Umfrage zu Next Steps, Dekanat Stuttgart – Step 3 Strukturen verschlanken – Engagement ermöglichen

Votum des KGR Zum Guten Hirten, Stuttgart-Stammheim vom 18.9.2025

1 Zusammenführung von bisherigen rechtlichen Körperschaften (Fragen 1-7)

Die bisherigen Kirchengemeinden (als Körperschaften des öffentlichen Rechts und kanonische Pfarreien) sollen zu größeren Körperschaften zusammengeführt werden, die auch an die Stelle der Ebene der Gesamtkirchengemeinden im Stadtdekanat treten. Die zu bildenden Einheiten müssen größer als die bisherigen Gesamtkirchengemeinden/Seelsorgeeinheiten sein [denkbar] bis hin zu einer Zusammenführung aller rechtlichen Körperschaften im Stadtdekanat in einer einzigen Körperschaft.

Frage 1: Anzahl

Welche Anzahl an Kirchengemeinden als Körperschaften des öffentlichen Rechts in Stuttgart halten Sie für zukunftsfähig? Und warum?

Zukunftsfähig sind Zusammenschlüsse der jetzigen Gemeinden zu größeren Einheiten, jedoch nicht eine einzige Gemeinde für ganz Stuttgart. Denkbar sind 4–8, ggfs. 12 Körperschaften, um Nähe, Identifikation, Engagement und Erreichbarkeit v.a mit ÖPNV zu sichern und das kirchliche Leben nicht nur oberflächlich zu erhalten. Eine einzige Gemeinde wäre das Ende lebendiger Kirche in Stuttgart.

Frage 2: Zusammensetzung

Was ist wichtig, damit diese Entwicklung gelingt, wenn davon ausgegangen werden muss, dass dafür nur sehr begrenzte Zeit zur Verfügung steht? Welche Risiken sehen Sie bei der Umsetzung?

Denkbar ist ein Zusammenschluss von 6–10 Gemeinden, orientiert an räumlicher Nähe und höchstens 2–3 Gesamtkirchengemeinden, um Wege kurz zu halten und Kooperationen mit Kommune, Schulen und Vereinen zu erleichtern. Wichtig sind Ansprechpartner und Budget vor Ort, damit Identifikation und Gemeindeleben lebendig bleiben. Eine zu große Einheit, v. a. mit schlechter Verkehrsanbindung wie zur SE Stuttgarter Madonna, wäre problematisch. Zentrale Verwaltung allein in Stuttgart-Mitte überlastet und entfernt die Kirche von den Menschen. Ziel muss Überschaubarkeit, Nähe und persönliche Begegnung bleiben.

Frage 3: Gelingen

Was ist wichtig, damit diese Entwicklung gelingt, wenn davon ausgegangen werden muss, dass dafür nur sehr begrenzte Zeit zur Verfügung steht? Welche Risiken sehen Sie bei der Umsetzung?

Damit die Entwicklung gelingt, braucht es Transparenz, klare Strukturen und gute Kommunikation. Hauptamtliche müssen den Prozess begleiten, Ansprechpartner vor Ort bleiben unverzichtbar. Gemeinden und Ehrenamtliche müssen einbezogen werden, sonst drohen

Entfremdung, Rückzug und sinkendes Engagement. Risiken sind Lösungen „von oben“, zu große Schritte, fehlende Identifikation und Überlastung der Verwaltung. Entscheidend ist, Sorgen ernst zu nehmen, Schritt für Schritt vorzugehen und lokale Unterschiede zu beachten, damit Gemeinschaft gewahrt bleibt.

Frage 4: Auswirkungen auf Gemeinde

Wie unterstützt (Stärken) bzw. hemmt (Schwächen) das von Ihnen gewählte Modell die pastorale Zukunftsfähigkeit Ihrer Gemeinde(n)?

