



GRUNDLAGEN DER **NEUEN** Gesetzestexte & pastorale Arbeitshilfe – Ausgabe '24 **TERRITORIALSTRUKTUR**



INDEX

1. Warum neue Strukturen für die Seelsorge?	08
2. Theologische & organisationstheoretische Grundlagen	08
2.1. Partizipation	08
2.2. Subsidiarität & Solidarität	09
2.3. Der Leitungsdienst als „kollegiale“ Leitung	10
2.4. Qualität entwickeln & gewährleisten	10
2.5. Verbindlichkeit	10
3. Warum dieses Modell?	10
MODELLBESCHREIBUNG	
1. Präsenz der Kirche im pastoralen Handlungsraum	11
2. Pastorales Ziel	11
2.1. Pastorales Ziel & Pastoralkonzept	12
2.2. Blick auf die Qualität der Seelsorge	12
2.3. Gerechter & flexibler Einsatz der personellen hauptamtlichen Ressourcen	12
2.4. Die kirchlichen Kinderbildungs- & Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas (KBBE)	13
2.5. Wahrnehmen des kath. Religionsunterrichts als kirchliches Zukunftsfeld	13
3. Ehrenamtliche in Leitungsfunktion in Pfarre & Pfarrgemeinden	14
I_ ORDNUNG DER PFARREN IN DER DIÖZESE LINZ	
1. Präambel	16
2. Aufhebung & Errichtung der Pfarren (§ 1-5)	16
Kommentar zu § 1-5	17
3. Struktur der Pfarre (§ 6-10)	18
3.1. Kommentar zu § 6-7	19
3.1.1. Die Pfarre mit ihren Pfarrgemeinden	19
3.1.2. Verwirklichung der pastoralen Ziele der Pfarre in den Pfarrgemeinden	20
3.1.3. Rechtlicher Status & Errichtung	20
3.2. Kommentar zu § 8-10 Gruppierungen & pastorale Orte	21
3.2.1. Katholische Aktion	21
3.2.2. Katholisches Bildungswerk	21
3.2.3. Geistliche Gruppierungen, Orden & Gemeinschaften	21
3.2.4. Innovative Seelsorge & Initiativen	22
3.2.5. Katholische Schulen	23
3.2.6. Die Stellen & Einrichtungen der diözesanen Caritas im Gefüge der Pfarre	23

4. Leitung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pfarre (§ 11-20)	24
4.1. Kommentar zu § 11 Gemeinsame Verantwortung	25
4.2. Kommentar zu § 12 Eigenverantwortliche Übernahme bestimmter Leitungsaufgaben	28
4.3. Kommentar zu § 11 (2) & (3) sowie Abschnitt 5 § 15 (2) & §16 (2) Besetzung von Pfarrer & Pfarrvorständ:innen	31
5. Aufgaben von Pastoral- & Verwaltungsvorständ:in (§ 15, 16)*	32
6. Anforderungen & Aufgaben weiterer Personen (§ 17-19)*	34
6.1. Kommentar zu § 17 Pfarrvikar & Seelsorgeverantwortliche:r	35
6.2. Kommentar zu § 18	36
6.2.1. Pfarrkurat, Kooperator & Seelsorger:in	36
6.2.2. Weitere hauptamtliche Funktionen in der Pfarre	36
6.2.3. Ständige Diakone	37
6.2.4. Personalplan für die Territorial-Seelsorge	38
6.2.5. Besoldung	39
6.3. Kommentar zu § 19	41
6.3.1. Koordination von Gottesdiensten (Eucharistie, Wort-Gottes-Feier u.a.)	41
6.3.2. Zusammenwirken von kategorialer & territorialer Seelsorge	41
6.3.3. Verhältnis Pfarrvorständ:in als Dienstvorgesetzte:r & Dienstgeber:in	42
6.3.4. Fachbegleitung	43
7. Seelsorgeteams in der Pfarre für die Pfarrgemeinde* (§ 20)	44
7.1. Kommentar zu § 20 Seelsorgeteams	45
7.1.1. Seelsorgeteams	45
7.1.2. Kompetenzen, Aufgaben, Funktionen	45
7.1.3. Seelsorgeteam-Mitglieder & -Sprecher:in	46
7.1.4. Zustandekommen eines Seelsorgeteams	46
7.2. Kommentar zu § 20 Hauptamtliche	47
7.2.1. Hauptamtliche in der Pfarrgemeinde	47
8. Pfarrlicher Pastoralrat, Pfarrgemeinderat & Pfarrlicher Wirtschaftsrat (§ 21-24)	48
8.1. Kommentar zu § 21 Pfarrlicher Pastoralrat	49
8.2. Kommentar zu § 22 Pfarrgemeinderat	50
Pfarrgemeinderat	50
Zustandekommen & Leitung (siehe auch Statut § 2-9)	50
Kompetenzen & Aufgaben (siehe auch Statut PGR § 11)	50
Pfarrgemeinerversammlung (siehe auch Statut PGR § 10)	50
PGR-Fachteams (siehe PGR-Statut § 12-14)	50
Vernetzung mit Pfarre & Diözese	51
8.3. Kommentar zu § 23 Pfarrlicher Wirtschaftsrat	52
9. Übergangsbestimmungen (§ 25-28)	54

