

Ein Segen sollt ihr sein

Fragen und Änderungsvorschläge zum neuen Seelsorgekonzept 2027

Grundsätzliche Anmerkungen und Fragen

► Vielfalt wertschätzen - Besonderheiten achten

Das Seelsorgeteam des Dekanates Donnersberg, der Dekanatsrat sowie mehrere Pfarrgremien haben die Vorlage der Bistumsleitung mit Blick auf die Situation, die Besonderheiten und die Bedürfnisse der Menschen und Gemeinden in unserer Diasporaregion gesichtet.

Wir nehmen die Einladung der Bistumsleitung zur konstruktiven Beteiligung sehr ernst und bitten darum, dass unsere Vorschläge und Themen aufmerksam gehört werden und bei der Erstellung eines neuen Seelsorgekonzeptes Beachtung finden.

- Wir befürchten, dass das neue Seelsorgekonzept mit den großen Ebenen zu Distanz und Entfremdung führt.
- Wir befürchten, dass hier ein Prozess in kurzer Zeit und im Hau- Ruck-Verfahren durchgeführt wird, dem kein verlässliches Fundament zugrunde liegt. Gerade die weitreichenden Folgen bräuchten wesentlich mehr Zeit zum Hören und Abwägen...
- Wir fragen uns, ob das neue System wirklich entlastend wirkt: Für Haupt- und Ehrenamtliche.

In unserer Auseinandersetzung mit den Vorschlägen der Bistumsleitung wurde erneut offenbar, wie unterschiedlich die Regionen unserer Diözese aufgestellt sind. Sicherlich teilen wir über Pfarrei- und Dekanatsgrenzen hinweg viele Sorgen und Nöte, die in der Diözese alle betreffen. Gleichzeitig gibt es vor Ort und in den Dekanaten Herausforderungen, welche je nach Region (Stadt / Land / „katholikenstarke“ Regionen / Diasporaregionen / eher reiche Pfarreien / arme Pfarreien / ...) sehr unterschiedlich sein können.

Ein starres „Schema F“ wird sich eingrenzend und möglicherweise auch schädlich auswirken: Sowohl auf die Gemeinden und Menschen vor Ort als auch auf die Seelsorgenden, deren Energie und Kreativität.

Wir bitten darum, die unterschiedlichen regionalen Herausforderungen, die „Lage vor Ort“ wesentlich stärker zu SEHEN und WERTZUSCHÄTZEN.

- Dies kann glaubhaft geschehen, wenn konkrete Schritte und Maßnahmen eines „Seelsorgekonzeptes 2027“ den lokalen Besonderheiten entsprechend flexibel angepasst werden können. Wenn es GESTALTUNGSSPIELRÄUME gibt – mit dem Ziel, Kirche und Menschen vor Ort zu dienen.
- Das Seelsorgekonzept muss Möglichkeiten bieten, flexible und passgenaue Lösungen für einzelne Dekanate, Pfarreien und Gemeinden zu erarbeiten.

Die Vorschläge, die wir im Folgenden machen, gelten zunächst für unser Dekanat – vermutlich braucht es in anderen Regionen der Diözese teilweise andere Lösungen.

Zu Kapitel 4 und 5 „Die neuen pastoralen Räume / Die Strukturierung der pastoralen Räume“

► Dekanat Donnersberg: Grenzziehung und Diasporasituation

Wir schlagen vor, bei der „Grenzziehung“ der neuen Dekanate die gewachsenen örtlichen / politischen Strukturen stärker zu berücksichtigen.

- Ist die Zuordnung der Pfarrei St. Lukas Hettenleidelheim sinnvoll?
- Könnte es sinnvoll sein, die Pfarrei Hettenleidelheim entlang der politischen Kreisgrenzen aufzuteilen, um so dem Lebensmittelpunkt bzw. der örtlichen Orientierung der Menschen Rechnung zu tragen?
- Wo wird der Ort Bisterschied sinnvoll zugeordnet?

