



HANDBUCH ZUM STRUKTURMODELL



1. Warum neue Strukturen für die Seelsorge?	8	3. Pfarrbüro	31
2. Theologische und organisationstheoretische Grundlagen	10	3.1. Einleitung	31
2.1. Partizipation	10	3.2. Aufgaben im Pfarrbüro	32
2.2. Subsidiarität	11	3.3. Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeindebüros	32
2.3. Der Leitungsdienst als „kollegiale“ Leitung	11	3.4. IT	32
2.4. Qualität entwickeln und gewährleisten	12	4. Pastorale Orte, Funktionen und Aufgaben innerhalb der Pfarre	33
2.5. Verbindlichkeit	12	4.1. Die Pfarrgemeinde	33
3. Warum dieses Modell?	13	4.1.1. Pastorales Ziel	33
MODELLBESCHREIBUNG	14	4.1.2. Rechtlicher Status und Errichtung	33
I. PFARRE	14	4.1.3. Leitung der Pfarrgemeinde	34
1. Präsenz der Kirche im pastoralen Handlungsraum	15	4.1.3.1. Seelsorgeteams	34
1.1. Rechtlicher Status	15	4.1.3.2. Pfarrgemeinderat	36
1.2. Pastorales Ziel	17	4.1.3.3. Pfarrgemeinde-Versammlung und Alternativen	37
1.2.1. Blick auf die Qualität der Seelsorge	18	4.1.3.4. PGR-Fachteams	38
1.2.2. Wahrnehmen der kirchlich getragenen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas als pastoralen Ort	18	4.1.4. Pfarrgemeindebüro	39
1.2.3. Wahrnehmen des kath. Religionsunterrichts als kirchliches Zukunftsfeld	19	4.1.4.1. Büro in der Pfarrgemeinde	39
1.2.4. Gerechter und flexibler Einsatz der Ressourcen	19	4.1.4.2. Zusammenarbeit mit anderen Pfarrgemeinden und mit der Pfarre	40
1.2.5. Koordination von Gottesdiensten (Eucharistie, Wort-Gottes-Feier u. a.)	20	4.1.4.3. IT	40
2. Leitung	20	4.2. Zusammenwirken von kategorialer und territorialer Seelsorge im pastoralen Handlungsraum der Pfarre	40
2.1. Pfarrvorstand	20	4.2.1. Verhältnis von Pfarrvorstand und Leitung an pastoralen Orten oder Seelsorgestellen in Institutionen	41
2.1.1. Aufgaben des Pfarrers	21	4.2.2. Verhältnis von Pfarrvorstand als Dienstvorgesetzte/r und Personalstelle als Dienstgeberin	41
2.1.2. Aufgaben des Pastoralvorstandes	22	4.2.3. Fachbegleitung	42
2.1.3. Aufgaben des Verwaltungsvorstandes	23	4.3. Gruppen, Projekte, innovative Seelsorge	43
2.1.4. Anforderungen an den Pfarrer	24	4.3.1. Katholische Aktion	43
2.1.5. Anforderungen an den Pastoralvorstand	24	4.3.2. Katholisches Bildungswerk	43
2.1.6. Anforderungen an den Verwaltungsvorstand	25	4.3.3. Geistliche Gruppierungen und Gemeinschaften	43
2.1.7. Aufgaben der drei Vorstände als örtliche Dienstvorgesetzte in der Pfarre	25	4.3.4. Innovative Seelsorge und Projekte	43
2.1.8. Kollegiale Leitung	26	4.3.5. Katholische Schulen	44
2.1.9. Erweiterter Vorstand	27	4.3.6. Die Stellen und Einrichtungen der diözesanen Caritas im Gefüge der Pfarre	44
2.1.10. Besetzung des Pfarrvorstandes	28	4.4. Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas	44
2.2. Gremien	29	4.4.1. Kirchliches Profil der Einrichtung	44
2.2.1. Pfarrlicher Pastoralrat	29	4.4.2. Qualifikation der MitarbeiterInnen	45
2.2.1.1. Zusammensetzung	29	4.4.3. Verortung der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas in der Pfarrgemeinde	45
2.2.1.2. Kompetenzen und Aufgaben	29	4.4.4. Strukturelle Einbettung der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas in der Pfarre	45
2.2.1.3. Obmann/Obfrau des Pfarrlichen Pastoralrates	30	4.4.4.1. Rechtlicher Status	45
2.2.2. Pfarrlicher Wirtschaftsrat	30	4.4.4.2. Führung und Organisation	45
2.2.2.1. Zusammensetzung	30	4.4.4.3. Fachaufsicht/Pädagogische, dienstrechtliche und organisatorische Gesamtsteuerung	46
2.2.2.2. Aufgaben	30	4.4.4.4. Zuständige Gremien und Verantwortlichkeiten	46
2.2.3. Austausch der Fachteams und der Arbeitskreise	31	4.4.4.5. Organisationsgrößen für Betriebsführung der kirchlichen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen auf dem Hintergrund der Pfarrgrößen und der Dichte an Einrichtungen	47

II. PERSONAL	48		
1. Hauptamtliche SeelsorgerInnen	49		
1.1. Anstellungsvoraussetzungen für hauptamtliche SeelsorgerInnen	49		
1.2. Rollenprofile von hauptamtlichen SeelsorgerInnen im pastoralen Handlungsraum der Pfarre	51		
1.2.1. Pfarrer und Pastoralvorstand	51		
1.2.2. Pfarrvikar	51		
1.2.3. PfarrgemeindeführerIn	51		
1.2.4. Kooperator und PfarrgemeindeführerIn	53		
1.2.5. Weitere hauptamtliche Funktionen in der Pfarre	54		
1.2.5.1. Beauftragte für Jugendpastoral und JugendleiterInnen in Zentren	54		
1.2.5.2. SeelsorgerIn in Ausbildung bzw. Seminaristen/Diakone/Priester aus anderen Ländern	54		
1.2.5.3. Kurat mit spezieller seelsorglicher Beauftragung oder „SeelsorgerIn für ...“	55		
1.2.5.4. Kurat	55		
1.2.5.5. SeelsorgerIn in der kategorialen Pastoral	55		
1.2.5.6. SeelsorgerInnen für spezielle Aufgaben in der Pfarre	55		
1.2.5.7. Grundfunktionsbeauftragte	56		
1.2.5.8. Projektverantwortliche	56		
1.2.5.9. Pastorale/r MitarbeiterIn	57		
2. Ständige Diakone	57		
3. Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen in Pfarrgemeinde und Pfarre	58		
4. Kooperation mit den Ordensgemeinschaften in der territorialen Seelsorge	59		
5. MitarbeiterInnen der Pfarre in der Verwaltung und anderen Bereichen	61		
5.1. Allgemeines	61		
5.2. Personalbudget	61		
5.3. Gehaltsgruppenzuordnung und Einstufung	62		
5.4. MitarbeiterInnen in den Büros und in der Verwaltung	62		
5.4.1. MitarbeiterInnen in den Büros	62		
5.4.1.1. PfarrsekretärIn	62		
5.4.1.2. PfarrgemeindeführerIn	63		
5.4.1.3. Unterstützungspersonal in der Verwaltung	63		
5.4.2. Weitere MitarbeiterInnen mit Anstellungsverhältnis zur Pfarre	63		
6. MitarbeiterInnen in den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas	64		
6.1. Verantwortliche/r für Führung und Organisation	64		
6.2. SachbearbeiterIn für Verwaltungsaufgaben	65		
6.3. MitarbeiterInnen einer Bildungs- und Betreuungseinrichtung	65		
7. Personalplan für die Territorial-Seelsorge	66		
7.1. Grundsätzliches	66		
7.2. Aufteilung gemäß KatholikInnenzahl	67		
7.3. Aufteilung gemäß EinwohnerInnenzahl	67		
7.4. Situation von Pfarren mit vielen kleinen Pfarrgemeinden	67		
7.5. Zuteilungen für bestimmte Aufgaben bzw. Aufträge	68		
7.5.1. Leitungs-Aufgabe	68		
		7.5.2. Beratungs-Auftrag	68
		7.5.3. Jugend-Auftrag	68
		7.5.4. Auftrag für Innovation und Projekte	69
		7.6. Diözesankontingent	69
		8. Besoldung	70
		8.1. Gehaltseinstufungen gemäß diözesanem Kollektivvertrag	70
		8.2. Reform der Klerusbesoldung	70
		8.3. Dienstwohnungen für Priester	70
		III. VERWALTUNG / FINANZEN	72
		1. Vermögensrechtliche Grundlagen	73
		2. Verwaltung des Pfarrvermögens	73
		2.1. Temporalienübergabe	73
		2.2. Nachschau – Pfarrrevision	74
		2.3. Sondervermögen	74
		2.4. Haushaltsplan	74
		2.5. Jahresrechnung	75
		2.6. Buchhaltung	75
		2.7. Baubudget	76
		2.8. Einnahmen und Ausgaben der Pfarrgemeinden	76
		3. Verteilung der Kirchenbeitragsmittel	77
		4. Solidarischer Ausgleich zwischen den Pfarrgemeinden	77
		4.1. Solidaritätsfonds	77
		4.2. Strukturfonds	77
		5. Rolle und Aufgabe der Diözese bei der Vermögensverwaltung der Pfarren	79
		IV. ENTSCHEIDUNG, WEITERENTWICKLUNG UND UMSETZUNG	80
		1. Umsetzungsprozess	81
		2. Diözesane Strukturen	81
		Für die Erstellung des Handbuches verantwortlich:	
		Themengruppe „Option zeitgemäße Strukturen“ innerhalb des Zukunftsweges „Kirche weit denken“	
		• Mag. ^a Katharina Brandstetter (Referentin beim Zukunftsweg)	
		• Mag. ^a Edith Bürgler-Scheubmayr (Geschäftsführerin Caritas für Kinder/Jugend)	
		• Generaldechant Dr. Slawomir Dadas	
		• Dr. Martin Füreder (Leiter der Abteilung Priester/Diakone im Generalvikariat)	
		• Mag. Alois Gigleitner (Referent bei Pastorale Berufe)	
		• Mag. Johann Gmeiner (Dechant im Dekanat Kallham)	
		• Mag. ^a Monika Heilmann (Bereichsleiterin Pfarrgemeinde und Spiritualität)	
		• Sebastian Hochradl (Leiter der Abteilung Pfarrverwaltung)	
		• MMag. Christoph Laueremann (Ordinariatskanzler)	
		Darüber hinaus gab es noch zahlreiche Untergruppen, die zugearbeitet haben. In Summe dürfen also rund 30 Personen eine MitautorInnenenschaft für sich beanspruchen. Endredaktion: Generalvikar DDr. Severin Lederhilger, Generaldechant Dr. Slawomir Dadas	

WAS IST KIRCHE?

Mit dem II. Vatikanischen Konzil können wir antworten: Sie ist in Jesus Christus „das Sakrament bzw. Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott und für die Einheit des ganzen Menschengeschlechts“ (Lumen gentium 1). Mit dieser Bestimmung von Kirche machte das Konzil deutlich, dass Kirche kein Selbstzweck ist, sondern ein Werkzeug, ein Zeichen für etwas, das mehr, größer und anders ist als sie selbst: nämlich Gottes höchste Verbindung mit dem Menschen und die daraus mögliche Einheit der Menschen untereinander. Wenn in diesem Handbuch das neue Strukturmodell der Diözese Linz präsentiert wird, dann nimmt sie diesen Werkzeug- und Zeichencharakter von Kirche ernst: Es geht um die Ermöglichung der Erfahrung dieser Frohen Botschaft im Hier und Jetzt.

WORIN LIEGT IHR SINN UND ZWECK?

Das setzt voraus, dass von der Kirche diese unsere Gegenwart ganz angenommen wird – mit den Worten des Konzils gesagt: Sie „erfährt sich mit dem Menschengeschlecht und seiner Geschichte wirklich innig verbunden“ (Gaudium et spes 1). Der Angelpunkt der Kirche ist deshalb nicht sie selbst, sondern „der Mensch (...)“, der eine und ganze Mensch, mit Leib und Seele, Herz und Gewissen, Geist und Willen“ (Gaudium et spes 3), die „gesamte Menschheitsfamilie mit der Gesamtheit der Wirklichkeiten, in denen sie lebt“ (Gaudium et spes 2). Deshalb hat Kirche auch ihr Ziel nicht in sich selbst, sondern im Reich Gottes, das jetzt schon anbricht und auf das hin Kirche im Heiligen Geist auf dem Weg ist. Mit diesen Bestimmungen zu Wesen und Ziel von Kirche hat jede Strukturreform von Kirche eine klare Vorgabe zu erfüllen: Sie muss einerseits das Wohl und Heil des ganzen Menschen im Blick haben und sie muss das Wesen der Vereinigung Gottes mit dem Menschen immer wieder neu verstehen und entdecken lernen, und zwar in ihrem Unterwegssein durch die Räume und Zeiten hin zum Gottesreich. Deshalb sind die Strukturen, Ämter, Institutionen, Traditionen usw. immer nur zeitbedingte Gestalten und Mittel der Kirche. Angesichts der Herausforderungen unserer Gegenwart sind diese Orientierungslinien des Konzils von höchstem Anspruch: Es gilt, dass sich Kirche grundsätzlich sowohl dem Menschen von heute als auch dem Geist Jesu Christi gegenüber offen zu halten hat, „die Zeichen der Zeit zu erforschen und im Licht des Evangeliums zu deuten“ (Gaudium et spes 4). Diese Doppelstruktur von Kirche, ihre theologale und ihre soziale Wirklichkeit, bedeutet, dass für die Entwicklung und Reform kirchlicher Strukturen theologische und soziologische Perspektiven und Begriffe ineinandergreifen. Deshalb werden in diesem Handbuch nicht nur pastoraltheologische und ekklesiologische Aspekte, sondern auch soziologische Begrifflichkeiten und Organisations- und Personalentwicklungserkenntnisse verarbeitet. Anhand der Beschreibung der Struktur der künftig beabsichtigten Territorialpastoral in diesem Handbuch sollen im bischöflichen Auftrag die erforderlichen Partikulargesetze für die Diözese Linz erstellt und vom Diözesanbischof erlassen werden.

1) WARUM NEUE STRUKTUREN FÜR DIE SEELSORGE?

Im Rahmen des Diözesanen Zukunftsweges „Kirche weit denken“ wurde die Notwendigkeit deutlich, neben inhaltlichen Fragen auch über die Strukturen für die Seelsorge der Katholischen Kirche in Oberösterreich nachzudenken.

Um die seelsorgliche und missionarische Arbeit wirksam, qualitativ und für die handelnden Personen auch zufriedenstellend tun zu können, braucht es sowohl für hauptamtlich als auch für ehrenamtlich Engagierte gute Rahmenbedingungen. Diese kann die derzeitige Struktur nicht mehr ausreichend bieten. So haben derzeit zahlreiche Pfarren in unserer Diözese auf längere Zeit hin wohl keinen „kanonischen Pfarrer“ (cc. 515 §1, 519), sondern werden als zweite, dritten, vierte ... Pfarre mitbetreut. Unter realistischer Berücksichtigung der verfügbaren und geeigneten Priester (selbst weit jenseits des üblichen Pensionsantrittsalters der Zivilgesellschaft) entstehen durch die Beibehaltung des Status quo dauerhafte Vakanzen (vgl. c. 151) in zum Teil sehr komplexen Strukturen der Koordination haupt- und ehrenamtlicher MitarbeiterInnen, die in Kauf genommen werden müssen.

Es ist aber auch durch den gesellschaftlichen Wandel angezeigt, über die Strukturen in der Katholischen Kirche in Oberösterreich nachzudenken und neue Chancen für pastorale Entwicklungen zu eröffnen. Soweit es im Handlungsrahmen einer Diözese möglich ist, hat das die Diözese Linz getan. In der Erweiterten Ordinariatskonferenz im Juli 2018 wurden Kriterien für neue Strukturen und Leitungsformen formuliert:

- Die katholische Kirche von Oberösterreich nimmt ihren Grundauftrag als Kirche Jesu wahr und orientiert sich dabei an den Grundfunktionen und der Sakramentalität von Kirche, die biblisch grundgelegt sind.
- Neue Strukturen fördern die Eigeninitiative von ChristInnen und geben dafür den nötigen Freiraum. In ihnen sind Entwicklungsmöglichkeiten, neue Initiativen und Qualitätsentwicklung für die pastorale Sorge, den karitativen Einsatz und die Verkündigung des Evangeliums verankert.
- Grundlage für neue Strukturen ist ein realistischer Blick auf die Finanz- und Personalressourcen und ihre Prognose.
- Neue Strukturen sind klar und gelten für die gesamte Diözese Linz. Sie fördern und schaffen dadurch Einheit in der Vielfalt und in sie ist das Weihepriestertum als einheitsstiftende sakramentale Struktur eingebettet. Sie sind nicht auf Notlösungen im Einzelfall oder für eine bestimmte Region oder Pfarre gebaut.

In der „Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien“¹ wird festgehalten, dass mit der Strukturentwicklung aktiv und kreativ auf die gesellschaftlichen und kirchlichen Veränderungen reagiert wird. Damit gehen neue Kirchenbilder, die Wahrnehmung und Anerkennung des gesellschaftlichen Wandels, das Heben von Charismen ebenso einher wie neue Arbeitsformen und Funktionen innerhalb der Struktur.

Ein vorläufiger Entwurf des neuen Strukturmodells wurde erstmals im Jänner 2019 der Öffentlichkeit präsentiert und darüber in ca. 90 Resonanztreffen informiert. Die Auswertung der umfangreichen Daten aus den Resonanztreffen zwischen März und Juni 2019² hat bestätigt, was Diözesanleitung, Strukturgruppe und die begleitende Moderation schon während der Resonanzphase wahrgenommen hatten: Es müssen für wesentliche Herausforderungen Lösungen erarbeitet werden, die in das pastorale Strukturgefüge der Diözese eingreifen. Wenn in Zukunft die bisherigen Pfarren ekklesiologisch als „Pfarrgemeinden“ weiterbestehen werden, diese aber kanonisch in ca. 40 Pfarren jeweils einen neuen pastoralen Handlungsraum bilden, dann sind noch mehr als bisher Partizipation und Kooperation unabdingbare Voraussetzungen für die künftige Seelsorge. Eine Vielzahl von Fragen und Herausfor-

derungen sind zu lösen, wie z. B.: Wie werden die vorgesehenen pfarrgemeindlichen Seelsorgeteams gefunden, ausgebildet und begleitet? Wie wird die Kooperation zwischen Pfarrgemeinden und Pfarre gestaltet? In welcher Weise werden Ehrenamtliche ausreichend unterstützt? Welche Kompetenzen und Funktionen werden benötigt?

Diese und weitere Fragen aus den Resonanztreffen wurden im vorliegenden Handbuch aufgenommen, um darauf bestmöglich Antwort zu geben.



¹ Vgl. Katholische Kirche in Oberösterreich, Neue Sichtweisen für neue Zeiten. Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien, 2019.

² Vgl. PH der Diözese Linz, Analyse der Resonanztreffen anlässlich des Strukturänderungsprojektes der Katholischen Kirche in Oberösterreich. Analysebericht Juli 2019 (interner Forschungsbericht, dzt. nicht veröffentlicht, eine Zusammenfassung wird publiziert).

2) THEOLOGISCHE UND ORGANISATIONSTHEORETISCHE GRUNDLAGEN

2.1. PARTIZIPATION³

In den Pastoralen Leitlinien zum Zukunftsweg wurde festgehalten, dass nach Lumen gentium 10 die Träger der Pastoral alle Getauften und Gefirmten je nach Charisma und Ämtern sind. „Das bedeutet die Einbeziehung des ganzen Gottesvolkes in den Selbstvollzug von Kirche. Kirche wird fruchtbar und dynamisch, wenn Haupt- und Ehrenamtliche, geweihte und nicht geweihte Amtsträgerinnen und Amtsträger miteinander kommunizieren, kooperieren und Entscheidungsprozesse gemeinsam vollziehen. Die in der Diözese Linz eingeübte Kultur des Aufeinander-Hörens und gemeinsamen Gestaltens von Kirche soll deshalb fortgesetzt und noch mehr vertieft werden. Alle Getauften sind zur Mitwirkung an der Sendung der Kirche berufen (LG 33), sie haben Anteil am ‚sensus fidelium‘ (Glaubenssinn des ganzen Volkes Gottes) und bringen sich durch ‚participatio actiosa‘ (tätige Teilnahme) ein. Der Begriff Partizipation steht im christlichen Glauben im Tiefsten für die Teilhabe an Gottes Verheißung eines ‚Lebens in Fülle‘ (Joh 10,10). Er steht sodann für die Teilhabe am Aufbau des Reiches Gottes in dieser Zeit.“⁴

Eine partizipative Kirche zu werden, ist für unsere Diözese Auftrag, Anspruch und Ziel. Partizipation meint, dass ChristInnen für sich, für ihr Denken und Handeln Verantwortung wahrnehmen und (gemeinsam) als Subjekt Kirche vor Ort sind und leben. Damit ist nicht in Abrede gestellt, dass es immer auch gestufte Partizipation gibt und dass die theologische Differenz zwischen dem gemeinsamen Priestertum aller und dem besonderen Weiheamt zu beachten ist.

Partizipation muss deshalb auch strukturell abgesichert werden, was Prozesse und Formen der Synodalität braucht, aber auch des Dienstes an der Einheit, der im Besonderen durch das Weihpriestertum geleistet wird. Einheit muss in einer vielfältigen Gesellschaft⁵ „gestiftet“ und kann nicht einfach vorausgesetzt oder durch „Eingliederung“ verordnet werden.

Für die Entwicklung einer partizipativen Kultur bedarf es aber nicht nur theologischer Grundlagen, sondern auch der Erkenntnisse der Soziologie sowie der Organisations- und Personalentwicklung. Beispielhaft seien einige Grundhaltungen genannt, die Partizipation fördern:

- **Leitung als Dienst:** Ein kirchliches Amt ist seinem theologischen Verständnis nach immer ein Dienst für die kirchliche Gemeinschaft, unbeschadet der unterschiedlichen Ausformungen von Ämtern und Diensten. Eine partizipative Pastoral bedarf einer Form der Leitung, die Ermöglichung, Ermächtigung und Respekt vor den Fähigkeiten der Gemeindeglieder verwirklicht (*servant leadership*). Sie entwickelt eine Teamkultur, in der Zusammenarbeit entfaltet wird und vorherrschende entgegengesetzte Dichotomien (Klerus – Laien; wissende Hauptamtliche – unwissende Ehrenamtliche; Lehrende – Lernende; ...) zugunsten eines gemeinsamen Lernens und Bildens überwunden werden.
- **Visionen teilen und gemeinsame finden:** Kraft und Motivation für unser Handeln empfangen wir, wenn kleine und große Erfahrungen des Lebens und Glaubens einander erzählt werden.
- **Ermöglichungskultur und Fehlerfreundlichkeit:** Pastoral und Seelsorge gehen über die Verwaltung des Gewohnten hinaus, regen kreative Prozesse an und ermutigen, Neues auszuprobieren, ohne Angst, Fehler zu machen. Wichtig ist die Grundfrage: Dient das Neue den Menschen, die mit uns leben?⁶
- **Bereitschaft zu Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung:** Partizipative Pastoral setzt voraus, dass die

SeelsorgerInnen fähig sind, ihre eigenen Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren und offen zu sein, sich hinterfragen zu lassen (*mentale Umkehrbereitschaft*).

- **Teamarbeit:** Teams sind die elementaren Einheiten für die Entwicklung des pastoralen Handlungsraums der Pfarre. Der Umgang mit Pluralität und Meinungsverschiedenheiten, Konfliktfähigkeit und Reflexionsfähigkeit ist wesentlich für das Setzen und Erreichen gemeinsamer Ziele.
- **Offenheit:** Das Wachsen des Gottesreiches entzieht sich unmittelbarer Planung. Wir vertrauen auf das Wirken des Heiligen Geistes und die Erfahrung, von seinen Gnadengaben überrascht, beschenkt und herausgefordert zu werden.

2.2. SUBSIDIARITÄT⁷

In der katholischen Soziallehre sind die fünf Grundprinzipien Personalität, Solidarität, Subsidiarität, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit von zentraler Bedeutung. Im Zusammenwirken von Pfarrgemeinden, weiteren pastoralen Orten in der Pfarre und der Diözesanebene orientieren wir uns am Prinzip der Subsidiarität. Es beschreibt die Ermöglichung und Sicherung von Freiheit. Ihrer bedarf der einzelne Mensch oder eine Gemeinschaft. Die größere Einheit – in unserem Fall die Pfarre (als Teilgemeinschaft der diözesanen Ortskirche) – ist verpflichtet, Voraussetzungen zu schaffen, um das eigenständige Tun der Pfarrgemeinde zu ermöglichen.

Subsidiarität heißt aber auch, dass die kleinere Einheit Verantwortung trägt: Das Recht ist auch eine Pflicht, den jeweiligen Beitrag für sich selbst und für andere solidarisch und eigenverantwortlich zu leisten. Bei der Bewältigung dieser Aufgabe wird die Pfarrgemeinde von der Pfarre unterstützt – mit dem Ziel, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Ist jedoch das Gemeinwohl, das im kirchlichen Kontext der *salus animarum* entspricht, in Gefahr, muss sich die größere Einheit (Pfarr- und Diözesanebene) einmischen. Krisensituationen werden solidarisch bewältigt.

2.3. DER LEITUNGSDIENST ALS „KOLLEGIALE“ LEITUNG⁸

Ausgehend von Taufberufung und Ermöglichungskultur als Grundorientierung im Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt ist es angemessen, die Leitung von Pfarre, Pfarrgemeinde oder an anderen pastoralen Orten als „kollegiale“ Leitung (Entscheidungen nicht „collegialis“ im strikt juristischen Sinn) auszuüben. Leitung hat dienende Funktion (*servant leadership*) und stellt sich in den Dienst der anderen, damit diese ihre Aufgaben eigenverantwortlich im Sinne des Gesamten wahrnehmen können. Leiten ist Ermutigung und Ermächtigung. Ermöglichende Leitung hört zu, fragt nach Einsicht, sucht den Dialog, respektiert, bindet ein und vertraut Aufgaben zur eigenverantwortlichen Durchführung an.

³ Siehe dazu Elisa Kröger (Hg.), *Wie lernt Kirche Partizipation*, Würzburg 2016, 5–39.

⁴ Elisa Kröger, 20.

⁵ Vgl. Den Wandel wahrnehmen, in: *Neue Sichtweisen für neue Zeiten. Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien*, 11ff.

⁶ Vgl. im Folgenden: P. Senge, *Die fünfte Disziplin*, zitiert nach E. Kröger, 25ff.

⁷ Quellen für diesen Abschnitt: Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden, *Kompendium der Soziallehre der Kirche*, Freiburg-Basel-Wien 2006; Video der KSÖ: <https://www.ksoe.at/themen/soziale-gerechtigkeit-6693>, 1. Juli 2019; Homepage der Universität Augsburg: <https://www.philso.uni-augsburg.de/institute/philosophie/Personen/.../Sozialethik.pdf>, © Dr. L. Neidhart, Augsburg 2010, Version November 2017, 1. Juli 2019.

⁸ An dieser Stelle geht es um die Grundhaltung und das Wie. Zu den inhaltlichen Aufgaben der Leitung siehe die Funktions- und Aufgabenbeschreibungen im 2. Kapitel des I. Teils.

Ermächtigende Leitung nimmt im Besonderen ihre Verantwortung und Entscheidungsbefugnis auch in der Funktion als Dienstvorgesetzte/r wahr und sorgt strukturell und inhaltlich für einen guten Rahmen, sodass die MitarbeiterInnen motiviert und eigenverantwortlich ihre Aufgaben wahrnehmen und zur pastoralen Entwicklung beitragen können. Neben den verschiedenen Funktionen, die im Sinn einer derartigen „kollegialen Leitung“ ausgeübt werden, kommt dem priesterlichen Leitungsdienst aufgrund seiner sakramentalen, jurisdiktionellen und sozialen Stellung eine besondere Verantwortung zu, diesen auf Augenhöhe auszuüben.

