

Bistum Limburg

Ergebnisse des Subteams "kuriale und synodale Beratungs- und Entscheidungsprozesse"

Stand 15.12.2022

Die Ergebnisse wurden erarbeitet von: Daniela Erdmann, Christian Fahl, Andreas Feldmar, Dorothee Heinrichs, Oliver Karkosch, Angela Köhler, Wolfgang Pax (bis Oktober 2022), Peter Platen, Ludwig Reichert, Sandra Schmidt (bis Oktober 2022), Alexandra Schmitz, José Vázquez (bis Juni2022), Melina Zernig

Ergebnisse Subteam „Kuriale und synodale Beratungs- und Entscheidungsprozess“ – Stand 15.12.2022

Vorwort

Nach den Beratungen des Gremientags 2 lautete der Auftrag an das Subteam Kuriale und synodale Beratungs- und Entscheidungsprozesse, das seit Jahrzehnten im Bistum Limburg praktizierte Modell des Dialogs von Amt und Mandat im Rahmen des Transformationsprozesses weiterzuentwickeln.

Das Subteam hat sich bei seinen Überlegungen der Frage gestellt, wie Katholik*innen stärker als bisher an Planungs- und Entscheidungsprozessen im Bistum beteiligt werden können.

Aus der Arbeit mit dem Auftrag der Steuerungsgruppe und den Aufträgen aus I-MHG haben sich die folgenden Kernbotschaften des vorliegenden Vorschlags ergeben:

- Wo möglich und sinnvoll realisieren wir echte Teilhabe von gewählten Katholik*innen an der Leitungs- und Gestaltungsverantwortung im Bistum Limburg.
- Wir orientieren uns an den Leitlinien des Transformationsprozesses.
- Wir haben aus der MHG-Studie gelernt und realisieren die Vorschläge aus dem MHG-Folgeprojekt. Neue Beratungs- und Entscheidungsstrukturen sollen bestmöglich Klerikalismus und männerbündische Strukturen verhindern sowie Gewaltenteilung unterstützen.
- Durch Verschlankung der Strukturen und klar definierte Zuständigkeiten wird die Gremienarbeit effizienter, transparenter und effektiver.

Mit der ersten Vorlage hat das Subteam eine Klärung der Funktion der Gremien angestoßen. Beim Gremientag 3 und den anschließenden Gremienberatungen wurden entsprechend Eckpunkte für die Umschreibung der Gremien festgelegt. Das Subteam wurde beauftragt, an den beim Gremientag benannten offenen Fragen (Mandatierung und Zusammensetzung der Gremien, Gestaltung von Beratungs- und Entscheidungsprozessen) weiter zu arbeiten und die Ergebnisse bis zum 15.12.2022 der Steuerungsgruppe zu übergeben. Die Weiterarbeit erfolgt im Jahr 2023 unter Federführung des Diözesansynodalamts.

Das Subteam legt nun über die beim Gremientag 3 vorgelegten Inhalte Vorschläge für die Mandatierung der synodalen Gremien auf Regional- und Diözesanebene sowie Eckpunkte für die Gestaltung von Beratungs- und Entscheidungsprozessen vor.

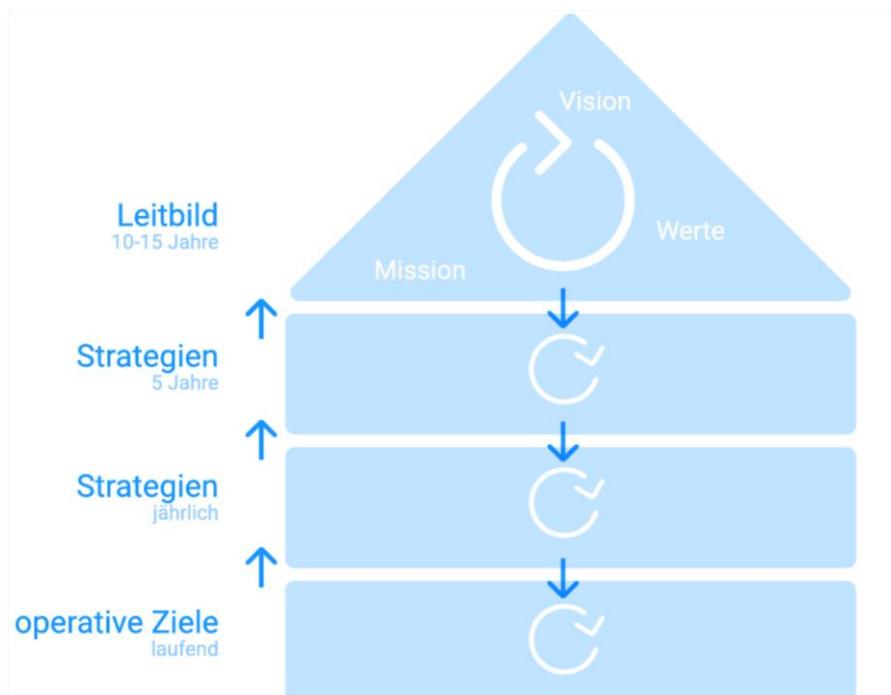
Inhalt

1. Organisationsmodell und Leitbildprozess	4
Beschluss	5
2. Diözesanversammlung.....	6
Beschluss	6
3. Synodales Gremium auf Diözesanebene: Diözesansynodalrat	7
3.1 Funktion des Diözesansynodalrats	7
3.2 Stärkere Einbindung des Diözesansynodalrats in Haushaltsentscheidungen	7
3.3 Zuständigkeiten und Aufgaben	8
3.4 Beschlussfassung	9
3.5 Diözesansynodalrat und Bistumsteam synodal	9
Beschlüsse	9
4. Integration des Priesterrates in den Diözesansynodalrat (I-MHG-Auftrag)	11
Beschluss	11
5. Regionalebene.....	13
5.1 Regionalsynodalrat (RSR)	13
5.2 Regionalversammlung.....	13
Beschluss	13
5.3 Wer wählt die hauptamtliche Regionalleitung?	14
Beschluss	14
6. Weiterarbeit.....	15
Beschluss	15
7. Mandatierung.....	16
7.1 Einführung	16
7.2 Pfarreebene	17
7.3 Regionalebene	17
7.4 Diözesanebene	18
7.4.1 Diözesanversammlung	18
7.4.2 Diözesansynodalrat	19
7.4.3 Weitere Gremien	19

8. Beratung und Entscheidung.....	22
8.1 Wie kommen Themen auf die Agenda?	23
8.2 Wie können Themen vielfältig beraten werden?	23
8.3 Wie kann eine Entscheidungsfindung zukünftig aussehen?	24
8.3.1 Strukturelle Rahmenbedingungen die in den jeweiligen Satzungen der Beratungs- und Entscheidungsgremien berücksichtigt werden müssen:	24
8.3.2 Sitzungs- & Diskussionskultur	25
8.3.3 Qualität von Entscheidungen	27
8.3.4 Entscheidungsfindung.....	27
8.4 Wie und wo müssen Entscheidungen transparent gemacht werden?	28

1. Organisationsmodell und Leitbildprozess

Um Leitung und Arbeitsprozesse gemäß den Leitlinien funktional und effizient zu gestalten, hat sich das Subteam auf ein Organisationsmodell bezogen, das ermöglicht, anstehende Entscheidungen in einer Organisation sinnvoll zu verorten und transparente Abläufe zu beschreiben (LL 10). Das Organisationsmodell sieht die Ausrichtung auf ein Leitbild vor, aus dem Strategien, strategische Ziele, operative Ziele und Maßnahmen abgeleitet werden (vgl. LL 1, 2, 5). Jede dieser Ebenen ist mit einem Prozess hinterlegt. Die jeweiligen Prozesse dauern unterschiedlich lange und finden entsprechend unterschiedlich häufig statt.



Der Leitbildprozess ist aus Sicht des Subteams als ein breit partizipativ angelegter Prozess zu verstehen, der das Bistum insgesamt ausrichtet und den Orientierungsrahmen für Planung, Steuerung und Kontrolle bildet.

Der Leitbildprozess soll in den Regelwerken verankert sein, ist jedoch nicht als Regelarbeit zu definieren. Ca. alle 10 Jahre wird

- mit sehr breiter Beteiligung,
- ohne Denkverbote,
- mit fachlicher Expertise „von außen“

eine gemeinsame und tragfähige Vision (Purpose) entwickelt. Um die kontinuierliche Ausrichtung der Arbeit in der Diözese auf das Leitbild zu gewährleisten, wird eine Revisionsinstanz vorgeschlagen. Für Revision und Initiierung eines neuen Visionsprozesses tragen sowohl der Bischof als auch die Diözesanversammlung Verantwortung.

Die Arbeit des Bistums wird an Strategien ausgerichtet, die aus dem Leitbild abgeleitet werden (vgl. LL 1). Die Leitungsebene des Bistums verantwortet die Ausbildung von Strategien und die Rahmensetzung für die Arbeit. Die Entscheidungen auf dieser Ebene sind synodal zu treffen. Die Leitungsebene trifft keine operativen Entscheidungen. Operative Entscheidungen werden subsidiär dort getroffen, wo sie anfallen (LL 4).

Beschluss

Das folgende Votum des Gremientages wurde von Dezernenten- und Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat bestätigt:

Der Gremientag befürwortet das angestrebte Organisationsmodell einer strategiegeleiteten Organisation für das Bistum Limburg, insbesondere die regelmäßige – etwa zehnjährliche – Durchführung eines nachhaltigen Leitbildprozesses, und bittet die Gremien, ab dem 01.01.2023 den neuen Querschnittsbereich „Strategie und Entwicklung“ mit der Ausarbeitung der Vorschläge zu beauftragen.