Dies mag dazu führen, dass einzelne Dekanate hinsichtlich der Katholik*innenzahlen „kleiner“ sein werden als andere. Dabei sollte im Blick bleiben, dass gerade in den Diaspora-Gebieten auch die Anzahl der engagierten Ehrenamtlichen wesentlich geringer ist, als in z.B. in den „starken katholischen Regionen“ wie der Südpfalz. Dem entsprechend halten wir es für schwierig, die personelle Ausstattung der künftigen Seelsorgeteams an der Anzahl der Katholiken zu orientieren.

Zu Kapitel 6 „Die Aufgaben der neuen pastoralen Räume: Dekanat – Pfarrei – Gemeinde“

► Gestaltung der Ebenen: Gemeinde, Pfarrei, Dekanat

Das Konzept hält an den bisherigen Ebenen fest: Gemeinde, Pfarrei, Dekanat. Hierzu wurde in den Veranstaltungen zur Vorstellung des neuen Seelsorgekonzeptes mehrfach beteuert „Was bisher war, soll möglichst erhalten bleiben“. Wir fragen uns:

- Wird diese Aussage der erwartbaren Realität gerecht – oder dient sie eher der Besänftigung und Beruhigung der Menschen?
- Ist es wirklich realistisch, dass sich künftig für alle drei Ebenen genügend engagierte Ehrenamtliche finden, welche die gewachsenen Strukturen erhalten und mit Leben füllen?
- Ist es realistisch erwartbar und auch zumutbar, dass die angedachten kleinen Teams der hauptamtlich Seelsorgenden alle diese Ebenen „bespielen“ können?
- Wäre es nicht ehrlicher und langfristig weniger enttäuschend, schon heute festzustellen und zu sagen, dass wir uns von einer dieser Ebenen verabschieden müssen, um auch in Zukunft noch mit den erwartbaren Ressourcen die restlichen Ebenen mit Leben zu füllen?

Wir schlagen vor, die Struktur auf zwei Ebenen zu beschränken: Dekanat und Pfarreien.

Die Gemeinden werden aufgelöst – mit der Folge, dass keine Gemeindeausschüsse mehr gewählt werden müssen. In jeder Pfarrei gibt es verschiedene Kirchorte.

Der Pfarreirat kann bei Bedarf kleine Teams damit beauftragen, das Leben und die Anliegen einzelner Kirchorte mitzugestalten und deren Anliegen im Pfarreirat einzubringen.

Die Anzahl der Gremien wird wesentlich verringert, sodass sowohl bei Haupt- als auch bei Ehrenamtlichen Ressourcen und damit Möglichkeiten freigesetzt werden.

Wir fordern, dass jede Pfarrei eine feste pastorale Ansprechperson erhält. Denn wir halten es für unabdingbar, dass es Bezugspersonen / „Gesichter“ vor Ort gibt.

Seelsorge ist und bleibt Beziehungsarbeit. Diese ist nur leistbar, wenn die (personellen) Rahmenbedingungen dabei unterstützen.

Wir fordern, dass die Pfarrbüros auf den derzeitigen Ebenen erhalten bleiben.

Die Menschen in den Gemeinden brauchen eine erreichbare Anlaufstelle. Ein zentrales Pfarrbüro für die gesamte Fläche würde viele Menschen abhängen. Gerade in den neuen Strukturen braucht das Seelsorgeteam die Pfarrbüros als Schnittstellen zu den Gemeinden und Menschen vor Ort. Nicht zuletzt auch mit Blick auf die enorme Entlastung durch professionelle Mitarbeitende in den Pfarrbüros.

Eine Zusammenführung von Verwaltungs- und Pfarreirat in ein gemeinsames Gremium ist weder vorstellbar noch sinnvoll. Wir fordern weiterhin eine Trennung der beiden Gremien.

Wir schlagen vor, den Verwaltungsrat auf der Ebene der Pfarrei anzusiedeln.

