

Entwurf – Visitationsbericht

Visitationsbericht bearbeitet von Weihbischof Dr. Peter Birkhofer, Martin J. Müller (Referat Visitationen und pastorale Entwicklung)

Auszug aus dem Visitationsbericht zur Visitation der Seelsorgeeinheit Hockenheim am 24. und 25. Januar 2020 mit Rückmeldungen zu Eindrücken aus der Selbstbewertung und der Visitationsdynamik.

Teil A – Gesamtkommentar

1. Positive Eindrücke zum Selbstbewertungsbericht sowie Wahrnehmungen im Verlauf der Visitation

Mit großer Dankbarkeit, Freude und einer Fülle von positiven Eindrücken blickt das Visitationsteam auf die 1 ½-tägige Visitation der Seelsorgeeinheit Hockenheim zurück. Die Tage in Hockenheim waren geprägt von einer Vielzahl bereichernder und intensiver Gespräche, Kontakte und Begegnungen mit engagierten Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen. Im Vordergrund stand der Austausch von konkreten Erfahrungen und Einschätzungen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Professionen und Perspektiven in den verschiedensten Handlungsfeldern und Kontexten der Seelsorgeeinheit. Dieser Austausch war getragen von einer grundlegenden Haltung des gegenseitigen Respekts, einer Offenheit und Aufgeschlossenheit, Ehrlichkeit, Neugierde und einer interessierten Aufmerksamkeit. Der Dialog auf Augenhöhe hat in einer wertschätzenden Atmosphäre ein Sichtbar-werden-lassen des intensiven Lebens der Seelsorgeeinheit sowie von Gemeindeentwicklung und Entwicklungsperspektiven ermöglicht – im Sinne eines Dialogs von Selbst- und Fremdwahrnehmung, Selbst- und Fremdbeschreibung sowie Selbst- und Fremdbewertung.

Nicht zuletzt gilt es Dank zu sagen für eine herzliche Gastfreundschaft, eine aufgeschlossene Grundstimmung und die offenen Türen von Pfarrhaus, Gemeindezentrum und Kirche. Ein besonderer Dank gilt dem Vorsitzenden des Dekanatsrates im Dekanat Wiesloch, der das Visitationsteam und die Visitation am zweiten Tag sach- und fachkundig begleitet hat.

Ein großer Dank gilt dem Selbstbewertungsteam, welches über einen Zeitraum von knapp einem Jahr einen aussagekräftigen Selbstbewertungsbericht erstellt hat. Dieser war eine fundierte Grundlage für den Dialog während der Visitationstage und ist gekennzeichnet durch eine reflektierte Auseinandersetzung mit den Gegebenheiten (in) der Seelsorgeeinheit – auch im Sinne einer Selbstvergewisserung („*wir wissen, wo wir stehen!*“). Beeindruckend ist die Integration einer Gemeindebefragung (u.a. mit Interviews) in den Prozess der Selbstbewertung, um hierüber ein vertieftes Bild der Seelsorgeeinheit zu gewinnen.

Im Selbstbewertungsteam wurde offen, ehrlich und konstruktiv der hohe Aufwand für die Selbstbewertung an- und ausgesprochen. Die Selbstbewertung bindet ehren- und hauptamtliche Ressourcen, die an andere Stelle fehlen. Gleichzeitig wurde der Nutzen (im Verhältnis zum Aufwand) der Selbstbewertung kritisch hinterfragt. Daneben steht die Rückmeldung, dass im Prozess der Selbstbewertung *ein* Gewinn der Visitation bereits vorab erkennbar war: „Die Arbeit an und mit der Selbstbewertung hat die große Vielfalt dessen, was es in der Seelsorgeeinheit gibt, transparent gemacht. Wir haben die Seelsorgeeinheit besser kennen gelernt und tlws. neu entdeckt. Es gibt mehr, als wir wussten bzw. bisher wahrgenommen haben. Und es gibt viel Gutes!“ Die Entdeckung(en) dieses IST-Zustandes durch den Prozess der Selbstbewertung, die Auseinandersetzung mit den PDCA-Zyklen und v.a. die damit verbundenen Gespräche mit Gruppierungen, Personen, Engagierten und Interessierten wurden als bereichernd zurückgemeldet. Hiermit verbindet sich auch die Bestätigung der eigenen

Grundhaltung (der Mitglieder des Selbstbewertungsteams), dass die Wahrnehmung von Menschen, Gruppierungen und Gemeinde(n) wichtig ist für Kirchenentwicklung. Mehrfach betont wurde, wie bedeutsam es ist, mit Menschen ins Gespräch und zu kommen, deren Bedürfnisse und Fragen wahrzunehmen und ein aufrichtiges Interesse an deren Lebenswirklichkeit zu signalisieren. Der Prozess der Selbstbewertung hat dies noch einmal (neu) angeregt und bestärkt.

Die Wertschätzung der eigenen Arbeit als Selbstbewertungsteam und die Würdigung des Ergebnisses findet zurecht Ausdruck in einer wertigen gedruckten Version des Selbstbewertungsberichts, welche an die Beteiligten, an die Gremien und an interessierte Gemeindeglieder weitergegeben wurde.

Gleichwohl verbinden sich mit dem Selbstbewertungsprozess Fragen. Wie kann es weitergehen? Es wird auch in der Frage des Nutzens u.a. darum gehen, die Erkenntnisse, Erfahrungen, Fragen und das Wissen aus der Selbstbewertung und der Visitation heraus zu sortieren und zu bewerten sowie und den verschiedenen Gremien, Gruppierungen und Verantwortlichen für die Entwicklung der Seelsorgeeinheit zugänglich zu machen. Die Tage der Visitation und insbesondere der Prozess der Selbstbewertung haben an vielen Stellen zukunftsweisende Erkenntnisse und Einblicke ermöglicht und wegweisende Optionen für die weitere Entwicklung der Seelsorgeeinheit aufgezeigt. In der Zeit eines Übergangs von „altem“ zu „neuem“ Pfarrgemeinderat wird sich die Frage stellen, welche Themen und Schwerpunkte an den neu gewählten Pfarrgemeinderat übergeben werden können und müssen? Wie können das Wissen und die vertieften Einblicke, welche das Selbstbewertungsteam im Prozess der Selbstbewertung erworben hat weitergeben und für die weitere Entwicklung der Seelsorgeeinheit wirksam werden? Hierbei ist sich auch das Visitationsteam der Herausforderung bewusst, welcher sich die Seelsorgeeinheit zu stellen hat: Wie kann es gelingen, die für die Gegenwart der Seelsorgeeinheit Hockenheim gefundenen Lösungen und Ansätze auf eine offene Zukunft hin weiter zu entwickeln und zu kultivieren? Zu wünschen ist u.a., dass es der Seelsorgeeinheit gelingt, die für das Visitationsteam spürbare Neugierde auf das gelebte Leben der Seelsorgeeinheit und deren Realitäten, auf das, was ist und was es in der Seelsorgeeinheit alles gibt, was wächst und was sich verändert, wachzuhalten und zu bewahren, auszubauen und weiter zu tragen.

Das Visitationsteam ist während der Tage in Hockenheim in der Dynamik des Visitationsgeschehens und in den Begegnungen und dem Austausch mit ehrenamtlich und hauptberuflich Engagierten auf mögliche Schlüsselthemen für die Weiterentwicklung der Seelsorgeeinheit gestoßen, auf welche hier im Sinne von Impulsen näher eingegangen werden soll. Zu betonen ist, dass deren Bewertung und evtl. Entscheidungen einzig von den Verantwortlichen der Seelsorgeeinheit getroffen werden können. Die folgenden Hinweise des Visitationsberichts sollen hierfür eine Hilfe sein.

