

Synodaler Gesprächs- und Veränderungsprozess

„Heute bei dir“ im Bistum Aachen

Phase 2: Wir wollen uns verändern



Bericht

der Basis-AG 3

„Weiterentwicklung pastorale Räume“

Inhaltsverzeichnis

1 Einstieg.....	3
1.1 Ausgangssituation.....	3
1.2 Unsere Vision.....	3
1.3 Vorgehen.....	4
2 Begriffsklärung: Betrachtung der Ebenen für die weitere Arbeit.....	5
2.1 Kleinste Einheiten (territoriale Gemeinden bzw. Pfarreien bzw. Orte von Kirche).....	5
2.2 Pastoraler Raum (GdG).....	5
2.3 Region.....	5
3 Szenarien zur Weiterentwicklung der pastoralen Räume.....	6
3.1 Grundlagen.....	6
3.2 Drei Szenarien.....	7
3.2.1 Szenario 1: Beibehaltung bisheriger Pfarreien und Neudefinition größerer pastoraler Räume.....	7
3.2.2 Szenario 2: Gründung größerer pastoraler Räume als Pfarreien.....	8
3.2.3 Szenario 3: Gründung von 8 Pfarreien und darin Etablierung pastoraler Räume als Kirchengemeinden.....	9
3.3 Kriterien für die Funktionsfähigkeit der pastoralen Räume und der darunter liegenden kleinsten Einheiten.....	10
3.3.1 Kriterien zur Funktionsfähigkeit pastoraler Räume.....	10
3.3.2 Gedanken zum Anschluss pastoraler Räume an den Sozialraum.....	10
3.3.3 Kriterien für Orte von Kirche innerhalb des pastoralen Raums (kleinste Einheit).....	11
4 Leitung.....	12
5 Vermögensverwaltung.....	13
5.1 Steuerungsebene.....	13
5.1.1 Szenario 1 (vgl. 3.2.1).....	13
5.1.2 Szenarien 2 & 3 (vgl. 3.2.2 und 3.2.3).....	13
5.2 Ausführende Verwaltung.....	14
6 Ansatzpunkte eines Weges zur Umsetzung.....	15
6.1 Einrichtung AG Pastoralgeographie.....	15
6.2 Einrichtung AG Leitungsverantwortung & Gremien.....	15
6.3 Einrichtung AG Verwaltung.....	16
6.4 Entwicklung eines Beratungsdesigns.....	16
6.5 Entwicklung einer Einsatzplanung für das pastorale Personal.....	16
6.6 Entwicklung eines Rückmeldeverfahrens zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der AG's.....	17
Anhang.....	18
I Zusammenfassung.....	18
II Mitglieder der Basis-AG 3 „Weiterentwicklung pastorale Räume“.....	19
III Auftrag.....	20

1 Einstieg

1.1 Ausgangssituation

„Die Kirche existiert nicht um ihrer selbst willen, sondern sie setzt sich aktiv für die Menschen ein und ermöglicht ihnen dadurch die Begegnung mit Gott.“¹ Die Ermöglichung dieser Gottsuche und Gottesbegegnung muss auf sehr unterschiedliche Weise geschehen. So kann die „konkrete Ausgestaltung [...] an jedem Ort, an dem sich Kirche ereignet, [...] nicht überall gleich sein. Sie muss jeweils neu entwickelt und verändert werden können, damit in der jeweiligen Form wirklich das Interesse an den konkreten Menschen deutlich wird. Die kirchlichen Strukturen und Ressourcen dienen der Entwicklung solcher passenden Formen.“²

Die jetzigen Strukturen können dies nur bedingt leisten. Indizien sind u. a.:

- die nur noch bedingte Anschlussfähigkeit der Kirche in ihrer jetzigen Gestalt angesichts der gesellschaftlichen Megatrends Säkularisierung, Individualisierung, Pluralisierung, Digitalisierung;
- der Rückgang der Kirchenmitglieder;
- der Rückgang des pastoralen Personals;
- der Rückgang finanzieller Ressourcen.

Die Weiterentwicklung der pastoralen Räume im Bistum reagiert auf diese Situation. Ziel einer solchen Weiterentwicklung ist es, den oben genannten Grundauftrag von Kirche auch zukünftig wahrnehmen zu können. Dies bedeutet, dass Menschen ermöglicht werden muss, in ihrer Lebenswelt ihren Glauben in ihrer spezifischen Ausdrucksform leben zu können.

Daher bedarf es einer entsprechend „größeren Diversität innerhalb der Kirche“³ und ihrer unterschiedlichen Präsenzformen. Die territoriale Präsenzform von Kirche erreicht heute nur einen Bruchteil der Menschen bzw. der Katholik/-innen, einigen bietet sie Heimat, auf andere wirkt sie wenig einladend. Für die pastoralen Räume bedeutet dies zukünftig eine stärker ausgeprägte Gleichwertigkeit von territorialen und kategorialen, von traditionellen und innovativen Orten innerhalb eines solchen Raums, der diese unterschiedlichen Präsenzformen ermöglicht.

Unsere hier vorgelegten Vorschläge zu einer Weiterentwicklung pastoraler Räume sind dabei nur ein Teilaspekt im Hinblick auf die Glaubwürdigkeit und Anschlussfähigkeit von Kirche in der Gesellschaft.

1.2 Unsere Vision

Unsere Vision ist es, dass Menschen in ihrer jeweiligen Lebenswelt ihren Glauben in ihrer spezifischen Ausdrucksform leben können. Jede Struktur und jede Reform muss dieser Grundidee dienen. Dies wird in der Weiterentwicklung pastoraler Räume über das Prinzip der Subsidiarität gewährleistet, das bei einer Strukturreform zwingend zu beachten ist.

Wir haben uns darüber verständigt, welche Werte dem pastoralen Handeln zugrunde liegen können. Dies sind insbesondere die Folgenden:

- die Umsetzung der Prinzipien der katholischen Soziallehre (Personalität, Nachhaltigkeit, Solidarität, Gemeinwohl, Subsidiarität);
- innere Beweglichkeit;

1 Zukunftsbildskizze (24.03.2021).

2 Ebd.

3 Ebd.

- missionarische Kreativität;
- ständige Reflexion und Erneuerung;
- wirkliche Kontakte zu den Menschen;
- Raum für die Entfaltung von Charismen und Talenten;
- Orientierung am Evangelium;
- Diversität und Inklusion;
- Anwaltschaft für die Nöte und Sorgen der Menschen;
- Sakramente, die als Heilmittel für das Leben verstanden werden.

