

# **Next Steps – Step 3**

## **Strukturen verschlanken**

### **Engagement ermöglichen**

Zwischenbericht nach

Workshop 18.01., Mitarbeiterinformation 16.01. und Zoom-Konferenz 31.01.2025

Msgr. Dr. Christian Hermes, Regina Neuhöfer

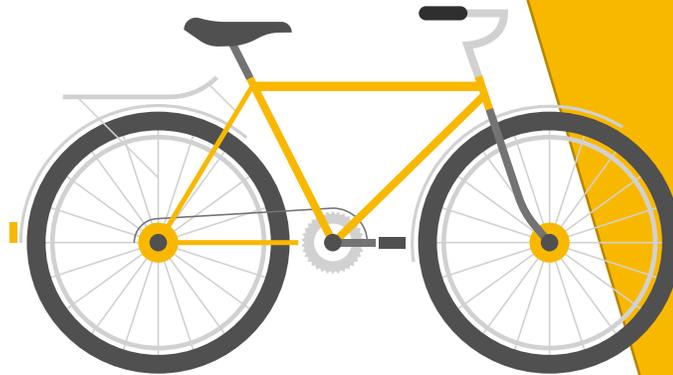
Stand 09.02.2025



**Katholische Kirche**  
in Stuttgart

# Fahrrad-Spiritualität

„Immer weiter!“, sagst du zu uns.  
Um die Richtung auf dich zu behalten,  
müssen wir immer weitergehen,  
selbst wenn unsere Trägheit verweilen möchte.  
Du hast dir für uns  
ein seltsames Gleichgewicht ausgedacht,  
ein Gleichgewicht, in das man nicht hineinkommt  
und das man nicht halten kann,  
es sei denn in der Bewegung,  
im schwungvollen Voran.  
Es ist wie mit einem Fahrrad,  
das sich nur aufrecht hält, wenn es fährt;  
ein Fahrrad, das schief an der Wand lehnt,  
bis man sich darauf schwingt  
und schnell auf der Straße davonbraust.  
Die Zeit, in der wir leben,  
ist gekennzeichnet von einem allgemeinen,  
schwindelerregenden Ungleichgewicht.  
Sobald wir uns hinsetzen, unser Leben zu betrachten,  
kippt es und entgleitet es uns.  
Wir können uns nur aufrecht halten,  
wenn wir weitergehen,  
wenn wir uns hingeben in den Schwung der Liebe.



Madeleine Delbrêl

(1904-1964, frz. Autorin und  
Mystikerin des Alltags)



# Vorbemerkung

Im Rahmen des Entwicklungsprojektes „Next Steps“ beschäftigt sich der Step 3 „Strukturen verschlanken – Engagement ermöglichen“ mit den rechtlichen Strukturen der katholischen Kirche in der Landeshauptstadt Stuttgart.

Dazu fanden am 18.01.2025 ein Workshoptag für Mitglieder der Räte, am 16.01.2025 eine Informationsveranstaltung für Mitarbeitende und am 31.01.2025 eine offene Zoom-Konferenz statt.

Nachfolgend finden Sie die dabei behandelten Informationen und Überlegungen als Hintergrund und Ausgangspunkt für die weitere Diskussion.

Es handelt sich um einen Zwischenstand der Meinungsbildung, keine Beschlüsse oder Entscheidungen.

Im weiteren berät der Stadtdekanatsrat, welche Vorschläge und Ideen er in den diözesanen Strukturentwicklungsprozess einbringen wird, der parallel startet und bei dem Bischof Dr. Klaus Krämer ausdrücklich wünscht, dass die synodalen Gremien auf den verschiedenen Ebenen bei der Erarbeitung einbezogen sind.



# Workshoptag 18.01.2025

Was wurde gemacht und wie gearbeitet?

## Input

Stadtkirche Essen  
„Netzwerk“

Erzdiözese  
Freiburg „Union“

Ausgangssituation  
Stadtdekanat Stuttgart  
(Ressourcen, Struktur)

Thesen-  
papiere

Variante 2

Variante 1

✓ Weiter vertieft

Variante 3

Variante 4

✗ Nicht weiter vertieft

■ Seite 4



## Ablauf

**1. Gruppenarbeit:** Was sind Chancen / Risiken und Stärken / Schwächen der Varianten 1 und 2?

**2. Gruppenarbeit:** 4 Thesenpapiere diskutieren (Sozialraum, Mitarbeitende, Gemeindeleitung, Leitung Stadtdekanat)

**Stimmungsbild:** Wo könnte es hingehen?

**Podiumsdiskussion:** Auswertung der Erkenntnisse des Tages

Ca. 70 TN

## Ergebnisse

Variante 1  
+ / -

Variante 2  
+ / -

Resonanz  
zu Thesen

Tendenz zu  
Var. 1 / 2

Hinweise, weitere  
Fragen, Erkenntnisse



# Offene Zoom-Konferenz 31.01.2025

Was wurde gemacht und wie gearbeitet?

## Input

Ausgangssituation  
Stadtdekanat Stuttgart  
(Ressourcen, Struktur)

Weiter vertieft

Variante 1

Variante 2

Nicht weiter vertieft

Variante 3

Variante 4

Ergebnisse 18.01. zu  
Varianten, vier damit  
zusammenhängende  
Strukturbereiche



## Ablauf

**1. Gruppenarbeit:** Welche  
Kompetenzen vor Ort:  
Begriffs-Wolke

**2. Gruppenarbeit:** Das gefällt  
uns, weil / Dabei haben wir  
Bedenken, weil / Darauf  
möchten wir noch hinweisen

**Fragen und Diskussion** im  
Plenum

Ca. 55 TN

## Ergebnisse

Was soll vor Ort  
bleiben?

+ / -

Hinweise, weitere  
Fragen, Erkenntnisse



# Übersicht dieses Zwischenberichts

- I. Was ist die Ausgangslage (Finanzen, kirchliche und pastorale Mitarbeitende, Mitgliederentwicklung)
- II. Die aktuelle Struktur und warum wir etwas ändern müssen
- III. Modellvarianten einer Neuordnung der Rechtsstrukturen und Zwischenergebnisse der Beratungen
- IV. Damit zusammenhängende Themen (Leitungsgremium Stadtkirche, Anstellung kirchliche Mitarbeitende und Zuordnung pastorale Mitarbeitende, Pastoral und Leitung im Sozialraum)



