

Ein Segen sollt ihr sein (nach Gen 12,2)

Bausteine für eine Weiterentwicklung des Seelsorgekonzeptes des Bistums Speyer „Der Geist ist es, der lebendig macht“ – Gemeindepastoral 2015

Diskussionsvorlage

Die folgende Vorlage wurde von einer eigens errichteten AG Pfarrestruktur unter der Leitung von Herrn Dr. Thomas Kiefer / Leiter der HA I – Seelsorge erstellt und mehrfach im Allgemeinen Geistlichen Rat beraten. Sie wird den Mitgliedern der Diözesanversammlung auf ihrer Vollversammlung am 8./9. November 2024 als Diskussionsvorschlag vorgelegt und anschließend bei Besuchen in allen zehn Dekanaten des Bistums sowie bei weiteren Treffen in diözesanen Gremien, pastoralen Berufsgruppen usw. vorgestellt und diskutiert.

Diese Vorlage versteht sich, ähnlich wie schon das Seelsorgekonzept der 1990er Jahre und wie „Gemeindepastoral 2015“, als Versuch einer Antwort auf eine sich deutlich verändernde kirchliche und gesellschaftliche Landschaft, ohne bereits umfassende Antworten auf alle Fragen und Lösungen für alle Herausforderungen zu haben. Sie stellt keinen radikalen Bruch gegenüber dem bisherigen Seelsorgekonzept „Gemeindepastoral 2015“ dar, sondern entwickelt dieses mit Blick auf eine veränderte Wirklichkeit weiter. Dabei greift die aktuelle Vorlage insbesondere die 2021 formulierte Segensorte-Vision des Bistums wie auch zentrale Inhalte und Vorgaben des diözesanen Strategieprozesses auf.

Ein weiteres Anliegen der hier vorliegenden Elemente eines Konzeptes ist es, einen Entwurf vorzulegen, der nicht nach einem gewissen Zeitraum wieder überarbeitet werden muss, sondern vielmehr offen ist für mittel- und langfristige Entwicklungen im Bistum.

Die Vorlage beginnt in den Kapiteln 1 und 2 mit grundsätzlichen Überlegungen zur Situation von Kirche in der heutigen Gesellschaft und den Perspektiven, die sich daraus mit Blick auf die Segensvision des Bistums ergeben. Kapitel 3 zeigt die Sachgründe auf, die dazu führen, Veränderungen an den pastoralen Strukturen vornehmen zu müssen. Ab Kapitel 4 werden konkrete Bausteine eines Konzeptes für die Weiterentwicklung der pastoralen Strukturen im Bistum beschrieben. Sie sollen sicherstellen, dass unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen auch künftig Seelsorge in der Fläche des Bistums möglich bleibt. Damit sind noch keine pastoralen Ziel- oder Handlungsvorgaben verbunden. Diese werden folgen müssen. Am Ende beschreibt Kapitel 12 die Beratungsschritte, die in den kommenden Monaten vorgesehen sind.

Alle Gläubigen im Bistum Speyer sind eingeladen, sich am Beratungsprozess zu den vorliegenden Bausteinen eines Konzeptes zu beteiligen!

1. Für eine segensreiche Pastoral angesichts aktueller Herausforderungen

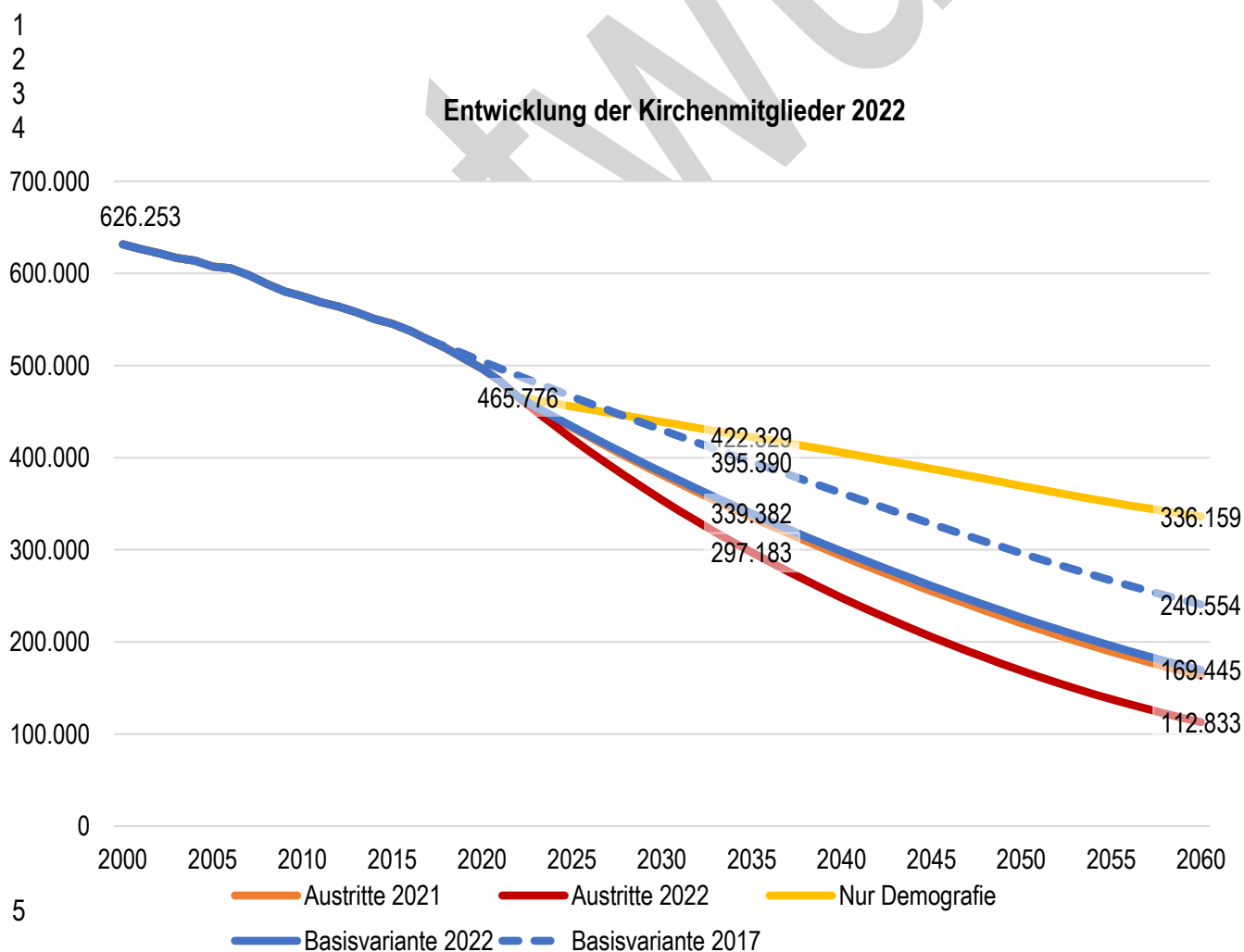
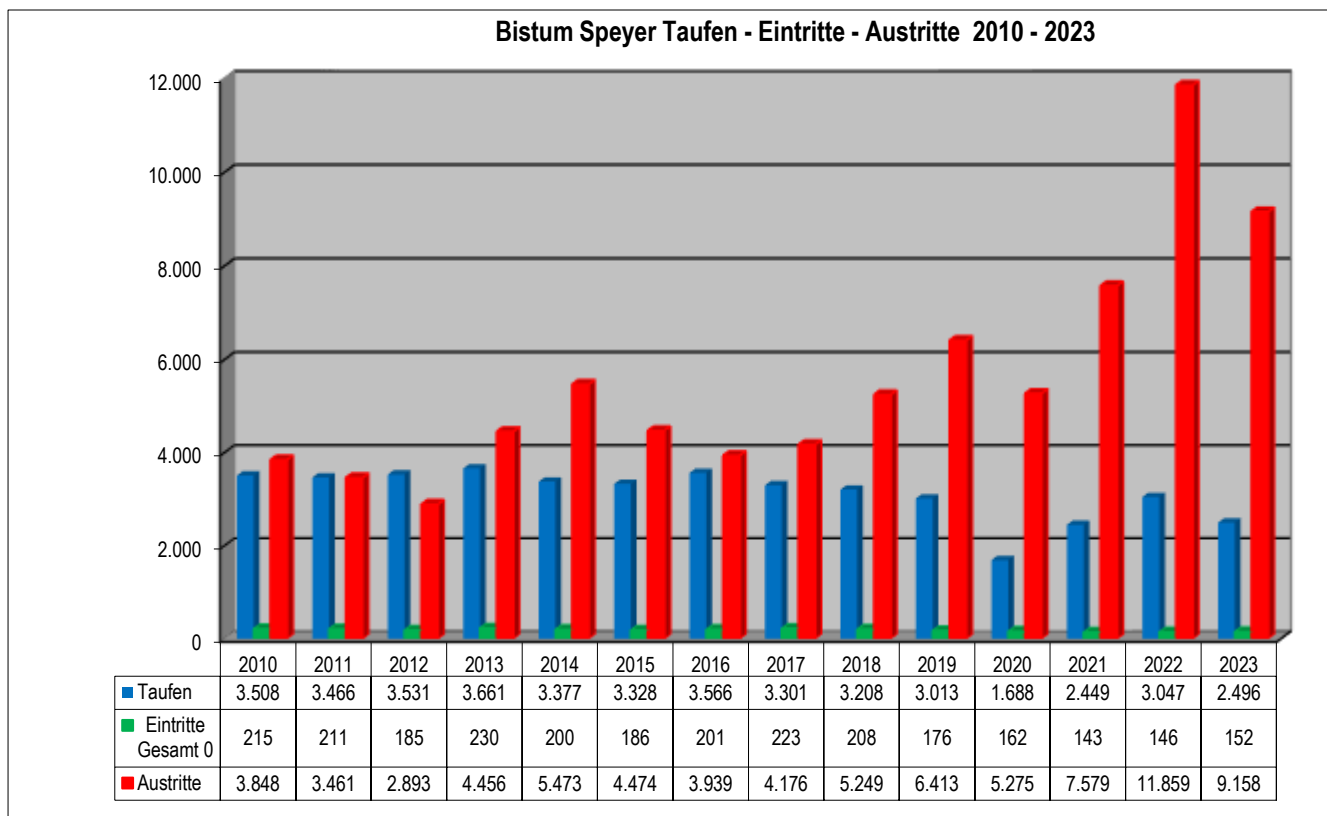
Knapp zehn Jahre nach Inkrafttreten des Seelsorgekonzepts „Der Geist ist es, der lebendig macht“ (Gemeindepastoral 2015) nehmen wir massive Umbrüche in Gesellschaft und Kirche zum Anlass für eine erneute Standortbestimmung von Kirche im Bistum Speyer, d.h. für eine Überprüfung der Wahrnehmung unseres Sendungsauftrags, unserer kirchlichen Präsenz in der Fläche und der Struktur unserer Pfarreien sowie für deren Anpassung an eine deutlich veränderte Wirklichkeit.