2.4. QUALITÄT ENTWICKELN UND GEWÄHRLEISTEN

Der gesellschaftliche Wandel konfrontiert uns als katholische Kirche von Oberösterreich mit neuen Ansprüchen nach qualitätsvoller Seelsorge: „Qualität von Seelsorge misst sich daran, ob Menschen mit ihren jeweils unterschiedlichen Lebenswegen geachtet, berührt, ermutigt, getröstet werden, kurz: ob Seelsorge dem Leben dient und darin Gottes Nähe erfahrbar wird.“⁹ Die neue Struktur will diese qualitätsvolle Seelsorge, Leitung und Begleitung ermöglichen und gewährleisten. Deshalb muss z. B. die Erreichbarkeit für Menschen besonders in Notfällen und Krisensituationen mehr als bisher gewährleistet sein. Ebenso werden Rahmenbedingungen geboten, damit MitarbeiterInnen je nach Beruf und Charisma ihre theologischen, sozialen, kommunikativen, liturgischen und ästhetischen Kompetenzen erweitern und in der Seelsorge fruchtbar machen können.

2.5. VERBINDLICHKEIT¹⁰

Die Orientierung am Grundauftrag von Kirche schafft unter den Gläubigen Verbindung, aus der Verbindlichkeit erwächst. AmtsträgerInnen und MitarbeiterInnen der Kirche kommt ein besonderes Maß an Verbindlichkeit zu, weil sie von Amtes wegen im kirchlichen Sendungsauftrag handeln. Organisationslogisch realisiert sich Verbindlichkeit entweder durch Linienstruktur mit klaren Weisungsbefugnissen und Zuordnungen oder durch starke Netzwerke, die sich über gemeinsame Anliegen und Themen bilden. In beiden Formen ist der Wille zu einem partnerschaftlichen Miteinander entscheidend. Darum ist Verbindlichkeit sowohl im Sinne von Verpflichtung als auch im Sinne von Freundlichkeit zu verstehen.

Die neue Struktur ist verbindlich in verschiedenen Feldern und Bereichen, wie z. B.:

- Erreichbarkeit (Büro-Öffnungszeiten, Rufbereitschaft ...)
- Kooperationen innerhalb der Kirche und mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Organisationen (Verantwortungen klären, Kompetenzen achten, Vereinbarungen einhalten, Inhalte und Zielsetzungen seelsorglichen Handelns reflektieren)
- Weiterbildung und Qualitätsentwicklung (Bildungsangebote nutzen und das Erlernte anwenden)
- Personalführung (klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten definieren, übertragene Funktionen wahrnehmen)
- Gewinnung von Glaubwürdigkeit (Verlässlichkeit und Integrität)

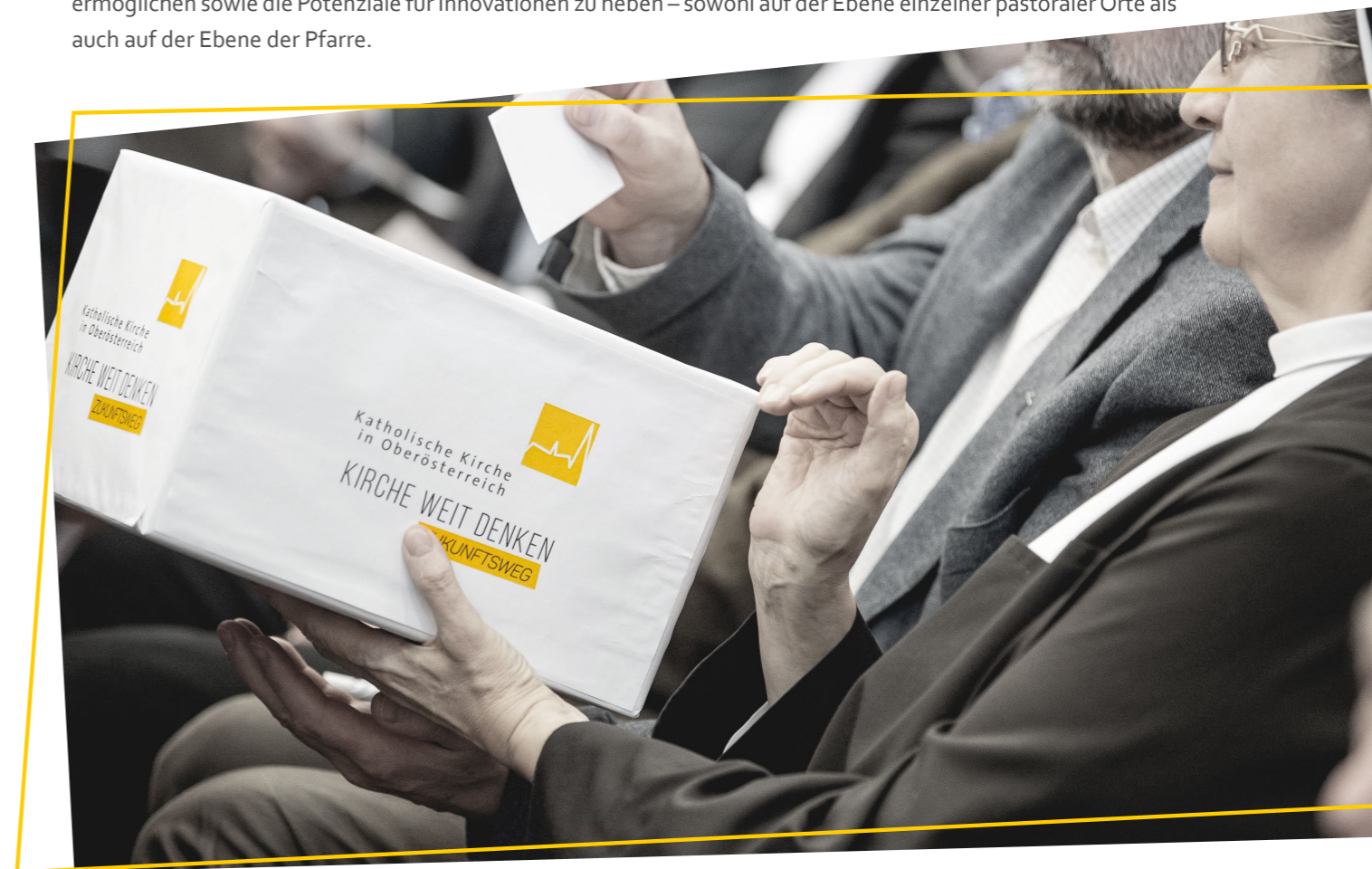
3) WARUM DIESES MODELL?

Das vorgeschlagene Modell bietet Rahmenbedingungen, unter denen der Erhalt und die partielle Selbstständigkeit von Pfarrgemeinden gewährleistet werden kann. Das Strukturmodell kann nicht die Fragen und Probleme in Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Weiheamtes lösen, die auf gesamtkirchlicher Ebene beantwortet werden müssen. Alle Themen, die darum kreisen, werden aber in den Resonanztreffen als sehr wichtig genannt (z. B. Priesteramt bzw. Diakonat für Frauen und Pflichtzölibat), können aber nicht auf der Diözesanebene gelöst werden. Diese Fragen wurden von Diözesanbischof

Dr. Manfred Scheuer in einem Brief an den Heiligen Vater mit der Bitte um Lösungen durch die Universalkirche formuliert.

Dadurch wird dem Anliegen, das auch in den Resonanztreffen vielfach genannt wurde (das zeigt die Auswertung der Daten), Rechnung getragen, dass Pfarrgemeinden als Orte der Beheimatung des Christseins erlebt werden und sich ChristInnen mit ihren Charismen am Ort einbringen können (vgl. Partizipation, Kapitel 2.1. der Einleitung). Gleichzeitig wird eine gute Verbindung mit der Gemeinschaft und der Leitung auf Pfarr-Ebene gewährleistet, die im Sinne der Subsidiarität unterstützend wirkt und das größere Ganze im Blick hat.

Durch klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten, Begleitung und Ausbildung wird die Entwicklung und Sicherung von Qualität in der Seelsorge ermöglicht. Ziel dieses Modells ist es, Entwicklungen anzustoßen und zu ermöglichen sowie die Potenziale für Innovationen zu heben – sowohl auf der Ebene einzelner pastoraler Orte als auch auf der Ebene der Pfarre.



⁹ Vgl. Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien, 2019, 33f.

¹⁰ Vgl. im Folgenden auch: Katholische Kirche in Oberösterreich, Pastoralbroschüre Diözesane Grundsatztexte. Kirche im Territorium, 14–22.



1) PRÄSENZ DER KIRCHE IM PASTORALEN HANDLUNGSRAUM

Der gesellschaftliche Wandel fordert Kirche heraus, in verschiedenen Formen für die Menschen da zu sein. Dieses Selbstverständnis von Kirche „um der Menschen willen“ wird – theologisch ausgefaltet – in den neuen Pastoralen Leitlinien in drei Bildern beschrieben²¹.

Kirche als Communio

Einheit und Vielfalt, die sich bereits im Gottesbild zeigen, weiterzudenken heißt, innere Vielfalt zuzulassen (ohne die Einheit aus dem Auge zu verlieren), um „Raum zu geben für unterschiedliche Glaubens- und Lebensstile und offen zu sein für Lebens- und Glaubensformen, die an den oder außerhalb der Grenzen kirchlicher Institution angesiedelt sind“.

Kirche als Volk Gottes

Als durch die Zeit pilgerndes Gottesvolk hat Kirche und ist Kirche immer eine soziale Größe im Sinne einer Glaubens- und Wertegemeinschaft und steht gleichzeitig in lebendigem Austausch und in Wechselwirkung mit der Gesellschaft. Sie bringt ihre Wertvorstellungen durch vielfältige Kooperationen und Angebote zur individuellen und zur gemeinschaftlichen Sinnstiftung ein.

Kirche als messianisches Volk

Kirche versteht sich als Gemeinschaft von Menschen, die Einheit stiftet, heilt und Hoffnung gibt und im Sinne einer „Stellvertretung“ das Schon und Noch-Nicht des Reiches Gottes im Gottesdienst, in der Verkündigung und im karitativen Tun lebt.

1.1. RECHTLICHER STATUS

Die Definition der Pfarre in c. 515 § 1 CIC lautet:

„Die Pfarrei ist eine bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen, die in einer Teilkirche auf Dauer errichtet ist und deren Seelsorge unter der Autorität des Diözesanbischofs einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten anvertraut wird.“

Es lassen sich daher folgende Elemente benennen²²:

- a) Gemeinschaft von Gläubigen
- b) Dauerhafte Errichtung innerhalb einer Teilkirche (Diözese)
- c) Pfarrer als eigener Hirte unter der Autorität des Diözesanbischofs
- d) Ausübung der Seelsorge durch den Pfarrer

Das Definitionsmerkmal „Gemeinschaft von Gläubigen“ beinhaltet zweierlei: einerseits die Forderung, dass der Kreis derjenigen, die zu einer Pfarre gehören, bestimmbar ist. Dieses Merkmal ist durch die Errichtung von Pfarrgrenzen gegeben.

Und andererseits den Anspruch, dass es sich bei diesem Kreis tatsächlich um eine Gemeinschaft (von Gläubigen) handelt, die als Einheit zu verstehen ist, auch wenn innerhalb dieser mehrere Gemeinschaften an verschiedenen Orten als zusammengehörig gedacht werden.

²¹ Vgl. im Folgenden: Neue Sichtweisen für neue Zeiten, 20–24.

²² Aufzählung nach: Reinhild Ahlers, in: Münsterischer Kommentar zum CIC, c. 515, Rn. 4.

Daraus ergeben sich Rechte und Pflichten, die innerhalb des Pfarrgebietes von den für die Pfarre zuständigen SeelsorgerInnen – Priestern, Diakonen sowie Laiinnen und Laien – wahrzunehmen sind. Dies ist wichtig für die Bestimmung von Jurisdiktionsakten, Befugnissen für die Sakramentspendung und Gültigkeitsvoraussetzungen für (kirchen)rechtsrelevante Formalitäten.

Die „Pfarre“ ist nicht bloß ein abstraktes Gebilde („juristische Person“, c. 515 §3), sondern muss immer in der gemeindlichen Konkretisierung ihrer Gläubigen, der Verantwortungstragenden und (amtlich) Beauftragten verstanden werden.

Entsprechend den kirchlichen Vorgaben werden die Pfarren dauerhaft als bestimmter Teil der Diözese vom Bischof errichtet.

Jeder Pfarre wird ein Pfarrer als eigener Hirte unter der Autorität des Diözesanbischofs zugeordnet, der dieses Amt mit den anderen Pfarrvorständen wahrnimmt.

Jede Pfarre ist eine Gemeinschaft innerhalb der diözesanen Ortskirche. Daraus ergeben sich Wechselwirkungen für die einheitliche pastorale Ausrichtung innerhalb der Diözese, den Instanzenzug von pfarrlichen Entscheidungen bis hin zu den Genehmigungsvoraussetzungen des bischöflichen Ordinariates und die Beteiligung an den Beratungsgremien der Diözese.

Die Hirtensorge des Pfarrers (*cura pastoralis* gemäß c. 519 CIC) ist die spezifische und qualifizierte Form der umfassenden Seelsorge (*plena cura animarum*, vgl. c. 150 CIC), die einem geistlichen Amtsträger in Beziehung zu einer bestimmten Gemeinschaft von Gläubigen aufgetragen ist.¹³ Daher ist die *cura pastoralis* konstitutiv für das Amt des Pfarrers, und jede künftige Pfarrstruktur muss auch daran gemessen werden, inwiefern sie die Ausübung dieser spezifischen Hirtensorge – für die konkrete Pfarrgemeinschaft und deren Gläubige – ermöglicht und fördert.

Ein Kennzeichen dieser umfassenden Hirtensorge ist die umfassende und einheitliche Übernahme der drei Dimensionen (*munera*) des Sendungsauftrags Christi, nämlich des Dienstes der Verkündigung, Heiligung und Leitung, für die anvertraute Pfarre.¹⁴ „Es geht dabei um die umfassende Ausübung dieser drei Dienste und nicht nur um die eine oder um die andere Aufgabe aus diesem umfassenden Aufgabenspektrum, und es geht darum, dass diese Dienste für die gesamte Gemeinschaft der Gläubigen ausgeübt werden, die aufgrund der rechtlichen Determinierung zu der betreffenden Pfarrei gehören, und nicht nur für eine bestimmte Gruppe von Gläubigen.“¹⁵ Es gehört daher wesentlich zur Rolle und Aufgabe des Pfarrers, sowohl in der Verkündigung als auch in der Feier der Sakramente, in der Sorge für eine diakonische Grundhaltung und in der Leitung in der gesamten Pfarre präsent und wirksam zu sein, um auf diese Weise die ihm aufgetragene Hirtensorge für die gesamte Pfarre zu verwirklichen.

Die pfarrliche Seelsorge als kooperative Seelsorge

Zugleich darf aber nicht übersehen werden, dass auch die Kooperation Teil der Legaldefinition eines Pfarrers und Kennzeichen der Ausübung der *cura pastoralis* ist „... und zwar in dem Sinne, dass der Pfarrer sein umfassendes Amt der pfarrlichen Seelsorge von Rechts wegen nicht alleine und ganz auf sich allein gestellt ausüben kann und muss. Vielmehr lässt die Tatsache, dass der Begriff der cooperatio zur grundlegenden Definition des Pfarrers gehört, darauf schließen, dass der universalkirchliche Gesetzgeber das Amt des Pfarrers als ein Amt konzipiert hat, dem die Zusammenarbeit mit anderen, das heißt mit Priestern, Diakonen und anderen in der Seelsorge tätigen Personen und nicht zuletzt mit den christifideles, die zu der ihm anvertrauten Pfarrei gehören, bei der Ausübung der Hirtensorge wesentlich zu eigen ist.“¹⁶

Die Einbindung dieser in der Seelsorge Mitwirkenden erfolgt entsprechend ihrer rechtlichen Befähigung und ihres kanonischen Status (z. B. aufgrund des Empfangs der Weihe), aber auch entsprechend ihrer Ausbildung und ihrer Charismen. Sie kann entweder in der Betrauung mit einzelnen Aufgaben (Delegation) oder aber in der Übertragung von (neuen) Kirchenämtern (u. a. durch die Stellvertretungsämter der „Pfarrvikare“, aber auch neue

Formen mit delegierter Vollmacht) erfolgen, deren rechtliche Umschreibung vorzunehmen ist (c. 145 § 2 CIC).¹⁷ Dies alles aber erfolgt im Rahmender *cura pastoralis* des Pfarrers, die als solche nicht völlig ausgehöhlt werden darf. Wichtig erscheint daher in diesem Zusammenhang, dass der Pfarrer weiterhin soweit als möglich auch jene Handlungen und Rechtsakte setzt, die ihm in besonderer Weise aufgetragen sind und die seine Stellung als Gesamtleiter kennzeichnen und ausdrücken (vgl. c. 530 CIC)¹⁸.

Die kirchenrechtliche Errichtung der neuen Pfarren ist ein komplexer und umfangreicher Prozess, der auf verschiedenen Ebenen stattfindet und neben rechtlich verbindlichen, verfahrenskonformen Schritten vor allem auch die Einbeziehung der Betroffenen erfordert.

Auch wenn die bislang bestehenden Pfarren zu einer neuen Einheit zusammengeführt werden sollen, ist keine Errichtung einer „Zentralpfarre“ unter Auflösung aller bestehenden lokalen Strukturen intendiert, sondern es sollen innerhalb der neuen Pfarre die bisherigen lokalen Gemeinschaften in ihrer Vielfalt auch strukturell im bisherigen Sprengelbereich bestehen bleiben. Aufgelöst und in die neue Pfarre überführt werden die bisherigen „Pfarren“¹⁹, die als juristische Personen erst nach 1983 errichtet wurden! Es bleiben innerhalb der (neuen) Pfarre aber die „Pfarrkirchen“ (= Kirchenstiftung, *fabrica ecclesiae* – einst auch schon materielle Trägerin der Pfarre zusammen mit dem *benefizium* des Pfarrers) als (jahrhundertealte) juristische Personen bestehen. Ebenso sollen die juristischen Träger der Kindergärten in den Pfarrgemeinden (Pfarrcaritas-Kindergärten) erhalten bleiben. Während das pfarrgemeindliche Leben im Rahmen der pfarrlichen Zielsetzungen daher relativ eigenständig gestaltet werden kann, soll der Einsatz vor allem des hauptamtlichen Personals flexibel und aufgabenorientiert innerhalb des gesamten Pfarrgebietes erfolgen.

1.2. PASTORALES ZIEL

Das Dokument „Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien“²⁰ der Diözese Linz spannt den inhaltlichen Bogen, der für die Pastoral wesentlich ist: Der umfassende gesellschaftliche Wandel wird wahrgenommen, soll angenommen und gestaltet werden. Die 12 dort genannten und beschriebenen Leitbegriffe sind die Wegweiser für die Pastoral der Zukunft (vgl. Leitlinien, S. 26–38). Die Pfarre ist Handlungsraum für engagierte ChristInnen, ehrenamtliche und hauptamtliche FunktionsträgerInnen, innerhalb dessen pastorales Handeln geplant, vernetzt und durchgeführt wird. Wesentliche „Bausteine“ bzw. Elemente dabei sind:

Die Diözese Linz errichtet mit dem vorliegenden Modell ca. 40 Pfarren (gemäß c. 515 CIC). Diese Pfarren werden als pastorale Handlungsräume für eine bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen verstanden und sind somit der rechtliche und organisatorische Rahmen für die gesamte Seelsorge in diesem Gebiet.

In ihnen entfaltet sich das christliche und gemeindliche Leben des Volkes Gottes, hier erfolgt die Seelsorge in den unterschiedlichsten traditionellen und innovativen Formen, die Spendung der Sakramente, das Zugehen auf alle Menschen guten Willens.

¹³ Vgl. Heribert Hallermann, Pfarrei und pfarrliche Seelsorge. Ein kirchenrechtliches Handbuch für Studium und Praxis, Paderborn u. a. 2004, 268.

¹⁴ Vgl. Severin Lederhilger, § 45 Der Pfarrer, in: Handbuch des katholischen Kirchenrechts, hg. von St. Haering u. a., Regensburg 2015, 681–720, 698.

¹⁵ Heribert Hallermann, Pfarrei und pfarrliche Seelsorge, 201.

¹⁶ Heribert Hallermann, Pfarrei und pfarrliche Seelsorge, 202.

¹⁷ Vgl. Heribert Hallermann, Pfarrei und pfarrliche Seelsorge, 271.

¹⁸ Can. 530 – Dem Pfarrer in besonderer Weise aufgetragene Amtshandlungen sind folgende:

1° die Spendung der Taufe; 2° die Spendung des Sakramentes der Firmung an jene, die sich in Todesgefahr befinden, nach Maßgabe des can. 883, n. 3; 3° die Spendung der Wegzehrung sowie der Krankensalbung, unbeschadet der Vorschrift des can. 1003, §§ 2 und 3, und die Erteilung des Apostolischen Segens; 4° die Assistenz bei der Eheschließung und die Erteilung des Brautsegens; 5° die Vornahme von Begräbnissen; 6° die Segnung des Taufwassers zur österlichen Zeit, die Leitung von Prozessionen außerhalb der Kirche und die feierlichen Segnungen außerhalb der Kirche; 7° die feierliche Zelebration der Eucharistie an den Sonntagen und an den gebotenen Feiertagen.

¹⁹ Dadurch erlöschen die bisherigen pfarrlichen Ämter – auch der bisherigen Pfarrer, die vom Diözesanbischof neue Aufgaben erhalten; vgl. Christoph Ohly, Pfarrei und Pfarrer. Fragen im Kontext der Neuordnung diözesaner Pfarreistrukturen, in: Matthias Pulte / Rafael M. Rieger (Hg.), *Ecclesiae et scientiae fideliter inserviens* (Festschrift R. Henseler), Würzburg 2019, 203–225.

²⁰ Neue Sichtweisen für neue Zeiten. Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien, April 2019, Diözese Linz. Dieser Text wurde im Rahmen des Zukunftsweges „Kirche weit denken“ erstellt und von Bischof Manfred Scheuer am 9.4.2019 autorisiert.

Die Zuteilung von Pfarrgemeinden zu den jeweiligen Pfarren erfolgt in einem eigenen Diskussionsprozess. Dabei wurden folgende Kriterien berücksichtigt:

- die derzeitige geografische Dekanatsstruktur, die in Einzelfällen verändert wurde
- die Präsenz der Ordensgemeinschaften in der Seelsorge
- soziologische Gegebenheiten, z. B. die Wege, die Menschen in die Arbeit, zur Schule, zum Einkaufen gehen oder fahren
- Bezirksgrenzen
- Anzahl der Pfarrgemeinden, Anzahl der KatholikInnen und die EinwohnerInnenzahl

1.2.1. BLICK AUF DIE QUALITÄT DER SEELSORGE

Durch das gemeinsame Wirken verschiedener Formen pastoralen Handelns werden aus unterschiedlichen pastoralen Orten „Knotenpunkte“ in einem Netzwerk. Qualitätsvolle Seelsorge wird verstanden als Begegnungsgeschehen mit konkreten Personen in spezifischen Lebenssituationen. Wobei es entscheidend ist, dieses Begegnungsgeschehen so zu gestalten, dass dabei gemeinsam entwickelt wird bzw. entsteht, was vermittelt werden will (Trost, Hoffnung, Verstehen, Gottese Erfahrung). Schlüsselqualifikationen von SeelsorgerInnen sind also Kommunikationsfähigkeit, Glaube und Glaubwürdigkeit (Haltung), unabhängig davon, ob in einer Pfarrgemeinde oder an einem anderen pastoralen Ort.

Gute und von christlichem Geist erfüllte Seelsorge hat die individuellen Lebenssituationen und Glaubensbedürfnisse im Blick und bietet Anknüpfungspunkte für alle Menschen, ins Christsein zu kommen bzw. im Glauben zu wachsen.

1.2.2. WAHRNEHMEN DER KIRCHLICH GETRAGENEN KINDERBILDUNGS- UND -BETREUUNGSEINRICHTUNGEN DER PFARRCARITAS ALS PASTORALEN ORT

Die Führung von Kindergärten, Horten und Krabbelstuben wurde bisher schon als Ort pastoralen Handelns der Kirche gesehen und soll auch weiter ein wichtiger Teil davon sein. Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen nehmen den christlichen Auftrag, sich um die „Kleinen und Schwachen“ zu kümmern, ernst und bilden einen guten Anknüpfungspunkt zu Eltern und Erziehungspersonen. Sie sind niederschwellige Alltagsorte der Seelsorge für Familien (Eltern, Kinder, Großeltern).

Aufgrund des Einsatzes der handelnden Personen in bisherigen Pfarren gibt es nach wie vor eine große Anzahl von Einrichtungen der Pfarrcaritas vor Ort. Die Finanzierung der Einrichtungen erfolgt durch öffentliche Mittel. Die Pfarrcaritas erbringt eine qualifizierte Bildungs- und Betreuungsdienstleistung. Die Ansprüche an die Erhalter, MandatsnehmerInnen und LeiterInnen sind parallel zur zunehmenden gesellschaftlichen Bedeutung der institutionellen Betreuung von Kindern permanent gestiegen. Die Führung und Verwaltung von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen bedarf zunehmend mehr an Professionalität. Daher wurden durch eine Fachgruppe Vorschläge erstellt, wie die Kindergärten, Krabbelstuben und Horte zukünftig in alle rechtlichen Rahmenbedingungen in den Pfarren gut eingebunden sind. Wichtig ist, dass Pfarrgemeinden weiterhin Kindergärten, Krabbelstuben und Horte als Teil ihres pastoralen Handlungsraums wahrnehmen und sich dafür zuständig fühlen, dass politische Gemeinden als Auftraggebende ein wertebasiertes und qualitätsvolles Angebot bekommen.

1.2.3. WAHRNEHMEN DES KATH. RELIGIONSUNTERRICHTS ALS KIRCHLICHES ZUKUNFTSFELD

„Die Rückbindung an die Kirche erweist sich für den Religionsunterricht als wesentlich. Sie steht als konkrete Gemeinschaft hinter dem Religionsunterricht und verantwortet ihn. Es ist das Recht der Schülerin und des Schülers, den katholischen Glauben kennen zu lernen. Zugleich haben sie die Freiheit, die eigene Nähe zum Glauben zu bestimmen. Diese Freiheit wird durch die Möglichkeit unterstützt, das Gehörte und Gelernte an und in einer konkreten Gemeinschaft als bestätigend oder als unglaubwürdig erfahren zu können.“²¹

Ein befruchtendes Zueinander von Gemeindepastoral und Religionsunterricht ist eine pastorale Chance. Die FachinspektorInnen für den katholischen Religionsunterricht fördern „das Zusammenwirken der Schulen mit Pfarren und anderen kirchlichen Einrichtungen.“²²

Die Besorgung des katholischen Religionsunterrichts erfolgt durch das Schulamt der Diözese Linz. Bisher war die Information der Verantwortlichen der jeweiligen Pfarren mit einer persönlichen Kontaktaufnahme²³ seitens der ReligionslehrerInnen mit den jeweiligen Pfarrverantwortlichen verbunden. Aufgrund der größeren Einheiten im Strukturmodell sind praktikable Informations- und Kontaktmöglichkeiten zu vereinbaren (möglicherweise nach einer diözesanen Rahmenvorgabe).

1.2.4. GERECHTER UND FLEXIBLER EINSATZ DER RESSOURCEN

In den bisherigen Personalplänen wurde versucht, die personellen und finanziellen Ressourcen der Diözese allen 487 Pfarren zugutekommen zu lassen. Auf der Basis des Taufbewusstseins aller wurde durch Beteiligung die „Gemeinde“ als Subjekt kirchlichen Handelns etabliert und weiterentwickelt: z. B. Pfarrgemeinderäte, Sakramentenvorbereitung, Kinder- und Jugendpastoral, Gottesdienstgestaltung und -leitung, Feier biografischer Wendepunkte usw. Es kann heute aber nicht mehr selbstverständlich davon ausgegangen werden, dass sich alle in gleicher Weise intensiv beteiligen. Trotz hoher ehrenamtlicher Motivation gelingt es oft nicht mehr, Menschen für diese Sozialform und das Gemeindeleben zu gewinnen.

Den Ausgangspunkt von zukünftiger Seelsorge in einem größeren Handlungsraum anzusiedeln, bietet die Chance, alle pastoralen Handlungsfelder von Kirche – in Bildung, Beratung, karitativem Handeln – in den Blick zu bekommen und zu vernetzen. Das vorhandene bzw. zugeteilte Personal unterstützt weiterhin die Pfarrgemeinden, nimmt aber auch verstärkt die Bedürfnisse aller Menschen im Raum der Pfarre wahr und reagiert darauf mit entsprechenden Initiativen, Angeboten und Projekten. Das ist nur dann möglich, wenn der Auftrag von Kirche innerhalb des „pastoralen Raumes“ von den an einzelnen Orten handelnden Personen kooperierend und arbeitsteilig, charismenorientiert, weltverbunden, glaubwürdig, verbindlich und qualitätsbewusst wahrgenommen wird.