# I. Was ist die Ausgangslage (Finanzen, Mitarbeitende, Mitgliederentwicklung)



# Signifikanter Rückgang der Kirchensteuerkraft

## Kirchensteuerentwicklung Rottenburg-Stuttgart (1/2)

### Prognosen

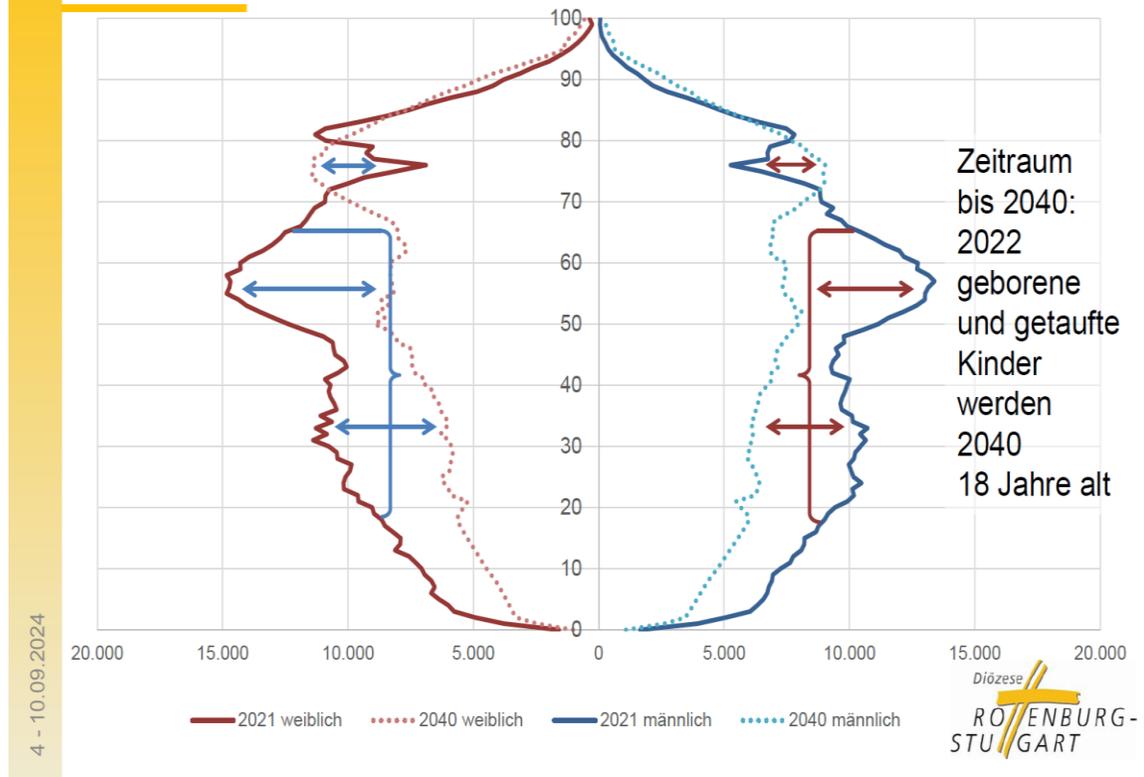
- mittelfristig deutlicher Rückgang der Mitgliederzahlen bis 2035 um minus 18–24%, bis 2040 minus 20-30%
- der deutliche Rückgang insbesondere der Kirchensteuer zahlenden Kirchenmitglieder (2022 zahlten 54,4% der Mitglieder der DRS Kirchensteuer) führt zu einem deutlichen Rückgang der Kirchensteuerkraft bis 2035 minus 25-32%, bis 2040 minus 31-40%

Neu: Steuerschätzung Oktober 2024

Kirchensteuereinnahmen bleiben hinter Erwartungen zurück

Kirchensteuerkraft bis 2040 vorauss. minus 50%!

## Kirchenmitgliedschaft / Kirchensteuer



# Konsolidierungsmaßnahmen sind unumgänglich

## Kirchensteuerentwicklung Rottenburg-Stuttgart (2/2)

Kirchliche Haushalte sind im wesentlichen geprägt von: **Gebäudeunterhaltung und Investitionen** (ca. 120 Mio. Euro jährlich bezogen auf alle KGen in der Diözese) sowie **Personalkosten**.

Prognose Kirchensteuerkraft Kirchengemeinden:

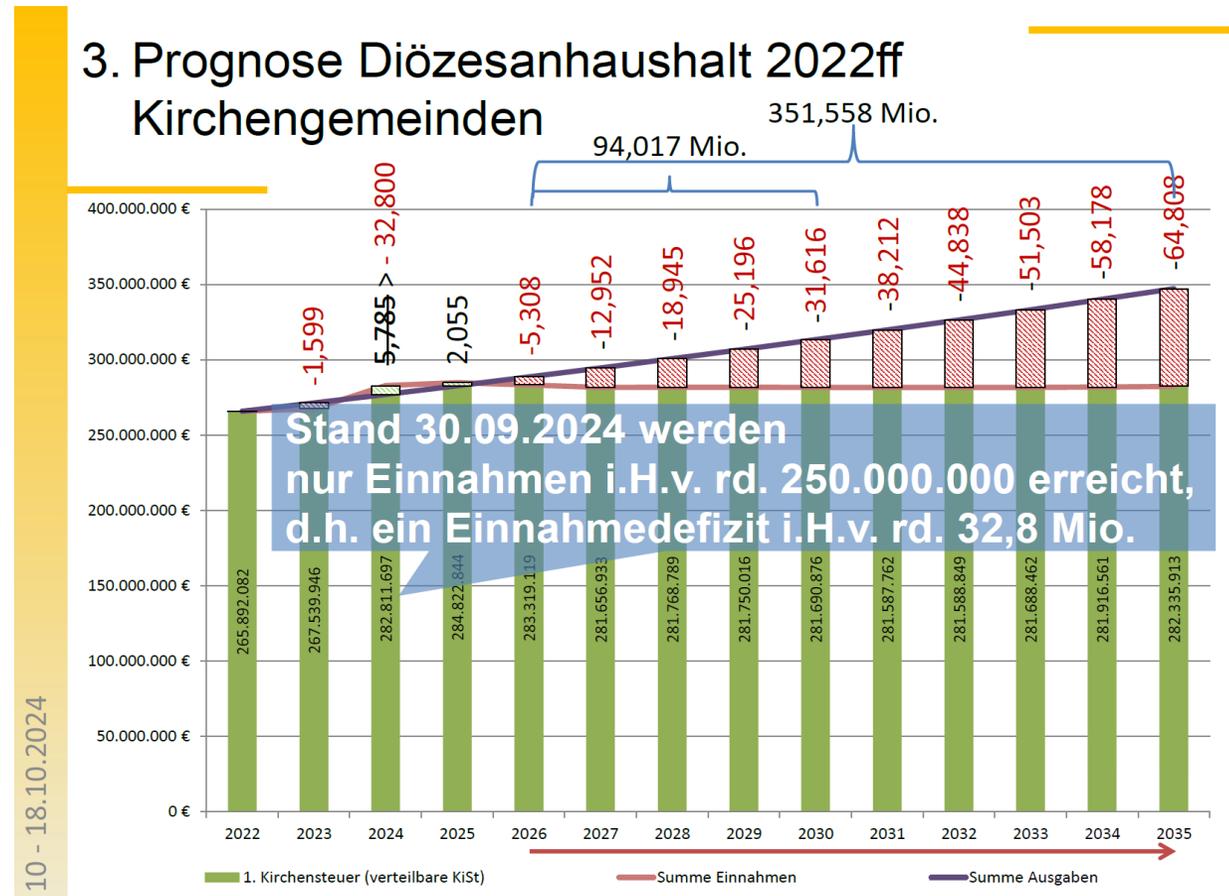
minus 65 Mio. Euro bis 2035

→ Deckungslücken entstehen

Diözesaner Doppelhaushalt 2025/2026 sieht bereits Rücklagenentnahme von jährlich rund 20 Mio. Euro vor, um Handlungsfähigkeit für Kirchengemeinden zu sichern.