Das Modell stärkt die pastorale Zukunft, da Stellen gebündelt und Hauptamtliche entlastet werden können, wenn Verwaltung verschlankt und Ehrenamtliche mehr Verantwortung übernehmen. Risiken sind jedoch große Distanzen, Unpersönlichkeit und schwindendes Engagement, da Ehrenamt meist an die Heimatgemeinde gebunden ist. Neuzugezogene finden schwer Anschluss, Austausch mit Stadtteilen und Ökumene leidet. Wichtig bleibt Mitsprache, Transparenz und feste Ansprechpartner, sonst drohen Überlastung, Entfremdung und sinkende Identifikation. Kleine, überschaubare Einheiten fördern Gemeinschaft und Engagement.

Frage 5: Union oder Fusion

Würde sich aus pastoralen oder geschichtlichen Gründen eher die (rechtlich einfachere) Zulegung („Union“) von Kirchengemeinden zu einer der bestehenden Kirchengemeinden nahelegen (z.B. weil es die Mutterpfarrei ist oder das älteste Patronat oder aufgrund von Größe, Lage in der Stadt o.ä.), oder eher das (aufwendigere) Modell der Aufhebung aller Körperschaften und Vereinigung zu einer neuen Kirchengemeinde („Fusion“)?

Eine Union bietet sich an, wenn es eine klare Mutterpfarrei wie Zuffenhausen gibt: rechtlich einfacher, schneller umsetzbar und verwaltungsnah an bestehenden Strukturen. Kommt jedoch eine weitere Seelsorgeeinheit hinzu (z. B. Nordwest), wäre eine Fusion sinnvoller, da keine eindeutigen historischen oder pastoralen Gründe für eine Union bestehen. Fusion ist bei gleichstarken Gemeinden gerechter, Union bei klarer Leitgemeinde einfacher. Wichtig bleibt, Größe, Erreichbarkeit und Identifikation zu beachten, damit Ehrenamt und Gemeinschaft vor Ort erhalten bleiben. Die Union wird eher perforiert.

Frage 6: KGR-Wahl

Soll ein zukünftiger Kirchengemeinderat frei gewählt werden oder ist es wichtig, dass die einzelnen pastoralen Bereiche auf dem Weg des Stimmbezirks oder der „unechten Teilortswahl“ repräsentiert sind – was spricht für Sie dafür und was dagegen?

Zu Beginn ist die unechte Teilortswahl sinnvoll, da Vertreter vor Ort bekannt sind und jede Gemeinde sich im KGR repräsentiert sieht. So bleibt Eigenständigkeit und Vertrauen erhalten. Langfristig kann auf freie Wahl umgestellt werden, wenn Identifikation mit der größeren Einheit gewachsen ist. Wichtig sind klare Kompetenzen, gleiche Rechte im Team und Persönlichkeiten, die das Vertrauen tragen. Risiken freier Wahl in großen Einheiten sind sinkende Wahlbeteiligung und fehlende Nähe, da Kandidierende den meisten unbekannt bleiben.

Frage 7: Gemeinden für Katholiken anderer Muttersprache

Frage an die Gemeinden für Katholiken anderer Muttersprache: Sehen Sie strukturellen Veränderungsbedarf für die muttersprachlichen Gemeinden und wenn ja, welchen?

Muttersprachliche Gemeinden sollen bestehen bleiben, um Vielfalt und kulturelle Identität zu fördern. Wichtig ist zugleich die Integration in die deutsche Ortsgemeinde sowie die Einbindung pastoraler Mitarbeiter in die neue Pfarrei. Gottesdienste, Katechesen in Muttersprache sowie Räume für kulturelle Begegnungen stärken das Miteinander. Bekannte Beispiele wie italienische, koreanische oder portugiesische Gemeinden beleben das Gemeindeleben. Struktureller Bedarf liegt vor allem in Vernetzung, Integration und gleichzeitiger Wahrung der eigenen Sprache und Tradition.