In den auf den Gremientag folgenden Diskussionen war erkennbar, dass der Begriff „Leitbildprozess“ zu Irritationen führen kann. Im für den Gremientag vorgelegten Ergebnispapier hatte sich das Subteam für den Begriff „Leitbildprozess“ entschieden, während in der Diskussion im Subteam die Begriffe „Leitbildprozess“ und „Visionsprozess“ nebeneinander verwendet wurden. An dieser Stelle soll noch einmal an die **Aufgaben für die weitere Arbeit** erinnert werden, die sich aus Sicht des Subteams aus der Entscheidung für die Orientierung am dargestellten Leitbildprozess und Organisationsmodell ergeben:

- Beschreibung des Leitbildprozesses einschließlich der Revisionsinstanz und Verankerung des Prozesses in den Regelwerken Synodalordnung, Leitungsstatut u.a.
- Beschreibung des Prozesses zur Entwicklung/Ableitung von Strategien und strategischen Zielen aus dem Leitbild
- Entscheidung über den Start des ersten Leitbildprozesses im Bistum Limburg
- Planung des Leitbildprozesses einschließlich der Sicherung der notwendigen Ressourcen

Ausdrücklich wird also davon ausgegangen, dass ein der o.g. Zielsetzung dienende Prozess (breit partizipativ, ohne Denkverbote, mit externer Perspektive zur Entwicklung einer gemeinsamen und tragfähigen „Vision“) tatsächlich noch zu beschreiben – und das heißt auch: im Rahmen der Haltungen der Kirchenentwicklung sowie der Leitlinien noch zu gestalten – ist.

2. Diözesanversammlung

Funktion der Diözesanversammlung

Die Diözesanversammlung ist die gewählte Vertretung der Katholik*innen im Bistum Limburg und vertritt in ihrer Zusammensetzung unabhängig vom Leitungsamt die Vielfalt der Meinungen, Erwartungen und Menschen im Bistum. Durch die Diözesanversammlung werden Impulse gesetzt, wie das Handeln im Bistum sich weiter entwickeln kann.

Die Aufgaben der Diözesanversammlung

- Initiierung des Visionsprozesses (~ 10 Jahre)
- Mitwirkung an der übergreifenden und langfristigen Vision für das Bistum Limburg, Reflektion der Vision und der bisher eingeleiteten Maßnahmen vor dem Hintergrund von Trends, gesellschaftlichen Entwicklungen, Erwartungen im Bistum;
- Entwicklungen im kirchlichen, gesellschaftlichen und staatlichen Leben beobachten, diskutieren und dazu Stellung nehmen;
- Anregungen für das Wirken der Katholik*innen in der Diözese und in der Gesellschaft zu geben;
- Anregungen an den Bischof und den Diözesansynodalrat zu geben;
- die Jahresberichte des Diözesansynodalrates und des Bischöflichen Ordinariates zu diskutieren und dazu Stellung zu nehmen;
- Anliegen der Diözesanversammlung auf überdiözesaner Ebene zu vertreten;
- Diözesanversammlung als Wahlkörper (noch zu klären).

Beschluss

Das folgende Votum des Gremientages wurde von Dezernenten- und Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat bestätigt:

*Der Gremientag spricht sich für eine Diözesanversammlung des Bistums Limburg aus, die als gewählte Vertretung die Katholik*innen im Bistum die Vielfalt der Meinungen, Erwartungen und Menschen im Bistum unabhängig vom Leitungsamt vertritt und eine wichtige Rolle im Leitbildprozess übernimmt.*

Der Gremientag befürwortet die Weiterarbeit an den zuvor beschriebenen Aufgaben.

Die benannten **Aufgaben für die weitere Arbeit** sind:

- Anpassung der Beschreibung der Aufgaben der Diözesanversammlung in der SynO
- Entscheidung über die Aufgabe als Wahlkörper für den DSR
- Entscheidungen über die Zusammensetzung der Diözesanversammlung:
 - Verfahren zur Wahl der Mitglieder
 - Kriterien für die Zusammensetzung
 - Mitgliederzahl

Die Vorschläge zur Wahl der Mitglieder der Diözesanversammlung und zur Wahl der Mehrheit der Mitglieder des Diözesansynodalrats finden sich auf den Seiten 18f.

3. Synodales Gremium auf Diözesanebene: Diözesansynodalrat

Das Modell des Dialogs von Amt und Mandat war dahingehend weiterzuentwickeln, dass zukünftig eine besser ausgeprägte Gewaltenunterscheidung implementiert wird und gleichzeitig eine stärkere Beteiligung des zukünftigen synodalen Beratungsorgans an der Leitungsverantwortung gewährleistet wird.

Neben dem Dialog von Amt und Mandat hat das Subteam ein Modell diskutiert, das das Bistumsteam als „Unternehmensvorstand“ und das synodale Gremium als „Aufsichtsrat“ beschreibt, der eine Kontrollfunktion gegenüber dem Bistumsteam übernimmt. Eine gemeinsame Wahrnehmung der Verantwortung aller Glieder des Volkes Gottes für die Sendung der Kirche ist jedoch bei diesem Denkmodell nicht adäquat abbildbar, daher sieht das Subteam von einem derartigen Vorschlag ab.

Ein weiteres Gremienmodell, das das Subteam aus Praktikabilitäts Erwägungen nicht überzeugte, ist ein Gremium, das einen neuen Diözesansynodalrat und den Diözesankirchensteuerrat mit allen Kompetenzen beider Gremien zusammenführt. Das Anliegen der Einflussnahme des Synodalrats auf die Ressourcenverwendung sollte aus Sicht des Subteams anders gewährleistet werden (vgl. Seite 9).

Das Subteam schlägt einen Diözesansynodalrat mit einer neuen Aufgabenbeschreibung und einer neuen Form der Beschlussfassung vor. Zudem gibt das Subteam mit einer ergänzten Option einen Gedankenanstoß für die Weiterentwicklung der Teilhabe der Synodalen an der Gestaltungsverantwortung im Bistum in die Diskussion.

3.1 Funktion des Diözesansynodalrats

Das Bistumsteam ist das kuriale, der Diözesansynodalrat das synodale Leitungsgremium. Damit wird das Modell von Amt und Mandat, für das sich der Gremientag 2 ausgesprochen hatte, weitergeführt. Fragen von grundsätzlicher Bedeutung werden kurial vom Bistumsteam beraten und abschließend im Diözesansynodalrat beraten und entschieden. Der Bischof von Limburg nimmt die Leitung der Diözese im synodalen Dialog wahr und verpflichtet sich, sich an die Beschlüsse des Diözesansynodalrats zu binden, so nicht gewichtige Gründe entgegenstehen. Die Aufgaben des Diözesansynodalrats sind auf die Beteiligung an Leitungsaufgaben (Entscheidungen über Strategien und strategische Ziele, Ressourcenverteilung, Rahmensetzungen, Normgebung, Leitungspersonal) fokussiert.

Der Diözesansynodalrat ist das synodale Gremium auf Diözesanebene, in dem die gewählten Mitglieder durch abschließende Beratung und Entscheidung der gemeinsamen Verantwortung obliegenden Aufgaben den Bischof von Limburg in der Leitung der Diözese unterstützen.

3.2 Stärkere Einbindung des Diözesansynodalrats in Haushaltsentscheidungen

Zu den zentralen Aufgaben von Leitung gehören neben inhaltlichen auch personelle und finanzielle Entscheidungen. Strategiegeleitetes Handeln wird nicht zuletzt durch den Strategien entsprechende Finanzentscheidungen realisiert. Daher gehört die Einflussnahme auf die adäquate strategische Ausrichtung der Finanzplanung zu den Leitungsentscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung, an denen der Diözesansynodalrat zu beteiligen ist.

Zur Umsetzung des genannten Anliegens können verschiedene Wege beschritten werden, die zur Beratung beim Gremientag vorgestellt wurden. Die Gremien haben sich für den Erlass einer Verordnung über die Zusammenarbeit von Diözesanrat und Diözesankirchensteuerrat ausgesprochen, durch die in Analogie zur geltenden VZPV (Verordnung über die Zusammenarbeit von Pfarrgemeinderat und Verwaltungsrat im Bistum Limburg) für bestimmte Entscheidungen des Diözesankirchensteuerrates dem Diözesansynodalrat ein gültigkeitsrelevante Beispruchsrechte zukommen. Besonders zu benennen wären hier Beispruchsrechte für die Haushaltsplanung und für die Schwerpunktsetzung entsprechend festgelegter Strategien und Zielsetzungen sowie für größere Budgetposten ab einer zu definierenden Wertgrenze, durch die größere Bauvorhaben ebenso wie andere größere Aufwendungen, die die Mittel der Diözese binden, erfasst würden.