→ dauerhafte Finanzierung durch Rücklagen nicht möglich (Leben von der Substanz)

→ Start Konsolidierung: diözesanes Projekt „Räume für eine Kirche der Zukunft“



# Die katholische Kirche in Stuttgart hat 1.600 Beschäftigte verteilt auf 13 Dienstgeber

## Mitarbeitende der Katholischen Kirche in Stuttgart (1/2)

→ insgesamt rund **1.600 Beschäftigte** bei der Katholischen Kirche in Stuttgart in kirchlichen Berufen

- ca. 1.300 Hauptamtliche und ca. 300 Honorarkräfte

davon

- ca. 30% bei den GKGen
- ca. 70% beim Stadtdekanat (davon 70% Kita, 20% Sozialstation/Hospiz, 10% Verwaltung/Sonstige)

→ 13 Dienstgeber (1 Stadtdekanat und 12 Gesamtkirchengemeinden)

**Dienstgeberfunktion** und **rechtl. Verantwortung** für die Mitarbeitenden bei Pfarrer und Gew. Vors.

→ 5 Mitarbeitervertretungen (SD, Sozialstation/Hospiz, Zusammenschluss GKGen, West, Hedwig und Ulrich)

*Beispiel MAV der GKGen:*

*10 GKGen (rechtlich und in Entscheidung unabhängig) sind Verhandlungspartner einer MAV*



# Die katholische Kirche in Stuttgart steht vor großen Herausforderungen im personellen Bereich

## Mitarbeitende der Katholischen Kirche in Stuttgart (2/2)

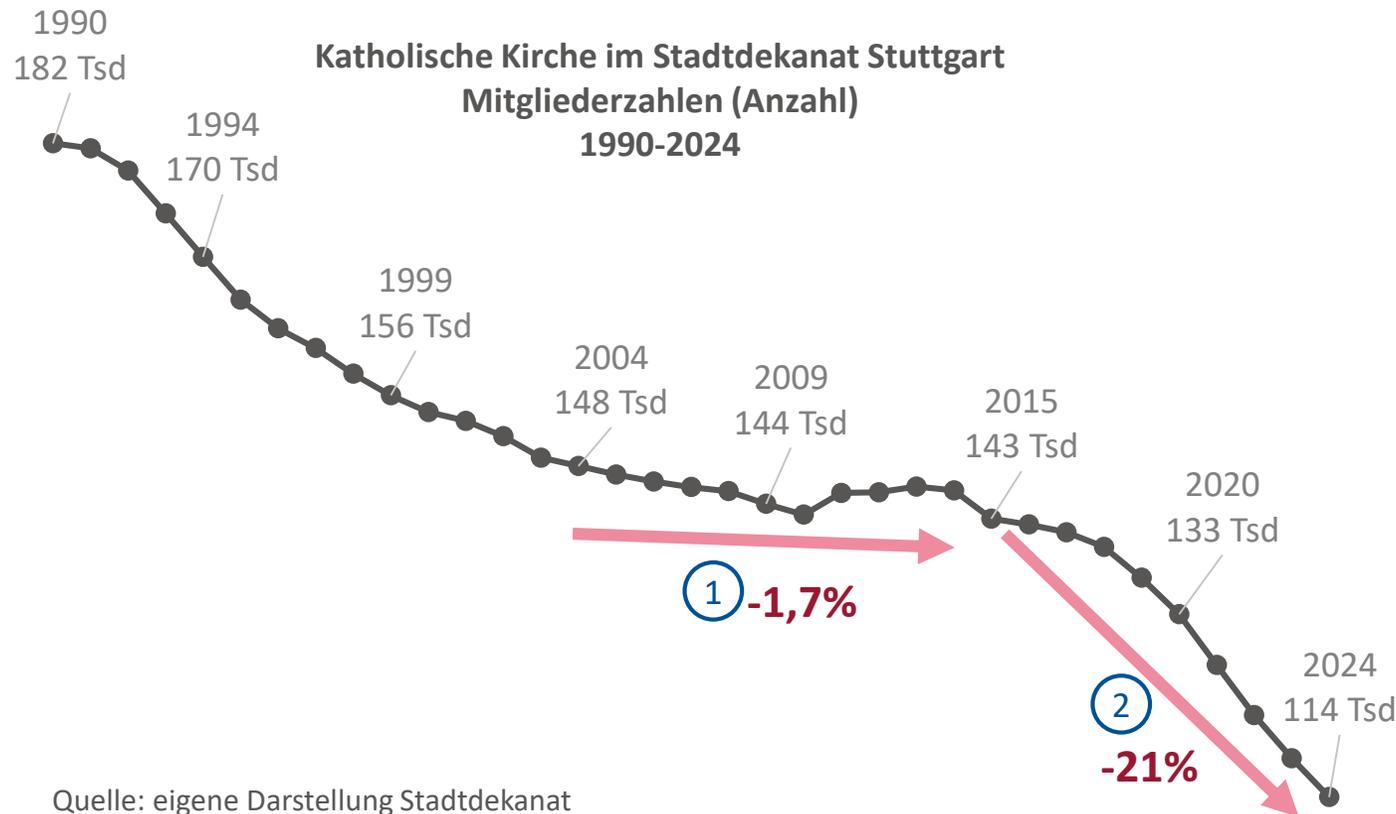
### Herausforderungen insbesondere:

- **Vakanzen** in Leitungsfunktionen (Leitende Pfarrer, Gew. Vorsitzende) gefährden die Wahrnehmung der Dienstgeberfunktion (beim Dienstplan und Urlaubsantrag angefangen...)
- **Vielzahl der Dienstgeber** bedeutet Uneinheitlichkeit in Prozessen, Entscheidungen, Rechtsverhältnissen (z.B. Dienstvereinbarungen)
- **Komplexität** im Arbeitsrecht nimmt zu, Professionalisierung notwendig
- **Demographische** Auswirkungen: ca. 30% Verrentung in den nächsten 10 Jahren
- **Fachkräftemangel**
- **Kleinteiligkeit** der Personalplanung, Reduzierung von Stellenumfängen und fehlende Flexibilität erschwert Wiederbesetzung



# Mitgliederrückgang zuletzt deutlich beschleunigt

Mitgliederentwicklung wirkt sich unmittelbar auf die Kirchensteuer aus



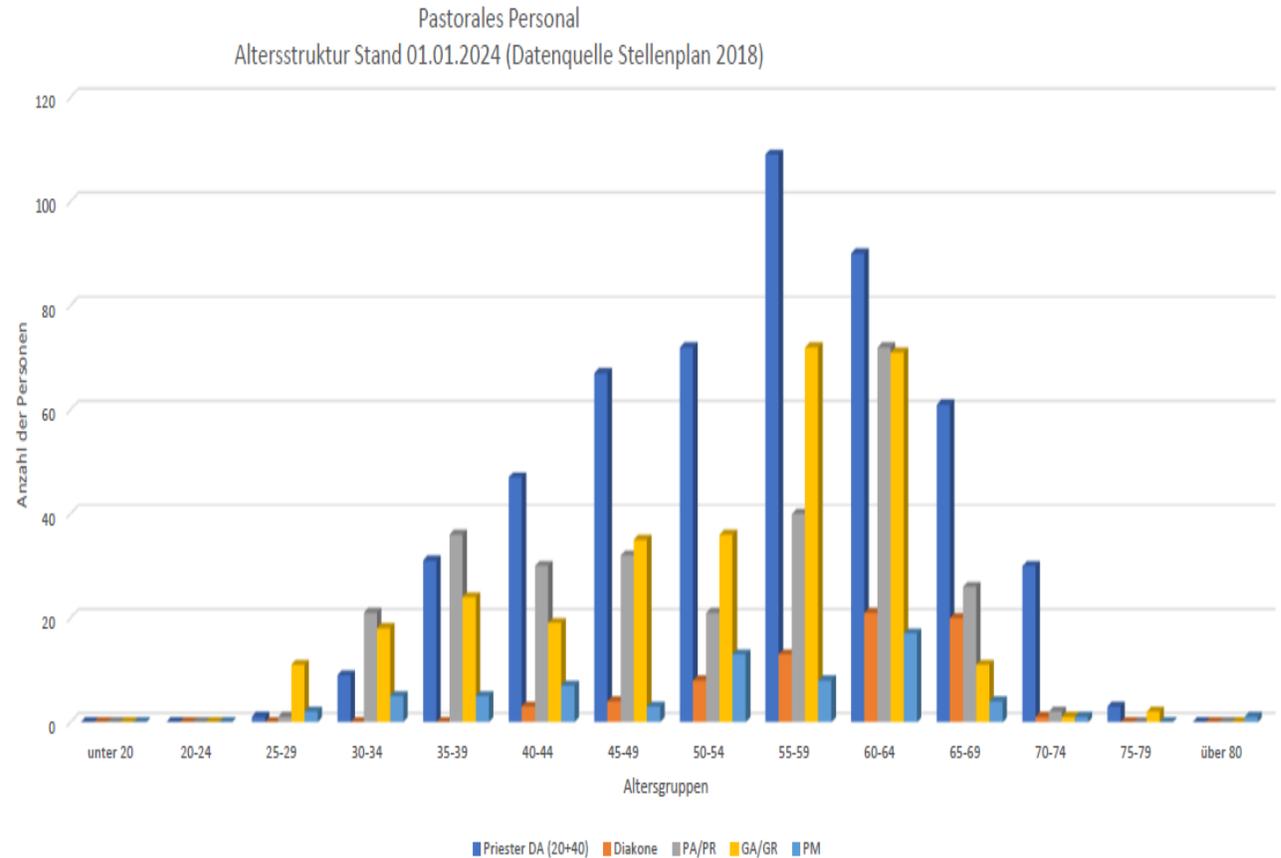
- 1 2004-2014  
Rückgang **-1,7%** auf 148.232 Mitglieder
- 2 jedoch 2014-2024 Rückgang **-21%** auf 113.933 Mitglieder