Es gilt bei klaren Kompetenzzuteilungen das Prinzip „Beweglichkeit“ für das hauptamtliche Personal: Hin von der Pfarrebene zu den pastoralen Orten, zwischen den pastoralen Orten, miteinander auf Pfarrebene die pastorale Verantwortung wahrzunehmen. Dieses Prinzip ist zu verstehen im Sinne einer solidarischen Arbeitshaltung.

Es gilt, anknüpfungsfähig zu bleiben für neue (kirchliche, überkonfessionelle und nichtkirchliche) Initiativen „im Sinne des Evangeliums“, sodass Kirche selbst Kooperationspartnerin bei Initiativen anderer sein kann oder ihrerseits für eigene Initiativen Kooperation anbieten kann.

Diese Beweglichkeit schließt Beziehungsgeschehen nicht aus, berücksichtigt aber, dass die Seelsorge als Beziehungsgeschehen auch auf verschiedenen Ebenen passiert.

²¹ Lehrplan für den Katholischen Religionsunterricht an Volksschulen, Österr. Bischofskonferenz, 2013.

²² Rahmenordnung für Fachinspektorinnen und Fachinspektoren des katholischen Religionsunterrichtes der österreichischen Diözesen, Interdiözesanes Amt für Unterricht und Erziehung, 2014.

²³ Vgl. Antrag auf Verleihung der Missio Canonica, Schulamt der Diözese Linz, 2019.

1.2.5. KOORDINATION VON GOTTESDIENSTEN (EUCHARISTIE, WORT-GOTTES-FEIER U. A.)

Der Pfarrvorstand sorgt im gesamten Bereich der Pfarre für die erforderlichen liturgischen Dienste und Feiern. Es geht dabei darum, dass die Eucharistie als Quelle und Höhepunkt kirchlichen Lebens in angemessener qualitätsvoller Weise und in regelmäßigen Abständen in den Pfarrgemeinden und pastoralen Orten gefeiert werden kann und andere liturgische Feierformen gepflegt und angenommen werden.

Auch wenn die besondere Rolle der Hl. Messe sich nicht durch die Häufigkeit ausdrückt, sondern durch einen besonders aufmerksamen Umgang mit der äußeren Gestalt der Eucharistiefeier, gilt es, die Häufigkeit, die liturgische Qualität und die Regelmäßigkeit der Feier der Eucharistie zu sichern. Durch eine transparente Entscheidung und gute Kommunikation soll Klarheit erreicht werden, an welchen Orten täglich Eucharistie gefeiert wird, an welchen regelmäßig und an welchen gelegentlich. Dabei sollten besondere Orte (z. B. Wallfahrtskirchen mit überregionaler Bedeutung) besonders berücksichtigt werden.

Die konkrete Festlegung von Gottesdienstzeiten und -formen ist von Pfarrvorstand und Pfarrlichem Pastoralrat in Rücksicht der Pfarrgemeinden aufeinander und in einem verantwortlichen Miteinander zu treffen.

2) LEITUNG

2.1. PFARRVORSTAND

Der Pfarrvorstand setzt sich zusammen aus dem Pfarrer und zwei weiteren Vorständen, dem Pastoralvorstand und dem Verwaltungsvorstand. Ihnen wird die Aufgabe übertragen, das gesamte kirchliche Geschehen in der Pfarre strukturiert zu leiten und gemeinsam mit den darin handelnden SeelsorgerInnen sowie allen beauftragten Ehrenamtlichen für eine zeitgemäße pastorale Entwicklung, Verkündigung des Evangeliums, Sakramentspendung und die diakonalen Dienste an den verschiedenen pastoralen Orten und im gesamten pastoralen Handlungsraum der Pfarre zu sorgen (vgl. *cura pastoralis* gem. c. 519). Der Vorstand ist dafür verantwortlich, diese Entwicklung und die Schwerpunktsetzungen im Einklang mit der diözesanen Grundausrichtung und in Absprache mit den zuständigen diözesanen Stellen unter der Autorität des Diözesanbischofs vorzunehmen.

Die Vorstandsarbeit umfasst eine Fülle an Aufgaben, welche die einzelnen Vorstände je nach eigener Stellung (Weihe, Sendung, Beauftragung) und aus der Perspektive des jeweiligen Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiches im Sinne eines kollegialen Leitens wahrnehmen.

Gemeinsame Aufgaben des Vorstandes:

- Der Vorstand nimmt die geistliche Leitung der Glaubensgemeinschaft für den gesamten Handlungsraum der Pfarre wahr, sorgt sich um eine zeitgemäße Glaubensverkündigung und um Erfahrungen gemeinsamen Glaubens, sodass Menschen heute ins Christsein kommen können.
- Der Vorstand hat im Blick, dass die Option für die Armen im gesamten Pfarrgebiet wahr- und ernstgenommen wird und sich in sozial-karitativem Engagement vieler an allen pastoralen Orten zeigt.
- Der Vorstand sorgt sich um die theologische und didaktische Qualitätssicherung bei liturgischen Diensten, Feiern und Formen von Seelsorge im gesamten Pfarrbereich sowie um Formen außerschulischer Bildungs- und Verkündigungsarbeit.

- Der Vorstand arbeitet gemeinsam mit den zuständigen Personen und Gremien an der Ausrichtung der konkreten seelsorglichen Arbeit. Die Pastoralen Leitlinien und die diözesanen bzw. weltkirchlichen Richtlinien sind dabei richtungsweisend.
- Der Vorstand nimmt die Fürsorgepflicht für alle in der Seelsorge hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen wahr.
- Der Vorstand pflegt den Kontakt zu den ReligionslehrerInnen und fördert ihre Zusammenarbeit mit anderen SeelsorgerInnen der Pfarrgemeinden und pastoralen Orte. Der Vorstand nimmt im Bedarfsfall Kontakt mit dem/der zuständigen FachinspektorIn auf.
- Der Vorstand hält regelmäßigen Kontakt zu den Pfarrgemeinden und anderen pastoralen Orten sowie SeelsorgerInnen in nichtkirchlichen Institutionen (z. B. Krankenhaus, Pflegeheim).
- Der Vorstand achtet auf sinnvolle Aufgabenverteilung und gute Zusammenarbeit unter den SeelsorgerInnen und MitarbeiterInnen. Er kennt die Charismen und Fähigkeiten von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und hilft, diese weiterzuentwickeln und entsprechend einzusetzen.
- Der Vorstand fördert ein Klima der Ermutigung, in dem geistliche Berufungen wachsen können.
- Der Vorstand unterstützt das Laienapostolat.
- Der Vorstand behält die Entwicklungsarbeit an den einzelnen pastoralen Orten und die Förderung von innovativen Projekten und Ansätzen im Blick.
- Der Vorstand nimmt regelmäßig bei ausgewählten Gelegenheiten an Feiern und Begegnungen in Pfarrgemeinden oder kategorialen Einrichtungen teil.
- Der Vorstand kümmert sich um Vertretungsregelungen im Falle von Urlaub und Krankenstand.
- Der Vorstand kümmert sich gegebenenfalls um das Konfliktmanagement innerhalb der Pfarre.
- Der Vorstand gewährleistet transparente, partizipative Entscheidungsprozesse in den pfarrlichen Gremien.
- Der Vorstand pflegt den Kontakt zu den diözesanen Stellen und zum Bischof. Er informiert diese bei besonderen Vorkommnissen oder Konflikten in der Pfarre.
- Der Vorstand arbeitet mit den diözesanen Stellen bei Postenbesetzungen bzw. Neuausschreibungen zusammen.
- Der Vorstand nimmt die Vertretung der Pfarre und der kirchlichen Anliegen gegenüber den öffentlichen Stellen, Vereinen und politischen Gemeinden (Repräsentation) wahr, soweit es die pfarrliche Ebene betrifft.
- Der Vorstand übernimmt die gemeinsame wirtschaftliche Verantwortung.

2.1.1. AUFGABEN DES PFARRERS

Dem Pfarrer obliegt die Gesamtleitung der Pfarre. Ihm ist der kirchliche Einheitsdienst in Leitung, Verkündigung und sakramentalem Handeln sowohl innerhalb der Pfarre als deren „eigener Hirte“ (*pastor proprius*) als auch in Bezug auf die Diözese unter der Autorität des Diözesanbischofs aufgetragen.

- Obsorge über die Durchführung zwingend notwendiger Sicherungsmaßnahmen
- Datenschutzzuständige/r und IT-KoordinatorIn
- Zusammenarbeit mit dem Pfarrlichen Wirtschaftsrat und Begleitung der pfarrgemeindlichen Finanzteams in Kooperation mit den jeweiligen ehrenamtlichen Obleuten
- Führung der Pfarrakten und des Pfarrarchivs
- Zusammenarbeit mit Ordensgemeinschaften (Wahrung der Inkorporationsrechte)

Vereinbarung der Aufgabenverteilung und Delegationen

Rechtzeitig vor Anstellungsbeginn bespricht die diözesane Personalstelle mit den drei designierten Vorstandsmitgliedern die hier angeführten Aufgabenbereiche und protokolliert die dabei festgelegte Verteilung inklusive der Delegationen, die der Pfarrer unbeschadet seiner bleibenden Grundverantwortung den anderen beiden Vorstandsmitgliedern – ggf. auch Pfarrvikaren und PfarrgemeindeleiterInnen – mit Dienstbeginn und auf Dauer der Anstellung erteilt. Durch Gegenzeichnung der zuständigen Personalstelle wird das ausgefertigte Protokoll rechtswirksam und stellt einen offiziellen Zusatz zu den bischöflichen Bestellungsschreiben dar.

2.1.4. ANFORDERUNGEN AN DEN PFARRER

Formale Voraussetzungen

abgeschlossene theologische und pastorale Ausbildung; abgeschlossene verpflichtende Weiterbildungen (Quinquennalkurs) sowie erfolgreich abgeschlossener Pfarraleitungskurs; mehrjährige Erfahrung in der pfarrlichen Seelsorge

Das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet.

Weitere Kompetenzen

Interesse an ständiger Weiterbildung; spirituelle Kompetenz (geistliches Leben, glaubwürdige Lebensführung); Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten und zu theologischer Reflexion der pastoralen Praxis; hohe kommunikative Kompetenzen; Teamfähigkeit; Fähigkeit zu Konfliktmanagement; Führungskompetenz; Belastbarkeit; weitere Zusatzqualifikationen erwünscht.

2.1.5. ANFORDERUNGEN AN DEN PASTORALVORSTAND

Formale Voraussetzungen

abgeschlossene Ausbildung als SeelsorgerIn (Theologiestudium oder vierjährige Ausbildung am Seminar für kirchliche Berufe); abgeschlossene verpflichtende Weiterbildungen (Quinquennalkurs) sowie Pfarraleitungskurs; mehrjährige Erfahrung als SeelsorgerIn

Bewerbung längstens drei Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter.

Weitere Kompetenzen

Interesse an ständiger Weiterbildung; spirituelle Kompetenz (geistliches Leben, glaubwürdige Lebensführung); Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten und zu theologischer Reflexion der pastoralen Praxis; hohe kommunikative

Kompetenzen; Teamfähigkeit; Fähigkeit zu Konfliktmanagement; Führungskompetenz; Belastbarkeit; weitere Zusatzqualifikationen erwünscht

AbsolventInnen der Berufsbegleitenden Ausbildung zur Pastoralassistentin/zum Pastoralassistenten (BPA und BERUFSBEGLEITENDE PASTORALE AUSBILDUNG ÖSTERREICH) können sich um die Stelle als Pastoralvorstand bewerben, wenn sie die genannten Kompetenzen mitbringen, d. h. nach dem Abschluss der berufsbegleitenden Ausbildung noch weitere theologische Fortbildungen (mindestens adäquat zum theologischen Bachelor) vorweisen können.

2.1.6 . ANFORDERUNGEN AN DEN VERWALTUNGSVORSTAND

Formale Voraussetzungen und fachliche Kompetenzen:

- abgeschlossene kaufmännische und/oder juristische Ausbildung
- Kenntnisse in Buchhaltung, Kostenrechnung, Budgeterstellung
- Kenntnisse in MitarbeiterInnenführung und -auswahl
- Kenntnisse in Liegenschafts- und Immobilienverwaltung
- Kenntnisse in Bauangelegenheiten

Personale Kompetenzen:

- kommunikative und integrierende Persönlichkeit
- Team- und Konfliktlösungsfähigkeit
- kirchliche Beheimatung
- Fähigkeit und Wille, sich mit pastoralen Themen auseinanderzusetzen und Bereitschaft zur theologischen Bildung (z. B. theologischer Fernkurs)

2.1.7. AUFGABEN DER DREI VORSTÄNDE ALS ÖRTLICHE DIENSTVORGESETZTE IN DER PFARRE

Im Rahmen der Aufgabenfestlegung zu Beginn der Anstellung des Pfarrers und der beiden anderen Vorstände wird festgehalten, für welche diözesan angestellten MitarbeiterInnen die Personalstelle die Funktion der/des örtlichen Dienstvorgesetzten an den Pfarrer bzw. die anderen beiden Vorstände überträgt. Der Verwaltungsvorstand hat jedenfalls die Dienstgeberfunktion gegenüber den in der Pfarre angestellten MitarbeiterInnen und jenen der Rechtsperson „Pfarrcaritas“, siehe Kapitel 4.1.2. dieses ersten Teils.

Pfarrer, Pastoral- und Verwaltungsvorstand arbeiten in gemeinsamer Verantwortung entsprechend den vereinbarten Aufgabenbereichen und den vorgegebenen kirchlichen und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen. Die Vorstände als solche unterstehen dienst- und arbeitsrechtlich den diözesanen Vorgesetzten unbeschadet der inhaltlich koordinierten Zusammenarbeit untereinander.

Der Pfarrer und die beiden Vorstände nehmen als örtliche Dienstvorgesetzte folgende Aufgaben im Auftrag der Personalstelle wahr:

- Sorge um Rahmenbedingungen für das konkrete Arbeiten am jeweiligen Dienort, z. B. Büroausstattung, PC, Kostenersätze, Schlüssel, Vertretungsregelung etc.
- Personalführung im Sinne von Kommunikation über vereinbarte Aufgaben und Zuständigkeiten mit Rücksicht auf die jeweiligen Gegebenheiten an den Einsatzorten: Dienstbesprechungen, Entwicklungs- und Feedbackgespräche (z. B. Vereinbarung von Weiterbildungen, Planung neuer, innovativer seelsorglicher Projekte, Reflexion von Seelsorgearbeit etc.), Einbindung in seelsorgliche Planungen und Entscheidungsprozesse bei inhaltlichen Schwerpunktsetzungen, MitarbeiterInnengespräche
- Sorge um die Einhaltung der dienstrechtlichen und betrieblichen Vorgaben (Zeiterfassung, Urlaubsplanung, Krankmeldungen, Ruhezeiten, Rufbereitschaften ... etc.)
- Zusammenarbeit mit der Personalstelle bei Neuanstellungen, Postenwechsel innerhalb der Pfarre, Nachbesetzungen von offenen Stellen, Suche nach Praxisplätzen oder in Konfliktfällen aufgrund mangelnder Qualität der Arbeit oder Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen

2.1.8. KOLLEGIALE LEITUNG

Jeder Vorstand übernimmt Aufgaben, für die sie/er eigenverantwortlich im Sinne der Gesamtausrichtung der Pfarre zuständig ist. Es wird vereinbart, in welcher Form regelmäßiger Informationsaustausch passiert und in welchen Belangen in jedem Fall Berichtspflicht (z. B. Personalveränderung, Konflikte, finanzielle Schwierigkeiten, Veränderungen im Umfeld mit Relevanz auf die Pastoral etc.) an die anderen Vorstände besteht.

Teambesprechungen und der Erweiterte Vorstand können dafür entsprechende Formen darstellen. Der Pfarrer übernimmt normalerweise die Aufgabe der Teamkoordination, kann damit aber einen der beiden Vorstände beauftragen.

Entscheidungsfindung – Entscheidungsprozedere

Entscheidungen von grundsätzlicher Tragweite (pastorale strategische Ausrichtung, Tarife etc.) trifft der (Erweiterte) Vorstand nach Abstimmung mit dem Pfarrlichen Pastoralrat üblicherweise im *Konsensprinzip*.

Um zum einen das Prinzip der „kollegialen Leitung“ zu wahren (Entscheidungsfindung nicht „collegialis“ im strikt juristischen Sinn) und zum anderen dem Pfarrer die Übernahme der Gesamtverantwortung zu ermöglichen, werden zusätzlich folgende Vereinbarungen getroffen:

- Für Entscheidungen in den jeweiligen Zuständigkeiten der Vorstände gilt das Prinzip der *Consent-Entscheidung*. Das heißt: Jeder Vorstand kann Entscheidungen treffen, sofern sie sich aus dem Zweck und der Verantwortung der eingenommenen Rolle ergeben und von den anderen Vorständen kein schwerwiegender²⁵ Einwand bezogen auf das gemeinsame Ziel pastoralen Arbeitens eingebracht wird. Der jeweilige Vorstand präsentiert im Prozess der Entscheidungsfindung seinen/ihren Vorschlag, holt Rat von den anderen Vorständen bzw. von ExpertInnen ein und sorgt so für die sachliche Richtigkeit und pastorale Vertretbarkeit der Entscheidung.
- In *akuten Situationen*, die eine rasche Entscheidung erfordern – z. B. bei Abwesenheit dessen, dem eine Aufgabe

übertragen ist, oder bei Entscheidungen, die normalerweise gemeinsam oder in einem Gremium geklärt werden sollten, kann diese getroffen werden, jedoch soll in jedem Fall der Pfarrer bzw. in seiner Abwesenheit der jeweils andere Vorstand vorher in Kenntnis gesetzt werden.

- Wenn es bezogen auf pastorale Themen (z. B. inhaltliche Schwerpunktsetzungen, Projektanträge etc.) zu *Unstimmigkeiten* im Vorstand kommt und keine Einigkeit herzustellen ist, kann der Pfarrliche Pastoralrat noch einmal einbezogen werden. Wenn dann kein Konsens erreicht wird, bzw.
- bei der *Bearbeitung von heiklen Situationen* (z. B. Personalproblem, Konflikt) kann die zuständige Personalabteilung als Unterstützung angefordert werden oder Teamsupervision bzw. Leitung coaching in Anspruch genommen werden. Kann trotz dieser Bemühungen keine Zustimmung im Vorstand erreicht werden, sind diese Vorhaben nicht umsetzbar, vorbehaltlich diözesaner Auflagen und Vorgaben.
- Jedes einzelne Vorstandsmitglied hat das Recht bzw. bei ihm aufgetragenen Aufgaben die Pflicht, die zuständige diözesane Personalabteilung und/oder andere betroffene Stellen der Diözese über Konflikte bzw. Probleme rechtzeitig zu informieren und gegebenenfalls zu Hilfe zu holen. Über solche Konflikte und deren (un)mögliche Bearbeitung erfolgt der gegenseitige Austausch sowie die Verständigung über weitere Schritte zur Klärung im diözesanen „Koordinierungsteam Territorialpastoral“²⁶.

2.1.9. ERWEITERTER VORSTAND

Das Ziel des Erweiterten Vorstandes ist die Abstimmung der Aktivitäten und Initiativen auf Ebene der Pfarre sowie die Koordination des Einsatzes, der Arbeit und der konkreten Verteilung von Aufgaben der Hauptamtlichen in der Pfarre.

Im Rahmen des „Erweiterten Vorstandes“ trifft sich der Pfarrvorstand zumindest einmal jährlich zur Beratung mit

- den Pfarrvikaren und PfarrgemeindeleiterInnen,
- der/dem Grundfunktions- und Jugendbeauftragten,
- der/dem Verantwortlichen für die Kinderbetreuungseinrichtungen
- den leitenden Verantwortlichen für kategoriale Seelsorge oder für pfarrliche Schwerpunkte,
- einem/einer VertreterIn einer Ordensleitung, sofern diese Ordensgemeinschaft durch mehrere Personen und an mehreren Orten der Pfarre tätig und noch nicht im Pfarrvorstand vertreten ist.

Der Pfarrer oder eine von ihm beauftragten Person leitet die Treffen des Erweiterten Vorstandes.

²⁵ „Schwerwiegend“ heißt z. B.: „Mit dieser Entscheidung entfernen wir uns von unserem gemeinsamen Ziel.“ oder „Diese Entscheidung schadet unserem Team.“ oder „Wir können diese Entscheidung später nicht mehr rückgängig machen oder nachsteuern.“

²⁶ Setzt sich zusammen aus: LeiterIn Personalstelle Priester, LeiterIn Personalstelle Pastorale Berufe, LeiterIn Abteilung Pfarrverwaltung und Pfarrpersonal, LeiterIn Fachstelle für kirchliche Kinder-, Bildungs- und Jugendbetreuungseinrichtungen und AbteilungsleiterIn Pfarrgemeinde und Spiritualität.

2.1.10. BESETZUNG DES PFARRVORSTANDES

Erstbesetzung des Pfarrvorstandes bei Umstellung auf die neue Struktur

Die zuständige Personalstelle der Diözese schreibt gemäß den Phasen der Umsetzung also rechtzeitig vor der geplanten rechtlichen Errichtung einer neuen Pfarre die drei Funktionen des Pfarrvorstandes aus.

Eine Ausnahme bilden jene Pfarren, in denen mehr als drei Viertel der Pfarrgemeinden einem Stift oder Kloster inkorporiert oder diesem anvertraut sind bzw. mehr als drei Viertel der dort tätigen Pfarrvikare und Kooperatoren einem einzigen Stift oder Kloster zugehören. In diesem Fall hat der Abt bzw. Propst oder der sonstige höhere Obere das Recht, einen seiner geeigneten Mitbrüder als Pfarrer vorzuschlagen.

In jedem Fall prüft die Personalstelle die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der BewerberInnen für die einzelnen Vorstandsfunktionen. In die Auswahl werden das Koordinierungsteam Territorialpastoral, die davon betroffenen Dekanats- bzw. Ordensleitungen und die ehrenamtlichen Obleute eines eventuell schon designierten Pfarrlichen Pastoralrates einbezogen. Die Personalstelle legt dem Erweiterten Konsistorium einen oder mehrere Besetzungsvorschläge vor. Dabei wird darauf geachtet, dass möglichst einer der beiden Vorstandsposten neben dem Pfarrer mit einer Frau besetzt werden kann – bei Beachtung gleicher Qualifikation. Das Konsistorium gibt dem Bischof eine Empfehlung ab, welche Personen mit welcher Befristung bestellt werden sollen bzw. ob eine Pfarr-Errichtung mangels (zufriedenstellender) Besetzung verschoben werden soll.

Wenn alle drei die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für ihre jeweilige Zuständigkeit im Vorstand mitbringen, erhalten der kanonische Pfarrer und die übrigen Vorstände vom Bischof den gemeinsamen Auftrag, in der Regel (zunächst) für sechs Jahre²⁷ nach dem Prinzip der kollegialen Leitung die Hirtensorge für die Pfarre zu übernehmen.

Eine Wiederbestellung ist möglich. Vor Ablauf der Funktionsdauer sind die Pfarrvorstände (Pfarrer, Pastoral- und Verwaltungsvorstand) sowie VertreterInnen des Pfarrlichen Pastoralrates anzuhören. Die Entwicklung eines standardisierten (Wieder-) Bestellungsprozederes ist zu erarbeiten.

Vorgangsweise bei Nachbesetzungen einzelner Vorstandsposten

Bei auftretender Vakanz eines Vorstandspostens innerhalb der Funktionsperiode wird dieser Posten nach Rücksprache mit den beiden verbleibenden Vorständen ausgeschrieben – ausgenommen die Pfarrerbesetzung bei Pfarren mit Pfarrgemeinden, die mehrheitlich einer Ordensgemeinschaft anvertraut wurden (siehe Erstbesetzung). Die Bewerbungen gehen bei der zuständigen Personalstelle ein. Diese überprüft die grundsätzliche Eignung der BewerberInnen und leitet die potenziellen KandidatInnen an den Erweiterten Vorstand oder eine von diesem beauftragte Gruppe zum Hearing weiter. Die Hearinggruppe gibt ebenso wie die im Dienst befindlichen Vorstände eine Rückmeldung an die Personalstelle. Wiederum wird darauf geachtet, dass zumindest eine Frau dem Pfarrvorstand angehört, sofern gleiche Qualifikation gegenüber den männlichen Bewerbern vorliegt.

Mit Rücksicht auf diese Ergebnisse entscheidet die jeweilige Personalabteilung. Nach Beratung im Erweiterten Konsistorium regelt die Personalstelle die Anstellungsmodalitäten und die Aufgabenverteilung.

Die verbleibenden Vorstände sorgen bei Wechsel eines Vorstandsmitgliedes dafür, dass eine geregelte Übergabe stattfindet, Organisations- und Erfahrungswissen gesichert und ein geordneter Abschluss gemacht wird, damit ein Neuanfang gut möglich ist.

2.2. GREMIEN

Es bedarf einerseits einer qualitätsvollen Weise der Zusammenarbeit, getragen von der gemeinsamen Glaubensüberzeugung, die auch im konkreten beratenden Miteinander erfahrbar wird. Das primäre Ziel gremialer Arbeit ist daher nicht das statutengemäße Abhalten einer Sitzung, sondern die Verwirklichung christlicher Gemeinschaft im gemeinsamen Handeln, aber auch Beten und Lesen der Heiligen Schrift. Dies sicherzustellen ist vor allem Sache der Sitzungsleitung.

Andererseits soll die Anzahl der Gremien und Sitzungen möglichst überschaubar sein. Auf pfarrlicher Ebene sind ein Pfarrlicher Pastoralrat und ein Pfarrlicher Wirtschaftsrat eingerichtet.

2.2.1. PFARRLICHER PASTORALRAT

In der Diözese Linz sind seit 1.12.1972 in sämtlichen Pfarren Pfarrgemeinderäte gemäß c. 536 CIC eingerichtet. Das soll auch in Zukunft so bleiben. Um keine Verwirrung hinsichtlich der Zuständigkeit aufkommen zu lassen, wird für dieses Gremium künftig der Begriff „Pfarrlicher Pastoralrat“ verwendet, um die Ebene der Pfarre und der Gemeinden innerhalb einer Pfarre (Pfarrgemeinden) auch begrifflich zu unterscheiden. Im Rahmen der Umsetzung der Strukturreform wird auch die Novellierung des einschlägigen Statuts erforderlich sein.

2.2.1.1. Zusammensetzung

Der Pfarrliche Pastoralrat besteht aus dem Pfarrer als dessen Vorsitzenden, den beiden weiteren Pfarrvorständen, einer beauftragten Person für die Jugendpastoral in der Pfarre und je zwei Entsendeten aus den einzelnen Pfarrgemeinden innerhalb des Pfarrgebiets. Um ein gemeinsames Beraten von Haupt- und Ehrenamtlichen sicherzustellen, soll zumindest eine der entsendeten Personen aus jeder Pfarrgemeinde aus dem Kreis der Ehrenamtlichen kommen. Neben den Entsendeten aus den Pfarrgemeinden können auch andere pastorale Knotenpunkte und geistliche Gemeinschaften, sowie VertreterInnen der ReligionslehrerInnen in der Pfarre dort vertreten sein. Näheres wird beim Statut zu berücksichtigen sein. Wie bisher können zu einzelnen Themen auch weitere Personen in beratender Funktion beigezogen werden. Insbesondere sollte darauf geachtet werden, dass bei der Zusammensetzung jedenfalls auch auf die Vertretung aller Generationen geachtet wird.

2.2.1.2. Kompetenzen und Aufgaben

Im Pfarrlichen Pastoralrat sollen all jene seelsorglichen Fragen beraten werden, welche die gesamte Pfarre betreffen, insbesondere das fruchtbringende Zu- und Miteinander von verschiedenen Gottesdienstgemeinden, geistlichen Gemeinschaften (Pfarrgemeinden, Personalgemeinden, KA-Gliederungen, Gebetskreisen etc.), Seelsorgeschwerpunkten (Krankenhaus, Kinder- und Jugendpastoral, Betriebsseelsorge, innovative Projekte ...) usw. Im Pfarrlichen Pastoralrat wird geklärt, wer die Agenden der Männer- und Frauenpastoral wahrnimmt. Dem Pfarrlichen Pastoralrat kommt gemäß c. 536 CIC beratendes Stimmrecht gegenüber dem Pfarrer und den Pfarrvorständen zu, in bedeutenden Fragen ist immer die Meinung des Gremiums einzuholen und zu dokumentieren. In einzelnen Regelungen kann eine solche Beratung bestimmter Fragen im Pfarrlichen Pastoralrat ausdrücklich gefordert werden. (Zur Bedeutsamkeit der Entscheidungen vgl. c. 127 §2.)