Weiterhin verstehen wir die hier gemachten Vorschläge als eine Fortschreibung des Geistes und der Idee der „Gemeinschaft der Gemeinden“, in denen sich „die vielen verschiedenen katholischen Partner/-innen der Kirche am Ort gegenseitig Anteil an ihrem Reichtum gewähren und sich wechselseitig in ihrem Mangel stützen.“⁴

1.3 Vorgehen

Wir legen im Folgenden Vorschläge zur „Weiterentwicklung pastoraler Räume“ gemäß Auftrag vor.

Dazu haben wir...

- Grundlagen formuliert, die bei der Konkretion zukünftiger pastoraler Räume berücksichtigt werden müssen (3.1),
- drei verschiedene Szenarien zur Weiterentwicklung umschrieben (3.2),
- Kriterien für die Funktionsfähigkeit der pastoralen Räume definiert (3.3),
- einen Vorschlag zu einer Leitentscheidung zum Thema Leitung formuliert (4),
- Vorschläge zu einer Leitentscheidung zum Thema Verwaltung formuliert (5),
- verschiedene Wege zur Umsetzung beschrieben, um die getroffene Grundentscheidung zur Weiterentwicklung zu konkretisieren (6).

Ziel: Zentrale zu entscheidende Ziele haben wir wie diesen Absatz eingerahmt und durch den vorangestellten Begriff „Ziel“ markiert.

Wir beginnen unsere Ausführungen im nächsten Abschnitt mit einer Begriffsklärung, die zum Verständnis der von uns formulierten Szenarien notwendig ist.

4 Leitlinien der Pastoral in den Gemeinschaften der Gemeinden des Bistums Aachen (2011), S. 18.

2 Begriffsklärung: Betrachtung der Ebenen für die weitere Arbeit

Im weiteren Bericht operieren wir bei der Erläuterung der Szenarien formal mit drei Ebenen. Diese werden in diesem Abschnitt kurz erläutert.

2.1 Kleinste Einheiten (territoriale Gemeinden bzw. Pfarreien bzw. Orte von Kirche)

Dies sind diejenigen Einheiten, in der Menschen ihren Glauben in ihrer spezifischen Ausdrucksform leben können. Dies umfasst gleichwertig sowohl klassische Ortsgemeinden als auch aus kategorialen Angeboten erwachsende Gruppen, personale Gemeinden, andere Orte von Kirche und innovative Projekte. Die Angebote auf dieser Ebene sind mögliche Identifikationsorte für Menschen.

Bisher bereits bestehende Einheiten (insbesondere Gemeinden; je nach Modell auch Pfarreien wie in 3.2.1) können weiterbestehen, insoweit sich hierfür ehrenamtliches Engagement findet (vgl. 3.3.3).

Daneben können gleichwertig andere Orte von Kirche (Jugendkirche, Kita, OT, Caritas-Einrichtungen, innovative Projekte usw.) bestehen. Deren Trägerschaft kann je nach Angebot und pastoraler Ausrichtung unterschiedlich sein.

Die kleinsten Einheiten leisten keine pastorale Vollversorgung. Sie können eigenständig Aktivitäten gestalten. Diese Gestaltung kann subsidiär durch den pastoralen Raum (vgl. 2.2) gefördert werden.

2.2 Pastoraler Raum (GdG)

Auf dieser Ebene wird pastorale Steuerung vorgenommen. Ein Pastoralkonzept wird hier entwickelt. In diesem Raum werden pastorale Aktivitäten entfaltet und ggf. Aktivitäten auf der kleinsten Ebene unterstützt.

Auf der Ebene des pastoralen Raums wird pastorales und anderes hauptamtliches Personal verortet. Kirchengemeindliches Personal inkl. Verwaltungsleitung wird hier angestellt.

Auf dieser Ebene werden die personellen wie finanziellen Ressourcen verwaltet, um unterschiedliche pastorale Initiativen zu ermöglichen (Empfänger der Schlüsselzuweisung).

2.3 Region

Die Region ist die Trägerin pastoraler Aktivitäten, die den pastoralen Raum sinnvollerweise übersteigen und die nicht auf Bistumsebene angesiedelt werden sollen.

Sie kann als Trägerin von Einrichtungen oder als Partnerin für Trägerverbände (z. B. im Jugendbereich) dienen.

Auch hier kann pastorales und anderes hauptamtliches Personal verortet sein.

Zentrale Verwaltungsstellen als Dienstleisterinnen für die pastoralen Räume können hier eingerichtet sein (Verwaltungszentren).

3 Szenarien zur Weiterentwicklung der pastoralen Räume

Ziel: Es wird eine verbindliche Entscheidung darüber getroffen, wie pastorale Räume im Bistum Aachen so weiterentwickelt werden, dass Menschen ihren Glauben in ihrer spezifischen Ausdrucksform leben und Gott suchen und ihm begegnen können (vgl. 1.1). Die unter 3.2.1-3.2.3 genannten Szenarien bieten verschiedene Optionen zur Realisierung.

Die Anzahl der jetzigen pastoralen Räume (71 GdG) wird reduziert und je nach Modell (3.2.1-3.2.3) in eine andere Organisationsform überführt. Die Ideen bzw. „der Geist“ des GdG-Modells werden fortgeschrieben (vgl. 1.2).

Dazu stellen wir unterschiedliche Szenarien in einem Dreischritt vor: Zuerst (vgl. 3.1) beschreiben wir Grundlagen, die in allen drei Szenarien Anwendung finden sollen. In einem zweiten Schritt (vgl. 3.2) beschreiben wir die drei von uns vorgeschlagenen Szenarien, die sich in der Anzahl der Pfarreien unterscheiden und die eine Spannweite von Optionen abdecken. Schließlich (vgl. 3.3) benennen wir Kriterien, die notwendig sind, um das gewählte Szenario zu konkretisieren und zu funktionsfähigen pastoralen Räumen zu gelangen.