3.3 Zuständigkeiten und Aufgaben

Der Diözesansynodalrat hat die folgenden Zuständigkeiten und Aufgaben¹

- Entscheidung über Bistumsstrategien
- Entscheidung über mittel- und langfristigen Zielvereinbarungen des Bistums hinsichtlich Inhalten und Ressourceneinsatz
- Entscheidung über weitreichende Änderungen der seelsorgerlichen, organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Praxis und Strukturen
- Entscheidung über Leitlinien für die pastorale, gesellschaftliche und ökumenische Arbeit im Bistum
- Entscheidungen, die das Erscheinungsbild des Bistums in der Öffentlichkeit betreffen
- Verabschiedung von Gesetzes- und sonstigen Normsetzungsvorhaben
- Entscheidung über Änderungen des Leitungsstatuts des Bistums
- Entgegennahme von Jahresberichten (Bistumsteam, Diözesankirchensteuerrat, Bischöfliches Ordinariat)
- verbindliche Mitwirkung an der Schwerpunktsetzung im Haushalt (KVVG-konform auszugestalten in Abgrenzung bzw. Ergänzung der Kompetenzen des Diözesankirchensteuerrats)
- Beispruchsrechte für große Budgetpositionen (Wertgrenze)
- Personalstellenplan
- Wahl Mehrheit der Mitglieder Diözesankirchensteuerrats
- Mitwirkung bei Personalentscheidungen Leitungspersonal (Berufungsordnung Bereichsleitungen)
- Mitwirkung im Verfahren für die Bestellung des Bischofs und der Weihbischöfe im Rahmen des geltenden Rechts (vgl. Synodaler Weg)
- Benennung von Vertreter*innen in andere Gremien, darunter auch Beratungs- und Entscheidungsteams
- Benennung von Beisitzer*innen für die Wahlprüfungskammer und für die Kommission § 80 Abs. 9 SynO

¹ Vgl. hierzu die Aufgaben des Bistumsteams, Bistumsstatut Artikel 4 §2

- Initiativrecht für die Einrichtung von Beratungs- und Entscheidungsteams/ bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen – sog. „Foren“

3.4 Beschlussfassung

Der Bischof und die übrigen Mitglieder des Diözesansynodalrates informieren sich gegenseitig als Dialogpartner*innen. Sie beraten und entscheiden gemeinsam über die anstehenden Angelegenheiten. Stimmt der Bischof einem Beschluss des Diözesansynodalrats zu, ist dieser rechtswirksam. Kommt ein rechtswirksamer Beschluss nicht zustande, weil der Bischof ihm nicht zustimmt, findet eine erneute Beratung statt. Wird auch hier keine Einigung erzielt, kann der Rat mit einer Zweidrittelmehrheit dem Votum des Bischofs widersprechen.

Kommt keine Einigung zustande, weil der Bischof auch dieser Entscheidung widerspricht, wird ein Schlichtungsverfahren eröffnet, dessen Bedingungen vorab festgelegt worden sind und an die alle Beteiligten sich zu halten verpflichten. An diesem Verfahren können Bischöfe und Synodale aus anderen Diözesen beteiligt werden. (Vgl. Handlungstext „Gemeinsam beraten und entscheiden“ Synodaler Weg)

3.5 Diözesansynodalrat und Bistumsteam synodal

Ein als Denkanstoß vorgestelltes Modell, das dem Diözesansynodalrat das Recht einräumt, bis zu 5 synodale Mitglieder ins Bistumsteam zu wählen, wurde in den Beratungen nicht befürwortet. Allerdings wurde der Gedanke aufgegriffen, dass die synodalen Vertreter*innen früher in den Prozess der Entwicklung von mittel- und langfristigen Zielvereinbarungen des Bistums in Bezug auf inhaltliche Schwerpunkte und Ressourceneinsatz eingebunden sein sollten: Der DSR-Vorstand erhält zukünftig Einladungen und Protokolle der Sitzungen des Bistumsteams und hat das Recht, mit einem Mitglied (neben der Bischöflichen Beauftragten) an Sitzungen teilzunehmen.

Beschlüsse

Die folgenden Voten des Gremientages wurden von Dezenten- und Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat bestätigt:

Der Gremientag befürwortet den Diözesansynodalrat mit den umschriebenen Mitwirkungsrechten an den Leitungsentscheidungen im Bistum und befürwortet die Weiterarbeit an den zuvor beschriebenen Aufgaben.

Für die Übergangszeit ab dem 01.01.2023 erhält der DSR-Vorstand Einladung und Protokolle des vorläufigen Bistumsteams. Neben der kommissarischen Bevollmächtigten wird einem weiteren DSR-Vorstandsmitglied ein Gastrecht eingeräumt.

*Zur Realisierung der gemeinsamen Gestaltungsverantwortung für das Bistum können DSR, DV und Bistumsteam - in Analogie zur Arbeitsweise des Synodalen Wegs - zu wichtigen Themen Foren einrichten, die den Auftrag erhalten, Beschlusstexte inhaltlich zu erarbeiten und den Gremien zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen. Neben Vertreter*innen von DSR, DV und Bistumsteam können in den Foren auch Vertreter*innen anderer Gremien sowie bedarfsorientiert Ehren- oder*

*Hauptamtliche aus Regionen, Pfarreien und Einrichtungen sowie externe Fachexpert*innen mitarbeiten.*

Der Priesterrat hat seinen Beschluss im zweiten Satz wie folgt verändert:

*Neben Vertreter*innen von Seelsorgerat, Diözesansynodalrat, Diözesanversammlung und Bistumsteam können in den Foren auch Vertreter*innen anderer Gremien sowie bedarfsorientiert Ehren- oder Hauptamtliche aus Regionen, Pfarreien und Einrichtungen sowie externe Fachexpert*innen mitarbeiten.*

Die folgenden **Aufgaben** stehen **für die weitere Arbeit** an:

- Beschreibung der Aufgaben des DSR in Korrelation zum Bistumsstatut, Anpassung des Bistumsstatuts
- Anpassung der Beschreibung der Aufgaben des DSR und des DKStR in der Synodalordnung
- Verortung der „Foren“ in den einschlägigen Regelungswerken
- Entscheidung über die Aufgabe als Wahlkörper für den DKStR (und weitere Gremien)
- Entscheidungen über die Zusammensetzung des Diözesansynodalrats:
 - Verfahren zur Wahl der Mitglieder
 - Kriterien für die Zusammensetzung
 - Mitgliederzahl

4. Integration des Priesterrates in den Diözesansynodalrat (I-MHG-Auftrag)

Aus dem MHG-Folgeprojekt hat sich der Auftrag ergeben, den Priesterrat so in die Gremienstruktur einzubinden, dass die Ziele der Vermeidung von Klerikalismus und männerbündischen Strukturen erreicht werden. Dazu kommen die Forderungen nach Verschlankung der Gremienstruktur und einer Stärkung der Partizipation von Lai*innen. Bei den Vorschlägen ist zu berücksichtigen, dass der Priesterrat Beispruchsrechte hat, die kirchenrechtlich festgeschrieben sind.²

Das Subteam legte drei Modelle zur Diskussion vor, die Entscheidung fiel auf einen Rat der Seelsorger*innen (RS), dem neben dem Bischof als Vorsitzendem eine zu benennende Zahl von Klerikern und Lai*innen im pastoralen Dienst angehören. Der Rat der Seelsorger*innen nimmt durch Beratung des Bischofs teil an der Leitung der Diözese. Er berät alle Fragen, die der Bischof ihm vorlegt. Darüber hinaus kann er aus eigener Initiative heraus Stellungnahmen abgeben und Beschlüsse fassen. Insbesondere hat er ein Recht auf Anhörung

- bei der Planung und Gestaltung eines langfristigen Visionsprozesses
- bei der Planung von grundlegenden Veränderungen der Seelsorgestrukturen
- vor der Beschlussfassung zu Dekreten, Gesetzen und Ordnungen, welche die Seelsorge in den Pfarreien und kategorialen Einrichtungen und die Arbeit der Seelsorger*innen betreffen
- bei die Seelsorger*innen betreffenden dienstrechtlichen und sozialen Angelegenheiten
- bei der Besetzung von Bereichsleitungen und anderen wichtigen Leitungsfunktionen
- zu grundsätzlichen Planungen und Entwicklungen der Bistumsfinanzen

Der Rat der Seelsorger*innen entsendet Mitglieder in den Diözesansynodalrat.

Der Priesterrat nimmt seine kirchenrechtlich verankerten Beispruchsrechte im Rahmen der Sitzungen des Rates der Seelsorger*innen wahr.

Beschluss

Das folgende Votum des Gremientages wurde von Dezernenten- und Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat bestätigt:

*Der Gremientag spricht sich für die Einrichtung eines Rates der Seelsorger*innen aus, der durch Beratung des Bischofs teilnimmt an der Leitung des Bistums und in dem der Priesterrat seine Beispruchsrechte gemäß CIC wahrnimmt. Der Gremientag befürwortet die Weiterarbeit an den zuvor beschriebenen Aufgaben.*

² Der Priesterrat hat u.a. Beispruchsrechte bei Errichtung, Aufhebung und nennenswerter Veränderung von Pfarreien; bei Erlass von diözesanen Ordnungen über die Verwendung von Gaben und Spenden der Gläubigen und über die Besoldung der Kleriker; bei Neubau und Entwidmung von Kirchen; bei Festlegung diözesaner Abgaben; bei der Errichtung wichtiger diözesaner Ämter; Diözesansynode; Mitwirkung im Verfahren für die Bestellung eines Weihbischofs im Rahmen des jeweils geltenden Rechts; Vorschlagsrecht der Mitglieder bei der Berufung eines neuen Regens für das Bischöfliche Priesterseminar.

