gemacht hat, im Projekt „Strukturfrage“ einzubringen. Hier wäre eine engmaschige Kooperation der drei Hauptamtlichen und ihrer Projekte denkbar.

Christina Bolte steht für das Projekt „Sakramentenpastoral“, das im Referat „Familie“ neue Blickrichtungen eröffnen kann.

Auch Johannes Insel kann mit dem Projekt „Jugend“ die Zielrichtung in seinem Referat „Jugend und Schule“ weiter schärfen.

Beide erhalten Unterstützung von Roger Abdel Massih, der in beiden Bereichen mitarbeiten möchte.

Andreas Wilke wird das Referat „Soziales“ weiter aufbauen und damit der Diakonie als Grundvollzug von Kirche Rechnung tragen.

Um diese Projekte umzusetzen sollen Projektleiter/innen zusammen mit Christen und Interessierten aus dem Pastoralen Raum Warburg nach Wegen suchen, die für das jeweilige Projekt gesetzten Ziele aus der Perspektiv unseres christlichen Glaubens und Grundverständnisses heraus umzusetzen. Aufgabe der Projektgruppen ist es, erste Schritte und Projektideen zu entwickeln. Sie haben den Auftrag, weitere Menschen einzuladen, im Projekt mitzuarbeiten. Dabei ist jede/r eingeladen, sich mit seinen/ihrer jeweiligen Charismen in dem Umfang einzubringen, zu dem er/sie gerade in der Lage und berufen ist.

Das Pastoralteam stellt seine Überlegungen zu den Zuständigkeiten in den Projekten im Pastoralverbundsrat am 21. Januar 2015 vor.

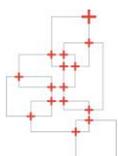
In enger Absprache mit der Steuerungsgruppe und dem Pastoralverbundsrat buchstabiert das Team die Projektideen weiter durch und schärft sie in der Formulierung.

7.3 Die Beschlussfassung über die endgültige Fassung der Projekte

In den Sitzungen des Pastoralverbundsrates vom 03. März 2015 und 21. April 2015 werden die Projekte in der folgenden Fassung beschlossen:

Projekt Sinndeuter:

Es bildet sich eine Gruppe, die 3-5 Tools entwickelt, mittels derer Menschen, Gruppen oder Gremien die grundlegenden Fragen (Was ist der Sinn eures Tuns? Was hat euch Gott gesagt, was ihr tun sollt?) für ihre jetzige Situation, ihren jetzigen Kontext, beantworten können.



Die Gruppe vergewissert sich selbst dieses Themas.

Die Tools sind gerichtet an Multiplikatoren.

Das Projekt ist angelegt auf 2 Jahre.

Die Leitung des Projektes liegt bei Veronika Groß.

Der Leiter kann 1-2 konkrete Aufträge erteilen.

Die Steuerungsgruppe und der Pastoralverbundsrat haben mögliche Ideen gesammelt:

- Angebote im Bereich Glaubenskurse, Bibelkurse, Gebetskurse
- Module für Suchende entwickeln
- Beratung von Menschen, Gruppen, Institutionen: Handeln am Evangelium ausrichten
- Anwalt für das Thema „Evangelisierung“ im Pastoralen Raum: Das Thema in Gruppen, Gremien, Pastoralteam immer wieder ins Bewusstsein heben
- offene Angebote und Angebote, die bei bestehenden Gruppen andocken
- Verknüpfung des Projekts mit Strukturprojekt über Verbindungsstellen
- Sinndeutung, Wertewandel – auch Glaubensinhalte neu verstehen, Neuaneignung selbst in der Projektgruppe und die Adressaten dazu ermutigen, es selbst zu tun.

Projekt Jugendforum:

Das Projekt Jugendforum beinhaltet den Aufbau eines Jugendforums, das sich als Netzwerkforum für alle Menschen versteht, die aktiv in der Jugendarbeit im Pastoralen Raum tätig und/oder interessiert an der Begegnung mit Jugendlichen sind, und das sich den Grundhaltungen des Pastoralen Raumes „biblisch-fundiert“ und „lebensraumorientiert“ verpflichtet sieht.

Das Jugendforum möchte Raum bieten, damit im Bereich von Jugendarbeit Interessen gebündelt, Erfahrungen ausgetauscht und neue Erkenntnisse gehoben werden können.

In diesem Projekt sollen folgende Schritte gegangen werden:

Klärung der Motivation unter den Mitarbeitenden:

1. Was motiviert mich, was sind die Beweggründe, in der Jugendarbeit mitzuarbeiten? (Was ist der Sinn meines Tuns?)

2. Was sagt mir der Blick auf Jesus Christus und sein Evangelium, was in der Begegnung mit den Jugendlichen heute dran ist, was ich den Jugendlichen heute tun soll?

Hier braucht es eine gemeinsame Vergewisserung der Motivation des eigenen Handelns und evtl. eine neue Deutung im Sinne von „biblisch-fundiert“ und „lebensraumorientiert“.

Verständigung von Haltungen bei den Mitarbeitenden:

In welcher Haltung wollen wir den Jugendlichen begegnen? (z.B. „Es geht um dich!“, „Ich nehme dich ernst!“, „Ich biete mich an mit meiner Person, bin da!“, „Ich stehe Rede und Antwort und erzähle von der Hoffnung, die mich trägt!“, „Ich lasse mir von deinem Leben und Glauben erzählen!“, „Es geht um Sinnsuche, Sinnfindung und Sinndeutung“!,...)

Entwicklung von zwei Tools/ Werkzeugen:

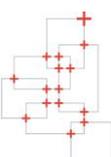
In den bestehenden Angebotsfeldern der Jugendarbeit werden zwei konkrete Angebote anhand der neuen Blickrichtung (s.o.) überprüft und gegebenenfalls nachjustiert. Es wird ein Tool entwickelt, das für alle Mitarbeitenden in diesem Angebotsfeld zugänglich und handhabbar ist (z.B. die Entwicklung eines Aussendungsgottesdienstes für Sternsinger, der von Laien geleitet wird).

Entwicklung von einem neuen Angebot:

Es wird ein ganz neues Angebot für Jugendliche im Pastoralen Raum entwickelt, das die Blickrichtungen „Sinndeuter“ und „Lebensraum“ und die vereinbarten Haltungen (s.o.) als Grundlage hat.

Das Projekt ist auf zwei Jahre angelegt.

Die Projektleitung übernimmt Johannes Insel.



Projekt Neukonzeptionierung der Erstkommunionvorbereitung:

Es bildet sich eine Projektgruppe, die aus Menschen besteht, die Erfahrungen in der Erstkommunionvorbereitung und in der Glaubensweitergabe an Kinder und ihre Familien haben (Religionslehrer, Katecheten, Eltern). Weiterhin sollen in der Projektgruppe Menschen vertreten sein, die Freude an den Überlegungen haben, wie heute von Gott erzählt werden kann bzw. wie das Zentrum unseres Glaubens „Gott schenkt sich uns in der Eucharistie“ heute kommuniziert werden kann.

