

2007 erste gemeinsame Fronleichnamsprozession

Zusammenführung der Pfarreien in Peine/Bemerkungen zum Beratungsprozess

„Anlass für die Beratung war nicht, wie man vermuten könnte, die geplante Zusammenführung der Gemeinden hier in Peine. Da war damals noch gar keine Rede davon, sondern es ging um das weitere Zusammenwachsen der bestehenden Seelsorgeeinheit. Wir Hauptamtlichen haben uns gesagt, wir müssen uns auf den Weg zu mehr Gemeinsamkeiten machen und dazu müssen wir in den Gemeinden um Verständnis werben, dass nicht jeder versucht, das größte Stück aus dem Kuchen der Hauptamtlichen herauszuschneiden. Denn das kann nicht das Verständnis von Seelsorgeeinheit sein. Wir haben gemerkt, dass wir das nicht von uns aus ändern können. Uns wurde klar, dass dieser Prozess des Umdenkens nur von außen moderiert werden konnte. Aber gleich nach Beginn des Beratungsprozesses kam sehr schnell die Order, zu fusionieren.“

Konrad Sindermann
Pfarrer

Die Beratung begann mit einer Menge an Widerständen aus den vier Gemeinden, die zusammengeführt werden sollten: „Kann man uns denn dazu zwingen?“ „Wir werden dagegen protestieren!“ „Was denken die sich in ‚Hildesheim‘ denn dabei? So macht man die Gemeinden kaputt!“

Nach der ersten Frustphase kam langsam ein hohes Maß positiver Energie in das System: „Wenn wir es schon nicht ändern oder abwenden können, dann wollen wir doch wenigstens das Beste für uns daraus machen.“

Die Einrichtung einer Steuerungsgruppe mit Geschäftsführung war ein ganz wesentlicher Schritt zur Strukturierung aller folgenden Maßnahmen. Sehr viele Menschen wurden in unterschiedlichen Zusammenhängen am Prozess beteiligt (Einrichtung verschiedener Arbeitsgemeinschaften mit sehr vielen beteiligten Menschen). Die Steuerungsgruppe konnte den Überblick behalten, die Ergebnisse und Ideen vernetzen, bei den AGs nach dem Stand der Dinge fragen bzw. diese bei der Arbeit unterstützen und Initiativen für wichtige Wegmarken im Prozess der Zusammenführung setzen.

„Neue“ Personen mit bestimmten speziellen Fähigkeiten konnten eingebunden werden; hilfreich war dabei die Übertragung ganz konkreter Tätigkeiten für eine abgegrenzte Zeit oder die Teilnahme an einer bestimmten Arbeitsgruppe mit klarem Auftrag und überschaubarem Zeitraum. Ideen wurden entwickelt, Visionen bekamen Raum, ein zuerst unüberschaubarer Berg an Aufgaben und Anforderungen konnte nach und nach angegangen werden.

Die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen wurden in die zuständigen Gremien rückgebunden (Seelsorgeeinheitskonferenz, Pfarrgemeinderäte, Kirchenvorstände); die Gemeindemitglieder wurden möglichst transparent und wiederholt informiert.

„Ich habe den Beratungsprozess als sehr positiv empfunden, weil das Leitungsgremium und schon vorher die Seelsorgeeinheitskonferenz dem Prozess zugestimmt hat und es nicht als von uns als Hauptamtlichenteam aufgesetzt betrachtet hat. Das Beratungsteam wurde von allen als Moderator des Prozesses akzeptiert und es konnte deutlich machen, dass es kein verlängerter Arm des Bischofs ist, sondern nur da ist, damit wir miteinander klar kommen.“

Konrad Sindermann

Der Prozess entwickelte sich zu einem komplexen System unterschiedlicher Arbeitsabläufe und Gruppen, in denen an ganz unterschiedlichen Fragen und Aufgaben gearbeitet wurde. Die beteiligten Personen hatten eine hohe Zufriedenheit, weil sie sich ernst genommen fühlten und erlebten, dass ihre Ideen und ihr Arbeitseinsatz nicht verpufften.

