



TRAFÖ

Dokumentation GREMIENTAG |19.02.2022

VORWORT

19. März 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

einen Monat nach unserem Gremientag legen wir – die Steuerungsgruppe für die Trafo Phase 2 – die Dokumentation unseres ersten digitalen Gremientags von Dezernentenkonferenz, Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat am 19. Februar 2022 vor.

Wir haben versucht, uns bei der Dokumentation auf das Wesentliche zu konzentrieren und haben deshalb nicht alle Cryptpads und den gesamten Chat hier aufgenommen.

Allerdings sind die Cryptpads vom Subteam „Leitlinien“ dankenswerterweise aufgearbeitet worden und haben zu einer geringfügigen Überarbeitung der Leitlinien geführt. Am 11.03. hat sich die Arbeits-gemeinschaft Inhalte (AG I) mit dieser Version der Leitlinien noch einmal befasst und in dieser Fassung gehen sie nun in die abschließende Beratung in unsere vier Gremien ein. In dieser Version finden Sie die Leitlinien auch in dieser Dokumentation.

Was ist ansonsten in der Zwischenzeit passiert?

Die vier Subteams „BO-Statut“, „Regionalität“, „Fachzentren“ und „Kuriale und synodale Beratungs- und Entscheidungsprozesse“ haben ihre Arbeit aufgenommen. Für alle vier Subteams sind entsprechende Aufträge formuliert. Diese – und damit auch die Besetzung der Subteams – finden sie auf trafo.bistumlimburg.de.

Wir haben zudem auch die Bezirks- wie die weiteren Diözesangremien informiert, dass sie im ersten Beratungskorridor vom 25.04.2022 bis 17.06.2022 die Themen „Regionalität“ und „Fachzentren“ beraten können. Mögliche Voten werden bei der Beratung in unseren Gremien Berücksichtigung finden.

Diese beiden Themen werden aller Voraussicht nach auch bei unserem zweiten Gremientag am 25.06.2022 behandelt werden. Diesen Tag planen wir in Präsenz. Er wird in der Stadthalle Montabaur, die über die A3 und den ICE gut erreichbar ist, in der Zeit von 09:30 Uhr bis 16:30 Uhr stattfinden.

Wir freuen uns schon jetzt auf die neuerliche Zusammenarbeit mit Ihnen und grüßen Sie alle herzlich



Prof. Dr. Hildegard Wustmans
Dezernentenkonferenz



Stadtdekan Dr. Johannes zu Eltz
Plenarkonferenz



Pfr. Dr. Werner Otto
Priesterrat



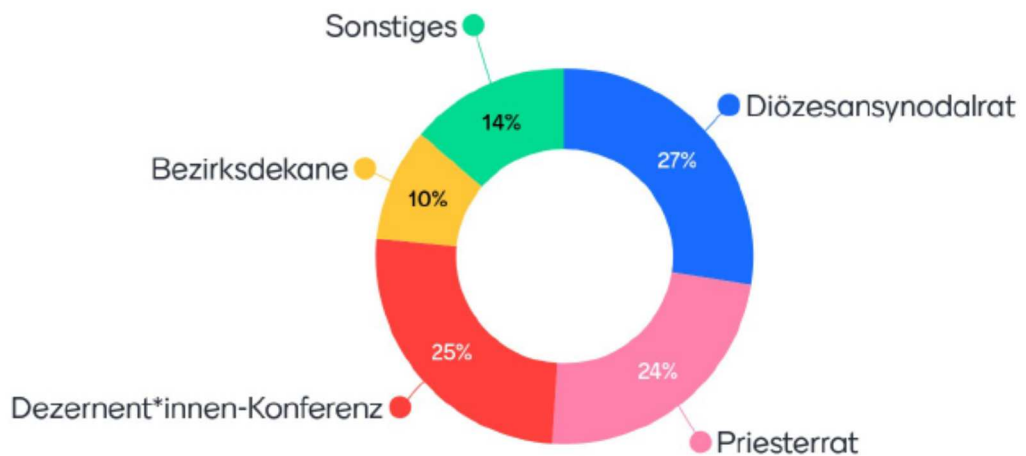
Prof. Dr. Harald Schwalbe
Diözesansynodalrat

INHALT

1. Aus der Einstiegsphase
2. Annäherungen an zentrale Begriffe
3. Leitlinien
4. Kuriale und synodale Beratungs- und Entscheidungsprozesse (KuSBEP)
5. Zeitplan für das Transformationsprogramm
6. Bewertung und Wünsche

Aus der Einstiegsphase

Zu welchem Gremium gehören sie?



41 Teiln.

Ihre Stimmung heute morgen (die top drei)...?

Gespannt | 11

Erwartungsvoll | 5

Angespannt | 2

Neugierig | 2

Mal sehen | 2

Die tagesaktuelle Stimmung...