2 „Pastorale Teams“ als neue Gremien für das kirchliche Leben vor Ort (Fragen 8-11)

Im Gebiet der bisherigen Kirchengemeinden als Körperschaften (oder kleinräumiger) sollen Gemeinden und Gemeinschaften im pastoralen Sinn als Kirche im Sozialraum, an profilierten Orten oder für bestimmte pastorale Aufgaben erhalten bleiben. Die Verantwortung für die Wahrnehmung der kirchlichen Sendung in Pastoral, Liturgie, Nächstenliebe und Gemeinschaftspflege soll „Pastoralen Teams“ (rechtlich als Sachausschüsse i.S.v. § 37 KGO) übertragen werden, die durch den Kirchengemeinderat (gemäß Ziffer 1) bestellt oder gewählt, mit einem Budget ausgestattet und durch hauptamtliche pastorale Mitarbeitende unterstützt werden.

Frage 8: Gebiete der pastoralen Räume

Sehen Sie die bisherigen Kirchengemeindegebiete weiterhin als geeignete Räume für die Gestaltung kirchliches Leben vor Ort? Sollte es andere, kleinere oder größere Gebiete geben oder eine Orientierung an anderen Grenzen (Stadtteile o.ä.)? Welche Leitgedanken liegen Ihrer Einschätzung zu Grunde? Welche Kriterien sollten bei der Definition des Gebiets Berücksichtigung finden?

Die bisherigen Kirchengemeindegebiete sind weiterhin geeignete Räume, da sie mit Stadtteilen übereinstimmen, zentral liegen, gut erreichbar sind und über gewachsene Strukturen sowie enge Vernetzungen verfügen. Sie sichern Identifikation, Beziehungen und lebendiges Gemeindeleben. Stammheim scheint als geeignete Größe. Größere Einheiten gefährden Nähe und Engagement. Kooperation im Verbund ist sinnvoll für bestimmte Aufgaben (z. B. Firmung, Beerdigungen). Kriterien für die Gebietsdefinition sind Erreichbarkeit, Altersstruktur, Katholikenzahl, gewachsene Beziehungen und die Einbindung ins Stadtteilleben. Leitgedanke: Kirche lebt von Nähe und Gemeinschaft vor Ort.

Frage 9: "Pastorale Teams"
Welche themen- oder ortsbezogenen Teams würden Sie für sinnvoll halten (z.B. für Zielgruppenpastoral, Katechese, besondere pastorale Orte oder Zentren)?

Sinnvoll sind ortsbezogene Teams für Altenarbeit, Familien, Jugend, Nachbarschaftshilfe und Gemeinschaftspflege, da Nähe und Erreichbarkeit wichtig bleiben. Themenbezogen sollten Liturgie, Katechese, Sakramentenvorbereitung, Erwachsenenbildung und Sozialarbeit im Fokus stehen, teils im Verbund organisiert. Besondere Bedeutung haben Kindergärten, Pflegeheime und niederschwellige Hilfsangebote. Teams für Jugendgottesdienste, Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation mit Schulen und Vereinen stärken die Präsenz vor Ort. Hauptamtliche bleiben tragende Säulen, nicht nur beratend.

Frage 10. Rahmenbedingungen für Teams
Welche Rahmenbedingungen benötigen die „Pastoralen Teams“ nach Ihrer Einschätzung, um Wirkung zu entfalten?

Pastorale Teams brauchen klare Strukturen, definierte Aufgaben und echte Entscheidungskompetenz vor Ort. Wichtig sind finanzielle Mittel, Räume, Unterstützung durch Hauptamtliche sowie enge Zusammenarbeit mit dem KGR.

Notwendig sind Konfliktmanagement, Mitsprache beim Budget, Wertschätzung des Ehrenamts und feste Ansprechpartner in den Gemeinden. Hauptamtliche sollten Teams begleiten und nicht nur beraten. Eigenständigkeit, Flexibilität und gute Vernetzung im Stadtteil sichern Wirkung. Pfarrbüros und Gemeinderäume müssen vor Ort erhalten bleiben.

Teils werden Pastorale Teams aber auch als nicht hilfreich angesehen.