²⁷ Die Diözese Linz orientiert sich dabei am Beschluss der Österreichischen Bischofskonferenz von Juni 2019, dass „Pfarrer auf Zeit“ mindestens für sechs Jahre zu bestellen sind.

2.2.1.3. Obmann/Obfrau des Pfarrlichen Pastoralrates

Der Pfarrliche Pastoralrat wählt in seiner ersten Sitzung der Funktionsperiode aus dem Kreis der ehrenamtlichen Entsendeten der Pfarrgemeinden eine/n Obfrau/Obmann und einen/eine StellvertreterIn.

Diese bilden mit dem Pfarrvorstand die operative Leitung (Geschäftsführung) des Gremiums, bereiten die Sitzungen vor, erstellen die Tagesordnung. Sie haben bei der Gremienarbeit die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen im Blick und achten im Besonderen darauf, dass diese rechtzeitig die erforderlichen Informationen, Einladungen, Tagesordnungen usw. erhalten.

2.2.2. PFARRLICHER WIRTSCHAFTSRAT

Der für jede Pfarre gemäß c. 537 CIC vorgesehene Vermögensverwaltungsrat wird den Namen „Pfarrlicher Wirtschaftsrat“ tragen. Ein entsprechendes Statut wird erlassen werden.

2.2.2.1. Zusammensetzung

Der Pfarrliche Wirtschaftsrat setzt sich zusammen aus:

- dem Verwaltungsvorstand als Vorsitzendem
- dem Pfarrer und dem Pastoralvorstand,
- je einer/einem Entsendeten aus jeder Pfarrgemeinde

Das Gremium kann um bis zu vier Personen erweitert werden, die dafür der Beauftragung durch den Pfarrlichen Pastoralrat bedürfen. Weitere Personen können als Auskunftspersonen zu einzelnen Sitzungen eingeladen werden.

2.2.2.2. Aufgaben

Der Pfarrliche Wirtschaftsrat ist der Vermögensverwaltungsrat der Pfarre (gemäß cc. 537, 1280 CIC). In diesem Gremium werden wirtschaftliche Entscheidungen, die die Pfarre als Gesamtes betreffen, behandelt und entschieden. Dieses Gremium stellt auch die Übersicht der Finanzlage in den einzelnen Pfarrgemeinden sicher. Insbesondere kommen dem Gremium auch der Beschluss von Budgets der Pfarre sowie der Beschluss über die Fertigstellung des Rechnungsabschlusses zu.

In Bezug auf diejenigen juristischen Personen, die in den Pfarrgemeinden verwaltet werden (insbesondere „Pfarrkirchen“) kommt dem Pfarrlichen Wirtschaftsrat die Funktion eines Aufsichtsgremiums zu. Vor allem bedürfen die Budgets der in den Pfarrgemeinden verwalteten juristischen Personen (auch inkl. Baumaßnahmen) sowie die Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung solcher Rechtsträger gemäß c. 1281 CIC der Zustimmung durch den Pfarrlichen Wirtschaftsrat. Die Liste der Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung wird jedoch beschränkt auf:

- Maßnahmen (Anschaffungen, Veräußerungen, Kreditaufnahme, Leasing, Schenkungen, Dienstverhältnisse, Baumaßnahmen ...) außer Budget ab € 15T; Bei Dauerschuldverhältnissen ist die Jahressumme heranzuziehen

- Veräußerungen (Verkauf, Tausch, Schenkung, Baurecht ...) unabhängig von Budgetierung oder Zuweisung zum Stammvermögen ab € 80T
- Kredite unabhängig von der Budgetierung ab € 80T
- Anschaffungen unabhängig von Budgetierung ab € 80T
- Annahme von Grundstücksschenkungen

Der Pfarrliche Wirtschaftsrat wählt bei der konstituierenden Sitzung aus seinem Kreis eine Obfrau bzw. einen Obmann, die/der zugleich auch stellvertretende/r Vorsitzende/r des Gremiums ist.

2.2.3. AUSTAUSCH DER FACHTEAMS UND DER ARBEITSKREISE

Die jeweiligen PGR-Fachteams treffen sich im Regelfall ein- bis zweimal jährlich in der Pfarre zum regelmäßigen Austausch. Dort wird gemeinsam mit der/dem zuständigen Hauptamtlichen für diese Grundfunktion und ggf. mit Verantwortlichen für innovative Projekte und Schwerpunktthemen besprochen, was ansteht und welche gemeinsamen Projekte angegangen werden. Zu diesen Treffen werden fallweise auch die jeweiligen FachreferentInnen der Diözesanebene eingeladen, um Austausch und Informationsfluss zu gewährleisten. Einladend sind entweder der Pfarrvorstand oder die hauptamtlichen Grundfunktionsbeauftragten der Pfarre.

Darüber hinaus können sich je nach Schwerpunktthemen und Interessen Arbeitsgruppen und Projektteams zusammenfinden, um Anliegen gemeinsam zu verfolgen und Initiativen zu setzen.

3) PFARRBÜRO

3.1. EINLEITUNG

Neben den Pfarrgemeindebüros stellt das Pfarrbüro als zusätzliches Angebot einen zentralen Anlaufpunkt für die BewohnerInnen des Pfarrgebiets dar und erweitert das Angebot in der Verwaltung.

Das Pfarrbüro gewährleistet eine hohe Erreichbarkeit. Dies wird zum einen durch ausgedehnte Öffnungszeiten im Pfarrbüro, andererseits durch die Koordination der Öffnungszeiten in den Pfarrgemeindebüros erreicht. Außerhalb der Öffnungszeiten wird über das Pfarrbüro eine Rufumleitung zur Gewährleistung von Erreichbarkeit innerhalb des Pfarrgebiets koordiniert.

Im Rahmen der neuen Struktur soll auch eine pfarrliche Notfalltelefonnummer für seelsorgliche Belange geschaffen werden, unter welcher stets kompetente Ansprechpersonen erreichbar sind.

Das Pfarrbüro wird in einer der Pfarrgemeinden des Pfarrgebietes angesiedelt sein. Bei der Auswahl des Standortes sind mehrere Faktoren (Erreichbarkeit, Barrierefreiheit, bauliche Infrastruktur ...) zu berücksichtigen.

Die Festlegung des Standortes erfolgt unter Beteiligung der Pfarrgemeinden und anderer pastoraler Orte.

Das Pfarrbüro verfügt über abgegrenzte Bereiche für Frontoffice und Backoffice. Nach Möglichkeit sollte je ein Einzelbüro für die Pfarrvorstände plus ein gemeinsames Büro vorgesehen sein. Weiters ist für einen geeigneten Archivbereich zu sorgen.

Die Teilnahme am allgemeinen Rechts- und Wirtschaftsleben wird durch eine Erweiterung des Zwecks der juristischen Person „Pfarrkirche“ (= Kirchenstiftung, *fabrica ecclesiae*) erreicht. „Pfarrkirchen“ wurden historisch in der Diözese Linz entsprechend der kirchlichen Rechtslage (vgl. cc. 99; 485; 1182ff. CIC/1917) bis zum Inkrafttreten des CIC 1983 als selbstständige juristische Personen errichtet und genießen gemäß Art. II des Konkordats zwischen dem Hl. Stuhl und der Republik Österreich den rechtlichen Status einer Körperschaft öffentlichen Rechts. Als juristische Person ist das Stiftungsvermögen der „Pfarrkirche“ auch Eigentümerin von örtlichem Sondervermögen gewesen. Schon bis 1983 war die „Pfarrkirche“ Rechtsträgerin allen pfarrlichen Vermögens, das nicht unmittelbar dem Unterhalt des Pfarrers bzw. Pfründeninhabers diene. Die juristische Person „Pfarrkirche“ ist traditionell also nicht nur für die Erhaltung der Kirche und die Bedeckung des liturgischen Aufwandes aufgekommen, sondern hat auch zahlreiche pastorale Tätigkeiten (rechtlich) ermöglicht und finanziert. An diese Tradition wird nunmehr angeschlossen.

Auf dieser Ebene soll daher die lokale Verwaltung beibehalten und so ein materiell weitgehend selbstständiges Leben der Pfarrgemeinde ermöglicht werden. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass Liegenschaften und Vermögen, mit denen am Ort eine große Identifikation besteht, als selbstständige Vermögensmasse und Stiftungsgut erhalten bleiben. Dies gilt zugleich auch für das vorhandene Geldvermögen und die klar abgrenzbare Haftungsmasse für mögliche Schulden der jeweiligen Kirchen.

Ebenfalls erhalten bleiben soll auf Ebene der Pfarrgemeinden die juristische Person „Pfarrcaritas“, die in der Diözese Linz seit den 1960er-Jahren im Zusammenhang mit der Führung von Kinderbetreuungseinrichtungen flächen-deckend errichtet wurde.

Die Verwaltung der Rechtsperson „Pfarrcaritas“ erfolgt auf der Ebene der Pfarre; je nach Situation kann diese auch am Ort einer Pfarrgemeinde (wie bisher mittels eines Mandatsvertrags) erfolgen.

4.1.3. LEITUNG DER PFARRGEMEINDE

4.1.3.1. Seelsorgeteams

Unter der Hirtensorge (*cura pastoralis*) des Pfarrers und unter Berücksichtigung gegebener Leitungsverantwortung von Pfarrvikaren bzw. PfarrgemeindeführerInnen (vgl. Teil II, Kapitel 1.2.2. bzw. 1.2.3) werden die Pfarrgemeinden konkret von lokalen Seelsorgeteams und im weiteren Sinn auch durch Pfarrgemeinderäte geleitet. Die Seelsorgeteam-Mitglieder wirken in der Seelsorge mit, indem sie Leitungsverantwortung in bestimmten Bereichen der Pastoral der Pfarrgemeinde übernehmen und ihnen das entsprechende „Kirchenamt“ mit dem Sendungsauftrag durch ein Ernennungsdekret des Diözesanbischofs übertragen wird.

Ein Seelsorgeteam besteht aus mindestens²⁸ drei Personen, zu denen eine hauptamtliche SeelsorgerIn (Pfarrvikar, PfarrgemeindeführerIn, BegleiterIn) gehört. Die Anzahl der Personen eines Seelsorgeteams richtet sich nach der tatsächlichen Aufgabenvielfalt, die in einer Pfarrgemeinde gelebt wird. Die Funktionen sollen mit Blick auf die persönlichen und zeitlichen Ressourcen übernommen werden.

Diese nehmen folgende Funktionen wahr:

- Verantwortung für die Grundfunktionen (Liturgie, Verkündigung, Caritas, Gemeinschaftsdienst)
- Finanzverantwortung (= Vorsitzende/r des PGR-Fachteams Finanzen)
- SprecherIn extern (Pfarre, Diözese, politische Gemeinde ...)

- innere Organisation (Seelsorgeteam und Pfarrgemeinderat)
- Schriftführung

Die Leitung der Pfarrgemeinden durch einen Pfarrvikar bzw. einen/eine PfarrgemeindeführerIn ersetzt nicht die Bildung eines Seelsorgeteams. Je nach Anstellungsausmaß werden Aufgaben im Team übernommen.

Kompetenzen, Aufgaben, Funktionen

Die Kompetenz des Seelsorgeteams erstreckt sich – unter Wahrung der Jurisdiktionsvollmacht des Pfarrers – auf die Leitung aller lokalen Belange der Seelsorge und der Verwaltung.

Weitreichende strategische Entscheidungen im Wirkungsbereich der Pfarrgemeinde müssen mit dem gewählten Pfarrgemeinderat beraten und entschieden werden. Seelsorgliche Belange, die auch die gesamte Pfarre betreffen, müssen im Pfarrlichen Pastoralrat beraten werden, Angelegenheiten der Verwaltung im Pfarrlichen Wirtschaftsrat. Grundsätzlich ist das Zusammenwirken und die Einheit der Gemeinschaft der Pfarre sowie der verschiedenen Gemeinschaften der Pfarrgemeinden innerhalb der Pfarre im Blick zu behalten.

Die konkreten Aufgabenstellungen im Seelsorgeteam sind abhängig von der Situation vor Ort und den Fähigkeiten sowie Ressourcen der einzelnen Teammitglieder. Sie werden im Zuge der Entwicklung und Ausbildung des Teams gemeinsam erarbeitet.

Der/Die SprecherIn vertritt das Seelsorgeteam nach außen. Für die einzelnen Fachbereiche (Grundfunktionen, Finanzen und Verwaltung) kann die/der jeweilige Verantwortliche Teil-Vertretungen übernehmen (z. B. Austausch zum Fachbereich auf der Pfarrebene, Kontakt zu den diözesanen Fachstellen, Kontakt zur Sozialabteilung der Gemeinde ...).

Das Seelsorgeteam hat die Aufgabe, für eine gute Arbeitsorganisation, den wechselseitigen Informationsfluss sowie für Verbindlichkeit und Verlässlichkeit zu sorgen. Es richtet sich bei der Ausübung seiner Aufgaben an den Grundsätzen der kollegialen Leitung aus.

Die Mitglieder des Seelsorgeteams sind Ansprechpersonen für jedes Pfarrgemeinderats-Fachteam, die Kath. Aktion, das Kath. Bildungswerk, die Caritas, die Öffentliche Bibliothek in pfarrgemeindlicher (Mit-)Trägerschaft und für andere Gruppen, Arbeitskreise und Projektteams. Sie sorgen für den Informationsfluss zwischen den Gruppierungen, kommunizieren Entscheidungen des Seelsorgeteams zeitnah und beraten strategische Themen aus dem jeweiligen Fachteambereich bzw. einer Gruppe im Pfarrgemeinderat.

Seelsorgeteam-Mitglieder und Seelsorgeteam-SprecherIn

Die Seelsorgeteam-Mitglieder übernehmen die Verantwortung für die Belegung und Entwicklung jeweils einer Grundfunktion von Kirche in der Pfarrgemeinde.

Dem/Der Finanzverantwortlichen wird die Vermögensverwaltung delegiert. Mit ihm/ihr werden vom Pfarrer die erforderlichen Mandatsverträge abgeschlossen.

Das Seelsorgeteam übernimmt die Aufgabe einer (bisherigen) „PGR-Leitung“ und definiert eine Person, die das Zusammenwirken von PGR und Seelsorgeteam, die Sitzungsleitung usw. im Blick hat.

Das Seelsorgeteam wählt aus seinem Kreis eine/n SprecherIn. Ist ein Pfarrvikar oder ein/e PfarrgemeindeführerIn vor Ort, übernimmt im Regelfall diese/r die Funktion. Der/Die SprecherIn vertritt das Seelsorgeteam nach außen (politische Gemeinde, Diözese) und ist eine/r der beiden Entsendeten in den Pfarrlichen Pastoralrat.

Das Seelsorgeteam wählt aus seinem Kreis eine/n SchriftführerIn.

²⁸ Die bisherige Erfahrung der Seelsorgeteams zeigt, dass es sich als Vorteil erweist, wenn die vier Grundfunktionen von verschiedenen Personen übernommen werden.

Anforderungen:

- Die Grundbeauftragten im Seelsorgeteam sind in ihrem jeweiligen Fachbereich kompetent und haben Interesse an der Entwicklung der Pfarrgemeinde.
- Sie haben kommunikative und soziale Fähigkeiten und sind fähig und bereit, im Team zu arbeiten.
- Sie haben Leitungskompetenz.
- Sie sind bereit, sich weiterzubilden.
- Die Ausbildung der Seelsorgeteams wird absolviert.
- Sie verkörpern kirchliche Verbundenheit und christliche Lebensführung.
- Sie sind in Glaubensfragen auskunftsfähig.

Hauptamtliche in der Pfarrgemeinde

Das Strukturmodell sieht vor, dass jede Pfarrgemeinde eine für sie lokal hauptzuständige hauptamtliche Person hat. Diese Person kann in verschiedenen Funktionen und Rollen in der und für die Pfarrgemeinde wirken:

- als PfarrgemeindegliederIn oder Pfarrvikar
- als BegleiterIn des Seelsorgeteams
- als Koordinator oder PfarrgemeindegliederIn
- als Kurat

Dazu kommt noch das Service durch die Fachstellen des Pastoralamtes, der Diözesanfinanzkammer und der RegionalCaritas.

Auch der Pfarrer und der Pastoralvorstand können eine von diesen Funktionen in einer Pfarrgemeinde übernehmen.

Zustandekommen eines Seelsorgeteams

Die ehrenamtlichen Seelsorgeteam-Mitglieder werden vom Pfarrgemeinderat aus dem Kreis der Pfarrbevölkerung gesucht und in die Ausbildung entsendet.²⁹ Sie absolvieren die Ausbildung und werden als Team mit dem Ernennungsschreiben des Diözesanbischofs und dem Pfarrvorstand im Beisein des PGR – dessen Funktionsperiode unabhängig davon besteht – in einer öffentlichen Feier (Sonntagsgottesdienst) auf 5 Jahre beauftragt.

Die Personen im Seelsorgeteam, die hauptamtlich mitarbeiten, werden nach dem diözesanen Besetzungsprozedere bestellt.

Beim Entwicklungsprozess wird der Pfarrgemeinderat von der Pfarrebene unterstützt durch den Pastoralvorstand und/oder die/den Gemeinschaftsdienst-Beauftragte/n oder von einer Fachstelle der diözesanen Ebene.

4.1.3.2. Pfarrgemeinderat

Hier geht es um Grundlagen. Details wie z. B. die genaue Anzahl, Geschäftsordnung, entsendende Organisationen und Einrichtungen, Wahlordnung werden in einem neuen PGR-Statut beschrieben.

Zusammensetzung

Der Pfarrgemeinderat setzt sich zusammen aus:

- Gewählten
- Entsendeten
- Kooptierten
- Seelsorgeteam und ggf. weiteren amtlichen Mitgliedern

Die Anzahl der gewählten, entsendeten und kooptierten PfarrgemeinderätInnen soll zumindest um eine Person mehr sein als die der amtlichen. Die Gesamtzahl soll sich weniger an der KatholikInnenzahl als nach dem Bedarf für die pastorale Arbeit orientieren. Zu bedenken ist, dass auch bei Ausfällen von zwei bis drei Personen noch eine relevante Anzahl von Personen zur Verfügung stehen kann.

Kompetenzen und Aufgaben

Der Pfarrgemeinderat trifft strategische Richtungsentscheidungen und ist damit ein Steuerungs- und Beschlussgremium – auch für Bauvorhaben gemäß der diözesanen Bauordnung.

Er wirkt als Unterstützung für das Seelsorgeteam (= PGR-Leitung), als Basisbezug zur Pfarrbevölkerung, als fixer MitarbeiterInnenkreis, als Lernort, um Verantwortung in der Pfarrgemeinde zu übernehmen.

Zustandekommen und Leitung des Pfarrgemeinderats

Der Pfarrgemeinderat wird von der Bevölkerung einer Pfarrgemeinde gewählt und wird vom Seelsorgeteam geleitet.³⁰

Dieses erfüllt seine Funktion bis zum Sommer/Herbst des Wahljahres, in dem ein neues Team gebildet und berufen wird. Der Pfarrgemeinderat partizipiert in geeigneter Form sowohl in der Entstehungs- als auch in der Startphase.

Das Seelsorgeteam gewährleistet Beteiligung an den Vorgängen in der Pfarrgemeinde durch regelmäßige Informationen, gut aufbereitete Sitzungsunterlagen und transparente Entscheidungsprozesse.

Der Pfarrgemeinderat trägt zur Glaubensbildung bei und pflegt das gemeinsame Gebet.

Entsendung in den Pfarrlichen Pastoralrat

Aus dem Pfarrgemeinderat werden zwei Personen, von denen eine ehrenamtlich und eine der/die SprecherIn des Seelsorgeteams sein muss, in den Pfarrlichen Pastoralrat entsendet.

4.1.3.3. Pfarrgemeinde-Versammlung und Alternativen

In Pfarrgemeinden, in denen trotz Bemühen kein Pfarrgemeinderat zustande kommt, kann eine Pfarrgemeinde-Versammlung einige Aufgaben des Pfarrgemeinderates wahrnehmen bzw. breite Beteiligung der Pfarrbevölkerung sichern.

Die Pfarrgemeinde-Versammlung tritt mindestens zweimal jährlich zusammen. Die Koordination der Aufgaben erfolgt im Seelsorgeteam, ebenso werden die für die Arbeit notwendigen Beschlüsse dort gefasst. Grundlegende Angelegenheiten der Verwaltung und der Pastoral müssen in der Pfarrgemeinde-Versammlung beschlossen werden.

Das betrifft z. B. das Budget und die Bestellung der Seelsorgeteam-Mitglieder oder Vorentscheidungen für große

²⁹ Das bestehende Seelsorgeteam wirkt so lange, bis ein neues Team gebildet/beauftragt wird, im Regelfall spätestens im Herbst des Pfarrgemeinderats-Wahljahres.

³⁰ Näheres ist im PGR-Statut festzulegen.

Bauvorhaben.

Der Pfarrvorstand nimmt sich dieser Pfarrgemeinde in besonderer Weise an und sorgt für ihre Begleitung. Übergangsmäßig kann die Pfarrvorstand auch operative Aufgaben der Pfarrgemeinde übernehmen, bis eine funktionierende Gremialstruktur aufgebaut ist.

Sollte trotz Begleitung, Motivation und Beratung kein Seelsorgeteam mit Pfarrgemeinderat zustande kommen, muss auch eine gebietsmäßige Zusammenführung mit einer anderen Pfarrgemeinde in Betracht gezogen und die Frage geklärt werden, was an Pastoral am Ort gewährleistet werden kann.

4.1.3.4. PGR-Fachteams

PGR-Fachteams sind Gruppen, die einen wichtigen Bereich der Seelsorge oder des pfarr-gemeindlichen Lebens eigenständig und in Rückbindung an den Pfarrgemeinderat wahrnehmen. Sie werden vom Pfarrgemeinderat eingesetzt, auch auf Initiative der Pfarrgemeinde-Bevölkerung.

Wenn für ein wichtiges Thema kein Fachteam zustande kommt, dann kann auch eine Einzelperson mit dieser Aufgabe betraut werden, wie z. B. Bibelverantwortliche/r, Schöpfungsverantwortliche/r. Diese suchen weitere Personen. PGR-Fachteams können für die Dauer einer Funktionsperiode eingerichtet sein oder auch zeitlich begrenzt für Projekte oder Themen.

Die Mitglieder der PGR-Fachteams nehmen im Sinne der Gesamtseelsorge und nach den vom Plenum zugewiesenen Kompetenzen und Arbeitsaufträgen als ExpertInnen die Arbeit in konkreten Bereichen wahr.

Pfarrren und Pfarrgemeinden entwickeln mit Unterstützung diözesaner Stellen gegenwartsorientierte Pastoral.³¹ Es gehen einerseits Entwicklungsimpulse von der Diözesanebene aus, andererseits nimmt sie solche aus Pfarren und Pfarrgemeinden auf und sorgt bei weitergehender Relevanz auch für Verbreitung. Diözesanstellen bieten Service.

PGR-Fachteam Finanzen

Die/Der wirtschaftlich Verantwortliche auf Pfarrgemeindeebene kann sich bei der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben durch ein „Fachteam Finanzen“ unterstützen lassen. In größeren Pfarrgemeinden ist dieses verpflichtend einzurichten, kleinere können ein solches freiwillig bilden.

Das Fachteam berät und unterstützt die/den wirtschaftlich Verantwortliche/n auf der Pfarrgemeindeebene bei der Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben.

LeiterIn eines Arbeitskreises oder PGR-Fachteams

Jedes PGR-Fachteam wählt sich eine Leitungsperson. Ihre Aufgaben sind:

- Einberufung der Besprechungen
- Begleitung der einzelnen MitarbeiterInnen und Unterstützung bei ihren Aufgaben
- Vernetzung mit der Pfarrgemeindeleitung
- fallweiser Austausch über den Fachbereich auf der Pfarrebene
- Sorge um Verbindlichkeiten bei konkreten Kooperationsprojekten
- die Fähigkeiten und Charismen der Mitglieder im Sinne einer Personalentwicklung im Blick haben

4.1.4. PFARRGEMEINDEBÜRO

Das Pfarrgemeindebüro, das oft als Erstkontaktstelle für pastorale Begegnungen gilt, sollte angemessen und qualitativ gestaltet werden – unter Berücksichtigung der räumlichen und finanziellen Möglichkeiten.

4.1.4.1. Büro in den Pfarrgemeinden

Jede Pfarrgemeinde trägt nach eigenen Bedürfnissen und Möglichkeiten die Sorge für Erreichbarkeit und Präsenz im Pfarrgemeindebüro.

In den meisten Fällen ist das Pfarrgemeindebüro die erste Anlaufstelle innerhalb der Pfarrgemeinde. In Pfarrgemeinden, in denen derzeit keine Büroinfrastruktur betrieben wird, ist es Aufgabe des Vorstandes, auch im Bürobereich Kooperationsmodelle zwischen den Pfarrgemeinden des Pfarrgebietes zu unterstützen.

Jede Pfarre entscheidet unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Pfarrgemeinden, wie viele und an welchen Standorten Büros benötigt werden. Im Rahmen dieser strategischen Entscheidung legt die Pfarre nach Maßgabe vorhandener budgetärer Mittel auch das Ausmaß finanzieller Unterstützung für die bauliche und technische Ausstattung der jeweiligen Pfarrgemeindebüros unter Beachtung der diözesanen Rahmenbedingungen fest.

Die Erreichbarkeit von Pfarrgemeindebüros ist von mehreren Faktoren abhängig. In den meisten Fällen ist die Erreichbarkeit des Pfarrgemeindebüros derzeit auf das Anstellungsausmaß der Pfarrgemeindegemeinschaft/des Pfarrgemeindegemeinschafts beschränkt. Hier ist Anspruch der neuen Struktur, die Erreichbarkeit wesentlich zu erweitern. Dies erfolgt zum einen über Rufumleitung in das Pfarrbüro, welches zu ausgedehnten Zeiten erreichbar ist. Zum anderen sind die Öffnungszeiten der Pfarrgemeindebüros innerhalb des Pfarrgebietes dahingehend aufeinander abzustimmen, dass Pfarrgemeindebüros zu unterschiedlichen Zeiten geöffnet und erreichbar sind. Die Koordination der Erreichbarkeit erfolgt unter Abstimmung mit dem Vorstand durch das Pfarrbüro.

Aufgaben im Pfarrgemeindebüro

Im Pfarrgemeindebüro werden in erster Linie Verwaltungstätigkeiten, die im Leben der Pfarrgemeinde anfallen, erledigt. Das Pfarrgemeindebüro erfüllt neben den allgemeinen Verwaltungstätigkeiten auch die Funktion einer Kommunikations- und Vernetzungsdrehscheibe zwischen haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen auf Ebene der Pfarrgemeinde.

Die Aufgaben im Pfarrgemeindebüro variieren von Pfarrgemeinde zu Pfarrgemeinde aufgrund unterschiedlicher Schwerpunkte und Ausgestaltung ehrenamtlichen Engagements sehr stark. Dieser Unterschiedlichkeit von Bedürfnissen soll auch in der neuen Struktur Rechnung getragen werden.

Aufgrund des stark ehrenamtlich geprägten Leitungsmodells auf Pfarrgemeindeebene gewinnt die Vernetzung und Koordination in der neuen Struktur wesentlich an Gewicht.

Darüber hinaus können Leistungen für Pfarrgemeinden des Pfarrgebiets im Pfarrbüro erbracht werden. Die Zurechnung solcher Tätigkeiten zu einzelnen Pfarrgemeinden erfolgt über Kostenstellenzurechnung.

In den nächsten Jahren stehen unabhängig von der Strukturentscheidung Veränderungen in der Verwaltungspraxis an. Diese Veränderungen sind durch sich immer rascher ändernde rechtliche Rahmenbedingungen, aber auch durch notwendig werdende Software-Umstellungen (Kartei, Matriken, Buchhaltung) erklärbar. Hierdurch kann es zu Veränderungen in Zuständigkeiten kommen. Diese Veränderungen ermöglichen es MitarbeiterInnen auch, Aufgaben für mehrere Pfarrgemeinden bzw. die Pfarre im Rahmen von Spezialisierungen wahrzunehmen.