Sturmzerzaust | 1

Annäherungen an zentrale Begriffe

Subsidiarität – Solidarität | Schlaud-Wolf / zu Eltz

Begriffsklärung Subsidiarität zu LL 5

Wie wir den Begriff „Subsidiarität“ verstehen:

Im gestuften System der katholischen Kirche spielen die **Personenwürde** der Beteiligten, **Subsidiarität** und **Solidarität** eine Rolle.

Was Menschen auf der je unteren Stufe zur Umsetzung des Auftrags der ganzen Kirche selber tun können und wollen, müssen sie dort auch tun dürfen (**Subsidiarität**).

Ihnen das zuzutrauen und sie dazu zu ermächtigen, ist Sinn und Zweck der kirchlichen **Leitung**sämter (Eph 4, 11 f.)

Ob „die unten“ das, was sie dort tun wollen, auch tatsächlich können und sollen, und wenn ja, welche Ressourcen sie dafür brauchen, darf weder allein von ihnen noch allein von der Leitung entschieden werden, sondern bedarf der **gemeinsamen, solidarischen und transparenten Aus-**handlung:

Originäre Aufgaben der Leitung sind es, den **Auftrag der ganzen Kirche**, der subsidiär bearbeitet wird, inhaltlich bestimmt im Konsens zu halten und für einen gerechten Ausgleich von Chancen und Gütern der ganzen Gemeinschaft zu sorgen, bistums- und weltweit (**Solidarität**).

Leitung (im Team) | Schwalbe / Zenner

Statement Leitung (im Team)

Erfahrungen, Perspektiven und lessons learned aus dem Handlungsfeld Leitungshandeln

Achim Zenner, Mitglied im Leitungsteam des Handlungsfeld Leitungshandeln

- Leitung muss in einer Organisation u.a. übergeordnete (strukturelle) Aufgaben sicherstellen –dazu gehört z.B. das Kümern um die Erarbeitung von Strategien.
- Leitung im Team bedeutete im Handlungsfeld Leitungshandeln, gemeinsam Verantwortung zu tragen, ggf. auch aufzuteilen, und auf Augenhöhe zu agieren; dazu dienten klare Absprachen und Strukturen, die immer wieder reflektiert wurden. Das Instrument des wechselseitigen Feedbacks im Team half, die eigene Rolle im Team und das Team selbst weiterzuentwickeln.

- Leitung muss (in einer komplexen Umwelt) in der Lage sein, sich mehr um Abläufe („Prozesse“) als um Inhalte zu kümmern. Anhand der Prozesse und der Rolle von Leitung, die diese Prozesse organisiert, haben wir viel gelernt (u.a. klare und transparente Erwartungen an die Prozesse; Sorge um genügend Perspektiven in den Prozessen von Anfang an und hierarchieübergreifendes Arbeiten; Prozesse sollten immer dialogisch und reflexiv aufgebaut sein).
- Leitung trägt eine hohe Verantwortung für die Kultur der Organisation. Das gilt zum einen für die Prozesse, die von der Leitung mit aufgesetzt werden: Durch die Art und Weise, wie sie aufgesetzt und gestaltet werden, spiegeln sie Grundverständnisse –auch von Leitung –wider. Zum anderen sind Führungskräfte Kulturträger: An ihrem Verhalten und ihren Entscheidungen wird erkennbar, was in der Organisation gilt und was nicht.

Statement Leitung in der kath. Kirche

H. Schwalbe, Mitglied der Steuerungsgruppe

Mitglied des Vorstands des DSR, Nicht-Hauptberufler

Leitung **dient der Umsetzung** des Auftrags der Kirche: der Verkündigung und Umsetzen des Evangeliums in Wort und Tat. Leitung wird **gemeinsam** wahrgenommen als gemeinschaftsbezogener Dienst. Sie erschließt die **spirituellen Quellen gemeinsam**. Sie überwindet die Subjekt-Objekt-Trennung und organisiert sich in einem **dialogischen und reflexiven Prozess**. Sie bildet **Perspektiven-Vielfalt** ab und sorgt für diese. Leitung braucht ein **von ihr nicht abhängiges Gegenüber** als Korrektiv.

Strategie | Stammlberger / Wustmans

Strategie

Strategie wird definiert als die grundsätzliche, langfristige Verhaltensweise (Maßnahmenkombination) der Unternehmung oder relevanter Teilbereiche gegenüber ihrer Umwelt zur Erreichung der langfristigen Ziele (Gabler Wirtschaftslexikon).

Langfristiges Ziel der Kirche ist der Aufbau des Reiches Gottes: *Sucht zuerst sein Reich und seine Gerechtigkeit, dann wird euch alles andere dazugegeben.* (Mt 6,33). Nur durch Aktivitäten, die erkennbar auf das Reich Gottes ausgerichtet sind, wird die Rückgewinnung von Glaubwürdigkeit gelingen.