Aus dieser Entscheidung ergeben sich die folgenden **Aufgaben für die weitere Arbeit:**

- Beschreibung der Aufgaben des Rates der Seelsorger*innen für die Synodalordnung
- Anpassung der Statuten des Priesterrates in der Synodalordnung
- Entscheidungen über die Zusammensetzung des Rates der Seelsorger*innen:
- Mitgliederzahl
- Kriterien für die Zusammensetzung
- Verfahren zur Wahl der Mitglieder
- Mögliche Einbindung weiterer Berufsgruppen
- Entscheidungen über den Fortbestand der Berufsgruppenvertretungen

5. Regionalebene

Der Vorschlag skizziert auf Basis der bisher benannten Aufgaben der Region (vgl. Bistumsstatut) Funktion und Aufgaben des synodalen Gremiums auf Ebene der Region (Regionalsynodalrat). Da die vorliegenden Beschreibungen der Regionen bewusst Spielraum lassen für die Ausgestaltung durch die zukünftigen Regionen, beinhaltet der Vorschlag lediglich Mindeststandards, die noch ausdifferenzieren sind.

5.1 Regionalsynodalrat (RSR)

Das Modell des Regionalsynodalrats lehnt sich an den bisherigen Bezirkssynodalrat an. Allerdings kann sich der Regionalsynodalrat in diesem Vorschlag auch öffentlich zu Fragen von regionaler Bedeutung äußern. Diese Aufgabe war bisher den Bezirksversammlungen vorbehalten. Das Subteam schlägt vor, in der Region die Aufgaben von Versammlung und Synodalrat zusammenzuführen. Die übrigen Aufgaben ergeben sich aus dem Aufgabenkatalog für die Region und die Regionalleitung.

Funktion des Regionalsynodalrats

Der Regionalsynodalrat wirkt mit an der Leitung der Region. Der Regionalsynodalrat fördert die Vernetzung und das Zusammenwirken der Pfarreien, Einrichtungen und anderer kirchlicher und gesellschaftlicher Akteur*innen in der Region. Zudem äußert sich der Regionalsynodalrat in die Öffentlichkeit.

Aufgaben des Regionalsynodalrats

- Beschluss von Strategien für die Region im Rahmen der Bistumsstrategien und des im Bistum geltenden Leitbildes
- Verabschiedung des Haushalts der Region
- Entgegennahme des Rechenschaftsberichts der Regionalleitung
- Förderung des Zusammenwirkens der kirchlichen Akteur*innen in der Region untereinander und mit gesellschaftlichen Akteur*innen
- Stellungnahmen zu regional relevanten Fragen, auch öffentliche Stellungnahmen

5.2 Regionalversammlung

Eine Regionalversammlung, die sich eigenständig nach außen äußert, kann optional von der Region neben dem Regionalsynodalrat eingerichtet werden. Die Funktion entspricht im Wesentlichen der Funktion der Bezirks-/Stadtversammlung heute.

Beschluss

Das folgende Votum des Gremientages wurde von Dezernenten- und Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat bestätigt:

Der Gremientag befürwortet das Modell des Regionalsynodalrats und der Option der Regionalversammlung und die Weiterarbeit an den zuvor beschriebenen Aufgaben.

Die Bezirksgremien sind in die Weiterarbeit adäquat einzubinden.

Aus dem Beschluss ergeben sich die folgenden **Aufgaben für die Weiterarbeit**:

- Beschreibung der Aufgaben des RSR in Korrelation zu den Aufgaben der Region gemäß Leitungsstatut
- Anpassung der Beschreibung der Aufgaben des RSR (und der RV) in der Synodalordnung
- Entscheidung über die Aufgabe als Wahlkörper für die DV
- Entscheidungen über die Zusammensetzung des RSR:
 - Verfahren zur Wahl der Mitglieder
 - Kriterien für die Zusammensetzung
 - Mitgliederzahl
- Entscheidung über die Frage des Vorsitzes: gewählter Vorsitz? Vorsitz durch Regionalleitung? Mischmodell?

Die letztgenannte Frage stellt sich, da es sich in einem Regionalsynodalrat, der sich öffentlich äußern kann, um eine Mischung aus synodalem Rat im engeren Sinne und Versammlung (vgl. Präambel SynO) handelt. Ein solches Mischmodell liegt auch beim Pfarrgemeinderat vor. Hier hat ein gewähltes Mitglied den Vorsitz.

Zudem wurde im Subteam die Frage aufgeworfen, ob nicht auch für die gewählten Vorsitzenden der synodalen Gremien das Modell der „Doppelspitze“ eingeführt werden sollte.

5.3 Wer wählt die hauptamtliche Regionalleitung?

Das Subteam hält die Frage, wer die hauptberufliche Regionalleitung wählt, für so relevant, dass es drei Modelle zur Diskussion vorgeschlagen hat. Der Gremientag und die einzelnen Gremien haben sich dafür ausgesprochen, dass der zukünftige Regionalsynodalrat die Regionalleitung wählen soll. Dabei wurde vorausgesetzt, dass die zukünftigen Regionalsynodalräte eine große Perspektivenvielfalt abbilden. Die Mehrheit der Bezirkssynodalräte hatte sich für den Vorschlag ausgesprochen, dass eine Wahlversammlung die Regionalleitung wählen soll.

Beschluss

Das folgende Votum des Gremientages wurde von Dezernenten- und Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat bestätigt:

Der Gremientag befürwortet, dass der RSR die hauptamtliche Regionalleitung wählt.

6. Weiterarbeit

Beschluss

Das folgende Votum des Gremientages wurde von Dezernenten- und Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat bestätigt:

Auf der Grundlage der bis zum 24.11.2022 gefassten Beschlüsse von Plenarkonferenz, Priesterrat und Diözesansynodalrat beauftragt die Steuerungsgruppe das Subteam KuSBEP, bis zum Ende der Phase 2, mit der zum 31.12.2022 die gesamte Struktur für die Phase 2 aufgehoben wird (StG, Team K, AG Inhalte, Subteams) zu folgenden Punkten weitere Vorschläge zu erarbeiten:

- Mandatierung – Wer wählt wen?
- Amt und Mandat – Klärung der Dialogpartner*innen; Klärung der Vorsitzfragen
- Rechenschafts- bzw. Berichtspflichten: Wer ist wem rechenschafts- bzw. berichtspflichtig?
- Erstellen von Kriterien für die Zusammensetzung der Gremien / Diversität/ Multiperspektivität / I-MHG...
- Formulierung von verbindlichen Standards für Beratung und Entscheidung, die in der Formulierung von Satzungen & Geschäftsordnungen Berücksichtigung finden müssen.

Die Steuerungsgruppe übergibt das Ergebnis des Subteams an das Diözesansynodalamt, das ab 01.01.2023 die Federführung für den weiteren Bearbeitungsprozess bis hin zu einer Überarbeitung der Synodalordnung erhält. Dabei werden die Gremien auf Diözesan- und Bezirks- bzw. Regionalebene beteiligt. Die Ergebnisse werden jeweils im Bistumsteam, Priesterrat und abschließend im Diözesansynodalrat beraten.

7. Mandatierung

7.1 Einführung

Vor den konkreten Vorschlägen stellt das Subteam den bestehenden Konsens in Bezug auf die demokratischen Grundregeln zur Bestellung der synodalen Gremien zusammen.

Definition Mandatierung: *Die Mandatsträger*innen erhalten durch demokratische Wahl des Volkes Gottes das Mandat, im synodalen Dialog mit dem Amtsträger/den Amtsträger*innen anstehende Fragen zu beraten und zu entscheiden.*

Formen der Mandatierung:

- direkte Wahl/Urwahl durch die Gläubigen des Bistums (Wahl der Mehrheit der PGR-Mitglieder durch die Pfarreimitglieder, der GRKaM-Mitglieder durch die Gemeindemitglieder)
- indirekte Wahl durch Mandatsträger*innen durch ein Gremium oder eine Wahlversammlung
- Zuwahl weiterer Mitglieder eines Gremiums durch die mandatierten Mitglieder des Gremiums
- Entsendung durch eine definierte Gruppe (KaM, Jugendliche, pastorale Berufsgruppen, Orden...)

Für die Formen der Mandatierung wurden Vor- und Nachteile benannt:

Urwahl

- hohes Maß an Legitimation
- breite Partizipation des Volkes Gottes
- Ansprache aller wahlberechtigten Gläubigen
- hoher Aufwand
- mittleres Maß an Transparenz für diejenigen, die nicht so nah dran sind
- Wahlentscheidungen werden von Einzelpersonen getroffen
- Frage nach Legitimation des Mandats bei niedriger Wahlbeteiligung
- Frage nach „Qualität“ der Wahlentscheidung: Wie gut sind die Kandidat*innen bekannt? Wie gut sind die Anforderungen für das Wahlamt bekannt?

Indirekte Weitergabe des Mandats

- überschaubarer Aufwand
- hohes Maß an Transparenz für die Beteiligten
- hohes Maß an Mitwirkungsmöglichkeiten für die Beteiligten (Kandidatenvorschläge, Personalbefragung...)
- hohes Maß an Reflektion der Wahlentscheidung möglich (qualifizierte Suche nach geeigneten Kandidat*innen, Benennung von Kriterien für die Wahlentscheidung im Gremium...)
- Partizipationsmöglichkeit auf einen definierten Kreis beschränkt
- ggf. wenig Transparenz für die nicht Beteiligten

Es gibt auf Ebene von Pfarrei und Bezirk keine Berufung, auf Diözesanebene ein eng eingegrenztes Recht des Bischofs auf Berufung.