³¹ Derzeit werden vierzehn verschiedene Themen/PGR-Fachteams von ReferentInnen auf Diözesanebene betreut: Jugendpastoral, Kinderpastoral, Kindertageseinrichtungen, mensch & arbeit, Bildung, Ökumene, Eine Welt, Schöpfungsverantwortung, Liturgie, Kinderliturgie, Pfarrliche Öffentlichkeitsarbeit, Beziehung – Ehe – Familie, Finanzen, Caritas. Daneben gibt es Themen, die in Pfarrgemeinden aktuell keine Fachausschüsse bilden, aber auch diözesan betreut werden, z. B.: Bibliotheken, SelbA, Bibelpastoral etc.

Zuständigkeiten der Personalstelle/n:

- dienstrechtliche Belange (Entscheidung über Anstellung bzw. Dienstende, Dienstverträge, dienstrechtlicher Rahmen, Gehaltsverhandlungen) und Qualitätsmanagement inkl. Festlegung von Anforderungsprofilen, Weiterbildungsprogrammen, Mindestanforderungen, Fachbegleitung (in Zusammenarbeit mit PA)
- Postenausschreibungen und Prüfung der formalen Voraussetzungen von BewerberInnen
- Erteilen von Beauftragungen, Vorbereitung der Sendung und Aufgabenfestlegung in Absprache mit Einsatzort
- Gesprächs- bzw. VerhandlungspartnerIn für Trägerorganisationen, die finanzielle Zuschüsse für die Anstellung von SeelsorgerInnen in ihren Institutionen (Krankenhäuser, Altenheime) leisten
- Personalführung für die Pfarrvorstände; Diese sind direkt der jeweiligen Abteilung in der Personalstelle zugeteilt.
- Schulung von Dienstvorgesetzten

In Absprache mit dem Pfarrvorstand:

- *Verlängerung von befristeten Dienstverhältnissen oder Funktionen:* Bevor der Dienstvertrag eines Mitarbeiters/ einer Mitarbeiterin unbefristet gestellt wird, führt die zuständige Personalstelle Auswertungs- bzw. Reflexionsgespräche und holt auch ein Feedback der/des Dienstvorgesetzten und der Fachbegleitung ein. Bei der Verlängerung der Leitungsfunktion der Vorstände wird Feedback von VertreterInnen der Pfarre eingeholt.
- *Entwicklung von innovativen pastoralen Projekten:* Jede Pfarre hat ein festgelegtes Stundenkontingent für innovative Projekte zur Verfügung.
- Suche und Vereinbarung von Praxisstellen
- *Qualitätsmanagement:* Jahresplanungs-, Ziel- und Reflexionsgespräche in gegenseitiger Abstimmung
- *Konfliktmanagement:* Die zuständige Personalstelle ist die nächste Ebene, wenn Konflikte auf der Pfarrebene nicht gelöst werden können oder Befangenheiten gegeben sind. Die Bearbeitung von Konflikten erfolgt gemäß der Diözesanen Betriebsvereinbarung „Konflikt und Mobbing“.

4.2.3. FACHBEGLEITUNG

Die Fachbegleitung arbeitet im Auftrag der Dienstgeberin Diözese Linz und sorgt für die fachliche Begleitung und Qualifikation von SeelsorgerInnen in einem je spezifischen Arbeitsbereich. Sollte die institutionelle Verankerung nicht im selben Betrieb gegeben sein, sind auf diözesaner Ebene schriftliche Vereinbarungen über die Zusammenarbeit und die spezifischen Aufgabenbereiche von Fachbegleitung und dienstrechtlicher Zuständigkeit zu treffen.

Die Form der Fachbegleitung kann verschieden ausgefaltet sein, z. B. durch spezifische Schulungen in der Berufseinführungsphase, durch regelmäßige Treffen zur Reflexion und für fachliche Impulse, durch Reflexions- oder Feedbackgespräche oder durch die Festlegung von verpflichtenden Weiterbildungen und durch die Weiterentwicklung des Berufsprofils.

4.3. GRUPPEN, PROJEKTE, INNOVATIVE SEELSORGE

Im Sinne der Ausdifferenzierung der Seelsorge auf die Lebenswelten und auf die Arbeitswelten der Menschen ist es sinnvoll und nötig, dass sich im pastoralen Handlungsraum der Pfarre unterschiedliche Ansätze und Formen entwickeln.

4.3.1. KATHOLISCHE AKTION

Die Katholische Aktion (KA) ist eine bewährte, von ChristInnen in Form eigenständiger Bewegungen organisierte Form christlichen Handelns. In der Diözese Linz ist sie auch für die Pastoral bei einzelnen Zielgruppen bischöflich beauftragt. Daher kann, soll und will die KA weiterhin auf beiden Ebenen (Pfarren und Pfarrgemeinden) wirken. Die VertreterInnen der KA sind in angemessener Weise in Entscheidungsvorgänge und Gremien einzubinden (wie z. B. bisher durch Statut für PGR oder auf diözesaner Ebene Vertrag KA-PA).

4.3.2. KATHOLISCHES BILDUNGSWERK

Das Katholische Bildungswerk mit seinen Geschäftsfeldern und die pfarrgemeindlich getragenen öffentlichen Bibliotheken sind wichtige Bildungs-Nahversorger. Sie initiieren und organisieren Erwachsenenbildungs- und Kunst- sowie Kulturangebote in Pfarrgemeinden.

4.3.3. GEISTLICHE GRUPPIERUNGEN UND GEMEINSCHAFTEN

Der Vorstand sucht aktiv den Kontakt zu den geistlichen Gemeinschaften und im Gegenzug wird erwartet, dass diese den Kontakt suchen und sich abstimmen.

4.3.4. INNOVATIVE SEELSORGE UND PROJEKTE

Die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte haben – wie in den Pastoralen Leitlinien beschrieben – zu einem ständigen Wandel als Grundverfasstheit und zu neuen Rahmenbedingungen für die Seelsorge geführt. Um in der Pfarre darauf gezielt zu reagieren, sind im Personalplan der Diözese dafür zusätzliche Ressourcen für innovative Projekte und Schwerpunktsetzungen reserviert.

In Gesprächs- und Diskussionsprozessen in der Pfarre sollen entsprechende Ideen entwickelt und deren Umsetzung konkretisiert werden.

Entsprechende Projekte sollen

- innovativen Charakter haben,
- an die Zeichen der Zeit anschließen,
- zur Vergegenwärtigung christlichen Glaubens beitragen,
- sich am Bedarf oder an Bedürfnissen im Territorium orientieren,

- einen Beitrag zur Vernetzung und/oder Kooperation inner- oder außerkirchlich leisten.

Die genannten Kriterien sollen jedenfalls in Betracht gezogen werden, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung.

4.3.5. KATHOLISCHE SCHULEN

Kirche versteht Katholische Schulen als pastorale Orte, die im spezifischen System Schule gesellschaftlich wirksam sind. Schulpastoral ist an Katholischen Schulen unterschiedlich konzipiert und zumeist von einem Pastoralteam getragen. Der Vorstand ist mit den Verantwortlichen (Schulamt, SchulerhalterIn, Schulleitungen, Schulpastoralverantwortliche) in Kontakt und begreift die Katholischen Schulen als eigenständige pastorale Orte in der Pfarre.

4.3.6. DIE STELLEN UND EINRICHTUNGEN DER DIÖZESANEN CARITAS IM GEFÜGE DER PFARRE

Auch die Stellen und Einrichtungen der diözesanen Caritas setzen im Raum der Pfarre die Grundfunktion Caritas in professioneller Weise um.

Die RegionalkoordinatorInnen der Caritas treiben die diakonische Durchdringung der Pfarre und der in ihr befindlichen Pfarrgemeinden voran. Sie stellen die Verknüpfungen zwischen den Gremien der Pfarre, den engagierten Menschen in den Pfarrgemeinden (besonders den Diakoniebeauftragten in den jeweiligen Pfarrgemeinden) und den Einrichtungen der diözesanen Caritas (und bei Bedarf auch anderen TrägerInnen in der Soziallandschaft) her. Sie verbinden das pfarrliche Netzwerk bei Bedarf mit Kommunen, anderen gesellschaftlichen Gruppen und helfen den Menschen, die Unterstützung benötigen.

Ihre Arbeit in Bezug auf die Unterstützung der Ehrenamtlichen findet in enger Abstimmung mit dem Pfarrvorstand statt. Sie sind Teil der pfarrlichen Gremien und bringen hier auch Themen, Wahrnehmungen und Anfragen aus dem diakonischen Bereich mit ein.

4.4. BILDUNGS- UND BETREUUNGSEINRICHTUNGEN DER PFARRCARITAS

4.4.1. KIRCHLICHES PROFIL DER EINRICHTUNG

Kirche versteht Kindergärten, Horte und Krabbelstuben als pädagogische und diakonische Alltagsorte für Seelsorge. In ihnen wird Kirche im Miteinander-Leben und -Arbeiten, im Füreinander-Sorgen und bei kirchlichen Festen im Jahreskreis erlebbar. Die Einrichtungen sind Orte einer eigenständigen kindgerechten Verkündigung. Die pädagogischen Fachkräfte orientieren sich in ihrer Tätigkeit dabei am österreichweiten religionspädagogischen Bildungsrahmenplan.

Zur Erkennbarkeit des *kirchlichen* Profils soll begleitend zu den strukturellen Veränderungen ein klares, überprüfbares, nach außen und innen transparentes kirchliches Profil der Einrichtungen entwickelt werden.

Die Zukunftsfähigkeit der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas ist gegeben, wenn es gelingt, die Sorge um die seelsorgliche Betreuung von Kindern und Familien in der Pfarrgemeinde durch verlässliche Strukturen für Dienstgeberschaft, Betriebsorganisation und Verwaltung zu ergänzen.

4.4.2. QUALIFIKATION DER MITARBEITER/INNEN

Die MitarbeiterInnen prägen mit ihrer Fachausbildung und Kompetenz sowie ihrem Engagement ganz wesentlich das Profil der Kindergärten, Krabbelstuben und Horte. Für Kinder und Eltern christliche Werte im Alltag erfahrbar zu machen, setzt eine Identifikation der MitarbeiterInnen mit der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft zur Reflexion voraus. Glaubwürdigkeit und eine Haltung, die Offenheit und Zuwendung zu den Kindern und Familien kennzeichnet, sind Basis für die Bildung und Betreuung der Kinder. In einer Gesellschaft mit geringer kirchlicher Bindung steigt der Anteil von MitarbeiterInnen mit wenig bis keiner kirchlichen Sozialisation. In der Begleitung, Einführung und Weiterbildung von MitarbeiterInnen ist ein Schwerpunkt auf religiöse Inhalte zu legen. Die MitarbeiterInnen werden von den Verantwortlichen der Pfarre, der Pfarrgemeinde und der Fachstelle begleitet und unterstützt.

Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Auswahl der Einrichtungsleitungen, die wichtiges Bindeglied zwischen Pfarrgemeinde, Eltern, Kindern und Gemeinwesen vor Ort sind.

4.4.3. VERORTUNG DER BILDUNGS- UND BETREUUNGSEINRICHTUNGEN DER PFARRCARITAS IN DER PFARRGEMEINDE

Die Pfarrgemeinde bringt sich entsprechend ihren Möglichkeiten in die Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas ein. Das beinhaltet vor allem die Verantwortung für den pastoralen Dienst an Kindern, Familien und MitarbeiterInnen.

Es wird eine Person als Kontaktperson zwischen Seelsorgeteam, Pfarrgemeinderat und Einrichtung bestellt. Diese kann durch ein „Fachteam Kindertageseinrichtung“ unterstützt werden. Die Kontaktperson übernimmt keine Agenden der Rechtsträgerschaft per se. Allerdings kann sie aufgrund der Präsenz in Pfarrgemeinde und politischer Gemeinde als lokale erste Ansprechperson für Anliegen rund um Kindergarten, Krabbelstube oder Hort fungieren und Anliegen weitertransportieren. In der Regel übernimmt die Kontaktperson die Vertretung der Pfarrgemeinde in der Personalauswahl von LeiterInnen und MandatsnehmerInnen.

4.4.4. STRUKTURELLE EINBETTUNG DER BILDUNGS- UND BETREUUNGSEINRICHTUNGEN DER PFARRCARITAS IN DER PFARRE

4.4.4.1. Rechtlicher Status

Die „Pfarrcaritas“ als Körperschaft öffentlichen Rechts bleibt grundsätzlich in der bisherigen Größe und Verfasstheit bestehen.

In begründeten Fällen, sofern sich daraus betriebsorganisatorische Vorteile ergeben, können bei der Errichtung der Pfarren in neuer Struktur mehrere Einrichtungen in eine Pfarrcaritas zusammengeführt werden. Zu bedenken ist, dass die auftraggebenden politischen Gemeinden im Rahmen von adaptierten Abgangsdeckungsverträgen eingebunden werden müssen.

4.4.4.2. Führung und Organisation

Perspektivisch ist, um die Zukunftsfähigkeit zu sichern, davon auszugehen, dass Führung und Organisation von allen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen zumindest mehrheitlich in hauptamtlicher Verantwortung liegen. Die Einbindung von MandatsnehmerInnen ist derzeit noch als wichtige Ressource zu sehen. Es ist aber

anzunehmen, dass aufgrund der komplexen Anforderungen in den überwiegenden Fällen bei Nachbesetzungen immer weniger Freiwillige für diese Aufgabe gefunden werden.

Die verantwortliche Führung und Organisation der jeweiligen Pfarrcaritas liegt beim Verwaltungsvorstand. Die Aufgaben der Organisation sind durch das Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz geregelt und im Merkblatt „Aufgaben von Rechtsträgern“³³ und in der Rahmenordnung für kirchliche Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen dargestellt. Insbesondere sind dies die finanzielle, die personelle und die pädagogische Gesamtverantwortung.

Die Aufgaben der Organisation und Betriebsführung der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen für eine bzw. mehrere Pfarren können in Folge an eine/n Verantwortliche/n übertragen werden. Die Zusammenarbeit von mehreren Pfarren ist hierbei besonders dann anzustreben, wenn die Anzahl der Einrichtungen in einer Pfarre gering ist. Anstellungsort für die/den Verantwortliche/n für Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und die zugeordneten Verwaltungs-MitarbeiterInnen ist jeweils jene Pfarre mit der größeren Anzahl an Gruppen und Einrichtungen.

Wenn auf Ebene der Pfarrgemeinde eine fachlich geeignete Person als ehrenamtliche/r MandatsnehmerIn vorhanden ist, können von der/vom Verantwortlichen für die Betriebsführung der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen in Absprache mit dem Vorstand die Rechtsträgeraufgaben oder Teile davon an diese Person übertragen werden. Der/Die MandatsnehmerIn berichtet regelmäßig an die/den Verantwortliche/n auf der Pfarrebene (zuständige/r Verantwortliche/r bzw. bei geringer Zahl von Einrichtungen Verwaltungsvorstand) und erhält von dieser/diesem Informationen und ggf. fachliche Unterstützung. Dazu wird ein neuer Mandatsvertrag entwickelt.

4.4.4.3. Fachaufsicht / Pädagogische, dienstrechtliche und organisatorische Gesamtsteuerung

Die Fachstelle für die kirchlichen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen verfügt über fachlich-inhaltliche Richtlinienkompetenz und Weisungskompetenz gegenüber jenen Personen, die in der Pfarre und den Pfarrgemeinden die Organisation der Einrichtungen verantworten.

Dies umfasst:

- pädagogische Gesamtkonzeption und Controlling
- Qualitätsmanagement
- pädagogische und betriebsorganisatorische Fortbildung
- Betriebsorganisation
- Dienstrecht und Arbeitsrecht

Die Fachstelle führt regelmäßige Evaluierungen in den Einrichtungen durch, um zu gewährleisten, dass entsprechend dem vereinbarten Profil gearbeitet wird.

4.4.4.4. Zuständige Gremien und Verantwortlichkeiten

Auf Ebene der Diözese sorgen die Erhalterkonferenz und das Kuratorium für die fachliche, organisatorische und dienstrechtliche Gesamtausrichtung.

Im Pfarrlichen Pastoralrat und im Pfarrlichen Wirtschaftsrat werden grundlegende Fragen der Rechtsträgerschaft behandelt (Budget, Erweiterungen, Schließungen ...). Vor einer Entscheidung zur Schließung von Einrichtungen ist die Fachstelle Kirchliche Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen einzubinden und die Zustimmung des Kuratoriums erforderlich.

Auf Ebene der Pfarrgemeinde sorgen der Pfarrgemeinderat mit der Kontaktperson und ggf. dem Fachteam Kindertageseinrichtung für seelsorgliche Aufgaben (Unterstützung der Einrichtung als Ort der Pastoral und Gemeinschaft, Vernetzung mit Anliegen der Pfarrgemeinde).

Je nach Schwerpunktsetzung bzw. Dichte an Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen in einer Pfarre nimmt jemand aus dem Kreis der hauptamtlichen pastoralen MitarbeiterInnen der Pfarre pastorale Aufgaben in den Einrichtungen (Impulse, Begleitung von DienstnehmerInnen) wahr.

4.4.4.5. Organisationsgrößen für Betriebsführung der kirchlichen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen auf dem Hintergrund der Pfarrgrößen und der Dichte an Einrichtungen

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass pro Gruppe 1,5 h Wochenanstellungsausmaß im Verhältnis 50:50 für Führungs- und Verwaltungsaufgaben exkl. Buchhaltung erforderlich sind. Das Wochenanstellungsausmaß und das Verhältnis zwischen Führungs- und Verwaltungsaufgaben kann variieren, wenn der Anteil an MandatsnehmerInnen groß ist.

Die Personalverrechnung erfolgt auf diözesaner Ebene (Caritas für Kinder- und Jugendliche).

Das Rechnungswesen erfolgt auf pfarrlicher Ebene.

Die Verwaltung (inkl. Förderabwicklung) soll zumindest mittelfristig ebenfalls gemeinsam auf pfarrlicher Ebene erfolgen.



³³ Vgl. <https://www.ooe.kindernet.at/Mediendateien/Merkblatt%20Aufgaben%20Rechtstr%C3%A4ger%20und%20Geme.pdf>, 26. Februar 2021.



1) HAUPTAMTLICHE SEELSORGER/INNEN

Das gemeinsame Wirken von Personen mit verschiedenen Berufungen und Charismen in der Kirche verlangt gegenseitigen Respekt und gegenseitige Anerkennung. Die theologische Unterscheidung zwischen dem gemeinsamen Priestertum aller Getauften und dem Weihepriestertum verbindet die Geweihten und Nichtgeweihten im gemeinsamen Zeugnis an Christus (Lumen Gentium 10). Der Leib Christi, der einer ist und doch viele Glieder hat (1 Kor 12,12), braucht sowohl Priester, die aufgrund der Weihe den sakramentalen Dienst für die und in der Gemeinde vollziehen, als auch hauptamtlich angestellte Personen, die aufgrund ihrer Sendung vielfältig zum Aufbau des Reiches Gottes beitragen. In der gegenseitigen Akzeptanz und Wertschätzung der unterschiedlichen Berufungen bekommt das Zeugnis für Christus und seine Sendung eine Strahlkraft: „So sollen sie vollendet sein in der Einheit, damit die Welt erkennt, dass du mich gesandt hast und sie ebenso geliebt hast, wie du mich geliebt hast.“ (Joh 17,23)

Um diese Haltung zu unterstreichen, wird für die Priester und die anderen theologisch gebildeten und hauptamtlich angestellten Personen die gemeinsame Berufsbezeichnung „Seelsorger“ bzw. „Seelsorgerin“ verwendet und zugleich die spezifische – auch jurisdiktionelle – Stellung der Priester mit den zusätzlichen Titeln Pfarrer, Pfarrvikar, Kooperator bzw. Kurat gekennzeichnet.

Auf die bisherige Bezeichnung von (Dekanats-, Pfarr- und Pastoral-) „AssistentInnen“ wird verzichtet, weil der eigentlich positiv damit verbundene Dienstcharakter in der Öffentlichkeit eher als uneigenständige Zuarbeit verstanden wird. Es soll der spezifische Sendungsauftrag aufgrund von Weihe bzw. bischöflicher Beauftragung zum Ausdruck kommen.

In der jetzigen gesellschaftlichen Situation und medialen Öffentlichkeit bedarf es vorrangig der Zeichensetzung, dass die katholische Kirche von Oberösterreich im Rahmen ihres christlichen Verkündigungs- und Sendungsauftrages professionelle Seelsorge durch dafür ausreichend und umfassend ausgebildete ChristInnen gewährleistet und diese Personen strategisch an den wichtigen pastoralen Knotenpunkten ihres vielfältigen Netzwerkes einsetzt. Sowohl in den Pfarrgemeinden als auch an anderen pastoralen Orten braucht es eine enge Zusammenarbeit dieser hauptamtlichen SeelsorgerInnen mit den anderen kirchlichen Berufen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

1.1. ANSTELLUNGSVORAUSSETZUNGEN FÜR HAUPTAMTLICHE SEELSORGER/INNEN

Der „unüberhörbare Ruf nach mehr Qualität“ in der Seelsorge ist als einer der zwölf Leitbegriffe in den neu erarbeiteten Pastoralen Leitlinien benannt und auch jetzt bei den Resonanztreffen sehr oft laut geworden. Dementsprechend kann auf bestehende Anforderungsprofile für die einzelnen Berufe hingewiesen werden.

Damit Priester und hauptamtliche SeelsorgerInnen die geforderten Kompetenzen und Anstellungsvoraussetzungen mitbringen, steht die diözesane Personalstelle in Kontakt mit dem Priesterseminar, den Ordensleitungen, der Ausbildungsleitung für Theologiestudierende bzw. der Berufsbegleitenden Pastoralen Ausbildung Österreichs (BPAÖ) sowie den theologischen Fakultäten und pädagogischen Hochschulen, insbesondere mit den beiden eigenen Institutionen der Diözese.

Die gemeinsame Grundlage sind die „Ratio fundamentalis“ von 2016 für die Priesterausbildung bzw. die Anstellungsvoraussetzungen laut Amtsblatt der ÖBK, Nr. 68/2016 für Theologiestudierende sowie das von der Bischofskonferenz approbierte Statut für die BERUFSBEGLEITENDE PASTORALE AUSBILDUNG ÖSTERREICH. Hier wird nur eine allgemeine Beschreibung jener Kompetenzen gegeben, welche bei Postenausschreibungen gefordert und im Auswahlprozedere entscheidend sind:

Spirituelle Kompetenz

Seelsorgliches Handeln ist Profession, deren bewegendes Motiv die eigene Glaubenserfahrung eines menschenfreundlichen Gottes ist. Seelsorgliches Handeln nimmt den Menschen mit allen Lebensbezügen in den Blick, denn darin gilt es, die Spur Gottes zu entdecken (Gaudium et Spes 1). Seelsorge ist zeichenhaft, hinweisendes Tun und damit Fragment – auch darstellendes Feiern in den Sakramenten und anderen liturgischen Formen. Es geht darum, als Mensch und Glaubende/r da zu sein und zu begegnen, um darin einen Blick auf Gott hin zu öffnen und im Gebet zum Ausdruck zu bringen.

Personal-kommunikative Kompetenz

Seelsorge ist wesentlich Kommunikation, das heißt: Mit-Teilen von Glaubens- und Lebenserfahrungen. Dafür Raum zu geben bzw. zu eröffnen ist Aufgabe seelsorglichen Handelns (Rituale, Feiern, Gespräche ...). Es gilt, immer wieder neue Ansätze zu suchen, den Glauben im Heute zur Sprache zu bringen.

Theologische Kompetenz

Gelebter Glaube und Glaubensvermittlung brauchen Reflexion und Korrektiv. Das Denken und Reden über Gott ist wesentlich im seelsorglichen Wirken, braucht aber einen größeren Reflexionsrahmen, um nicht herrschaftlich bestimmend, ausgrenzend zu werden. Theologie hat diese Funktion für Seelsorge.

Grundlegend für SeelsorgerInnen ist die Bereitschaft zur Weiterbildung und zur theologischen Selbstreflexion des eigenen Tuns. „Warum tue ich, was ist tue?“, „Wofür und für wen setze ich mich ein?“ und „Wie gelingt ein Miteinander im Geiste Jesu?“ sind Fragen, die für eine pastoraltheologische Reflexion ein Ausgangspunkt sein können.

Pastoral-praktische und pädagogisch-didaktische Kompetenz

Seelsorgliches Handeln setzt eine Haltung der inneren Offenheit und der Aufmerksamkeit voraus, das Apostolat als Dienst zu leben und das Wirken Gottes im Leben der Menschen zu entdecken (vgl. Ratio fundamentalis, 94). In der kompetenten Leitung von Gruppen und im gezielten Einsatz eines methodisch-didaktischen Repertoires als Werkzeug seelsorglichen Arbeitens wird die pastorale Kompetenz der Ehrenamtlichen gefördert und werden vorhandene Charismen zur Entfaltung gebracht.

Sprachliche und kulturelle Kompetenz

Diese Kompetenzen sind nicht allein für SeelsorgerInnen aus anderen Kulturkreisen relevant, sondern auch für alle SeelsorgerInnen, falls sie aufgrund gesundheitlicher Probleme den Standard einer guten Seelsorge nicht mehr halten können.

- ausreichende sprachliche Ausdrucksfähigkeit
- Artikulation, Verständlichkeit (Liturgie, Beichte, Einzel-, Gruppengespräch)
- Kommunikationsfähigkeit in der Arbeit mit verschiedenen Milieus und Altersgruppen, in unterschiedlichen Situationen: z. B. öffentlicher Rahmen, informelle Begegnungen, Krisensituationen etc.
- Bereitschaft, die Mentalität der Menschen zu verstehen und sie in ihrer Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu respektieren
- Fähigkeit, kulturell-gesellschaftliche Situation wahrzunehmen und zu reflektieren

1.2. ROLLENPROFILE VON HAUPTAMTLICHEN SEELSORGER/INNEN IM PASTORALEN HANDLUNGSRAUM DER PFARRE

Neben den oben genannten Kompetenzen braucht das Personal einen Blick auf den ganzen Pastoralen Handlungsraum, für den es angestellt bzw. beauftragt ist. Der Pfarrvorstand plant mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Einvernehmen mit der Personalstelle die Aufgabenverteilung.

1.2.1. PFARRER UND PASTORALVORSTAND

Diese Rollenprofile wurden in Teil I. im Kapitel 2.1. beschrieben.

1.2.2. PFARRVIKAR

Der Pfarrvikar ist ein Priester, der bereits den Pfarrleitungskurs absolviert und sich in den Jahren der Kaplanszeit in seinem Dienst bewährt hat. Er unterscheidet sich vom „Vicarius paroecialis“ des CIC diözesanrechtlich durch einen eigenständigen Dienst mit mehr Leitungsverantwortung. Der Pfarrer ist sein Dienstvorgesetzter. Der Pfarrvikar vertritt den Pfarrer in den zugeordneten Pfarrgemeinden (vgl. cc. 541, 548 §2 und 549 CIC).

Formale Voraussetzungen

- abgeschlossene theologische und pastorale Ausbildung
- abgeschlossene verpflichtende Weiterbildungen (Quinquennalkurs) sowie erfolgreicher Abschluss des Pfarrleitungskurses
- mehrjährige Erfahrung in der pfarrlichen Seelsorge

Weitere Kompetenzen

- Bereitschaft zur ständigen Fort- und Weiterbildung
- spirituelle Kompetenz (geistliches Leben, glaubwürdige Lebensführung); Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten und zu theologischer Reflexion der pastoralen Praxis; hohe kommunikative Kompetenzen; Teamfähigkeit; Fähigkeit zu Konfliktmanagement; Führungskompetenz; Belastbarkeit

1.2.3. PFARRGEMEINDELEITER/IN

Formale Voraussetzungen

- abgeschlossene Ausbildung als SeelsorgerIn (Theologiestudium oder vierjährige Ausbildung am Seminar für kirchliche Berufe); abgeschlossene verpflichtende Weiterbildungen (Quinquennalkurs) sowie Pfarrleitungskurs
- mehrjährige Erfahrung als SeelsorgerIn
- Bewerbung längstens drei Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter

Weitere Kompetenzen

- Bereitschaft zur ständigen Fort- und Weiterbildung; spirituelle Kompetenz (geistliches Leben, glaubwürdige Lebensführung)
- Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten und zu theologischer Reflexion der pastoralen Praxis
- hohe kommunikative Kompetenzen; Teamfähigkeit; Fähigkeit zu Konfliktmanagement
- Führungskompetenz; Belastbarkeit
- weitere Zusatzqualifikationen erwünscht

AbsolventInnen der Berufsbegleitenden Ausbildung zum Pastoralassistenten bzw. zur Pastoralassistentin (BPA und berufsbegleitende pastorale Ausbildung) können sich um die Stelle als Pastoralvorstand bewerben, wenn sie die genannten Kompetenzen mitbringen, d. h. nach dem Abschluss der Berufsbegleitenden Ausbildung noch weitere theologische Fortbildungen vorweisen können.