Die relevante **Umwelt** der Kirche ist die jeweilige Situation, in der sie sich an ihrem Ziel bewähren muss. Dazu gilt es, die *Zeichen der Zeit* (Mt 16,3) zu erkennen. Sie muss um ihre Bedeutung für ihre Zeitgenossen ringen und wahrnehmen, dass auch die Gläubigen ungeduldig auf Veränderungen drängen.

Daraus ergibt sich eine **Strategie des Bistums**, glaubwürdig an dem zu arbeiten, was bei uns dem Reich Gottes entgegensteht und das Vertrauen der Menschen enttäuscht, dieses einzugrenzen und – wo möglich – aufzulösen, die Botschaft vom Reich Gottes neu erfahrbar zu machen und der Aufgabe als Mitarbeitende Gottes (1 Kor 3,9) gerecht zu werden (Maßnahmenkombination).

Die jeweiligen **Strategien des Bischöflichen Ordinariates, der Einrichtungen und Dienste** des Bistums setzen diese Strategie des Bistums auf ihre Handlungsfelder hin um. Die Neuaufstellung des Bischöflichen Ordinariates dient dazu, dass strategiegeleitetes Handeln ermöglicht wird (Querschnittsbereich Steuerung und Entwicklung im Zusammenwirken mit den übrigen Bereichen).

Wirkung / Wirksamkeit | Angele / Frings

Statement Wirkung – Leitlinie 5

„Wirkungen sind Veränderungen, die Sie mit Ihrer Arbeit bei Ihren Zielgruppen, deren Lebensumfeld oder der Gesellschaft erreichen“ (Phineo, 2018). Wir als kirchliche Organisation möchten eine positive Wirkung für die Menschen haben und unser Gefühl sagt uns, dass wir diese auch an vielen Stellen entwickeln. Wir wissen nur nicht immer genau, mit welchem Handeln wir diese Wirkung erzielen. Wir wollen Wirkung messen, um:

- Zu wissen, ob unser Handeln wirksam ist und so das Wohl der „Zielgruppe“ im Blick zu haben, statt zu sehr von den eigenen Strukturen und innerkirchlichen Bedarfen auszugehen.
- Entscheiden zu können, wo Ressourcen effizient und effektiv eingesetzt werden.
- Gegenüber den Menschen im Bistum Limburg Rechenschaft ablegen zu können.
- Mitarbeiter*innen & Ehrenamtler*innen den Nutzen und das Sinnstiftende der Arbeit zu verdeutlichen und gegenüber Dritten transparent zu machen.

Wir müssen Wirkung messen, um unsere Ressourcen und unsere Energie für Projekte, Inhalte sowie pädagogisches und pastorales Handeln so einzusetzen, damit die größte Wirkung für die Menschen erzielt wird. Die personelle und finanzielle Situation für kirchliche Arbeit verändert sich. Aus diesem Grund müssen wir uns mit der Frage beschäftigen, wo und wie wir unsere Ressourcen einsetzen. Auch wenn unsere finanzielle Situation unverändert bliebe, ist die Ausrichtung an einer möglichst guten Wirkung für die Menschen ein Ziel, welches die katholische Kirche verfolgen sollte.

Wirkung entfaltet sich auf drei Ebenen: Zunächst verändert sich bei unseren Zielgruppen durch wahrgenommene Angebote das Wissen über ein Thema (Veränderung im Wissen). Dadurch können sich auf der zweiten Ebene Veränderungen in der Einstellung einer Person ergeben. Das Angebot hat also eine konkrete Auswirkung auf das Verhalten. Auf der dritten Ebene verändert sicher durch das Wissen und die Verhaltensveränderung auch die Lebenssituation von Menschen.

Wirkung kann sowohl für Dienstleistungsfunktionen, Verwaltung, als auch für pastorales und pädagogisches Handeln gemessen werden. Wir gehen davon aus, dass wir als katholische Kirche unterschiedliche Wirkungsziele haben. Ein Wirkungsziel kann durch mehrere Angebote, Aktionen, Verwaltungsaufgaben im Hintergrund etc. erreicht werden. Mit Hilfe der Wirkungsmessung können wir die Angebote zu einem Wirkungsziel miteinander vergleichen und so herausfinden, welche Angebote die größte Wirkung entfalten bzw. welche Wechselwirkungen oder Nebenwirkungen auftreten. Das fokussiert uns nicht nur auf die Zielgruppen, sondern steigert mittelfristig auch die Qualität und trägt zu einer gemeinsamen Motivation für die Zielerreichung bei. Wirkungsmessung ist dadurch auch ein Instrument, welches zu strategischem Handeln einen großen Beitrag leistet.