Wahlen finden nach demokratischen Prinzipien statt: Allgemein, frei, gleich, geheim, transparent.

- *allgemein: Alle Wahlberechtigten sind über die Wahl und ihre Durchführung rechtzeitig zu informieren. Allen ist die Mitwirkung nach den gegebenen Regeln zu ermöglichen.*
- *frei: Freie Wahl aus mehreren Kandidat*innen. Es müssen oder sollen mehr Personen kandidieren als gewählt werden. Bei der Wahl ist niemand weisungsgebunden – auch hauptamtlich im Bistum Tätige nicht.*
- *gleich: Jede Stimme zählt gleich viel.*
- *geheim: Die Wahl findet immer als geheime Wahl statt, um eine freie Entscheidung zu gewährleisten. Die geheime Wahl ist durch geeignete Maßnahmen sowohl für die präsentische Durchführung (Wahllokal oder Wahlversammlung oder Gremiensitzung mit Wahl) als auch für digitale Wahlen (Online-PGR-Wahl) oder Briefwahlen zu gewährleisten.*
- *transparent: Die Wahl findet nach zuvor festgelegten Regeln (Wahlordnungen) statt, die rechtzeitig bekannt gemacht werden. Eine gerichtliche Überprüfung gewährleistet die Einhaltung der Regeln.*

Das Subteam orientierte sich bei den Vorschlägen zur Mandatierung an den folgenden Fragestellungen:

- Wie erreichen wir eine demokratisch legitimierte und möglichst perspektivenreiche Zusammensetzung der Gremien?
- Wie gelingt es, kompetente Mitglieder zu gewinnen (Qualität & Arbeitsfähigkeit sicherstellen)?
- Welche Zugangswege unterstützen die Funktion eines Gremiums?

7.2 Pfarreiebene

Das Subteam empfiehlt, weiterhin an der Urwahl der Pfarrgemeinderäte und Gemeinderäte festzuhalten.

7.3 Regionalebene

Vorgeschlagen wird die Wahl der Mitglieder des Regionalsynodalarats in einer Wahlversammlung, in die jeder PGR und jeder GR fünf (vier? sechs?) Mitglieder entsendet. Unter den Wahlpersonen sollen Vorstandsmitglieder sein, sie können aber nach Interesse (und ggf. Termin der Wahlversammlung) bestellt werden. Mit einer solchen Wahlversammlung würde sich die Perspektive für die Vorschläge und die Wahlvorschläge auf die Region weiten. Die Versammlung könnte Anforderungen an die Kandidat*innen und weitere Kriterien für eine Wahlentscheidung diskutieren. Alle Kandidat*innen hätten die Chance, sich vorzustellen, die Wahlversammlung hätte die Chance auf Personalbefragung. Über die Ausweitung der Perspektiven innerhalb der Wahlversammlung, aber auch durch eine Ausweitung des Vorschlagsrechts erhofft sich das Subteam eine größere Diversität bei den Wahlvorschlägen und dann auch in der Zusammensetzung der Gremien. Die Wahlberechtigten könnten ihre Wahlentscheidung mit Blick auf die Gesamtzusammensetzung des Gremiums treffen.

Neben den lösbaren organisatorischen Fragen (Mehraufwand, Gewährleistung von Beschlussfähigkeit) müsste eine sehr aktive Kommunikation dafür sorgen, dass die Regionalebene für die Pfarrgemeinderäte und Gemeinderäte erfahrbar wird.

Diskutiert, jedoch nicht befürwortet wurde die Weiterführung des bisherigen Modells, nämlich die Wahl der Regionalsynodalrats-Mitglieder durch die Pfarrgemeinderäte und Gemeinderäte der Gemeinden von Katholik*innen anderer Muttersprache. Erforderlich wären eine bessere Vorbereitung der Wahlen, u.a. durch Verschiebung des Termins der Wahl und mehr Information der Pfarrgemeinderäte über die Anforderungen für die Kandidat*innen. Aber auch mit diesen Veränderungen befürchtet das Subteam, dass die Pfarrgemeinderäte und Gemeinderäte naturgemäß bei der Suche nach Kandidat*innen und bei Überlegungen zu Anforderungen an die zu Wählenden die Pfarreiperspektive nur schwer verlassen können und das Potential der Region nicht ausschöpfen. Mit einer Wahlversammlung würden die Perspektiven aller Pfarreien und Gemeinden zusammengeführt und damit die Perspektive erweitert.

Im weiteren Prozess ist eine Listenwahl für die Regionalsynodalräte zu prüfen, die ein Mindestmaß an Diversität befördern könnte. Zudem wäre die adäquate Einbindung der Katholik*innen anderer Muttersprache zu bedenken.

7.4 Diözesanebene

7.4.1 Diözesanversammlung

Das Subteam schlägt eine Zusammensetzung der Diözesanversammlung in Anlehnung an die bisherige Zusammensetzung vor. Die Diözesanversammlung setzt sich aus den folgenden Gruppen zusammen:

- Ein*e gewählte*r (stellvertretende*r) Vorsitzende*r jedes RSR ist geborenes Mitglied. Sie haben ihr Mandat aus der Region.
- Wahl eines Teils der DV-Mitglieder durch RSR (indirekte Wahl mit dezentraler Perspektive)
- Die bisher Genannten wählen Mitglieder zu. Das Vorschlagsrecht für diese Wahl wird erweitert um Verbände, je 5 Katholik*innen, ggf. weitere... (indirekte Wahl mit zentraler Perspektive)

Bei dieser Form der Mandatierung wäre für den größeren Teil der Mitglieder ein starkes Mandat durch Beteiligung aller RSR-Mitglieder an der Wahl gegeben. Die so gewählten Mandatsträger*innen würden das Mandat durch Zuwahl weitergeben. Die dezentrale und die zentrale Perspektive könnten bei den Wahlen gut abgebildet und in der gewählten Vertretung der Katholik*innen der Diözese zusammengeführt werden. Das Vorschlagsrecht für die Zuwahl sollte erweitert werden. Ziel der Erweiterung des Vorschlagsrechts ist, eine größere Perspektivenvielfalt bei den Kandidat*innenvorschlägen zu erreichen und damit mehr Diversität in der Diözesanversammlung zu bekommen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine starke Kommunikation notwendig, die zum einen das erweiterte Vorschlagsrecht bekannt macht und zum anderen zur Kandidatur für die Diözesanversammlung motiviert.

Für die Zuwahl wäre die Möglichkeit der Listenwahl zu prüfen, über die ein Mindestmaß an Diversität in der Zusammensetzung zu gewährleisten wäre.

7.4.2 Diözesansynodalrat

Das Subteam hat zwei Modelle zur Mandatierung der Mehrheit der Mitglieder des Diözesansynodalrats diskutiert und schlägt vor, auch zukünftig die Mehrheit der Mitglieder des DSR durch die Diözesanversammlung zu mandatieren.

Eine Wahl der Mehrheit der Mitglieder des DSR durch die Regionalsynodalräte, die eine starke dezentrale Perspektive in den DSR eintragen würde, wurde vom Subteam verworfen. Das Subteam sieht darin eine Schwächung der Diözesanversammlung, der die Einflussmöglichkeit auf die Zusammensetzung der diözesanen Gremien, die Entscheidungen treffen, genommen würde.