Hierzu seien nur einige Stichworte genannt, zunächst zum gesellschaftlichen Wandel:

- Die immer deutlicher zu Tage tretende Bedrohung der Menschheit durch die Folgen des selbstverursachten Klimawandels, die auch bei uns in der Pfalz/Saarpfalz immer sichtbarer werden – als Mahnung, unseren Auftrag zur Bewahrung der Schöpfung entschiedener und kraftvoller wahrzunehmen.
- Die Zunahme von Migration, Zuwanderung und Flucht, ausgelöst durch den Klimawandel, Armut, Kriege und politische Verfolgung – als Impuls, die weltumspannende Dimension des christlichen Glaubens sowie die Nächstenliebe, einschließlich der Liebe zum Fremden, und die Solidarität aller Menschen untereinander als Kern der Botschaft Jesu in die aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussionen hineinzutragen.
- Sozio-ökonomische Entwicklungen hierzulande und weltweit mit ihren Folgen (Globalisierung und Abschottung nationaler Märkte, Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel, Herausforderungen in der Bildungs- und Rentenpolitik usw.) – als Ansporn, unser anwaltschaftliches Eintreten und unsere konkrete Hilfe für Notleidende weiter zu intensivieren.
- Das Aufbrechen neuer Nationalismen in Europa und weltweit wie auch das Erstarken extremistischer, v.a. völkisch-nationaler Strömungen und Parteien hierzulande – als Weckruf, uns für die unbedingte Würde aller Menschen und für ein demokratisches und solidarisches Miteinander aller einzusetzen.

Nicht geringer sind die innerkirchlichen Umbrüche. Zu ihnen gehören ganz wesentlich:

- Eine Beschleunigung des Rückgangs finanzieller und personeller Ressourcen und der Abbrüche im kirchlichen Leben, ablesbar an der Zahl der Kirkenaustritte, Taufen usw. (s. Grafik) – auch, aber nicht nur aufgrund der Corona-Pandemie.
- Ein immenser Vertrauens- und Glaubwürdigkeitsverlust infolge der Missbrauchskrise der Kirche weltweit wie auch in unserem Bistum, der die Grundstimmung in vielen unserer Gemeinden prägt und unser Handeln lähmt.



- Der Ruf nach einer grundlegenden geistlichen Erneuerung aus den Quellen unseres Glaubens heraus und nach einer strukturellen Reform der Kirche, wie er hierzulande insbesondere im Gehen des Synodalen Weges von immer mehr Menschen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Kirche, erhoben wird.

Inzwischen gehört in Deutschland weniger als die Hälfte aller Menschen einer der beiden großen Kirchen an. Wir sind deutlich weiter vorangeschritten auf dem Weg, eine Diaspora-Kirche zu werden. Nach vielen Jahrhunderten, in denen volkskirchliche Strukturen der „Normalfall von Kirche“ waren, stellt diese reale Minderheits-Erfahrung für die meisten Haupt- und Ehrenamtlichen ein absolutes Novum dar. „Umso mehr wird es darauf ankommen, dass wir eine ‚Kirche des Volkes‘ bleiben, die wie ein Sauerteig durch das Zeugnis überzeugter und überzeugender Keimzellen des Glaubens die Gesellschaft durchdringt und verändert.“ Diese Aussage aus dem Seelsorgekonzept „Der Geist ist es, der lebendig macht“ hat in den vergangenen Jahren an Aktualität gewonnen.

Wir werden künftig weniger werden und haben. Diese Realität unserer Kirche kann entmutigen. Sie verunsichert viele Haupt- und Ehrenamtliche. Ein Blick in die Bibel zeigt jedoch: Auch, ja vielleicht gerade die Kleinen und Schwachen haben eine besondere Chance zum Segen zu werden. So heißt es bei Paulus: „...das Schwache in der Welt hat Gott erwählt, um das Starke zuschanden zu machen“ (1 Kor 1,27). Erinnert sei auch an den jungen David, der Goliath besiegt. Im Lukasevangelium ruft Jesus seinen Jünger zu: „Fürchte dich nicht, du kleine Herde! Denn euer Vater hat beschlossen, euch das Reich zu geben“ (Lk 12,32).

Sauerteig, Salz der Erde, Weizenkorn, Licht der Welt – die Bedeutung dieser grundlegenden biblischen Bilder zu Wesen und Auftrag der Kirche gilt es in der gegenwärtigen Situation neu zu entdecken, tiefer zu bedenken und zum Maßstab unseres theologischen Denkens, geistlichen Betrachtens und pastoralen Handelns zu machen. Nur so werden wir als „kleiner werdende Herde“ kein langweiliger und unproduktiver, auf sich selbst zurückgezogener „Heiliger Rest“, sondern eine kreative und qualifizierte Minderheit, die am universalen Anspruch des christlichen Glaubens festhält und sich in ihrem Handeln auf „die Freude und Hoffnung, Trauer und Angst“ (vgl. GS 1) in dieser Welt bezieht, das Heil aller Menschen im Blick hat und mitbaut an der Verwirklichung einer weltumspannenden Solidarität.

Wir sind überzeugt: Die christliche Botschaft bietet auch den Menschen unserer Zeit Halt und Orientierung in den vielfältigen Verunsicherungen, die das Leben der Einzelnen wie auch das Zusammenleben aller zutiefst prägen und bedrohen. Sie spricht einer sich oft als heil-los erfahrenden Welt den Segen Gottes, das allen verheißene Heil, seinen umfassenden Frieden zu. Aus dieser Segenszusage zu leben und sie inmitten der Welt erfahrbar zu machen, ist der Kernauftrag unserer Bistumsvision: „Berührt und bewegt von der Menschenfreundlichkeit Gottes wollen wir Segensort in der Welt sein: gastfreundlicher Ort heilsamer Unterbrechung, offener Raum des Dialoges, sicherer Seelsorge, unmittelbar erfahrbare Nächstenliebe und der Feier der Gemeinschaft Gottes mit den Menschen.“

2. Von der Bistumsvision zur Weiterentwicklung des diözesanen Seelsorgekonzepts

Unsere Bistumsvision sagt uns: Wir dürfen uns berühren lassen von der Menschenfreundlichkeit Gottes und von ihm bewegt Orte des Miteinanders gestalten. Diese Segensorte sollen Freiräume für die Übernahme von Verantwortung sowie für eine kreative Gestaltung des kirchlichen Miteinanders eröffnen. So können neue Gemeinden und Gemeinschaften entstehen.

