BISCHÖFLICHES GENERALVIKARIAT
KATHOLISCHE KIRCHE
BISTUM MÜNSTER

Abteilung Medien- und Öffentlichkeitsarbeit
Domplatz 27, 48151 Münster

Fon 0251 495 1170
Mail kronenburg@bistum-muenster.de

Ansprechpartner: **Dr. Stephan Kronenburg**

Münster, 14.01.2019

Veränderungen steuern, partizipativ gestalten und transparent kommunizieren
Bistumsleitung tagte in der Katholischen Akademie Stapelfeld

Am 7. und 8. Januar ist die Bistumsleitung zu ihrer jährlichen Klausurtagung zusammengekommen. Sie fand in der Katholischen Akademie in Stapelfeld statt. Neben Bischof Felix Genn, Generalvikar Klaus Winterkamp und den Weihbischöfen nahmen auch die weiteren Mitglieder des Bischöflichen Rates und der Personalkonferenz sowie der Regens, der Dompropst, der Bischofskaplan und aus dem Offizialatsbezirk der Ständige Vertreter des Offizials sowie der Leiter der Abteilung Verwaltung teil.
Im Zentrum der Klausurtagung stand das Vorgehen bei zentralen Prozessen und Projekten, die das Bistum im vergangenen Jahr beschäftigt haben und in diesem Jahr weiterhin beschäftigen werden: Kulturwandel, Konsequenzen aus der Veröffentlichung der Studie zum sexuellen Missbrauch in der Kirche (MHG-Studie), Prioritäten- und Posterioritätenprozess, Leitung und Partizipation, Schlüsselzuweisungen, Markenentwicklung, Pastoralpläne. Schwerpunktmäßig befasste sich die Bistumsleitung mit den Konsequenzen aus der MHG-Studie, mit Prioritäten- und Posterioritäten, mit der Frage von Leitung und mit dem Kulturwandel.
Generalvikar Dr. Klaus Winterkamp erläuterte am 11. Januar beim Neujahrsempfang des Bischofs für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bischöflichen Generalvikariates, des Bischöflichen Offizialates und des Diözesancaritasverbandes die wichtigsten Ergebnisse der Klausurtagung und ging dabei auf die einzelnen Prozesse ein:

Kulturwandel

- Am Ziel, als katholische Kirche im Bistum Münster stärker eine Kultur der Beziehung zu fördern und damit einen Kulturwandel zu erreichen, soll festgehalten werden.
- Hierbei ist ein besonderer Fokus darauf zu richten, dass das Bischöfliche Generalvikariat verstärkt als Dienstleister für die Entwicklung vor Ort, in den

Pfarreien, Gemeinden und Einrichtungen, agiert, von diesen so wahrgenommen wird und dazu ein besonderes Augenmerk auf die Kooperation und Kommunikation mit ihnen legt.

- Vor allem unter dieser Perspektive und mit dieser Zielsetzung wird auch das Projekt Kulturwandel im Bischöflichen Generalvikariat fortgesetzt werden. Arbeitsfelder, in denen es besonders intensive Kontakte zwischen der Kirche vor Ort und dem Bischöflichen Generalvikariat gibt, sollen zunächst in den Blick genommen werden.
- Die Frage, was der Kulturwandel für das Bistum bedeutet, soll ausdrücklich an den Diözesanrat rückgekoppelt, dort beraten und ebenfalls konkretisiert werden.

Konsequenzen aus der Studie zum sexuellen Missbrauch im Raum der Kirche

- Priester, die Kinder und Jugendliche sexuell missbraucht haben, werden nicht mehr in der Seelsorge im Bistum Münster eingesetzt werden.
- Was die Aufarbeitung der Vergangenheit angeht, kooperiert das Bistum bereits jetzt voll umfänglich mit der Staatsanwaltschaft und wird sie darüber hinaus auch weiterhin bei jedem aktuellen Hinweis/Verdachtsfall auf sexuellen Missbrauch informieren.
- Das Bistum überlegt derzeit, wie eine Beteiligung von Betroffenen oder Opfern in den bereits bestehenden oder zukünftigen Gremien im Kontext der Aufarbeitung und der Prävention von Missbrauchsfällen am geeignetsten erscheint.
- Das Bistum hat die Stelle eines/einer Interventionsbeauftragten ausgeschrieben. Aufgabe des künftigen Stelleninhabers/der Stelleninhaberin wird es vor allem sein, das Vorgehen bei Fällen sexuellen Missbrauchs zu koordinieren.
- Das Bistum wird alle Personalakten von einem externen Dienstleister auf den heutigen Standard der Personalaktenführung bringen lassen. Ein weiterer externer Dienstleister, eine Kanzlei, soll recherchieren, ob und welche Hinweise sich aus den Akten auf Vertuschung durch Verantwortliche in der Bistumsleitung ergeben.