* Überschrift zur besseren Gliederung redaktionell in dieser Ausgabe eingefügt – ist nicht Teil der Rechtstexte.

II_STATUT DES PFARRLICHEN PASTORALRATES

1. Wesen des Pfarrlichen Pastoralrates (§ 1-3) 56
2. Zusammensetzung des Pfarrlichen Pastoralrates (§ 4-5) 56
3. Funktionsperiode, Ausscheiden & Funktionen (§ 6-8) 57
4. Aufgaben des Pfarrlichen Pastoralrates (§ 9) 58
5. Geschäftsordnung des Pfarrlichen Pastoralrates (§ 10) 58

III_STATUT DES PFARRGEMEINDERATES

1. Wesen des Pfarrgemeinderates (§ 1) 60
2. Zusammensetzung des Pfarrgemeinderates (§ 2-5) 60
3. Funktionsperiode, Geschäftsführung & Pfarrgemeinde-Versammlung (§ 6-10)* 61
4. Aufgaben des Pfarrgemeinderates (§ 11) 62
5. Fachteams des Pfarrgemeinderates (PGR-Fachteams) (§ 12-14) 62
6. Geschäftsordnung des Pfarrgemeinderates (§ 15) 62

IV_DEKRET ÜBER DIE VERWALTUNG DES PFARRLICHEN VERMÖGENS

1. Zweck & Geltungsbereich (§ 1-2) 66
 - 1.1. **Kommentar zu § 1-2 Vermögensverwaltung** 67
 - 1.2. **Kommentar zu § 3-4 Vermögensverwaltung & rechtsgeschäftliche Vertretung** 67
2. Vermögensverwaltung & rechtsgeschäftliche Vertretung (§ 3-8) 68
 - Kommentar zu § 6 Buchhaltung** 69
3. Haushaltsplan & Jahresabschluss (§ 9-10) 70
 - 3.1. **Kommentar zu § 9 Haushaltsplan** 71
 - 3.2. **Kommentar zu § 10 Jahresabschluss** 71
4. Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung (§ 11-13) 72
5. Veräußerung von Stammvermögen (§ 14) 72
6. Besondere Leitungsbefugnisse im Bereich der ordentl. Vermögensverwaltung (§ 15) 73
7. Voten & Zustimmungserfordernisse (§ 16-19)* 74
8. Diözesane Mitwirkung (§ 20-21) 74
 - Kommentar zu § 20-21 Rolle & Aufgabe der Diözese bei der Vermögensverwaltung der Pfarren** 75

V_STATUT DES PFARRLICHEN WIRTSCHAFTSRATES

1. Wesen des Pfarrlichen Wirtschaftsrates (§ 1-2) 76
2. Zusammensetzung des pfarrlichen Wirtschaftsrates (§ 3-8) 76
3. Wahlen, Funktionen & Beschlüsse (§ 9-11)* 77
4. Aufgaben des pfarrlichen Wirtschaftsrates (§ 12-13) 78
5. Geschäftsordnung des pfarrlichen Wirtschaftsrates (§ 14) 78

* Überschrift zur besseren Gliederung redaktionell in dieser Ausgabe eingefügt – ist nicht Teil der Rechtstexte.



