

Zusammenfassung



Evaluation der  
**Teams gemeinsamer Verantwortung**  
im Bistum Hildesheim

*März 2021  
bis  
Juli 2021*



- Im Frühjahr 2021 wurden insgesamt 65 (leitende) Pfarrer angeschrieben mit der Bitte, Kontaktdaten von Ansprechpersonen in Teams Gemeinsamer Verantwortung (TGV) mitzuteilen.
- 43 Pfarrer haben Teams und dazugehörige Kontaktpersonen gemeldet.
- Bis zum Abschluss der Erhebung lagen von 11 Pfarrern keine Daten zu TGV vor. Man kann annehmen, dass pro Pfarrer jeweils 2 weitere TGV existieren. Das sind 22 TGV, von denen keine Angaben vorliegen.
- Die Umfrage erfolgte durch die angeschriebene Kontaktperson schriftlich mittels Ausfüllens eines elektronisch zur Verfügung gestellten Fragebogens.  
*Im Jahr 2017 erfolgte die Evaluation im Wesentlichen durch die Dokumentation von Antworten auf vorgegebene Fragen (Gesprächsleitfaden), die in einem Gespräch im TGV gesammelt wurden.*
- An der Erhebung haben insg. 73 Personen teilgenommen, die jeweils ein TGV repräsentieren.  
*Im Jahr 2017 wurden insg. 103 Evaluationsbögen ausgewertet.*
- Insgesamt wurden 157 Kontaktpersonen von TGV angeschrieben. An der Umfrage teilgenommen haben 73 TGV (46,5 %).  
Wenn man davon ausgeht, dass die 157 angeschriebenen Kontaktpersonen je ein TGV repräsentieren, dann ist die Reichweite der Erhebung durchaus als gut, aber auch als eingeschränkt zu bewerten.  
Von 157 angeschriebenen TGV haben nach dieser Rechnung 73 TGV an der Erhebung teilgenommen, das sind 46,5%.
- Zählt man die TGV in den Pfarreien dazu, aus denen keine Meldung vorlag (11 Pfarrer mit jeweils angenommenen je 2 TGV = 22 weitere TGV, von denen keine Angaben vorliegen), kommt man auf insg. ca. 179 existierende TGV im Bistum Hildesheim.  
Von insg. angenommenen 179 TGV haben nach dieser Rechnung 73 TGV an der Erhebung teilgenommen, das sind 40,8%.
- *Geht man von der angenommenen Zahl von 179 existierenden TGV im Bistum aus, dann hat sich die Zahl seit 2017 (ca. 120) deutlich vermehrt.*
- In 11 Pfarreien gibt es bisher keine Teams gemeinsamer Verantwortung bzw. sie werden dort gerade gegründet.
- Insg. werden 606 Personen als Mitglieder in den TGV benannt (Frage 4) und 591 Personen mit ihrem Alter genannt (vgl. Frage 5).  
Es ergibt sich eine durchschnittliche Größe von ca. 8,5 Personen pro TGV. Wenn man davon ausgeht, dass die 157 angeschriebenen Kontaktpersonen je ein TGV repräsentieren, kann man annehmen, dass in den angeschriebenen TGV insg. ca. 1340 Personen ehrenamtlich aktiv sind.  
Von 11 Pfarrern lagen keine Daten zu TGV vor. Nimmt man an, dass bei diesen durchschnittlich 2 weitere TGV existieren mit jeweils 8,5 Mitgliedern, kommt man auf weitere 187 Personen.

Grob geschätzt kann man davon ausgehen, dass ca. 1500 Personen im Bistum Hildesheim in TGV engagiert sind.

*Damit hätte sich die Anzahl von Mitgliedern in TGV seit 2017 (ca. 1050 Personen) deutlich erhöht.*