Allgemeine Beschreibung für Pfarrvikare und PfarrgemeindeführerInnen

Er/Sie übernimmt bei einem Anstellungsausmaß von mind. 50 % operative Leitungsaufgaben in einer Pfarrgemeinde, ist SprecherIn des Seelsorgeteams, sichert die für den Seelsorgealltag notwendigen Abläufe (in Kooperation mit den in der Pfarrgemeinde tätigen Angestellten) und Entscheidungsprozesse (im Seelsorgeteam, im Pfarrgemeinderat und in evtl. Ausschüssen) sowie das Wahrnehmen der seelsorglichen Aufgaben (durch Zusammenarbeit, Begleitung und Beratung der Ehrenamtlichen und eigenen Einsatz).

Aufgaben und Zuständigkeiten

- seelsorgliche Aufgaben in den Bereichen der Grundfunktionen; Die Aufgaben werden je nach Anstellungsausmaß und weiteren Aufgabenfeldern über die jeweilige Pfarrgemeinde hinaus festgelegt.
- Übernahme von Aufgaben in max. drei Pfarrgemeinden
- geistliche Leitungs- bzw. Begleitungsaufgaben im Seelsorgeteam
- Ehrenamtliche in ihrem Tun unterstützen, den Rücken stärken (Anerkennungskultur, Sorge um Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement)
- Sorge um Bildungsimpulse für die Mitglieder im SST, im PGR, in den Arbeitskreisen und in pfarrlichen Gruppierungen (Anleitung zu theologischer Reflexion der Arbeit und spirituelle Impulse)
- operative Auftragserteilung an pfarrliche Angestellte (SekretärIn, MesnerIn, Reinigungskraft usw.)
- Koordination mit bzw. für andere(n) SeelsorgerInnen, die auf Ebene der Pfarrgemeinde arbeiten (evtl. auch Dienstvorgesetzten-Funktion)
- Kooperation mit dem Pfarrvorstand, den anderen SeelsorgerInnen der Pfarre und den diözesanen Stellen
- Wenn die SprecherInnen-Funktion übernommen wurde, dann kann damit auch die Repräsentation der Pfarr-

gemeinde nach außen (Vereine, politische Gemeinde, pfarrliche Gremien), die Koordination des SSTs sowie Konfliktmanagement wahrgenommen werden. Im Seelsorgeteam wird vereinbart, wer in welcher Situation die Funktion der Stellvertretung für den/die hauptamtliche/n SeelsorgerIn übernimmt.

- Dem Pfarrvikar als Stellvertreter des Pfarrers kommen dessen Vollmachten zu – soweit dieser sich diese nicht vorbehalten oder inhaltlich bzw. territorial begrenzt hat. Insbesondere gilt dies für die Trauungsvollmacht, Erteilung von Erlaubnissen und andere Jurisdiktionsakte.
- Blick auf die Themen der Kinder- und Jugendpastoral (Unterstützung der MinistrantInnen bzw. deren GruppenleiterInnen, Jugend- und JungschargruppenleiterInnen, Erstkommunion- und Firmvorbereitung, Kinderliturgie, Angebote für junge Familien ...)

Verschiedene Kriterien für die Einsetzung von Pfarrvikaren bzw. PfarrgemeindeführerInnen

- nach Möglichkeit des Personalplans im Sinne einer gerechten Verteilung der Hauptamtlichen auf die ganze Pfarre
- zumindest eine 50-%-Zuteilung der Person auf die betreffende Pfarrgemeinde
- bei ca. 3.000 KatholikInnen
- als Fortsetzung einer bisherigen Bestellung als Pfarrer bzw. PfarrassistentIn, wenn eine Emeritierung bzw. Pensionierung in den nächsten fünf Jahren erfolgen wird
- wenn weitere SeelsorgerInnen in dieser Pfarrgemeinde arbeiten und es hierfür die Funktion des/der örtlichen Dienstvorgesetzten braucht
- befristet (maximal drei Jahre) mangels eines eingesetzten Seelsorgeteams, aber mit dem Auftrag an die Pfarrgemeinde und an den/die PfarrgemeindeführerIn bzw. Pfarrvikar, die Findung und Einführung eines solchen zu fördern und zu begleiten
- in einer Pfarrgemeinde, die sehr eng mit einer Ordensniederlassung verbunden ist (bisherige „Stiftspfarrten“)

Es obliegt der Personalstelle in Absprache mit dem zuständigen Pfarrvorstand bzw. der Ordensleitung und den Verantwortlichen der jeweiligen Pfarrgemeinde, zu bewerten, welche Kriterien für die konkrete Personalbesetzung herangezogen werden.

1.2.4. KOOPERATOR UND PFARRGEMEINDESELSORGER/IN

Anforderungen

- abgeschlossenes Theologiestudium und Pastorales Einführungsjahr oder berufsbegleitende pastorale Ausbildung
- Teamfähigkeit
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Beauftragten
- Begleitkompetenz

Allgemeine Beschreibung

eigenverantwortliche Wahrnehmung von Teilbereichen der Seelsorge in einer Pfarrgemeinde in Zusammenarbeit mit dem leitungsverantwortlichen Seelsorgeteam und anderen in der Pfarrgemeinde tätigen SeelsorgerInnen; Unterstützung der Pfarrgemeinde durch personal-kommunikative, spirituell-theologische und pastoral-praktische Kompetenz

Aufgaben und Zuständigkeiten

- *mögliche Arbeiten im Bereich Verkündigung:* verantwortlich für Sakramentsvorbereitung (Firmvorbereitung, Tauf-pastoral, Erstkommunion etc.) und Begleitung danach; Gestaltung von Glaubensabenden, Bibelrunden etc., evtl. über die Pfarrgemeindegrenzen hinaus; inhaltliche Unterstützung im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit (Artikel für Pfarrgemeindeblatt, Homepage etc.); spirituell-theologische Impulse für Ehrenamtliche, insbesondere den PGR und das SST
- *mögliche Arbeiten im Bereich Liturgie:* Leitung von Eucharistiefiern und Feiern anderer Sakramente (Priester) bzw. Wortgottesdienstleitung; Begräbnisleitung; Unterstützung von Ehrenamtlichen bei der Vorbereitung von Gottesdiensten; Gestaltung und Entwicklung von neuen liturgischen Formen; Mitglied des FA Liturgie/Kinderliturgie (s. u.)
- *mögliche Arbeiten im Bereich Caritas:* Ansprechperson für Menschen in schwierigen Lebenssituationen, Trauergespräche, nachgehende Seelsorge, Kooperation mit anderen zivilgesellschaftlichen Initiativen, um gesellschaftspolitische Akzente zu setzen, z. B. im Bereich Schöpfungsverantwortung, Armutsbekämpfung, Integration ...
- *mögliche Arbeit im Bereich Gemeinschaftsdienst:* Ansprechperson für Ehrenamtliche und Engagierte in der Pfarrgemeinde, Vernetzungsarbeit über die Pfarrgemeinde hinaus, Teilnahme an den Besprechungen des Seelsorgeteams und am PGR, Kinder- und Jugendpastoral

Koordinator und Pfarrgemeinde-SeelsorgerInnen sind Mitglieder des SSTs, arbeiten in diesen Feldern mit den Grundfunktionsbeauftragten der Seelsorgeteams in den Pfarrgemeinden zusammen und stimmen ihre Tätigkeiten aufeinander ab bzw. vereinbaren gemeinsam Schwerpunktsetzungen.

1.2.5. WEITERE HAUPTAMTLICHE FUNKTIONEN IN DER PFARRE

1.2.5.1. Beauftragte für Jugendpastoral und JugendleiterInnen in Zentren

Voraussetzungen: pädagogische und theologische Qualifikation (Möglichkeit, die theologische Qualifikation innerhalb von vier Jahren berufsbegleitend zu erwerben); je nach Qualifikation erfolgt die Einstufung

1.2.5.2. SeelsorgerIn in Ausbildung bzw. Seminaristen/Diakone/Priester aus anderen Ländern

(darunter fallen auch Teilnahme am Pastorallehrgang bzw. Teilnahme an der Berufsbegleitenden Pastoralen Ausbildung Österreich und Mitarbeit in einer Pfarrgemeinde)

Voraussetzungen: abgeschlossenes Theologiestudium und Erfüllung der Anstellungsvoraussetzungen entsprechend den Vorgaben der Ausbildungsbegleitung für Theologiestudierende

1.2.5.3. Kurat mit spezieller seelsorglicher Beauftragung oder „SeelsorgerIn für ...“

(Seelsorgedienst für z. B. Menschen mit Behinderungen, innovative pastorale Projekte, obdachlose Menschen, Frauen-/Männerbewegung, Katholische Aktion, Kirchenmusik, Kinderpastoral, Schulseelsorge ...)

Zusätzliche Anforderungen

- abgeschlossenes Theologiestudium oder Seminar für kirchliche Berufe bzw. berufsbegleitende pastorale Ausbildung
- entsprechende theologische, spirituelle und personal-kommunikative sowie pastoral-praktische Kompetenzen
- abgeschlossenes Pastorales Einführungsjahr
- fachspezifische Ausbildung

1.2.5.4. Kurat

Priester mit der Bereitschaft, innerhalb der Pfarre mit verschiedenen Pfarrgemeinden Gottesdienste, Sakramente und Sakramentalien zu feiern, Bereitschaftsdienste für Altenheim und Krankenhaus; Er gehört nicht dem Seelsorgeteam an, aber steht zumindest mit einem Mitglied (vorzugsweise dem/der Grundfunktionsbeauftragten für Liturgie) im Informationsaustausch und klärt die vorgesehenen Termine.

1.2.5.5. SeelsorgerIn in der kategorialen Pastoral

(Krankenhaus, Senioren- und Pflegeheim, Betriebsseelsorge usw.)

Zusätzliche Anforderungen

- Bereitschaft für Rufbereitschaft und Bereitschaft, sich zusätzlich im jeweiligen Bereich zu qualifizieren (z. B. derzeitige Ausbildungswege wie Klinische Seelsorge-Ausbildung, Altenheimseelsorge-Ausbildung usw.)

1.2.5.6. SeelsorgerIn für spezielle Aufgaben in der Pfarre

Aufgaben

- z. B. Geistliche Begleitung, Durchführung der Fortbildung in bestimmten Bereichen sowie Feier der Liturgie, Kranken- und Altenseelsorge, Schulseelsorge

Zusätzliche Anforderungen

- mehrjährige Berufserfahrung, besondere Begabung und explizite Qualifikation (Weiterbildungen) in einer der vier Grundfunktionen

1.2.5.7. Grundfunktionsbeauftragte für Diakonie, Gemeinschaftsdienst, Liturgie bzw. Verkündigung

Einsatzfeld

- Sorge um Grundfunktion
- Zusammenschau von Initiativen
- Impulse setzen
- Begleitung der Seelsorgeteams und anderer Ehrenamtlicher
- Vernetzung
- Info-Fluss sichern
- Zusammenarbeit und Kooperation mit diözesanen Stellen

Aufgaben

- selbstverantwortliche und zugeordnete seelsorgliche Tätigkeit in einem der genannten Bereiche
- Begleitung von Ehrenamtlichen und Freiwilligen
- Unterstützung geistlicher Prozesse

Zusätzliche Anforderungen

- mehrjährige Berufserfahrung
- besondere Begabung und explizite Qualifikation (Weiterbildungen) in einer der vier Grundfunktionen, Schulungen, pädagogische Begleitkompetenz

Für die Grundfunktion Diakonie genügt ein sozialer oder pädagogischer Grundberuf, dennoch ist eine theologische Qualifikation erwünscht.

1.2.5.8. Projektverantwortliche

Damit die Kirche eine adäquate Antwort auf den ständigen Wandel in der Gesellschaft geben kann, wird es eine neue Funktion „Projektverantwortliche“ geben. Dadurch sollten innovative Seelsorge und Projekte mit besonderen Schwerpunkten ermöglicht werden.

1.2.5.9. Pastorale/r MitarbeiterIn

Voraussetzungen

- Lehramt Primarstufe mit Schwerpunkt Religion
- Lehramt Religion Sekundarstufe
- gedacht als vorübergehende Anstellung im Notfall (bei personellen Engpässen)

2) STÄNDIGE DIAKONE

Ständige Diakone sind ein wesentlicher Teil innerhalb der vielfältigen Formen von Berufungen, Ämtern und Diensten der katholischen Kirche. Sie werden vorrangig dort eingesetzt, wo ihr persönlicher, familiärer und beruflicher Lebensmittelpunkt liegt.

Je nach privater Situation und Ausbildung werden Diakone weiterhin in den Pfarren und Pfarrgemeinden oder in der kategorialen Seelsorge tätig bleiben/sein.

Als hauptamtliche Seelsorger kann tätig bleiben/sein, wer die Anstellungsanforderungen von Pastorale Berufe erfüllt und den erneuerten Berufsprofilen entspricht. Mit der Weihe zum Ständigen Diakon und der dafür geforderten Ausbildung allein besteht kein Anspruch auf eine kirchliche Anstellung.

Ständige Diakone sind bereits Mitglieder von ehrenamtlichen Seelsorgeteams bzw. können solche werden und übernehmen eine der Grundfunktionen – je nach den eigenen Fähigkeiten und Interessen bzw. je nach Bedarf innerhalb des Teams. Wenn ein Diakon nach erfolgter Absprache kein Mitglied eines Seelsorgeteams sein wird, bedarf es einer vereinbarten Form des Informationsaustausches und der Kommunikation mit dem Seelsorgeteam bzw. dem Pfarrgemeinderat.

Die Erstellung eines Arbeitsübereinkommens bzw. dessen Aktualisierung erfolgen im Beisein des Referenten für die Ständigen Diakone, des Pfarrers, des zuständigen Pfarrvikars (bzw. des Pfarrgemeindeführers/der Pfarrgemeindeführerin) und des gesamten Seelsorgeteams (bzw. je einem/einer VertreterIn bei mehreren betroffenen Pfarrgemeinden) oder ggf. eines/einer verantwortlichen Vertretenden der kategorialen Seelsorge.

Dabei werden die inhaltlichen Schwerpunkte des diakonalen Dienstes sowie die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen vereinbart und es wird auf das rechte Maß des ehrenamtlichen Engagements geachtet. Dazu gehört auch die Klärung, welcher Leitungsperson der Diakon zugeordnet ist – dem Pfarrer selber oder einem/einer von ihm beauftragten hauptamtlichen SeelsorgerIn – und ob ein Diakon in mehr als einer Pfarrgemeinde aktiv ist bzw. für liturgische Dienste zur Verfügung steht, insbesondere in welchem Ausmaß bzw. Rahmen.

Am Beginn der Diakonen-Ausbildung werden das Seelsorgeteam und der Pfarrgemeinderat der betroffenen Pfarrgemeinde(n) sowie der Pfarrvorstand befragt. Diese Befragung wird vor der definitiven Zulassung zur Weihe („Admissio“) bzw. nach einer markanten Veränderung in der Leitung der Pfarrgemeinde(n) aktualisiert. Nach der Weihe präsentiert der Pfarrer in einer eigenen Feier den neugeweihten Diakon der/den Pfarrgemeinde(n) bzw. der/den kategorialen Seelsorgeeinrichtung(en).

3) EHRENAMTLICHE IN LEITUNGSFUNKTIONEN IN PFARRGEMEINDE UND PFARRE

Theologische Grundlage für die Übergabe und Übernahme von Leitungsfunktionen durch getaufte und gefirmte ChristInnen im Ehrenamt ist das gemeinsame Priestertum, verbunden mit einer eigenen bischöflichen Beauftragung/Sendung. Organisationale Grundlegungen sind bei den Begriffen Partizipation und Subsidiarität (siehe Einleitung, Kapitel 2.1. und 2.2.) beschrieben.

Kirchen- und Gemeindeentwicklung ist ein bleibendes Thema aller Getauften und Gefirmten. Daher trifft es sich mit den Wünschen aus den Resonanztreffen, dass die Ehrenamtlichen in ihrem Einsatz ernst genommen werden und eine entsprechende Ausbildung und Begleitung erhalten.

Aus den bisherigen Erfahrungen bei der Entwicklung von Seelsorgeteams in Pfarrgemeinden zeigen sich verschiedene Kriterien, die es ehrenamtlich Engagierten ermöglichen und erleichtern, Verantwortung für das eigene und gemeindliche Glaubensleben bzw. für erfahrbares Christsein in einer Pfarrgemeinde zu übernehmen und einer Überforderung entgegensteuern. Diese Themen werden in der neuen Struktur aufgegriffen und umgesetzt.

Darum sollte im neuen Modell besonders darauf geachtet werden,

- dass Ehrenamtliche durch hauptamtliche SeelsorgerInnen unterstützt werden.
- dass klare Zeichen des Gewollt-Seins durch die Diözesanleitung gesetzt werden, z. B. Beauftragung/Sendung durch den Diözesanbischof und den Pfarrvorstand.
- dass deutlich gemacht wird, dass Ehrenamtliche Hauptamtliche nicht ersetzen können und müssen. Sie sind nicht nur die OrganisatorInnen und VerwalterInnen, sondern leisten eine Form von „Alltagsseelsorge“.
- dass die Teams die Balance zwischen Alltagsgeschäft und Reflexion sowie die Mitglieder Zeit für die eigene Glaubensvertiefung finden.
- dass es genug Ausbildungsmöglichkeit und Hilfen gibt, um die Gefahr der Überforderung zu minimieren.
- dass es Rollenklarheit der eigenen Fähigkeiten und Berufung gibt sowie die bewusste Entscheidung von Seiten der Ehrenamtlichen.
- dass an folgenden Haltungen gearbeitet wird: „Ich möchte etwas verändern und bewegen. Ich bin beschenkt. Ich erwarte etwas von Kirche am Ort. Ich vertraue, dass etwas geht. Demut und Milde. Mut, z. B. zum wertschätzenden Nein-Sagen. Ehrlichkeit sich selbst und anderen gegenüber.“
- dass es Transparenz in der Kommunikation gibt – auch in Bezug auf die Pfarrbevölkerung und die interessierte Öffentlichkeit.
- dass Fehlerfreundlichkeit ernst genommen wird: Ehrenamtliche Pfarrgemeinde-Leitung ist ein Lernprozess für die gesamte Diözese, für alle Ebenen.
- dass Spesenvergütung für die Arbeit der Ehrenamtlichen definiert wird.

Grundlage für die Erarbeitung des neuen Ausbildungskonzeptes ist die schon bewährte Form, die das Lernen in einer Gruppe ermöglicht. Hier werden Haltungen und Fähigkeiten konkret eingeübt und auch auf das Gestalten und Erleben spiritueller Formen Wert gelegt. Ebenso wird auf die spezifischen Situationen in einzelnen Pfarrgemeinden eingegangen.

Die Ausbildung wird vom gesamten Seelsorgeteam absolviert. In der Ausbildung wird mehr als bisher differenziert zwischen Modulen, an denen das Team als Gesamtes teilnimmt und denen, die für die speziellen Funktionen notwendig sind, bzw. die sich aufgrund unterschiedlicher theologischer Qualifikation ergeben.

Weiters wird im neuen Konzept berücksichtigt, welche Aufgaben bei der Ausbildung am besten auf der Pfarrebene und welche auf der Diözesanebene angesiedelt sind.

Auch bei der Suche nach Seelsorgeteam-Mitgliedern und der Entwicklung des Leitungsmodells in der Pfarrgemeinde wird der Pfarrgemeinderat begleitet und unterstützt.

Eine passende Form der Durchführung der Spesenabgeltung wird erarbeitet. Aus- und Weiterbildung dürfen finanziell nicht zu Lasten der Seelsorgeteams gehen, sondern sind Teil der Wertschätzung. Die Haftpflichtversicherung für Ehrenamtliche in der Diözese wird auf diese Funktionen hin überprüft und ggf. angepasst.

Grundsätzlich gilt auch weiterhin die diözesane Leitlinie „Ehrenamtliche Arbeit in der Diözese Linz“.³⁴

Kann eine Pfarrgemeinde kein Seelsorgeteam formen, nimmt der Pfarrvorstand die Verantwortung für diese Pfarrgemeinde direkt wahr. In der Übergangsphase der Entwicklung und Umsetzung der Struktur passiert das in Abstimmung und unter Einbeziehung der bestehenden PGR-Leitung. Das kann dadurch geschehen, die Menschen vor Ort bei der Bildung eines Seelsorgeteams zu unterstützen, oder in weiterer Folge von der Pfarrebene her bestimmte Angebote in der Pastoral zu setzen und auch das Vermögen der Pfarrgemeinde direkt zu verwalten.

4) KOOPERATION MIT DEN ORDENSGEMEINSCHAFTEN IN DER TERRITORIALEN SEELSORGE

Die oberösterreichischen Niederlassungen von männlichen und weiblichen Ordens-gemeinschaften verstehen sich als geistliche Zentren kirchlichen Lebens. Durch ihr Gemeinschafts- und Gebetsleben, ihren Verkündigungsdienst und ihr soziales Engagement geben sie auf Grundlage ihres Profess-Versprechens Zeugnis von ihrem Christsein, wollen Oasen bzw. Tankstellen für ihre eigenen Mitglieder und zugleich Anziehungspunkt und Begegnungsort für spirituell Suchende und/oder sozial Bedürftige sein.

Aus diözesaner Sicht sind sie pastorale Orte der Sammlung und der Sendung. Gerade in Österreich gibt es eine jahrhundertelange Tradition, dass Patres und Chorherren sich auf die Pfarreseelsorge im umfassenden Sinn einlassen. Die großen Stifte haben Pfarren „inkorporiert“, d. h., sie präsentieren dem Diözesanbischof ihre Mitbrüder für die diözesane Bestellung zu Pfarrern und Kooperatoren, verwalten zum Teil die jeweiligen Pfarrpründe und geben finanzielle Unterstützungen bei Bauprojekten.

Für die Diözesanleitung und die Personalstelle sind die männlichen Ordensgemeinschaften ein sehr wichtiger Kooperationspartner – auch jetzt bei der Weiterentwicklung der Territorialpastoral. Darum werden deren geschichtliche Bedeutung, institutionelle Eigenständigkeit und interne Veränderungsprozesse wahr- und ernstgenommen, auch die derzeit erlebbare Tendenz, aufgrund kleiner werdender Kommunitäten umso mehr Wert auf das Gemeinschafts- und Gebetsleben zu legen und sich nicht von komplexer werdenden Seelsorgestrukturen vereinnahmen lassen zu wollen.

³⁴ Vgl. Bischöfliches Ordinariat der Diözese Linz, Leitlinie Ehrenamtliche Arbeit in der Diözese Linz, 2009.

In etwa einem Drittel der Pfarrgemeinden wirken Patres und Chorherren, sei es als Hauptberuf, sei es mit Teilzeitanstellungen, sei es durch sakramentale Dienste. Für die konkreten Besetzungen kommt der jeweils aktuelle Personalplan zum Tragen, für die damit verbundenen „Besoldungen“ eine Grundsatzvereinbarung zwischen Personalstelle und Ordenskonferenz aus dem Jahr 2007, die jetzt zu evaluieren sein wird. Seither sind explizit Gehaltsanteile für die Funktionen Äbte/Pröpste/Prioren/Stiftsdechanten vorgesehen – als finanzielle Anerkennung der Diözese für die Stifte als geistliche Zentren. Alle diese Zahlungen der Diözese sind für viele Ordensgemeinschaften wichtige, zum Teil überlebensnotwendige Einnahmequellen und zumeist der einzige Rückfluss von Kirchenbeitrags-Einnahmen.

So wie bisher werden Patres und Chorherren vorzugsweise in den angestammten (bzw. ihnen gem. c. 520 CIC anvertrauten) Pfarrgebieten eingesetzt bzw. wird um deren Mithilfe bzw. Zuständigkeits-Erweiterung nur in der unmittelbaren Nachbarschaft gebeten. Es wird dankbar vermerkt, dass viele Ordenspriester in den letzten Jahren neue Posten bereitwillig besetzt haben. Zugleich sind auch in inkorporierten Pfarren Pfarr- und PastoralassistentInnen eingesetzt worden und man förderte so die Zusammenarbeit von Ordenspriestern und hauptamtlichen SeelsorgerInnen.

Diese Zusammenarbeit wird auch im neuen Strukturmodell vorausgesetzt. Die Ordensgemeinschaften sind eingeladen, sich mit den erneuerten Pastoralen Leitlinien der Diözese auseinanderzusetzen, den Wandel der Gesellschaft, wie er dort beschrieben ist, wahr- und anzunehmen, die Leitbegriffe für ihre eigene Ausrichtung zu übersetzen und sich auf die Umstrukturierung der Pfarren und die damit verbundenen veränderten Rollenprofile für alle Priester und hauptamtliche SeelsorgerInnen einzulassen.

Die Rollenprofile eröffnen einen Spielraum für jede/n Ordensfrau/-mann, in den sie/er nicht nur die je eigenen Charismen, sondern auch die je eigene Ordens-Spiritualität einbringen kann und soll.

Manche neuen Pfarren werden entsprechend der Inkorporation von Pfarrgemeinden gebildet und tragen somit der gemeinsamen Beziehung zu einem Stift Rechnung. In anderen neuen Pfarren werden inkorporierte und nichtinkorporierte Pfarrgemeinden verbunden, sei es aufgrund anderer soziologischer Gesichtspunkte, sei es zur Bildung eines größeren und vielfältigeren Handlungsraums.

Der jeweilige Pfarrvorstand wird auf das Eigenleben der Ordensgemeinschaften achten müssen. Falls nötig, wird ein/e Ordensmann/-frau in den Erweiterten Pfarrvorstand aufgenommen und bildet das Bindeglied zur jeweiligen Ordensleitung.

Dort, wo die Stifte vorrangig ihre Mitbrüder einsetzen wollen, können sie auch zukünftig um jene Posten ansuchen, die für Pastorale Berufe vorgesehen sind, unter der Voraussetzung, dass die Anstellungsbedingungen gleichwertig erfüllt werden.

In einigen weiblichen Ordensgemeinschaften gibt es Ordensfrauen, die die erforderliche Ausbildung zur Seelsorgein abgeschlossen haben. Sie sind gleichwertige Bewerberinnen für Posten von Pastorale Berufe, werden als Seelsorgerinnen angestellt und unterliegen den gleichen Anstellungsbedingungen wie andere.

Darüber hinaus gibt es Ordensfrauen, die in Kindertageseinrichtungen angestellt sind, sich ehrenamtlich in den Pfarrgemeinden engagieren – in Seelsorgeteams, Pfarrgemeinderäten, im sozialen oder liturgischen Dienst. Auch die Vertretung von männlichen Orden in Pfarrgemeinderäten soll weitergeführt werden.

Die Ordensgemeinschaften sind Träger einer großen Zahl von konfessionellen Schulen und Kindertageseinrichtungen. Dort sind Ordensfrauen und -männer als LeiterInnen, PädagogInnen oder SchulseelsorgerInnen tätig.

5) MITARBEITER/INNEN DER PFARRE IN DER VERWALTUNG UND ANDEREN BEREICHEN

5.1. ALLGEMEINES

In der Pfarre und den Pfarrgemeinden ergeben sich vielfältige Tätigkeitsfelder. Diese werden derzeit wie auch künftig von ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen erfüllt. Eine größere Veränderung ergibt sich daraus, dass in der vorliegenden neuen Struktur Anstellungen ausschließlich auf Ebene der Pfarre erfolgen. Die jeweiligen Pfarrgemeinden beschäftigen kein eigenes Personal.