3.1 Grundlagen

Bei der Weiterentwicklung der pastoralen Räume sind unabhängig vom gewählten Szenario folgende Grundlagen zu beachten:

- *Multiprofessionelle Teams*: Es werden multiprofessionelle pastorale Teams gebildet. Dazu wird derzeit eine Konzeption erarbeitet (vgl. Fußnote 7).
- *Berufsbilder*: Im Zuge einer Weiterentwicklung pastoraler Räume ist eine Reflexion und Weiterentwicklung der Berufsbilder und -profile aller Mitarbeiter/-innen notwendig.
- *Synodale Gremien*: Synodale Gremien können so gebildet werden, dass in der kleinsten Einheit bzw. in den unterschiedlichen kirchlichen Orten Leitungsteams und Themenverantwortliche gewählt werden. Jeweils 1-2 Personen aus diesem Kreis können auf die höhere Ebene (pastoraler Raum) entsandt werden, um dort ein pastorales Gremium (jetziger GdG-Rat) zu bilden. Dies kann analog von der Ebene des pastoralen Raums auf die Ebene der Region angewendet werden (jetziger regionaler Pastoralrat). Die Besonderheiten der jeweiligen Szenarien sind bei der Entwicklung zu beachten. Eine vertiefte Verzahnung von pastoralen und vermögensverwaltenden Gremien ist notwendig. Auch die mögliche Beteiligung von Vertreter/-innen weiterer kirchlicher Orte ist zu prüfen (vgl. BAG 2 & 7).
- *Kommunikation* (vgl. BAG 4): Es braucht eine verbindlich gestaltete Kommunikation zwischen den verschiedenen (Leitungs-)Ebenen, (pastoralen und vermögensverwaltenden) Gremien, haupt- und ehrenamtlichen Akteur/-innen. Diese ist zu umschreiben. Gleichzeitig bedarf es einer Umschreibung, wie Kommunikation zwischen bestehenden synodalen und hierarchischen Elementen verbindlich gestaltet werden kann.
- *Ehrenamt* : Ehrenamtskoordination und -förderung ist (im pastoralen Raum) zu professionalisieren. Dazu braucht es ausgebildete Ehrenamtskoordinator/-innen, Mittel, Instrumente zur Gewinnung und Begleitung, Qualifizierungskonzepte, verbesserte Rahmenbedingungen (vgl. BAG 8).
- *Innovation*: Innovationsförderung ist Aufgabe der pastoralen Räume. Dazu bedarf es entsprechender Ressourcen für Innovation (personell, finanziell, räumlich).

- *Arbeit am Kirchenbild:* Es findet parallel zu Strukturreformen eine Weiterentwicklung von Kirchenbildern auf den unterschiedlichen Ebenen statt.

Die Themen Leitung und Vermögensverwaltung werden unten gesondert behandelt (vgl. 4 & 5).

3.2 Drei Szenarien

Das unterscheidende Kriterium für die drei vorgeschlagenen Szenarien ist die Anzahl der Pfarreien, da die Pfarrei universalkirchlich umschrieben und somit vorgegeben ist. Konkret zielen die drei Szenarien auf eine unterschiedliche Anzahl an Pfarreien ab. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die pastoralen Räume und die Gestaltung der in 2 genannten Ebenen.

An dieser Stelle benennen wir hauptsächlich die Unterschiede der drei Szenarien. Punkte, die für alle drei Szenarien gelten, formulieren wir sowohl vor diesem Abschnitt als auch in einzelnen Überlegungen weiter unten.

3.2.1 Szenario 1: Beibehaltung bisheriger Pfarreien und Neudefinition größerer pastoraler Räume

Beschreibung: Szenario 1 geht davon aus, dass möglichst wenige Pfarreien fusioniert werden sollen. Die Pfarrei ist und bleibt auch in der kleinsten Einheit (vgl. 2.1) angesiedelt.⁵ Die Pfarrei übernimmt subsidiär die Gestaltung pastoralen Lebens, wenn Ehrenamt dort in angemessenem Maße vorhanden ist, sowie die Verwaltung des Vermögens. Sollte es notwendig sein, Pfarrer einzusetzen, geschieht dies mit minimalem Stellenumfang, wenn nicht auf Basis universalrechtlicher Vorgaben alternative Leitungsmodelle umgesetzt werden können (vgl. 4).

Im pastoralen Raum (vgl. 2.2) finden sich neben Pfarreien und Gemeinden auch die kategorialen Felder sowie innovative, neu entstehenden Orte kirchlichen Lebens, die dort gefördert und vernetzt werden. Der pastorale Raum ist, mit der Unterscheidung, dass es sich nicht um eine Pfarrei handelt, ähnlich zu organisieren wie in Szenario 2 (3.2.2). Personal ist hier angesiedelt und wird eingesetzt, die Gesamtpastoral des Raums wird in den Blick genommen. Mittel werden soweit möglich an den pastoralen Raum übertragen. Weiterhin ist ein Umlageverfahren von Mitteln der Pfarreien an die pastoralen Räume zu etablieren, um Handlungsfähigkeit zu gewährleisten.

Die Region (vgl. 2.3) kann wie jetzt auch die pastoralen Aufgaben übernehmen, die auf der Ebene des pastoralen Raums und der kleinsten Einheit nicht sinnvoll angesiedelt sind.

Vergleich zur jetzigen Situation: Eine solche Konstruktion ist relativ ähnlich zur jetzigen Situation, geht jedoch von größeren Räumen auf der Ebene des pastoralen Raums aus. Der Tatsache, dass nicht alle Pfarreien durch einen Pfarrer besetzt werden können, wird durch Reduktion des BU bei Neubesetzungen bzw. alternative Leitungsmodelle Rechnung getragen.

Argumente, Bewertung, Stimmungen: Für diese Variante spricht der Wunsch vieler Ehrenamtlicher nach Strukturen vor Ort, die Beheimatung bieten und auch das bisherige Engagement, insbesondere aus Blick der Kirchenvorstände, wertschätzen. Dieses Szenario weiß sich einer möglichst hohen Konstanz verpflichtet. Es betont die Beheimatung und Identifikation vor Ort, wodurch sich am ehesten die Wahrnehmung von Überforderung minimieren lässt und vermittelt am wenigsten das Gefühl, dass von außen fremdbestimmt wird. Es kann mehr Energie in die inhaltliche Arbeit fließen, statt in Strukturveränderungen und deren Begleitung. Schließlich kann der Vorteil einer umsatzsteuerlichen Kleinunternehmerreglung in kleineren Pfarreien leichter erhalten bleiben.

⁵ Ausnahme sind vollfusionierte GdG, die in ihrer Konstruktion bereits jetzt eher Szenario 2 ähneln. Vgl. 3.2.2.

Im Gegenzug kann es zu einer trügerischen Ruhe kommen, bei der Strukturen zwar jetzt erhalten bleiben, es jedoch einen schleichenden Prozess des Absterbens gibt. Weiterhin ergibt sich eine größere Ungleichzeitigkeit zwischen bereits jetzt vollfusionierten, großen Pfarreien und kleinen Einzelpfarreien. Wenn in einem pastoralen Raum weiterhin mehrere Pfarrer ernannt sind, ist die Zusammenarbeit in diesem Raum stark von deren Willen abhängig. Die Gefahr reiner Bestandswahrung korrespondiert mit der Frage, ob der Erhalt der Strukturen genug Raum für innovative Projekte und neue Entwicklungen bietet.