# Der bereits bestehende Mangel an pastoralen Mitarbeitern wird sich weiter verschärfen

## Entwicklung Pastorale Mitarbeitende Diözese

- Bis **2027** wechseln **54 Priester** und **200 Past. Mitarbeitende** in den Ruhestand. Beginn von **16 Priestern** und **56 Past Mitarbeitende** nach der Ausbildung.
- Bis **2032** gehen **weitere 88 Priester** sowie **weitere 133 Past. Mitarbeitende** in den Ruhestand. Dafür beginnen **14 Priester** und **55 Past. Mitarbeitende**.
- **FOLGE:** für die nächsten 10 Jahre fehlen uns pro Jahr ca. **30 Past. Mitarbeitende!**



## II. Die aktuelle Struktur und warum wir etwas ändern müssen



# Bischof Dr. Klaus Krämer: „Solche Kleinteiligkeit werden wir uns in Zukunft nicht mehr leisten können“

/ Artikel



katholisch.de

Aktuelles

Themen

Wegweiser

Multimedia

Stundenbu

INTERVIEW MIT DEM ERNANNTEN BISCHOF VON ROTTENBURG-STUTTGART

Krämer: Organisationsstrukturen unserer Diözese kritisch hinterfragen

VERÖFFENTLICHT AM 19.11.2024 UM 00:01 UHR – VON STEFFEN ZIMMERMANN – LESEDAUER: 8 MINUTEN



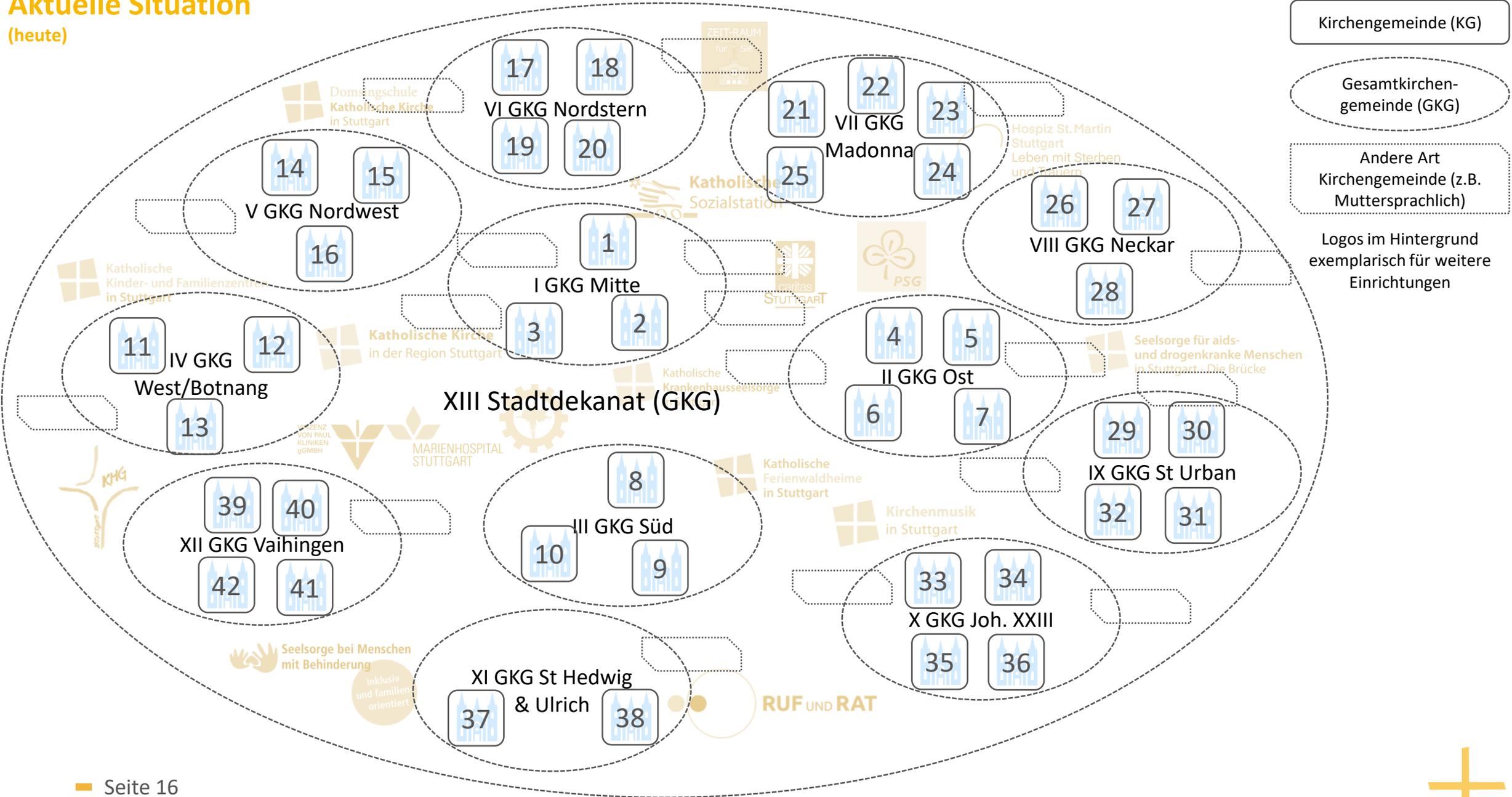
„Wir haben in der Tat noch mehr als 1.000 rechtlich selbständige Pfarreien... Trotzdem ist offenkundig, dass wir uns eine solche Kleinteiligkeit in Zukunft nicht mehr leisten können. Wir werden sehr zeitnah gemeinsam überlegen müssen, welchen Weg wir als Diözese bei den Seelsorgeeinheiten gehen wollen, wie die Einheiten zugeschnitten werden sollen und welche Strukturen es braucht, um auch in Zukunft eine gute pastorale Arbeit zu ermöglichen.“