Die Seelsorgeeinheit als Einheit

Mit ihrer Errichtung im Jahr 2005 ist die Seelsorgeeinheit Hockenheim eine der ersten Seelsorgeeinheiten, die den Weg des Zusammenwachsens und Zusammenfindens begangen ist. Spürbar war dem Visitationsteam, dass die Seelsorgeeinheit in diesem Prozess kreativ und aktiv gestaltend ans Werk gegangen ist und in den vergangenen 15 Jahren mit ihren Gemeinden zu einer Einheit (zusammen)gefunden hat. Begünstigt wurde dieser Prozess durch die territoriale Nähe der Gemeinden. Die Seelsorgeeinheit ist geografisch überschaubar, die Wege (Entfernungen) zueinander sind nicht weit (*„die Seelsorgeeinheit ist groß, aber kompakt.“*). In vielen Gesprächen während der Visitationstage wurde benannt und erkennbar, dass sich dieses Zusammenwachsen zu einem Gefühl der Zusammengehörigkeit weiterentwickelt hat. Spürbar war und ist ein solidarisches Miteinander der Gemeinden (als *communio* – Gemeinschaft) weit über das Geografische hinaus. Hierzu zählen Gruppierungen, die gemeinsam unterwegs sind, gemeinsame Erfahrungen machen, sich geistlich austauschen und stärken. Viele inhaltliche Formate und Angebote sind SE-weit angelegt, die Firmung basiert auf einem gemeinsamen Konzept für die Seelsorgeeinheit, das Konzept der

Erstkommunionkatechese integriert eine SE-weite KatechetInnen-Runde als stärkendes zentrales Element der Erstkommunionvorbereitung, die Pastorkonzeption vermittelt ein gemeinsam entwickeltes und getragenes Bild von Kirche in der Seelsorgeeinheit. Ministranten und Jugendarbeit, Erwachsenenbildung und Bildungswerk sind weitere im Selbstbewertungsbericht benannte Handlungsfelder, die SE-weit intensiv im Blick sind. Nicht zuletzt das gemeinsam entwickelte Logo der Seelsorgeeinheit (welches grafisch die verbindende Struktur der Gemeinden als eine Seelsorgeeinheit aufgreift) und die Öffentlichkeitsarbeit mit Pfarrbrief und Internetauftritt stehen bildlich greifbar für diese gelebte Einheit.

Eindrucksvoll haben die Gespräche mit den Gremien gezeigt, dass das Interesse und der Blick sowohl von Seelsorgeteam, Pfarrgemeinderäten als auch der Gemeindeteams über den eigenen Kirchturm hinausgeht und immer auch das Gesamt der Seelsorgeeinheit berücksichtigt. („*Man weiß umeinander und voneinander.*“)

Gleichzeitig haben auch die Verantwortlichen einen sorgsam und sensiblen Blick und das Gespür dafür, die Balance zwischen dem Gesamt der Seelsorgeeinheit und den spezifischen Identitäten, Gegebenheiten und Realitäten der Gemeinden zu (be)wahren und diesen Rechnung zu tragen. Dennoch bedarf der Aspekt von Zentralisierung zukünftig einer noch stärkeren differenzierten und reflektierten Auseinandersetzung. Die Frage, was auf Ebene der Seelsorgeeinheit zentralisiert werden muss und kann und was in den Gemeinden bleiben kann und muss, wird angesichts zurückgehender Ressourcen und der zunehmenden Frage nach Effizienz und Effektivität an Bedeutung gewinnen. Ohne Reduzierung auf strukturelle Aspekte: es gilt Antworten zu finden auf die Fragen einer Zentralisierung aber auch auf die Frage, wo die Nähe zu den Menschen nicht verloren gehen darf. Diese Spannung zwischen Gestaltung und Förderung der Seelsorgeeinheit als Ganzes und einer Gestaltung und Förderung kirchlichen Lebens vor Ort, war während der Tage der Visitation erlebbar, bspw. in der Frage nach der Präsenz von Hauptberuflichen vor Ort oder in Gremien (bspw. in Gemeindeteams).

Mehrfach und an unterschiedlicher Stelle wurde benannt, dass der Weg zur Einheit, dass dieses Zusammenwachsen Zeit braucht. Eine Erfahrung der Seelsorgeeinheit aus den vergangenen 15 Jahren ist, dass diesem Prozess des Zusammenwachsens für ein Gelingen sowohl Zeit *gegeben* werden muss als auch, dass sich hierfür Zeit *genommen* werden muss. Insbesondere im Blick auf die Perspektiven der Kirchenentwicklung 2030 wurde mehrfach sorgenvoll betont, dass dies für die Gestaltung des Prozess' KE 2030 zu berücksichtigen ist. Zusätzlich stellt sich die Frage, welche weiteren Faktoren und Maßnahmen den Prozess eines Zusammenwachsens bis zum Gefühl der Zusammengehörigkeit fördern können. Die Seelsorgeeinheit kann hier auf gute und tragfähige Erfahrungen zurückgreifen. Für die Zukunftsperspektive heißt dies: was können wir hieraus lernen, weitertragen und mitnehmen?

Ehrenamt

Das kirchliche Leben sowohl auf Ebene der Seelsorgeeinheit als auch auf Gemeindeebene wird von einem beeindruckenden ehrenamtlichen Engagement getragen. Die „Ehrenamtlichen als Schatz“ war eine häufig zu hörende Aussage während der Tage der Visitation. Hierin drückt sich eine besondere Bedeutung, Anerkennung und Wertschätzung dieses freiwilligen Engagements aus. Darüber hinaus erkennbar ist eine hohe Bereitschaft für freiwilliges Engagement in den unterschiedlichsten Kontexten und Handlungsfeldern in der Seelsorgeeinheit. Kirche ist v.a. dort lebendig, wo Viele mitwirken (können, wollen, dürfen) und wo Menschen ihr Christ-Sein mit unterschiedlichstem persönlichem Einsatz verbinden (können, wollen, dürfen). Dies wird in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen. Es wird noch mehr darauf ankommen, eine Kultur (wie sie in den Krit. 2a – 2e beschrieben ist) auszuprägen, die engagementfreundlich ist, Würdigung und Anerkennung an den Bedingungen des sog. Neuen Ehrenamts orientiert und verlässliche Rahmenbedingungen für ehrenamtlich getragenes Engagement schafft. Das breite Engagement, auf das das Visitationsteam während der Tage in Hockenheim gestoßen

ist, gilt es weiter zu pflegen. Die Fülle und Breite des beeindruckenden ehrenamtlichen Engagements signalisiert das grundsätzliche Vorhandensein notwendiger Bedingungen und Voraussetzungen für die Bereitschaft, ehrenamtlich und mit hoher Motivation, Kompetenz und geistlicher Überzeugung kirchliches Leben in der Seelsorgeeinheit mitzugestalten und mitgestalten zu können. Exemplarisch und noch einmal mehr beeindruckend war die Begegnung mit den Ehrenamtlichen im Altenheim St. Elisabeth, welche mit tiefer Überzeugung, hoher Motivation aber auch der notwendigen Freiheit und einem grundgelegten Vertrauen ihr Engagement gestalten. Dieses Engagement in der Koordination und Organisation der Freizeitgestaltung für die Bewohnerinnen und Bewohner des Hauses, aber auch in der Gewinnung und Qualifizierung der ehrenamtlich Engagierten steht als best-practise exemplarisch für ein – in diesem Fall ehrenamtlich getragenes – Ehrenamtsmanagement. Die Erfahrungen hier sollten hinsichtlich einer Übertragung bzw. Adaption in weitere Bereiche der Seelsorgeeinheit nutzbar gemacht werden. *Was können wir hiervon lernen und übernehmen?*

Die Erreichung pastoraler Ziele ist oftmals abhängig von einem gelingenden Zusammenwirken von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen, durch das Teilen und ein Zusammenspiel von Wissen, Kompetenzen, Erfahrungen und Aufgaben. Dieses Zusammenwirken war während der Visitationstage an vielen Stellen spürbar. Ehrenamtliche und Hauptberufliche in der Seelsorgeeinheit Hockenheim arbeiten in Gremien, Projekten und pastoralen Handlungsfeldern zusammen. Das Miteinander von Ehrenamt und Hauptberuf, von Verantwortung und Mitarbeit erfordert u.a. eine koordinierende Kommunikation, eine Rollenklärung, die Delegation von Verantwortung, klare Aufgabenbeschreibungen sowie eine Erwartungskklärung – in der Balance von Aufgabenorientierung und Charismenorientierung. Gerade deshalb lohnt es sich, weiter in eine umfassende Anerkennungskultur zu investieren und diese in ein Gesamtkonzept zur Engagementförderung zu integrieren.