Kirchliches Leben wird in Zukunft vor allem dort erfahrbar werden, wo sich Menschen aufgrund der Sendung, die sich aus ihrer Taufe ergibt, von Gott rufen lassen, um miteinander kirchliche

1 Gemeinschaft zu gestalten und zu leben. Gemeinden werden dort lebendig bleiben oder auch neu
2 entstehen, wo Christinnen und Christen vor Ort selbst Verantwortung für das Gemeindeleben
3 übernehmen und es mit Leben füllen. Dies wird dort gelingen, wo sie einander im Glauben stärken und
4 diesen als Jüngerinnen und Jünger bezeugen: Evangelisierung in Tat und Wort - begleitet und
5 unterstützt von der geistlichen und pastoralen Fachkompetenz Hauptamtlicher. So können Gemeinden
6 auch zukünftig gastfreundliche Orte heilsamer Unterbrechung und unmittelbar erfahrbarer
7 Nächstenliebe sein, Menschen ein Zuhause bieten, und neue Formen von Gemeinden können
8 entstehen.

9
10 Dabei wird das ökumenische Miteinander in Zukunft noch wichtiger werden. Denn die aktuelle
11 Kirchenmitgliedsuntersuchung aus dem Jahr 2023 zeigt, dass sowohl die evangelische Kirche als auch
12 die Ostkirchen und Freikirchen vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Um eines glaubwürdigen und
13 wirksamen christlichen Zeugnisses in unserer Gesellschaft willen wird es noch mehr als bislang darauf
14 ankommen, den Glauben, wo immer möglich, gemeinsam zu bezeugen und Chancen einer
15 arbeitsteiligen und stellvertretenden Ökumene mutig und kreativ zu ergreifen (vgl. Leitfaden für das
16 ökumenische Miteinander, 2015), z.B. im Immobilienbereich.

17
18 Angesichts der abnehmenden Zahl pastoraler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird sich deren Rolle
19 und Tätigkeitsfeld zwangsläufig verändern: Der pastorale Dienst wird künftig immer mehr darin
20 bestehen, ehrenamtliches Engagement vor Ort zu begleiten, die Eigeninitiativen zu unterstützen und
21 Netzwerke zwischen den einzelnen Segensorten herzustellen. Bei dieser Netzwerkarbeit gilt es, den
22 gesamten Sozialraum einzubeziehen und auch nach nichtkirchlichen Netzwerkpartnern Ausschau zu
23 halten. Dabei gilt die Sorge sowohl den in den Pfarreien bereits existierenden Gemeinden und
24 Gemeinschaftsformen als auch den unterschiedlichen kirchlichen Einrichtungen und neuen Formen von
25 Kirche. Hier ist auch die fachliche Begleitung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt, die der
26 „kategorialen Seelsorge“, der Caritas oder anderen kirchlichen Einrichtungen zugeordnet sind (z.B.
27 Jugendseelsorge, Hochschuleseelsorge, Krankenhausseelsorge, Referentinnen und Referenten der
28 Gemeindecartas in den Caritas-Zentren ...).

29
30 Eine besondere Aufmerksamkeit ist auf die Orte zu richten, die sich als „Leuchttürme des
31 Glaubenslebens“ herauskristallisieren und von Menschen aufgesucht werden, weil dort die
32 Grundvollzüge von Kirche (Verkündigung, Caritas, Liturgie und Gemeinschaft) besonders intensiv
33 erfahren werden können (hierzu einige Beispiele: eine wachsende Gemeinde rund um eine
34 Essensausgabe mit der Möglichkeit zur Begegnung für alte und arme Menschen; ein Kloster mit
35 liturgischer Ausstrahlungskraft, eine Kirche-Kunterbunt-Gemeinde mit dem Zulauf jüngerer Familien,
36 eine Gemeinde oder Gemeinschaft, die regelmäßig Glaubenskurse für Erwachsene anbietet, ein von
37 der Kirche verantwortetes Quartierbüro im Sozialraum ...).

38
39 Wir sind davon überzeugt, dass es auch in Zukunft Segensorte geben wird und dass neue Segensorte
40 entstehen werden. Dazu bedarf es jedoch einer konsequenten Weiterentwicklung des
41 Seelsorgekonzeptes „Gemeindepastoral 2015“, die einhergeht mit den schon vor zehn Jahren
42 formulierten Grundsätzen zur Leitung im Team (GP 2015 4.4.1) und zur ermöglichenden Leitung (GP
43 2015 4.4.2). Auf dieser Grundlage kann – inspiriert von unserer Vision – auch die notwendige Schaffung
44 größerer pastoraler Räume als Chance gesehen werden. Wir sollen und wollen kirchliches Leben
45 gestalten in einer Haltung, die nicht resigniert auf die Abbrüche in Kirche und Gesellschaft blickt und
46 sich nicht von den Bildern und Erfahrungen einer scheinbar besseren Vergangenheit gefangen nehmen
47 lässt. Vielmehr wollen wir immer mehr zu einer Kirche werden, die dem wirksamen Handeln des
48 Gottesgeistes zu allen Zeiten vertraut, aus den Quellen der biblischen Botschaft lebt, die Kraft zur
49 eigenen Erneuerung im Glauben aus dem Gebet und der Feier der Sakramente schöpft, mit einem
50 wachen Gespür für die „Zeichen der Zeit“ ihren Blick auf das Wachsen des Gottesreiches im Hier und

1 Heute richtet und neue Kontakt- und Übersetzungsstellen des Glaubens schafft, die den Menschen
2 unserer Zeit helfen, Gottes Menschenfreundlichkeit in ihrem Leben zu erfahren.

3
4 Die fünf Entfaltungen unserer Segensorte-Vision können dabei inspirierend helfen, neue Wege einer
5 segensreichen Pastoral zu gehen:

- 6 • Als gastfreundlicher Ort heilsamer Unterbrechung schaffen wir Orte, an denen Menschen aus ihren
7 Zwängen und Verunsicherungen heraustreten und innerlich und äußerlich zur Ruhe kommen
8 können; an denen jene innerweltlichen Logiken durchbrochen werden, die das Zusammenleben der
9 Menschen vergiften; an denen etwas von der ursprünglichen Gemeinschaft aller in dem einen
10 Lebenshaus Erde spürbar wird; an denen aber auch verkrustete kirchliche Strukturen und
11 Gewohnheiten durchbrochen, Räume der Begegnung mit dem lebendigen Gott eröffnet und neue
12 Formen kirchlichen Lebens etabliert werden können.
- 13 • Als offener Raum des Dialogs überwinden wir das bequeme Verharren in kirchlichen
14 Binnenräumen, stellen uns aktuellen Themen und Herausforderungen und streben in ökumenischer
15 Verbundenheit nach Vernetzung mit unseren christlichen Geschwistern wie auch nach einer
16 segensreichen Zusammenarbeit innerhalb des Sozialraums unserer Gemeinden; suchen den
17 offenen Dialog auf Augenhöhe mit Andersdenkenden und –glaubenden, verbunden mit der
18 Bereitschaft, uns durch diesen Dialog selbst verändern zu lassen; und wirken auf diese Weise
19 exemplarisch inmitten einer Welt, die von Spannungen und Spaltungen gesellschaftlicher Gruppen
20 geprägt ist.
- 21 • Als Ort sicherer Seelsorge machen wir Menschen ein niederschwelliges, erreichbares und
22 gesichertes Seelsorgeangebot; suchen wir mit ihnen zusammen nach hilfreichen und
23 angemessenen Antworten auf ihre Sehnsüchte, vor allem an den Knotenpunkten ihres Lebens.
24 Dabei ist es uns wichtig, Menschen vor jeder Form körperlicher und sexualisierter Gewalt und
25 geistlichem Missbrauch zu schützen – im Raum der Kirche und soweit es uns möglich ist, auch
26 darüber hinaus.
- 27 • Als Raum, in dem Nächstenliebe unmittelbar erfahrbar wird, wissen wir darum, dass die konkrete
28 und unmittelbare Zuwendung zum Nächsten der entscheidende Prüfstein unseres Glaubens ist;
29 richten wir unser Handeln danach aus, Gottes Grundversprechen „Ich bin da“ für alle erfahrbar zu
30 machen und überall dort Einspruch zu erheben, wo Menschen in ihrem Streben nach Lebensglück
31 eingeschränkt werden. Bei unseren Überlegungen nehmen wir Maß am Vorbild Jesu, der sich
32 jedem Menschen bedingungslos zugewandt und gefragt hat: „Was willst du, dass ich dir tun soll?“.
- 33 • Als Ort, an dem wir die Gemeinschaft Gottes mit den Menschen feiern, drängt es uns immer wieder
34 dazu, den Alltag zu unterbrechen und das Leben, die Gemeinschaft der Menschen und Gott zu
35 feiern; machen wir auf diese Weise etwas vom Anbruch des Gottesreiches inmitten der Welt
36 erfahrbar; etablieren wir eine Feierkultur, die sowohl Zeichen der Dankbarkeit und Wertschätzung,
37 gute Begegnungen und fröhliche Feste umfasst als auch liturgische Feiern, in denen im
38 gemeinsamen Gotteslob etwas von der Größe und Menschenfreundlichkeit Gottes spürbar wird.