<https://www.katholisch.de/artikel/57542-kraemer-organisationsstrukturen-unserer-dioezese-kritisch-hinterfragen>



# Aktuelle Situation

(heute)



# Zentrale Zukunftsfragen sind insb. mit der rechtlichen Struktur im Stadtdekanat verbunden

## Vorbemerkungen (1/3)

- 42 „Kirchengemeinden“ als „Körperschaften des öffentlichen Rechts“ rechtlich identisch mit kirchenrechtlicher „Pfarrei“
- Deshalb zwingend: Pfarrer und Kirchengemeinderat

### *§ 17 Kirchengemeindeordnung: Vertretung der Kirchengemeinde*

*(1) In jeder Kirchengemeinde wird ein Kirchengemeinderat gebildet. Er ist gemäß dieser Ordnung die Vertretung der Kirchengemeinde.*

*(2) Die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung der Kirchengemeinde wird durch die beiden Vorsitzenden gemeinsam wahrgenommen.*

- Ohne Pfarrer (oder Administrator) und/oder Kirchengemeinderat (oder Ersatzgremium) ist die Gemeinde selbst handlungsunfähig: Die Leitung fällt an den Bischof zurück.
- Was, wenn es zu wenige (leitungsfähige und leitungswillige) Pfarrer (oder Past. Mitarbeitende) gibt?
- Was, wenn es vor Ort keinen Kirchengemeinderat gibt?



# Für die weiteren Überlegungen ist es wichtig zwischen Rechtsstruktur und „Gemeinde“ zu unterscheiden

## Vorbemerkungen (2/3)

- Bisher pastorale Gemeinde identisch mit rechtl. Körperschaft
- Jedoch: Pastoral (Spiritualität und Gottesdienst, Glaubensweitergabe, Nächstenliebe, Gemeinschaftsbildung) im Sozialraum, in der Nähe wichtig
- Entweder wird es Einzelgemeinden geben, die rechtlich handlungsunfähig werden und dann auch pastoral nicht fortgeführt werden können, oder
- Es wird größere Strukturen geben, die den rechtlichen Bedingungen entsprechen können (= rechtliche Handlungsfähigkeit sichern), und
- unterhalb davon „pastorale Gemeinden“, deren Leitung und Zuständigkeit frei gestaltet werden kann (= pastorale Handlungsfähigkeit im Sozialraum sichern)
- Bei „Aufbrechen“ war die Fusion der Kirchengemeinden in den Seelsorgeeinheiten geplant, dies wurde von der Diözesanleitung nicht erlaubt und es wurden Gesamtkirchengemeinden gebildet. Inzwischen ist klar: Auch für zwölf Körperschaften – also den aktuellen Status quo - gibt es künftig nicht ausreichend Pfarrer



# Bei den aktuellen Überlegungen sind Fragen der Rechtsstruktur möglichst von anderen zu trennen

## Vorbemerkungen (3/3)

Mit der Gestaltung der Rechtsstruktur hat nichts unmittelbar zu tun...

- die Zahl der Priester bzw. Pastoralen Mitarbeitenden (kurzfristig kaum zu ändern)
- die Zahl der Kirchenmitglieder (vgl. Kirchenmitgliedschaftsstudien)
- die Zahl der Kirchen und sonst. Gebäude (abhängig von Finanzen)
- die Zahl der Sonntagsmessen (abhängig von Priestern)
- das verfügbare Geld (abhängig von Mitgliederzahl und Wirtschaftslage)



# Rückmeldungen aus den Kleingruppen

Gruppenarbeit 31.01.

*Wenn die rechtlichen Strukturen größer werden, welche Themen, Kompetenzen oder Zuständigkeiten müssen weiterhin vor Ort gestaltet oder bestimmt werden?*

- Bitte denken Sie an die verschiedenen **Aufgaben der Kirche:**
- Gottesdienst und Spiritualität
  - Verkündigung und Weitergabe des Glaubens
  - Nächstenliebe / Gemeindencaritas
  - Gemeinschaftsbildung und Gemeinschaftspflege
  - Verwaltung





# Auswertung Kompetenzen und Themen vor Ort

Rückmeldungen, was (priorisiert) vor allem im Sozialraum gestaltet und wahrgenommen werden soll:

1. Gemeinschaft (Gemeinschaftsbildung und -pflege, Begegnung, Zusammenhalt, Feste, Ansprache von neuen Gemeindemitgliedern)
2. Spiritualität und Gottesdienst (Geistliches Leben, Glauben leben und teilen, regelmäßige Gottesdienste, Wort-Gottes-Feiern)
3. Seelsorge vor Ort (Seelsorge, Trauerpastoral)
4. Katechese (bes. Erstkommunion und Firmung)
5. Ehrenamt (Motivation der Ehrenamtlichen, Engagement vor Ort)
6. Gemeindecaritas
7. Pastoral für Zielgruppen (Seniorenarbeit, Kinder- und Jugendarbeit, Ministranten)
8. Finanzen und Verwaltung (Finanzentscheidungen, Selbstverwaltung)



# III. Modellvarianten einer Neuordnung der Rechtsstrukturen und Zwischenergebnisse der Beratungen



# Von den vier untersuchten Strukturmodellen werden zwei vertieft betrachtet

## Vier Strukturmodelle

	Aktuelle Struktur	Variante 1: Ganz Stuttgart eine KG	Variante 2: Zulegung von KGen zu X KGen <sup>1</sup>	Variante 3: Auflösung 12 GKGen, KGen bleiben bestehen <sup>2</sup>	Variante 4: Vereinigung GKGen zu einer KG <sup>3</sup>
		Weiter betrachtet		Nicht weiter betrachtet	
Vorgehen	---	Auflösung von 41 KGen durch Zulegung zu einer KG, GKGen wären damit ebenfalls aufgelöst	Zulegung von KGen, so dass >1 und <12 KGen bleiben, GKGen würden aufgelöst	Auflösung der 12 GKGen, nur EinzelKGen in einem SD	Zulegung der KGen innerhalb der jetzigen 12 GKGen zu jeweils einer KG, GKG wird aufgelöst
Ergebnis	1 SD (als GKG), 12 GKGen, 42 KGen → 55 rechtlich selbständige KdÖR	1 SD, 1 KG → 2 rechtlich selbständige KdÖR	X KG, 1 SD (als GKG)	1 SD (als GKG), 42 KGen → 43 rechtlich selbständige KdÖR	1 SD (als GKG), 12 KGen → 13 rechtlich selbständige KdÖR

1 Finale Anzahl von KG nach Zulegung wäre noch zu bestimmen.

2 Nicht betrachtet, das Ziel verschlankter Strukturen nicht erreicht würde.

3 2013 gewünscht, aber überholt, da nicht mehr für alle GKGen Priester als Pfarrer vorhanden