In jedem Fall bedarf es eines geregelten Verfahrens zur Fusion, falls Pfarreien dies wünschen oder es in der Zeit nach Umsetzung eines solchen Modells zu notwendigen Fusionen kommt, wenn die kleinste Ebene keine pastorale Verantwortung mehr tragen kann. Eine Rücknahme bisheriger Fusionen ist nicht angedacht. Das Szenario ist wahrscheinlich mit universalkirchenrechtlichen Vorgaben am ehesten vereinbar.

3.2.2 Szenario 2: Gründung größerer pastoraler Räume als Pfarreien

Beschreibung: Szenario 2 denkt pastorale Räume (vgl. 2.2) als Pfarreien und avisiert eine Größe von 40.000 – 55.000 Katholiken (in weniger dicht besiedelten Gebieten wie der Eifel auch geringer wegen größerer Räume). Im pastoralen Raum als Pfarrei finden sich verschiedene Gemeinden und auch die kategorialen Felder sowie innovative, neu entstehenden Orte kirchlichen Lebens, die dort gefördert und vernetzt werden. Die einzelnen Gemeinden und Orte von Kirche auf der kleinsten Ebene (vgl. 2.1) können sich innerhalb des pastoralen Raums bilden. Ein Pfarreirat wird installiert. Ebenso besteht ein vermögensverwaltendes Gremium mit Unterausschüssen. Eine Verwaltungsleitung ist hier angestellt. Personal ist hier angesiedelt und wird eingesetzt, die Gesamtpastoral des Raums wird in den Blick genommen. Leitung durch ein Team ist möglich.

Die Region (vgl. 2.3) kann wie jetzt auch die pastoralen Aufgaben übernehmen, die auf der Ebene des pastoralen Raums und der kleinsten Einheit nicht sinnvoll angesiedelt sind.

Vergleich zur jetzigen Situation: Dieses Modell sieht im Kern die Einheiten, die jetzt die GdG sind, konsequent als Pfarreien, jedoch in einer geringeren Anzahl, was eine Neugründung nötig macht.

Argumente, Bewertung, Stimmungen: Das Modell setzt mit Auflösung und Neueinrichtung der Pfarreien ein klares Signal für einen Neubeginn. Der Zuschnitt der Pfarreien kann an kommunalen Strukturen bzw. am Sozialraum ausgerichtet werden. Das Modell ermöglicht die Bündelung von Ressourcen, personell wie in der komplexer werdenden Verwaltung und schafft Synergieeffekte, beispielsweise durch eine Reduzierung der Gremienarbeit. Priester, die nicht als Pfarrer eingesetzt sind, können – von Verwaltungsaufgaben entlastet – ihrer priesterlichen Berufung besser nachgehen.

Andererseits mutet dieses Modell den in den Pfarreien engagierten Gläubigen vieles Neue zu. Der Prozess der Fusionen wird nicht nur durch umfassende Umstrukturierungen Kräfte binden, sondern auch zahlreiche Widerstände hervorrufen, da durch neue, nicht rechtlich relevante Strukturen in der kleinsten Einheit bis hierhin ehrenamtlich Tätige – insbesondere in den Kirchenvorständen – abgewertet und Priester ihre Stellung als Pfarrer verlieren werden. Schließlich ist zu prüfen, ob eine solche Lösung nachhaltig genug ist, wenn die Energie für Fusionen in dieser Größenordnung jetzt aufgebracht wird, und wie lang ihre Halbwertszeit angesichts der zurückgehenden personellen Ressourcen ist.

3.2.3 Szenario 3: Gründung von 8 Pfarreien und darin Etablierung pastoraler Räume als Kirchengemeinden

Beschreibung: Dieses Szenario siedelt die Pfarrei auf der Ebene der jetzigen Region an (vgl. 2.3), wodurch sich 8 Pfarreien ergeben. Die Pfarrei erarbeitet eine pastorale Gesamtstrategie. Personal wird dort eingesetzt, aber durch die Pfarrei auch den darunter liegenden pastoralen Räumen zugeordnet. Sie kann als Trägerin für verschiedene Einrichtungen dienen.

Der pastorale Raum (vgl. 2.2) liegt unterhalb der Pfarrei und ist als Kirchengemeinde verfasst, übernimmt also die Vermögensverwaltung. Dies setzt eine Trennung der Pfarrei, die auf der jetzigen Ebene der Region angesiedelt ist, und der Kirchengemeinde, die auf der Ebene des pastoralen Raums angesiedelt ist, voraus. Über ein Umlageverfahren kann die Arbeit der Pfarrei finanziert werden (ähnlich wie beim Verhältnis von kleinster Ebene zu pastoralem Raum in 3.2.1). Der pastorale Raum plant, koordiniert und ermöglicht nach dem Subsidiaritätsprinzip die pastoralen Felder vor Ort (inhaltliche Füllung wie bei 3.2.1 und 3.2.2). Auch dieses Szenario geht von einer Reduzierung der pastoralen Räume aus, wenn auch nicht in dem Umfang wie Szenario 2.

Die kleinste Einheit (vgl. 2.1) kann analog zu Szenario 2 entwickelt werden.

Vergleich zur jetzigen Situation: Dieses Modell sieht die jetzigen Regionen als Pfarreien, entkoppelt Pfarrei und Kirchengemeinde und verortet das, was die jetzige GdG ist, als pastoralen Raum unterhalb der Pfarrei, verfasst als Kirchengemeinde (Körperschaft öffentlichen Rechts).

Argumente, Bewertung, Stimmungen: Das Modell sendet ein klares Signal für einen Neubeginn, in dem pastorale Ziele strategisch umgesetzt werden können. Es gibt nur noch eine geringe Zahl an Pfarreien mit leitenden Pfarrern, was andere Priester von Verwaltungsaufgaben entlastet. Die größeren Räume lassen sich freier und flexibler gestalten. So kann z. B. bei Veränderungen Personal – pastorales oder kirchengemeindliches – flexibel innerhalb der Pfarrei eingesetzt werden. Dadurch, dass die pastoralen Räume innerhalb der Pfarrei liegen, bieten sich für diese neue Möglichkeiten der Etablierung unterschiedlicher Leitungsmodelle. Eine professionalisierte Ehrenamtsförderung ist in diesem Kontext (wie eigentlich grundsätzlich, vgl. BAG 8) unerlässlich.