Frage 11: Vollversammlung aller Teams (als Zwischenebene zwischen KGR und Pastoralen Teams)?
Auch bei Vereinigung von Kirchengemeinden ist der Kirchengemeinderat das Leitungsgremium, während an der „Basis“ die Pastoralen Teams tätig sind. In diesen sollen möglichst auch, aber nicht nur, Kirchengemeinderäte/innen vertreten sein. Würden Sie ergänzend eine Art Forum oder Vollversammlung mit allen Mitgliedern der „Pastoralen Teams“ (Gemeindeteams, thematisch oder örtlich ausgerichteten Teams) befürworten, und wenn ja, sollte dies einmal jährlich oder öfter zusammentreten?

Eine Vollversammlung der Pastoralen Teams wird befürwortet, da sie Austausch, Vernetzung und gemeinsame Projekte ermöglicht. Sinnvoll sind Treffen 1–4-mal jährlich, zumindest in der Anfangsphase. Wichtig ist eine überschaubare Größe der neuen Gemeinden (max. 2–3 Einheiten), sonst verliert die Versammlung an Wirkung. Sitzungen sollten klar strukturiert, effizient und nicht zu lang sein, um Motivation zu erhalten. Häufigkeit und Format sollten die beteiligten Teams selbst festlegen können, damit Beteiligung und Identifikation gestärkt werden.

3 Stadtdekanat als gemeinsamer Anstellungsträger der kirchlichen Berufe (Fragen 12-13)

Die Anstellungsverhältnisse der Gesamtkirchengemeinden werden unter Berücksichtigung rechtlicher und praktischer Aspekte auf das Stadtdekanat als gemeinsamen Anstellungsträger übertragen. Dabei ist das Ziel, nachhaltig attraktive und bedarfs- und ressourcengerechte Stellen anzubieten und die Wahrnehmung der kirchlichen Dienste sicherzustellen.

Frage 12: Ausgestaltung zentrale Anstellungsträgerschaft
Welche Aspekte sollen in die Umsetzung und Ausgestaltung der zentralen Anstellungsträgerschaft unbedingt einfließen, was darf nicht geschehen? Hilfreich kann sein, wenn Sie bei Ihrer Rückmeldung die jeweils eingenommene Perspektive der Mitarbeitenden, der Kirchengemeinden, der Verwaltung und der Mitarbeitervertretungen einzunehmen versuchen.

Zentrale Anstellung braucht klare Strukturen: feste Ansprechpartner vor Ort (Pfarrbüro, Mesner), Kontinuität statt Stellenhopping und wohnortnahe Einsätze, damit Beziehungen wachsen können. Gemeinden dürfen nicht finanziell oder personell leiden, Wünsche und Probleme müssen gehört werden. Mitarbeitende brauchen klare Dienstvorgesetzte, Identifikation mit ihrer Gemeinde und keine reine Spezialisierung auf Teilaufgaben. Verwaltung und MAV sollen feste Zuständigkeiten haben. Nicht geschehen darf Personalverschiebung ohne Bezug zu den Gemeinden, da dies Nähe, Vertrauen und Engagement zerstört.

Frage 13: Alternativen zu zentraler Anstellungsträgerschaft,
Wenn die Anstellungsträgerschaft nicht auf das Stadtdekanat übergeht, welche Wege schlagen Sie vor, um Personalunterbesetzungen oder -überbesetzungen arbeitsrechtskonform und mit den vorhandenen Finanzmitteln auszugleichen?

Unter- oder Überbesetzungen sollten, wie bisher durch Vertretungen zwischen benachbarten Gemeinden ausgeglichen werden, da dies flexibler und schneller ist als zentral gesteuert. Zentral kann jedoch die Verwaltung offener Stellen erfolgen, um Versetzungen oder Veränderungen zu erleichtern. Anpassungen im Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren sind nötig. Auch zeitlich befristete Abordnungen zu anderen Gemeinden könnten eine arbeitsrechtskonforme Lösung sein, um Personalengpässe oder Überhänge auszugleichen.