Die Projektgruppe bildet sich für den Zeitraum von 2 Jahren, der geprägt ist von zwei Analysen:

1. Analyse:

Aus welcher Motivation heraus melden Eltern ihre Kinder heute zur Erstkommunionvorbereitung an? Welche Erwartungen und Wünsche haben sie

- an die inhaltliche Vorbereitung?
- an die Erstkommunionfeier?

2. Analyse:

Aus welcher Motivation heraus konzipieren wir (Pastoralteam, Pastoralverbundsrat, Verantwortliche und Gruppen und Gremien,...) die Erstkommunion-Vorbereitung und die Erstkommunionfeier? Welcher Erwartungen und Wünsche liegen hier zugrunde?

Vorstellung der Analyse-Ergebnisse im Pastoralverbundsrat

Überprüfung der bisherigen Konzeption „Erstkommunionvorbereitung / Feier“

Entwicklung einer neuen Konzeption auf Grundlage der Analyseergebnisse

Die Projektleitung hat Christina Bolte.

Projekt Homepage:

Es bildet sich eine Projektgruppe, die grundsätzliche Überlegungen zum Konzept einer Homepage für den Pastoralverbund War-

burg macht und Schritte zur Umsetzung einleitet.

In diesem Projekt sollen diese Schritte gegangen werden:

1. Austausch zu folgenden Fragestellungen und dabei Entwicklung von Kriterien für die Gestaltung der Homepage:

- Lebensraumorientierung: Analyse dessen, was die potenziellen Nutzer der Homepage auf dieser finden wollen. Dabei werden die unterschiedlichsten Milieugruppen (Fernstehende, Menschen aus dem Kernbereich von Kirche,...) in den Blick genommen, so dass die Erkenntnisse Hinweise auf die notwendige Strukturierung der Homepage ergeben.
- Biblische Fundierung: Orientierung an den Leitgedanken des Pastoralen Raumes und Klärung der Frage, welche „christliche Botschaft“ auf der Homepage transportiert werden soll. Daraus ableitend sind Kriterien für die Gestaltung der Homepage zu entwickeln.

2. Konkrete Erarbeitung:

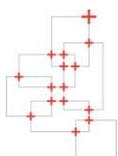
1. Struktur der Homepage (Datenbaum, Sitemap)
2. Klärung zum Umgang mit der Homepage: Wer arbeitet wie an der Homepage? (zentral, mit Zugangsdaten - „eine gute Idee“ für Warburg entwickeln)
3. Werkzeuge für alle, die Zugangsdaten haben
 - a. Richtlinien für die Gestaltung der Homepage
 - b. Kriterien für die Bestückung der homepage-Seiten
 - c. Schulungselemente für alle, die Zugang haben

Das Projekt ist angelegt auf 2 Jahre.

Die Leitung des Projektes liegt (zunächst) bei Gerhard Pieper.

Projekt Strukturfrage:

Die Projektgruppe „Strukturfrage“ bereitet einen breit angelegten Prozess vor, in dem geklärt wird, wie die rechtliche Verfassung des Pastoralen Raumes Warburg in Zukunft aussehen soll. Dabei begleitet/steuert sie die



einzelnen Phasen dieses Prozesses und stellt eine hohe Beteiligung von Ehrenamtlichen (Kirchenvorstände, Pfarrgemeinderäte) und von anderen Interessierten sicher. Sie greift auf die Ergebnisse in der Pastoralvereinbarung zurück und entwickelt die Strukturfrage von daher weiter. In diesem Prozess sollen folgende Schritte gegangen werden:

1. Vergewisserung des Auftrags (wozu bist du da, Kirche von Warburg?)
2. Wie sind wir bisher strukturiert? (Analyse Ist-Stand, Bild malen)
3. Wie wollen wir uns strukturieren, um unserem Auftrag gerecht zu werden? Was für eine Struktur brauchen wir dazu? (Visionsarbeit fortsetzen, Bild malen)
4. Wie gelangen wir dort hin? (Ausarbeitung von Schritten)
5. Vorbereitung von Entscheidungen

Das Projekt ist auf zwei Jahre angelegt. Die Projektleitung übernimmt Gerhard Pieper.

7.4 Die Beschlussfassung der Gremien über die Pastoralvereinbarung

Nachdem eine kleine Redaktionsgruppe einen ersten Textentwurf für die Pastoralvereinbarung geschrieben hat, wird dieser vom Pastoralteam und von der Steuerungsgruppe gelesen und eingeschätzt. Konkrete Korrekturvorschläge werden eingearbeitet, so dass Mitte April 2015 die Pastoralvereinbarung für den Pastoralen Raum Pastoralverbund Warburg vorliegt.

Diese wird in die Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände gegeben, damit alle Gremienvertreter und -vertreterinnen die Möglichkeit haben, sich damit auseinander zu setzen. Vor Ort können sich die Gremien zu gemeinsamen Beratungen treffen.

Am 27. Mai 2015 findet dann ein abschließender Gremienabend im Heilpädagogischen Zentrum (HPZ) St. Laurentius in Warburg statt. Zu diesem Abend sind alle Pfarrgemeinderats- und Kirchenvorstandsmitglieder der fünfzehn Pfarrgemeinden im Pastoralen Raum eingeladen. Inhaltlich wird

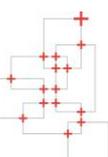
an diesem Abend der Werdegang bis zur Pastoralvereinbarung noch einmal intensiv gewürdigt. Die Gremienvertreter und -vertreterinnen können sich in ihren Dorf- bzw. Pfarrgemeindeguppen noch ein weiteres Mal austauschen und bestätigen dann mit einem Beschluss die Pastoralvereinbarung. Mit der Unterschrift der Vorsitzenden der Gremien wird die Pastoralvereinbarung endgültig angenommen.

8. Ausblick

Sobald alle Pfarrgemeinderäte und Kirchenvorstände den Beschluss zur Annahme der Pastoralvereinbarung gefällt haben, wird diese Erzbischof Hans-Josef Becker übergeben.

In einem Gespräch zwischen Verantwortlichen des Bistums und Verantwortlichen des Prozesses im Pastoralen Raum wird die Pastoralvereinbarung gewürdigt und in Kraft gesetzt.

Es wird eine öffentliche Veranstaltung vor Ort geplant, in der die Pastoralvereinbarung in Warburg in Kraft gesetzt wird und die Umsetzungsphase beginnt.



B. Die Teamentwicklung

Parallel zu den Schritten und Entwicklungen im Prozess 2014 (s. unter A) hat es wichtige Entwicklungsschritte und erste Veränderungen im Pastoralteam gegeben. Dieser Prozess soll nachfolgend dargestellt werden.