- Das Bistum wird sich wiederum von einer anderen Rechtsanwaltskanzlei beraten lassen, wie bei Veröffentlichungen aller Art die zugesagte größtmögliche Transparenz unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Beschuldigten, Tätern, Opfern und Betroffenen verwirklicht werden kann. Insgesamt wird das Bistum auch weiterhin versuchen, Transparenz über die bereits erfolgten Schritte, um sexuellen Missbrauch möglichst zu vermeiden, herzustellen.
- Das Bistum wird sich auf Ebene der Bischofskonferenz und ggf. auch in Rom dafür einsetzen, dass auch kirchliche Strafverfahren dahingehend modifiziert werden, die Perspektive der Opfer stärker in den Blick zu nehmen. Es soll überprüft werden, ob die Einrichtung einer interdiözesanen Strafkammer möglich ist.
- Das Bistum wird eine Arbeitsgruppe einsetzen, die vor allem mit externen Expertinnen und Experten besetzt sein wird. Diese wird vom Interventionsbeauftragten/von der Interventionsbeauftragen geleitet werden. Sie soll unter anderem eine Vorgehensweise für Fälle erarbeiten, bei denen es nicht klar ist, ob es sich tatsächlich um einen sexuellen Missbrauch handelt. Verantwortlichen und Handelnden vor Ort sollen hier auch noch stärker praktische Hilfen (Verfahren, Vorgehen, Hinweise zu Ansprechpartnern) zur Verfügung gestellt werden.
- Für Personalentscheidungen im Hinblick auf Beschuldigte, die zwar keinen sexuellen Missbrauch begangen, sich aber „unangemessen“ verhalten haben, sollen verstärkt Expertinnen und Experten von außen einbezogen werden.
- Zur Prävention ist einerseits die Fortführung der Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein wichtiges Instrument. Andererseits sind oder werden dazu in den Pfarreien und Einrichtungen institutionalisierte Schutzkonzepte erarbeitet.
- Personalpflege ist angesichts der aktuellen Situation ein wichtiges Thema. Das gilt sowohl für die vielen Priester, die zumindest teilweise unter einen Generalverdacht gestellt werden. Es gilt aber auch für die vielen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich möglicherweise dafür

rechtfertigen müssen, dass sie „bei Kirche“ arbeiten. Und es gilt auch für die Frage, wie Beschuldigte oder Täter begleitet werden sollen.

- Die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen in der Kirche, die nach den Erkenntnissen der MHG-Studie sexuellen Missbrauch zwar nicht verursachen, ihn aber begünstigen, werden auf Ebene der Bischofskonferenz – mit Hilfe externer Expertinnen und Experten – diskutiert werden: die priesterliche Lebensform und der Zölibat; die Haltung und Bewertung der Kirche zu Fragen der Sexualität, besonders der Homosexualität; die Frage der Macht und in diesem Zusammenhang das Phänomen des Klerikalismus; die Rolle der Frau in der Kirche. Auch im Bistum Münster wird über diese Fragen weiter diskutiert.

Prioritäten und Posterioritäten

- Im Laufe des vergangenen Jahres hat sich herausgestellt, dass der Prozess, wenn er erfolgreich verlaufen soll, eine verantwortliche Steuerung braucht. Sie soll das Setzen von Schwerpunkten konkretisieren, verstärken und überprüfen.
- Die Sprache, die im Blick auf die Setzung von Prioritäten und Posterioritäten in der Broschüre zum „Kulturwandel im Bistum Münster“ gewählt wurde, sollte noch einmal kritisch auf ihre Verständlichkeit hin überprüft werden.
- Das Erarbeiten und Benennen von Posterioritäten fällt – sowohl im Bistum, als auch im BGV – noch immer schwer; hier fehlt – angesichts der noch guten finanziellen Situation – offenbar der notwendige Handlungsdruck. Dennoch müssen die finanziellen Beschränkungen und Entwicklungen der kommenden Jahre für diesen Prozess im Blick behalten werden.
- Der Diözesanrat soll sich noch mal detaillierter der Frage nach den Prioritäten und Posterioritäten annehmen und dazu Konkretisierungen erarbeiten.

Leitung und Partizipation

- Die Überlegungen, die hierzu in der Broschüre „Kulturwandel im Bistum Münster“ veröffentlicht wurden, sollen unter Beteiligung der Räte und

Gremien auf Bistumsebene noch einmal kritisch überprüft und gegengelesen werden.