3. Gründe für die notwendige Anpassung und Weiterentwicklung der Strukturreform nach „Gemeindepastoral 2015“

44 Nach den grundlegenden Überlegungen zum Auftrag und zu den Chancen von Kirche in einer sich
45 verändernden gesellschaftlichen wie kirchlichen Wirklichkeit (Kapitel 1) sowie zur Weiterentwicklung von
46 „Gemeindepastoral 2015“ (Kapitel 2) werden in diesem Abschnitt die Gründe genannt, warum eine
47 Anpassung bzw. Weiterentwicklung der Strukturreformen nach „Gemeindepastoral 2015“ als zwingend
48 notwendig und dringlich erscheint:

- 49
50 3.1 Weil es in vielen Pfarreien und Gemeinden schwieriger wird, Gläubige zu finden, die das
51 kirchliche Leben mittragen können oder wollen. Dies hat z. B. die Wahl der Pfarrgremien im

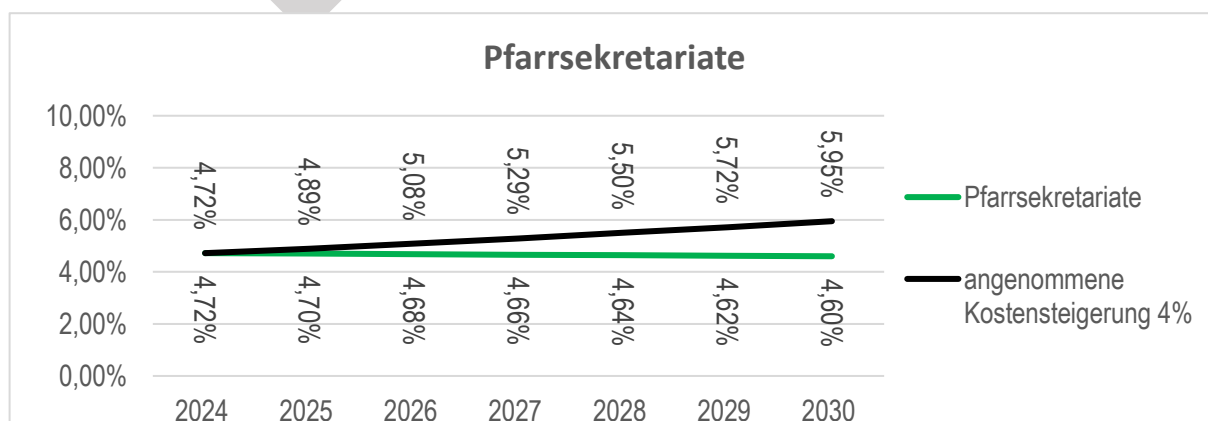
Herbst 2023 gezeigt. Es braucht deshalb eine Struktur, die es ermöglicht, die noch vorhandenen Kräfte zusammenzuführen, und die hilft, Netzwerke dort aufzubauen, wo künftig die Schwerpunkte gesetzt werden.
– pastorale Gründe

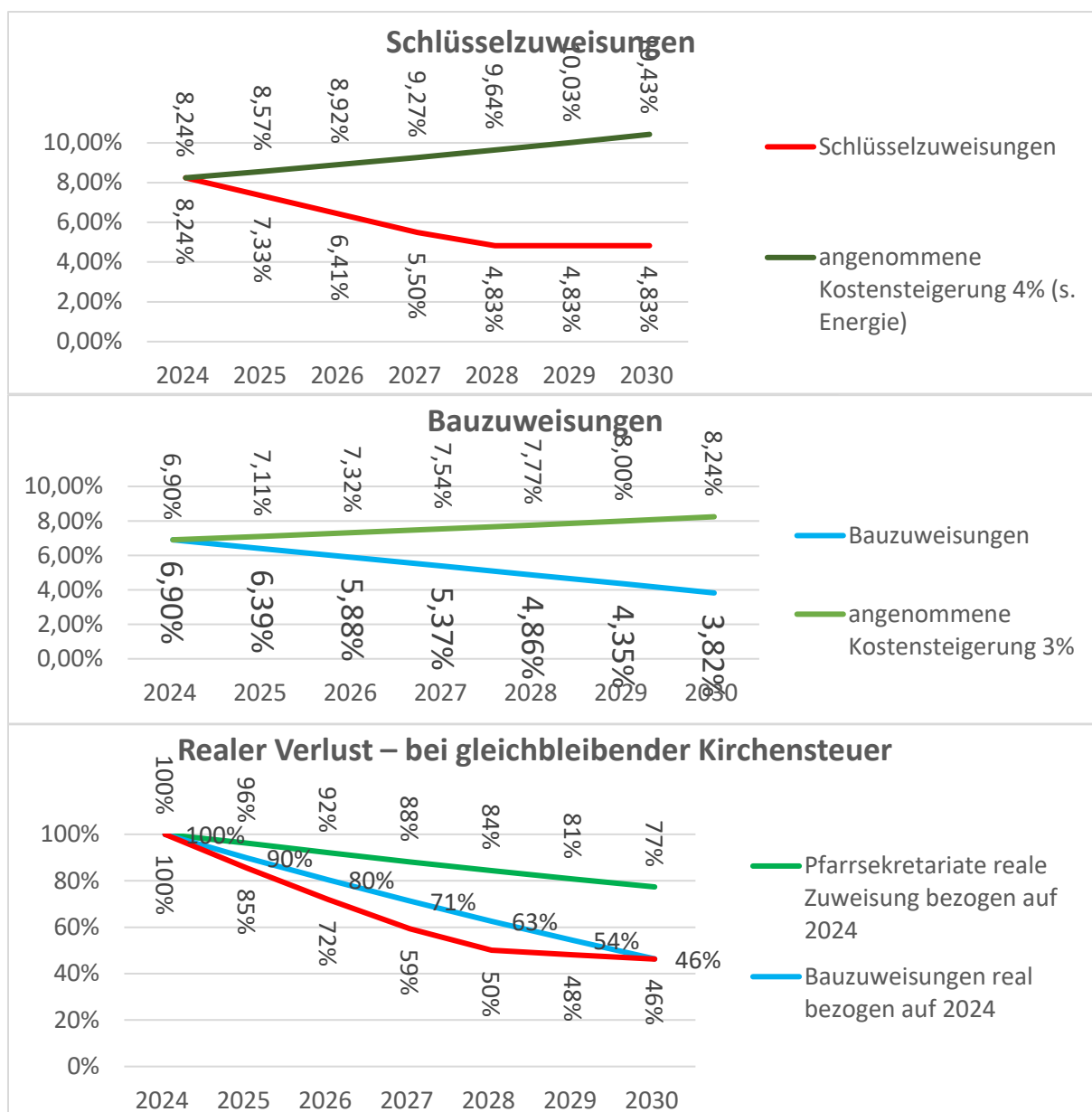
- 3.2 Weil sowohl das hauptamtliche pastorale Personal wie auch die Zahl der Ehrenamtlichen in den Pfarreien deutlicher zurückgeht, als dies noch vor drei bis vier Jahren absehbar war. (Bereits heute gibt es Pfarreien, in denen nur noch eine hauptamtliche Person arbeitet). Es braucht deshalb Strukturen, die es ermöglichen, in Teams von Haupt- und Ehrenamtlichen die vorhandenen Charismen effektiver einzusetzen und Schwerpunkte zu setzen. Zugleich soll damit möglichst einem „Einzelkämpfertum“ und einer Vereinzelung der Hauptamtlichen entgegengewirkt werden.
- personelle Gründe