1. Arbeitsweise – kategorial, nicht mehr territorial

Eine wichtige Entscheidung im Pastoralteam wird bereits während der ersten gemeinsamen Klausurtagung getroffen: Die Mitglieder des Pastoralteams werden nicht mehr ortsbezogen (territorial), sondern themenbezogen (kategorial) eingesetzt (s. unter A.1.1). Das bedeutet, dass alle Teammitglieder den gesamten pastoralen Raum in den Blick nehmen und sich dabei in ihrem Themenfeld/Referat spezialisieren. Sie verschaffen sich in ihrem Themenfeld/Referat einen Überblick über die bisherigen Angebote und die dort tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit ihnen gemeinsam ist eine neue Konzeptionierung für die entsprechenden Themen im Referat zu entwickeln.

Das bedeutet für alle Teammitglieder einen deutlichen Umdenkungsprozess. Alle müssen ein Gefühl für den Pastoralen Raum entwickeln und Kontakte zu Menschen in allen Teilen des Raumes aufbauen. Das ist gerade für die neu nach Warburg kommenden Teammitglieder eine große Herausforderung, die Zeit und Energie benötigt.

Auch für die Mitglieder in den einzelnen Pfarrgemeinden ist diese Veränderung eine große Herausforderung. Es taucht immer wieder die Frage auf, wer für was zuständig ist und ob es nicht doch besser wäre, alle Fragestellungen der Gemeinde in der Hand eines Hauptamtlichen zu belassen.

Gerade in den Orten, wo ein Priester weiterhin seinen Wohnsitz hat, sind die Gemeindeglieder in der Versuchung, das Bild vom Dorfpastor („Wir haben ja noch einen Pastor im Ort!“, „Für uns verändert sich ja nichts!“) zu kultivieren. Hier bedarf es einer klaren Abgrenzung und einer ständigen Er-

klärung des Priesters, um die neue Rolle und Aufgabe zu kommunizieren.

An dieser Stelle bekommt auch das zentrale Pfarrbüro eine neue Relevanz als Anlaufstelle für die Menschen und als Vermittlungsstelle für die Anliegen der Menschen.

Gerade im Anfangsstadium verwendet das Pastoralteam viel Zeit in die Kommunikation der neuen Arbeitsweise. Es wird ein Flyer entwickelt, der die Personen im Team und ihre Referate vorstellt. Außerdem besucht das Team die Gremienvertreterinnen und -vertreter im Pastoralen Raum, um diese Neuerungen gut zu kommunizieren. Durch den Ausfall des leitenden Pfarrers kann diese Besuchsrunde nur im Bereich des ehemaligen Pastoralverbundes Warburg – Stadt und Land durchgeführt werden.

Deutlich wird, dass sich die Rollen der einzelnen Berufsgruppen, besonders aber auch der Priester verändern, was bei allen Beteiligten Irritationen auslöst.

2. Beheimatung – Heimat

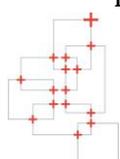
Die Frage nach der Beheimatung stellt sich im Prozess auf verschiedenen Ebenen.

Für die Mitglieder des Pastoralteams taucht recht bald die Frage auf, wo sie im neuen Pastoralen Raum beheimatet sind.

Bisher stellten gerade die Priester ihren Heimatbezug über die Zugehörigkeit zu einer Pfarrgemeinde her und definierten Heimat über die Kontakte zu den Menschen vor Ort. Sie kannten die Familien in der Gemeinde, begleiteten sie über Generationen und waren ihnen so verbunden. Der Heimatbezug war ortsbezogen (territorial).

Dieses Verständnis von Heimat bricht weg, wenn Priester kategorial im ganzen Pastoralen Raum eingesetzt sind, und besonders auch, wenn sie in allen Kirchen des Pastoralen Raumes Gottesdienste feiern und „ihre Gottesdienst-Gemeinde“ gar nicht mehr kennen.

Auch die Gemeindeferentinnen definieren sich oft genug über die Kontakte vor Ort, hatten aber durch Familien- und Freundeskontakte meist noch einen anderen Heimatbezug.



Im Prozess wird der Heimatbegriff immer wieder angeschaut. Die Auseinandersetzung mit dieser Frage gestaltet sich insofern auch schwierig, weil die Menschen vor Ort den Priester oder hauptamtlichen Ansprechpartner klar einfordern, um das Heimatgefühl der Menschen, das sich über die Anwesenheit des Priesters definiert, zu erhalten. Bei einem theologischen Gesprächsabend zum Thema „Kirche von Warburg – meine Heimat“ wird diese Dimension sehr deutlich. Das Pastoralteam ringt um ein neues Verständnis von Heimat. So wird erkannt, dass in den Gruppen, die sich neu in den Referaten zu verschiedenen Themen bilden, Heimat entstehen kann.

Nach und nach gibt es auch in den Gottesdiensten im Pastoralen Raum Erfahrungen von aufgenommen sein und sich wohl fühlen – von Heimat.

Deutlich stellen sich die Teammitglieder auch der Frage, ob die Erfahrung Jesu, keine Heimat zu haben, auch eine Erfahrung seiner Nachfolgerinnen und Nachfolger sei.

Ein inneres Ringen, ein sehr persönlicher Prozess rund um diese Fragen wird angestoßen.

Auch hier spielt das Thema der eigenen Rolle deutlich mit hinein.

Es bleibt die Frage, ob Heimat in beruflichen Kontexten überhaupt eine geeignete Kategorie ist. Klar geworden ist den Teammitgliedern aber, dass Heimat dort entsteht, wo Beziehungen zu anderen Menschen und auch zu Gott existieren.

3. Kirchenbild

Im Verlauf des Prozesses wird deutlich, dass die Kirchenbilder¹⁶ der Menschen im Pastoralen Raum sehr unterschiedlich sind. In Gesprächen und Diskussionen kommt es zu Missverständnissen und Konflikten, weil die Menschen von unterschiedlichen Kirchenbildern, Sichtweisen und Erfahrungen aus der eigenen Biographie ausgehen und daraus verschiedene Schlüsse für die pastorale Praxis ziehen.

Auch das Pastoralteam stellt sich während einer Klausurtagung der Frage nach dem eigenen Kirchenbild.

Nach einer Phase der eigenen Vergewisserung gelingt es den Mitgliedern des Pastoralteams, sich gegenseitig zu erzählen, welches Kirchenbild sie in ihrer Jugend geprägt hat, in welchem Kirchenbild sie im Moment verhaftet sind und wie sie sich Kirche in Zukunft vorstellen.

Gemeinsam malt das Pastoralteam die Vision eines Kirchenbildes. Die Hauptamtlichen entwickeln anschließend, welche Veränderungen vonnöten sind und wie die eigene Rolle im Veränderungsprozess und im Kirchenbild der Zukunft aussehen kann.