KG: Kirchengemeinde

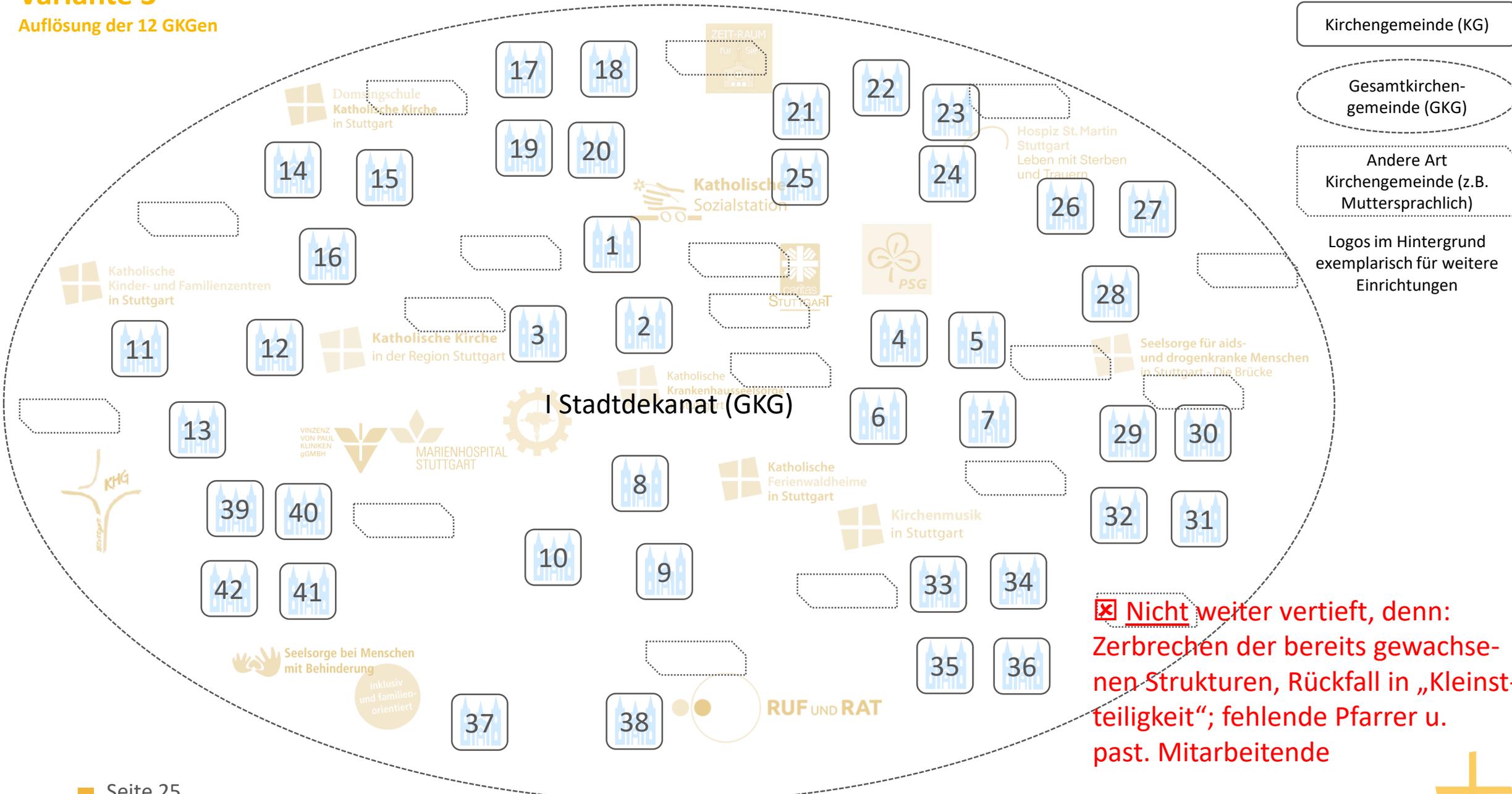
GKG: Gesamtkirchengemeinde

KdÖR: Körperschaft des öffentlichen Rechts



# Variante 3

Auflösung der 12 GKGen



Kirchengemeinde (KG)

Gesamtkirchengemeinde (GKG)

Andere Art Kirchengemeinde (z.B. Muttersprachlich)

Logos im Hintergrund exemplarisch für weitere Einrichtungen

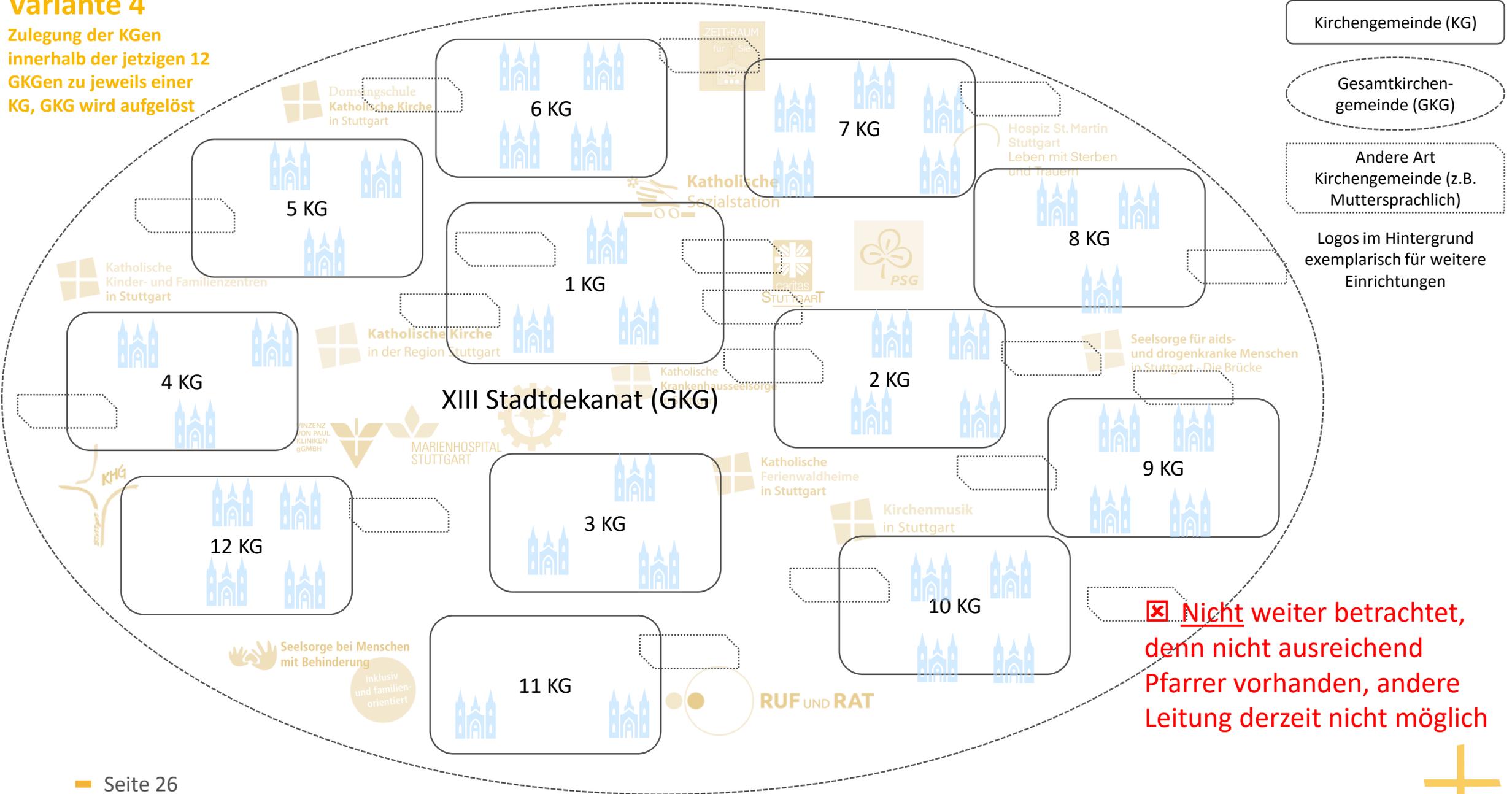
I Stadtdekanat (GKG)

**Nicht** weiter vertieft, denn: Zerschneiden der bereits gewachsenen Strukturen, Rückfall in „Kleinstteiligkeit“; fehlende Pfarrer u. past. Mitarbeitende