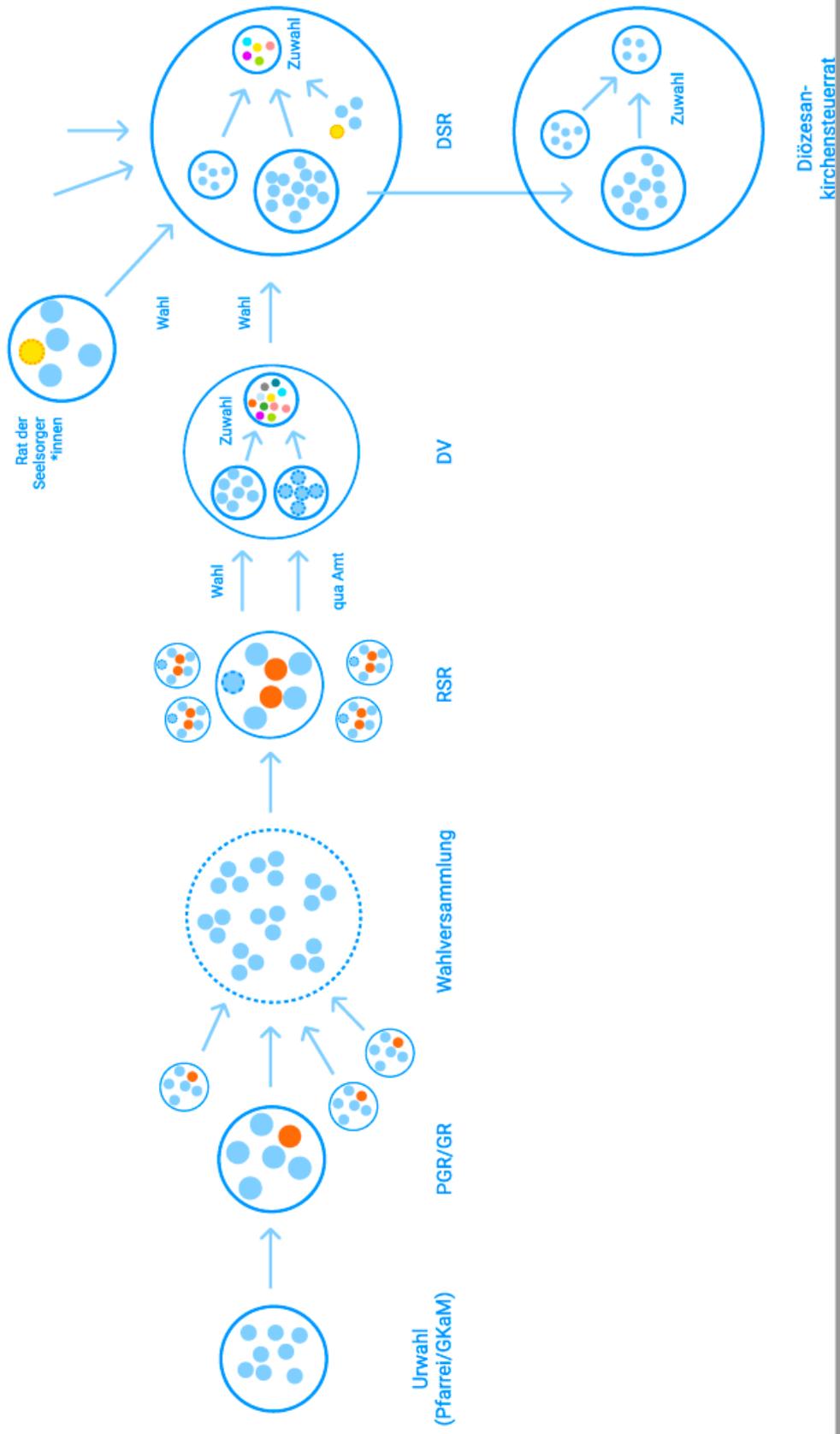
Mit der Wahl der Mehrheit der Mitglieder durch die Diözesanversammlung ist eine starke Mandatierung durch einen demokratisch legitimierten Wahlkörper gegeben. Die Diözesanversammlung kann (und muss) Anforderungen an die Kandidat*innen und weitere Kriterien für eine gute Wahlentscheidung diskutieren. Dieser Prozess ist aus Sicht des Subteams so wichtig, dass die Wahl der Mitglieder des Diözesansynodalrats möglicherweise nicht mehr in der konstituierenden Sitzung der Diözesanversammlung erfolgen sollte. Die Wahl in der zweiten Sitzung böte die Chance, dass sich die Mitglieder der Diözesanversammlung zunächst ein Bild von den Anforderungen an die Mitglieder des Diözesansynodarates machen und dann bis zur zweiten Sitzung nach geeigneten Kandidat*innen suchen könnten. Auf jeden Fall sollte das Recht ausgeweitet werden, Vorschläge zur Wahl in den DSR zu machen. Auch hier verbindet das Subteam mit dieser Maßnahme die Hoffnung auf diversere Vorschläge. Das Subteam plädiert dafür, dass in der Weiterarbeit gut beschrieben wird, wem dieses Vorschlagsrecht zukommen sollte, um tatsächliche auch Vorschläge „out-of-the-box“ zu erhalten. Auch mit diesen Änderungen ist eine starke Kommunikation nötig, die Interesse an der Mitarbeit im DSR weckt, ohne die hohen Anforderungen (Zeitaufwand, Verbindlichkeit, hohes Maß an Verantwortung) zu beschönigen, und die die Möglichkeiten des Vorschlagsrecht hinreichend bekannt macht. Auch hier fiele die Wahlentscheidung mit Blick auf die Gesamtzusammensetzung des Gremiums.

Für die weitere Zusammensetzung des DSR hat das Subteam Stichworte angedacht: So könnte sich der DSR durch Zuwahl ergänzen – hier wäre auch eine Zuwahl auf Zeit anzudenken, wenn eine bestimmte Expertise zeitweilig gefragt ist und ein*e Expert*in nicht dauerhaft für 4 Jahre zur Verfügung stünde. Es sollte wenige Mitglieder qua Amt und wenige Delegationen geben und das Berufungsrecht des Bischofs sollte unverändert im Einvernehmen mit dem DSR ausgeübt werden.

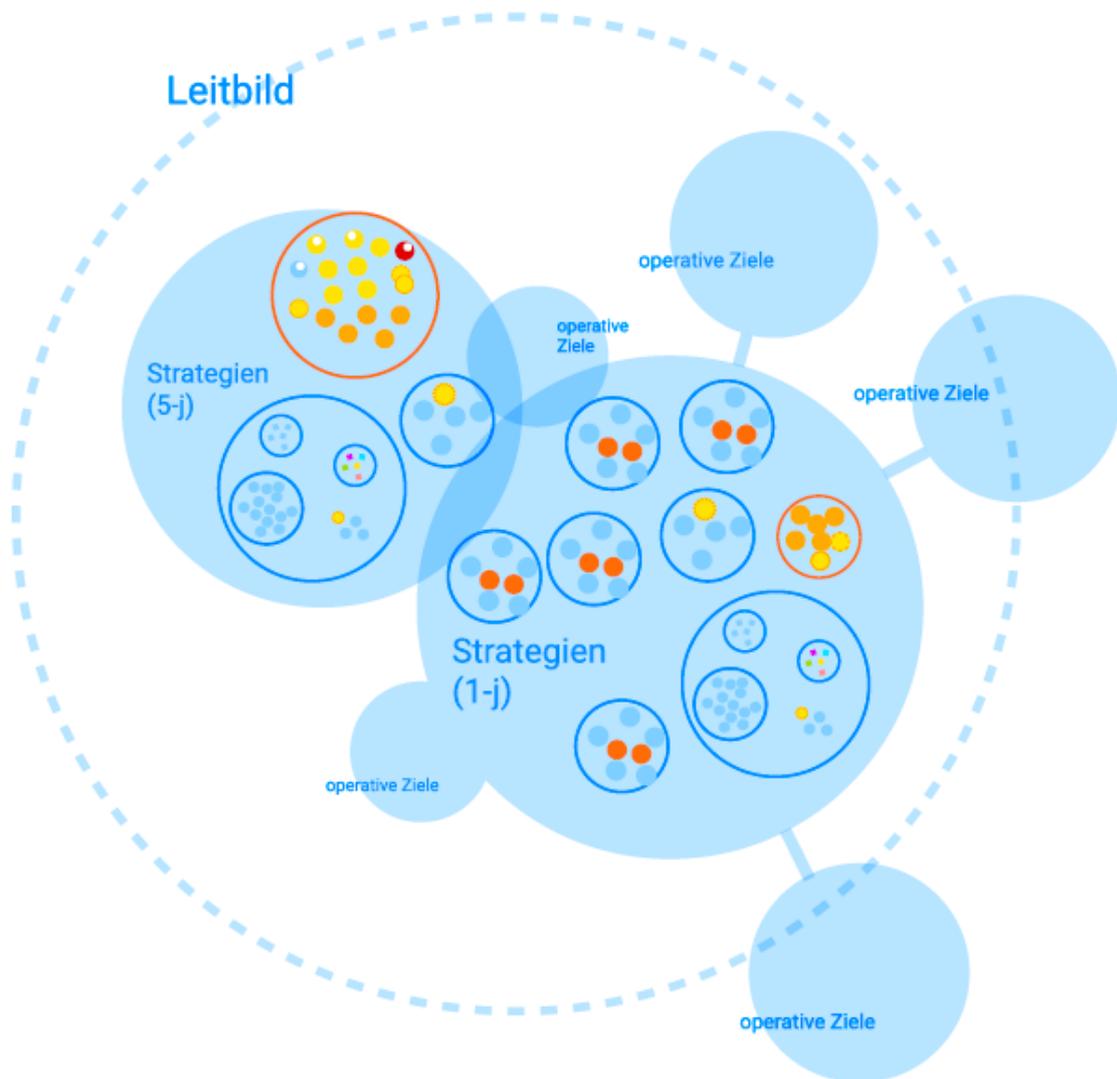
7.4.3 Weitere Gremien

Das Subteam sieht die folgenden Entsendungen weiter beim Diözesansynodalrats:

- Wahl Mehrheit der Mitglieder des DKStR
- Benennung von Vertreter*innen in andere Gremien (Caritas-HV, ...)
- Wahl der Beisitzer*innen der Wahlprüfungskammer
- Benennung der (stellvertretenden) Vorsitzenden und einiger Mitglieder der Schlichtungsstelle



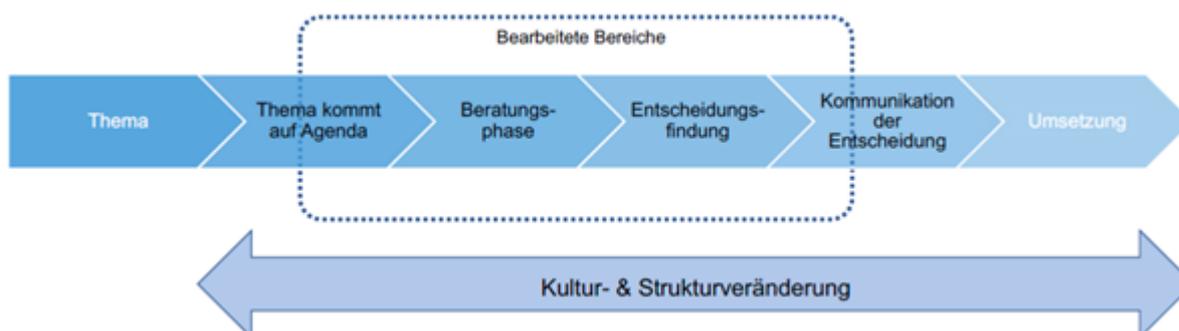
Die Grafik wurde von Thomas Weltner zur Visualisierung der bisherigen Überlegungen zum Thema „Mandatierung“ erstellt.