2. Punkte zum Nachdenken für die Weiterarbeit in der Seelsorgeeinheit

Schwerpunktsetzung(en)

Die Seelsorgeeinheit verfügt seit knapp einem Jahr über eine neu formulierte Pastoralkonzeption. Diese übersetzt das Leitbild der Seelsorgeeinheit „Dem Reich Gottes Raum geben“ in sechs pastorale Handlungsfelder. Mit der Pastoralkonzeption hat sich die Seelsorgeeinheit Schwerpunkte in den Grundvollzügen Liturgie – Diakonie – Verkündigung gesetzt (Beziehung zu Gott leben / Sakramente / Menschen in Not / Gottesdienste und Eucharistie / Ökumene / Ehrenamt). Spürbar ist die geistliche Durchdringung, welche die Pastoralkonzeption prägt und sich an der Grundfrage orientiert: wie können wir Menschen im Hier und Heute unserer Seelsorgeeinheit mit Gott in Berührung bringen? Wie können wir als Kirche und mit der Botschaft Jesu in die Stadt und Gemeinden hineinwirken? Ebenso spürbar war während der Tage der Visitation das Selbstverständnis der Seelsorgeeinheit, ein Ort der Gottsuche, der Gottesbegegnung und der Seelsorge zu sein.

Spürbar ist eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage, wie der kirchliche Sendungsauftrag heute im Sozialraum (in den Sozialräumen?) der Seelsorgeeinheit Hockenheim wirksam werden kann. Verbunden ist hiermit auch das Ringen um Antworten auf auch in der Seelsorgeeinheit Hockenheim zu beobachtende Tendenzen bspw. des Rückgangs von KirchenbesucherInnen, von Engagierten, des Umgangs mit relativ hohen Austrittszahlen u.s.w. Neben diesen klassischen Indikatoren zeigt sich an anderer Stelle eine mutmachende Vervielfältigung kirchlichen Lebens¹. Die Fülle von unterschiedlichen Angeboten, Gruppierungen und neuen Formen von Liturgie (und deren ausführliche Beschreibung im Selbstbewertungsbericht) signalisieren eine Sensibilität der Verantwortlichen für die Notwendigkeit, eine Breite von Berührungsmöglichkeiten für Menschen in den Blick zu nehmen – nicht zuletzt, weil die

¹ vgl. hierzu auch: Hennecke, Christian & Müßig, Christiane (2018). 119 – ein Rückblick auf die Pfarreibesuche in 15 Erfahrungen. Hildesheim (<https://www.lokale-kirchenentwicklung.de>)

bisherigen Berührungsformen tlws. ihre Tragfähigkeit verlieren. Hierfür braucht es eine weitere Ermutigung und Risikobereitschaft, neue Wege zu gehen und Anschlussstellen für Menschen mit ihren Wahrheiten² in ihren Lebenswirklichkeiten auszugestalten. Dies trifft in der Seelsorgeeinheit Hockenheim auf eine beobachtbare Ambivalenz unterschiedlicher Kirchen- und Gemeindebilder. Auf der einen Seite scheint stellenweise weiterhin ein Bewahren (Erhalt des Bisherigen) von und Festhalten an klassischer Gemeindearbeit und einem klassischen Gemeindeleben das Bild von Kirche zu prägen – auf der anderen Seite sind es neue Bilder, die eine Weitung des Kirchenverständnisses kennzeichnen (bspw. KiTa als Orte der Pastoral; die Vision des neuen Kirchenzentrums zw. Alt- und Neulußheim als „neuer“ Ort der Begegnung; neue Formen von Gottesdienst). Noch weiter zu schärfen ist die Frage, mit welcher (gemeinsamen) Vision sich die Seelsorgeeinheit auf die aktuellen und neuen herausfordernden Bedingungen der Gegenwart einstellen kann – auch um Zukunft zu gestalten und als Kirche weiterhin präsent zu sein. Umgekehrt: Welche Bilder von Kirche verhindern ggf. eine Entwicklung? Es wird noch stärker darauf ankommen, die Lebenswirklichkeiten und das Leben von Menschen an den Rändern von Kirche wahrzunehmen – den Blick über den binnenkirchlichen Kontext zu weiten, wie es bspw. im Rahmen der 72-Stunden-Aktion gelungen ist. Hierzu braucht es auch eine selbstkritische Auseinandersetzung mit der Frage: Wie anschlussfähig sind wir mit dem was wir tun für die Menschen mit ihren Fragen? Wie nehmen wir die Lebenswirklichkeit dieser Menschen im konkreten Sozialraum wahr – und wie nehmen uns diese Menschen wahr? Es wird als anschlussfähige Kirche weiterhin entscheidend sein, wie eine sensible Aufmerksamkeit und Wahrnehmung dessen, was ist und sein könnte, weiter kultiviert werden kann – und welche Entwicklungen hieraus abgeleitet werden. Das Visitationsteam möchte die Seelsorgeeinheit und die Verantwortlichen dazu ermutigen, weiterhin in die Suche und Gestaltung neuer Orte der Pastoral und neuer Orte, an denen Kirche sichtbar und spürbar wird, zu investieren.

Die profilierte Schwerpunktsetzung mit der Pastoralkonzeption kann derzeit ihr strategiegebendes Potential noch nicht entfalten. Mehrfach wurde während der Tage der Visitation betont, dass die Fülle von Aufgaben, Vorgaben, extern herangetragenen Themen sowie die Personalsituation das auf-den-Weg-bringen der Schwerpunktsetzungen hemmt. Eine Umsetzung der Pastoralkonzeption war (noch) nicht möglich. Das Visitationsteam möchte dennoch dazu ermutigen, sich der Umsetzung der Schwerpunktsetzung zu stellen. Die Schwerpunktsetzung dient u.a. einer Schärfung und Sensibilisierung für das, was gemeinsam als notwendig identifiziert ist (weil dadurch der Sendungsauftrag von Kirche auf den konkreten Vor-Ort-Bedarf reagiert). Hilfreich ist ggf. die Schärfung der Zielformulierungen: welche konkreten Zielzustände wollen wir erreichen (und unterscheiden sich diese deutlich vom heutigen Zustand)? Gleichzeitig ist zu klären, wie dies leistbar ist – und durch wen? Es geht somit auch um die Balance zwischen einem Blick auf „gelebtes kirchliches Leben“ und Realitäten (in) der Seelsorgeeinheit, orientiert an einem identifizierten Bedarf auf der einen Seite *und* einem nüchternen Blick auf die Leistbarkeit und begrenzte Machbarkeit auf der anderen Seite.