Übersicht Berufsgruppen in der Pfarreiseelsorge									
2024 - 2030 - 2035									
Bistum Speyer Berufsgruppen Pfarreiseelsorge	2024			2030			2035		
	Personen	Stellen	% Stellen	Personen	Stellen	% Stellen	Personen	Stellen	% Stellen
Priester	101	90,0	43,4%	77	68,0	43,0%	53	47,2	42,1%
Pr. d. Weltk./Orden*	33	32,3	15,6%	21	20,5	13,0%	19	19,0	16,9%
Diakone i.H.	9	9,0	4,3%	7	7,0	4,4%	5	5,0	4,5%
Diakone i.Z.	27	2,7	1,3%	22	2,2	1,4%	7	0,7	0,6%
PR	38	32,1	15,5%	33	27,1	17,2%	23	17,8	15,9%
GR	50	41,2	19,9%	38	33,2	21,0%	26	22,5	20,1%
Gesamt	258	207,3	100%	198	158,0	100%	133	112,2	100%

- 3.3 Weil durch den drastischen Sparzwang, dem das gesamte Bistum und damit auch die Kirchengemeinden unterworfen sind, nicht wenige Pfarreien an ihre finanziellen Grenzen kommen. Dies gilt vor allen Dingen mit Blick auf die künftige Trägerschaft und Nutzung von kircheneigenen Immobilien. Kooperationen in größeren pastoralen Räumen werden unweigerlich erforderlich sein.
– wirtschaftliche Gründe

Zuweisungsentwicklung (nominell versus real) 2024 – 2030





3.4 Weil die leitenden Pfarrer und die Pastoralteams stärker in Verwaltungsaufgaben unterstützt werden müssen, als dies bisher bereits der Fall war. Hinzu kommt, dass das System der Regionalverwaltungen, u.a. in Folge der Gründung des gemeinschaftlichen Kita-Trägers, überdacht werden muss und dadurch die Chance eines Nachjustierens gegeben ist.

– verwaltungsorganisatorische Gründe

Hinter diesen eher unmittelbaren Gründen stehen zugleich tieferliegende Gründe, die nach einer erneuerten Struktur von Kirche und damit nach einer Überarbeitung unseres Seelsorgekonzepts verlangen. Dazu gehören:

- die Suche nach einer synodaleren Grundstruktur von Kirche, die – ausgehend von der gemeinsamen Taufwürde aller Christinnen und Christen – nach gemeinsamen Beratungs- und Entscheidungsprozessen verlangt;
- sich verändernde Rollen der Amtsträger und aller Seelsorgerinnen und Seelsorger, die sich künftig weniger als Leitende, sondern mehr als Begleitende verstehen und Ehrenamtliche dazu befähigen sollen, noch aktiver und eigenständiger am kirchlichen Sendungsauftrag mitzuwirken.

- das Entstehen neuer Formen kirchlicher Vergemeinschaftung neben den klassischen territorialen Pfarreien und Gemeinden;
- der Auftrag unserer Pfarreien und Gemeinden, sich im Sozialraum mit anderen kirchlichen, ökumenischen und gesellschaftlichen Einrichtungen und Initiativen enger zu vernetzen.

All diese Gründe führen dazu, dass unsere Struktur der 70 Pfarreien neu durchdacht und gestaltet werden muss.

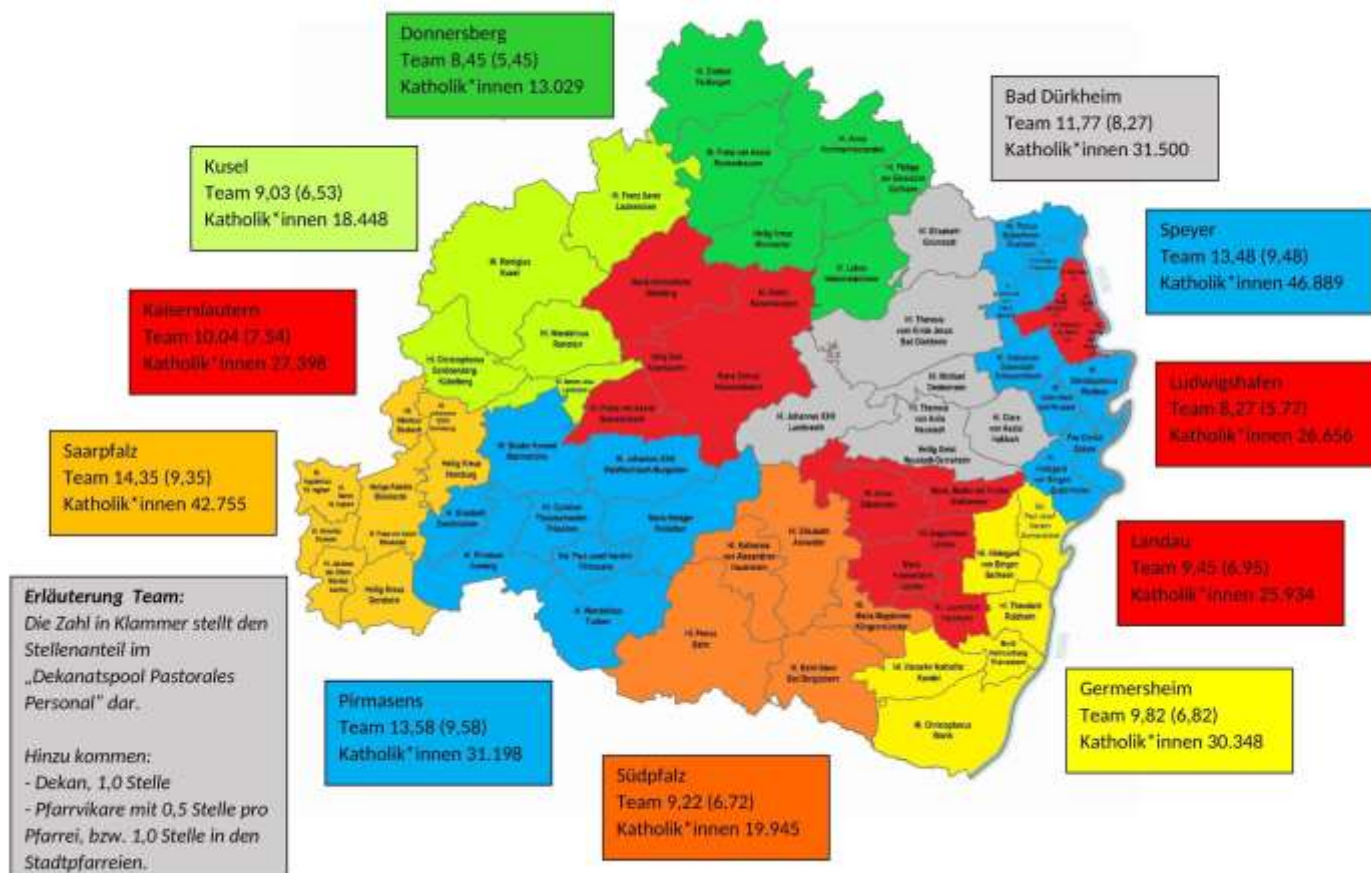
4. Die neuen pastoralen Räume

Die in Kapitel 3 aufgelisteten Gründe führen zwangsläufig zu der Einsicht, dass die bisherigen 70 Pfarreien alleine nicht mehr als territoriale Struktureinheiten des Bistums ausreichen. Sie müssen in größeren, arbeits- und damit zukunftsfähigen Einheiten zusammengefasst werden. Dazu schlagen wir eine Orientierung an den Dekanatsgrenzen vor. Folgende Überlegungen haben zu diesem Vorschlag geführt:

- Die Dekanate sind bereits vertraute Einheiten in einer Größenordnung, die als Struktureinheit noch einigermaßen überschaubar ist.
- Angesichts der über das Jahr 2030 hinaus noch zur Verfügung stehenden Zahl an Hauptamtlichen in einem pastoralen Dienst (Priester, Pastoral- und Gemeindereferentinnen und –referenten, Diakone) stellen die Dekanate eine Größe dar, in der es den Hauptamtlichen möglich sein wird, auch mittelfristig noch in einer sinnvollen Teamgröße zusammenzuarbeiten.
- Das Dekanat bietet eine kirchenrechtliche Struktur, die nicht erst neu erfunden werden muss (wie z. B. Pastoralräume, Pastoralverbünde, ...)
- Unterhalb der Dekanatsstruktur können die bisherigen Pfarreien grundsätzlich auch weiterhin bestehen bleiben.