Impressum:
Überarbeitete Fassung des Handbuchs zum Strukturmodell und der Rechtstexte: Erarbeitet durch die Mitarbeiter:innen des Bereiches Pfarre und Gemeinschaft und der Stabstelle Pfarrstruktur. Herausgeber: Diözese Linz, Bischöfliches Ordinariat

In der Mitte des Umstellungsprozesses angelangt, wollen wir mit dieser Neuauflage der Grundlagen (Handbuch und Gesetzestexte) die Adaptierungen einarbeiten und die Erfahrungen der Pioniere nützen, um eine Handreichung zum schnellen Nachschlagen zur Verfügung zu stellen.

Als formgebende Grundlage haben wir die Gesetzestexte verwendet und die entsprechenden Passagen aus dem Handbuch als Erläuterung jeweils angefügt. Veränderungen, welche sich durch die Erstellung der Gesetzestexte und durch die Praxis ergeben haben, sind entsprechend eingearbeitet. Einige Textpassagen aus dem ursprünglichen Handbuch wurden nicht mehr aufgenommen, da sie durch die Erstellung von Geschäftsordnungen und Durchführungsbestimmungen an anderer Stelle hinreichend erfasst und publiziert sind. Stattdessen finden Sie entsprechende Verweise auf Quellen bzw. die Auffindbarkeit in den Geschäftsordnungen.

Änderungen in den Gesetzestexten wurden aufgenommen und gemäß der Novelle der Ordnung der Pfarren und anderer Diözesengesetze vom 4.5.2024 in der Fassung LDBI. 170/3, 2024, Art. 21 veröffentlicht (vgl. LDBI 167/3,2021, 168/2022; 170/3,2024). Eingefügt wurden ein Inhaltsverzeichnis und ein Index am Rand zur schnelleren Auffindbarkeit entsprechender Stellen.

WAS IST KIRCHE?

Mit dem II. Vatikanischen Konzil können wir antworten: Kirche 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 sie 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. 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 innigst 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.

1) WARUM NEUE STRUKTUREN FÜR DIE SEELSORGE?

Im Rahmen des Diözesanen Zukunftsweges „Kirche weit denken“ wurde die Notwendigkeit deutlich, neben inhaltlichen Fragen auch über zeitgemäße 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.

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 Christ:innen 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 darin ist das Weihepriestertum als einheitsstiftende sakramentale Struktur eingebettet. Sie sind nicht auf Notlösungen im Einzelfall oder für eine bestimmte Region oder Pfarre gebaut.

2) THEOLOGISCHE & ORGANISATIONSTHEORETISCHE GRUNDLAGEN

2.1. PARTIZIPATION¹

Nach *Lumen gentium* 10 sind die Träger:innen der Pastoral alle Getauften und Gefirmten je nach Charisma und Ämtern. „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 Amtsträger:innen miteinander kommunizieren, kooperieren und Entscheidungsprozesse gemeinsam vollziehen. Alle Getauften sind zur Mitwirkung an der Sendung der Kirche berufen (vgl. 2. Vatikanisches Konzil *Lumen Gentium* 33), sie haben Anteil am ‚sensus fidelium‘ (Glaubenssinn des ganzen Volkes Gottes) und bringen sich durch ‚participatio actuosa‘ (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.“²

Partizipation muss auch strukturell abgesichert werden. Das bedingt Prozesse und Formen der Synodalität, aber auch des Dienstes an der Einheit, der im Besonderen durch das Weihepriestertum geleistet wird. Einheit muss in einer vielfältigen Gesellschaft³ „gestiftet“ und kann nicht einfach vorausgesetzt oder durch „Eingliederung“ verordnet werden.

¹ Siehe dazu Elisa Kröger (Hg.), *Wie lernt Kirche Partizipation*, Würzburg 2016, 5–39.

² Elisa Kröger, 20.

³ Vgl. *Den Wandel wahrnehmen*, in: *Neue Sichtweisen für neue Zeiten. Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien*, 11ff.