Die Evaluation ist ein systematisches und objektives Instrument, um Wirkung, aber auch andere Faktoren zu messen. Welche Kriterien für die Evaluation von Wirkung angewandt werden, müssen wir gemeinsam entwickeln und entscheiden, beispielsweise für Kindertageseinrichtungen oder Firmvorbereitungen. Auch wenn es für manche Bereiche schwer ist gemeinsame Kriterien zu entwickeln oder Wirkung nur ungenau gemessen werden kann, zeigen andere Organisationen, dass alleine die Beschäftigung mit der Wirkungsmessung eine veränderte Haltung im Hinblick auf die Zufriedenheit und die Auswirkung des eigenen Handelns auf die Zielgruppen herbeiführt. Das Thema Wirkung ist ein wichtiges Instrument und eine wichtige Haltung für den neu einzurichtenden Bereich Steuerung und Entwicklung. Wir werden noch einige Zeit und Beratung benötigen, bis dieses Instrument für uns flächendeckend ein Gewinn ist.

LEITLINIEN

Stand 11.03.2022 nach Aufarbeitung Cryptpads durch Subteam Leitlinien – *Änderungen kursiv*

Story

1. Wo kommen die Leitlinien her?

Die Inhalte der Leitlinien waren in Phase 1 des Transformationsprozesses (TraFo) bereits handlungsleitend. Sie hießen dort Leitplanken und dienten als Kriterien zur Entwicklung der Modelle/Arbeitsergebnisse. Eine besondere Rolle spielten die Leitplanken im Handlungsfeld „Organisation und Prozesse“. Ebenso in der Arbeit des Programmteams (Handlungsfeldleitungen plus Programmleitung in Phase 1). Die Formulierung der Leitplanken basiert auf sogenannten Nutzer*innen- und Mitarbeiter*innendialogen, die in Phase 1 geführt wurden.

Im Zuge der Vorbereitung des Kongresses (Oktober 2021) wurden die Leitplanken vom Kongressteam in Absprache mit dem Programmteam zu Leitlinien umformuliert. Ziel war es dabei, mit den Leitlinien ein Instrument zur Verfügung zu stellen, das in der Beratung und Entscheidung der komplexen Modelle Orientierung geben kann und als Prüfkriterium dient.

2. Wozu sind sie gut?

Die Leitlinien sind Prüfkriterien für die zukünftigen Strukturen im Bistum Limburg, die im TraFo beraten und entschieden werden. Sie sind der „TÜV“ für die Zukunftsfähigkeit des gesamten Bistums und für die Umsetzung der Haltungen der Kirchenentwicklung auf allen Ebenen des Bistums. Das „Wir“ in der Kurzform der Leitlinien hat die Gesamtorganisation des Bistums mit allen seinen Gliederungen im Blick. Salopp formuliert: Das „Wir“ beginnt beim „mir“ und meint die gemeinsame Verantwortung für das Bistum Limburg. Es soll alle Mitwirkenden entsprechend ihrer Funktion in gleicher Weise ansprechen. Es ermöglicht die Teilhabe am TraFo (Partizipation) und verlangt gleichzeitig die Verantwortung für das Ganze (Gesamtverantwortung).

Die Leitlinien sind kein Leitbild des Bistums, sondern ein Arbeitsinstrument im TraFo.

3. Wie arbeiten wir mit ihnen?

Die Leitlinien verpflichten uns zur Einhaltung der benannten Qualitätsstandards im TraFo.

Konkret bedeutet das:

Wir setzen sie ein als Prüfkriterien im Prozess (z.B.: Entspricht das, was wir gerade tun, den Leitlinien?).

Wir setzen sie ein als Prüfkriterien für die Modelle (z.B.: Entspricht die neue Organisation den Ansprüchen, die durch die Leitlinien formuliert sind?).

Wir setzen sie ein als Prüfkriterien für die Evaluation der neu entwickelten Strukturen und Arbeitsweise (z.B.: Werden die Zielformulierungen durch Arbeitsergebnisse eingelöst?).

Wir setzen sie ein als Prüfkriterien für die Reflexion des gesamten Prozesses (z.B.: Halten die Prozessschritte und Ergebnisse auch mit Abstand ein, was angezielt war?).

Die Leitlinien stehen allen im Prozess Beteiligten gleichermaßen zur Verfügung und sind auf Weiterentwicklung angelegt.

Ein Leitbild des Bistums muss bei Bedarf in einem eigenen Prozess leitlinienkonform entwickelt werden.

Kurzform der Leitlinien

1. Wir arbeiten im Bistum mit Strategien.
2. Wir orientieren unser Handeln an der Frage: „Was brauchst Du?“
3. Wir trennen Aufsicht und Dienstleistung.
4. Wir treffen Entscheidungen subsidiär und solidarisch so, dass sie die beste Wirksamkeit entfalten.
5. Wir koppeln *unseren Ressourceneinsatz an Wirkung* und evaluieren unsere Arbeit.
6. Wir nehmen Leitung im Team wahr.
7. Wir kommunizieren auf Augenhöhe und fördern damit Kooperation nach innen und außen.
8. Wir realisieren Geschlechtergerechtigkeit. Wir leben Inklusion und Diversität.
9. Wir fördern Hauptberufliche und Ehrenamtliche.
10. Wir handeln in transparenten Abläufen.