Abschied(e) und Aufbruch

In verschiedenen Gesprächen wurden offen und ehrlich die Schwierigkeiten im Umgang mit Abschied(en) thematisiert und ausgesprochen („*Mit Abschieden tun wir uns schwer.*“). Die Beantwortung der Frage nach *dem*, was wir nicht mehr tun, weil es sich überlebt hat, weil es keinen (ausreichenden) Bedarf mehr gibt, weil wir Energie und Ressourcen für Neues benötigen, fällt den Akteuren in der Seelsorgeeinheit sichtlich schwer – wenngleich die Notwendigkeit und Aktualität einer Auseinandersetzung mit der Frage von Abschied und einer Beendigung von Engagement in verschiedenen Bereichen erkannt ist. Insbesondere die Situation, dass derzeit 1 ½ Stellen in der Seelsorgeeinheit nicht besetzt sind, verschärft die Notwendigkeit, sich mit der Abschiedsfrage

² vgl. Schlemmer, Karl (2010). *Pastoral und Liturgie im säkularen Umfeld*. In: Lebendiges Zeugnis (65/2010). *Pastoral in Deutschland – Quo vadis?* S. 12 – 27. Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken e.V.

auseinanderzusetzen. Derzeit wird mit einer hohen Kompensationsleistung durch das bestehende Team die prekäre Personalsituation aufgefangen („*wir versuchen, alles aufzufangen.*“) – und führt erkennbar an die Grenzen des Mach- und Leistbaren, zumal die Perspektive der Wiederbesetzung dieser Stellen ungeklärt ist.

Daneben ist es u.a. die bewusste Auseinandersetzung mit einem Bedarf (oder nicht-mehr-Bedarf), mit Zielsetzungen und Zielerreichung, die die Frage nach der Beendigung von Engagement, Gruppen, Angeboten prägen. Wovon wird bewusst Abschied genommen (mit möglicherweise schmerzvollen und konflikthafter Erfahrungen), um Kapazitäten und Ressourcen und Energie für den Aufbruch zu schaffen? Voraussetzung hierfür sind klare Entscheidungen und deren transparente Begründungen! Eine Entscheidung für den Abschied/die Beendigung von Engagement kann durch eine selbstkritische Reflexion unterstützt werden: *Sind die Ergebnisse die wir mit dem, was wir tun, gut genug, um unseren Einsatz (unsere Ressourcen) in diesem Bereich oder Umfang zu rechtfertigen?*³. *Was von all dem, was wir tun, würden wir heute nicht mehr beginnen, wenn wir es nicht schon täten? Wovon müssen wir uns trennen? Und wie kommen wir da (schnell) raus?*⁴ Dies kann zu der reflektierten Erkenntnis führen, dass ein weiter-wie-bisher nicht immer und überall möglich ist – verbunden mit der aktiven Suchbewegung: wie kann es weitergehen? Und: Es braucht zusätzlich einen geistlichen Um- und Zugang für die Kategorie Abschied: *Was hat Gott mit uns vor? Wozu will Gott uns ermutigen, um als Kirche und Gottesvolk aufzubrechen und unterwegs zu sein? Was muss geschehen, um auf-zu-brechen, statt lediglich an Bestehendem festzuhalten?*

Hierbei ist die Kategorie Abschied multidimensional zu denken. Abschiede bzw. Beendigung beziehen sich nicht nur auf Angebote, Maßnahmen, Gruppen oder Gebäude. Mitunter betrifft dies auch den Abschied von vormaligen Gewissheiten, Vorstellungen und Ideen (wie bspw. eine Voll-Versorgungslogik, die umfassende Erfüllung von Erwartungshaltungen, das Aufrechterhalten offensichtlich überkommener Traditionen und Gewohnheiten, ...). Anzuregen ist ein Lernprozess, lernen loszulassen, um frei zu werden für Neues.

Die Herausforderung, der sich die Seelsorgeeinheit weiterhin zu stellen hat wird u.a. sein, klare, transparente und bewusste Entscheidungen für die Beendigung von Engagement, Gruppierungen, Angeboten ... herbeizuführen und zu treffen und eine Kultur des Abschieds weiter bzw. neu und offensiver auszuprägen. Während der Visitationstage war deutlich spürbar, dass sich die Seelsorgeeinheit diesen Fragen stellt. Beeindruckend wurde thematisiert, dass bei aller Schwierigkeit mit der Entscheidung für und der Gestaltung von Abschieden diese Prozesse einer hohen Sensibilität bedürfen. *„Abschiede sind angemessen zu ermöglichen und zu begleiten – und dies ist gut und sorgsam zu tun.“* Hierzu zählt auch, Abschiede zu feiern, statt „die Dinge“ einfach auslaufen zu lassen.

Kommunikation (nach außen)

In vielen Gesprächen während der Visitationstage wurde eine Grundhaltung des offenen Dialogs auf Augenhöhe spürbar. Die Seelsorgeeinheit ist an verschiedenen Stellen mit unterschiedlichen Kulturen, Religionen und Weltanschauungen in Kontakt – bspw. ökumenisch mit den evangelischen Gemeinden, interreligiös mit der muslimischen Gemeinde. Deutlich und spürbar ist eine Offenheit für einen Dialog auf Augenhöhe und ein aufrichtiges Interesse für die Menschen in der Stadt und in den Gemeinden.

In verschiedenen Gesprächen, v.a. aber im Austausch mit dem Selbstbewertungsteam und mit dem Pfarrgemeinderat wurde deutlich, dass in der Seelsorgeeinheit Vieles und viel Gutes geschieht.

³ vgl. Drucker, Peter F. (2009). *Die fünf entscheidenden Fragen des Managements*. Weinheim. WILEY-VCH Verlag GmbH & Co KGaH.

⁴ vgl. Malik, Fredmund (2007, 2014). *Führen – Leisten – Leben. Wirksames Management für eine neue Welt*. Frankfurt. Campus Verlag.

Selbstkritisch wurde angemerkt, dass dieses zu wenig nach außen getragen und kommuniziert wird (*hier gibt es in der Kommunikation nach außen noch „Luft nach oben“*). „Tue Gutes und rede darüber“ war eine vielfach zitierte Aussage während der Visitationstage und in verschiedensten Gesprächen. Neben der pragmatischen Frage nach der weiteren Ausgestaltung und Nutzung von Kommunikationsmedien (i.S. einer Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit mit Website, Presse, ...) war v.a. die Frage spürbar, wie es (noch besser) gelingen kann, als Kirche sichtbar(er) zu werden und das, was uns wertvoll ist nach außen zu tragen. Wie *können* wir wahrgenommen werden? Wir wollen als Christinnen und Christen Gesellschaft mitgestalten, die Botschaft Jesu nach außen tragen. Hierzu gilt es eine Neugierde auf die eigene Wirkung weiter auszuprägen. Es wird auf Zukunft hin noch einmal stärker darauf ankommen, auf die Menschen zuzugehen und Kommunikation als offen angelegten Prozess in die Gesellschaft hinein zu verstehen⁵ – als hingehendes Angebot, auf die Menschen mit ihren Bedürfnissen, ihren Fragen und der Suche nach Sinn zu- und einzugehen. Dahinter steckt eine bewusste Auseinandersetzung der Seelsorgeeinheit mit Fragen wie: Wie *werden* wir wahrgenommen? Wie können wir uns (neu) vernetzen? Wie können wir Bedürfnisse von Menschen wahrnehmen – und was machen wir daraus?

