

# **Gemeindepastoral 2015 - Auswertung der Informationsveranstaltungen in den Berufsgruppen und im Katholikenrat**

## **Die Mehrheitsmeinung auf einen Blick**

### **1. Zur Bestandsaufnahme der aktuellen Gemeindepastoral**

Es ist Zeit zum Handeln. Die Dringlichkeit einer Veränderung wird allgemein anerkannt. Die Analyse ist im Wesentlichen zu bestätigen. Sie ist mutig, sie beschönt nicht, sie nimmt die Situation richtig wahr und beschreibt sie. Die Zahlen und die Fakten stimmen.

Über eine Situationsbeschreibung hinaus wäre eine Ursachenforschung notwendig (z.B. „Wie kamen wir dorthin?“ oder „Warum geht die Zahl der Gottesdienstbesucher zurück?“)

### **2. Elemente eines Leitbilds für die Seelsorge – die vier Prinzipien**

Die Prinzipien werden als hilfreich für die Reflexion und Qualitätssicherung angesehen. Sie ermöglichen eine Profilierung des kirchlichen Handelns, erleichtern eine Schwerpunktsetzung und verhelfen dadurch zu einer Imageverbesserung von Kirche. - Von sehr vielen wird kritisiert, dass die Prinzipien inhaltlich nicht konkret genug ausformuliert wurden und einer weiteren Schärfung und Entfaltung bedürfen.

Gewünscht wird als Ergänzung ein weiteres Prinzip im Sinne von „Beziehungsstiftung, Vergemeinschaftung und Beheimatung“. - Außerdem bleibt die Verhältnisbestimmung von Grunddiensten und Prinzipien undeutlich.

### **3. Zur neuen Struktur der Pfarreien und Dekanate**

Von vielen wird die neue Struktur auch als Chance wahrgenommen im Sinne einer Milieuöffnung Menschen in den Blick kommen, die vorher nicht im Blick waren und eine größere Vielfalt der Pastoral möglich wird. Durch eine Bündelung der Kräfte (z.B. in der Verwaltung) erhofft man sich eine Entlastung der Pfarrer. Die Hauptamtlichen sehen im Blick auf die eigenen Stärken Möglichkeiten der Spezialisierung und intensiveren Teamarbeit. Positiv wird auch erwähnt, dass nicht jeder Priester Pfarrer „sein muss“. – Nahezu alle fordern, dass alle Betroffenen in der Phase der Umstrukturierung professionell begleitet werden müssen. Im Hinblick auf die Ehrenamtlichen wird eine weitere Überbelastung kritisiert und befürchtet, dass die Seelsorge unmittelbar vor Ort den ehrenamtlichen Laien überlassen wird.

#### **3.1 Chancen**

Arbeitsteilung, Entlastung, Schwerpunktsetzung und die Möglichkeit sich zu spezialisieren, sind die großen Hoffnungen, die pastorale bzw. kirchliche Mitarbeiter mit dem Papier verbinden.

#### **3.2 Grenzen**

Das Kirchturmdenken mit seinen alten Strukturen erscheint als eine fast unüberwindliche Hürde. Die Wege werden länger, die Mobilität eher geringer. Den Gemeinden in der Pfarrei drohen Heimatlosigkeit und Anonymität. Es müssen Mittel und Wege gefunden werden, sich mit der neuen Pfarrei zu identifizieren, sonst werden Verteilungskämpfe im Mittelpunkt stehen. Es besteht die Sorge, dass mangelnde Kommunikations- und Teamfähigkeit eine Umsetzung des Planes erschweren bzw. verhindern könnten.

#### **3.3 Rahmenbedingungen**

Einhellig wird gefordert, die Leiter der Pfarreien auf ihre Aufgabe hin gut zu schulen. Unabdingbar ist eine Begleitung der Pfarreien auf dem Weg der Zusammenlegung.

Besonders wichtig ist die Einübung aller Hauptamtlichen in Kooperation und Teamarbeit. Unabdingbar ist ebenfalls die Begleitung und Unterstützung der Ehrenamtlichen in der Umsetzungsphase.

#### **4. Die Einführung pastoraler Standards**

Standards sind sinnvoll und hilfreich, wenn sie als Minimum den kleinsten gemeinsamen Nenner qualitativ sichern und wenn sie gleichzeitig ermöglichen, ein Maximum an Kreativität frei zu setzen. So verstanden werden sie quasi zum einem Korridor, der Spielraum und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet und zugleich Grenzen markiert und zu einer gemeinsamen Basis verpflichtet. Standards ermöglichen Vergleichbarkeit, fördern eine Solidarität unter den Pfarreien und sparen Kräfte. – Bei der Festsetzung von Standards ist darauf zu achten, dass Stadt-Land-Unterschiede nicht nivelliert werden.