Gegen ein solches Modell spricht die Gefahr der Entfremdung und der geringeren Identifikation, die in einen drohenden Verlust ehrenamtlichen Engagements münden kann. Es besteht die Gefahr des Widerstandes mit Blick auf die Fusionen von den jetzt Engagierten (vgl. 3.2.2). Gleichzeitig bedarf dieses Modell aufgrund der größten Einheiten einer genauen Klärung von Kommunikationsstrukturen, Verwaltungsstrukturen sowie einer Antwort auf die Frage, was auf welcher Ebene angesiedelt ist. Die Leitung der Pfarreien übernimmt in diesem Modell sehr komplexe und anspruchsvolle Aufgaben. Es besteht die Gefahr von Machtkonzentration. Der ökologische Fußabdruck dieses Modells ist höher, da hier von weiteren Wegen auszugehen ist. Die Vermittelbarkeit ins Presbyterium bedarf der sorgfältigen Klärung, ebenso die Kompatibilität mit universalkirchlichen Bestimmungen.⁶

⁶ Vgl. Instruktion der Kleruskongregation "Die pastorale Umkehr der Pfarrgemeinde im Dienst an der missionarischen Sendung der Kirche" (20.07.2020). Diese Problematik betrifft ggf. auch 3.2.2.

3.3 Kriterien für die Funktionsfähigkeit der pastoralen Räume und der darunter liegenden kleinsten Einheiten

3.3.1 Kriterien zur Funktionsfähigkeit pastoraler Räume

Folgende Kriterien für die Funktionsfähigkeit pastoraler Räume (vgl. 2.2) sehen wir als essentiell an:

- Ein pastoraler Raum benötigt eine Mindestausstattung an Personal, die über eine verbindliche Einsatzplanung zu definieren ist. Neben pastoralem Personal werden zusätzlich gleichwertig weitere Berufe in der Pastoral zur Ausdifferenzierung der Kompetenzen und Potenziale (Multiprofessionelle Teams) etabliert (vgl. 3.1).⁷ Dabei sind auch personelle Ressourcen zur Förderung innovativer und differenzierter pastoraler Ansätze im Sinne einer Diversität im Blick (vgl. 1.1). Die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung des ehrenamtlichen Engagements erfolgt über Ehrenamtskoordinator/-innen (vgl. BAG 8).
- Die verantwortliche Leitung des pastoralen Raums erfolgt in verschiedenen gleichwertigen Konstellationen (vgl. 4); wenn der pastorale Raum als Pfarrei gebildet ist, muss die Leitungsform kirchenrechtlich abgesichert sein.
- Die pastorale Arbeit erfolgt auf der Grundlage eines gemeinsam erstellten pastoralen Konzeptes.
- Die liturgischen und priesterlichen Dienste (z. B. Gottesdienstordnung) und Sakramentspendung sind verbindlich geregelt.
- Die kirchlichen Grundvollzüge müssen verwirklicht sein, insbesondere...
 - Gewährleistung regelmäßiger Eucharistiefeiern an einem zentralen Ort bzw. an verschiedenen Orten des pastoralen Raums
 - vielfältiges Angebot gottesdienstlicher Feierformen
 - Gewährleistung der Katechese für alle Lebensphasen
 - Wahrnehmung der diakonischen und der Schöpfungsverantwortung
 - Förderung neuer und bestehender Gemeinschaften
- Eine adäquate räumliche Ausstattung, sowohl zur Begegnung und Vergemeinschaftung als auch zentral erreichbare Büros für die Mitarbeiter/-innen (Pfarrbüro, pastorale und weitere Mitarbeiter/-innen), muss gegeben sein.
- Es muss eine Gebäudeentwicklung auf die jeweiligen Bedarfe hin erfolgen.
- Eine verlässliche Erreichbarkeit der Mitarbeiter/-innen über unterschiedliche Kanäle (Präsenz, Telefon, online) wird gewährleistet.
- Die Verwaltung erfolgt durch Verwaltungsleiter/-innen (Weiterentwicklung der Koordinatoren/-innen, vgl. 5.2).
- Eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit ist gewährleistet, diese kann ggf. auch über die Region erfolgen.

3.3.2 Gedanken zum Anschluss pastoraler Räume an den Sozialraum

Für den Anschluss der pastoralen Räume an sozialräumliche Gegebenheiten können folgende Kriterien eine Hilfestellung geben:

⁷ Parallel erarbeitet eine AG Einsatzplanung Konzepte hierzu im Bischöflichen Generalvikariat.

- Der Zuschnitt des pastoralen Raums soll eine ökumenische Zusammenarbeit begünstigen.
- Er sollte möglichst deckungsgleich mit kommunalen Strukturen sein, um eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen (z. B. pastoraler Raum entspricht einer oder mehrerer Kommunen).
- Historisch gewachsene Gegebenheiten sind zu berücksichtigen.
- Geographische Zusammenhänge werden berücksichtigt, z. B. Lebenswege im Alltag, Infrastruktur und Verkehrswege, Soziologische Daten, sozialräumliche Verbünde, Milieus.
- „Kuchenstück“-Räume (Teil einer Innenstadt plus Außenbezirk) sind zu vermeiden.

3.3.3 Kriterien für Orte von Kirche innerhalb des pastoralen Raums (kleinste Einheit)

Innerhalb eines pastoralen Raums kann eine Vielfalt von kirchlichen Orten existieren (z. B. klassische Ortsgemeinden, kategoriale kirchliche Angebote, personale Gemeinden, andere Orte von Kirche, innovative Projekte usw.; vgl. 2.1 & BAG 2). Der pastorale Raum dient subsidiär diesen unterschiedlichen „Orten von Kirche“ in ihm.

Die folgenden Kriterien werden empfohlen, um zu prüfen, was gegeben sein muss, damit sich ein solcher „Ort von Kirche“ innerhalb eines pastoralen Raums bilden kann bzw. lebensfähig ist. Sie stellen keine vollumfänglich zu erfüllende Kriteriologie dar.

- Es gibt eine pastorale Zielsetzung für den kirchlichen Ort.
- Es ist genügend ehrenamtliches Engagement vorhanden.
- Eine Bereitschaft und Kompetenzen zur Leitung dieses kirchlichen Ortes ist vorhanden, dabei wird Leitung transparent und klug geteilt (vgl. 4 & 6.2).
- Es existiert eine Gruppe von Christ/-innen, die vor Ort eine Gemeinschaft bilden, die fluide oder auf Dauer angelegt ist.
- Die unterschiedlichen Talente und Charismen können zu vielgestaltigen kirchlichen Orten führen (vgl. BAG 2 & 8).
- Der kirchliche Ort wird ggf. subsidiär durch Dienstleistungen und weitere Ressourcen in angemessenem Rahmen durch den pastoralen Raum unterstützt.
- Die Anbindung an den pastoralen Raum ist transparent und verlässlich.
- Der kirchliche Ort verfügt über die Anerkennung der höheren Ebene, d. h. des pastoralen Raums.

4 Leitung

Ziel: Es wird entschieden, dass pastorale Räume (unabhängig davon, ob sie als Pfarreien errichtet werden) von befähigten und bestätigten Personen, Laien wie Priestern, Einzelpersonen wie Teams, Haupt- wie Ehrenamtlichen letztverantwortlich geleitet werden können.