---

#### Formale Anmerkungen:

- Bei Fragen, die qualitativ beantwortet werden sollten, sind alle Antworten als Zitate wörtlich wiedergegeben (großer Textblock vor den Thesen – eingekleidet in große Anführungszeichen). Es wurden lediglich wenige orthografische Korrekturen vorgenommen und Eigennamen (Pfarrei-name, Personennamen etc.) anonymisiert (dargestellt durch ‚XXX (Name)‘).
- Jeweils im Anschluss an die Zitate folgt der Versuch einer Zusammenstellung als Überblick über die Schwerpunkte der Antworten.
- Basierend auf den Zitaten und der Zusammenstellung folgen danach mögliche Erkenntnisse, Thesen und Anmerkungen.  
Diese Zusammenstellung ist in verschiedenen Kontexten entstanden, die prägende Eindrücke zusammenfassen oder Hypothesen ausdrücken wollen. Die Zusammenstellung soll dem weiteren Nachdenken dienen; sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und schon gar nicht auf eine zusammenfassende Darstellung der Wirklichkeit.
- Die Ergebnisse der Fragen 2 und 3 sind im Folgenden nicht dokumentiert, weil es sich um Eigennamen, Adressdaten und Namen von Kirchorten bzw. Pfarreien handelt.
- In einigen Fällen nehmen Anmerkungen Bezug auf einen ‚Orientierungsrahmen‘. Damit ist der Orientierungsrahmen für Teams gemeinsamer Verantwortung gemeint, der im März 2017 von Bischof Norbert als verbindlicher Rahmen veröffentlicht worden ist unter dem Titel ‚Gemeinsame Verantwortung in örtlichen Gemeinden – Orientierungsrahmen für das Bistum Hildesheim‘ (Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim, Nr.3/2017, 19.05.2017, Seite 90 – 92. Dieser Text ist im Anhang dokumentiert.
- *Textpassagen, die orange-braun geschrieben sind*, enthalten Bezüge oder Vergleiche mit der Erhebung aus dem Jahr 2017.
- Diese Befragung und Auswertung erhebt keinen Anspruch auf die Anwendung wissenschaftlicher statistischer Verfahren oder eine wie auch immer geartete Repräsentativität.

## Name der TGV

- Der Begriff ‚Team Gemeinsamer Verantwortung – TGV‘ dient als Oberbegriff für eine Vielzahl von Bezeichnungen. Es gibt keine ‚Vorgabe‘ des Bistums für irgendeine bestimmte Benennung.
- Die Namensgebung der TGV ist vielfältig; insg. werden 18 verschiedene Namen angegeben. Die Bezeichnungen ‚Lokales Leitungsteam‘ und ‚Kirchortsteam‘ bzw. ‚Ortsteam‘ werden am häufigsten genannt.
- Viele Bezeichnungen sind im Verlauf der langen Entwicklungsgeschichte der Teams Gemeinsamer Verantwortung entstanden und wurden selbst gewählt.
- Der Begriff ‚Leitung‘ wird oftmals vermieden, weil er mit einem Übermaß an Verantwortung verbunden zu sein scheint.
- *Die Anzahl von Teams, die sich „Lokales Leitungsteam“ nennen, hat zwischen 2017 (32) und 2021 (16) deutlich abgenommen. Neu hinzugekommen ist die Bezeichnung „Team gemeinsamer Verantwortung“ (2017: 0; 2021: 7)  
Einige der Bezeichnungen von 2017 scheinen verschwunden zu sein, z.B. ‚Kreuzrat‘, ‚Kirchturmgruppe‘, ‚Gebietsrat‘, ‚Kümmerer‘.  
Allerdings ist zu bedenken, dass die Erfassungsquote der Erhebung 2021 nur bei ca. 40% liegt, die Erfassungsquote 2017 bei ca. 80%.*

## Struktur und Größe der TGV

- Insgesamt werden in der Erhebung 606 Personen als Mitglieder von Teams gemeinsamer Verantwortung benannt. Die Durchschnittsgröße eines Teams beträgt somit 8,5 Mitglieder.
- 37 der teilnehmenden TGV (52%) berichten von einer Größe entsprechend des Orientierungsrahmens; 34 (48%) beschreiben ihre Mitgliederanzahl als größer.  
(Erläuterung: Der Orientierungsrahmen für Teams Gemeinsamer Verantwortung schlägt eine Größe von 3 bis 7 Personen vor, die dem ‚engeren‘ Team angehören sollen und leitende bzw. koordinierende Funktionen vor Ort wahrnehmen. Diese Größe dient dem Ziel, eine gute Arbeitsfähigkeit und schnelle Kommunikation zu gewährleisten.  
Darüber hinaus ist selbstverständlich ein größerer Kreis von Mitarbeitenden in unterschiedlichen Funktionen und mit unterschiedlichen Aufgaben sinnvoll.)
- Jugendliche und junge Erwachsene bis 30 Jahren sind in den TGV unterdurchschnittlich vertreten (25 Personen = 4,2%)
- Erwachsene im späten Erwerbsalter oder frühen Rentenalter zwischen 51 und 70 Jahren sind überdurchschnittlich vertreten (371 Personen = 62,8%).
- *Die Altersstruktur ähnelt im Wesentlichen den Ergebnissen von 2017. Hier wurde das Durchschnittsalter im TGV 94 mal mit 50 bis 60 (63 mal) bzw. 60 bis 70 Jahren (31 mal) angegeben (zusammen also in über 90% aller TGV). Allerdings war die genauere Erfassung der Altersstruktur in 2017 nicht angezielt.*
- Der überwiegende Anteil der Mitglieder in den TGV ist weiblich (62,9%); das sind knapp 2/3 der Mitglieder.  
*In der Erhebung 2017 wurden 611 Frauen (ca. 58%) und 438 Männer (42%) angegeben. Der Anteil der Frauen in den TGV scheint sich also erhöht zu haben.*