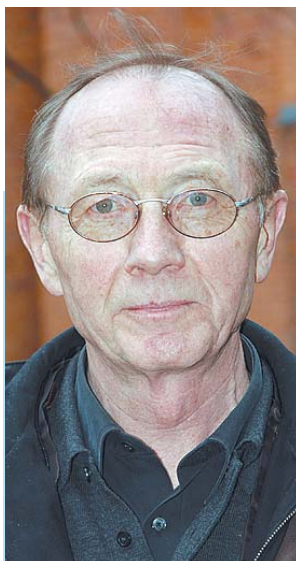
Der neue Pfarrgemeinderat in der neu gegründeten Pfarrei konnte nicht zuletzt deswegen gut starten, weil die Personen größtenteils schon vorher (manchmal über einen längeren Zeitraum) Kontakt hatten, Wissen über „die Anderen“ (Menschen bzw. Gemeinden) gewachsen war und Vorurteile bzw. Vorbehalte abgebaut werden konnten. Aus den Vorarbeiten des Prozesses der Zusammenführung liegen viele Daten, Arbeitsergebnisse und Ideen vor, an denen der neue PGR im Blick auf die ganze Pfarrei gut anknüpfen kann.

„Widerstände an der Fusion regten sich so lange, wie in einigen Köpfen noch die Hoffnung bestand, man könne das Rad noch anhalten. Erst als durch eine schriftliche Bestätigung aus Hildesheim endgültig klar war, dass kein Weg an der Fusion vorbeiführt, wurde das zwar noch nicht als gut eingesehen, aber akzeptiert.“

Konrad Sindermann

Nicht alle Aufgaben oder Vorhaben wurden bis zum Ende erledigt; Fehler und Missverständnisse gab es nach wie vor. Durch die vielen Beteiligungsmöglichkeiten und Kontaktflächen wuchs allerdings die ‚Fehlerfreundlichkeit‘, was kreativere und flexiblere Lösungen ermöglichte bzw. Ärger vermeiden half.

Martina Teipel/Matthias Kaune
Beratungsteam



Pfarrer Konrad Sindermann

„Für mich persönlich ist die erste gemeinsame Fronleichnamsprozession aller Gemeinden in Peine in diesem Jahr mit anschließendem Gemeindefest ein wichtiges Zeichen für das jetzt vorhandene Miteinander. Und es wird mein Abschied aus Peine nach 13 Jahren sein.“

Zusammenführung der Pfarreien in Peine 2004–2007

Wichtige Wegmarken im Ablauf

- | | |
|----------------|---|
| 9.12.2004 | Beginn der Beratung in der Seelsorgeeinheitskonferenz . Erste Gespräche mit der Seelsorgeeinheitskonferenz, Widerstände bearbeiten, erste Schritte überlegen, Gespräche über die Situation in den Gemeinden; Bildung einer Steuerungsgruppe mit Mitgliedern aus den beteiligten Gemeinden; Auftrag: Steuerung des Prozesses der Zusammenführung in enger Abstimmung mit der Seelsorgeeinheitskonferenz |
| 17.3.2005 | erste Sitzung der Steuerungsgruppe danach weitere Sitzungen ca. alle 8-10 Wochen
Bildung verschiedener Arbeitsgruppen : ‚Bestandsaufnahme Gemeinden‘ (Datenerhebung zur demografischen und pastoralen Situation in den Gemeinden), ‚Öffentlichkeitsarbeit‘, ‚Initiativkreis Neue Gemeinde‘, ‚Bestandsaufnahme Immobilien‘, ‚Bestandsaufnahme Personal und Finanzen‘, ‚Pfarrbrief Beauftragung einer Geschäftsführung der Steuerungsgruppe durch den Pastoralreferenten |
| Juni 2005 | erste Ausgabe des „Extrablatt“
Schriftliche Information für die Pfarreien über den Prozess der Zusammenführung |
| 12.11.2005 | 1. Klausurtag der Pfarrgemeinderäte
Darstellung der Ergebnisse der AG ‚Bestandsaufnahme Gemeinden‘; Vernetzung der PGRs; Weiterentwicklung der verschiedenen AGs; Erarbeitung verschiedener Vorhaben für die neu zu gründende Pfarrei (Gemeinsames Fest; gemeinsamer Pfarrbrief; Name der künftigen Pfarrei; Aufstellung eines gemeinsamen Haushalts; ...) |
| 17.3.2006 | 2. Klausurtag der Pfarrgemeinderäte |
| 2.4.2006 | Sternwanderung der 4 Gemeinden mit gemeinsamem Gottesdienst und Fest |
| Juni 2006 | zweite Ausgabe des „Extrablatt“
Schriftliche Information für die Pfarreien über den Prozess der Zusammenführung |
| Juni/Juli 2006 | 4 Themenabende für alle Gemeinden
Datenpräsentation und thematische Auseinandersetzung zu spezifischen Themenbereichen (Kinder und Jugend, Aufgaben und Rolle der Priester, Gottesdienst, Zukunft der Gruppen) |
| 2.11.2006 | Abschlussitzung der Steuerungsgruppe |
| Nov 2006 | Neugründung der Pfarrei |
| 9./10.2.2007 | Gemeinsames Wochenende des neuen Pfarrgemeinderats
Aufgaben und Ziele entwickeln, Arbeitsweise absprechen, Ausschüsse/AGs bilden, Wahl des neuen Vorstandes und Festlegung seiner Aufgaben |