Beispielhaft seien einige Grundhaltungen genannt, welche Partizipation fördern:

- **Leitung als Dienst:** Eine partizipative Pastoral bedarf einer Form der Leitung, welche Ermöglichung, Ermächtigung und Respekt vor den Fähigkeiten der Gemeindeglieder verwirklicht (servant leadership). Sie entwickelt eine Teamkultur, in der Zusammenarbeit entfaltet wird.
- **Visionen gemeinsam finden bzw. teilen:** 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.⁴
- **Bereitschaft zu Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung:** Partizipative Pastoral setzt voraus, dass die Seelsorger:innen 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. SUBSIDIARITÄT & SOLIDARITÄT⁵

In der katholischen Soziallehre sind die fünf Grundprinzipien Personalität, Solidarität, Subsidiarität, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit von zentraler Bedeutung. Im Zusammenwirken von Pfartheilgemeinde (in weiterer Folge wird zur Vereinfachung „Pfarrgemeinde“ als Begriff im Sinne eines Teils der Pfarre verwendet), weiteren pastoralen Orten in der Pfarre und der Diözesanebene orientieren wir uns am Prinzip der Subsidiarität. Es beschreibt die Ermöglichung und Sicherung von Freiheit.

Subsidiarität heißt, 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 Pfarre von der Diözese unterstützt – mit dem Ziel, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Ebenso unterstützt die Pfarre die Pfarrgemeinden in diesem Sinn.

Solidarität sowohl in finanziellen als auch personellen Angelegenheiten ist eine besondere Forderung und Herausforderung. Solidarisches Handeln und Entscheiden muss auf Pfarrebene etabliert und eingeübt werden.

⁴ Vgl. im Folgenden: P. Senge, *Die fünfte Disziplin*, zitiert nach E. Kröger, 25ff.

⁵ 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.

2.3. DER LEITUNGSDIENST ALS „KOLLEGALE“ LEITUNG⁶

Ausgehend von Taufberufung und Ermöglichungskultur als Grundorientierung im Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt ist es angemessen, die Leitung von Pfarre, Pfarrgemeinde oder anderen pastoralen Orten als eine Form „kollegialer“ Leitung unter Wahrung differenzierter persönlicher Verantwortung in den Entscheidungsprozessen auszuüben, sodass Entscheidungen nicht „kollegial“ im strikt juristischen Sinn als Kollegium von Gleichberechtigten („collegialis“) getroffen werden. 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. Neben den verschiedenen Funktionen, die im Sinn einer derartigen „kollegialen Leitung“ ausgeübt werden, kommt dem priesterlichen Leitungsdienst aufgrund seiner eigenen sakramentalen, jurisdiktionellen und sozialen Stellung eine besondere Verantwortung zu, diesen auf Augenhöhe mit Wertschätzung anderer auszuüben.

2.4. QUALITÄT ENTWICKELN & GEWÄHRLEISTEN

„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.“⁷ Dafür braucht es erfahrbare Präsenz in unterschiedlichen Formen der Begegnung und eine Gewährleistung ausreichender Erreichbarkeit.

2.5. VERBINDLICHKEIT⁸

Amtsträger:innen und Mitarbeiter:innen der Kirche kommt ein besonderes Maß an Verbindlichkeit zu, weil sie im kirchlichen Sendungsauftrag handeln. Organisatorisch realisiert sich Verbindlichkeit entweder durch Linienstruktur mit klaren Verantwortlichkeiten, Befugnissen und Beauftragungen oder durch starke Netzwerke, die sich über gemeinsame Anliegen und Themen bilden. In beiden Formen ist der Wille zu einem partnerschaftlichen Miteinander entscheidend.

3) WARUM DIESES MODELL?

Das vorgeschlagene und nun umzusetzende Modell bietet Rahmenbedingungen, unter denen auch in einer größeren Einheit der Erhalt und die partielle Selbstständigkeit von Pfarrgemeinden gewährleistet werden kann. 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 Christ:innen 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 des pastoralen Handlungsraumes im Blick hat. Durch klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten, Begleitung und Ausbildung wird die Entwicklung und Sicherung von Qualität und Innovationen in der Seelsorge ermöglicht.

⁶ Siehe auch 4.2. Kommentar zu § 12

⁷ Vgl. Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien, 2019, 33f.

⁸ Vgl. im Folgenden auch: Katholische Kirche in Oberösterreich, Pastoralbroschüre Diözesane Grundsatztexte. Kirche im Territorium, 14



Pfarre mit Pfarr(teil)gemeinden

Die Diözese Linz errichtet mit dem vorliegenden Modell 39 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.

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 beschrieben.

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“. In diesem Kontext ist auch das Zusammenwirken von Orts- und Weltkirche mit zu berücksichtigen.