Leitlinie 1

Wir arbeiten im Bistum mit Strategien.

Für das Bistum Limburg gibt es partizipativ erarbeiteten *Zielhorizont unseres Handelns*. Zur Erreichung dieser *langfristigen Ausrichtung* entwickeln und entscheiden wir in transparenten Verfahren eine Bistumsstrategie.

Die Arbeit jeder einzelnen Person und die Strategien aller Subsysteme zahlen auf die gemeinsame Bistumsstrategie ein. Umsetzung und Wirksamkeit der Strategien werden kontinuierlich überprüft. Für das Bischöfliche Ordinariat ist der Strategieprozess inklusive erster Strategien als dezidierte Leitungsaufgabe bereits beschrieben (s. Trafo Phase 1).

Leitlinie 2

Wir orientieren unser Handeln an der Frage: „Was brauchst Du?“

Wir richten uns und den Einsatz der Ressourcen an den Bedürfnissen der Menschen innerhalb und außerhalb der Organisation und den Bedarfen der Gesellschaft aus.

Das verpflichtet uns zu direkten Dialogen, adäquaten Analysen und funktionalen Prozessen. Unser Handeln misst sich an seiner Wirksamkeit für andere. Wenn Angebote und Bedürfnisse zueinander passen, werden wir zukunftsfähig.

Leitlinie 3

Wir trennen Aufsicht und Dienstleistung

In der neuen Organisation liegt offen, in welchen Bereichen Aufsicht wahrgenommen wird. Der Bereich der Dienstleistungen ist hiervon klar getrennt. So schaffen wir einen verlässlichen Rahmen für alle Beteiligten und die Qualität der Arbeitsergebnisse.

Hierzu werden Standards für Prozesse und Leistungen, Arbeitsergebnisse und Wirkungen in einem transparenten Verfahren formuliert und angewandt.

Leitlinie 4

Wir treffen Entscheidungen subsidiär und solidarisch so, dass sie die beste Wirksamkeit entfalten.

Die neuen Strukturen des Bistums Limburg organisieren sich nach den Prinzipien von Subsidiarität, Dezentralität und Gewaltenteilung. Dies geschieht gleichzeitig im Blick auf die Gesamtperspektive der Diözese unter dem Aspekt wechselseitiger Solidarität.

Dazu werden Orte und Wege der Entscheidung, Aufträge, Rollen und Verantwortlichkeiten klar beschrieben. Ressourcen werden entsprechend eingesetzt und Wirkungen evaluiert. Leitungsfunktionen kommt eine besondere Sorge um diese Prinzipien und deren solidarische Ermöglichung und Wahrung zu.

Leitlinie 5

Wir koppeln Ausgaben an ihre Wirkung und evaluieren unsere Arbeit.

Zukünftig verteilen wir Ressourcen nach der Wirkung unseres Handelns. *Um das zu erreichen, evaluieren wir unsere Arbeit und messen die Wirkung unseres Handelns bzw. lassen sie messen. Welche Wirkung wir in welchen Zeiträumen erzielen wollen* und woran sich Wirksamkeit festmachen lässt, handeln wir auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse miteinander aus. Wir sorgen für die nötige Expertise und schaffen den Rahmen für breite Beteiligungsmöglichkeiten.

Leitlinie 6

Wir nehmen Leitung im Team wahr.

Leitung wird im Team wahrgenommen. Auch wenn Einzelpersonen Leitungsverantwortung tragen, gestalten sie diese teamorientiert. Damit leisten wir einen Beitrag zur Eindämmung von Machtmissbrauch.

Leitung gewährleistet Rahmenbedingungen, die es den Mitarbeiter*innen ermöglichen, ihre Verantwortung für die Bistumsstrategie wahrzunehmen. Dadurch wird die Qualität von Prozessen und Entscheidungen verbessert.

Leitlinie 7

Wir kommunizieren auf Augenhöhe und fördern damit Kooperation nach innen und außen.

Wir kommunizieren in jedem Zusammenhang auf Augenhöhe. Durch direkte und respektvolle Kommunikation erreichen wir gemeinsam tragfähige und qualitativ hochwertige Entscheidungen.

Wir achten auf klare und verständliche Sprache, sowohl in der Kommunikation untereinander als auch nach außen.

Leitlinie 8

Wir realisieren Geschlechtergerechtigkeit.

Wir leben Inklusion und Diversität.

Im Bistum Limburg erkennen, achten und fördern wir den Reichtum der gesellschaftlichen Vielfalt. Das Bewusstsein für Vielfalt prägt unsere Sprache und unsere gesamte Kommunikation.