Hoffnungen und Ängste wurden thematisiert

Gemeindeberatung begleitete Fusionsprozess in Garbsen

In Garbsen gab es bisher eine Seelsorgeeinheit (St. Raphael/Corpus Christi) und eine eigenständige Pfarrei (St. Maria Regina in Berenbostel). Durch Beschluss der Bistumsleitung wurden diese drei Gemeinden zu einer neuen Pfarrei zusammenggeführt. Die Pfarrei in Berenbostel war, nachdem der bisherige Pfarrer überraschend in den Ruhestand gegangen war, auf den neuen Schritt nicht vorbereitet. Die beiden anderen Pfarreien praktizierten schon seit Jahren Zusammenarbeit.

„Die Fusion der Gemeinden stand kurzfristig bevor, und da habe ich überlegt, was sind jetzt die ersten Schritte, wie packen wir das hier in Garbsen am besten an, gerade auch vor dem Hintergrund, dass viele diese Fusion gar nicht wollten. Das war auch unser Hauptproblem und unsere Hauptfrage: Wie können wir trotz des Widerstandes gemeinsam mit allen beteiligten Gemeinden etwas in Gang bringen? Und dafür brauchten wir auf alle Fälle Beratung von außen.“

Benno Nolte,
Dechant



Foto: Deppe

Dechant Benno Nolte ist Pfarrer der neuen Gemeinde St. Raphael in Garbsen mit den Filialkirchen Corpus Christi in Garbsen-Havelse und St. Maria Regina in Garbsen-Berenbostel.

gemeinde in Garbsen. Aus diesen Leitsätzen konkrete Projekte abzuleiten war schon schwieriger, weil dabei immer die unterschiedliche Entwicklung der Ursprungsgemeinden und die zum Teil auch unterschiedlichen Standpunkte der Teammitglieder mitgeschwungen sind. Wir haben diese Standpunkte besprochen, konnten so einzelne Felder der Pastoral aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchten und anschließend zu gemeinsamen Vereinbarungen gelangen.

„Den Beratungsprozess auch für alle Gemeinden transparent zu gestalten, war uns sehr wichtig. Zu nennen ist da vor allem unsere Fusionszeitung, die vier Mal im Jahr erschienen ist und über den aktuellen Stand der Beratung berichtet hat. Daneben haben wir auch immer wieder in den Gottesdiensten über den Prozess berichtet. Uns war wichtig, dass nicht das Gefühl bei den Gemeindemitgliedern entsteht, dass da etwas hinter verschlossenen Türen über ihre Köpfe hinweg entschieden wird. Und es war gut, dass wir immer wieder dargestellt haben, welche Schritte dran sind, was demnächst passiert.“

Benno Nolte

Das Beratungsanliegen

In der Beratung ging es folglich zunächst darum, wie die Zusammenführung gestaltet werden konnte. Daran schloss sich eine mittelfristige Gemeinde- und Teamentwicklung an, denn das Pastoralteam hatte sich unter anderem durch das Hinzukommen eines Kooperators und Pastoralassistenten und den Weggang der Gemeindeassistentin im Laufe der Beratung verändert.

„Meine Erwartungen an die Beratung waren zunächst einmal Unterstützung im Fusionsprozess. Und natürlich war für mich auch die Professionalität wichtig, dass man uns auch gesagt hat, achtet hier drauf und schaut doch einmal, wie man dies integrieren oder vielleicht neu machen kann.“

Benno Nolte

Die Zusammenführung steuern

Um die Zusammenführung auf den Weg zu bringen, wurde ein Lenkungsausschuss gebildet, der sich aus jeweils einem

Vertreter/einer Vertreterin der bisherigen Gremien (meistens die Vorsitzenden oder die Stellvertreter), dem Pastoralreferenten, dem Pfarrer und seinem Kooperator (später hinzugekommen) zusammensetzte. Dieser Lenkungsausschuss:

- wurde vom Pfarrer eingesetzt,
- bündelte die zu erledigenden Aufgaben der Gremien (siehe Leitfaden: Visionen eröffnen Wege – S. 20f),
- informierte die Gemeinden über den jeweiligen Stand der Entwicklung und
- lud zu einem Klausurtag der Gremien ein.