4 Beauftragung pastoraler Dienste auf das ganze Dekanat (Fragen 14-19)

Die Diözesanleitung wird gebeten, eine zukünftige Stellenplanung der pastoralen Berufe auf das Dekanat als gemeinsamen pastoralen Raum hin auszurichten und sämtliche pastoralen Mitarbeitenden auf das Dekanat hin zu bestellen, sofern nicht aus wichtigem Grund (z.B. Investitur, Leitungsfunktionen) spezifische Ämter oder Aufgaben zugewiesen sind. Rollen und Aufgaben sollen so bestimmt werden, dass die pastoralen Aufgaben verlässlich wahrgenommen und attraktive Aufgabenprofile geschaffen werden können. Dabei sollen pastorale Mitarbeitende in besonderer Weise die Motivation, Unterstützung und Begleitung von freiwilligen Engagierten sicherstellen. Die Ausschreibungs- und Anstellungsverfahren

sollen vereinfacht und beschleunigt und für Bewerbende aus anderen Diözesen geöffnet werden.

Frage 14: Chancen/Risiken

Welche Chancen oder Risiken sehen Sie bei einer künftigen Ausrichtung der Stellenplanung für pastorale Berufe auf das Dekanat als gemeinsamen pastoralen Raum?

Chancen einer dekanatsweiten Stellenplanung liegen in zentralen Bewerbungen, flexiblerem Einsatz und Kostenreduktion. Risiken sind jedoch Verlust fester Ansprechpartner vor Ort, Anonymität, Identitätsverlust pastoraler Berufe und eine Verlagerung ins Stadtzentrum. Seelsorge droht unpersönlich und dienstleistungsorientiert zu werden, Ehrenamtliche verlieren Bezugspersonen, neue Mitarbeitende werden schwerer gewonnen. Wichtig ist, dass pastorale Mitarbeiter nicht nur Spezialaufgaben erfüllen, sondern kontinuierlich Gemeinden begleiten, um Nähe, Beziehungen und Glaubensgemeinschaft zu sichern.

Frage 15: Basis für hauptamtliches Team

Ohne Zweifel wird es weiterhin Dienstsitze und Teams geben, die vorrangig in einem bestimmten Gebiet tätig sind (und dort auch regelmäßig als Team zusammentreffen und vorrangig zusammenarbeiten). Welcher konkrete Ort (Pfarramt) wäre in Ihrem Bereich dafür geeignet oder hat schon diese Funktion?

Als geeignete Orte für Dienstsitze und Teamtreffen werden vor allem das Pfarrhaus mit Besprechungsräumen und Pfarrbüro sowie zentral gelegene, gut erreichbare Pfarrämter genannt, insbesondere Zuffenhausen in der GKG Stuttgart-Nordstern. Wichtig ist eine kontinuierliche Zuordnung der Teams zu einem Gebiet. Treffen sollten an zentralen, mit ÖPNV erreichbaren Orten stattfinden, aber auch wechselnd in verschiedenen Gemeinden, um Nähe zu schaffen und Einblick in Strukturen vor Ort zu ermöglichen.

Frage 16: Wichtige Aspekte

Welche Aspekte sollen in die Umsetzung und Ausgestaltung unbedingt einfließen, was darf nicht geschehen?

In der Umsetzung wichtig sind Seelsorge und persönliche Ansprechpartner vor Ort, Gottesdienste auch durch Laien, Fortbildungen sowie Offenheit für neue Formen. Verhindert werden muss eine Zersplitterung in zu viele Zuständigkeiten, die Identifikation erschwert und Verantwortung verwischt. Nicht geschehen darf eine Entfremdung zwischen Gemeinden und pastoralen Mitarbeitern, hierarchisches Arbeiten ohne offenes Ohr, Verlust persönlicher Beziehungen oder Gleichmacherei, die lebendige Gemeinden schwächt und Ehrenamt entmutigt.