RADAR-Bewertung

Im vorliegenden Selbstbewertungsbericht erfolgte keine Anwendung der RADAR-Bewertung der PDCA-Zyklen. Dies war und ist in der Einführungsphase von LEVI freigestellt. Gleiches gilt für die Ergebnis-Kriterien (7 – 10). Das Visitationsteam empfiehlt dennoch, sich dieser Bewertung zu stellen. Die Anwendung der RADAR-Bewertung und die Auseinandersetzung mit den Ergebnis-Kriterien würde eine nachvollziehbare und faktenbasierte Bewertung von Prozessen und Teilkriterien ermöglichen und kann hierüber ergänzende und vergleichende Erkenntnisse für die (Weiter)Entwicklung der Seelsorgeeinheit liefern.

Die im Selbstbewertungsbericht zugrunde gelegte PDCA-Logik basiert auf folgenden Fragestellungen bzw. Komponenten:

- PLAN: Ist das Vorgehen begründet (*fundiert*)? Sind die Planungen in den Kontext der übrigen Planungen im Sinne eines Gesamtkonzepts *integriert*? Unterstützen die Maßnahmen die Gesamtstrategie der Pastoralkonzeption?
- DO: Sind die Planungen umgesetzt (*eingeführt*)? Wurde das geplante Vorgehen angesichts verändertere Rahmenbedingungen *angemessen* angepasst?
- CHECK: Woran/Wie kann das Vorgehen und die Umsetzung überprüft werden? Werden die richtigen Dinge *gemessen* – werden die Dinge richtig *gemessen*? Welche Lernprozesse wurden angestoßen (*Lernen*) – auch im Blick auf die Kreativität der Lösungssuche und der Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen?
- ACT: In wieweit wurden die gefundenen Lösungen (*Verbesserungen* und *Innovationen*) tatsächlich eingeführt?

3. Hinweise zu Wahrnehmungen im Verlauf der Sachvisitation

Im Rahmen der Sachvisitation wurde das Pfarrbüro St. Georg exemplarisch in Augenschein genommen. Hervorzuheben ist, dass sowohl im Pfarrbüro als auch in der Sakristei gewissenhaft, strukturiert, sehr engagiert und auf hohem Niveau gearbeitet wird. Der Sachvisitation liegt ein Protokoll zugrunde, welches im Rahmen der Visitation besprochen und bearbeitet wurde. Zur Sachvisitation hat das Visitationsteam folgende ergänzende Anmerkungen:

⁵ vgl. Schlemmer, Karl (2010). *Pastoral und Liturgie im säkularen Umfeld*. In: Lebendiges Zeugnis (65/2010). *Pastoral in Deutschland – Quo vadis?* S. 12 – 27. Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken e.V.

Die Archivbestände sind derzeit noch nicht zentral verwaltet (dies ist in Planung). Daneben sind die dezentral untergebrachten Archivbestände nicht umfassend geordnet und verzeichnet. Hierfür sollten Lösungen angestrebt werden. Das Erzbischöfliche Archiv steht hierfür gerne beratend zur Seite.

Es gibt noch kein umfassendes Inventarverzeichnis für die Kunst- und Kulturgüter (Fahrnisverzeichnis mit fotografischer Dokumentation). Auch hierfür sollte eine Lösung angestrebt werden. Der Rechnungshof steht als Ansprechpartner gerne beratend zur Verfügung.

Eine große Herausforderung stellt der Umgang mit Vandalismus an der Kirche St. Georg dar (Graffiti an Kirchenfassade). Im Zuge der Außengestaltung sollte geprüft werden, ob und wie geeignete (u.a. bauliche) Maßnahmen oder Materialien präventiv umgesetzt bzw. eingesetzt werden können.

4. Rückmeldungen der Seelsorgeeinheit an den Weihbischof und an das Erzbischöfliche Ordinariat

In offener und ehrlicher Weise haben insbesondere die Mitglieder des Selbstbewertungsteams die Herausforderungen der Selbstbewertung benannt und artikuliert. Wenngleich durch den Prozess der Selbstbewertung ein vertiefter und reflektierter Blick nach innen und in die Vielfalt der Seelsorgeeinheit ermöglicht und angeregt wurde und insbesondere die im Rahmen der Interviews und Gemeindebefragung erlebten Kontakte und Gespräche als ausgesprochen wertvoll beschrieben wurden, bleibt ein insgesamt sehr hoher Aufwand, welcher in Bezug auf den Nutzen kritisch hinterfragt und angefragt wurde. Zudem sollte der rückwärtsgewandte Blick im Zuge der Selbstbewertung (als Beschreibung dessen, was war und ist) verbunden werden mit dem Blick in die Zukunft – eine Erwartung, welche sich im Prozess der Selbstbewertung nicht erfüllte.

In ähnlich offener Weise wurden die Herausforderungen in Bezug auf die Perspektiven im Prozess der Kirchenentwicklung 2030 angesprochen. Dieser Prozess ist u.a. verbunden mit einer großen Unsicherheit und damit tlw. lähmenden Wirkung in Bezug auf Aufbrüche. Deutlich wurde der Wunsch nach Klarheit artikuliert.

Das Visitationsteam nimmt diese Rückmeldungen dankbar entgegen und wird diese an entsprechende Stellen weitergeben, kommunizieren und thematisieren.

Teil B – Kommentierung ausgewählter Teilkriterien, PDCA-Zyklen und pastoraler Prozesse

Leitung – Werte vorleben

Sowohl in den Gesprächen mit Seelsorgeteam, dem Leiter der Seelsorgeeinheit, dem Pfarrgemeinderat, den Gemeindeteams als auch mit dem Selbstbewertungsteam war eine Grundhaltung der Achtsamkeit, Neugierde, Wertschätzung und Aufmerksamkeit füreinander und miteinander tragendes Element der Gesprächskultur. Neben der Bearbeitung und Abarbeitung einer Tagesordnung oder Agenda war und ist zu spüren, welchen hohen Stellenwert für diese Gremien und Verantwortlichen dabei eine geistliche Fundierung hat. Impulse, Gebete, geistlicher Austausch, den eigenen Glauben ins Gespräch bringen (können und dürfen) u.v.m. stehen für eine geistliche Gesprächskultur und -praxis, die Menschen und deren Erlebnisse und Erfahrungen in den Blick nehmen und rücken, die über die „normale“ Tagesordnung nicht im Blickfeld sind. *Was hat Gott mit mir vor – wo begegne ich Gott im Alltag – von welchen Gottesbegegnungen möchte ich erzählen – an welchen möchte ich teilhaben lassen – auf was bin ich neugierig?* Der Alltag mit seiner Fülle von Themen, Fragen, Herausforderungen und Problemstellungen gibt schnell eine Tagesordnung vor, welche den (Frei)Raum für diese notwendige geistliche Gesprächspraxis begrenzt. Ein entscheidender nächster Schritt wird sein, eine solche

geistliche Gesprächspraxis und den Austausch über das Handeln Gottes weiter zu kultivieren und in Meinungsbildungs-, Wahrnehmungs- und Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Leitung – Aufbruch gestalten

Die Pastoralkonzeption (2019) ist eine wohlüberlegte Zusammenstellung der Schwerpunktsetzungen der Seelsorgeeinheit für die kommenden Jahre. Als Strategiepapier der Seelsorgeeinheit stehen Schwerpunktziele im Mittelpunkt, welche auf eine gewünschte Wirkung angelegt sind. Diese Zielsetzungen und Wirkungen beschreiben Zustände, die sich im Idealfall „deutlich“ vom Jetzt-Zustand unterscheiden. Mit der Pastoralkonzeption und deren Zielsetzungen hat die Seelsorgeeinheit somit einen möglichen Entwicklungsweg vorgezeichnet. Es wird eine wichtige Aufgabe sein und bleiben, diese in der Pastoralkonzeption gesetzten Ziele zu konkretisieren und trotz der vielfältigen parallelen Herausforderungen (Personalsituation, KE 2030, ...) i.S.e. Strategissetzung nicht aus dem Blick zu verlieren, deren Umsetzung mutig und in der Balance einer Machbarkeit/Leistbarkeit zu prüfen und anzugehen und v.a. den intendierten Entwicklungsweg auch dem neuen Pfarrgemeinderat zugänglich zu machen.