## Häufigkeit und Dauer der Treffen

- Der weit überwiegende Anteil der TGV trifft sich 4 bis 6 mal im Jahr (48 = 69,6%).
- Die Treffen dauern in der Regel ca. 2 Stunden.
- Etwas mehr als 10% der TGV trifft sich monatlich oder öfter (9 = 13%).
- Mehrere Anmerkungen lassen darauf schließen, dass die Treffen während der Pandemiezeit ganz ausgefallen sind oder eingeschränkt stattgefunden haben.
- Wenige TGV treffen sich nur nach Bedarf oder anlassbezogen. In diesen Fällen könnte man die Hypothese wagen, dass die Funktion von Leitung und Koordination nicht wahrgenommen wird.
- Je häufiger die Treffen im Jahr sind, umso kürzer sind diese
- Es gab keine Angabe, die den Zeitraum mit 1 Stunde oder weniger vermerkte

## Entstehung und Beauftragung

- 31 der TGV sind durch Wahl entstanden (ca. 44%); zusammengenommen sind 46 der Teams durch Wahl oder Beauftragung entstanden, das sind knapp 65% bzw. ca. zweidrittel aller Teams. *In der Erhebung 2017 gaben insg. 42 Teams (ca. 41%) an durch eine Wahl zusammengekommen zu sein. Das entspricht also ungefähr dem Ergebnis in 2021. Nimmt man Wahl, Blockwahl und Delegation aus den Gremien in 2017 zusammen (54 Teams = ca. 54%), so scheint die Anzahl von gewählten oder beauftragten TGV in 2021 (65%) zugenommen zu haben.*
- In fast allen Fällen ist die Amtszeit der TGV begrenzt und die zeitliche Begrenzung mit den Wahlperioden der Gremienwahlen, insbesondere der PGR-Wahl bzw. der Wahl des Pastoralrats, verknüpft. Eine Wiederwahl scheint fast überall mehrfach und unbegrenzt möglich; bei lediglich 3 Nennungen wird die Wiederwahl auf zwei Amtsperioden begrenzt.
- Manchen ist unklar, ob und wie lange ihre Amtszeit begrenzt ist.
- Die durch Wahl gegründeten TGV sind stark an Termin und Form der Gremienwahlen orientiert. In der Regel erfolgte dann eine Sendung durch den Pfarrer oder eine Beauftragung durch PGR oder beides.
- In der überwiegenden Mehrzahl aller Fälle hat eine öffentliche Bekanntmachung stattgefunden.
- Bei 27 von 71 Teams (38%) erscheint das Zustandekommen unklar. Da, wo weder gewählt noch formal beauftragt wurde, bildete sich ein TGV in der Regel durch Ansprache (Pfarrer, Zukunftswerkstatt) und oft durch nachfolgende Vorstellung und Akklamation in einer Gottesdienstgemeinde. *2017 gaben insg. 52 Teams (ca. 52%) an, sich durch den Zusammenschluss Freiwilliger oder ehemaliger Gremienmitglieder gebildet zu haben.*
- Es gibt eine große Unschärfe bei der Legitimation der Teams. Oft erscheint unklar, ob eine Legitimation mittels persönlicher Ansprache durch Hauptamtliche, Delegation durch PGR bzw. Pastoralrat, Akklamation, Aussendung im Gottesdienst oder anderes hergestellt wurde. *Zitat aus der Erhebung 2017: „Die Legitimation der Teams ist oft unklar (Wahl, Berufung, ...?), was sich manchmal in fehlender Anerkennung bzw. Ernstnahme durch die Gemeinde oder Hauptamtliche ausdrückt.“*
- Ca. 64% der Teams geben an, in einem Gottesdienst o.ä. ausgesendet worden zu sein. Das Bewusstsein, dass TGV einen Dienst wahrnehmen und diese Sendung (Sich-Senden-lassen in einen Dienst) auch in liturgischer Form für die Gemeinde sichtbar werden soll, scheint zu wachsen. *In der Erhebung 2017 gaben 42 Teams (ca. 40%) an in einem Gottesdienst vorgestellt, gesegnet*

*oder gesendet worden zu sein.*

Einige Pfarreien haben eigene Formen für diese Aussendung der TGV entwickelt, was vermutlich auch die steigende Zahl dieser Aussendungen begünstigt.