Die Ebene des Dekanates wäre hier so groß, dass Ehrenamtliche mit der Fülle der Aufgaben und der Verantwortlichkeiten überfordert wären.

► **Das Zu- und Miteinander der Dekanats- & Pfarreebene**

Die Dekanatsebene ist gemäß 6.3 die „Struktur-, Organisations- und Planungsebene für die Handlungsfelder, die alle Pfarreien betreffen“. Die Tatsache, dass das pastorale (evtl. auch das verwaltungstechnische?) Personal künftig hauptsächlich auf der Dekanatsebene verortet wird, hat weitreichende Folgen auf die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Pfarreien.

Hier ist gut zu klären, welche Entscheidungen künftig auf welchen Ebenen getroffen werden müssen – und wie Entscheidungskompetenzen geregelt werden.

- **Beispiel 1: Gottesdienstplanung**

- Die Planung von hauptamtlich geleiteten Gottesdiensten ist nicht mehr auf Pfarreebene möglich, da diese Aufgabe im Dekanatsteam mit Blick auf die Ressourcen der Seelsorger*innen wahrgenommen werden muss.
- Gleichzeitig braucht es ein System, welches es ermöglicht, dass über einen gemeinsamen Gottesdienstplan hinaus die einzelnen Pfarreien /

Gemeinden ehrenamtlich angeleitete Gottesdienste planen und feiern. Die Gestaltung eines umfassenden Gottesdienstplanes wird kompliziert.

- Es ist wünschenswert, den Dekanaten hilfreiche und gute Werkzeuge (z.B. in Form von Softwarelösungen) zur Verfügung zu stellen, welche ein solch komplexes Planen ermöglicht und erleichtert.
- **Beispiel 2: Raumplanung**
 - Es braucht eine Regelung zur Nutzung der kirchlichen Immobilien (Kirchen, Pfarrheime, Gruppenräume).
 - Dies könnte (wie bisher) vor Ort geschehen, FALLS es zukünftig Sekretariatsstellen vor Ort geben wird.
 - Übersichtlicher und ggf. mittelfristig auch weniger fehlerbehaftet wäre auch hier das zur Verfügung-Stellen einer Softwarelösung, welche diese Planung übernimmt und auch transparent darstellt.
- **Beispiel 3: Verwaltung(sräte)**
 - Es ist zu klären, in welcher Art und Weise künftig die Verwaltung der großen Räume so geschehen kann, dass engagierte Ehrenamtliche beteiligt und gleichzeitig nicht überfordert werden.
 - Es braucht eine Verwaltung, welche das GANZE im Blick hat.
 - Es braucht eine Verwaltung, die Angesichts der finanziellen Herausforderungen und der großen Anzahl unserer Immobilien mit professionell agierendem Personal bestückt ist.

Wir fordern eine Schärfung des gesamten Konzeptes mit Blick auf Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen.

- Benennung und Verpflichtung auf transparente Kommunikationsstrukturen.
- Klärung und Benennung von Zuständigkeiten (HA und EA)
- Einführung gut nutzbarer (digitaler) Kommunikationsinstrumente

Zu Kapitel 7: Kooperation als verbindliche Vorgabe sowie Kapitel 8: Leitung in pastoralen Räumen

- Wie können Kooperation und Leitung „funktionieren“, ohne dass dabei Menschen verbrannt werden?
- Ist die Fülle der Aufgaben, welche die neuen Teams bedienen müssen, leistbar? – oder besser: Wie kann das leistbar gemacht werden?
- Wird z.B. ein Dekan realistisch erwartbar noch Seelsorger sein können?
- Inwiefern kann das vorgeschlagene System „vereinfacht“ werden, damit es funktionieren kann?

An dieser und an vielen weiteren Stellen der Diskussionsvorlage wird uns deutlich, wie sehr eine gelungene Pastoral und Seelsorge im neuen System von einem kompetenten und professionell arbeitenden Team abhängt. Auch die Rollen jener, die in Leitungsfunktionen sind, sind essentiell für eine gelingende Zusammenarbeit.