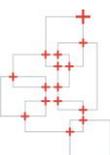
Aus diesem gemeinsamen Prozess erwächst der Gedanke, die Frage nach dem Kirchenbild auch in anderen Gruppen zu stellen. Der Gremienabend zum Zukunftsbild der katholischen Kirche in Warburg und ein weiterer theologischer Gesprächsabend zum Thema: „Wer leistet die (persönliche) Seelsorge vor Ort?“ (anhand der eigenen Kirchenbilder) entstehen auf der Grundlage dieser Überlegungen.

4. Verhältnis Pfarrgemeinde – Pastoraler Raum

Durch die veränderte kategoriale Arbeitsweise im Pastoralen Raum stellt sich den Mitgliedern des Pastoralteams immer wieder die Frage nach dem Verhältnis von Pfarrgemeinde und Pastoralem Raum.

Zu Beginn des Prozesses lässt sich beim Pastoralteam die Einstellung erkennen, dass der Pastorale Raum über der Gemeinde vor Ort steht, dass der Raumgedanke wichtiger ist als die Arbeit in den kleineren Einheiten, dass die Mitglieder des Pastoralteams selbst keine Zeit mehr in die Gemeinden vor Ort investieren. Für die Hauptamtlichen bedeutet dies in der Tendenz, dass sie ausnahmslos auf der Raumbene arbeiten und vieles, wenn nicht alles, auf dieser Ebene zusammenziehen. Das, was auf Gemeindeebene allein funktioniert, wird trotzdem dem Raum untergeordnet.

¹⁶ Anlage 5: Grafiken Lumco-Institut



Auch in der Sprache, wie vom Pastoralen Raum bzw. von den Gemeinden vor Ort gesprochen wird, zeigt sich diese Tendenz.

Das erzeugt deutlichen Widerstand bei den Gemeindemitgliedern und den ehrenamtlichen Mitarbeitenden vor Ort. Sie fühlen sich alleingelassen vom Hauptamt und sehen ihr Engagement gefährdet. Sie müssen sich wehren und um das Gemeindeleben kämpfen.

Es kommt zu Auseinandersetzungen um den Erhalt der Aktivitäten vor Ort, um eine gerechte Verteilung von Gottesdiensten und Festtagen, es kommt zu Anschuldigungen und Konflikten. Es kristallisieren sich zwei Fronten heraus („wir in den Gemeinden und ihr im Pastoralteam“ bzw. „ihr in den Gemeinden und wir im Pastoralteam“).

Im Verlauf des Prozesses verändern sich die Einstellungen und Sichtweisen aller Beteiligten.

Das Pastoralteam entwickelt ein Verständnis für die unterschiedlichen Ebenen im Pastoralen Raum. So gelingt es leichter, zuzulassen, dass viele Initiativen, die vor Ort eigenständig funktionieren, selbstorganisiert fortgeführt werden.

Es gibt im Verlauf des Prozesses erste gute gemeinsame Erfahrungen, die das Wir-Gefühl im Raum stärken. Immer da, wo das Pastoralteam angefragt wird, kommen die Rahmenbedingungen für die kategoriale Arbeit und das eigene, sich verändernde Rollenverständnis zum Tragen. Viele aushandelnde Gespräche führen dazu, dass sich ein gegenseitiges Verstehen entwickelt. Die Kategorien des „Kämpfens“ und „Misstrauens“ wandeln sich in Kategorien des „Aushandelns“ und „Vertrauens“. In einer eher versöhnlichen und wertschätzenden Haltung kann miteinander um ein gutes Verhältnis von Pastoralem Raum und Gemeinde vor Ort gerungen werden.

5. Widerstände

Wie schon in den vorhergehenden Abschnitten angedeutet, kommt es im Verlauf des Prozesses auch zu Widerständen und Konflikten. Neben den unterschiedlichen sachlichen Argumentationen sind die Ausbrüche

auf der emotionalen Ebene nicht zu unterschätzen.

Das Pastoralteam hat im Verlauf des Prozesses bestimmte Prämissen im Umgang mit Widerständen und Konflikten als hilfreich erkannt.

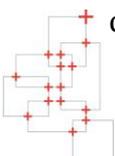
So ist es ihm zum einen wichtig geworden, eine schlüssige Argumentation und einen nachvollziehbaren Begründungszusammenhang in Bezug auf die Fragestellung herzustellen. Zum anderen bedarf es der Schaffung eines klaren Rahmens, in dem sich die Lösung der Fragestellung bewegen kann. Hilfreich ist auch die Beteiligung der Betroffenen bei der Lösungsfindung.

Das Team erkennt, dass die Lösung von Konflikten zwar gelingt, aber nicht immer ein Gefühl von Befreiung hervorruft. Das liegt u.a. daran, dass die Teammitglieder einem Bild verhaftet sind, das besagt, dass Konflikte friedlich, harmonisch und einvernehmlich zu lösen seien. Die Erfahrung zeigt aber, dass das nicht immer funktioniert. Die Folge davon ist, dass Konflikte nicht gelöst werden, sondern oftmals „runtergeschluckt“ oder verschoben werden.

Deutlich wird in diesem Zusammenhang, dass das Thema Widerstände angstbesetzt ist, sowohl bei den einzelnen Teammitgliedern, als auch im gesamten Pastoralteam und im Umgang mit Personen, Gruppen und Gremien.

Als mögliche Motive werden erkannt:

- Der Einzelne weiß selbst noch nicht, wie das Problem gelöst werden kann, wie „es“ gehen kann. Er ahnt, dass die gefundene Lösung nicht tragfähig ist. Er hält sich zurück, weil die Lösung ihm im Moment Zeit, Luft und etwas Spielraum verschafft.
- Der Einzelne weiß nicht, ob der Gesprächspartner mit einer schonungslosen Offenheit seinerseits umgehen kann. Er hält sich zurück, weil er Angst vor der eigenen Verletzbarkeit hat.
- Der Einzelne ahnt, dass die Folgen solch einer schonungslosen Offenheit nicht wieder einzufangen sind. Er hält sich zurück, weil er Angst vor Kontrollverlust hat.



6. Rollenverständnis

Im Verlauf des Prozesses tauchen immer wieder Fragen rund um das Rollenverständnis im Pastoralteam auf.

Bei den verschiedenen Klausurtagen wird bearbeitet, wieviel Zeit ihrer Arbeitszeit die Teammitglieder für Neues investieren und wie

das Verhältnis von kategorialer Arbeit und territorialer Arbeit aussehen kann. Darüber hinaus ist zu klären, wie Vernetzung im Pastoralen Raum gelingen kann und welche Rolle die Hauptamtlichen dabei spielen. Es wird in den Blick genommen, wie Einheit in der Vielfalt und die Suche nach Charismen gelingen kann, wie die Einzelnen mit dem Kontrollverlust im Pastoralen Raum umgehen und gleichzeitig die Selbstorganisation in den Gemeinden unterstützen können. Schließlich wird geprüft, in welchen pastoralen Bereichen Überanstrengungskonzepte vorliegen und wie diese abgebaut werden können.

Es ist ein ständiges Austarieren und Ausprobieren vom Arbeiten in der neuen Rolle und es gibt durchaus auch Rückfälle in alte Muster.