- *Die Anzahl überhaupt nicht legitimierter Teams scheint insgesamt abgenommen zu haben.*

## Aufgaben und Themen

- Die beschriebenen Aufgaben und Initiativen der TGV sind extrem vielfältig und kreativ.
- Es zeigen sich zusammengefasst vier Gruppen, von denen die Teams gemeinsamer Verantwortung ihre Aufgaben erhalten:
  - Pfarrer und pastorale Mitarbeiter\*innen (32 Nennungen)
  - Gremien – insbesondere PGR und KV (21 Nennungen)
  - Gemeinde bzw. Gemeindemitglieder (20 Nennungen)
  - aus Eigeninitiative (53 Nennungen).Der ‚Autonomiegrad‘ (eigenständige Entscheidung über die anzugehenden Aufgaben) erscheint also relativ hoch.
- In vielen TGV scheint die ‚Erhaltung des Bestehenden‘ eine wichtige Motivation zu sein.  
*Das deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Erhebung 2017. Zitat: „Die Präsenz und Ermöglichung gewachsenen kirchlichen Lebens vor Ort bleibt für viele Teams lokaler Verantwortung ein Wert an sich. Eine Ausrichtung am Konzept „lebendig erhalten was wir haben“ sollte positiv gewürdigt werden, ohne Weiterentwicklung auszuschließen.“*
- Gestaltung liturgischer Feiern ist ein sehr häufig genanntes Tätigkeitsfeld.
- Die TGV sind auch mit der Sorge um Erhalt und Pflege von Gebäuden und Grundstücken beschäftigt (15 Nennungen = ca. 22%).
- Es ist wenig die Rede von einem mittel- oder längerfristigen Plan, an dem man sich bei Einzelentscheidungen orientiert.
- Im Bereich der Eigeninitiative wird mehrfach genannt, dass die Teams selbst entscheiden, dies aber in Absprache mit dem Pfarrer bzw. den Gremien geschieht. Weitere Anregungen für die Initiativen kommen aus den verschiedensten Bereichen (z.B. Pfarrteam, Dekanat, Verbände, Sozialraum, Ökumene, Schulen und KiTas, der Tradition in der Gemeinde, Aufrufe von Bischof oder Papst, Gemeindeleitbild etc.)

## Kontakte und Kommunikation

- Ökumenische Kontakte scheinen vielfältig und ausgeprägt zu sein.
- Kontakte zu Vereinen scheinen insb. im eher dörflichen Umfeld eine große Rolle zu spielen.
- Immerhin 18 von 70 (ca. 26%) der Antwortenden benennen ausdrücklich ihre Kontakte in Politik und Kommune (Ortsräte, Bürgermeister, Stadtteilkonferenz etc.).
- Die Kontakte zu Caritas und Diakonie erscheinen dürftig (3 von 70).
- Viele Kontakte scheinen weniger bewusst organisiert zu sein, sondern ergeben sich durch persönliche Kontakte einzelner Mitglieder im TGV.  
Einige TGVs geben explizit an, keine anderen Kontakte zu pflegen.

- Nur 4 von 70 geben an in Kontakt zu stehen mit anderen TGV. Hier scheint es Handlungsbedarf zu geben, entweder mit Hilfe von Selbstorganisation oder durch entsprechende organisatorische Hilfestellung durch Hauptamtliche.
- Der Kontakt mit Pfarrer und Hauptberuflichen ist sehr unterschiedlich gestaltet und reicht von ständiger Anwesenheit eines Hauptberuflichen bei den Sitzungen der TGV bis hin zur fast völligen Kontaktlosigkeit.
- Die häufigste Kommunikationsform scheint der Livekontakt zu sein (Gespräch). Als Orte werden häufig das Pfarrbüro, das Gespräch vor bzw. nach Gottesdiensten oder der direkte Kontakt während Sitzungen des TGV benannt.
- Klassische Formen der Informationsweitergabe bzw. des Kontakts spielen eine hervorgehobene Rolle (Weitergabe von Protokollen, persönlicher Kontakt, Telefon).
- Der Kontakt zwischen den Gremien ist sehr oft durch Doppelmitgliedschaften gegeben.
- Über die Qualität der Kommunikation werden wenig explizite Aussagen getroffen.
- Die meisten TGV machen Aussagen zur Kommunikation mit dem pastoralen Team, worin sie auch den Pfarrer mit einbeziehen. Darüber hinaus ist auffällig, dass mehrfach die Pfarrsekretärin mit zu den hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen gezählt und ausdrücklich benannt wird.
- Elektronische Medien spielen eine deutliche Rolle (E-Mail, Soziale Medien, Videokonferenzen).
- Kontakt zu den Sekretariaten spielt eine wichtige Rolle und wird häufig benannt.
- Regelmäßige Treffen zwischen den Gremien (z.B. Jahrestreffen von KV, PGR und TGV) werden kaum benannt.