- Wir weisen darauf hin, dass wir, die hauptamtlichen Seelsorgenden mit Blick auf die Zusammenarbeit in Teams unterschiedliche Voraussetzungen und Fähigkeiten mitbringen.
- Wir fordern eine professionelle Begleitung der künftigen Teams: Sowohl der Leitungsteams als auch des Seelsorgeteams.
- Insbesondere in der ersten Zeit sollte regelmäßig geprüft werden, ob die Rollenzuordnung und Aufgabenaufteilung aller Mitarbeitenden passend ist und auch funktioniert. Wenn nicht, müssen Rollen und Aufgaben korrigierend geändert werden.
- Wir fordern, Rollen, Ressourcen und Aufträge des pastoralen Personals in den künftigen Strukturen zu schärfen und klar zu benennen. In diesem Zusammenhang sehen wir die Bistumsleitung in der Verantwortung auch gegenüber den Menschen in unseren Gemeinden deutlich zu machen, dass das pastorale Personal nicht mehr wie im bisherigen Umfang an allen Orten präsent sein kann.
- Insgesamt fordern wir die Bistumsleitung auf, die psychische Gesundheit des pastoralen Personals (gilt für alle Berufsgruppen) deutlich stärker als bisher zu beachten und ermöglichende und beteiligende Lösungswege für praktische Fragen zu finden!

► Der Sitz des Dekanates: Blick auf Wohn- und Arbeitsräume

In Kapitel 8.1 wird recht lapidar festgestellt „Künftig wird der Sitz des Dekanates klar definiert“. Dieser Satz unterscheidet nicht zwischen Dekanatssitz und Wohnort des Dekans. Dies halten wir aus mehreren Gründen für Kritikwürdig.

- Braucht es diese Einengung und Vereinnahmung von Dienst- und Wohnsitz? Welchen Mehrwert bringt sie mit sich?
- Hindert diese Regelung u.U. Menschen daran, sich auf das Amt des Dekans zu bewerben – aus ganz praktischen Gründen?
 - o Sobald sich ein leitender Pfarrer innerhalb des gleichen Dekanates auf das Amt des Dekans bewirbt, wird er gezwungen, umzuziehen. Ein Umzug kostet die Diözese (inklusive ggf. einer Sanierung) mehrere 10.000€.
 - o Gleichzeitig wird der neue Dekan im Falle einer Wahl und Bestätigung nicht nur leitender Pfarrer des Dekanatssitzes, sondern bleibt auch leitender Pfarrer seiner ehemaligen Pfarrei.
 - o Hier werden Menschen ohne Not aus einer eventuellen Beheimatung herausgezwungen.
- Diese Regelung hat zudem nicht im Blick, dass das neue System in einem Hau-Ruck-Verfahren umgesetzt wird. Es ist durchaus vorstellbar, dass in den ersten Jahren „nachkorrigiert“ werden muss – sowohl was Örtlichkeiten betrifft, als auch was Personal betrifft.

Wir fordern, die Frage des Wohnsitzes des Dekans nicht pauschal zu regeln, sondern sie vor Ort entscheiden zu lassen. Dabei ermöglicht die Diözese, dass vor Ort Argumente abgewogen werden. Der Dienstsitz kann unbeschadet davon geregelt sein.

- Dies wird dazu führen, dass in Dekanat A der Dekan gleichzeitig am Dekanatssitz arbeitet und wohnt.
- In Dekanat B arbeitet der Dekan am Dekanatssitz, wohnt jedoch in Pfarrei / Gemeinde X des Dekanates. Auch hier bleibt die Residenzpflicht gewahrt.

Ein solcher Weg würde auch die psychische und seelische Gesundheit des Amtsinhabers in den Blick (und vor allem ernst) nehmen – und die Vielfalt der Persönlichkeiten achten.