Um eine größere Vergleichbarkeit in Bezug auf Größe und Struktur der Dekanate zu erreichen, sollten aus den bisher 10 Dekanaten künftig 11 werden. Dazu wird vorgeschlagen, dass aus Teilen der Dekanate Landau und Pirmasens ein neues Dekanat Südpfalz entsteht. Ansonsten sollten nur kleinere Veränderungen an den Rändern der bisherigen Dekanate vorgenommen werden. Die konkrete Zuordnung einzelner Pfarreien zu den Dekanaten (s. Grafik) versteht sich als Vorschlag, der freilich noch offen ist für begründete Änderungen.

Vorschlag AG Pfarrestruktur: Diözese Speyer in 11 Dekanate



5. Die Strukturierung der pastoralen Räume

Wir schlagen vor, dass künftig die in Kapitel 4 beschriebenen Dekanate die Aufgabe als große Struktur-, Organisations- und Planungsebenen übernehmen. Natürlich wäre es grundsätzlich auch möglich, diese Dekanate zu neuen Pfarreien zu machen und die bisherigen Pfarreien flächendeckend aufzulösen. Nach längerem Überlegen haben wir uns in diesem Vorschlag dagegen entschieden, da an vielen Stellen, wenn auch nicht überall, neue Bezüge und Beheimatungen entstanden sind. In über 50 Pfarreien wurde außerdem ein pastorales Konzept erarbeitet. Die bisherigen 70 Pfarreien sollen also, wie bereits mehrfach angekündigt, weitgehend bestehen bleiben. Trotzdem erscheint es uns sinnvoll, dass an einigen Stellen im Bistum - dies gilt vor allen Dingen für die Städte - bisherige Pfarreien zu einer neuen Pfarrei fusionieren.

Auch wenn das Dekanat nach diesem Vorschlag künftig die übergeordnete pastorale Bezugsgröße für viele Funktionen werden soll, untergliedert es sich weiterhin in die einzelnen Pfarreien mit ihren Gemeinden.

6. Die Aufgaben der neuen pastoralen Räume: Dekanat – Pfarrei – Gemeinde

Künftig soll es nach diesem Vorschlag unterhalb der Bistumsebene drei pastorale Ebenen geben: die Gemeinde, die Pfarrei und das Dekanat. Aus den oben bereits beschriebenen Notwendigkeiten ergibt sich jedoch eine Verschiebung hin zu einer deutlich stärkeren Gewichtung der Dekanatssebene.

Beschreibung der drei pastoralen Ebenen:

6.1 Gemeindeebene:

- Es soll, wo dies möglich ist, weiterhin den Pfarreien territorial zugeordnete Gemeinden geben. Solche Gemeinden sind der erste und unmittelbarste Erfahrungsraum von Kirche. Für sie gelten auch weiterhin die Merkmale, die im Konzept „Gemeindepastoral 2015“ beschrieben werden.¹ Darüber hinaus können sowohl innerhalb einer Pfarrei als auch über die Pfarreigrenzen hinaus Personalgemeinden entstehen, z.B. an besonderen kirchlich-pastoralen Orten (Kitas, Schulen, Wallfahrtskirchen/Klöster u.a.) oder für bestimmte Zielgruppen (z.B. Jugend, Familien, geistliche Traditionen). Ihre Eigeninitiative, ihr Engagement, ihr Profil und ihre Fähigkeit zur Selbstorganisation als „Segensorte“ gilt es zu stärken und sie zugleich in die pastorale Arbeit der Pfarreien und des Dekanates zu integrieren und so für das größere Ganze fruchtbar zu machen.
- Noch offen ist nach diesem Vorschlag, wie territoriale und personale Gemeinden innerhalb einer Pfarrei und eines Dekanates künftig angebunden sind. So ist beispielsweise noch zu klären, ob aus jeder Gemeinde wenigstens je eine Vertreterin/ein Vertreter mit entsprechenden Kompetenzen die Vertretung im Pfarrei- und Verwaltungsrat wahrnimmt.

6.2 Pfarreiebene:

- Die Pfarrei ist Struktur-, Organisations- und Planungsebene vor Ort für die Gemeinden. Wo in den vergangenen Jahren die einzelnen Gemeinden auf der Pfarreiebene zu einem Erfahrungsraum von Kirche zusammengewachsen sind, wird Gemeinschaft im Glauben auch dort konkret gelebt (vgl. GP 2015, 4.2.1).
- Sie sorgt für die Wahrnehmung der Grunddienste und deren Weiterentwicklung angesichts der in Kapitel 1 genannten Umbrüche und Entwicklungen und hat subsidiäre Funktion im Hinblick auf die Gemeinden.
- Auf der Grundlage der Pastoralen Konzepte sind weiterhin Schwerpunktsetzungen auf Pfarreiebene sinnvoll und möglich. Die Pastoralen Konzepte bleiben, soweit sie die Pfarrei selbst betreffen, weiterhin von Bedeutung (diese müssen nach Umsetzung der neuen Dekanats- und Pfarreistruktur – vor allem in den Städten – überarbeitet bzw. zusammengeführt werden).
- Noch offen ist nach diesem Vorschlag, ob es weiterhin getrennte Räte (Pfarrei- und Verwaltungsrat) geben soll oder ein gemeinsamer Rat gebildet wird. – Wenn ein Rat gebildet wird: Braucht es einen Wahlgang oder zwei Wahlgänge, um die entsprechenden Kompetenzen abzudecken?

6.3 Dekanatssebene:

- Sie ist Struktur-, Organisations- und Planungsebene für die Handlungsfelder, die alle Pfarreien betreffen. Dabei werden die in den Pfarreien verfassten Pastoralen Konzepte und Immobilienkonzepte berücksichtigt.

¹ Als konstitutive Elemente einer Gemeinde werden im Seelsorgekonzept „Der Geist ist es, der lebendig macht – Gemeindepastoral 2015“ folgende Merkmale genannt: die Initiative der Gläubigen vor Ort und ihr verbindliches Engagement für eine Kirche nahe bei den Menschen sowie der Anspruch der Grundvollzüge Liturgie, Verkündigung und Caritas (4.2.2).

- Das Dekanat ist zugleich Kommunikations-, Koordinations- und Begegnungsebene für das Pastoralteam und für die Ehrenamtlichen, die sich auf Dekanatssebene engagieren.
- Dort ist die Geschäftsführung und Verwaltung für das Dekanat mit dem Dekan und dem Dekanatsleitungsteam angesiedelt. Welche Aufgaben verwaltungsorganisatorisch auf der Dekanatssebene angesiedelt werden, wird von der weiteren Entwicklung der pastoralen Strukturen abhängen.
- Im Dekanat werden Schwerpunktteams (Hauptamtliche und Ehrenamtliche) je nach pastoralem Bedarf eingerichtet.
- Bei den Schwerpunktteams sollen auch kategoriale Seelsorgerinnen und Seelsorger, Mitarbeitende der Jugendzentralen, Mitarbeitende der Caritas-Zentren oder weiterer kirchlicher Einrichtungen mitarbeiten.
- Die Dekanatssebene kann/soll hilfreich und koordinierend bei der Planung der in den Kirchengemeinden erforderlichen Immobilienreduktion unterstützen – unter Achtung der rechtlichen Zuständigkeit und Eigenverantwortung der Pfarreien mit ihren Gremien und gleichzeitig mit Blick auf die notwendige Abstimmung, d.h. auf die angemessene Verteilung der Immobilien und die pastoralen Bedarfe im ganzen Dekanat.

7. Kooperation als verbindliche Vorgabe

Im vorliegenden Beratungsentwurf wird der pastorale Raum (= Dekanat) von einem Dekan geleitet. Dieser ist Dienstvorgesetzter aller pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seine Leitungsaufgabe nimmt der Dekan zusammen mit einer weiteren pastoralen Mitarbeiterin / einem weiteren pastoralen Mitarbeiter und einer Verwaltungskraft wahr. Ehrenamtliche werden eingebunden in so genannten Schwerpunktteams und beraten im Dekanatsrat das Leitungsteam.