# Variante 4

Zulegung der KGen innerhalb der jetzigen 12 GKG zu jeweils einer KG, GKG wird aufgelöst





# Variante 1 antwortet auf die strukt. Herausforderungen mit der Aufgabe Nähe vor Ort zu halten

## 1. Gruppenarbeit 18.01. – Wichtige Ergebnisse zu Variante 1 „Ganz Stuttgart eine Kirchengem.“

### Stärken/Chancen

- Rechl. Funktionsfähigkeit in der ganzen Stadt sichergestellt
- Schlanker, flexibler und effizienter (Synergien)
- Nachhaltiger („großer Wurf“ statt Zwischenschritt)
- Weniger Verwaltungsaufwand

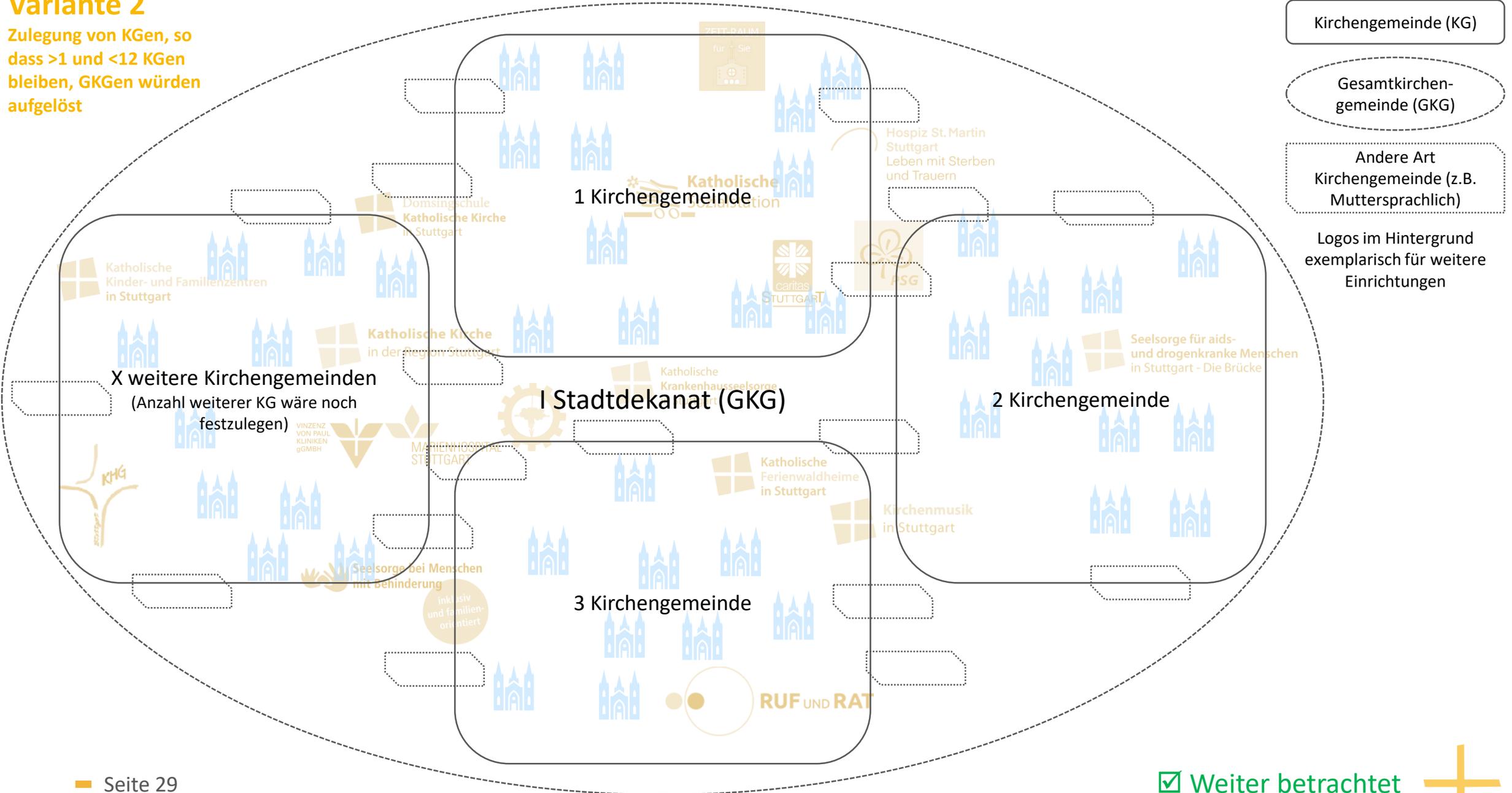
### Schwächen/Risiken

- Verlust von Präsenz, Vertrautheit, Entscheidungskompetenz vor Ort
- Anonymer, zu groß, unübersichtlicher...



## Variante 2

Zulegung von KGen, so  
dass >1 und <12 KGen  
bleiben, GKGen würden  
aufgelöst



# Variante 2 als (aufwendige) Übergangslösung bis Lösungen für die „Nähe vor Ort“ erprobt sind

1. Gruppenarbeit vom 18.01. – Wichtige Ergebnisse zu Variante 2 „Zulegung von KGen zu X KGen“

## Stärken/Chancen

- Leichter und verträglicher umzusetzen, als Übergang
- Überschaubare Räume, Wahrnehmbarkeit vor Ort
- Direkter Kontakt, Leitender Pfarrer u.a.
- Beheimatung GKaMs
- Profilierung, regionale Differenzierung und Vielfalt

## Schwächen/Risiken

- Aufwand, wenn in einigen Jahren doch der „nächste Schritt“ kommen muss?
- Ebenso: Frage der Kompetenz, Identifikation und Vertrautheit vor Ort



# Struktur verschlanken – Engagement erleichtern

Wenn die Rechtsstruktur größer wird,  
muss um so mehr die Pastoral im Sozialraum gesichert werden



# IV. Damit zusammenhängende Themen



# Die vier Thesenpapiere wurden kontrovers diskutiert. Die Ergebnisse gehen in die weitere Arbeit ein.

Diskussionstand  
vom 18.01.

## 2. Gruppenarbeit vom 18.01. – wichtige Erkenntnisse zu den Thesenpapieren

	Gremienstruktur SD	Mitarbeitende	Sozialraum	Gemeindeleitung
Vorschlag / These	Die <b>Gremienstruktur</b> auf Ebene des Stadtdekanats (SD) soll vereinfacht und verschlankt werden.	<b>Alle Mitarbeitende in kirchlichen Berufen</b> sollen zentral beim Stadtdekanat angestellt werden.	Ehrenamtliche „ <b>Pastorale Teams</b> “ gestalten mit hauptamtl. Unterstützung Kirche vernetzt im Sozialraum. Konzentration auf Pastoral/Seelsorge, Verkündigung, Diakonie, Gemeinschaft.	<b>Pastorale Mitarbeitende</b> sollen auf Dekanatsebene zugewiesen werden. Leitungsfunktionen für Laien, Ausschöpfung aller Leitungsmodelle.
Resonanz	Favorisiert wird eine proportionale Vertretung der territorialen Bereiche Stuttgarts, Rolle Pfarrer, Verbände usw.	Attraktive Stellen(-umfänge) und besserer Einsatz möglich, aber herausfordernde Steuerung, abnehmende Vertrautheit vor Ort.	Konzentration und Erleichterung, aber Verlust von Einfluss (Verwaltung, Mitarbeitende, Geld, Gebäude, Mitsprache)?	Attraktivität und Eignung für past. Mitarbeitende und Priester?



