

## Bedarfsgerechte Veränderungen

Das vorgeschlagene Konzept sieht eine tiefgreifende Neustrukturierung vor, die kaum einen Bereich der Seelsorge und der Pfarrverwaltung unberührt lässt. Insbesondere finden sich die Pastoralen Mitarbeiter in einer ganz veränderten Rolle wieder.

Das vorgeschlagene Konzept ist nicht erprobt. Zwar orientiert es sich in einzelnen Elementen an Maßnahmen, die in anderen Diözesen durchgeführt werden und wurden, doch existieren auch hier keine Kenntnisse über Auswirkungen und Folgen. Darum ist der dadurch angestrebte Nutzen in hohem Maße hypothetisch. Das vorgeschlagene Konzept ist außerdem nicht alternativlos.

Da Nutzen und Folgen nur schwer abgeschätzt werden können, gestaltet sich die eine konsequente Umsetzung des Konzeptes als sehr riskant. Wenn Nebel herrscht, ist gut geraten, auf Sicht zu fahren und nichts zu riskieren. Die derzeitige kirchliche Situation rät daher eher zu bedarfsgerechten Schritten, die vielfältige Erfahrungen ermöglichen, die dann ihrerseits richtungsweisend sein können. Das II. Vaticanum rät in diesem Sinne, freilich in Bezug auf die Liturgie: *Es sollen keine Neuerungen eingeführt werden, wenn nicht deren Nutzen erwiesen ist.* Doch dies gilt mindestens ebenso für die Pastoral.

**Ich schlage daher als Alternative vor:**

**Die bisherigen Strukturen bleiben zunächst bestehen. Da, wo aufgrund von Personalrückgang, Finanzen oder Verwaltung Handlungsbedarf besteht, sollen bedarfsgerechte Lösungen vor Ort gefunden werden. Das Bischöfliche Ordinariat muss diese Schritte natürlich begleiten v. a. auch, damit andere Pfarreien an den Erfahrungen partizipieren.**

**Begründung:** Hier ist eine größere Vielfalt von Lösungen möglich, so dass aus Erfahrungen gelernt werden kann und diese auch andernorts erprobt werden können.

**Beispiele:**

### 1. Rückgang Seelsorger:

a) Das **pastorale Angebot** wird an die jeweilige Zahl der Seelsorger innerhalb einer Pfarrei **angepasst**.

b) Von Seiten des Bischöflichen Ordinariates achtet man auf eine **gerechte Verteilung der Seelsorger**.

c) Wenn nur ein Priester oder insgesamt zu wenige Seelsorger in einer Pfarrei wirken, so sollen einzelne **Pfarreien** in der Weise **kooperieren**, dass die Priester sich gegenseitig regelmäßig aushelfen und vertreten (gegenseitige „Kooperatoren“) und dass Aufgaben gemeinsam wahrgenommen werden.

d) Ein Priester kann auch „**Leitender Pfarrer**“ **zweier oder notfalls mehrerer Pfarreien bzw. als „moderierender Priester“** eingesetzt sein, wobei dann evtl. in der einen Pfarrei andere Seelsorger (Diakon, Pastoral- o. Gemeindereferenten) oder auch ein „Team“ mit der Leitung „delegiert“ werden.

### 2. Verwaltung:

a) Entweder wird **jeder Pfarrei** **Verwaltungspersonal** zugeteilt, so dass die **Regionalverwaltungen entfallen** können;

b) oder die **Regionalverwaltungen werden mit ihren verkleinerten Strukturen** beibehalten.

3. Finanzen:

*Die personelle Ausstattung wird an die finanziellen Möglichkeiten angepasst (Pfarrbüro).*

**Vorteile:**

1. Bedarfsgerechte Veränderungen und Reformen.
2. Schwerpunkte vor Ort bleiben bewahrt.
3. Die Pastoralen Konzepte können weitergeführt werden.
4. Veränderungen erfolgen problem- und bedarfsorientiert und werden daher besser akzeptiert.
5. Die Initiative kommt vor Ort von den jeweils Betroffenen, die sie auch effektiver einbringen können.
6. Der Vermögensstruktur der Pfarreien wird besser Rechnung getragen.
7. Verantwortung bleibt in den einzelnen Pfarreien.
8. Da es noch keine erprobten Lösungen gibt, können diverse Erfahrungen unterschiedliche gangbare Wege bereitstellen.
9. Neue Macht- und Abhängigkeitsstrukturen werden vermieden.
10. Das synodale Prinzip wird mehr berücksichtigt.
11. Fehlentscheidungen haben weniger gravierende Auswirkungen und können leicht korrigiert werden.