## Entscheidungen treffen

- 13 von insg. 71 Teilnehmenden (ca. 22%) sagen, dass sie bei Entscheidungen, die den Kirchort betreffen, für den sie sich engagieren, nicht mit einbezogen werden. Das ist insofern erschreckend hoch, als Ziel und Aufgabe der Teams gemeinsamer Verantwortung das eigenständige und selbstverantwortliche Handeln für die Gemeinde vor Ort ist.
- Eine Mitentscheidung, die durch die personelle Beteiligung an einem anderen Gremium der Pfarrei (PGR, KV, Pastoralrat) gewährleistet wird, wird relativ häufig benannt.
- die Hauptberuflichen spielen häufig eine wichtige Rolle bei Informationen bzw. Absprachen im Vorfeld oder bei der Einbeziehung in Entscheidungen.
- Das Zusammenspiel zwischen Gremien der Pfarrei und dem TGV in unterschiedlichsten Formen wird häufig positiv beschrieben.
- In einigen Fällen scheint das TGV so etwas wie ein ‚ausführendes Organ‘ der Beschlüsse anderer zu sein (Gremien, Pfarrer, Pfarrbüro) und kein eigenständiges und selbstverantwortlich handelndes Gremium.
- In einigen Fällen scheint jede Eigeninitiative des Teams von anderer Stelle genehmigt werden zu müssen (Pfarrer, Hauptberufliche\*r, PGR). Auch hier scheint das TGV kein eigenständiges und selbstverantwortlich handelndes Gremium zu sein.

## Haushaltsmittel und deren Verwendung

- Zwei Drittel der TGV geben an über kein eigenes Budget zu verfügen (47 von 70 = 67%).  
*In der Erhebung von 2017 gaben 47 von 103 Teams (45,6%) an über keine eigenen Mittel zu verfügen. Die Anzahl von Teams ohne eigenes Budget hat sich also erhöht. Hier könnte man die (unbelegte) Hypothese wagen, dass dies insbesondere neu gegründete Teams sind.*
- Die inhaltlichen Angaben sind vielfältig bzw. unspezifisch. Häufig scheint es sich um kleinere Dinge und geringe Ausgaben zu handeln wie allgemeine Organisation, Bastelmaterial, Präsente etc.
- Ausgaben für caritative Aufgaben werden kaum benannt.
- Der Verantwortungsgrad in Sachen Finanzen bzw. Mittelverwendung erscheint relativ gering. Entweder ist gar kein eigenes Budget vorhanden oder es geht im Wesentlichen im Kleinbeträge des kirchlichen Alltags.
- Oft müssen Ausgaben vorgestreckt oder mit dem KV abgesprochen werden. Die (kleineren) Ausgaben werden anscheinend aber überwiegend unproblematisch erstattet. Ein eigenes Budget in Selbstverantwortung wird tendenziell als Entlastung und Vereinfachung empfunden.  
*Zitat aus den Erkenntnissen der Erhebung 2017: „Weit überwiegend scheint Finanzierung von pastoralen Maßnahmen aber nicht als Problem empfunden zu werden.“*

## Stolpersteine und Wünsche

- Abnehmende Bereitschaft zur Mitarbeit bzw. zur Übernahme von Aufgaben wird häufiger im Zusammenhang mit einer zunehmenden Überlastung des TGV benannt. Es gibt anscheinend einen hohen Druck zur Aufrechterhaltung des Bestehenden.  
Die Bereitschaft zur Konsequenz, Dinge wegzulassen oder aufzugeben, wird in diesem Zusammenhang nicht benannt.
- Einfaches und klares Herankommen an die für den Kirchorth wichtigen Informationen wird häufig als Mangel empfunden.  
Kommunikation und Information gehen oft Hand in Hand oder ineinander über. Hier ist sowohl die Bring-Schuld bestimmter Stellen zu bedenken (z.B. durch Hauptamtliche) als auch die Hol-Schuld derjenigen, die Informationen brauchen (Wie organisieren wir Kontakte oder fordern Informationen ein?)
- Überpfarrlicher Personaleinsatz bzw. die abnehmende Präsenz von Hauptamtlichen an einzelnen Orten spielen kaum eine Rolle. Das korrespondiert evtl. mit dem hohen Grad an Selbständigkeit, der in anderen Frageblöcken deutlich wird.
- Ungeklärte Aufgabenbeschreibungen für das TGV bzw. Fragen nach Zuständigkeit und Kompetenz spielen nur noch eine geringe Rolle. Gleichwohl ist die Klärung von Kompetenzen und Aufgaben (gerade auch im Blick auf die Arbeit des PGR) an vielen Stellen noch nicht hinreichend erfolgt.  
*Dieses Thema spielte in der Umfrage 2017 eine wesentlich größere Rolle.*
- Eine Wertschätzung des ehrenamtlichen Dienstes wird an vielen Stellen nur schwach erlebt.
- Der Wunsch nach einem organisierten Austausch mit anderen TGV wird öfter benannt; solche Treffen werden als hilfreich und motivationsfördernd beschrieben.