Die Grafik wurde von Thomas Weltner zur Visualisierung des Organisationsmodells erstellt.

8. Beratung und Entscheidung

Im Sinne einer angestrebten Kulturveränderung in der Organisation (Haltungen der Kirchenentwicklung und Leitlinien des Transformationsprozess) verändern sich nicht nur die Strukturen in der Organisation sondern auch Arbeitszusammenhänge. Die Art und Weise der neuen Zusammenarbeit stellt sowohl Anforderungen an die Führungskräfte (s.a. Ergebnisse Phase 1 Handlungsfeld Leitungshandeln) als auch an die Beratungs- und Entscheidungsgremien im Bistum. Im Subteam haben wir uns mit den folgenden Bereichen und Fragen beschäftigt:



Wie kommen Themen auf die Agenda? Wie können Themen vielfältig beraten werden? Wie kann eine Entscheidungsfindung zukünftig aussehen? Wie und wo müssen Entscheidungen transparent gemacht werden?

Eine Anforderung, die sich nur schwer realisieren lässt, ist es, mandatierte Entscheidungsgremien divers aufzustellen (s. Auftrag). Diversitätsmerkmale können zwar formuliert werden (z.B. Alter, Geschlechtszugehörigkeit, soziale Herkunft, Migrationshintergrund, kirchenpolitische Ausrichtung, spirituelle Heimat, ...), die Abfrage ist aber schwierig, weil sie stark in das Persönlichkeitsrecht einer Person eingreift und ggf. zu Stigmatisierung führen kann. Diversitätsmerkmale lassen sich auf Wahllisten nur teilweise abbilden und die freie Wahl führt nicht automatisch zu einem vielfältig besetzten Gremium.

Aufgrund der Anforderungen an Entscheidungsgremien (Zeitaufwand, Verpflichtung zur Übernahme von Verantwortung, Amtsperiode, viel Papier, differenzierte Betrachtung) werden auch künftig verschiedene Milieus nicht für Entscheidungsgremien zur Verfügung stehen. Gleichwohl sind ihre Stimme, ihr Wissen und ihr Rat wertvoll und notwendig für eine gute, breit getragene Entscheidung. Die klare Unterscheidung einer Phase der Beratung von der Entscheidung ermöglicht es, die Diversität im Beratungsprozess deutlich breiter zu gestalten.

Strukturen sind Faktoren, die sich festschreiben und kontrollieren lassen und dadurch helfen, die Haltungsänderung einzuüben und zu verstetigen.

Wir schlagen vor:

- Eine klare Unterscheidung einer Phase von Beratung und der eigentlichen Entscheidung im zuständigen Gremium/den zuständigen Gremien. Dadurch können in Beratungen deutlich diversere Perspektiven einbezogen, als es die Zusammensetzung eines Entscheidungsgremiums erlaubt.

- Im Sinne der Transparenz und Zufriedenheit aller Beteiligten ist vorab der Grad der Partizipation in jeder Phase eines Beratungs- und Entscheidungsprozesses zu klären.
- Es werden Mindeststandards für Diversität in Vorständen und Entscheidungsgremien festgeschrieben, z.B. durch eine Quote für bestimmte Diversitätskriterien wie Geschlecht, Alter etc.
- Quoren werden analog zum Vorgehen beim synodalen Weg dort festgelegt, wo Minderheiten nicht adäquat in den Entscheidungsgremien vertreten sind.
- Einspruchsrechte und Begründungspflichten verankern die Teilhabe von Betroffenen an Entscheidungen oder unterstützen die Transparenz der Entscheidenden gegenüber den Beratenden insbesondere bei abweichenden Meinungen.

8.1 Wie kommen Themen auf die Agenda?

Es gibt ein geklärtes Verfahren zur Benennung der Beratungsthemen (Agenda). Und es ist klar formuliert, was mit Themen passiert, die es nicht auf die Tagesordnung schaffen. Es gibt ein Konfliktregelungsverfahren für nicht vorgelegte Beratungs- und Entscheidungsthemen (Petitionsausschuss).

8.2 Wie können Themen vielfältig beraten werden?

Um alle Betroffenen (Stakeholder), auch jene, die nicht in den Entscheidungsgremien vertreten sein können oder wollen, im Beratungsprozess zu hören, schlagen wir vor, sich das Beratungs-/ Kommunikationsverhalten verschiedener Stakeholder zunutze zu machen und Kategorien zu bilden, die diesem Verhalten Rechnung tragen. Für diese Anregungen greifen wir auf die Ergebnisse aus Trafo Phase 1 im Handlungsfeld "kuriale und synodale Beratungs- und Entscheidungsprozesse" zurück.

Es können vier Gruppen mit spezifischem Kommunikationsverhalten unterschieden werden:

- Personen, die gerne differenziert antworten / beraten
- Personen, die kurz und knackig ihre Meinung auf den Punkt bringen wollen
- Personen, die gerne im Dialog mit anderen Rückmeldungen / Ratschläge erarbeiten und verschiedene Perspektiven zusammenführen
- Personen, die noch gar nicht wissen, dass wir an ihrer Meinung / ihrem Wissen Interesse haben und die sehr unterschiedlich kommunizieren

Anhand dieser vier Gruppen bilden wir vier Wahlpflichtkategorien. In jeder Wahlpflichtkategorie sind verschiedene Beratungsformate – passend zum jeweiligen Kommunikationsverhalten – gesammelt, aus denen pro Beratungsgegenstand jeweils ein Format zu wählen ist. So wird jeder Beratungsgegenstand mindestens in vier unterschiedlichen Formaten von vier unterschiedlichen Personengruppen beraten. Insbesondere die 4. Kategorie dient der Milieuweitung.

Folgende Haltung der Mitglieder von Entscheidungsgremien ist dafür notwendig:

- Beratung ist notwendig und ein Qualitätsmerkmal.
- Beratung ist als Prozess Ausdruck einer Haltung der Unterscheidung und des Ernstnehmens von Charismen.
- Neue Formen der Beteiligung, die vielfältigere Beratung und diversere Formate ermöglichen, werden ernstgenommen und angewandt. Projektbezogenes-Engagement ist erwünscht.
- In den Entscheidungsgremien werden auch Arbeitsformen angewandt, in der andere Talente als "das Wort" gefordert sind. Dazu werden die Moderator*innen der Gremien geschult.

Anregungen, welche Menschen in Beratung einzubeziehen sind:

- Menschen unterschiedlichster Milieus und Kulturen, incl. Katholik*innen anderer Muttersprache
- Die Dimensionen von Diversität/Vielfalt werden durch Personen bzw. Vertreter*innen entsprechender Organisationen abgebildet
- Von der Entscheidung Betroffene
- Fachexpert*innen und Fachkritiker*innen; Minderheiten
- Relevante gesellschaftliche Gruppierungen
- Relevante kirchliche Gruppierungen (Orden, Verbände...)
- Gewählte Vertreter*innen/Mandatierte, inkl. Priester und Laien
- Netzwerker*innen
- Menschen mit Prozess-und/oder Projektmanagementenerfahrung
- ...

8.3 Wie kann eine Entscheidungsfindung zukünftig aussehen?

8.3.1 Strukturelle Rahmenbedingungen die in den jeweiligen Satzungen der Beratungs- und Entscheidungsgremien berücksichtigt werden müssen:

- Bestmögliche Realisierung des Prinzips der Gewaltenunterscheidung.
- Es gibt keine Gremien, wo keine Frauen* beteiligt sind.
- Die kurialen und synodalen Strukturen sollten, wo es möglich ist, so gestaltet sein, dass 50% der stimmberechtigten Mitglieder in den Gremien Frauen* sind.
- Die Hoheit über die Entscheidung, wer beratende und/oder entscheidende Gremienmitglieder sind, ist transparent beschrieben. Es ist darauf zu achten, dass gewählte Vertreter*innen adäquat berücksichtigt werden bzw. nicht in der Minderheit sind. Das Ende einer Mitgliedschaft ist für den (Nicht-)Regelfall klar beschrieben.
- Es gibt ein Initiativrecht (ein Thema wird zur verbindlichen Beratung gesetzt) für Diözesanversammlung, Diözesansynodalrat und Bistumsteam und dessen Anwendung ist transparent.

- Die Möglichkeit zur Delegation von Verantwortung ist klar beschrieben. Es ist geklärt und festgelegt, wer in welchem Umfang eigenverantwortlich entscheiden kann.

8.3.2 Sitzungs- & Diskussionskultur

Eine gute Sitzungs- und Diskussionskultur ist maßgeblich dafür verantwortlich, Entscheidungen bestmöglich und im Sinne der geplanten Kulturveränderung umzusetzen. Daher sind die folgenden Themen zu berücksichtigen.

8.3.2.1 Zeitplanung

- Es gibt eine langfristige Terminplanung für die Gremiensitzungen.
- Zeitpläne werden vorab erstellt und eingehalten bzw. nur nach Absprache mit allen Beteiligten geändert.
- Es wird pünktlich begonnen und das Ende von Sitzungen wird eingehalten.
- Grundsätzlich soll Qualität vor Schnelligkeit gehen.
- Bei neuartigen Themen und Entscheidungen ist „langsames Denken“ (s. Kahneman, sich Zeit nehmen zum Durchdenken des Themas) angemessen, bei standardisierten Entscheidungen kann das Verfahren weniger (zeit-)aufwändig gestaltet werden.