MitarbeiterInnen – Aufmerksamkeit für das Mögliche

Nicht nur hier, sondern an verschiedenen Stellen des Selbstbewertungsberichts und im Rahmen der Gespräche an den Visitationstagen wird/wurde angesichts der Fülle von Herausforderungen eine Überforderung der Hauptberuflichen und der Ehrenamtlichen thematisiert (bspw. Krit. 1b, 1e). Hier gilt es in die Aufmerksamkeit f. das Mögliche zu investieren und einen balancierten Blick für Machbarkeit + Nicht-Machbarkeit, für Leistbarkeit + Nicht-Leistbarkeit auch als Basis für Entscheidungen (auch Priorisierungen) auszuprägen.

MitarbeiterInnen – Achtsamkeit für Charismen

Dieser PDCA spricht zwei Perspektiven an. Auf der einen Seite braucht die Seelsorgeeinheit für ihre pastoralen Ziele, das gemeindliche Leben und für verschiedenste Aufgaben und Gremien Ehrenamtliche, die sich engagieren (Aufgabenorientierung). Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, wie die Seelsorgeeinheit sich dafür einsetzt, Menschen mit ihren Begabungen, Fähigkeiten und Interessen *vor-kommen* zu lassen (Charismenorientierung), so dass diese zum Aufbau, zur Gestaltung und zur Weiterentwicklung von Angeboten, Gruppierungen und der Seelsorgeeinheit beitragen können und wollen. Für diese beiden Perspektiven braucht es eine intensive und sensible Wahrnehmungsfähigkeit für Menschen, denen „wir“ begegnen. Wie finden potentielle Ehrenamtliche Kontakt zur Seelsorgeeinheit und wie werden diese in ihren Entscheidungsprozessen (zur Übernahme einer Aufgabe, eines Dienstes, von Verantwortung, ...) begleitet? Wie werden diese auf ihre Aufgabe und ggf. Rolle vorbereitet und wie werden sie in ihren Aufgaben, in ihrem Dienst, in ihrer Verantwortung ... unterstützt, so dass Über- und Unterforderung vermieden werden? Dies betrifft auch die Frage nach Ermutigung und Befähigung sowie der Schaffung von engagementfreundlichen Rahmenbedingungen. Der Selbstbewertungsbericht und die Tage der Visitation machen deutlich, dass sich die Seelsorgeeinheit und deren Verantwortliche diesen Fragen reflektiert stellen und mögliche balancierte Konzepte im Blick haben – gleichzeitig aber weiterhin auf der Suche nach einer tragfähigen Antwort für die Bedingungen der Seelsorgeeinheit sind (bspw. Bedingungen des sog. Neuen Ehrenamts; Gesamtkonzept der Ehrenamtsförderung). Hier gilt es weiter zu investieren und die bestehende gute Basis auszubauen.

Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf die „Rahmenrichtlinie für ehrenamtliches Engagement im Erzbistum Freiburg“ (2013) und die „11 Grundsätze für Engagementförderung“ (2018), für deren Umsetzung es eine konkrete Klärung und Vereinbarung für die Praxis vor Ort braucht.

MitarbeiterInnen – Belastbare Kommunikation

Im Rahmen der Dynamik der Visitation konnten verschiedene Aspekte dieses PDCA zum Kontext Kommunikation angesprochen und thematisiert werden.

Deutlich wurde, dass der Kommunikation nach innen (bspw. Kommunikation im Pfarrgemeinderat, Kommunikation zwischen Pfarrgemeinderat, Gemeindeteams und Seelsorgeteam, Regelkommunikation im und mit dem Team der Pfarrsekretärinnen, ...) eine hohe Bedeutung zukommt. Entscheidende Grundfragen betreffen u.a. die Gestaltung von Informationsflüssen. Wer muss was, wann, wie wissen? Wie werden Erfahrungen und Wissen untereinander ausgetauscht und genutzt (Kultivierung eines Wissensmanagements)? Wie können Informationen gezielt und verlässlich weitergegeben werden, ohne dass Personen übersehen werden? Wie werden Informationen gefiltert, so dass relevante Informationen zugänglich sind – gleichzeitig aber einer Informationsflut vorgebeugt wird (Verwaltungsterror / „Überadministration“)?

Neben diesen Fragen einer gelingenden Kommunikationsstruktur sind es Fragen der Kommunikationskultur, welche die Seelsorgeeinheit bewusst und reflektiert angeht. Wie werden (unterschiedliche) Erwartungen, Interessen und Vorstellungen zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen ausgehandelt? Wie werden Entscheidungen vorbereitet, beraten und verbindlich getroffen? Wer ist beteiligt – muss, soll, darf beteiligt werden? Welche Rolle(n) haben verschiedene Gremien und Gruppierungen? Wie werden Konfliktsituationen erkannt, bearbeitet und gelöst?

MitarbeiterInnen – Anerkennung und Würdigung

Die Anerkennung und Würdigung ehrenamtlichen Engagements bedarf weiterer, auch neuer Wege. Zu prüfen ist, welche Maßnahmen und Wege hierfür im Sinne einer Anerkennungskultur geeignet und zu kultivieren sind (neben Kartengruß bspw. gezielte kostenfreie Qualifizierung, Weiterbildung, verantwortungsbewusstes und sorgsames Übertragen von Kompetenzen und/oder Projekt-Budgets in der Balance von Charismenorientierung und Aufgabenorientierung sowie Unterforderung und Überforderung).

Strategisches Vorgehen – Transparente Kommunikation der Umsetzung

Die Kommunikation nach außen wurde im Visitationsgeschehen an verschiedenen Stellen angesprochen. Kernaussage war, dass hier noch „Luft nach oben ist“ (vgl. Gesamtkommentar). Ergänzend zur Veröffentlichung der Pastoralkonzeption (als Heft, auf der Website, Information über die Presse) wird entscheidend sein, deren Inhalte und Konkretisierungen anschlussfähig zu kommunizieren. Neben der Frage, wie es zukünftig (noch besser) gelingen kann, dass vielfältige geistliche, spirituelle, sozial-caritative Angebot der Seelsorgeeinheit über die binnenkirchliche Gesellschaft und Milieus hinaus ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu bringen wird u.a. die Frage nach deren Relevanz für die Menschen im Sozialraum (den Sozialräumen) der Seelsorgeeinheit an Bedeutung gewinnen. Die in der Pastoralkonzeption der Seelsorgeeinheit getroffenen Schwerpunktsetzungen (und weitere) übersetzen entscheidende Grundfragen in ein pastorales Programm für den Sozialraum und die Lebenswirklichkeiten der Seelsorgeeinheit. Spürbar während der Visitationstage war, dass sich die Verantwortlichen und Akteure der Seelsorgeeinheit bewusst mit diesen Grundfragen (wie sie auch in den Diözesanen Leitlinien formuliert sind, 2017) auseinandersetzen und nach Antworten suchen: Wie können wir unsere Beziehung zu Gott so leben, dass sie uns trägt und auch bei anderen (bspw. am Rand der Kirche stehende) die Frage nach Gott weckt? Wie können wir in der Vielfalt der Gegenwart in der Nachfolge Jesu leben? Wie können wir entschieden und profiliert dazu beitragen, dass das Evangelium unsere Gesellschaft inspiriert? In den Angeboten, Gruppierungen und engagierten Menschen der Seelsorgeeinheit zeigen sich die konkreten Ableitungen der Botschaft Jesu; diese geben der Kirche vor

Ort ein Gesicht – und lassen u.a. dadurch die Botschaft für die Menschen anschlussfähig und relevant werden.