- Trotz rasanter Veränderungsprozesse wird der Widerstand gegen diese Veränderungen relativ wenig benannt. Man kann annehmen, dass es eine zunehmende Gewöhnung an oder auch Akzeptanz für Veränderung gibt.
- Es gibt eine Fülle verschiedenster Themenwünsche für Fortbildungen. Interessant ist der anscheinend hohe Bedarf nach liturgischer Bildung. Hier versucht z.B. der Studientag Liturgie auf Bistumsebene mit seiner hohen Beteiligung eine Antwort zu geben.
- *Im Vergleich zur Evaluation 2017 werden die Fortbildungsbedarfe in 2021 konkreter und spezifischer benannt. Allerdings bestätigt sich der Trend, nach dem ortsnahe Fortbildungen gewünscht werden.*  
*Zitat aus den Thesen 2017: „Ein Bedarf nach Fortbildung wird nur sehr vage und unspezifisch geäußert. Am ehesten wird individuell angepasste Unterstützung gewünscht, die vor Ort oder regional stattfindet.“*
- Interessant erscheinen die Anmerkungen, die eine ortsnahe Fortbildung wünschen oder denen bestehende Fortbildungsmöglichkeiten unrealistisch erscheinen. Es ist zu überlegen, ob Zeiten und Formate bestehender Angebote hilfreich sind für Ehrenamtliche. Es gibt also einen deutlichen Wunsch nach 'Fortbildung vor Ort'; freiwillig Engagierte haben oft wenige zeitlichen Ressourcen.
- 8 von 44 Antworten benennen, dass kein Interesse an Fortbildungen bestehe oder dafür keine Zeit sei – das sind fast 20%. Diese Aussagen stimmen nachdenklich angesichts rasanter Veränderungsprozesse und einer dynamischen Frage nach der Rolle von Kirche in der Gesellschaft.

## Theoretischer Anspruch und Wirklichkeit

Der Anspruch und die Möglichkeiten von Teams gemeinsamer Verantwortung, die der Orientierungsrahmens (vgl. die Dokumentation am Schluss des Textes) formuliert, scheint an vielen Stellen noch längst nicht eingeholt.

- Selten wird von einem laufenden oder vergangenen ‚Entwicklungsprozess der gesamten Pfarrei‘ berichtet (z.B. in Richtung Pastoralplan o.ä.), wie ihn der Orientierungsrahmen als Voraussetzung benennt.  
Zitat aus dem Orientierungsrahmen: „Die Bildung der Teams gemeinsamer Verantwortung setzt einen Entwicklungsprozess der gesamten Pfarrei voraus, der vom Pfarrer und dem Pfarrgemeinderat initiiert wird. Gemeinsam mit den Christen in den örtlichen Gemeinden ist zu überlegen, welche Form und welche Intensität die gemeinsame Verantwortung vor Ort haben soll.“
- Der ‚Autonomiegrad‘ der TGV scheint in den letzten Jahren gewachsen zu sein; gleichzeitig gibt es hier noch erhebliches Entwicklungspotential.  
Zitat aus dem Orientierungsrahmen: „Die Teams gemeinsamer Verantwortung tragen in gegenseitigem Vertrauen die Verantwortung für das kirchliche Leben am Ort.“
- Es gibt nach wie vor eine große Unschärfe im Blick auf die Legitimation von Teams gemeinsamer Verantwortung.  
Zitat aus dem Orientierungsrahmen: „Die Teams gemeinsamer Verantwortung werden vom Bischof durch den Pfarrer zu ihrem Dienst beauftragt. In der sonntäglichen Eucharistiefeier der Pfarrei werden die Gremien (PGR, KV, Pastoralrat) und die Teams gemeinsamer Verantwortung in der Regel gemeinsam in ihren Dienst gesandt.“
- Die Erhebung lässt an keiner Stelle erkennen, dass einzelne Personen für eine leitende Aufgabe im Bereich eines Grunddienstes beauftragt worden sind.  
Zitat aus dem Orientierungsrahmen: „In Teams gemeinsamer Verantwortung können Einzelne beauftragt werden, die kirchlichen Grunddienste der Liturgie, Katechese und Diakonie zu übernehmen. In diesem Fall braucht es eine entsprechende Ausbildung und eine spezielle Bischöfliche Beauftragung.“
- Die Verantwortung für Immobilien und Finanzen scheint nicht besonders stark ausgeprägt zu sein.  
Zitat aus dem Orientierungsrahmen: „Grundlegende Verantwortung haben alle Teams in der Sorge für ihren Kirchort. Dies umfasst folgende Kompetenzen und Grundhaltungen: ...  
- Mitverantwortung tragen für Gebäude, Finanzen und Ressourcen (zusammen mit dem zuständigen Kirchenvorstand).“