Pastorale Räume brauchen Leitung. Die alleinige Leitung durch Priester kommt an ihre Grenzen. In der jetzigen Situation bindet die Leitung pastoraler Räume viel Energie, die in die Seelsorge fließen könnte. Hier ist auch das Selbstverständnis der Priester als Seelsorger bzw. Pfarrer zu berücksichtigen, auf deren Schultern jetzt ein Großteil der Macht und der damit einhergehenden Verantwortung liegt.

Ekklesiologisch ist das ganze Volk Gottes am Aufbau der Kirche beteiligt, was sich auch in der Übernahme von Leitungsverantwortung im Bistum Aachen jetzt schon zeigt, sich verstärkt zeigen sollte und auch aus anderen, im HbD-Prozess behandelten Perspektiven wichtig ist (vgl. BAG 4, 5 & 8). Es gibt im Bistum Aachen bereits jetzt vielfältige Erfahrung mit unterschiedlichen Leitungsformen. Diese sind bei einer anstehenden Reform zu berücksichtigen und weiterzuentwickeln.

Wir empfehlen eine konkrete Ausgestaltung durch eine Arbeitsgruppe (vgl. 6.2), um zu klar umschriebenen, pluralen und bischöflich beauftragten Leitungsformen in pastoralen Räumen zu gelangen. Vergleichbare Leitungsformen sollen ebenfalls für die anderen Ebenen (2.1 & 2.3) entwickelt werden.

Folgende Rahmenbedingungen sehen wir als relevant für eine konstruktive Weiterentwicklung:

- Die o. g. bischöfliche Leitentscheidung für verschiedene Leitungsformen muss getroffen werden.
- Es bedarf einer praktisch-relevanten und theologisch begründeten Definition des Begriffs Leitung.
- Leiter/-innen müssen qualifiziert werden.
- Verschiedene Leitungsmodelle müssen beschrieben sein und zum pastoralen Raum passend eingesetzt werden.
- Das Verhältnis Priester – Laien in Leitung muss umschrieben werden.
- Das Verhältnis Ehrenamt – Hauptamt in Leitung muss umschrieben werden.
- Die Leitungsmodelle müssen universal-/diözesanrechtlich abgesichert sein.
- Eine externe Begleitung zur Rollenklärung ist hilfreich bis notwendig.
- Es bedarf eines für alle Beteiligten verbindlichen Verfahrens im Konfliktfall, insbesondere im Hinblick auf Spannungen zwischen synodalen und hierarchischen Elementen.
- Ein partizipativer Leitungsstil sollte umschrieben und vorgegeben werden.

Bereits bestehende Leitungsteams gemäß „Berufen zur Verantwortung“ (Richtlinien zu besonderen Leitungsformen in Pfarreien und Gemeinden des Bistums Aachen, 2013) und in unterschiedlichen experimentellen Leitungsformen sind bei der Entwicklung einzubeziehen. Die bisherigen diözesanrechtlichen Regelungen sind zu berücksichtigen.

5 Vermögensverwaltung

Ziel: Es wird eine einheitliche und verbindliche Struktur für die Vermögensverwaltung vorgegeben. Dabei sind die Pfarrer weitestgehend von Verwaltungsaufgaben zu entlasten. Ausgehend von der Gesamtsteuerungsverantwortung des Kirchenvorstands wird – wo immer möglich – die Steuerung für die Verwaltung des örtlichen Vermögens einem lokal verankerten Gremium übertragen.

Grundvoraussetzung für die Entwicklung effizienter Verwaltungsstrukturen ist das Subsidiaritätsprinzip. Eine weitere Grundannahme unterstellt die der Pastoral dienende Rolle der Verwaltung. Für die zukünftige Finanzierungssystematik (Schlüsselzuweisung, Zuschüsse, Projektmittel) wird unterstellt, dass jede Ebene mit den zur Erledigung ihrer Aufgaben benötigten Ressourcen ausgestattet wird (das schließt auch selbst erwirtschaftete Mittel ein).

Vermögensverwaltung berührt in Abhängigkeit von der gewählten Struktur der Pastoralen Räume zwei Ebenen:

5.1 Steuerungsebene

Der ehrenamtlich tätige Kirchenvorstand steuert die Verwaltung des Vermögens in der Pfarrei. Das rechtliche Eigentum am Immobilienvermögen liegt in aller Regel bei den örtlichen Fonds (= rechtlich selbstständige Körperschaften) – zumeist den Fabrikfonds. Bei fusionierten Kirchengemeinden geschieht die Verwaltung der Fonds durch den Kirchenvorstand auf dieser nächsthöheren Ebene über der örtlichen Gemeinde.

Auch in Zukunft wird die strategische Gesamtsteuerung der Vermögensverwaltung auf der Ebene der Pfarrei (verfasster Rechtsträger) verortet sein müssen. Dabei sind die Pfarrer weitestgehend von Verwaltungsaufgaben zu entlasten.

Die Anstellungsträgerschaft des kirchengemeindlichen Personals und die Trägerschaft von Einrichtungen (z. B. Jugendeinrichtungen, Tageseinrichtungen für Kinder, Friedhöfe ggf. durch Trägerverbände) liegt auf der Ebene der GdG/des pastoralen Raums oder auch der Region.

5.1.1 Szenario 1 (vgl. 3.2.1)

Wird die Pfarrei/Kirchengemeinde auf der untersten Ebene (vgl. 2.1) verfasst, so obliegt dem örtlichen Kirchenvorstand unverändert die Verwaltung des Vermögens in seiner (einen) Gemeinde, jedoch werden die Pfarrer entlastet.

5.1.2 Szenarien 2 & 3 (vgl. 3.2.2 und 3.2.3)

Die Modelle für eine mittelgroße bzw. für eine große Pfarrei sehen beide die Verantwortung für die Vermögensverwaltung auf der Ebene des pastoralen Raums, auf der die zukünftigen Kirchengemeinden fusioniert werden (verfasster Rechtsträger).

In Abhängigkeit von der Größe der Fusion obliegt dem Kirchenvorstand die Verwaltung einer entsprechend großen Zahl an Fonds bzw. von deren jeweiligem Vermögen. Dem Subsidiaritätsprinzip folgend sollte die Verantwortung für die Verwaltung des örtlichen Vermögens in der Gemeinde (der lokalen Fonds) auf der untersten Ebene (vgl. 2.1) auf ein lokal verankertes Gremium delegiert werden. Hierfür denkbare Lösungsansätze können sein:

- a) Ein bevollmächtigter regionaler Unterausschuss des Kirchenvorstands verwaltet das Gemeindevermögen/Fondsvermögen und damit insbesondere die zu diesem Fonds gehörenden Immobilien (Kirche, Pfarrheim, Kindergarten, Wohnhäuser etc.).
- b) Es wird ein eigener Vorstand zur Verwaltung des Fonds (analog einem Stiftungsvorstand) eingesetzt.