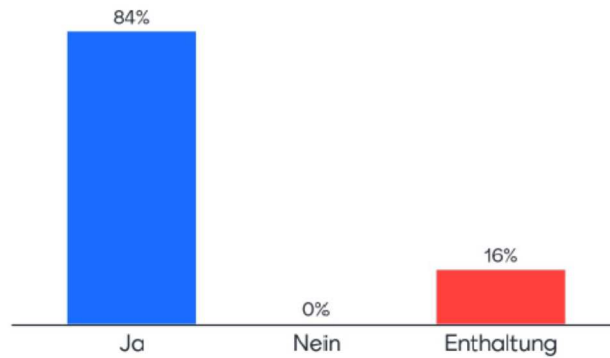
In unseren Strukturen sichern wir die gleichwertige Beteiligung aller Akteur*innen, unabhängig von ihrer geschlechtlichen, sozialen, kulturellen und körperlichen Identität.

Wir realisieren auf allen Ebenen die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen und Männern, insbesondere in Leitungsfunktionen und Entscheidungszusammenhängen.

Ergebnis Trendabstimmung Leitlinien

Stimmen Sie den Leitlinien in der vorliegenden Form als Prüfkriterien für den weiteren Prozess und die Organisationsmodelle zu?

Mentimeter



KURIALE UND SYNODALE BERATUNGS- UND ENTSCHEIDUNGSPROZESSE (KuSBEP)

Projekttitel	Kuriale und synodale Beratungs- und Entscheidungsprozesse
---------------------	--

A. Projektdaten			
Start:	20.02.2022	Ende:	31.12.2022

B. Projektorganisation	
Projekt-Leitung:	Alexandra Schmitz Dorothee Heinrichs
Auftraggeberin:	Steuerungsgruppe Trafo 2 (StG)
Unterstützung Leitung:	Projektassistenz N.N.
Projektteam-Mitglieder:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Je ein:e Vertreter:in der vier Gremien Deko, Pleko, PR, DSR ▪ Ein Mitglied des Präsidiums der DV ▪ Ein Mitglied des DiKstR [Benennung erfolgt jeweils durch die Gremien] ▪ Prof. Dr. Peter Platen, Leiter Abt. Kirchliches Recht Nach Entscheidung der PG: ▪ Weitere, ggf. auch externe Expertisen (beispielhaft seien genannt: Mitglieder aus dem Kernteam Trafo Phase 1, Vertreter:in der EKHN, Expert:in politische Mitbestimmung, Partizipationsforschung, ...)
Sonstige Beteiligte:	StG

C. Projektbeschreibung	
Ausgangssituation/ Projektbegründung:	<p>In Phase 1 des Transformationsprozess wurden Vorschläge zur Neugestaltung der Kurialen und Synodalen Beratungs- und Entscheidungsprozesse erarbeitet. Auf dem TRAFO-Kongress wurde dazu vorläufig beraten und es wurden Resonanzen festgehalten.</p> <p>Dabei wurde deutlich, dass in diesem Handlungsfeld (HF) aufgrund der Umstände mit dem Abschlussbericht ein erstes Zwischenergebnis vorgelegt werden konnte.</p> <p>Die Diskussionen und Resonanzen während des Kongresses haben gezeigt, dass eine weitere Arbeitsphase notwendig ist, um ein tragfähiges Ergebnis zu erhalten. Diese hat auch Maß zu nehmen an der zukünftigen Struktur des Bischöflichen Ordinariats, dem Verständnis von Regionalität und der sich daraus ergebenden Struktur <i>sowie</i> den Ergebnissen aus dem MHG-Projekt (Einbindung von i-mhg).</p> <p>Das erfordert die Neuformulierung des Auftrags.</p> <p>Die damalige Handlungsfeldleitung sowie einige Kernteammitglieder haben sich bereit erklärt, in einem neuen Team mitzuarbeiten.</p>
Projektgesamtziel:	<p>Vorbemerkung:</p> <p>Die synodale Grundverfasstheit des Bistums hat sich bewährt und soll fortgeführt werden. Die Präambel der Synodalordnung bietet dafür die immer noch gültige theologisch-ekklesiologische Grundbestimmung.</p> <p>Davon leitet sich auch die Aufteilung in synodale Räte im spezifischen Sinne und in gewählte Körperschaften als Vertretung der Katholik:innen einer bestimmten Ebene (bisher z.B.: DSR und DV) ab, die bei der Arbeit der PG im Blick zu behalten ist.</p> <p>Zudem ist - nicht zuletzt durch Äußerungen des Bischofs – von folgenden Grundannahmen auszugehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Bistum bedarf einer Form von Regionalität. ▪ Auf allen Ebenen bedarf es bei der Ausübung von Leitung der Synodalität. ▪ Der Bischof erklärt seine Bereitschaft zur Selbstbindung (Beratung und Entscheidung fallen zusammen) in Verbindung mit einer erneuerten Beratungs- und Synodalkultur. <p>Daraus leiten sich folgende Ziele ab:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die einzelnen kurialen und synodalen Gremien werden bzgl. ihres Auftrags und ihrer Funktionalität profiliert: <ul style="list-style-type: none"> – Auf kurialer Seite ist darauf zu achten, dass die Leitungsebene des BO und die Regionalität in ihrer Struktur in einem angemessenen Verhältnis vertreten sind. Doppel-Beratung auf kurialer Seite entfällt. – Die Einbindung des Priesterrates in das gremiale Gesamtgefüge ist neu zu bestimmen. – Ein synodaler Rat auf Bistumsebene ist so aufgestellt, dass sowohl Wahl als auch unterschiedliche Expertise hinreichend zum Tragen kommen und er so seiner Aufgabe gerecht wird, an der