## Anhang

Verbindlicher Rahmen für die Ausgestaltung von  
Teams gemeinsamer Verantwortung im Bistum Hildesheim -  
veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Nr. 3/2017, Seite 90-92

### Gemeinsame Verantwortung in örtlichen Gemeinden – Orientierungsrahmen für das Bistum Hildesheim

#### **Präambel**

In den vergangenen Jahren sind im Bistum Hildesheim Formen gemeinsamer Verantwortung gewachsen: In Teams gemeinsamer Verantwortung, die vor Ort verschiedene Namen tragen können, übernehmen Christen in unterschiedlicher Weise Verantwortung in ihren jeweiligen örtlichen Gemeinden. Sie tun dies im Bewußtsein, von Jesus Christus in seine Nachfolge berufen zu sein und gestalten die örtliche Verantwortung gemeinsam als geistlichen Weg. Im Bistum Hildesheim sollen in den kommenden Jahren diese Formen gemeinsamer Verantwortung weiterentwickelt und in den Pfarreien eingeführt werden.

Die Teams gemeinsamer Verantwortung in den örtlichen Gemeinden gehören zur Pfarrei mit ihren jeweiligen Leitungs- und Verantwortungsstrukturen (PGR, KV oder Pastoralrat). Die Gremien der Pfarrei werden dabei immer mehr die pastoralen Entwicklungslinien der gesamten Pfarrei und also der gesamten Kirche vor Ort mit ihren Gemeinden, Einrichtungen und seelsorglichen Feldern in den Blick zu nehmen haben. Die Teams gemeinsamer Verantwortung tragen in gegenseitigem Vertrauen die Verantwortung für das kirchliche Leben am Ort.

#### **Grundvoraussetzungen**

Die Bildung der Teams gemeinsamer Verantwortung setzt einen Entwicklungsprozess der gesamten Pfarrei voraus, der vom Pfarrer und dem Pfarrgemeinderat initiiert wird. Gemeinsam mit den Christen in den örtlichen Gemeinden ist zu überlegen, welche Form und welche Intensität die gemeinsame Verantwortung vor Ort haben soll. Es gilt, mit den Menschen am jeweiligen Ort angemessene Lösungen zu finden, die lokale Verantwortung ermöglichen.

#### **Entstehung**

Die Teams gemeinsamer Verantwortung können sich unterschiedlich bilden:

1. Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand (oder ein Pastoralrat) werden für die gesamte Pfarrei gewählt. Sie wählen Personen aus ihren Gremien und berufen weitere Personen aus den örtlichen Gemeinden, die dann die Teams gemeinsamer Verantwortung bilden.
2. Die Teams gemeinsamer Verantwortung werden in den örtlichen Gemeinden durch Wahl und Berufung gebildet und benennen mindestens eine Person, die dann zum Pfarrgemeinderat gehört.

Ein solches Team besteht aus mindestens drei Personen und soll nicht mehr als sieben Personen umfassen. Gehört zu den Aufgaben auch die Verwaltung und die Bewirtschaftung von Gebäuden, gehört zum Team gemeinsamer Verantwortung auch ein Mitglied des Kirchenvorstandes. Die Mitglieder der Teams sollen höchstens zwei Wahlperioden (8 Jahre) im Dienst sein.

### **Begleitung und Ausbildung**

Die Teams gemeinsamer Verantwortung werden durch das Pastoralteam begleitet. Die regelmäßige Begleitung und Evaluation ermöglicht es, Fortbildungen und Ausbildungen zu gestalten, die den Erfordernissen vor Ort und der Ausbildung von benötigten Kompetenzen dienen. Die Fortbildungen finden in der Regel lokal oder regional im Auftrag der Pfarrei statt. Die Kosten trägt die Pfarrei.

### **Sendung und Beauftragung**

Die Teams gemeinsamer Verantwortung werden vom Bischof durch den Pfarrer zu ihrem Dienst beauftragt. In der sonntäglichen Eucharistiefeier der Pfarrei werden die Gremien (PGR, KV, Pastoralrat) und die Teams gemeinsamer Verantwortung in der Regel gemeinsam in ihren Dienst gesandt.

### **Aufgaben**

In Teams gemeinsamer Verantwortung kann in unterschiedlicher Weise und Intensität Verantwortung vor Ort wahrgenommen werden. Grundlegende Verantwortung haben alle Teams in der Sorge für ihren Kirchort. Dies umfasst folgende Kompetenzen und Grundhaltungen:

- Die Situation vor Ort im Sozialraum sorgfältig wahrnehmen und die gemeinsame Sendung entdecken;
- Fähigkeiten und Begabungen entdecken und fördern;
- Andere ermutigen, sich zu beteiligen und nicht alles selber machen;
- Dem Evangelium und dem Gebet Raum geben;
- Verantwortung tragen für eine lebendige Zukunftsperspektive;
- Gemeinschaft leben, fördern und feiern;
- Mitverantwortung tragen für Gebäude, Finanzen und Ressourcen (zusammen mit dem zuständigen Kirchenvorstand).