Grundsätzlich aber wird die Rolle der Hauptamtlichen so beschrieben, dass sie sich auf der Ebene des Pastoralen Raumes schwerpunktmäßig in ihren Referaten verortet sehen. Dort nehmen die einzelnen Teammitglieder die Leitung wahr und sind die „Spezialisten“ für ihr Referat.

Die Ansprechbarkeit für die Gremien vor Ort ist durch den amtlichen Sitz der Hauptamtlichen in einem oder mehreren Pfarrgemeinderäten gegeben. Hier bringen sie die Themen des pastoralen Raumes ein, vernetzen mit den anderen Referatsleitungen bzw. anderen Gruppen im Pastoralen Raum und unterstützen die Pfarrgemeinderäte auf ihrem Weg zu mehr Selbstorganisation.

Auf allen Ebenen wollen die Hauptamtlichen die „Platzhalter“ für das Evangelium sein, die Grundhaltungen biblisch-fundiert und lebensraumorientiert kommunizieren und einüben und zu geistlichen Prozessen motivieren.

In vielen Bereichen soll die Rolle der Hauptamtlichen die sein, die Menschen mit Gott in Berührung zu bringen, sie in den verschiedenen Prozessen zu beteiligen, sie für ihre Aufgaben vor Ort zu befähigen und dann auch entsprechend zu schulen.

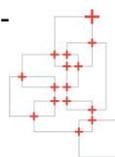
In diesem Sinne sind die Hauptamtlichen im Pastoralen Raum Seelsorgerinnen und Seelsorger.

7. Aufgabe von bisherigen Arbeitsfeldern

Die grundsätzliche, konzeptionelle Entscheidung des Teams, in Referaten zu arbeiten, ist nicht allein inhaltlich begründet, sondern beabsichtigt auch, damit Arbeitszeit einzusparen und Arbeitsabläufe zu optimieren. Die einzelnen Referatsleiterinnen und Referatsleiter übernehmen in ihrem Themengebiet deutlich mehr Verantwortung und Leitung, sie müssen sich dafür nicht mehr mit allen Themengebieten intensiv auseinandersetzen. Besonders der leitende Pfarrer erfährt hier große Entlastung, da er Anfragen direkt in die Referate weiterleiten und Aufgaben delegieren kann.

Eine ähnliche Verschiebung der Verantwortlichkeiten ist im Bereich der Verwaltung festzustellen. Im zentralen Pfarrbüro erledigen die Sekretärinnen viele vom Pfarrer delegierte, pfarramtliche Aufgaben eigenständig. Der Außendienstmitarbeiter und die stellvertretenden bzw. geschäftsführenden Vorsitzenden der Kirchenvorstände übernehmen große Teile der Kirchenvorstandsarbeit. Dies entlastet wiederum den leitenden Pfarrer, der selbst nicht mehr so detailliert die Kenntnisse über Gebäude, Sachbereiche etc. benötigt.

Im pastoralen Bereich sind im Verlauf des Prozesses viele Aufgaben in den Pfarrgemeinden von den Mitgliedern des Pfarrgemeinderates und weiteren Ehrenamtlichen verantwortlich übernommen worden, so u.a. die Organisation von Wortgottesdiensten und Andachten, die Geburtstags- und Jubiläumsbesuche, die Mitgliederversammlungen der Verbände und Treffen und Veranstaltungen der unterschiedlichen Gruppierungen. Hier ist die Selbstorganisation der Ge-



meinde vor Ort gestärkt worden, was eine Entlastung der Hauptamtlichen insgesamt bedeutet. Für sie fallen jetzt ein Großteil der traditionellen Kontakte und Termine im Bereich der bisherigen Gruppen- und Gemeindepastoral weg. Insgesamt sind hier aber noch Ungleichzeitigkeiten festzustellen, da die Hauptamtlichen mit manchen Terminanfragen unterschiedlich umgehen, so z.B. die Teilnahme an den Schützenfesten in den Orten.

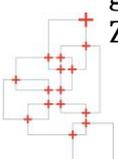
Im Bereich der Sakramentenvorbereitung sind die bisherigen Konzepte überprüft und verändert worden. Im Bereich der Taufvorbereitung ist das Taufseminar neu installiert worden, bei dem sich bis zu zehn Familien gemeinsam auf die Taufe ihrer Kinder vorbereiten. Das Mitarbeiterteam ist verantwortlich für die inhaltliche Gestaltung des Samstagnachmittags, der zuständige Priester steht zum Gespräch bereit. Dieses Taufseminar ersetzt die bisherigen Hausbesuche des Priesters in den einzelnen Tauffamilien. Das Angebot im Bereich der Erstkommunion ist gestrafft worden.

Weitere Veränderungen ergeben sich im Bereich der Jugendarbeit. Hier führt der Hauptamtliche die Verantwortlichen der unterschiedlichen Gruppen (Sternsinger, Messdiener, Offene Treff-Mitarbeiter) im Pastoralen Raum in gemeinsamen Treffen und nicht mehr in diversen Einzelveranstaltungen zusammen, um eine gemeinsame Konzeptionierung der Bereiche und die Planung von gemeinsamen Aktionen voranzutreiben.

In der Familienpastoral ergeben sich Veränderungen im Bereich der Familienliturgie. Hier werden die Arbeitskreise der Alt- und Neustadt zusammengeführt, so dass sich das liturgische Angebot für Familien als ein gemeinsames für die Kernstadt darstellen lässt. Insgesamt führt dieser Prozess zu weniger Terminen. Auch in den Dörfern hat sich die Zahl der Familiengottesdienste verringert, da die jetzt eher selbstorganisierten Familiengottesdienstkreise weniger häufig zusammenkommen.

Im Bereich der Liturgie ist die Zahl der Sonn- und Werktagsgottesdienste von Beginn an gekürzt worden, da sich auch die Zahl der Priester von 6 (in den ehemaligen

Pastoralverbänden Egge-Börde-Diemeltal und Warburg-Stadt und Land) auf 4,5 bzw. dann 4 reduziert hat. Von Anfang an berücksichtigt die Gottesdienstplanung nur die hauptamtlich im aktiven Dienst stehenden Priester, rechnet Urlaubs- und Krankheitszeiten mit ein. Die aushelfenden Pensionäre schaffen Freiräume. So ist die Gottesdienstordnung während des Prozesses mehrfach geändert, und damit auch gekürzt worden (beim Ausfall vom leitenden Pfarrer Gerhard Pieper, beim Weggang von Pfarrer Wolfgang Fabian). Dieser Prozess wird weitergehen, wenn im Sommer 2015 Pater Roger den Pastoralen Raum Warburg verlassen wird. Insgesamt wird deutlich, dass die Fragen: „Was lassen wir Hauptamtlichen weg? Wofür setzen wir mehr Zeit ein?“ einen fortwährenden Prozess in Gang setzen, der der ständigen Reflexion der eigenen Arbeit und der sich verändernden Bedingungen bedarf.