- Insbesondere soll im Hinblick auf die Frage nach Leitung und Partizipation in den Gemeinden die Möglichkeit zu Experimenten deutlich betont werden.
- Die Erfahrungen, die mit unterschiedlichen Modellen von Leitung und Partizipation bereits heute vor Ort gemacht werden, sollen gebündelt und fortgeschrieben werden. Vielfalt soll erhalten und weiter gefördert werden.
- Es wird in Absprache mit der Hauptabteilung Seelsorge eine Arbeitsgruppe gebildet, der auch Mitglieder von Leitungsteams angehören sollen, die bereits Erfahrungen mit Modellen alternativer Leitung haben.
- Diese wird – unter Würdigung der in die Broschüre eingeflossenen Überlegungen – Vorschläge zur Diskussion in den diözesanen Räten und Gremien erarbeiten.
- Im Kontext dieser Arbeit wird es auch um die Frage gehen, welche Rollen die verschiedenen pastoralen Berufsgruppen künftig spielen. Wichtig ist dabei ein realistischer Blick auf die personellen Ressourcen bei allen pastoralen Berufsgruppen, aber auch bei den Ehrenamtlichen. Hierbei ist zudem auch die Rolle der Verwaltungsreferenten zu beachten.

Diözesan-Pastoralplan von 2013 und lokale Pastoralpläne

- In Folge der Verabschiedung des Diözesanpastoralplans wurden inzwischen in 145 Pfarreien lokale Pastoralpläne erstellt. Die restlichen werden bis Ende des Jahres vorliegen.
- Der Diözesan-Pastoralplan enthält viele gute und richtige Festlegungen. Wenig klar sind vielfach die konkreten Handlungsperspektiven für die Zukunft.
- Sowohl im Hinblick auf die Erarbeitung als auch die Bewertung und weitere Bearbeitung der Pastoralpläne stellt sich die Frage nach Aufwand und Ertrag. Sowohl der Diözesan-Pastoralplan als auch die lokalen Pastoralpläne binden viele Kräfte, viel Zeit und viele Ressourcen. Kritisch zu hinterfragen wäre, ob diese Ressourcen nicht vor allem eingesetzt werden, um das Bestehende zu bewahren und weniger um Innovationen im Blick auf die Zukunft als missionarische Kirche zu ermöglichen. Durch diese kritische Reflexion sollen die

Stärken des strukturierten Dialogs zwischen Pfarreien und Bistum sowie in den Pfarreien selbst weiterentwickelt werden.

Schlüsselzuweisungen

- Die Kriterien für die zukünftigen Schlüsselzuweisungen wurden von einer Arbeitsgruppe in der Hauptabteilung 600 entwickelt. Leitend war die Überlegung, die Zahl der Kriterien für die Festlegung der Höhe der Schlüsselzuweisungen zu reduzieren. Es sollte ein Weg gefunden werden, der sich an den Kriterien orientiert, aber dennoch einen gewissen Spielraum für die Zuweisung lässt.
- Hierüber wird noch einmal die Kommunikation mit Vertretern von Pfarreien unterschiedlicher Größe und wirtschaftlicher Stärke erfolgen. Denn der pastorale, personelle, liturgische und finanzielle Aufwand kann bei gleicher Zahl von Katholiken und Standorten dennoch sehr unterschiedlich sein.
- Zu überprüfen bzw. zumindest im Blick zu halten ist, welches Maß (fachlich und zeitlich) ehrenamtlichen Kirchenvorstände zuzumuten ist und von ihnen geleistet werden kann.

Markenentwicklung

- Der Prozess der Markenentwicklung zeichnet sich – auch und gerade aufgrund der externen Begleitung – durch eine hohe Professionalität aus. Logo und Claim (Für Dein Leben gern) werden sehr positiv aufgenommen, die Plakatkampagne stieß auf eine unterschiedliche Resonanz. Erreicht wurde auf jeden Fall, dass viele Menschen über die Plakate ins Gespräch kamen.
- Der Zeitpunkt der Kampagne war sehr schwierig, da sie mitten in die Veröffentlichung der Studie zum sexuellen Missbrauch fiel. Das konnte nicht verhindert werden, weil die Plakatflächen gemietet werden mussten, bevor der Termin der Veröffentlichung der Studie feststand.
- In diesem Jahr soll die Fortschreibung der Markenentwicklung vor allem zeigen, dass die katholische Kirche für viele Menschen mit ganz verschiedenen

beruflichen Qualifikationen ein attraktiver Arbeitgeber sein kann. Die Mitarbeitenden sollen in diese Kommunikation stark eingebunden werden.

Grundsätzlich einig war sich die Bistumsleitung, dass es eine Gesamtsteuerung der übergreifenden Prozesse und Projekte durch eine Projektsteuerung geben muss. Zudem sind alle Prozesse partizipativ anzulegen und die Kommunikation muss möglichst transparent sein. Hierzu soll – neben einer umfassenden Kommunikation im Intranet - unter anderem ein Newsletter beitragen.