Der eingesetzten Arbeitsgruppe erscheint dieser Vorschlag sinnvoll, weil er für Klarheit im Hinblick auf kirchenrechtliche Vorgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen sorgt. Es gibt aber auch Bistümer, in denen die größeren pastoralen Räume nicht von einem Priester alleine, sondern von einem Team aus Haupt- und Ehrenamtlichen gemeinsam geleitet werden.² Dabei handelt es sich in der Regel um Kooperationsräume, in denen der Verpflichtungsgrad der Kooperation weniger reguliert wird. Angesichts der abnehmenden Zahl an Haupt- und Ehrenamtlichen votiert die Arbeitsgruppe für ein Modell, welches eine verbindlichere Kooperation aller Beteiligten vorsieht. So können die weniger werdenden Kräfte sowohl von Hauptamtlichen als auch von ehrenamtlich Engagierten effektiver gebündelt werden.

8. Leitung in den pastoralen Räumen

8.1 Die Leitung der Dekanate

- Gemäß dieser Vorlage wird das Dekanat von einem Dekan geleitet. Diese Leitungsverantwortung übt er gemeinsam mit einem Leitungsteam aus, bestehend aus einer weiteren pastoralen Mitarbeiterin/einem pastoralen Mitarbeiter (Stellenumfang und konkrete Aufgabenstellungen noch offen) und einer Verwaltungskraft.
- Der Dekan ist Dienstvorgesetzter der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zugleich dort moderierender Priester, wo eine Pfarrei nach CIC 517,2 geleitet wird.³

² So zum Beispiel im Bistum Münster: https://www.bistum-muenster.de/startseite_aktuelles/newsuebersicht/news_detail/entscheidung_zur_kuenftigen_leitung_im_pastoralen_raum

³ Hier orientieren wir uns am Dekanatsstatut und dessen Ausführungsbestimmungen des Erzbistums München-Freising in Übereinstimmung mit dem Kirchenrecht - Kanon c. 555 § 1 CIC: „Der Dekan hat außer den Befugnissen, die ihm durch das Partikularrecht rechtmäßig übertragen sind, die Pflicht und das Recht: 1° die gemeinsame pastorale Tätigkeit im Dekanat zu fördern und zu koordinieren; ...“. Die Dienstaufsicht kann der Bischof demnach an den Dekan delegieren.

- 1 - Der Dekan hat folgende Aufgaben:
- 2 a) Förderung und Koordination der gemeinsamen pastoralen Tätigkeiten. Im Rahmen des
- 3 zeitlich und organisatorisch Leistbaren nimmt der Dekan Seelsorgeaufgaben wahr in
- 4 der Pfarrei, die mit dem Dekanatsitz verbunden ist, sowie in den weiteren Pfarreien
- 5 des pastoralen Raumes, die er leitet.
- 6 b) Unmittelbare Fach- und Dienstaufsicht über das pastorale Personal.
- 7 c) Fach- und Dienstaufsicht über die Verwaltungskraft und das Verwaltungspersonal. Die
- 8 Delegation von Fach- und Dienstaufsicht an die Verwaltungskraft im Leitungsteam für
- 9 das weitere nichtpastorale Personal (Verwaltungsbeauftragte, Kirchendienstkräfte, alle
- 10 nicht-pastoralen Mitarbeitenden) wird angestrebt.
- 11 d) Leitung des Dekanatsrates.
- 12 e) Leitung des Dekanats Teams (Vorschlag für die Zusammensetzung siehe Kapitel 10a.)
- 13 f) Durchführung von Mitarbeitendengesprächen mit pastoralem Personal und
- 14 Verwaltungskraft.
- 15 g) Erarbeitung von Aufgabenbeschreibungen, Zuordnungen und Schwerpunktsetzungen
- 16 in Abstimmung mit Dekanatsrat und Dekanats Team.
- 17 h) Noch offen und damit zu klären ist, welche Zuständigkeiten der Dekan gegenüber
- 18 einem amtierenden leitenden Pfarrer als Dienstvorgesetzter hat. Hier ist einerseits die
- 19 Verantwortlichkeit des leitenden Pfarrers in Bezug auf seine Pfarrei zu beachten,
- 20 zugleich aber auch eine verbindliche Zusammenarbeit aller Pfarreien im Dekanat zu
- 21 ermöglichen.
- 22

23 In den Pfarreien, die vakant werden, ist der Dekan der leitende Pfarrer und somit der rechtliche

24 Vertreter der Kirchengemeinde mit ihren Kirchenstiftungen bzw. der moderierende Priester.

25

26 Künftig wird der Sitz des Dekanates klar definiert.

27

28 Zur Findung des Dekans wird folgendes Verfahren vorgeschlagen:

29 Sobald ein Dekanatsitz frei geworden ist, wird dieser im Bistum zur Bewerbung

30 ausgeschrieben. Je nach Bewerbungslage legt der Bischof dem Dekanat einen oder mehrere

31 Besetzungsvorschläge vor. Von Seiten des Dekanates ergeht daraufhin ein Votum an den

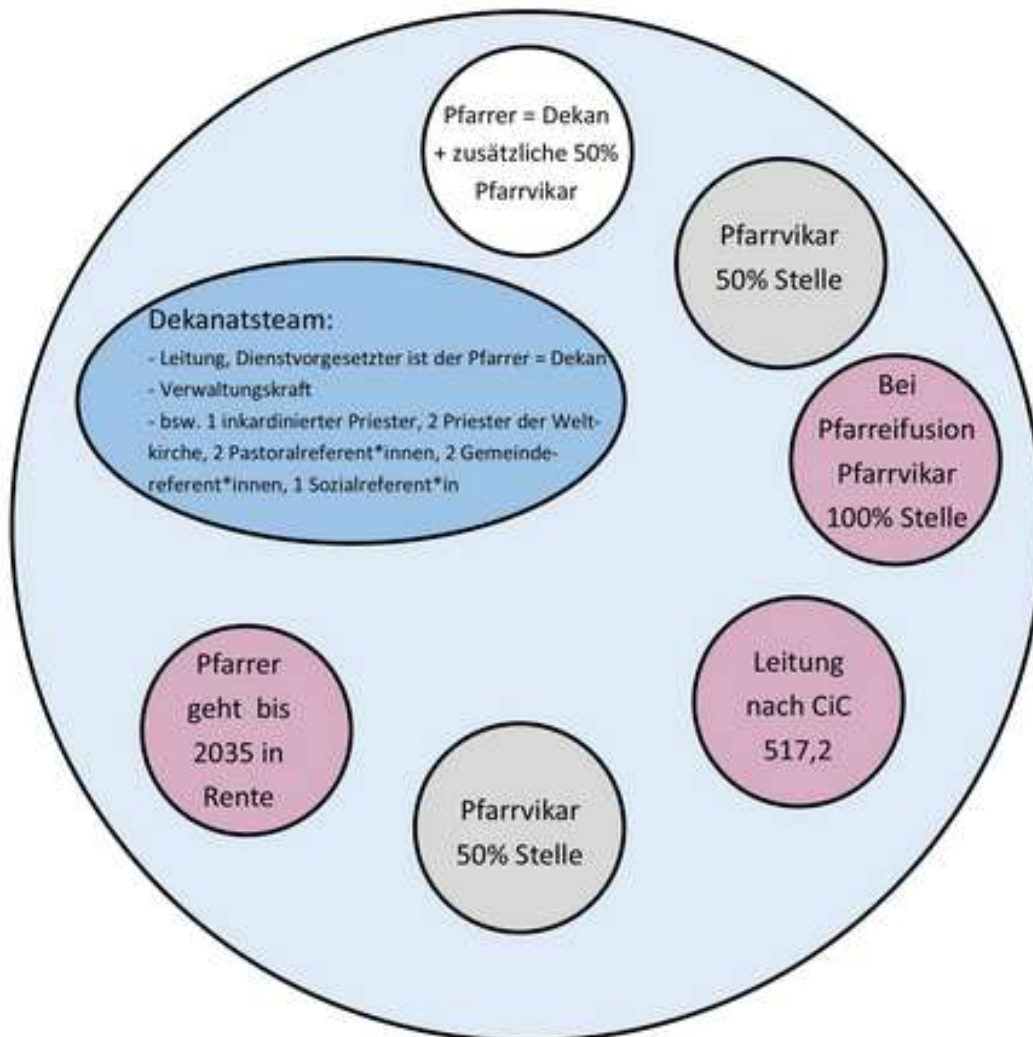
32 Bischof (Verfahren noch festzulegen). Im Anschluss ernannt dieser einen neuen Dekan.