Ein Treffen aller Gremien

An diesem Tag wurde kurz über die aktuelle Lage berichtet. Die Gremien lernten sich besser kennen, indem sie von den bisherigen Schwerpunkten ihrer Arbeit erzählten. Hoffnungen und Ängste wurden thematisiert, notwendige Fragen mit dem Referenten für die Weiterentwicklung pastoraler Strukturen – Herrn Martin Wrasmann – geklärt. Außerdem wurde der Vorschlag zur Namensgebung, der in dem Lenkungsausschuss

entstanden war, diskutiert, verhandelt und als Votum verabschiedet.

„Meine Idee war anfangs, eine möglichst große Gruppe zu bilden, um den Beratungsprozess auf möglichst viele Schultern zu verteilen und viele mit einzubinden. Da war es ein sehr hilfreicher Tipp, einen Lenkungsausschuss einzurichten, der möglichst klein gehalten ist. Insgesamt waren wir zusammen mit unserem Pastoralreferenten und mir acht Leute, also ein strammes Gremium, das auch die Entscheidungen zu treffen hatte. Und trotz vieler und sehr intensiver Diskussionen konnte man hier auch schnell Entscheidungen treffen. Als Lenkungsausschuss ein kleines Gremium zu schaffen war eine sehr gute Lösung.“

Benno Nolte

Dann wurde ein Modell zur Neubildung der Gremien für die Übergangsphase bis zur Neuwahl 2006 entwickelt. Dieses bestand darin, kontingentierte nach ursprünglicher Gemeindegröße Mitglieder zu wählen.

Damit waren alle organisatorischen Schritte gegangen, die für

den Zusammenführungsprozess notwendig waren.

Konzeptionelle Arbeit im Pastoralteam

In der Begleitung des Pastoralteams ging es in Ergänzung zu der Arbeit des Lenkungsausschusses eher um die inhaltliche Konzeption der Pastoral in den neuen Strukturen.

Die Teammitglieder stellten sich einander ihre bisherigen Aufgaben vor und erläuterten die Hintergründe ihres pastoralen Handelns. Dabei wurden die Entwicklungen und Trends der letzten Jahre, die Kulturen der Gemeinden, Probleme und Widerstände deutlich. Diese galt es in ein neues Pastorkonzept zu integrieren.

Wichtig wurde dabei, die verschiedenen Gemeindekulturen im Blick zu behalten und das Profil der ursprünglichen Gemeinden zu stärken, die Zusammenarbeit von kategorialer und pfarrgemeindlicher Seelsorge zu vernetzen, pastorale Leitsätze und Schwerpunkte zu formulieren und zu gestalten.

Relativ einfach gestaltete sich das Formulieren von Leitsätzen für die Pastoral in der Kirchen-

Der Ertrag der Beratung

Die Beratung war für den Lenkungsausschuss wichtig, weil auf diese Weise klar strukturiert gearbeitet werden konnte. Arbeitsaufträge und Ergebnisse immer wieder abgefragt wurden und zum Ausprobieren ermutigt wurde. Für die Beratenen war es wichtig, dass die Begleiter nicht dazu da waren, Vorgaben von oben durchzusetzen. Diese Linienfunktionen wurden von einem Vertreter aus der Bistumsleitung, Herrn Wrasmann, übernommen.

Mit Blick auf das Pastoralteam hat sich Beratung als „Fernglas“ bewährt. Je nachdem wie herum das Fernglas gehalten wurde, haben wir das Ganze in den Blick bekommen und eine Perspektive für die Zukunft entwickeln helfen können. Aber auch anders herum war es möglich, den Blick auf einzelne Felder und persönliche Standpunkte zu richten, um in der Unterschiedlichkeit der Personen neue pastorale Möglichkeiten zu eröffnen.