In Teams gemeinsamer Verantwortung können Einzelne beauftragt werden, die kirchlichen Grunddienste der Liturgie, Katechese und Diakonie zu übernehmen. In diesem Fall braucht es eine entsprechende Ausbildung und eine spezielle Bischöfliche Beauftragung.

Im Anhang dieses Orientierungsrahmens ist der theologische und kirchenrechtliche Rahmen beschrieben, der die Perspektive Gemeinsamer Verantwortung einordnet in den ekklesiologischen Kontext des II. Vatikanums.

Es wird eine Handreichung veröffentlicht, die verschiedene Aspekte des Orientierungsrahmens näher beschreibt.

Der vorliegende Orientierungsrahmen gilt „ad experimentum“. Die HAP ist verantwortlich für die regelmäßige Evaluation des Gesamtprozesses.

### **Der theologisch-sakramentale Rahmen gemeinsamer Verantwortung**

*Alle Getauften stehen in der Nachfolge Jesu Christi. Deshalb spricht das Zweite Vatikanische Konzil in der Dogmatischen Konstitution Lumen Gentium von dem gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen. Sie alle haben Anteil an dem königlichen, prophetischen und priesterlichen Amt und alle Getauften haben so Anteil an der Sendung der Kirche. Kraft ihrer Charismen wirken alle Getauften mit am Aufbau des Reiches Gottes. Jedem und jeder wird eine persönliche Berufung zuteil, in den jeweiligen unterschiedlichen Diensten. Auf dieser gemeinsamen Basis ist das Weiheamt dem gemeinsamen Priestertum der Gläubigen zugeordnet und dient der Entfaltung der Taufberufung zum Aufbau des Reiches Gottes.*

*Auf der Basis der Priesterweihe und der Verleihung seines Amtes, durch welche ihm die Vollmacht zur umfassenden Seelsorge verliehen wird,<sup>1</sup> ist es die Aufgabe des Pfarrers, dem Volk Gottes zu dienen<sup>2</sup> und auf diese Weise die Pfarrei zu leiten. Leitungsdienst des Pfarrers bedeutet, dass der Pfarrer für die ihm anvertraute Gemeinschaft die Hirtensorge ausübt; anders ausgedrückt: der Pfarrer ist derjenige Priester, der für die Gläubigen seiner Pfarrei die Treue Gottes zu den Menschen darstellt, der ihnen im Vorsitz der Eucharistiefeier und in der Predigt ebenso wie in der Spendung der Sakramente die Nähe und Zuwendung Gottes zu den Menschen zusagt.*

*Eine solche umfassende Seelsorge, für die die Priesterweihe Voraussetzung ist,<sup>3</sup> steht im Zentrum des priesterlichen Dienstes. Auf sie sind die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Amt des Pfarrers ergeben, ausgerichtet.<sup>4</sup> In einer Kirche, deren Gemeinden sich als „Gemeinschaft für andere“ begreifen wollen, erschöpft sich das pastorale Handeln der Kirche aber nicht in der Eucharistiefeier und der Spendung der Sakramente.*

*Alle Gläubigen haben am Sendungsauftrag der Kirche teil und so ist es die Aufgabe aller, dazu beizutragen, dass die göttliche Heilsbotschaft zu allen Menschen aller Zeiten auf der ganzen Welt gelangt.<sup>5</sup> Zu diesem Zweck können sich die Gläubigen frei organisieren: sie haben das Recht, Versammlungen abzuhalten und Vereinigungen zu gründen<sup>6</sup> und durch eigene Initiativen eine apostolische Tätigkeit in Gang zu setzen.<sup>7</sup>*

*Auf diese Weise wirken alle Gläubigen bei der Ausübung der Hirtensorge mit.<sup>8</sup> In bestimmten Bereichen ist der Pfarrer verpflichtet, Gläubige als Sachverständige, Berater und Ratsmitglieder an seiner Leitungsaufgabe zu beteiligen.<sup>9</sup> Insbesondere in Vermögensangelegenheiten ist die Mitwirkung von Gläubigen in den entsprechenden Gremien vorgeschrieben.<sup>10</sup>*

---

<sup>1</sup> Can. 519 CIC.

<sup>2</sup> Can. 1008 CIC.

<sup>3</sup> Can. 150 CIC.

<sup>4</sup> Cann. 527-535 CIC.

<sup>5</sup> Can. 211 CIC.

<sup>6</sup> Can. 215 CIC

<sup>7</sup> Can. 216 CIC

<sup>8</sup> Can. 129 § 2 CIC.

<sup>9</sup> Can. 228 CIC.

<sup>10</sup> Can. 537 CIC.