33

34 **8.2 Die Leitung der Pfarreien**

- 35 - Diese Vorlage sieht unterschiedliche Formen der Pfarreileitung innerhalb eines pastoralen
- 36 Raumes vor:
- 37 - Die Leitung der mit dem Dekanatsitz verbundenen Pfarrei durch den Dekan.
- 38 - Die Leitung von Pfarreien durch Priester, die bereits als leitende Pfarrer installiert sind.
- 39 - Darüber hinaus ist der Dekan leitender Pfarrer der Pfarreien innerhalb des pastoralen
- 40 Raumes, die nicht von einem leitenden Pfarrer geleitet werden, und er ist moderierender
- 41 Priester in den Pfarreien, die nach CIC 517,2 geleitet werden.
- 42 - Der Dekan kann im Rahmen der kirchenrechtlichen Möglichkeiten (Leitungs)aufgaben
- 43 delegieren an:
- 44 a) einen Pfarrvikar mit einem Stellenumfang von 50%
- 45 b) oder an eine Gemeindereferentin/einen Gemeindereferenten oder an eine
- 46 Pastoralreferentin/einen Pastoralreferenten oder an einen Diakon im Hauptberuf mit
- 47 einem Stellenumfang von 50% nach CIC 517,2
- 48 c) oder an ein Team von Haupt- und Ehrenamtlichen oder an ein Team von
- 49 Ehrenamtlichen nach CIC 517,2

Sobald ein installierter Pfarrer in den Ruhestand geht, die Stelle wechselt oder aufgrund eigener Entscheidung auf die Pfarrei verzichtet, kann der Pfarreirat ein Votum abgeben, welches Modell (a, b oder c) er bevorzugt. Anschließend entscheidet der Bischof unter Berücksichtigung der Personalsituation vor Ort.



9. Neue Zuordnung und Rolle des pastoralen Personals

Diese Vorlage geht von folgender Zuordnung und Rolle der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen aus:

- Nach 2027 sind alle Priester (mit Ausnahme der Priester, die leitende Pfarrer sind), alle Gemeinde- und Pastoralreferentinnen und -referenten, Diakone und gegebenenfalls Sozialreferentinnen und -referenten nicht mehr einer Pfarrei zugeordnet sondern dem Dekanat. So entsteht ein Pool von Mitarbeitenden, in dem alle Stellenanteile aufgehen, sofern pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gem. CiC 517,2 mit Leitungsaufgaben direkt einer Pfarrei zugeordnet sind.
- Die Aufgabenbeschreibung, Aufgabenzuordnung und Schwerpunktsetzung nimmt der Dekan gemeinsam mit dem Dekanatsteam vor. Die Schwerpunktsetzung legt der Dekan dem

Dekanatsrat zur Beratung vor. – Bei der Schwerpunktsetzung sind die Pastoralen Konzepte der Pfarreien zu berücksichtigen.

- Ein großer Teil der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird so von Verwaltungsarbeit deutlich entlastet. Es entstehen neue Freiräume für die eigentlichen pastoralen Aufgaben. Zugleich wandelt sich das Berufsbild weg von Leitungsaufgaben in allen möglichen pastoralen Bereichen hin zu einer Begleitung von Menschen, Aufgaben und Projekten vor Ort.
- Bis zu einem gewissen Grad wird so auch eine themen- und charismenorientierte Arbeit möglich, da nicht alle alles machen müssen.
- Darüber hinaus wird einer Vereinzelung und einem Einzelkämpfertum von Hauptamtlichen entgegengewirkt, Teamarbeit weiterhin ermöglicht und eine engere Verknüpfung von ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit angezielt.

10. Die Dekanats- und Pfarrgremien – „Schwerpunktteams“

Gemäß dieser Vorlage sind folgende **Gremien** vorgesehen:

- a) Dekanatsteam: Mitglieder sind die dem Dekanat zugeordneten pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschl. Dekan als Leiter). Darüber hinaus nehmen an den Sitzungen des Dekanatsteams teil: die kategorialen Seelsorgerinnen und Seelsorger im Dekanat, die Referentinnen und Referenten der Jugendzentralen, die Referentinnen und Referenten für Gemeindacaritas aus den Caritas-Zentren ... Zum Dekanatsteam gehören darüber hinaus Ehrenamtliche, die eine bischöfliche Beauftragung zur Pfarreileitung im Team n. CIC 517,2 haben.
- b) Dekanatsrat: Mitglieder sind neben dem Dekanatsteam u. a. alle PR-Vorsitzenden
Beratungsmaterie: all das, was alle Pfarreien betrifft (Treffen 1 – 2 x im Jahr und je nach Bedarf)
- c) Pfarreirat/Verwaltungsrat (eventuell ein einziges Gremium?): pastorale Ausgestaltung vor Ort und Verwaltung der Pfarrei.
Nach Möglichkeit Wahl eines Ehrenamtlichen (nicht eines Hauptamtlichen!) zur Vorsitzenden / zum Vorsitzenden des Verwaltungsrats.
- d) Gemeindevorstand: Bildung durch Gemeindeversammlung – Benennung wenigstens einer Person, die die Gemeinde im Pfarreirat vertritt.
- e) Schwerpunktteams je nach pastoralem Bedarf (Haupt- und Ehrenamtliche). Dort sollen auch die Mitarbeitenden der „kategorialen Seelsorge“ und Caritas einbezogen werden.

11. Verwaltungsstrukturen

Da das Prinzip gelten sollte, dass die Verwaltungsstruktur der pastoralen Struktur folgt, um sich an deren Erfordernissen zu orientieren, kann in diesem ersten Vorschlag für eine Weiterentwicklung der pastoralen Strukturen im Bistum noch kein Konzeptvorschlag für die künftige Verwaltungsorganisation vorgelegt werden. Erst nach der ersten Beratungsrunde werden deshalb Konzeptentwürfe für die künftige Verwaltungsstruktur erarbeitet werden. Deshalb kann hier nur festgehalten werden, dass

- sich durch die Leitungsverantwortung der Verwaltungs- und Organisationsaufwand auf der Dekanats- und Pfarrsebene für den Dekan mit dem Dekanatsleitungsteam deutlich erhöhen wird. Dementsprechend müssen die Verwaltungsprozesse angepasst und optimiert werden.
- es erklärtes Ziel ist, eine effiziente Verwaltungsstruktur zu schaffen.

Inwieweit die Umstrukturierung Auswirkung hat auf die Standorte der Pfarrbüros, lässt sich erst klären, wenn der Beratungsprozess im Frühjahr abgeschlossen ist und sich abzeichnet, wie die Dekanats- und Pfarreistrukturen aussehen werden.

12. Prozessschritte

09.11.2024: Diözesanversammlung – Vorstellung des Konzeptvorschlags

Parallel E-Mail an alle HA, Kirchengemeinden und PR-Vorsitzenden

12.11.2024: Belegschaftsversammlung mit einem Termin am Vormittag in Ludwigshafen-Pfingstweide und am Nachmittag in Waldfischbach-Burgalben:

November 2024
- Februar 2025:

Dekanatsbesuche (Dekanatsteam und Dekanatsrat)

Weitere Info- und Rückmeldungsveranstaltungen:

- Mehrere Treffen im Bistum mit allen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Treffen mit allen Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretären
- Treffen mit allen RVs
- Beratung in Gremien und Gruppierungen
- digitale Austauschrunden für Mitglieder der pfarrlichen Gremien
- Treffen mit allen Mitarbeitenden der Verwaltung BO

22.03.2025: Beratung in der Diözesanversammlung

Info- und Rückmeldephase ab November bis Ende März 2025.

Ostern 2025: Ende der ersten Beratungsphase und Überarbeitung des Entwurfs anhand der bisherigen Rückmeldungen durch eine noch zu bildende bzw. erweiterte AG;

anschl. Beginn einer zweiten Beratungsphase

Veröffentlichung eines überarbeiteten Entwurfes mit Möglichkeit der Eingabe von Text-Modi.

07./08.11.2025: Beratung und Verabschiedung des Konzeptes in der Diözesanversammlung

Danach: Erarbeitung von Satzungen, Ordnungen und Dekreten

2027: Inkraftsetzung und Beginn einer schrittweisen Umsetzung