# Rückmeldungen zur Zoom-Konferenz

Bzgl. der vorgestellten Ergebnissen des Beteiligungsforums 18.01. (Strukturmodelle, Thesen)...

**1. Das gefällt uns, weil...**

**2. Dabei haben wir Bedenken, weil...**

**3. Darauf möchten wir noch hinweisen, weil ...**



# Das gefällt uns...

Die Bewertung "Das gefällt uns, weil..."

- Hebt die Vorteile einer schlankeren Verwaltungsstruktur hervor.
- Dazu gehören weniger Gremien, was zu schnelleren Umsetzungen, insbesondere im Baubereich, führt.
- Die Professionalität in der Personalführung wird als Verbesserung gesehen, da sie eine effektivere Arbeit ermöglicht, besonders wenn Strukturen zusammengefasst werden.
- Die Entlastung von Verwaltungsaufgaben gibt Ehrenamtlichen mehr Zeit für Engagement in der Gemeinde.
- Zudem wird die zentrale Anstellung als Chance angesehen, um Synergieeffekte zu nutzen und attraktive Stellen zu schaffen.
- Die Fokussierung auf Seelsorge wird ebenfalls positiv bewertet, ebenso wie die Vereinfachung der Organisation und die Erhöhung der Eigenständigkeit vor Ort.



# Dabei haben wir Bedenken, weil...

Die Bedenken umfassen eine Vielzahl von Aspekten, die sich auf die Zentralisierung und Entfremdung von der lokalen Gemeinde beziehen.

Es gibt erhebliche Sorgen, dass Gemeinden auseinanderfallen könnten und die Standortentwicklung nicht mehr vorangetrieben wird. Die Gefahr, dass soziale Einrichtungen vernachlässigt werden, wird artikuliert. Ehrenamtliche zu finden, wird als zunehmend schwierig angesehen, da sie möglicherweise überfordert sind und keine rechtlichen Befugnisse mehr haben. Die Autonomie bei finanziellen Entscheidungen wird als bedroht wahrgenommen, was zu einem Verlust an Entscheidungsfreiheit führt.

Es gibt auch Bedenken, dass pastorale Mitarbeitende ihre territoriale Zuordnung verlieren und die Beziehung zur Gemeinde leidet, was die Attraktivität ihrer Arbeit beeinträchtigen könnte. Die Anonymität zwischen pastoralen und ehrenamtlichen Mitarbeitern könnte zunehmen, was zu einem Verlust persönlicher Bindungen führt. Die zentralisierte Verwaltung wird als überdimensioniert und hierarchisch wahrgenommen, was zu Frustration und Demotivation führen könnte.

Zudem wird befürchtet, dass alte Strukturen und ein reges Gemeindeleben zerstört werden, ohne dass neue, tragfähige Strukturen entstehen. Die Mitglieder der Gemeinde könnten zentralisierte Angebote nicht wahrnehmen wollen, da sie lokale Angebote bevorzugen. Dies alles führt zu einem Gefühl des Autonomieverlusts und der Überforderung durch die schnelle Umsetzung der Strukturänderungen, ohne dass die Stimme der Gemeindemitglieder ausreichend gehört wird.



# Darauf möchten wir noch hinweisen ...

Die Bewertung "Darauf wollen wir noch hinweisen..."

betont die Bedeutung rechtlicher Strukturen für das Gemeindeleben und die Notwendigkeit, Gemeindemitglieder zu motivieren und auf Veränderungen einzustimmen. Es wird darauf hingewiesen, dass Gemeinden auch von nichtpriesterlichen Pastoralen Mitarbeitenden geleitet werden können. Die Zentren sollen nicht vernachlässigt werden. Die wirtschaftliche Eigenkompetenz der Gemeinden soll gewahrt bleiben, und Ehrenamtliche sowie Mitarbeiter sollten aktiv in den Prozess eingebunden werden.

Ein guter Informationsfluss und die Einbeziehung aller Beteiligten sind entscheidend, um Ängste und Sorgen zu adressieren. Die zeitliche Koordination mit bevorstehenden Wahlen wird als problematisch angesehen, und es wird gefordert, dass die zentralen Einheiten alle notwendigen Mittel für eine erfolgreiche pastorale Arbeit bereitstellen. Die Einbeziehung von Frauen in Leitungsteams und die Wahrung der Ökumene vor Ort werden als wichtig erachtet.

Zudem wird die Transparenz im Prozessablauf betont, sowie die Notwendigkeit, dass hauptamtliche Kräfte die Ehrenamtlichen unterstützen. Die Beteiligung aller sollte ernst genommen werden, um ein vergrößertes Gemeinschaftsgefühl zu fördern. Schließlich wird die Lokalität als wertvolles Kapital betrachtet, das erhalten bleiben muss.



# Wichtige Ergebnisse der bisherigen Diskussion

- Notwendige Veränderungen sollen einhergehen mit ohnehin stattfindenden Reduzierungen im Personalbereich aufgrund der Rententeintritte der „Boomer“-Jahrgänge.
- Strukturreformen sind dringend erforderlich und werden über mehrere Jahre umgesetzt.
- Zentralisierte Modelle haben Vorteile in Verwaltung und Effizienz, bringen aber Herausforderungen in der lokalen Identifikation.
- Die zukünftige Struktur muss den Personalrückgang berücksichtigen und zugleich die Pastoral vor Ort sicherstellen.
- Die Standortentwicklung muss über die bisherige GKG-Ebene hinausgedacht werden.
- Simultankirchen (kath./ev.) und alternative Nutzungsformen werden geprüft.
- Die Wahrung lokaler Mitbestimmung bleibt ein zentrales Anliegen.
- Neue Beteiligungsformen für Ehrenamtliche müssen entwickelt werden.
- Der Zeitdruck wird anerkannt: So gründlich wie möglich und so rasch wie nötig.



# Fragen, die im weiteren bearbeitet werden müssen:

- Warum werden nur die Modelle 1 und 2 betrachtet?
- Warum jetzt und nicht nach der KGR-Wahl?
- Wird die Subsidiarität gewahrt bei den möglichen neuen Modellen?
- Welche Entscheidungskompetenzen bleiben vor Ort?
- Wie kann eine künftige Gemeindeleitung aussehen?
- Wie erfolgt die Beteiligung der Gemeinden am Prozess?
- Wer entscheidet über die Veränderungen?
- Was verändert sich für die Pfarrer und das pastorale Personal bei den neuen Modellen?
- Was bedeuten die neuen Modelle für die Einrichtungen der katholischen Kirche in Stuttgart?



# Wie geht es weiter?

- Vorschläge für die rechtliche und organisatorische Verfassung, sowie die inhaltlich-pastorale Zuständigkeit der „Pastoral-“ oder „Gemeindeteams“ im Sozialraum, damit verbunden von Konzepten Pastoraler Leitung, dazu weitere Zoom-Konferenz
- Weitere Ausgestaltung Gremienstruktur Stadtdekanatsrat, Anstellung Kirchliche Mitarbeitende
- Aufbau einer Übersicht häufig gestellter Fragen mit Beantwortung (FAQ) auf der Step-Seite der Homepage des Stadtdekanats
- Intensivierte Ökumenische Abstimmung
- Zusammenführung der Steps im Stadtdekanatsrat, Weiterberatung und ggf. Beschlüsse
- Einbringung in das Entwicklungsprojekt der Diözese
- Berücksichtigung diözesaner Entscheidungen und Vorgaben
- Konkretisierung und Umsetzung in Stuttgart