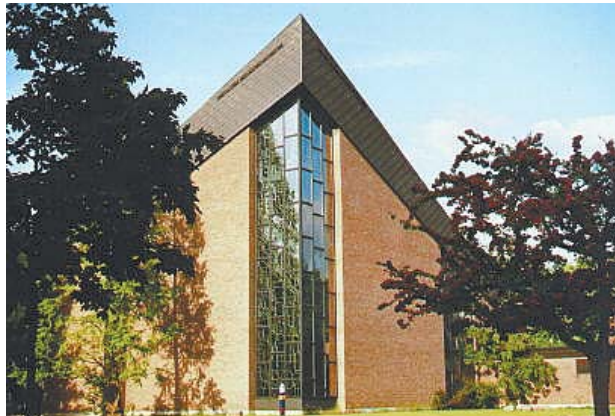
Bianca Nowak/Peter Abel
Beraterteam

Dringend benötigt wurde ein tragfähiges und zukunftsweisendes Pastorkonzept

Praxisbericht zum Beratungsprojekt in Holzminden

„Wir haben den Beratungsprozess für das Pastorkonzept einmal aufgrund der personellen Situation vor Ort angestoßen. Denn wir mussten davon ausgehen, ab November 2006 keinen Kaplan mehr zu haben und bereits seit Sommer 2002 müssen wir auf unsere Gemeindeferentinn verzichten. Das bedeutete, dass ich als pastorale Kraft allein sein würde. Und zum anderen wollten wir schauen, wie die pastoralen Räume in der Gemeinde zukünftig aussehen, wo Schwerpunkte gesetzt werden müssen.“

Stefan Reinecke, Pfarrer



Jede Filialkirche wird mit Gottesdienstangeboten im Pastorkonzept berücksichtigt. Zentrum der Gemeinde ist aber St. Josef in Holzminden.

Fotos: Archiv



Pater Lukas Schmidkunz vom Beratungsteam der Gemeindeberatung und der kirchlichen Organisationsentwicklung.

Die Grundsituation vor der Anfrage war, dass die Kirchengemeinde Holzminden eine ihrer Filialkirchen schließen sollte, weil die anstehenden Baumaßnahmen nicht finanziert werden konnten. Es zeigte sich sehr rasch, dass von dieser Problemstellung ausgehend ein grundsätzlicher Blick auf

die Situation der Seelsorge in der Gesamtgemeinde mit ihren Filialkirchen und deren Zusammenwirken geworfen werden sollte. Wie sieht das Leben in den einzelnen Filialen und der Gemeinde in Holzminden selbst aus? Welche Stärken gibt es? Welche Aktivitäten sind vorhanden? Was wird für die Zukunft

wichtig? Welche Strukturen und Prioritäten braucht es dafür? Das waren im Wesentlichen die leitenden Fragen, die zum Prozess der Entwicklung eines Pastorkonzeptes führten. Durch den PGR wurde eine Steuerungsgruppe eingesetzt, in der sich Vertreter aus den einzelnen (Filial-)Gemeinden

und aus verschiedenen Gremien zusammenfanden. Es wurde eine Gemeindebefragung durchgeführt, der soziale Ort in der Gemeinden im kirchlichen und nichtkirchlichen Rahmen in den Blick genommen (Lebensraumanalyse) und dann der IST-Stand der Gemeindeaktivitäten gesammelt. Diese Grunddaten waren Grundlage für die Entscheidung für ein pastorales Leitbild. Aus diesem heraus wurden dann die Schwerpunkte für die Sorge in den Grunddiensten der Kirche formuliert. Diese Schwerpunkte mündeten dann in klare Ziele, die mit Ort und Zeit versehen mit den Kriterien von Messbarkeit und Machbarkeit formuliert wurden. Dazu kamen nachrangige Ziele und eine Bewertung der einzelnen Kirchstandorte.