Die neue Struktur ermöglicht pfarrlichen Bediensteten vielfältige berufliche Perspektiven bzw. charismenorientiertes Arbeiten. Die Anstellung auf Ebene der Pfarre gewährleistet dazu einen flexiblen Einsatz sowohl auf der Pfarr- als auch auf der Pfarrgemeindeebene. Das derzeitige Problem der schwierigen Urlaubs- und Krankenstandsvertretung soll künftig auf Pfarrebene abgedeckt und gelöst werden.

Die vielfältigen Aufgaben auf Ebene der Pfarre und der Pfarrgemeinde verlangen ebenso vielfältige Berufsprofile und -rollen im Rahmen von Anstellungen. Ihnen allen gemeinsam ist im Rahmen regulärer Dienstverhältnisse die Anwendung des diözesanen Kollektivvertrags in der jeweils gültigen Fassung. Die Einstufung in den Kollektivvertrag erfolgt nach den jeweils zu leistenden Aufgaben unter Anrechnung etwaiger zu berücksichtigender Vordienstzeiten.

5.2. PERSONALBUDGET

Auf Ebene der Pfarre ist jährlich im Rahmen der Budgetierung ein Personalbudget für das folgende Jahr zu erstellen. Dieses enthält, neben allen auf Ebene der Pfarre tätigen pfarrlichen Angestellten, alle Anstellungsverhältnisse für die auf Ebene der Pfarrgemeinden tätigen pfarrlichen MitarbeiterInnen. Im Rahmen der Budgeterstellung soll ein zusätzlicher Personalbedarf für das nächste Jahr bereits zu diesem Zeitpunkt dargestellt werden.

Durch die Zusammenschau der Anstellungsverhältnisse auf Ebene der Pfarre können durch flexible Kooperationsmodelle mit Kostenstellenzurechnung Potenziale gehoben werden. Tätigkeiten, die bisher ehrenamtlich oder nicht von der Pfarrgemeinde wahrgenommen wurden, können durch Aufstockung des Stundenausmaßes einzelner bestehender MitarbeiterInnen aufgrund des Anstellungsverhältnisses zur Pfarre flexibel gestaltet werden.

Im Rahmen der Erstellung des Personalbudgets melden die Pfarrgemeinden ihren Personalbedarf bei der jeweiligen Pfarre an und je nach budgetären Mitteln der jeweiligen Pfarrgemeinde wird dieser im Rahmen des Personalbudgets berücksichtigt.

Die Verrechnung der Personalkosten zwischen Pfarrgemeinde und Pfarre erfolgt über Einbehalt aus dem der Pfarrgemeinde rechnerisch zugewiesenen Kirchenbeitragsanteil. Werden Tätigkeiten in der Pfarrgemeinde ehrenamtlich wahrgenommen, so kommt es zu keinem Einbehalt für diese Tätigkeiten.

Die Anstellung von MitarbeiterInnen bei der Pfarre erfolgt auf Vorschlag einer Pfarrgemeinde oder der Pfarre selbst, unter Einbindung des Verwaltungsvorstandes und der zuständigen diözesanen Fachstelle.

Die Dienstvorgesetztenfunktion für alle pfarrlichen Angestellten kommt dem Verwaltungsvorstand zu. Dies steht allerdings der Erteilung von Aufträgen durch handelnde Personen in der Pfarrgemeinde, für welche der/die DienstnehmerIn tätig ist, nicht entgegen.

5.3. GEHALTSGRUPPENZUORDNUNG UND EINSTUFUNG

Die Gehaltsgruppenzuordnung von MitarbeiterInnen erfolgt anhand der Funktionsbeschreibung der jeweiligen Stelle bzw. Rolle. Basis für die Zuordnung ist die Stellenbeschreibung. Die Gehaltsgruppenzuordnung erfolgt wie bisher nach Funktion und nicht nach Ausbildung. Das in der jeweiligen Funktionsbeschreibung angegebene Standardniveau der Ausbildung gibt Auskunft darüber, welche Ausbildung erforderlich ist, um die Aufgaben in den einzelnen Stufen qualifiziert bewältigen zu können.

5.4. MITARBEITER/INNEN IN DEN BÜROS UND IN DER VERWALTUNG

5.4.1. MITARBEITER/INNEN IN DEN BÜROS

Der Dienst im Pfarrgemeinde- und/oder Pfarrbüro hat als Anlaufstelle für die verschiedenen Anliegen der Menschen und als administrativer und organisatorischer Knotenpunkt auch Bedeutung für die Arbeit in der Seelsorge. Der Dienst in den Büros dient somit der Unterstützung der in der Seelsorge und Verwaltung tätigen haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

Persönliche Voraussetzungen

- kommunikative, kooperationsfähige und ausgeglichene Persönlichkeit, die Freude am Kontakt mit den Menschen hat
- beheimatet in der Kirche
- Bereitschaft zum Engagement im Dienst der Gemeinschaft
- religiöse Aufgeschlossenheit und Interesse, im Geist Jesu für eine menschenfreundliche und einladende Kirche zu wirken
- Bereitschaft zur vorgesehenen Aus- und Weiterbildung
- Kenntnisse pfarrlicher Strukturen

Es kann je nach Arbeitsstätte und je nachdem, für wen innerhalb der Pfarre Aufgaben (überwiegend) erbracht werden, zwischen PfarrgemeindesekretärInnen und PfarrsekretärInnen unterschieden werden.

Diese Unterscheidung hat auf die Einstufung im Gehaltsschema allein aufgrund der Begrifflichkeit keinen Einfluss. Vielmehr bestimmen, wie bereits oben erwähnt, die tatsächlich zu leistenden Aufgaben über die Einstufung im Gehaltsschema.

5.4.1.1. PfarrsekretärIn

Der/Die PfarrsekretärIn ist in überwiegendem Ausmaß im Pfarrbüro tätig, kann darüber hinaus aber auch Aufgaben als PfarrgemeindesekretärIn im Rahmen desselben Anstellungsverhältnisses wahrnehmen. Die Tätigkeit eines Pfarrsekretärs/einer Pfarrsekretärin umfasst neben den für die Pfarre anfallenden Büroaufgaben auch Unterstützungsleistungen für den Vorstand und die pfarrlichen Räte.

5.4.1.2. PfarrgemeindesekretärIn

Der/Die PfarrgemeindesekretärIn kann sowohl im Pfarrgemeindebüro als auch im Pfarrbüro für örtliche Pfarrgemeinden tätig sein. Überwiegend werden von PfarrgemeindesekretärInnen Aufgaben für Pfarrgemeinden erbracht. Einzelne Aufgaben aus dem Bereich der Pfarre können auch einem/einer PfarrgemeindesekretärIn übertragen sein.

Für beide Berufsbilder sind Ausbildungslehrgänge bzw. Einzelmodule aus Ausbildungslehrgängen verpflichtend zu absolvieren. Den MitarbeiterInnen wird darüber hinaus nach Maßgabe des diözesanen Kollektivvertrags und der pfarrlichen Erfordernisse die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung ermöglicht.

Typische Aufgaben und Einreihungen in das Gehaltsschema der Diözese Linz ergeben sich für MitarbeiterInnen im Pfarr- bzw. Pfarrgemeindebüro aus den jeweiligen Funktionsbeschreibungen, welche als Anhang im Handbuch Pfarrverwaltung der Diözese Linz veröffentlicht sind.

5.4.1.3. Unterstützungspersonal in der Verwaltung

Dort, wo Aufgaben, welche eine fachliche Qualifikation erfordern, nicht in der eigenen Pfarrgemeinde wahrgenommen werden und von einem/einer SekretärIn in einer anderen Pfarre erledigt werden, oder wo es besondere Umstände erfordern, kann Unterstützungspersonal in der Verwaltung (PräsenzmitarbeiterInnen) eingestellt werden.

Hierbei handelt es sich um Ansprechpersonen vor Ort, welche nicht zwingend über ein Büro verfügen, sondern deren Tätigkeit auch in der Pfarrkirche (Sakristei) verortet sein kann. Im Rahmen dieser Tätigkeit werden typischerweise einfache administrative Aufgaben (Entgegennahme von Messintentionen, Ausgabe fertig erstellter Matrikenscheine) erledigt.

Diese Posten sind auf ein Stundenausmaß von maximal 4 Stunden pro Woche beschränkt. Es sind keine Module aus einem Aus- und Weiterbildungslehrgang zu absolvieren.

Wird das Dienstverhältnis auf über vier Stunden pro Woche erhöht oder werden Tätigkeiten für mehrere Pfarrgemeinden erbracht, sind Module eines Aus- und Weiterbildungsprogramms für MitarbeiterInnen im Büro zu belegen.

5.4.2. WEITERE MITARBEITER/INNEN MIT ANSTELLUNGSVERHÄLTNIS ZUR PFARRE

Neben den ausführlicher beschriebenen Anstellungsverhältnissen in Büros und Verwaltung leisten weitere hauptamtliche MitarbeiterInnen wertvolle Dienste in den Pfarrgemeinden und Pfarren. Dies sind vor allem MesnerInnen, RaumpflegerInnen, WirtschaftsmitarbeiterInnen, FriedhofsverwalterInnen und KirchenmusikerInnen. Es kommen darüber hinaus weitere Anstellungsverhältnisse in Betracht, welche hier nicht genannt sind.

Sie alle ermöglichen ein reibungsloses Funktionieren von Seelsorge und Verwaltung und tragen somit zu einem positiven Gesamtbild der Pfarre bzw. Pfarrgemeinde bei.

Die Anstellung erfolgt auch für alle weiteren MitarbeiterInnen bei der Pfarre, auch wenn die MitarbeiterInnen operative Tätigkeiten ausschließlich für eine Pfarrgemeinde ausüben. Die neue Struktur ermöglicht es den DienstnehmerInnen, innerhalb eines Dienstverhältnisses Aufgaben für mehrere Pfarrgemeinden zu erbringen. Die Einreihung der MitarbeiterInnen in das diözesane Gehaltsschema erfolgt auch für diese DienstnehmerInnen wie bisher nach den jeweiligen Funktions- bzw. Stellenbeschreibungen.

6) MITARBEITER/INNEN IN DEN BILDUNGS- UND BETREUUNGSEINRICHTUNGEN DER PFARRCARITAS

6.1. VERANTWORTLICHE/R FÜR FÜHRUNG UND ORGANISATION

Auftrag

Führung und Organisation der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas entsprechend der gesetzlichen und kirchlichen Vorschriften

Aufgaben

- fachlich-inhaltliche Führung
- Verantwortung für die Entwicklung inhaltlicher Konzepte und deren Kontrolle; Verantwortung für die Einhaltung und Weiterentwicklung der fachlichen Standards sowie für die professionelle Leistungserbringung, vor allem nach Vorgabe durch die Fachstelle für Kirchliche Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen

Personal

- Personalentscheidungen (Aufnahme, Verwendung, Auflösung) innerhalb des genehmigten Budgetplanes – bei der Bestellung von LeiterInnen unter Einbindung der jeweiligen Pfarrgemeindeleitung und der Fachstelle für Kirchliche Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen
- Durchführung der Personalsuche und Zuständigkeit für Einschulung der LeiterInnen
- Führung und Anleitung der direkt unterstellten MitarbeiterInnen und der MandatsnehmerInnen unter Berücksichtigung der gesetzlichen und kirchlichen Bestimmungen
- jährliche Zielvereinbarungsgespräche mit MandatsnehmerInnen, LeiterInnen und anderen direkt unterstellten MitarbeiterInnen und Vereinbarung von Jahreszielen mit der nachgeordneten Berichtsebene

Finanzen

- Erstellung und Abstimmung der Jahresziele mit dem Verwaltungsvorstand
- Erstellung, Verwaltung und Kontrolle des Budgets
- Aufbereitung der Unterlagen für öffentliche Finanzgeber
- Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen mit externen Kostenträgern
- Verantwortung für die Leistungsabrechnung gemäß den vorgegebenen Rahmenbedingungen
- Kompetenzen / Entscheidungsbefugnis (MitarbeiterIn entscheidet alleine über):
 - o Aufnahme, Beförderung, Einstufung und Beendigung der unterstellten MitarbeiterInnen innerhalb des genehmigten Budgetplanes
 - o Genehmigung von Zulagen oder Prämien in Rücksprache mit dem Verwaltungsvorstand

- o zeichnungsberechtigt befugt zum Abschluss von Verträgen im Rahmen der festzulegenden Wertgrenzen

- Zeichnungsberechtigung für Ausgaben und Investitionen innerhalb des Budgets

6.2. SACHBEARBEITER/IN FÜR VERWALTUNGSAUFGABEN

Aufgaben

Mitwirkung an der Schaffung der Voraussetzungen für einen geordneten Betrieb nach den gesetzlichen und kirchlichen Vorschriften, insbesondere:

- Abwicklung von Subventionsanträgen
- Fakturierung von Eltern-, Material- und Essensbeiträgen
- Ansprechperson für Eltern in Bezug auf die Berechnung diverser Beiträge
- Durchführung der Berechnung und Verwaltung der Elternbeiträge (in Zusammenarbeit mit der Leitung und dem Rechnungswesen)
- Ablage Dokumente und Schriftverkehr
- Führung der Personalakten
- Unterstützung bei der Personalsuche für die Kindertageseinrichtung
- Zusammenarbeit mit der Lohnverrechnung der Caritas für Kinder und Jugendliche (Übermittlung der Personal-daten, Meldung von Änderungen, Kontrolle Monatsabrechnung etc.)
- Zusammenarbeit mit dem Rechnungswesen (Kontrolle und Übermittlung von Rechnungen, Kontrolle und Übermittlung der Handkassenabrechnung)
- allgemeine Sekretariatsaufgaben

6.3. MITARBEITER/INNEN EINER BILDUNGS- UND BETREUUNGSEINRICHTUNG³⁵

Die Aufgaben einer Leiterin/eines Leiters, des pädagogischen Personals und der Hilfskräfte sind in den „Richtlinien für die Pfarrcaritas-, Caritas-Kindergärten und Pfarrcaritashorte in der Diözese Linz“ (1996) festgelegt (und sind zu aktualisieren).

³⁵ In Anlehnung an das Oö. KB-DG 2019.

7) PERSONALPLAN FÜR DIE TERRITORIAL-SEELSORGE³⁶

7.1. GRUNDSÄTZLICHES

Sinn und Zweck des Personalplanes ist es, das vorhandene hauptamtliche Personal möglichst gerecht und nach möglichst objektiven Kriterien zu verteilen. In dem beschriebenen Modell erfolgt die Zuteilung des pastoralen Personals an die jeweilige Pfarre in Anlehnung an bisherige Pläne, welche die Seelsorgeräume bzw. Dekanate im Blick hatten.

- Es handelt sich um Kennzahlen für die Weiterentwicklung in den Jahren 2020 bis 2025. Die konkrete Besetzung erfolgt jeweils individuell in Abstimmung zwischen Personalstelle und Pfarrvorstand.
- Die Basiszuteilung erfolgt nach der KatholikInnenzahl der Pfarre, zu einem kleineren Teil nach der Zahl der EinwohnerInnen.
- Für Pfarren mit vielen kleinen Pfarrgemeinden gibt es zusätzliche Posten und es wird das Verhältnis zu Gunsten der Priesterposten verschoben.
- Mit der errechneten Gesamtbesetzung sind alle Funktionen zu bestreiten, sowohl einzelne definierte Funktionen als auch frei in der Pfarre oder den Pfarrgemeinden zuteilbare Funktionen.
 - Auf Basis des Personalstandes 2018 (Weltpriester der Diözese Linz plus Stifts- und Ordenspriester, die in der Pfarrseelsorge tätig sind) und der Annahme, dass Priester mit dem 75. Lebensjahr emeritieren, können gemäß der Zahl verfügbarer Priester bis 2025 insgesamt 200 Priester-Posten den Pfarren zugeteilt werden – das sind gleich viele wie im Plan 2020, allerdings um 77 weniger als die faktische Besetzung zum letzten Stichtag (1. September 2018).
 - In diese Zahl ist bereits ein prognostizierter Zugang von ca. 15 Neupriestern bzw. Priestern aus anderen Diözesen/Orden/Ländern für die kommenden fünf Jahren eingerechnet (erfahrungsgemäße und realistische Schätzung). Für die pastorale Arbeit ist zu bedenken, dass sich die Zahl der unter 50-jährigen Priester in den letzten sieben Jahren nahezu halbiert hat und ein Teil der jüngeren Priester erst mit der Zeit in Sprache und Kultur unseres Landes hineinwachsen muss.
 - Die zirka 285 Priester, die 2025 das 75. Lebensjahr vollendet haben werden und weiterhin für sakramentale Feiern zur Verfügung stehen, werden in der tabellarischen Aufzählung pro Pfarre angeführt. Altersbedingt und -adäquat wird ihr liturgischer Dienst nicht mit Kennzahlen berechnet, aber dankbar angenommen – unter der Voraussetzung einer guten Zusammenarbeit mit allen haupt- und ehrenamtlich in der Liturgie Tätigen. Die Aufzählung dient der Personalabteilung für Priester, den Ordensleitungen und den Pfarrvorständen für ihre Bemühungen einer möglichst gerechten Ver- und Zuteilung, sodass den lokalen Wünschen nach Eucharistie und den anderen Sakramenten entsprochen werden kann.

- Bei Pastoralen Berufen bildet der bisherige Personalplan den Ausgangspunkt (182,5 Vollzeit-Posten – inkl. Jugendbeauftragte). Mit Blick auf die Prognose, dass die Zahl der Priester aller Voraussicht nach in diesen Jahren drastisch abnehmen wird und viele älter und weniger belastbar werden, braucht es zur Sicherstellung der pastoralen Arbeit zusätzliche Posten. Der aktuell berechnete Plan setzt bei zusätzlichen 15 Posten gegenüber dem Plan 2020 an. Im Zuge des weiteren Zukunftsweges ist zu klären, ob diese Zahl noch erhöht werden kann.

Für Diözesan- bzw. Ordenspriester und MitarbeiterInnen der Abteilung Pastorale Berufe sind sowohl Vollzeit- als auch Teilzeit-Anstellungen in den neuen pfarrlichen Strukturen vorgesehen. Diese können sich aus den unten ausgeführten Bereichen zusammensetzen.

7.2. AUFTEILUNG GEMÄSS KATHOLIK/INNENZAHL

155–165 Posten für Priester, die das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und 120–130 Posten von Pastoralen Berufen werden gemäß der KatholikInnenzahl auf die Pfarren aufgeteilt.

7.3. AUFTEILUNG GEMÄSS EINWOHNER/INNENZAHL

Weitere 20 Posten von Pastoralen Berufen werden gemäß der EinwohnerInnenzahlen der Pfarren vergeben; genau genommen werden die Nicht-KatholikInnen gezählt.

Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass in Gebieten mit einem hohen Anteil an „Ausgetretenen“ und Konfessionslosen bzw. an Mitgliedern anderer Konfessionen und Religionen neue Ansätze in der Pastoral und spezifische Herausforderungen gegeben sind.

7.4. SITUATION VON PFARREN MIT VIELEN KLEINEN PFARRGEMEINDEN

Um auf die besonderen Bedürfnisse von Pfarren mit vielen kleinen Pfarrgemeinden (u. a. viele Eucharistie- und Gemeindeorte bezogen auf die KatholikInnenzahl) eingehen zu können, werden folgende Maßnahmen gesetzt – anstelle der bisherigen Stadt-Land-Gewichtung:

- Es wird ein Faktor errechnet, der auf die durchschnittliche KatholikInnenzahl pro Pfarrgemeinde Bezug nimmt. Gemäß diesem Faktor werden 10–20 weitere Priester-Posten und 7–15 Posten von Pastoralen Berufen vor allem den Pfarren mit mehreren kleineren Pfarrgemeinden hinzugefügt.

³⁶ Vorbehaltlich einer Beratung und Beschlussfassung im Vorstand des Diözesanen Pastoralrates und der Zustimmung des Diözesanen Wirtschaftsrates.

- Jene Priester, die sich im Jahr 2025 zwischen dem 71. und 75. Lebensjahr befinden, werden für den Personalplan mit jeweils 50 % gerechnet. Die Verteilung dieser zusätzlichen 20 Priester-Posten ist so gewichtet, dass sie Pfarren mit einer niedrigen durchschnittlichen KatholikInnenzahl verstärkt zugutekommen.

Kann die Gesamtzahl der Priester in einer Pfarre nicht besetzt werden, ist eine zusätzliche Besetzung von Pastorale Berufe möglich.

7.5. ZUTEILUNGEN FÜR BESTIMMTE AUFGABEN BZW. AUFTRÄGE

Jeder Pfarrgemeinde wird zumindest ein/e SeelsorgerIn zugeordnet in den verschiedenen Funktionen. Bevor das somit errechnete Kontingent einzelnen Pfarrgemeinden zugerechnet werden kann, sind die nachfolgend beschriebenen Zuteilungen für die Leitungs- und Beratungsaufgaben bzw. Jugend- und Projekt-Aufträge zu reservieren.

7.5.1. LEITUNGS-AUFGABE

Der Pfarrer und der Pastoralvorstand sind in der Regel zu jeweils 100 % für die jeweilige Pfarre angestellt, wobei zumindest 50 % für die Wahrnehmung der Leitungs-Verantwortung reserviert sind. Als außerpfarrliche Aufgabe werden die geistliche bzw. theologische Assistenz von KA-Gliederungen sowie anderer apostolischer Gruppierungen bzw. die Mitarbeit im Vorstand von Berufsgemeinschaften nach Rücksprache mit der Personalstelle akzeptiert. Ordenspriester können bis zu 50 % eine ordensinterne Aufgabe wahrnehmen, unabhängig davon, ob sie dafür eine diözesane „sustentatio“ erhalten.

7.5.2 . BERATUNGS-AUFTRAG

Für die Beratung und Begleitung von Ehrenamtlichen im ganzen Pfarrgebiet sind für jede Grundfunktion – Liturgie, Verkündigung, Gemeindeentwicklung und Caritas – jeweils mindestens 12-%-Anstellungen vorgesehen, die zumeist als Teil einer größeren Anstellung wahrgenommen werden.

In der Regel übernimmt der/die Caritas-RegionalkoordinatorIn diese Aufgabe in einer oder mehreren Pfarren eines Bezirkes, bleibt dafür Angestellte/r der Caritas und wird von dieser je nach Notwendigkeit in einem höheren Ausmaß angestellt. Für den Anteil der Beratung für die Ehrenamtlichen erfolgt eine enge inhaltliche Abstimmung mit dem Pfarrvorstand bzw. wird dem Pfarrvorstand diesbezüglich ein Weisungsrecht zugestanden.

7.5.3 . JUGEND-AUFTRAG

Für die Jugend-Beauftragten kann es Anstellungsausmaße von 80 % bis 100 % pro Pfarre geben. Für die konkrete Zuteilung werden zusätzliche Entscheidungskriterien herangezogen werden (z. B. sonstige personelle Besetzung, andere jugendspezifische Orte, z. B. JUZ – Jugendzentren). Gegebenenfalls kann eine Pfarre den Posten des/der Jugendbeauftragten aus dem eigenen, frei verfügbaren Kontingent aufstocken.

7.5.4. AUFTRAG FÜR INNOVATION UND PROJEKTE

Wie im bisherigen Dekanatskontingent ist ein Posten im Anstellungsausmaß von mindestens 50 % und maximal 100 % bzw. von maximal 10 % des Gesamtanstellungskontingents der Pfarre für Anstellungen im Bereich inhaltliche Innovation und Projekte im Handlungsraum der Pfarre reserviert.

7.6. DIÖZESANKONTINGENT

Für die Personalstelle, Abteilung Pastorale Berufe, ist ein Diözesankontingent von 15 Posten reserviert, um in einzelnen Fällen auf Spezialsituationen eingehen zu können.



8) BESOLDUNG

8.1. GEHALTSEINSTUFUNGEN GEMÄSS DIÖZESANEM KOLLEKTIVVERTRAG

In der neuen Struktur werden MitarbeiterInnen wie bisher nach dem Gehaltsschema des Kollektivvertrags der Diözese Linz entlohnt werden.

Anstellungen auf Pfarrgemeindeebene sind in der neuen Struktur nicht vorgesehen, das auf Pfarrgemeindeebene tätige Personal ist bei der Pfarre angestellt.

8.2. REFORM DER KLERUSBESOLDUNG

Anlässlich der jetzigen Strukturreform soll auch eine längst fällige Reform der Klerusbesoldung erfolgen. Grundsätzlich handelt es sich bei den Gehältern für Priester um eine „sustentatio“ gemäß der Erhaltungspflicht des Bischofs gegenüber den inkardinierten und den in dieser Diözese mit einer Funktion betrauten Priestern. Dabei werden die Zahlungen für Ordenspriester an die jeweiligen Stifte und Kongregationen auf Basis von Gestellungsverträgen geleistet.

Bei dieser Reform, die erst in der Finanzkommission Priester beraten und im Priesterrat beschlossen werden muss, wird zwischen einem Grundgehalt, möglichen Leitungszulagen, den Biennien und einer Haushalts- bzw. Wohnungszulage zu unterscheiden sein. Anstelle der bisherigen Gehaltsstufen für Pfarradministratoren, Pfarrer, diözesane Referenten und Amtsleiter braucht es eine neue Staffelung für Pfarrvikare, Pfarrer und diözesane Leitungspersonen. Wenn auf den bisherigen Priester-Anteil bei den Messintentionen und den „Stol-Gebühren“ verzichtet werden sollte und diese Einnahmen zur Gänze bei den Pfarrgemeinden bleiben, wird das Grundgehalt der Priester dementsprechend angehoben werden.

8.3. DIENSTWOHNUNGEN FÜR PRIESTER

Für Pfarrer, Pfarrvikare und Kooperatoren soll es weiterhin die Möglichkeit einer Dienstwohnung geben, die ihnen eine Pfarrgemeinde kostenlos zur Verfügung stellt.

Hierfür gilt grundsätzlich die Regelung, die im Linzer Diözesanblatt (LDBL. 159/7, 2013, Art. 59) verlautbart worden ist, mit den folgenden Präzisierungen:

Der Pfarrer soll gemäß c. 533 §1 CIC (Residenzpflicht) im Normalfall im Pfarrgebiet wohnen, entweder in jener Pfarrgemeinde, für die er eine besondere Verantwortung übernimmt, oder in einer, die dem gemeinsamen Pfarrbüro möglichst nahe ist. Dabei soll vermieden werden, dass dieser Pfarrgemeinde dadurch eine zentrale Bedeutung zukommt.

Pfarrvikare und Kooperatoren sollen vorzugsweise in jener Pfarrgemeinde wohnen, für die sie im größeren Ausmaß angestellt sind bzw. in der das Zusammenleben von zwei oder mehr Priestern in einem gemeinsamen Haushalt möglich ist. Bei Ordenspriestern hat die jeweilige Ordensleitung festzulegen, ob sie in einer Pfarrgemeinde wohnen oder vom Stift bzw. einer anderen Ordensniederlassung aus ihren pastoralen Dienst ausüben.

Seit 2016 ist für alle lohnsteuerpflichtigen Priester geregelt, dass für eine solche Dienstwohnung ein „Sachbezug Wohnung“ berechnet und dieser versteuert werden muss. Als Ausgleich dafür erhalten sie eine Wohnungszulage.

Die betroffenen Pfarrgemeinden erhalten als Entschädigung für die Bereitstellung einer solchen Dienstwohnung zwei Euro pro m² und Monat. Darum haben sie die Größe des privaten Wohnbereichs des Priesters der Klerus-

besoldungsstelle zu melden. Diese Entschädigung gibt es auch für die Dienstwohnung eines Ordenspriesters, obwohl dieser nicht lohnsteuerpflichtig ist.

Emeritierte und pensionierte Diözesanpriester haben freie Wahl ihres privaten Wohnortes und können bei Vorlegen eines Mietvertrags eine Wohnungszulage bekommen. Diese Regelung gilt auch für jene aktiven Diözesanpriester, denen keine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt werden kann bzw. die von sich aus keine beanspruchen.

Dem Pfarrvorstand kommt die strategische Aufgabe zu, für ausreichende und zeitgemäß eingerichtete Dienstwohnungen im Pfarrgebiet Sorge zu tragen. Diese Frage stellt sich insbesondere hinsichtlich der Aufrechterhaltung, Instandsetzung oder Umwidmung von Pfarrhöfen und ist im Pfarrlichen Wirtschaftsrat zu erörtern.





1) VERMÖGENSRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Juristische Personen können Träger von Rechten und Pflichten sein und sind somit auch vermögensfähig. Bei kirchlichen Rechtspersonen handelt es sich um juristische Personen in der Gestalt von Körperschaften öffentlichen Rechts. Diese benötigen, um am Wirtschaftsleben teilzunehmen, Vertretungsorgane. Die Pfarre wird gemäß c. 532 CIC durch den Pfarrer vertreten, der auch anderen diese Verantwortung übertragen kann. Sonstige Rechtspersonen in der Pfarre können auch durch andere vertreten werden, sofern ihre Statuten das vorsehen. Auf Ebene der Pfarre wird die Verwaltung durch den Verwaltungsvorstand zusammen mit dem Pfarrlichen Wirtschaftsrat (entspricht gemäß c. 537 CIC dem pfarrlichen Vermögensverwaltungsrat) wahrgenommen. Weitere Bestimmungen sind den Kapitel Gremien zu entnehmen. Es wird ein Statut für den Pfarrlichen Wirtschaftsrat und eine Rahmenordnung für die pfarrliche Vermögensverwaltung erarbeitet werden.

Die Pfarre ist Trägerin des Vermögens der Pfarre. Abschluss von Dienstverhältnissen, solidarischer Ausgleich sowie Zuweisung von Mitteln der Diözese an die jeweilige Pfarrgemeinde geschehen auf dieser Ebene. Auch die Verwaltung und Vertretung der Pfarrcaritas als Trägerin von Kinderbetreuungseinrichtungen kann auf dieser Ebene angesiedelt werden.

Die Vertretungsbefugnis liegt grundsätzlich beim Verwaltungsvorstand, Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung bedürfen der Gegenzeichnung durch den Pfarrer.

Auf Ebene der Pfarrgemeinde bleibt die juristische Person „Pfarrkirche“ bestehen. Diese ist künftig auch Anknüpfungspunkt für die lokale finanzielle Sicherstellung für das pfarrgemeindliche Leben. Die Verwaltung des Vermögens (Barvermögen, Liegenschaftsvermögen, zweckgewidmetes Vermögen von Gruppierungen ...) findet auf Ebene der Pfarrgemeinde statt.

Die Vertretung der juristischen Person „Pfarrkirche“ erfolgt nach Maßgabe der oben genannten Rahmenordnung und noch zu erstellender Statuten.

Sie soll grundsätzlich bei dem/der wirtschaftlich Verantwortlichen der Pfarrgemeinde in der Rückbindung an das Seelsorgeteam und den Pfarrgemeinderat liegen. Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung sowie sonstige (in der Rahmenordnung festzulegende) zu genehmigende Rechtsakte bedürfen der Gegenzeichnung durch den Verwaltungsvorstand.

2) VERWALTUNG DES PFARRVERMÖGENS

Zuständig für die Vermögensverwaltung der Pfarre ist der Pfarrer. Die Verantwortung für die Vermögensverwaltung wird allerdings an den Verwaltungsvorstand delegiert. Dieser nimmt diese Aufgabe im Rahmen der ordentlichen Vermögensverwaltung bzw. der laufenden Geschäfte eigenverantwortlich, aber in Zusammenarbeit mit dem gesamten Vorstand unter regelmäßiger Berichterstattung an den Pfarrlichen Wirtschaftsrat wahr.

Dem Verwaltungsvorstand obliegt es, für das Vermögen ordnungsgemäß zu sorgen und dabei alle Regeln der Finanzverwaltung zu beachten. Dazu zählen insbesondere die Erstellung des Haushaltsplans (Budget), die Buchhaltung, das Belegwesen, der Jahresabschluss, aber auch der Zahlungsverkehr.

2.1. TEMPORALIENÜBERGABE

Temporalienübergaben sind bei jedem Pfarrerwechsel in der Pfarre durchzuführen. Sofern der Verwaltungsvorstand

nach dem Pfarrerwechsel gleichbleibt, beauftragt der übernehmende Pfarrer den Verwaltungsvorstand mit der Fortführung der Verwaltung der Temporalien. Da sich an der tatsächlichen Verwaltung der zeitlichen Güter nichts verändert, erfolgt diese Temporalienübergabe in stark verkürzter Art und Weise. Ändert sich hingegen die Person des Verwaltungsvorstandes, so ist eine vollständige Aufnahme und Übergabe der Temporalien durchzuführen. Temporalienübergaben werden durch MitarbeiterInnen der Diözesanfinanzkammer durchgeführt. Über das Ergebnis der Temporalienübergabe wird ein Protokoll verfasst, welches als Grundlage für die künftige Arbeit des Verwaltungsvorstandes sowie zur Entlastung des scheidenden Vorstandes bzw. Pfarrers dient. Kommt es zu Veränderungen auf Pfarrgemeindeebene, findet eine Bestandsaufnahme durch den Verwaltungsvorstand statt. Hierüber ist sowohl dem Pfarrlichen Wirtschaftsrat als auch der Finanzkammer der Diözese zu berichten.

2.2. NACHSCHAU – PFARRREVISION

Die Revision der Pfarren und Pfarrgemeinden wird entsprechend dem Statut der Revisionsstelle der Diözese Linz von der Finanzkammer der Diözese Linz wahrgenommen. Aufgabe der Revision ist es, alle Agenden der Pfarre, der Pfarrgemeinden und der damit zusammenhängenden Verwaltung zu prüfen, die ordnungsgemäße Führung der Buchhaltung und des Belegwesens festzustellen, in die Bücher, Schriften und Belege einzusehen und auch die Einhaltung der staatlichen und kirchlichen Regelungen und Gesetze zu überprüfen. Dies geschieht im Rahmen von Nachschauen in Vorbereitung auf eine bischöfliche Visitation, in einer stichprobenartigen Auswahl oder im Anlassfall. Ein wesentliches Anliegen solcher Pfarrbesuche besteht auch in der Beratung in allen Fragen und Angelegenheiten der Verwaltung.

Eine Nachschau bezieht sich auf die Pfarrebene, wobei eine stichprobenartige Überprüfung auch auf Ebene der Pfarrgemeinde vorgesehen ist und im Einzelfall dringend indiziert sein kann.

2.3. SONDERVERMÖGEN

In der Pfarre sowie in den einzelnen Pfarrgemeinden können Sondervermögen gebildet und verwaltet werden. Als Sondervermögen kommen zum Beispiel Vermögen der Katholischen Aktion, Pfarrbibliothek oder weiterer pfarrlicher bzw. pfarrgemeindlicher Gruppierungen in Betracht.

Sondervermögen sind den jeweiligen Rechtspersonen zuzuordnen, daher können Sondervermögen sowohl auf der Pfarrebene als auch auf der Pfarrgemeindeebene gebildet werden. Diese Sondervermögen sind in der konsolidierten Darstellung des Pfarrgemeinde- und Pfarrvermögens lückenlos darzustellen und in der Buchhaltung der Pfarrgemeinden als Projektkostenträger zu erfassen. Dies ist für die Ermittlung einer etwaigen Steuerpflicht auf Ebene der Pfarrgemeinde von besonderer Bedeutung. Die Bestimmungen über das Sondervermögen sind selbstverständlich auch auf das Vermögen der Gruppierungen der Katholischen Aktion anzuwenden.

Zur Wahrung kirchlicher Interessen sind im Rahmen einer etwaigen Ausgliederung von pfarrlichen Gruppierungen in eigene Rechtspersonen der Pfarre und der Diözese Linz Kontroll- und Einsichtsrechte einzuräumen.

2.4. HAUSHALTSPLAN

Jede Pfarrgemeinde erstellt jährlich einen ordentlichen Haushaltsplan, welcher in Abstimmung mit dem Verwaltungsvorstand der Pfarre übermittelt wird. Ebenso ist für die Pfarre ein Haushaltsplan zu erstellen. Hieraus ergibt sich durch Konsolidierung von Pfarrgemeinde- und Pfarrbudget ein Gesamtbudget der Pfarre, welches im Pfarrlichen Wirtschaftsrat beschlossen wird. Nach Genehmigung durch die Diözese Linz wird das beschlossene

Budget im Pfarrlichen Pastoralrat vorgestellt. Die Erstellung des Haushaltsplanes macht die Pfarrgemeinden sowie die Pfarre im Rahmen der Pfarrgemeinde- bzw. Pfarrbudgets ohne weitere Befassung pfarrlicher Gremien handlungsfähig.

2.5. JAHRESRECHNUNG

Die Pfarrgemeinden stellen bis 28. Februar des Folgejahres ihre Jahresrechnung auf. Hierzu erfolgt auf Ebene der Pfarrgemeinde eine Kontrolle, ob alle relevanten Geschäftsfälle sowie die Sondervermögen auf Pfarrgemeindeebene lückenlos erfasst wurden.

Auf Basis der pfarrlichen sowie der pfarrgemeindlichen Jahresrechnungen wird bis 31. März auf Ebene der Pfarre der Jahresabschluss konsolidiert. Bis 31. Mai wird der Jahresabschluss dem Pfarrlichen Wirtschaftsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Rechnungsprüfer für die Pfarre werden nach Anhörung der Pfarre von der Diözese Linz bestellt.

Die Diözesanfinanzkammer prüft nach Genehmigung durch den Pfarrlichen Wirtschaftsrat und erfolgter Rechnungsprüfung in ihrer Eigenschaft als Kirchenaufsichtsbehörde die Vollständigkeit der Unterlagen sowie die Plausibilität des Jahresabschlusses. Sofern sich keine besonderen Feststellungen ergeben, wird der Jahresabschluss durch die Diözesanfinanzkammer schriftlich genehmigt und die Entlastung ausgesprochen.

Im Pfarrlichen Pastoralrat erfolgt eine Berichterstattung über den genehmigten Jahresabschluss.

Die Möglichkeit zur Einsichtnahme in den Jahresabschluss wird auch künftig eingeräumt.

Der Jahresabschluss ist in geeigneter Form zu veröffentlichen, um ein möglichst hohes Maß an Transparenz zu gewährleisten.

2.6. BUCHHALTUNG

Das derzeitige Buchungssystem V4 ist in den Pfarren der Diözese Linz bereits seit 2009 im Einsatz und daher nur noch für eine begrenzte Restnutzungsdauer in den Pfarrgemeinden verfügbar.

Mit der Implementierung einer neuen Buchhaltungssoftware wird das System dahingehend umgestellt, dass die Buchhaltung auch für die Pfarrgemeinden operativ durch die Pfarre erledigt wird. Hierzu werden einzelne Pfarr(gemeinde)sekretärInnen mit der Aufgabe der Buchhaltung betraut. Jede Pfarre stellt künftig einen Buchungskreis mit Kostenstellen für jede Pfarrgemeinde dar. Darüber hinaus können Kostenträger definiert werden, in welchen Projekte sowohl auf Pfarrebene als auch auf Ebene der Pfarrgemeinde dargestellt werden und Rücklagen gebildet werden können.

Jede Pfarrgemeinde (Rechtsperson „Pfarrkirche“) verfügt über eine Handkasse sowie ein Bankkonto, über welche Ein- und Auszahlungen durchgeführt werden. Überweisungen werden auf Ebene der Pfarre für alle Rechtsträger auf Pfarr- bzw. Pfarrgemeindeebene unter Wahrung des Vier-Augen-Prinzips erledigt. Zur Deckung jener Beträge, die durch die Pfarre angewiesen wurden, werden von den jeweiligen Konten auf Ebene der pfarrgemeindlichen Rechtsträger Abschöpfungen durchgeführt.

Veranlagungen in verschiedenen Sparformen werden nach Beschluss auf der Pfarrgemeinde- bzw. Pfarrebene ebenfalls durch die Pfarre unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Veranlagungs- und Ethikrichtlinien der Österreichischen Bischofskonferenz und der Diözese Linz durchgeführt. Hieraus erzielte Vorteile werden den Rechtsträgern auf Ebene der Pfarrgemeinde bzw. der Pfarre direkt zugerechnet.

Es werden einheitliche Auswertungen sowohl auf der Pfarrgemeinde- wie auf der Pfarrebene erstellt.

Die Erstellung erfolgt jedenfalls periodisch, aber auch im Einzelfall, z. B. für die Vorbereitung von Sitzungen.

2.7. BAUBUDGET

Aufgrund der Ergebnisse einer begleiteten Baubegehung wird der in den nächsten Jahren anstehende Baubedarf in der Pfarrgemeinde ermittelt. Aufgrund dieser Feststellung und der vorhandenen finanziellen Mittel reichen die Pfarrgemeinden ihre anstehenden Bauprojekte bei der Pfarre ein. Gemeinsam wird unter Einbindung und Beratung diözesaner Fachstellen eine Kostenschätzung durchgeführt und das Projekt budgetär eingereiht. Für alle Projekte, welche nicht zur Gänze aus Mitteln der jeweiligen Pfarrgemeinde getätigt werden können, ist eine Prioritätenreihung durchzuführen. Aus diesen Projekten ergibt sich das geplante Investitionsvolumen in der Pfarre. Das Baubudget wird von der Pfarre aufgestellt und im Rahmen der Gesamtbudgets durch den Pfarrlichen Wirtschaftsrat und die Diözese Linz genehmigt.

Auf Basis der Budgetierung erfolgt die Mittelzuweisung an die einzelnen Pfarren in folgender Weise:

Jede Pfarre erhält einen bestimmten Betrag aus Kirchenbeitragsmitteln zur Förderung von Baumaßnahmen. Dieser Betrag kann aufgrund von Bauprojekten mit besonderer pastoraler Bedeutung oder Dringlichkeit unter Bedacht der zur Verfügung stehenden budgetären Mittel von Seiten der Diözese Linz angepasst werden.

Im Rahmen der genehmigten Budgets erfolgt die Zurechnung je nach Baufortschritt für die einzelnen Bauprojekte an die jeweilige Pfarrgemeinde.

Die Neuerrichtung bzw. Neuprüfung von Gebäuden, mit denen eine Änderung der Nutzung einhergeht, sowie Baumaßnahmen, deren geplante Gesamtkosten 500.000 Euro übersteigen, bedürfen der Behandlung und Einzelgenehmigung in einem diözesanen Baugremium. Die diözesane Bauordnung wird nach Beschluss der neuen Struktur überarbeitet.

Alle anderen Baumaßnahmen bedürfen, sofern sie von der Pfarre budgetär eingereiht sind, keiner Genehmigung durch ein diözesanes Gremium, wohl aber der Zustimmung der diözesanen Fachstellen (ab 50.000 Euro oder bei denkmalgeschützten Objekten) und des Verwaltungsvorstandes.

Maßnahmen bis 15.000 Euro, die bisher keiner Genehmigungspflicht unterliegen, bleiben auch künftig genehmigungsfrei.

Darüber hinaus sind die wirtschaftlich Verantwortlichen in den Pfarrgemeinden in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsvorstand für die Einhaltung der Gesetze und Regelungen verantwortlich (z. B. Einbindung des Bundesdenkmalamtes).

Die wirtschaftlich Verantwortlichen haben in Zusammenarbeit mit Gremien und Vorstand mit aller Sorgfalt über den Bauzustand der kirchlichen Gebäude zu wachen und für Instandhaltungen und Reparaturen Rücklagen zu bilden. Hierzu ist eine jährliche Baubegehung sämtlicher kirchlicher Gebäude vorzunehmen.

2.8. EINKÜNFEN UND AUSGABEN DER PFARRGEMEINDEN

Die Pfarrgemeinden bringen den Großteil ihrer Finanzmittel selbst auf. Besonders zu erwähnen ist hier zum einen die große Spendenbereitschaft für die Pfarrgemeinde, zum anderen das große ehrenamtliche Engagement, um die Finanzierung der Pfarrgemeinden sicherzustellen.

Finanzmittel, die eine Pfarrgemeinde erwirtschaftet, verbleiben wie bisher auch dort. Dies bedeutet, dass Einnahmen aus Messstipendien, Erlöse aus dem Pfarrgemeindecafé, weitere Veranstaltungserlöse wie aus einem Flohmarkt oder anderen geselligen Veranstaltungen direkt bei der Pfarrgemeinde verbleiben und kein Anteil an die Pfarre abzugeben ist. Vielmehr werden diese Erlöse für den laufenden Betrieb bzw. zur Rücklagenbildung auf Pfarrgemeindeebene herangezogen. Praktisch geschieht dies durch Mittelzuweisung an die juristische Person „Pfarrkirche“.

3) VERTEILUNG DER KIRCHENBEITRAGSMITTEL

Die Verteilung der Kirchenbeitragsmittel erfolgt wie bisher nach einem definierten Schlüssel. Die Kirchenbeitragsanteile werden den Pfarren zugewiesen. Auf Ebene der Pfarre erfolgen Einbehalte für Sach- und Personalkosten. Auch für pfarrliche Initiativen ist im pfarrlichen Haushaltsplan finanziell vorzusorgen. Hierzu zählen auch Fahrtkosten und Spesen der hauptamtlichen MitarbeiterInnen, welche auf Diözesanebene angestellt sind. Die Auszahlung solcher Kosten erfolgt im Rahmen der Personalverrechnung über die Diözese Linz. Aufgrund der Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Pfarrebene erfolgt die Zurechnung zu den Kostenstellen der Pfarrgemeinden und verringert den auszuschüttenden Kirchenbeitragsanteil an die Pfarrgemeinden. Übersteigen die berechneten Personalkosten den an die Pfarrgemeinde zugerechneten Kirchenbeitragsanteil, leisten die Pfarrgemeinden hierfür Ersatz an die Pfarre. Unter Betrachtung der derzeitigen Personalkosten gleichen sich in den meisten Fällen Zuweisungen aus Kirchenbeitragsmitteln und Personalkosten aus. Sofern in Pfarrgemeinden kein hauptamtliches pfarrliches Personal (MesnerInnen, Reinigungskräfte ...) tätig ist bzw. Tätigkeiten ehrenamtlich erledigt werden, erfolgt kein Einbehalt für Personalkosten pfarrgemeindlich zugeordneter MitarbeiterInnen.

4) SOLIDARISCHER AUSGLEICH ZWISCHEN DEN PFARRGEMEINDEN

Der Solidaritäts- und Strukturfonds der Diözese Linz stellt derzeit Pfarren Finanzmittel zur Abfederung bzw. Überbrückung finanzieller Belastungen zur Verfügung. Zur Verwirklichung der Subsidiarität auf allen Ebenen soll möglichst viel solidarischer Ausgleich innerhalb der Pfarre gelebt und geleistet werden. In Bereichen, in denen solidarischer Ausgleich innerhalb der Pfarre nur schwer oder nicht verwirklichtbar ist, sind auch künftig Instrumente auf Ebene der Diözese Linz eingerichtet.

4.1. SOLIDARITÄTSFONDS

Der Solidaritätsfonds der Diözese Linz, über welchen zinslose Darlehen an Pfarrgemeinden zur Verfügung gestellt werden können, wird in seiner bisherigen Form weitergeführt. Dies dient einerseits dazu, auch künftig kurzfristig über die Pfarrgrenzen hinaus Finanzmittel zinsfrei zur Verfügung stellen zu können. Andererseits werden so Abhängigkeitsverhältnisse zwischen benachbarten Pfarrgemeinden verhindert. Die Verwaltung des Fonds liegt auf Ebene der Diözese, wo über Ansuchen durch die jeweiligen Wirtschaftlichen Vorstände über die Ausschüttung von Mitteln entschieden wird.

4.2. STRUKTURFONDS

Finanzielle Belastungen, welche sich in der Vergangenheit aus der Veränderung der Rahmenbedingungen ergeben haben, werden zum Teil durch den Strukturfonds der Diözese Linz im Rahmen der geltenden Ausschüttungsbedingungen des Strukturfonds der Diözese Linz abgedeckt. Durch die Veränderung der Struktur werden sich auch die Aufgaben des diözesanen Strukturfonds verändern.

In der neuen Struktur können Zuweisungen für strukturelle Maßnahmen auf zwei Ebenen erfolgen:

Von der Diözese Linz werden Pfarren bei der Wahrnehmung von überpfarrlichen Aufgaben (z. B. Raumbereitstellung für Beratungsstellen) unterstützt.

Ein weiterer solidarischer Ausgleich erfolgt auf Ebene der Pfarre, wobei von den Pfarren zweckgebunden Mittel für Unterstützungsleistungen an Pfarrgemeinden rückzulegen sind. Welche Maßnahmen förderbar sind, wird von der Diözese Linz festgelegt.

Über die Ausschüttung der Mittel auf Ebene der Pfarre entscheidet der Verwaltungsvorstand bzw. der Pfarrliche Wirtschaftsrat. Auf Ebene der Diözese werden Entscheidungen von den dazu auf Diözesanebene berufenen Personen bzw., wo es die langfristige Ausrichtung betrifft, von den dazu berufenen Gremien getroffen.



5) ROLLE UND AUFGABE DER DIÖZESE BEI DER VERMÖGENSVERWALTUNG DER PFARREN

Die Diözese Linz wird in der künftigen Struktur die Pfarren im Rahmen der Verwaltung begleiten, anleiten und unterstützen. Darüber hinaus nimmt die Diözese Linz ihre Verantwortung über Fachstellen und zentrale Einrichtungen einerseits als Dienstleisterin, andererseits als Aufsichtsbehörde wahr.

Als einzelne Bereiche kommen insbesondere in Betracht:

- Endgenehmigungen: Budget, Jahresabschluss usw.
- Vorgabe der Rahmen- und Leitlinien
- Beratung und Schulung (Fach- und Spezialwissen)
- Vorgabe der strategischen Ausrichtung
- Qualitätssicherung und -management

Es ist diözesane Aufgabe, die Gesamtentwicklung der Diözese Linz im Fokus zu halten und den Einklang mit den diözesanen Leitlinien zu erhalten.

Im Rahmen des Strukturmodells ist der Subsidiaritätsgedanke auf allen Ebenen verankert. Aus diesem Grunde sollen die Pfarren in Ausgestaltung ihrer Vermögensverwaltung im Rahmen der diözesanen Ordnungen und Regelungen möglichst frei sein.

Die Wahrung der Qualität in der Verwaltung ist in der Zukunft eine der zentralen Aufgaben der Diözesanfinanzkammer. Hierzu sind die Fachabteilungen in der Diözese Linz berufen.

Ebenso stellt die Diözese Linz regelmäßige Aus- und Weiterbildungsprogramme für Haupt- und Ehrenamtliche zur Verfügung, um auch hiermit die Qualität in der Verwaltung zu sichern. Zur Erfüllung der Qualitätskriterien werden von Seiten der Diözese einheitliche Softwarelösungen zur Verfügung gestellt. MitarbeiterInnen können im Rahmen ihrer Potenziale weitergebildet werden und somit die Voraussetzungen für höher eingestufte Tätigkeiten erlangen. Im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden auch Spezialisierungen gefördert. Auf Ebene der Pfarre, beziehungsweise regional, werden MentorInnenprogramme im Bereich der Verwaltung aufgesetzt, um MultiplikatorInneneffekte zu nutzen.

Die Diözese Linz gibt den Rahmen und die Leitlinien für die Verwaltung der Pfarren und Pfarrgemeinden vor. Dies sind zum einen Statuten, zum anderen Richtlinien und Verordnungen, wie zum Beispiel eine diözesane Bauordnung samt Durchführungsverordnung. Im Rahmen dieser diözesanen Regelungen wird gesellschaftlichen und staatlichen Veränderungen Rechnung getragen. Hierin verankert ist ein Bekenntnis zu einer schlanken, effizienten Verwaltung und Entbürokratisierung.

Die kirchenbehördlichen Genehmigungspflichten und Aufsichtspflichten werden auch künftig unter Einbindung der diözesanen Fachabteilungen stattfinden, wobei die diözesanen Regelungen im Sinn der Subsidiarität überarbeitet werden und – so weit wie möglich – eine weitergehende Entscheidungskompetenz in den Pfarren bewirken sollen.



Die Entscheidung über die Veränderung der territorialen Strukturen gab Diözesanbischof Manfred Scheuer am 1. Februar 2021 bekannt. Davor gab es Beratungen mit den entsprechenden Gremien: dem Priesterrat, dem Pastoralrat, der Dechantenkonferenz, dem Diözesanen Forum und dem (Erweiterten) Konsistorium.

Am 4. Mai 2021, dem Gedenktag des hl. Florian, unterzeichnete Diözesanbischof Manfred Scheuer die Gesetzestexte für die Umsetzung der neuen Pfarrstruktur. Mit der Veröffentlichung im Linzer Diözesanblatt sind sie rechtsgültig.

1) UMSETZUNGSPROZESS

Es gibt zwei Phasen im Umsetzungsprozess für jede zukünftige Pfarre:

- *Jahr 1: Sensibilisierungs- und Konzeptphase* (Jahr der Vorbereitung, der Beschäftigung mit Veränderung, Entwicklung von Zukunftsbildern für die Pfarre, Finden des Pfarrnamens)
- *Jahr 2: Umsetzungsphase* (kirchenrechtliche Pfarrgründung, Pfarrvorstand nimmt Arbeit auf, Personalschulung)

Sensibilisierungs- und Konzeptphase

Im Mittelpunkt des ersten Jahres steht Beschäftigung mit der Veränderung auf allen Ebenen und mit allen beteiligten Personen. In diesem Jahr ist Zeit für die Entwicklung von Zukunftsbildern für die Pfarre, für das Finden des Pfarrnamens und des Standortes des neuen Pfarrbüros. Zudem werden Fragen der Personalplanung behandelt. Dazu kommen Rituale des Abschiedes und Neubeginns (Feiern, Exerzitien, Klausuren ...). In dieser Phase werden die Teams des Pfarrvorstandes und des Pfarrlichen Pastoralrates gefunden und eingesetzt. Pfarrgemeinden starten Entwicklungsprozesse, aus denen die Mitglieder der Seelsorgeteams hervorgehen. Die Leitung bleibt in dieser Zeit noch bei der bestehenden Dekanatsleitung.

Umsetzungsphase

Im zweiten Jahr wird die Pfarre kirchenrechtlich gegründet und die neue Struktur eingesetzt. Der nun aktive Pfarrvorstand übernimmt die Leitung und die operative Arbeit im Umsetzungsprozess auf der Pfarrebene.

Die neuen Gremien werden konstituiert, Seelsorgeteams geschult und beauftragt – eine Zeit für die Klärung der Arbeitsorganisation auf allen Ebenen.

2) DIÖZESANE STRUKTUREN

Die Erweiterte Ordinariatskonferenz im April 2019 hat entschieden, dass ab Frühjahr 2020 ein Prozess zur „Ausarbeitung der künftigen Struktur der diözesanen Ämter / Einrichtungen und Räte“ gestartet werden soll, um den Anschluss an den begonnenen Strukturprozess zu gewährleisten.

Die Steuerungsgruppe des Zukunftsweges legt einen Zeitplan vor und der Prozess soll Mitte 2021 abgeschlossen sein. In der Steuerungsgruppe des Zukunftsweges werden bis zum Diözesanforum Arbeitsweise und Zeitplan ausgearbeitet. In diesem Prozess soll geklärt werden, wem in Zukunft welche Aufgaben, auch unter Berücksichtigung der neuen territorialen Struktur, auf zentraler Ebene zugeordnet sind und in welcher Struktur diese erfüllt werden können.

HANDBUCH ZUM STRUKTURMODELL

BEZEICHNUNG HANDBUCH	KAPITEL	BEZEICHNUNG RECHTSTEXTE	FUNDSTELLE
Pfarrgemeinde	I.4.1.	Pfarrteilgemeinde (<i>Pfarrgemeinde</i>)	§ 8 Pfarrrordnung
PfarrgemeindegliederIn	II.1.2.3.	Beauftragte/r für die Seelsorge in der Pfarrgemeinde (<i>Seelsorgeverantwortliche/r</i>)	§ 17 Pfarrrordnung

BEZEICHNUNG HANDBUCH	KAPITEL	BEZEICHNUNG RECHTSTEXTE	FUNDSTELLE
(bei Seelsorgeteams) Verantwortliche für die Grundfunktion	I.4.1.3.1.	Koordinator/innen für die Verwirklichung der kirchlichen Grundfunktionen der Gläubigen	§ 20 (1) lit.b. Pfarrrordnung
(auf Ebene der Pfarre) Grundfunktionsbeauftragte für Diakonie, Gemeinschaftsdienst, Liturgie und Verkündigung	II.1.2.5.7.	(auf Ebene der Pfarre) Seelsorger/innen mit Zuständigkeit für die Koordination und Begleitung im Hinblick auf die Verwirklichung einer kirchlichen Grundfunktion (<i>Grundfunktionsbeauftragte</i>)	§ 18 Pfarrrordnung

RECHTSTEXTE

ORDNUNG
DER PFARREN
IN DER DIÖZESE LINZ