C. Die Gremienentwicklung

Parallel zur Entwicklung des Gesamtprozesses (s. unter A) und zur Entwicklung im Pastoralteam (s. unter B) kann auch eine Entwicklung in den Gremien beschrieben werden. Es ist ganz deutlich, dass sich alle drei Entwicklungslinien gegenseitig bedingen und beeinflussen.

1. Der Pastoralverbundsrat

Zu Beginn des Prozesses verstehen sich die Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Pfarrgemeinden im Pastoralverbundsrat als Interessenvertretung der jeweiligen Pfarrgemeinden. Die Vorsitzenden der Pfarrgemeinderäte bringen die Interessen und Wünsche der eigenen Pfarrgemeinde und ihrer Mitglieder ein und versuchen, das Beste für die eigene Pfarrgemeinde herauszuholen. Da es bei vielen Themen um die Verteilung des Mangels geht (weniger Gottesdienste, weniger Festtagsgottesdienste, weniger ...), beginnt ein Kampf um die Ressourcen. Die Vorsitzenden der Pfarrgemeinderäte tarieren aus, wie weit sie den Anforderungen im Pastoralen Raum gerecht werden können, ohne in der eigenen Pfarrgemeinde das Gesicht zu verlieren.

Durch viele Verhandlungen, die nach dem Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit ablaufen, und durch erste gute gemeinsame Erfahrungen im Pastoralen Raum verändert sich die Sichtweise langsam und es entsteht ein „Wir-Gefühl“ in der Gruppe des Pastoralverbundsrates. Die Vorsitzenden der Pfarrgemeinderäte beginnen, gemeinsam mit den Hauptamtlichen, nach Lösungen für den Pastoralen Raum unter Beachtung der einzelnen Gemeinden zu suchen. Dadurch entsteht ein Gefühl der Verantwortung für den gesamten Pastoralen Raum und seiner einzelnen Glieder.

Im Verlauf des Prozesses wächst eine Offenheit, in der Ängste, Befürchtungen und Sehnsüchte Raum finden. Es entsteht die Bereitschaft, um Antworten aus dem Glauben zu ringen.

Durch weitere Verknappung der Ressourcen (hier besonders der Weggang von Pater Ro-

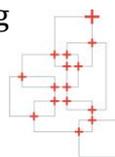
ger zum Sommer 2015) wird die Frage drängender werden, ob die Lösungen im Pastoralen Raum weiter nach dem Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit gefunden werden können. Deutlich wird, dass neue Kriterien für die Verteilung von Gottesdiensten, Festtagen etc. im Pastoralen Raum entwickelt werden müssen.

2. Die Pfarrgemeinderäte

Auch in den Pfarrgemeinderäten verändert sich das Verständnis der eigenen Rolle deutlich. Zu Beginn gibt es große Irritationen, als viele, bis dahin selbstverständliche Dienstleistungen nicht mehr von dem, dem Pfarrgemeinderat zugeordneten, Hauptamtlichen oder den Bürodiensten übernommen werden. Durch die radikale Strukturveränderung (Hauptamtliche sind kategorial, nicht territorial eingesetzt, das zentrale Büro ist Anlaufstelle für fünfzehn selbständige Pfarrgemeinden) angestoßen, müssen viele Dinge neu bedacht und organisiert werden. Fragen, wer jetzt für etwas zuständig ist, wie etwas neu vor Ort organisiert werden kann und wie die Angebote vor Ort kommuniziert und beworben werden, sind an der Tagesordnung.

Die Pfarrgemeinderäte spüren mehr und mehr einen Bedeutungsverlust, der sich u.a. darin zeigt, dass wichtige Entscheidungen nicht mehr im Pfarrgemeinderat, sondern im Pastoralverbundsrat getroffen werden, dass das eigene Dorf bzw. das eigene Gremium Rücksicht nehmen muss auf andere Pfarrgemeinden, dass im Dorf selbst nur kurzzeitig bedauert wird, wenn es den Pfarrgemeinderat, die Frauengemeinschaft, die Caritasgruppe oder sonstige Gruppierungen nicht mehr gibt, dass die Hauptamtlichen nicht mehr selbstverständlich zu allen möglichen Veranstaltungen in der Pfarrgemeinde erscheinen.

Neben dem Bedeutungsverlust entwickelt sich in einigen Pfarrgemeinderäten auch ein Gefühl der Ohnmacht, verbunden mit dem Gefühl nicht zu wissen, wie man mit der Veränderung umgehen kann. Dieses Gefühl drückt sich aus in einer Haltung der Opposition, in der Kritik an jeglicher Veränderung



und in der Ausblendung von Wahrnehmungen, Fragestellungen und Themen, die mit dem Pastoralen Raum in Verbindung stehen. Der Prozess der Rollenklärung verläuft in den verschiedenen Orten und Pfarrgemeinderäten durchaus unterschiedlich. Es gibt Abwehr- und Vermeidungsstrategien, wie auch Reaktionen von Trauer und Apathie. Andere Pfarrgemeinden und Gremien nehmen die Veränderungen an und organisieren sich selbst ganz neu.

Hilfreich sind in diesem Prozess die verschiedenen Prozessmeilensteine, zu denen oft alle Mitglieder der Pfarrgemeinderäte eingeladen sind. Hier gelingt ein Austausch mit anderen Pfarrgemeinderatsmitgliedern über die Fragen und Probleme des Alltags vor Ort und über den Umgang damit. Es entwickelt sich über diesen Austausch und über die Themenstellung der Prozessmeilensteine ein Gefühl für den Pastoralen Raum. Zudem zeichnet sich hier eine neue Arbeitsebene ab, auf der sich alle Pfarrgemeinderäte begegnen und miteinander arbeiten.

3. Die Kirchenvorstände

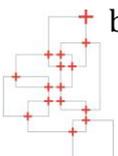
Der Systemwechsel von vormals vielen oder mehreren Pfarrern mit Leitungs- und Verantwortungen zum alleinigen Leiter des Pastoralen Raumes ist als formale Wirklichkeit von Beginn an als wesentliche Veränderung in Gremien und Öffentlichkeit wahrgenommen und mit dem mehr oder weniger einhelligen Ausspruch bedacht worden: „Das geht doch gar nicht. Das kann einer doch gar nicht alleine.“