Frage 17: Alternative Ideen für Umgang bei Unterversorgung

Wenn eine Zuordnung auf der Ebene des Dekanats nicht möglich ist, haben Sie Ideen, wie Bereiche der Stadt pastoral nicht dauerhaft unversorgt bleiben, weil dort verankerte Stellen nicht besetzt werden können?

Um pastorale Unterversorgung zu vermeiden, wird eine moderate Vergrößerung bestehender Kirchengemeinden vorgeschlagen, da dies einfacher umsetzbar und akzeptabler wäre.

Zudem braucht es eine stärkere Einbindung und Befähigung von gut ausgebildeten Laien, etwa in Katechese oder Gottesdiensten. Unterversorgte Bezirke könnten durch Nachbargemeinden mitgetragen oder Schwerpunkte gebildet werden. Auch neue kirchliche Berufsbilder, Stellenzusammenlegungen und weniger Referentenstellen sollen helfen, Personal gezielter für die Pastoral vor Ort einzusetzen.

Frage 18: Überregionale Stellenausschreibung für Pastorale Stellen
Wie stehen Sie zu dem Vorschlag, pastorale Stellen nicht nur in der Diözese, sondern darüber hinaus öffentlich auszuschreiben?

Der Vorschlag wird überwiegend positiv bewertet. Eine überdiözesane Ausschreibung könnte neue Interessierte gewinnen, frischen Input bringen und Wettbewerb fördern. Allerdings wird bezweifelt, dass dies die grundlegenden Personalprobleme löst, da ähnliche Engpässe überall bestehen. Auch der Einsatz ausländischer Kräfte stößt auf Sprach- und Strukturhürden. Dennoch gilt: alle sinnvollen Möglichkeiten sollten genutzt werden. Insgesamt wird die Idee als konstruktiv und belebend eingeschätzt.

5 Neue Leitungsmodelle (Fragen 19-21)

Die Diözesanleitung wird gebeten, den Einsatz von nicht-priesterlichen pastoralen Mitarbeitenden in Leitungsaufgaben zu fördern und zu ermöglichen und die Möglichkeit der kollegialen Übertragung des Pfarramtes (can. 517 § 1 CIC) und der Einsetzung von Pfarrbeauftragten (can. 517 § 2 CIC) auszuschöpfen.

Frage 19: Chancen und Risiken
Welche Risiken und welche Chancen sehen Sie bei diesen Leitungsmodellen?

Die Leitungsmodelle bieten große Chancen: Entlastung der Pfarrer, direkte Ansprechpersonen vor Ort, stärkere persönliche Beziehungen, Einbindung vielfältiger Lebenserfahrungen, mehr Selbstverantwortung der Gemeinden sowie die Öffnung von Leitungspositionen für Frauen und Laientheolog/innen. Damit kann Kirche vor Ort lebendig bleiben. Risiken bestehen in unklarer Aufgabenverteilung, möglichen Konflikten zwischen Pfarrern und Beauftragten sowie Abhängigkeit von der Persönlichkeit Einzelner. Klare Regeln sind daher entscheidend.

Frage 20: Bevorzugtes Leitungsmodell
Welches Leitungsmodell würden Sie bevorzugen und warum?

Bevorzugt wird ein Leitungsmodell, bei dem möglichst viele Aufgaben – außer den genuin priesterlichen – von qualifizierten pastoralen Mitarbeitenden oder Laien übernommen werden. Wichtig ist die Nähe vor Ort: ansprechbare, bekannte Personen mit klar verteilten Verantwortungen. Ideal ist eine kollegiale Teamarbeit von Priestern, Pfarrbeauftragten und Laien, die durch Ausbildung und Erfahrung Leitung, Verwaltung und Seelsorge übernehmen. So werden Priester entlastet, Überforderungen vermieden und der Gedanke gestärkt, dass alle Kirche sind.

Frage 21: Wichtige Aspekte
Welche Aspekte sollen in die Umsetzung und Ausgestaltung unbedingt einfließen? Was darf nicht geschehen?