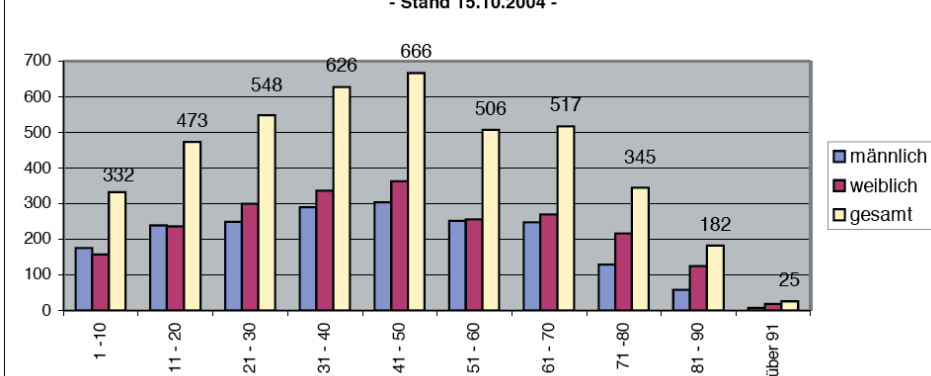
den.com/josef/verschiedenes/Pastorkonzept_Nov_2005.pdf* einzusehen. Die wichtigen pastoralen Entscheidungen zu begleiten und zu reflektieren, die Ziele genau zu fassen und verlässlich zu vereinbaren waren die wichtigsten Aufgaben in der Beratung. Die Rückbindung an den PGR und das Gesamt der Gemeinde mussten deutlich im Blick bleiben.

Ich glaube schon, dass die Unterstützung durch die BeraterIn hilfreich und wichtig war. Es war schließlich ein relativ weiter Weg und auch ein großer Aufwand vor allem an Zeit für die Beteiligten. Auch von außen kommende Irritationen während der Entwicklung des Konzeptes konnten so eingeordnet werden, dass sie den Fortgang nicht negativ beeinflussten. An einigen Stellen war die konzentrierende Intervention nötig – ebenso wie Bündelungen und konzentrierte Blicke auf einzelne Bereiche des Gemeindelebens. Die Begleitung von Entscheidungen, was nicht mehr so im Vordergrund stehen wird und an Wichtigkeit verlieren wird, war ebenso wichtig wie die Schwerpunktsetzung für eine positiv gestaltete Zukunft.

Dass die Steuerungsgruppe mit dieser Begleitung durch die BeraterIn durchaus zufrieden waren zeigt nicht zuletzt, dass diese zum Abschluss zu einem Abendessen eingeladen wurden. Eine Würdigung des Ergebnisses durch die zuständigen diözesanen Stellen würde den beteiligten ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sicherlich gut tun.

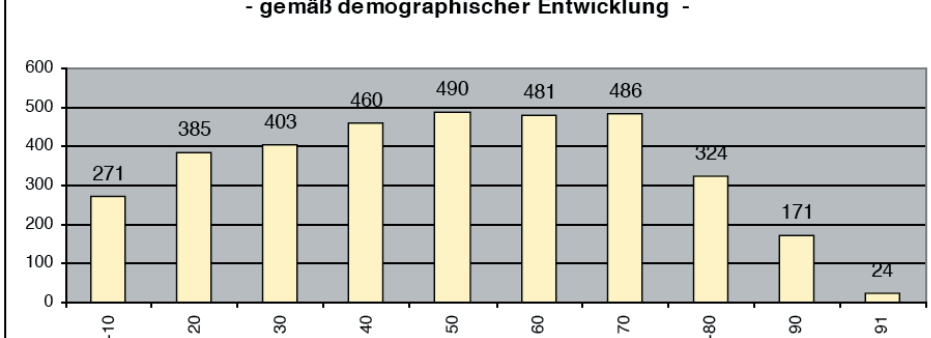
P. Lukas Schmidkunz

Gemeindemitglieder und Altersstruktur im Jahr 2004
- Stand 15.10.2004 -



Grafiken: Pastorkonzept Holzminden

Gemeindemitglieder und Altersstruktur im Jahr 2013
- gemäß demographischer Entwicklung -



Eine wichtige Rolle spielte bei der Erarbeitung des Pastorkonzepts in Holzminden eine genaue Ist-Analyse und die Vorausschau auf die demographische Entwicklung.

„Mein Fazit für den Beratungsprozess ist, dass ich – als alleinige pastorale Hauptkraft – gestärkt wurde. Dadurch, dass die Gemeinde mit in den Prozess eingebunden war, fühlten sich im Grunde genommen alle mit auf den Weg genommen. Für uns war dieses Auf-dem-Weg-Sein das entscheidende Motiv bei der Beratung, was uns alle geprägt hat und das wir auch weiterhin im Auge behalten werden.“

Stefan Reinecke

Die beteiligten Mitglieder der Steuerungsgruppe führten die Befragung und die Auswertung mit viel Engagement und Kompetenz durch – die Ergebnisse, das Pastorkonzept, sind im Internet unter „www.holzmin-