Bis solche Meinungen zu Erkenntnissen reifen, braucht es seine Zeit, bis aus Erkenntnissen Handlungen erwachsen, weitere. Der erste Handlungsansatz von Pfarrer Gerhard Pieper ist die Optimierung von Arbeitsabläufen. Für den pastoralen Bereich erfolgt in dieser Logik die Einrichtung von Referaten, im pfarramtlichen Bereich die Entscheidung, ein gemeinsames Pfarramt für alle fünfzehn Gemeinden des Pastoralen Raumes einzurichten. Auch soll die Bereitstellung eines Außendienstmitarbeiters des Gemeindeverbandes Hochstift Paderborn Hilfe und Ent-

lastung bringen. Parallel dazu nehmen die Kirchenvorstände in ganz unterschiedlichem Umfang Eigen- und Mitverantwortung als Gesamtgremium oder in Delegation als einzelne Kirchenvorsteher wahr. Das Grundprinzip „Der Pfarrer ist als Vorsitzender der jeweiligen Kirchenvorstände zuständig für die Ausführung der Kirchenvorstandsbeschlüsse.“ bleibt zunächst weitgehend bestehen. Die Beteiligten haben noch zu wenig Erfahrung, wie Delegation und Partizipation praktisch funktionieren können. Augenfällig wird die Schwäche des bisherigen Systems im Herbst 2012 im Zuge der Vorbereitung und Durchführung der Kirchenvorstandswahlen. Die Bündelung von Aufgaben und Zuständigkeiten bei einer Person wird zum Problem, weil es dadurch zu quantitativen und oft auch qualitativen Überforderungen kommt. Der Pfarrer als Leiter der Kirchenvorstände und der Verwaltung wird zum „Nadelöhr“. Im Januar 2013 erkrankt Pfarrer Gerhard Pieper.

Mit Hilfestellung des Geschäftsführers des Gemeindeverbandes Hochstift Paderborn, Detlef Müller, erfolgen im Januar/Februar 2013 die Konstituierung der neugewählten Kirchenvorstände sowie in Folge die ersten Schritte zu mehr Eigenständigkeit der Gremien, für Pfarrer und Kirchenvorstände ein neues Lernfeld. So übernehmen die Kirchenvorstände die Kirchenvorstandsarbeit weitgehend eigenständig und kontaktieren Pfarrer und Außendienstmitarbeiter allein dort, wo es unbedingt notwendig ist. Der Pfarrer muss aushalten, nicht mehr alles zu wissen, die Kirchenvorstände, dass er nicht mehr alles wissen will.

Für die Kirchenvorstände sind die neuen Anforderungen nicht nur Herausforderung, sondern auch Belastung, sind sie doch in aller Regel beruflich und privat ohnehin hinreichend ausgelastet. Auch müssen sie sich vollständig neu und selbstständig in viele Fragestellungen einarbeiten, die vormals vom Pfarrer bedient worden sind. Die bis-tumsweite Umstellung von kameralistischer auf bilanzierte Haushaltsführung und viele neue Themen wie Arbeitsplatz-, Verkehrs- und Gebäudesicherheit bis hin zur Umsetzung der Präventionsordnung setzen zusätzlich zu.



In unterschiedlichem Umfang nehmen die Kirchenvorstände das Unterstützungsangebot des Außendienstes des Gemeindeverbandes an. Auf allen Seiten gibt es ehrliches Bemühen, aber auch die Notwendigkeit, Zusammenarbeit und Arbeitsformen miteinander zu lernen.

Die Beteiligung am Prozess zur Erstellung der Pastoralvereinbarung nehmen die Kirchenvorstände nur am Rande wahr. Da es dabei vordergründig um pastorale Fragestellungen geht, halten die Vermögens- und Verwaltungsgremien weitgehend an der bisher praktizierten Aufteilung der Zuständigkeiten von Kirchenvorstand und Pfarrgemeinderat fest. Einladungen zu den Prozessmeilensteinen werden daher nur punktuell und vereinzelt wahrgenommen.

Eine Ausnahme bildet der Tag der Standortbestimmung, an dem es eindeutig um die Ressourcen (Geld, Gebäude, Personal), also um Themen der Kirchenvorstände geht. Hier sind Kirchenvorsteher und -vorsteherinnen aus allen Gemeinden vertreten.

Da sich die Kirchenvorstände zudem satzungsgemäß als örtlich-begrenzt verantwortlich sehen, stockt die Vernetzung der Gremien im sogenannten Finanzausschuss bzw. in der Sitzung der geschäftsführenden bzw. stellvertretenden Kirchenvorstandsvorsitzenden mit dem leitenden Pfarrer und dem Außendienstmitarbeiter.

Augenscheinlich fehlen noch die Themen, die als gemeinsame erkannt werden. Mitzudenken ist auch, dass die Wirklichkeit des Pastoralen Raumes schleichend an der Selbstständigkeit der einzelnen Gemeinde rührt und dies nicht unbedingt zur Mitarbeit auf dieser Ebene ermutigt. Erst allmählich zeigen sich Fragen wie: Was ist, wenn sich eine Gemeinde in wirtschaftlicher Schieflage befindet? Gibt es Formen von Solidarität? Wo gibt es Aufgaben, die gemeinsam bearbeitet und finanziert werden müssen?

Durch die Setzung des Projektes „Strukturfrage“ kommen die Kirchenvorstände jetzt wieder stärker in den Blick. Innerhalb des Projektes müssen Fragen geklärt werden, die von pastoralen Zielen her auch von den Kirchenvorständen Positionierungen und Entscheidungen erfordern. Daneben werden auch strukturelle Fragen zu neuen und ge-

meinsamen Antworten drängen: Was bedeutet der demographische Wandel und damit verbunden der Rückgang von Finanzmitteln für die einzelnen Gemeinden und für das Ganze? Wie ist auf Dauer eine geordnete und qualifizierte Kirchenmusik sicherzustellen? Was ist mit Aufgabenprofilen, Anstellungsträgerschaft weiterer haupt- und nebenamtlicher Mitarbeiter/innen? Was ist mit der Finanzierung gemeinsamer sozialer und jugendpastoraler Aufgaben?

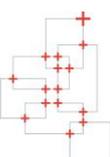
Hier bedarf es eines gemeinsamen Prozesses der Kirchenvorstände, dann aber auch der Pfarrgemeinderäte und anderer Interessierter.

Eine Frage, die schon vor Beginn des Veränderungsprozesses erkennbar war, wird gerade auch im Bereich der Kirchenvorstände drängender: Wo ist die Grenze des ehrenamtlich Leistbaren? Welche Betätigungsfelder sind auch zukünftig wichtig? Welche können aufgegeben oder müssen in andere fachliche Hände gegeben werden? Die erfolgte Übergabe aller acht kirchengemeindlichen Kindertagesstätten in die Betriebs-trägerschaft der Katholischen Kindertages-einrichtungen Hochstift gem. GmbH ist ein wichtiger Schritt zur Entlastung der Kirchenvorstände, aber auch zu fachlicher Begleitung und zur Weiterentwicklung der Einrichtungen in pädagogischer wie in pastoraler Hinsicht.

4. Neue Formen der Zusammenarbeit

Im Laufe des Prozesses wird deutlich, dass sich neben den gremialen Strukturen weitere Beteiligungsformen entwickeln. So entstehen Arbeitsgruppen und Interessengemeinschaften, die sich für ein Thema oder auch zeitlich begrenzt engagieren. Beispielhaft sind die Arbeitskreise Taufpastoral, Flüchtlingsarbeit, Baustelle Jugend, Taizé-Gebet und Fastenkrippe zu nennen.