Das Visitationsteam möchte die Verantwortlichen und Gestaltenden der Seelsorgeeinheit ermutigen, die Auseinandersetzung mit diesen Fragen weiter zu kultivieren und die während der Visitationstage formulierten Ansätze weiter zu verfolgen (*bspw. Wie werden wir wahrgenommen und wie wollen wir wahrgenommen werden? Wie wirken wir nach außen und wie können wir in die Gesellschaft hineinwirken? Wie können wir Neugierde für Kirche wecken?*) und kommunikativ-dialogisch weiter auszugestalten. Dies sollte umso besser gelingen, als dass die Seelsorgeeinheit auf eine gut eingeübte und beeindruckende Praxis des Dialogs (*bspw. im Kontext von Ökumene und interreligiöser Dialog*) zurückgreifen kann – und die hier gemachten Erfahrungen gut ableitbar sind.

Prozesse (Auftrag) – Pastorales Handlungsfeld „ab 50 aktiv – Seniorenarbeit“

Allgemein zu Krit. 4a (Auftrag): Die im Selbstbewertungsbericht unter dem Kriterium 4a beschriebenen pastoralen Handlungsfelder bestätigen und unterstreichen eindrücklich die Vielfalt und Breite pastoraler Angebote in den Grundvollzügen Liturgie – Diakonie – Verkündigung. Diese Vielfalt und Breite war auch während der Tage der Visitation erkennbar und spiegelte sich nicht zuletzt in den Begegnungen mit verschiedensten Akteuren und Gruppierungen. Zu fragen ist, ob und wie es gelingen kann (und sinnvoll ist), die Vielzahl von Einzelkonzepten und -angeboten anschlussfähig in jeweils größere konzeptuelle Zusammenhänge zu integrieren. Für das vielfältige Engagement und die differenzierten Angebote der Seelsorgeeinheit ist (noch) nicht umfassend eine reflektierte Einbindung und Integration in einen größeren Zusammenhang erkennbar (*bspw. Familienpastoral, Seniorenpastoral oder Ökumene*), wengleich sich dies an verschiedenen Stellen andeutet oder anbietet.

Beispielhaft hierfür: Mit der Gruppe „ab 50 aktiv“ greift die Seelsorgeeinheit eine der großen gesellschaftlichen (und kirchlichen) Herausforderungen der Zukunft auf: die ältere Generation und Vielfalt des Alters. Der Anteil älterer Personen in der Gesellschaft wird zunehmen (Stichwort: demografischer Wandel). Gleichzeitig ändern sich deren Bedürfnisse signifikant. Verschiedene Initiativen in der Seelsorgeeinheit greifen dies neben „ab 50 aktiv“ auf (*u.a. ökum. Seniorenarbeit Hockenheim, Altenwerk Reilingen*). Sind diese in eine Seniorenpastoral der Seelsorgeeinheit eingebunden?

Prozesse (Auftrag) – Pastorales Handlungsfeld „Erstkommunionkatechese“

Dieser PDCA deutet eine reflektierte Sensibilität und Wachsamkeit für die Ergebnis-Qualität der Erstkommunionkatechese an. Neben der Struktur- und Prozessqualität (*i.S.e. Projektmanagements für die Erstkommunionkatechese*) wird an verschiedenen Stellen herausgestellt, welche inhaltlichen Ziele erreicht werden sollen (*bspw. Familien und Kindern ein positives und einladendes Bild von Kirche vermitteln; eine Beziehung zu Gott, zu anderen ... ermöglichen*). Deutlich erkennbar ist die Leitfrage, wie die Bedingungen der Möglichkeit von Glaubenserfahrung, Gottesbeziehung im Rahmen der Erstkommunionkatechese aussehen können (*im gleichzeitigen Bewusstsein einer Nicht-Machbarkeit dieser Erfahrung und Beziehung*). Es scheint lohnend, den vorliegenden PDCA fortzuschreiben bzw. noch stärker in die Tiefe zu gehen und die Zielperspektive weiter zu schärfen – nicht zuletzt, da die Erstkommunionkatechese zunehmend auch eine Kontaktzone⁶ und Gelegenheit eröffnet, Menschen zu begegnen, die „übliche“ Zugänge zu Kirche nicht finden oder suchen (*auch wenn sie nach der Erstkommunionkatechese erst mal wieder gehen*). Mögliche Perspektiven für die Konkretisierung des PDCA könnten sein:

⁶ vgl. Jakobs, Monika (2010). *Neue Wege der Katechese*. München. Deutscher Katecheten-Verein e.V.

PLAN Welche Wirkung(en) sollen Kinder, Familien, Katechetinnen und Katecheten (und die Gemeinde) am Ende der Erstkommunionkatechese zurückmelden? Was sollen Kinder, Familien, Katechetinnen und Katecheten lernen, erfahren? Welche Glaubenserfahrungen sollen ermöglicht werden? Wie können Kinder, Familien, Katechetinnen die Realität Gottes spüren?

DO Was können wir tun (wie können wir die Erstkommunionkatechese konkret gestalten), dass diese Wirkung(en) nach Möglichkeit ausgelöst, erfahrbar werden? Wie anschlussfähig sind die Elemente der Erstkommunionkatechese für die Lebenswirklichkeit(en) von Kindern und Familien?

CHECK Welches Feedback erreicht(e) uns bezogen auf diese Wirkungen? Woll(t)en wir dies erreichen – oder ist etwas Anderes passiert?

ACT Was wollen wir zukünftig ändern, um diese beabsichtigten Wirkungen (besser) zu erreichen – was wollen wir stärken, ausbauen?

Diese hier formulierten Gedanken zur Zielperspektive sind übertragbar auf die Firmkatechese, welche im Selbstbewertungsbericht (leider) nur in einem kurzen PDCA angedeutet ist – während der Tage der Visitation aber umfangreicher vorgestellt und thematisiert werden konnte (im Rahmen des Gesprächs mit dem Seelsorgeteam). Auch hier war/ist eine reflektierte Auseinandersetzung in der Konzeptentwicklung spürbar, welche durch die Vertiefung der Zielperspektive evtl. einen zusätzlichen Gewinn erfahren kann.

Prozesse (Auftrag) – Pastorales Handlungsfeld „Demenez-WG der kirchl. Sozialstation“

Ein beeindruckender PDCA im Bereich der sozial-caritativen Schwerpunktsetzung.

Prozesse (Auftrag) – Pastorales Handlungsfeld „Ambulanter Hospizdienst der kirchl. Sozialstation“

Ein weiterer beeindruckender PDCA, welcher nochmals den sozial-caritativen Schwerpunkt betont. Das große ehrenamtliche Engagement in einem herausfordernden Themenfeld geschieht auf hohem fachlichen Niveau (an der Grenze zu Professionalität). Qualifizierung, Fortbildungen, Begleitung, Supervision bieten den Ehrenamtlichen Grundbedingungen des sog. Neue Ehrenamts in der Balance von Aufgaben- und Charismenorientierung. Dieser PDCA bietet ggf. ein gutes Lernfeld für die weitere Ausgestaltung eines Gesamtkonzeptes zur Engagementförderung („Was können wir aus diesem Bereich und den guten Erfahrungen lernen und übertragen?“).

Prozesse (Aufbruch) – Pastorales Handlungsfeld „Familien@Kolping“

Zu überlegen wäre, wie aus dem Wunsch der Gründung einer Kolpingjugend Realität werden kann. Ggf. lohnt sich hierfür ein eigener PDCA (*Wohin / Was wollen wir? Wie kommen wir dahin?*).