In die Umsetzung müssen klare Regelungen der Diözese, transparente Kommunikation, Beteiligung der Gemeinden und demokratische Entscheidungen einfließen. Wichtig sind klare Aufgabenverteilungen, Teamarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen, fachliche Kompetenz und Glaubwürdigkeit. Nicht geschehen darf: Reduktion auf Ehrenamt aus Spargründen, Einzelgängertum oder Profilierung, Leitung gegen den Willen der Gemeinde. Priester sollen nicht automatisch Leitende sein, sondern Kompetenzen aller genutzt werden.

6 Diözesane Mittel an die Gemeinden freigeben, wenn pastorale Stellen unbesetzt bleiben (Frage 22)

Die Diözesanleitung wird gebeten, Personalmittel im Budget der Hauptabteilung V für pastorale Stellen, die im Stellenplan vorgesehen sind und länger als ein Jahr nicht besetzt werden können, dem Dekanat für die Einrichtung zusätzlicher Profilstellen oder Stellen für Weitere Berufe im kirchlichen Dienst befristet auf jeweils fünf Jahre zur Verfügung zu stellen.

Frage 22: Bewertung Freigabe diözesaner Personalmittel vor Ort
Wie bewerten Sie diesen Vorschlag?

Der Vorschlag wird überwiegend positiv gesehen, wenn die Mittel direkt den Gemeinden zugutekommen und nicht für zusätzliche Profilstellen im Dekanat verwendet werden. Priorität hat die Stellenbesetzung vor Ort, um Unterversorgung zu vermeiden. Kritik gibt es an möglicher Zentralisierung und Blockierung von Stellen. Positiv wäre, wenn sich auch Mitglieder anderer ACK-Kirchen bewerben könnten. Wichtig ist, dass die Freigabe tatsächlich die Seelsorge und Unterstützung in den Gemeinden stärkt.

7 Verschlankung der Leitungsgremien des Stadtdekanats (Fragen 23-24)

Die Ortssatzung des Stadtdekanats Stuttgart soll dahingehend revidiert werden, dass unter Beibehaltung einer proportionalen Vertretung der Kirchenmitglieder im Stadtgebiet und aus den nicht territorialen Mitgliedern eine Verkleinerung des Stadtdekanatsrats und des Geschäftsführenden Ausschusses erreicht wird und der Verwaltungsausschuss entbehrlich wird.

Frage 23: Welches Modell favorisiert?

Welches Modell einer künftigen Zusammensetzung des Stadtdekanatsrats würden Sie favorisieren, und warum? Sind die verschiedenen Interessensgruppen angemessen vertreten oder sehen Sie Ergänzungsbedarf? Welche Aspekte müssen noch bedacht werden?

Favorisiert wird ein Modell, wo alle Körperschaften vertreten sind und Gemeinden eigene Mitglieder entsenden können. Eine Verkleinerung des Gremiums erscheint sinnvoll, darf aber nicht zu schwächerer Vertretung der Gemeinden führen. Wichtig sind ggf. breitere Sprachvertretungen und eine klare Aufgabenorientierung, statt bloßer Proporz. Entscheidend ist, die Kirche zukunftsfähig aufzustellen. Der Verwaltungsausschuss könnte als entbehrlich angesehen werden. Endgültige Entscheidung hängt von den künftigen Gemeindestrukturen ab.

Frage 24: Andere Vorschläge...

Möchten Sie ein anderes Modell vorschlagen, das zugleich das Anliegen einer Verschlankung des Gremiums verwirklicht?

Ein verschlanktes Modell könnte vor allem aus gewählten Vertretern der Kirchengemeinden bestehen, nicht aus zahlreichen Verwaltungsstellen, was diese zugleich entlasten würde. Eine gleiche Anzahl von Vertretenden aus allen künftig definierten Einheiten erscheint sinnvoll, da es um gemeinsame Zielorientierung und Zukunftsfähigkeit der Kirche geht, nicht um proportionale Verteilung. So bleibt das Gremium arbeitsfähig, fokussiert und repräsentativ.