Ansatzweise geben die Großveranstaltungen im Prozess eine Ahnung, wie die Weiterentwicklung im Pastoralen Raum durch Beteiligung und Mitverantwortung von Gremien, Gruppen und weiteren Engagierten gelingen kann.



Fazit – Schlussbetrachtung

Gegen Ende eines dreijährigen Weges lassen sich verschiedene Entwicklungslinien benennen, die von Bedeutung waren und die weitere Fragen und Herausforderungen bereithalten.

Das Verständnis von Pastoralverbund und Pfarrgemeinden stand von Beginn an unter dem Vorzeichen, Ressourcen – zumal personelle – möglichst gerecht zu verteilen. Im Vordergrund stand dabei das Interesse am Erhalt der Selbstständigkeit der jeweiligen Einzelgemeinde. Wir merken, dass wir mit diesem Vorverständnis an Grenzen stoßen. Fragen tun sich auf im Hinblick auf die prägenden Kirchenbilder, das Selbstverständnis der jeweiligen Gruppen und Gemeinden, aber auch des je eigenen Gottesbildes. Dahinter steht auch die Frage nach dem eigenen Selbststand. Könnte ich an Gott, zumal als gütiges und personales Du, glauben, auch wenn es keine bergenden und tragenden, sinnstiftenden und beheimatenden kirchlichen Strukturen mehr gäbe, jedenfalls keine wie die, in der ich selbst aufgewachsen bin? Der Auferstandene fragt Simon Petrus am Ufer des Sees von Tiberias: „Liebst du mich mehr als diese?“ Er fragt ihn dies im Wissen darum, dass der Weg der Nachfolge Jesu oft genug eine „Zumutung“ sein wird, beschwerlich und unwägbar, dass es dazu viel Mut braucht, Mut, den Jesus aber zuspricht. Petrus antwortet: „Ja, Herr, du weißt, dass ich dich liebe.“ – Wie wird meine Antwort lauten, wenn er mich fragt?

Im zurückliegenden Prozess ist eine geistliche Vergewisserung immer wichtiger geworden; es gab verschiedene Impulse, Erkenntnisse und Maßnahmen, geistlich zu gründen. Erkennbar ist, dass Unterbrechungen, ein Anhalten und Still werden, ein Hören auf Gott für den Glauben des Einzelnen und in Gemeinschaft von zentraler Bedeutung sind. Die Erneuerung von Kirche und Gemeinden, wie und wo wir als Christen handeln und Zeugnis geben, wird ohne diese Verwurzelung, ohne diesen Lebensquell nicht gehen.

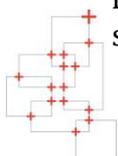
Damit verbunden ist eine weitere Entwicklungslinie. Pastoralteam und Gremien haben sich in den vergangenen Jahren stetig entwi-

ckelt. Das war für alle Beteiligten nicht immer leicht. Der Prozess ist nicht abgeschlossen. Das Rollenverständnis der Haupt-, wie der Ehrenamtlichen braucht weitere Klärung. Fragen zu Vertrauen und Verantwortung, Auftrag und Aufsicht, Kommunikation und Entscheidungsfindung, Führen und Partizipation sind fortwährend zu bedenken. In diesem Zusammenhang wird auch die Frage, wie wir uns organisieren wollen, belangvoll sein.

Wir merken auch, dass wir aus unserer Selbstbezogenheit heraus müssen, wollen wir glaubhaft und hilfreich in dieser Welt sein. Das braucht den Mut, nach vorne zu schauen, unbekanntes Terrain zu betreten, und die Bereitschaft, loszulassen, zu teilen, demütig und selbstlos zu handeln. Beispielsweise nehmen wir bei der Fragestellung: Verständnis von Pastoralverbund und Pfarrgemeinden nicht hinreichend wahr, dass es noch viel „Dazwischen“ gibt: Menschen, die sich weder im Raum, noch im Dorf verorten; Fragen und Aufgaben, die räumlich gar nicht beschreibbar sind.

Warburg hat eine große und lange christliche Geschichte. Das gilt für die Kernstadt wie für die Ortschaften gleichermaßen. Unsere Kirchen und Wegkreuze künden davon. Unsere großen Bildungs- und Sozialeinrichtungen brauchen sich nicht zu verstecken. Es fehlen indes noch die Bilder, wie Vielgestaltigkeit im Raum und an pastoralen Orten gelebt werden kann. Strategien werden an unterschiedlichen Orten entwickelt, deren Vernetzung liegt noch in den Anfängen.

Die Zeiten, da Warburg katholisch war (was auch immer man darunter verstehen mag), sind längst vergangen. Die Bevölkerung ist bunt, viele Konfessionen und Religionsgemeinschaften haben hier eine Heimat gefunden. Die Zahl der religiös Ungebundenen ist nicht zu unterschätzen. Wie Ökumene und interkulturelles Zusammenleben gelingen kann, wird auch davon abhängen, wie sehr die Menschen in ihren je eigenen Sinngefügen verankert sind, ob Vielfalt und Andersartigkeit als Bereicherung oder als Bedrohung erlebt wird. Toleranz wird auf Dauer nicht reichen, Interesse aneinander, Wertschätzung und Vertrauen tragen weiter.



In einer schrumpfenden und zudem alternenden Gesellschaft wird diakonisches Handeln neue Herausforderungen zu meistern haben. Was wird aus den alten Menschen in den Dörfern oder ohne Sozialgefüge? Wie kann Solidarität von Alt und Jung gelingen? Junge Familien brauchen auch Hilfsangebote.

Am Beispiel der derzeitigen Flüchtlingsproblematik wird deutlich, dass es eine Wachsamkeit für aktuelle und vielleicht zeitlich befristete Fragestellungen braucht sowie die dazugehörigen personellen Ressourcen.

Festzustellen ist darüber hinaus, dass verschiedene Themen, z.B. Verbände, Einrichtungen, im Prozess zur Pastoralvereinbarung lediglich am Rande Beachtung fanden. Augenscheinlich war den Prozessbeteiligten im Moment anderes wichtiger.

Inzwischen wird auch klar, dass die Gerechtigkeitsfrage zunehmend nicht mehr gestellt werden kann, sondern dass neue Kriterien für diese Fragestellung entwickelt werden müssen. Besonders deutlich wird dies im liturgischen Bereich.

Die Themen sind vielfältig. Wir haben den Glauben, dass projekthaftes Handeln Erfahrungen und Haltungen hervorbringt, die über das eigentliche Projekt hinaus Wirkung haben werden. In dieser Logik verstehen wir die vorliegende Pastoralvereinbarung als Zwischenbericht auf einem nicht endenden Weg, nicht endend nicht verstanden als Drohung, sondern als Zusage und Ausblick: Solange wir uns mit Gott auf dem Weg wissen, wird Zukunft niemals Vergangenheit sein.