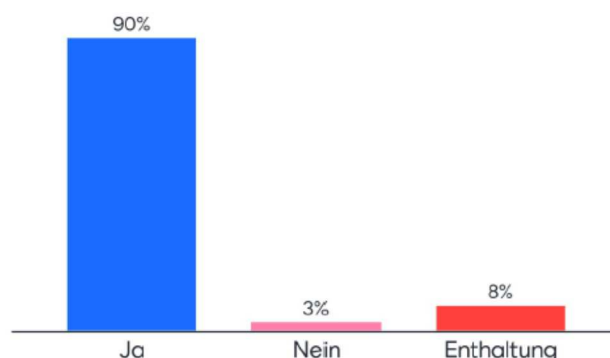
	<p>Willensbildung und Entscheidungsfindung in der gemeinsamen Verantwortung der Diözese obliegenden Aufgaben teilzuhaben („Blick auf das Ganze“); dabei ist auch die Ausgestaltung des Prinzips des Dialogs von Amt und Mandat (Vorsitz, Zusammensetzung des Vorstands) zu überprüfen. Hinsichtlich der amtlichen Dialogpartnerschaft ist zu klären, ob diese sich auf den – bisher immer klerikalen – Amtsträger bezieht oder das ihm zugeordnete Team / System einschließt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Macht und Gewaltenteilung bilden sich in der neuen Gremienstruktur sinnvoll und nachvollziehbar ab. Dazu sind auch die Überlegungen aus dem Synodalen Weg, Synodalforum 1 „Macht und Gewaltenteilung in der Kirche – Gemeinsame Teilnahme und Teilhabe am Sendungsauftrag“, einzubeziehen wie auch die Vorgaben von i-mhg (Geschlechtergerechtigkeit, Diversität, Einbindung des Priesterrats, Selbstbindung des Bischofs, Schaffung von Transparenz für Gesetzgebungsprozesse und Beratungsgänge in kurialen Gremien). ▪ Eine bessere Effizienz der Beratungsabläufe ist erreicht, wozu auch die Frage des Beratungs-Clearings in den Blick zu nehmen ist. ▪ Der Diözesankirchensteuerrat bzw. seine Funktion ist sinnvoll in die neue Struktur integriert. ▪ Entscheidungsreife Dokumente sind ausgearbeitet.
<p>Nicht-Ziele:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verfassen entsprechender Satzungen und Rechtsverordnungen ▪ Erstellung einer Folgenabschätzung favorisierter Gestaltungsvorschläge ▪ Planung der Umsetzung der Ergebnisse (s. Punkt 1)
<p>Wirkung / Nutzen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung und darauf folgende Entscheidung wird als Mehrwert erfahrbar. ▪ Beratung erfolgt effizient und transparent in einem Gremiengefüge mit definierten Aufgaben, Rechten und Pflichten. ▪ Die Vorgaben aus i-mhg sind umgesetzt. ▪ Möglichst viele verschiedenen Perspektiven fließen in die Beratung ein.
<p>Voraussetzungen</p>	<p>Die Erarbeitung der „Kurialen und synodalen Beratungs- und Entscheidungsprozesse benötigt</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eine neue Beauftragung durch die StG auf der Grundlage eines Votums am Gremientag ▪ ein Auftragsklärungsgespräch zwischen Bischof, StG und PG-Leitung (die weitere PG-Mitglieder hinzuziehen kann) ▪ ein Rückkopplungsgespräch mit der StG nach spätestens 2 Monaten Bearbeitungszeit ▪ Die Leitlinien sind als Prüfkriterien zu berücksichtigen.

Projektphasen / Hauptaufgaben:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entscheidung am Gremientag am 19.2. zur Freigabe des Auftrags 2. Beauftragung durch die StG unmittelbar im Anschluss an den 19.2.
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Auftragsklärung: Gespräch Projektleitung (oder –gruppe), StG und Bischof zur Klärung Erwartungen und Rahmenbedingungen bis spätestens Ende Februar 4. Erste Arbeitsphase zur Entwicklung erster Lösungsansätze 5. Erste Resonanz der StG (mit möglicher Einbindung der Gremien) bis Mitte Juni 6. Beratungsschleife in den (Bezirks-)Gremien 7. Weitere Bearbeitung bis zur Erstellung der Beratungsunterlage bis Ende September mit Übergabe an StG 8. Abschließende Beratung in Deko, Pleko, PR und DSR (Anfang Oktober bis Ende November)
Ergebnistypen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modellbeschreibungen der kurialen und synodalen Gremien ▪ Formulierung des Anpassungsbedarfs der einschlägigen Stauten und der Synodalordnung
Projektrisiken:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spannung zwischen zeitlicher Zielgerichtetheit und notwendiger Beteiligung ▪ Akzeptanz in den vier Entscheidungsgremien

Ergebnis Trendabstimmung Auftrag KuSBEP

Empfehlen Sie der Steuerungsgruppe die Freigabe des neugefassten Auftrags zur Kurialen und Synodale Beratung und Entscheidung?