Wir fordern Gestaltungsspielräume und eine ermöglichende Haltung mit Blick auf die Verortung der Arbeitsbüros des pastoralen Personals.

- Die Entscheidung, an welchen Orten Seelsorger*innen ihr Arbeitsbüro haben sollte im neuen Team mit Blick auf die Bedürfnisse vor Ort entschieden werden – nicht auf Bistumsebene.
- Unabhängig davon braucht es ein Gebäude im Dekanat (in der Pfarrei), an welchem ein Dekanats- bzw. zentrales Pfarrbüro arbeitet. Hier könnte auch das Verwaltungsteam angesiedelt sein. Auf eine starke Infrastruktur ist zu achten.

Zu Kapitel 9: Neue Zuordnung und Rolle des pastoralen Personals

- Wie können die neuen Rollen sowohl für „altgediente“ als auch für neue pastorale Mitarbeitenden attraktiv gestaltet werden?
- Welche Form von Begleitung wird es für die Teams geben?
- Welche Form des Konfliktmanagements ist vorgesehen?

Wir schlagen vor, die Zusammensetzung der pastoralen Teams zu prüfen und ggf. zu überarbeiten. So wäre es in unserem Ermessen klug, wenn ein*e hauptamtliche Jugendreferent*in vor Ort Teil des Teams wäre.

Zu Kapitel 10: Die Dekanats- und Pfarrgremien – „Schwerpunktteams“

Siehe die Anmerkungen zu Kapitel 6.

Wie können wir Gremien so „entschlacken“,

- dass sie einerseits die Fülle der Aufgaben gut wahrnehmen können?
- dass wir genügend Menschen finden, die bereit sind, sich zu engagieren, ohne gleichzeitig in mehreren Gremien mitarbeiten zu müssen (Stichwort Überlastung)?
- dass Engagierte Freiräume finden, kreativ zu denken und zu werden?

Zu Kapitel 11: Verwaltungsstrukturen

Hier bleibt die Vorlage sehr offen und unklar. Gleichzeitig wird die Frage nach den Verwaltungsstrukturen unmittelbare und starke Auswirkungen auf das gesamte System und alle (haupt- und ehrenamtlich) Engagierten haben.

Wir brauchen eine entlastende Verwaltungsstruktur, in welcher Menschen mit Fachwissen mitarbeiten. Die von der Bistumsleitung angedachte Geschäftsführung braucht ein Team von Mitarbeitenden.

Wir brauchen eine Verwaltungsstruktur, die es Seelsorger*innen ermöglicht, seelsorglich unterwegs zu sein.

Mit Blick auf die Vielzahl der Immobilien schlagen wir die Schaffung einer Facility-Management-Stelle vor. Vorbehaltlich einer Prüfung gehen wir davon aus, dass hiermit Kosten gespart werden können, da insbesondere für kleinere Reparaturen etc. keine externen Firmen beauftragt werden müssen.

Mit Blick auf die Verwaltungsräte fragen wir uns, welche Idee die Bistumsleitung hinsichtlich der Fülle der zu verwaltenden Kirchenstiftungen im Dekanat hat.

Weiteres

Im gesamten Konzept werden die Verbände nicht benannt. Diese gehören vielerorts zu den tragenden Pfeilern des Gemeindelebens. Wir bitten darum, die Verbände im Konzept ausdrücklich zu benennen und zu berücksichtigen.

Insgesamt ist uns die Rolle von ehrenamtlich Engagierten zu wenig im Blick.

- Wir bitten darum, dass an geeigneten Stellen die Rollen, Zuständigkeiten und Kompetenzen von Ehrenamtlichen klarer benannt werden. Das bedeutet auch, dass Hauptamtliche verpflichtet werden, Ehrenamtliche zu fördern und deren Kompetenzen anzuerkennen und sie zu fördern.
- Die Fortbildung von Ehrenamtlichen sollte verankert werden.