Kann die Vermögensverwaltung nicht auf der Gemeindeebene wahrgenommen werden, verbleibt die Zuständigkeit beim Kirchenvorstand und damit auf der nächsthöheren Ebene.

5.2 Ausführende Verwaltung

Heute übernehmen (zumeist) die Verwaltungszentren die kirchengemeindlichen Verwaltungstätigkeiten. Koordinator/-innen und Pfarrbüros unterstützen die Steuerungsebene, also die Leitung und den Kirchenvorstand vor Ort mit ergänzenden Verwaltungsarbeiten (z. B. Verbindung zum Verwaltungszentrum, Führen und Abrechnen von Nebenkassen, Meldewesen).

Für die Zukunft soll die „operative“ Verwaltung für die Bereiche Finanzen, Bau, Personal, Liegenschaften, ggf. Kindergärten, Jugendeinrichtungen und/oder Friedhöfe, durch ein Verwaltungszentrum erbracht werden – entweder unter Beibehaltung der heutigen vier Verwaltungszentren, also je Doppelregion eines, oder auf Ebene der heutigen Regionen.

Ergänzende Verwaltungsarbeiten zur Steuerungsunterstützung sollten unverändert vorgesehen und ggf. weiter qualifiziert werden (z. B. Verwaltungsleitungen). Pfarrbüros sollen zusammen mit den Büros der (pastoralen) Mitarbeitenden zentral im pastoralen Raum angesiedelt und so die Erreichbarkeit (z. B. im Beerdigungsdienst) verbessert werden. Außenstellen des zentralen Pfarrbüros in den Gemeinden sind im Einzelfall in Abhängigkeit von den geographischen Gegebenheiten denkbar.

Es wird ein Anschluss- und Benutzungszwang für die zentralen Verwaltungseinheiten / Verwaltungszentren verfügt, die nach einheitlichen Leistungs- und Qualitätsstandards arbeiten und deren finanzielle Ausstattung verbessert wird.

6 Ansatzpunkte eines Weges zur Umsetzung

Ziel: Umsetzung braucht Zeit. Es wird ein angemessener und großzügiger Zeitraum vorgesehen, um die weiteren Schritte gut durchdacht und mit Energie und Freude gehen zu können. Für die unten geforderten Arbeitsgruppen werden nach Abschluss der anstehenden Entscheidungsphase im Synodalkreis deshalb mindestens je 12 Monate eingeplant, um die nächsten Schritte zu entwickeln, ggf. und je nach Komplexität der Aufgabe auch länger (insbesondere 6.2).

Der erste Schritt in der Umsetzung ist die Entscheidung für eines der unter 3.2 genannten Szenarien. Wir empfehlen in der Folge, die u. g. Arbeitsgruppen zur Ausarbeitung der von uns identifizierten Themen einzurichten.

Die einzelnen Gruppen sind als Fachgruppen in Verantwortung der Abteilungen des Bischöflichen Generalvikariates zu konzipieren, um möglichst flexible und effiziente Arbeitsbedingungen zu schaffen. Sie sind mit Mitarbeiter/-innen verschiedener Hauptabteilungen je nach Aufgabenfeld angemessen zu besetzen.

Gleichzeitig ist eine je nach AG angemessene Einbindung von haupt- und ehrenamtlichen Praktiker/-innen in den verschiedenen Kontexten sicherzustellen, z. B. durch Beratung der Gruppen, Reflexionsschleifen zur Überprüfung der Zwischenergebnisse o. ä.

Weiterhin sind die Einzelaufträge 6.4 & 6.5 durch bereits bestehende Strukturen im Bischöflichen Generalvikariat zu erarbeiten.

6.1 Einrichtung AG Pastoralgeographie

Ziel: Eine AG Pastoralgeographie wird eingerichtet, um für das gewählte Szenario ein subsidiär angelegtes Entscheidungsverfahren zu entwickeln, in dem die vorhandenen Gremien und Akteur/-innen vor Ort einbezogen werden. Dieses Verfahren soll die beteiligungsorientierte Bildung konkreter einzelner pastoraler Räume ausgehend von der unter 3 getroffenen Grundentscheidung zum Ziel haben.

Aufgaben:

- Pastoralgeographie: Entwicklung eines beteiligungsorientierten, subsidiären Verfahrens, um die unter 3.2 getroffene Grundentscheidung zu konkretisieren und zu einer konkreten Neueinteilung unter Berücksichtigung der unter 3.1 bzw. 3.3 genannten Grundlagen und Kriterien zu gelangen.
- Fusionen: Ein standardisiertes Verfahren für Fusionen ist zu entwickeln. Ob diese zu einem einzigen Zeitpunkt oder prozessual vollzogen werden, muss geklärt werden.

Die Auftragnehmerin ist die Hauptabteilung 1 im Bischöflichen Generalvikariat.

6.2 Einrichtung AG Leitungsverantwortung & Gremien

Ziel: Es wird eine AG Leitungsverantwortung & Gremien eingerichtet, um die unter 3.2 und 4 angestellten Überlegungen zu konkretisieren.

Aufgaben:

- Leitung: Auswertung bestehender Leitungskonzepte und Übertragung auf das unter 3.2 gewählte Szenario unter Berücksichtigung der unter 4 angestellten Überlegungen. Über-

legungen dazu, wie an unterschiedlichen Orten innerhalb eines pastoralen Raums Leitung wahrgenommen werden kann, sind ebenfalls anzustellen. Erste Überlegungen zu Fortbildungs- und Coachingformaten sind zu entwickeln.

- Gremien: Umschreibung der synodalen Gremien, die Anteil an der Leitungsverantwortung der verschiedenen Einheiten haben, unter Berücksichtigung des unter 3.2 gewählten Szenarios. Vorüberlegungen zu Verfahren und Kompetenzen werden angestellt mit dem Ziel, im weiteren Verlauf daraus Satzungen zu entwickeln. Verbindliche Kommunikationsstrukturen sind zu erarbeiten. Dieses Themenfeld wird unter Beteiligung der im Bistum Aachen verfassten Räte bearbeitet.

Die Auftragnehmerin ist die Hauptabteilung 1 im Bischöflichen Generalvikariat in Abstimmung mit der Hauptabteilung 2.

6.3 Einrichtung AG Verwaltung

Ziel: Eine AG Verwaltung wird eingerichtet, um die unter 3.2 und 5 angestellten Überlegungen zu konkretisieren.