Mentimeter



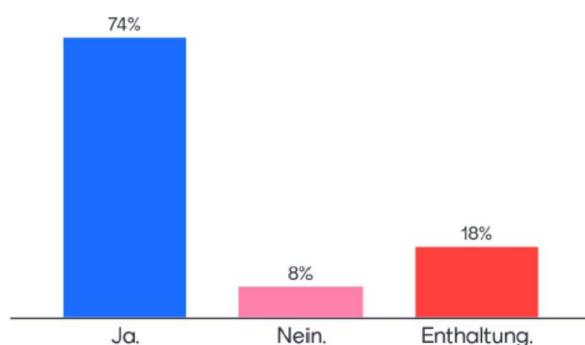
Der Auftrag in der aktuellen Fassung findet sich auf:

https://trafo.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/Trafo/Downloads/2022-02-19_Auftrag_Subteam_KurialSynodaleBeratung_1.1.pdf

ZEITPLAN

Ergebnis Trendabstimmung Vorläufiger Zeitplan (gemäß verschickter Vorlage)

Bietet der Vorläufige Zeitplan eine geeignete Grundlage für die Planung der weiteren Beratungsgänge durch die Steuerungsgruppe?



Der Vorläufige Zeitplan in der aktuellen Fassung (Version 2.2)

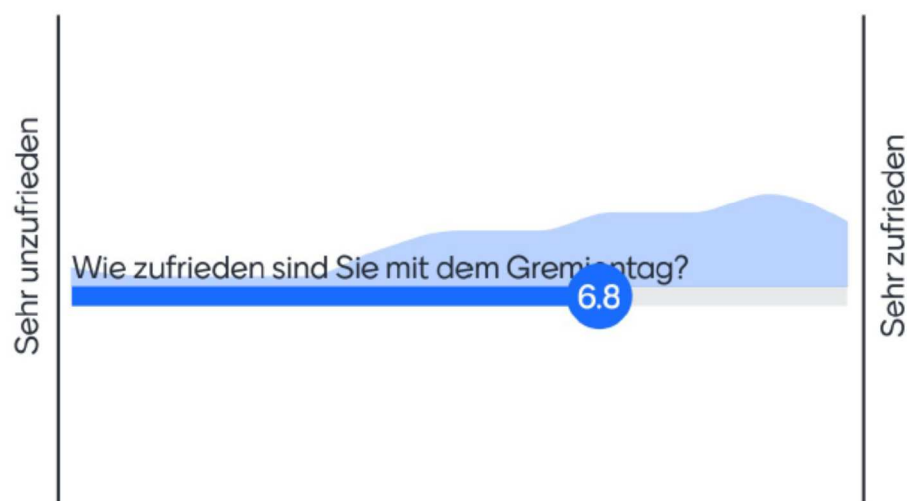


DER VORLÄUFIGE ZEITPLAN

Arbeitspakete	Deko-Termin	Pleko-Termin	PR-Termin	DSR-Termin
Formelle Verabschiedung der Leitlinien	15.3.	21.3.	2.5.	7.5.
Beratungskorridor für Bezirksgremien und diözesane Gremien zu Regionalität incl. Regional- und Fachzentren und Leitungsstruktur Bistum 25.04.-17.6.				
Entscheidung BO-Struktur (ohne Leitungsstruktur Bistum)	17.5.	23.5.	13.6.	23.7.
Beratungskorridor für Bezirksgremien und diözesane Gremien zu Kurlale und Synodale Beratungs- und Entscheidungsprozesse 01.07.-30.9.				
Entscheidung Regionalität incl. Regional- und Fachzentren und Leitungsstruktur Bistum	6.9.	12.9.	19.9.	24.9.
Entscheidung „Kurlale und Synodale Beratungs- und Entscheidungsprozesse“	4.10.	31.10.	14.11.	26.11.

Bewertung und Wünsche

Bewerten Sie die Skala von 1-10.



Wünsche für den zweiten Gremientag (die top drei) ...

Präsenz | 13

Wieder gute Vorbereitung u. Moderation | 8

Konkrete Beschlussvorlagen | 6

Perspektiven von außen | 6

Plenum | 6

Kleingruppen | 6

Der ganz andere Wunsch...

Fröhlichkeit | 1

Der wirkungsorientierte Wunsch...

Eine 6,9 | 1