8.3.2.2 Ort/Raum

- Der Raum ist im Hinblick auf den Verlauf von Beratung/Entscheidung zu überdenken (Ausstattung, modern, hell, Tische oder nicht...).
- Ein innovatives Setting, welches das Gespräch untereinander fördert, wird gebraucht (Atmosphäre, Blickkontakte, gleichberechtigte Sitzordnung...).
- Neue Settings sollen erprobt und reflektiert werden; (agile) Alternativen zum üblichen Konferenzsetting prüfen. Das verändert die Beratungserfahrung.
- Digitale Konferenzen/Beratung ausdrücklich vorsehen; sie ermöglichen kurzfristige und kurze Formate auch bistumsweit.
- Schnelle Erreichbarkeit darf nicht das einzige Kriterium sein. Orte prägen das Denken, Sprechen, Handeln. Auch hier darf sich Unterschiedlichkeit abbilden.

8.3.2.3 Tagesordnungen

- Es gibt ein geklärtes Verfahren zur Benennung der Beratungs- & Entscheidungsthemen (Agenda). Und es ist klar formuliert, was mit Themen passiert, die es nicht auf die Tagesordnung schaffen.
- Zu Beginn der Sitzung wird auf die to-dos der letzten Sitzung geschaut und überprüft ob der TOP bearbeitet worden ist
- Tagesordnungspunkte werden mit folgenden Informationen versehen
 - Was ist das Ziel des TOPs?
 - Handelt es sich um Information, Beratung oder Entscheidung?
 - Ist das Anliegen wichtig und/oder dringlich? (Eisenhower)
 - Zeitliche Dauer des TOPs
 - Verantwortliche*r für das Thema, wer bringt das Thema ein?

8.3.2.4 Vorlagen

- Vorlagen sollen von qualifizierten AGs vorab und im Sinne des oben beschriebenen Verfahrens von vielfältigerer Beratung erstellt werden
- Vorlagen sollen frühzeitig zur Verfügung gestellt werden (spätestens 4 Tage vor Sitzungsbeginn)
- Vorlagen werden für die Zielgruppe formuliert (Sprache, Inhalt, Detailtiefe etc.), so dass diese bestmöglich mitberaten und entscheiden kann.
- Die Vorlagen, die frühzeitig verschickt wurden, werden von allen Teilnehmer*innen gelesen und nicht mehr in aller Ausführlichkeit im Gremium vorgestellt.

8.3.2.5 Sitzungsleitung

- Sitzungsleitung/Moderation zu zweit ist wünschenswert (Redeliste, Technik, Zeitwächter*in, Moderation...)
- Für gute Beratung und Entscheidung ist Rollenklarheit und -trennung zuträglich (Wer hat welches Interesse?) und sollten im Gremium transparent sein. Wichtige Rollen könnten sein:
 - Eigentümer*in/Owner: will die Entscheidung; startet und beendet Entscheidungsprozess; plant und organisiert Entscheidungsprozess
 - Vorbereiter*in (vergleichbar mit Referent*innen-Position): sammelt Informationen, die wichtig sind für Entscheidung; bereitet Grundlage für Entscheidung vor;
 - Fachliche Expert*innen: Sach- und Fachkenntnis wird zur Entscheidung benötigt; soll das spätere Ergebnis der Entscheidung umsetzen; soll das spätere Ergebnis der Entscheidung nutzen;
 - Entscheider*in: trifft die Entscheidung / Entschluss; ggf.: wählt zwischen Alternativen aus; verantwortet die Entscheidung
- Es ist klar, wer für die Umsetzung des Beschlusses zuständig ist.
- Der Beratungsprozess und -modus ist transparent (1. Lesung/2. Lesung/Entscheidung...)
- Wenn Beratende nicht identisch mit den Entscheidenden sind, muss sichergestellt sein, dass die Beratungsergebnisse ernsthaft als Entscheidungsgrundlage angenommen werden.

8.3.2.6 Protokolle

- Es gibt eine bewusste Trennung zwischen internen und externen Protokollen
- Interne Ergebnis-Protokolle werden nach Möglichkeit für alle während des Meetings sichtbar (etherpad/Beamer) erstellt und zeitnah (innerhalb von 3 –7 Tagen) zur Verfügung gestellt. Die Zielsetzung und der Adressat*innenkreis sind für das jeweilige Gremium zu vereinbaren.
- Ebenso ist zu vereinbaren, welche Aspekte in welche Öffentlichkeit gegeben werden. Zielsetzung ist eine breitere Transparenz und Nutzer*innen-Orientierung zu gewährleisten (s.a. 9.4)

8.3.2.7 Ergebnisformulierung

- Die Beratungsergebnisse sollten SMART erstellt oder überprüft werden. Spezifisch (was genau soll denn von wem gemacht werden?) Messbar (woran markieren wir den Erfolg?) Akzeptiert (haben wir diejenigen, die betroffen sind, genug beteiligt, und wollen sie das Ergebnis auch?) Realistisch (habe ich die nötigen Kompetenzen und Ressourcen?) und terminiert (bis wann soll die Umsetzung erfolgen?).
- In komplexen Beratungszusammenhängen können SMARTE Ziele nicht eindeutig formuliert werden, daher braucht es ein sich schrittweise annäherndes Vorgehen (iterativ), das sich nach Entscheidungsprämissen richtet, wie zum Beispiel:
 - Entscheidungsregeln: Regeln, die für mehrere Entscheidungen gelten, nach dem Motto: "um zu" oder "wenn dann", zum Beispiel "um die Grundhaltungen der Kirchenentwicklung im Bistum zur Wirkung zu bringen, ..."
 - Kommunikationswege: Sie legen fest, wer eingebunden werden soll, wer gefragt werden muss etc. (Hol-& Bringverantwortung ist geklärt)
 - Kultur: als Bewertungsmaßstab mit der Frage "Passt das zu uns (jetzt)?"

8.3.3 Qualität von Entscheidungen

Um Qualität der Entscheidungen sicher zu stellen, ist auf folgendes zu achten:

- Entschieden wird nach ausführlicher Beratung und Vorbereitung – Die Entscheider*innen tragen damit auch die Verantwortung für diese Entscheidung.
- Chancen und Risiken werden vor einer Entscheidung klar benannt.
- Entscheidungen werden wirksam auf die Zukunft hin angelegt, Möglichkeiten zur Nachjustierung werden benannt.
- Entscheidungen müssen dem Leitbild des Bistums und den daraus abgeleiteten Bistumsstrategien entsprechen.
- Bei komplexen Entscheidungen sollten Korrekturmöglichkeiten zugelassen werden. Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung, Auswertung und Verbesserung von Entscheidungen (iteratives Vorgehen).
- Grundsätzlich soll Qualität vor Schnelligkeit stehen. Entscheidungen unter Zeitdruck sollten vermieden werden.

8.3.4 Entscheidungsfindung

- Entscheidungen werden getroffen aus einer **Haltung der gemeinsamen Verantwortung** sowie der Verpflichtung, die beste Entscheidung für die Menschen im Bistum Limburg zu treffen.
- Nicht jede Entscheidung muss auf gleichem Weg getroffen werden. Die Methode zur Entscheidungsfindung sollte bewusst gewählt werden.
 - Kampfabstimmungen sollten möglichst vermieden werden, möglichst breit getragene Entscheidungen sollten getroffen werden.
 - „Systemisches Konsensieren“ (vgl. <https://sk-prinzip.eu/methode/>) erproben: Dies ist eine demokratische Alternative zur Mehrheitsentscheidung, wenn unter mehreren Alternativen entschieden werden muss. Sie ermittelt die Lösung, für die es den

geringsten Widerstand gibt. Dies vermeidet Polarisierung bei knappen Entscheidungen; bietet Möglichkeit der Optimierung von Optionen, damit sie möglichst zustimmungsfähig werden.

- „Konsent“ (vgl. <https://soziokratiezentrum.org/ueber-soziokratie/>) als alternative Lösungsfindungsmethode ausprobieren.
- Die Erforderliche Mehrheiten sind für die Gremien und ggf. auch für bestimmte Entscheidungspunkte definiert (z.B. 50% der stimmberechtigten Frauen* müssen zustimmen)

8.4 Wie und wo müssen Entscheidungen transparent gemacht werden?

- Transparenz der Kriterien und Wege der Entscheidung sind essenziell.
- Rechenschaftspflicht der Berater*innen und der Entscheider*innen durch Offenlegung von Alternativen und Begründung für Entscheidungen; "Durchlässigkeit von Entscheidungen" sicherstellen (Diskurse und Entscheidungsprozesse müssen ebenen- und erfahrungsdurchlässig werden).
- Es gibt eine Plattform (Homepage, Intranet o.ä.) wo sich jede*r Informationen problemlos holen kann, die er*sie benötigt um informiert zu sein, was derzeit beraten wird und um die Chance zu geben sich einzubringen. Verfahrensabläufe auf Diözesanebene sind beschrieben und transparent.
- Die Möglichkeiten, die (digitale) Medien bieten, werden sinnvoll genutzt.
- Beratungswege und Beratungsmöglichkeiten sind geklärt; es besteht Transparenz in Bezug auf Beratungswege, Entscheidungsträger*innen und Verwaltungsabläufe.