Aufgaben:

- Verwaltungsstruktur: Weiterentwicklung der Verwaltungsstrukturen mit Blick auf das gewählte Szenario unter Berücksichtigung der unter 5 angestellten Überlegungen.

Die Auftragnehmerin ist die Hauptabteilung 4 im Bischöflichen Generalvikariat.

6.4 Entwicklung eines Beratungsdesigns

Ziel: In Rückkopplung mit den eingerichteten o. g. AG's wird ein Beratungsdesign entwickelt, um den Prozess der Neubildung der Strukturen zu unterstützen.

Aufgaben:

- Entwicklung Beratungsdesign: In der Bildung neuer pastoraler Räume braucht es ein professionelles Beratungs- und Unterstützungsangebot für die Menschen, die an ihrer Entstehung mitarbeiten, um Unsicherheiten, potentiellen Konflikten und komplexen Themen angemessen begegnen zu können. Hierzu ist ein komplementäres Unterstützungs- und Beratungskonzept zwischen Fach- und Prozessberatung zu entwickeln.

Die Auftragnehmerin ist die Kirchliche Organisationsberatung. Sie greift dabei auf Erfahrungen aus vorangegangenen Veränderungsprozessen zurück (KIM, GdG-Bildung).

6.5 Entwicklung einer Einsatzplanung für das pastorale Personal

Ziel: Eine Einsatzplanung für das pastorale Personal wird entwickelt. Dies beinhaltet eine Zuordnung der verschiedenen pastoralen Aufgaben zu den einzelnen Ebenen.

Aufgaben:

- Einsatzplanung: In Anlehnung an die unter 3.2 getroffene Grundentscheidung und unter Rückgriff auf bestehende Vorüberlegungen der AG Einsatzplanung im Bischöflichen Generalvikariat wird eine Einsatzplanung für das pastorale Personal entwickelt. Es wird geprüft, welche Aufgaben auf welcher Ebene sinnvoll angesiedelt sind und welche formale

Anbindung es dazu braucht (z. B. strukturelle Anbindung Muttersprachliche Gemeinden, Trauerseelsorge usw.). Es erfolgt eine Quantifizierung des pastoralen Personals in den verschiedenen Einsatzfeldern unter Berücksichtigung einer Prognostik.

Die Auftragnehmerin ist die Hauptabteilung 2 im Bischöflichen Generalvikariat.

6.6 Entwicklung eines Rückmeldeverfahrens zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der AG's

Ziel: Ein unkompliziertes Rückmeldeverfahren an die Leitungsebene wird etabliert, um zu prüfen, ob die entwickelten Gedanken grundsätzlich mitgetragen und vertieft werden können.
--

Um effizientes Arbeiten der Gruppen zu ermöglichen, sollte ein agiles Rückmeldeverfahren an die Leitungsebene beschrieben sein. Die Arbeitsgruppen sollen so unkompliziert und direkt die grundsätzliche Bereitschaft der Leitungsebene prüfen können, die entwickelten Vorschläge mitzutragen.

Anhang

I Zusammenfassung

1 Die Aufgabe: Worum geht es?	
Die Basis-AG 3 macht Vorschläge zur Weiterentwicklung der pastoralen Räume im Bistum Aachen.	
2 Begründung: Warum muss eine Entscheidung getroffen werden?	
Die jetzige Struktur kann aus verschiedenen Gründen nur noch bedingt zum Grundauftrag von Kirche beitragen, sich für die Menschen einzusetzen und ihre Gottsuche und -begegnung zu unterstützen. Eine Weiterentwicklung ist notwendig, um diesem Auftrag wieder angemessener nachkommen zu können (vgl. 1). Die Entscheidungssituation ist komplex, da es verschiedene, teilweise schwer zu vereinbarende Interessen gibt.	
3 Ziele	4 Welche Entscheidung ist zu treffen?
Kernziel ist, dass zunächst die unter 3 genannte Entscheidung unter Berücksichtigung der von uns entwickelten Szenarien herbeigeführt wird: „Es wird eine verbindliche Entscheidung darüber getroffen, wie pastorale Räume im Bistum Aachen so weiterentwickelt werden, dass Menschen ihren Glauben in ihrer spezifischen Ausdrucksform leben und Gott suchen und ihm begegnen können (vgl. 1.1). [...]“. Daraus ergeben sich verschiedene Teilziele für einzelne Aspekte, die mit einer subsidiären und beteiligungsorientierten Weiterentwicklung pastoraler Räume verbunden sind.	Eine Entscheidung über die Weiterentwicklung pastoraler Räume muss getroffen werden. Hierzu bieten wir drei Szenarien an (vgl. 3.2). Aus dieser Entscheidung ergeben sich Konsequenzen für verbundene Themen wie Leitung, Vermögensverwaltung, Engagement, Kommunikation, Gremien usw. Hier sind weitere Detailentscheidungen zu treffen (vgl. auch 4-6).
5 Welche Szenarien gibt es?	6 Beurteilung: Nach welchen Kriterien wurden die Szenarien gewichtet?
Die drei Szenarien werden in 3.2 dieses Berichts ausgeführt: - Szenario 1: Beibehaltung bisheriger Pfarreien und Neudefinition größerer pastoraler Räume - Szenario 2: Gründung größerer pastoraler Räume als Pfarreien - Szenario 3: Gründung von 8 Pfarreien und darin Etablierung pastoraler Räume als Kirchengemeinden	Die drei Szenarien werden von uns auf Grund der o. g. komplexen Entscheidungssituation nicht gewichtet. Alle drei Szenarien haben verschiedene Stärken und Schwächen sowie Wirkzusammenhänge, die wir benennen und die einem Entscheidungsgremium bei der Abwägung helfen sollen. Für alle drei Szenarien gibt es in unserer Basis-AG gleichermaßen Befürworter/-innen.
7 Anlagen	
Diese Zusammenfassung; Mitgliederliste; Auftrag	
Ort, Datum	
Aachen, 25.06.2021	

II Mitglieder der Basis-AG 3 „Weiterentwicklung pastorale Räume“

Folgende Personen haben in der Basis-AG 3 „Weiterentwicklung pastorale Räume“ mitgearbeitet:

Ingrid Beschorner

Claudia Gibbels-Tack

Dr. Simon Harrich

Monika Meyer-Gehlen

Hermann-Josef Pönsgen

Michael Richardy

Frank Rutte-Merkel

Ellen Schütz

Diakon Matthias Totten

Pfr. Hannokarl Weishaupt

III Auftrag

<https://www.bistum-aachen.de/export/sites/Bistum-Aachen/portal-bistum-aachen/heute-bei-dir/.galleries/Arbeitsauftraege/Auftrag-Pastorale-Raeume.pdf> (Stand: 22.06.2021)