Prozesse (Abschied) – Pastorales Handlungsfeld „Internettreff“

Dieser formulierte PDCA zur Beendigung des Internettreffs f. Geflüchtete betrifft keinen „echten“ Abschied auf Basis klarer und transparenter Entscheidungen. Vielmehr handelt es sich um ein zeitlich begrenztes Projekt, welche nun aus verschiedenen Gründen ausgelaufen ist. Zum Thema Abschied wurden bereits im Gesamtkommentar Hinweise beschrieben.

Prozesse (Abschied) – Pastorales Handlungsfeld „AmiGo (Abenteuer mit Gott)“

Dieser PDCA zur rage der Fortführung von „AmiGo“ spricht ein Grunddilemma an: die subjektive Erwartung einer Fortführung von Initiativen, Projekten und Angeboten durch hauptberufliche Unterstützung. Wenngleich offensichtlich ein Bedarf vorhanden ist, kann dieser unter den gegebenen Rahmenbedingungen (Personal) nicht erfüllt werden – verbunden mit der Entscheidung, dieses Engagement nicht fortführen zu können.

Dieses Dilemma wird zukünftig ggf. noch stärker zutage treten und die Herausforderung klarer und transparenter Entscheidungen für oder gegen ein Engagement betonen (mitsamt der jeweiligen strategieorientierten Begründung und notwendiger (Rahmen)Bedingungen für oder gegen eine Fortführung).

Prozesse – Öffentlichkeitsarbeit

Mit einem neuen Format für den Pfarrbrief und dem neuen Logo (Identifikation mit SE) hat die Seelsorgeeinheit ein wirksames Medium zur Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit geschaffen – dennoch bleibt Luft nach oben („Tue Gutes und rede darüber“). Neben einer Präsenz in der Presse sind weitere, auch digitale Kommunikationsformate zu prüfen. Gleichzeitig ist deutlich, dass eine Öffentlichkeitsarbeit in umfassendem Sinne kaum noch nebenher zu machen ist. Hierfür bräuchte es gerade im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung einer Kommunikation nach außen (s. Krit. 3d) eigene Ressourcen. Eine Unterstützung seitens der Diözese scheint hierfür notwendig (bspw. eigenes Budget für ÖA). Auch hier ist noch Luft nach oben. Dies wurde während der Visitation offen angesprochen.

Partnerschaft. u. Netzwerke – Glaubwürdige Ökumene

In diesem PDCA wird der hohe Stellenwert einer gelebten Ökumene und die vielfältige und unterschiedlich ausgeprägte ökumenische Zusammenarbeit, welche sich bereits im Krit. 4a andeutete (ökumenischer Weltgebetstag, ökumenische Kinderkirche) weiter konkretisiert. Das Engagement für die Ökumene als eine „gelebte Ökumene im Nahbereich“ zeigt sich in einer Fülle von Aktivitäten, Initiativen und Angeboten (ökumenisch getragene Einzelmaßnahmen an den unterschiedlichen Orten der Seelsorgeeinheit mit jeweils unterschiedlicher Tradition) sowie in einem (regelmäßigen?) ökumenischen Dienstgespräch. Unterstrichen wird dieses Engagement durch die bewusste Schwerpunktsetzung in der Pastoralkonzeption. Zu überlegen ist, ob und wie die in diesem PDCA genannten Maßnahmen, Angebote und Initiativen in einem größeren Kontext zusammengeführt werden können, bspw. in einer ökumenischen Rahmenvereinbarung – und damit auch zu einer stärkeren gesellschaftlichen Wahrnehmung führen (s. a. „Tue Gutes und rede darüber!“) können. Vielleicht lohnt es sich nicht zuletzt wegen der erkennbaren ökumenischen Profisetzung, die Gründung/Bildung eines Ökumene-Ausschuss' in den Blick zu nehmen?

Ressourcen – Gebäude, Infrastruktur, Sachmittel

Mit dem Neubau des Kirchenzentrums zw. Alt- und Neulußheim verfolgt die Seelsorgeeinheit ein interessantes architektonisches Konzept („alles unter einem Dach“; Containerschiff; ...).

Der Neubau wird die Seelsorgeeinheit, die Verantwortlichen und die damit befasste Gremien im Zuge der weiteren Planung und Umsetzung vor Herausforderungen stellen. Hierzu zählt auch die sicher nicht einfache weitere Vermittlung und Kommunikation des Verlustes zweier Kirchen und Gemeindezentren – und damit geprägter Orte.

Eine weitere Herausforderung wird sein, diesen neuen Ort zu prägen und zu „bespielen“. Erkennbar war in den Gesprächen während der Visitationstage, dass sich die Seelsorgeeinheit hier der Grundsatzfrage einer Strategiebindung im Rahmen der Entscheidung für den Neubau stellt und diesen nicht einzig mit schlechter Bausubstanz und Auflagen der bestehenden Gebäude begründet. *Was wollen wir (pastoral)? Wo wollen wir (pastoral) hin? Wie können wir dies erreichen? Was brauchen wir (neu) dafür?* Diese Überlegungen, welche dem Prinzip „Struktur folgt Inhalten“ entsprechen, in der weiteren Planungs- und Umsetzungsphase (aber auch in der weiteren Kommunikation des Bauvorhabens) noch stärker zu profilieren und zu schärfen, sollten nicht aus dem Blick geraten.

Mitglieder- und Nutzerbezogene Ergebnisse – Wirkung und Feedback

Mit der Gemeindebefragung hat die Seelsorgeeinheit / das Selbstbewertungsteam ein beeindruckendes Feedback eingeholt. Wenngleich die Anzahl der Rückläufe kein repräsentatives Bild zulässt, spiegeln die Ergebnisse einen interessanten (aber auch ambivalenten) Eindruck wider.

Die Gemeindebefragung zeigt Erfolge, aber auch Differenzen. Beispielhaft genannt werden sollen die Ergebnisse zur Außenwirkung (*Welches Bild haben Sie von Ihrer Pfarrgemeinde?*). Der Anteil der Befragten, welche die Pfarrgemeinde als weltoffen, einladend und kinderfreundlich wahrnimmt beträgt jeweils zusammengenommen (++) / (+) mehr als 50%. Gleichzeitig liegt der Anteil derer, welche die Pfarrgemeinde als modern und wandlungsfähig wahrnehmen deutlich unter 50%. Es wird nun darum gehen, aus diesen quantitativen Ergebnissen qualitative Erkenntnisse abzuleiten (bspw. Warum ist das so?) und sich in einem nächsten Schritt im Sinne einer Wirkungskontrolle / Strategieüberprüfung der Frage zu stellen, ob diese Ergebnisse die Auswirkungen dessen spiegeln, was angestrebt ist/wurde (Zielsetzungen). *Ist es uns gelungen, dass ...? Warum ist es uns nicht gelungen, dass ...?* Oder allgemeiner gefragt: „Funktioniert“ unsere Idee / unser Bild von Kirche in der Seelsorgeeinheit?

Ein weiterer Schritt könnte sein, diese Befragung nach außen zu öffnen, also Menschen in die Befragung einzubeziehen, die am Rand der Kirche stehen bzw. keinen Anschluss an Kirche finden und/oder suchen. Deren Perspektive kann wichtige Impulse zur Frage nach der Wirkung / den Wirkungen (und deren Überprüfung) des eigenen pastoralen Handelns beitragen: Welche Bedürfnisse gibt es über die binnenkirchliche Perspektive hinaus? Wie erkennen wir diese? Was davon verstehen wir und was wollen und können wir aufgreifen? Wie neugierig sind wir? Und: Wo befinden sich die benötigten Informationen um Innovationen und/oder Aufbrüche zu wagen? Wie kommen wir an diese Informationen?