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.

2) PASTORALES ZIEL

Das Dokument „Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien“ 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) ebenso wie die Inhaltliche Ausrichtung nach den drei Grundbegriffen Spiritualität, Solidarität und Qualität⁹. Die Pfarre ist Handlungsraum für engagierte Christ:innen, ehrenamtliche und hauptamtliche Funktionsträger:innen, innerhalb dessen pastorales Handeln geplant, vernetzt und durchgeführt wird. Wesentliche „Bausteine“ bzw. Elemente dabei sind:

⁹ Inhaltliche Ausrichtung: Den Wandel gestalten (rote Broschüre als Zusammenfassung der Schwerpunkte der Optionsgruppen aus dem Zukunftsweg)

2.1. PASTORALES ZIEL & PASTORALKONZEPT¹⁰

Ein in der neuen Pfarre im Zuge der Umsetzung der Struktur erstelltes Pastoralkonzept konkretisiert das pastorale Handeln in ihr und leitet Schwerpunktsetzungen und Maßnahmen für die Seelsorge ab. Basis für die Pastoralkonzepte sind die „Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien“, die Texte zur inhaltlichen Ausrichtung und das hier neu aufgelegte Handbuch sowie die Rechtstexte. Als weiterer Schritt ist ein verantwortungsbewusstes Ressourcen- und Gebäudekonzept zu entwickeln.

Folgende pastorale Themen wurden aufgrund notwendiger Qualitätsentwicklungen gesamt-diözesan als verbindlich in jeder zukünftigen Pfarre zu bearbeiten und zu gewährleisten festgelegt:

- Erreichbarkeit von Seelsorger:innen bei Taufe, Hochzeit und Begräbnis
- örtlich und zeitlich gute Zugänglichkeit des neuen Pfarrbüros
- Kinder- und Jugendpastoral
- pfarrweiter Gottesdienstplan (spezifiziert nach Eucharistie und anderen Gottesdiensten) und Sicherstellung der Feier der Eucharistie
- Seelsorge rund um Tod und Trauer
- institutionelle Verankerung der Option für die Armen

2.2. 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. 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 Leben und Glauben zu wachsen.

2.3. GERECHTER & FLEXIBLER EINSATZ DER PERSONELLEN HAUPTAMTLICHEN RESSOURCEN

Den Ausgangspunkt von zukünftiger Seelsorge in einem größeren Handlungsraum anzusiedeln, bietet die Chance, alle pastoralen Handlungsfelder von Kirche – in Seelsorge, Bildung, Beratung, Liturgie, Verkündigung und karitativem Handeln – in den Blick zu bekommen und zu vernetzen. Das vorhandene bzw. zugeteilte Personal unterstützt weiterhin die Pfarrgemeinden, nimmt jedoch 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 und ehrenamtlich Engagierte ihre Fähigkeiten verantwortungsvoll einbringen. Der Personaleinsatz orientiert sich quantitativ auch am Personalplan der Diözese sowie qualitativ am Strukturmodell und am Pastoralkonzept der neuen Pfarre.

Es gilt bei klaren Kompetenzzuteilungen und einem gewissen Maß an beruflicher Beheimatung zugleich das Prinzip

¹⁰ Vgl. Leitfaden zur Erarbeitung des Pastoralkonzepts (blaue Broschüre)

„Beweglichkeit“ für das hauptamtliche Personal: Hin von der Pfarrebene zu den pastoralen Orten, zwischen den pastoralen Orten, miteinander auf Pfarrebene die pastorale Verantwortung und die jeweiligen Aufgaben wahrzunehmen.

Ziel ist es, in verbindlicher und solidarischer Weise anknüpfungsfähig zu bleiben für neue (kirchliche, überkonfessionelle und nichtkirchliche) Initiativen „im Sinne des Evangeliums“. Kirche kann selbst Kooperationspartnerin bei Initiativen anderer sein oder ihrerseits für eigene Initiativen Kooperation anbieten.

2.4. DIE KIRCHLICHEN KINDERBILDUNGS- & BETREUUNGSEINRICHTUNGEN DER PFARRCARITAS (KBBE)

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. Kirche versteht Kindergärten, Horte und Krabbelstuben der Pfarrcaritas als pädagogische und diakonische Alltagsorte für Seelsorge. In ihnen wird Kirche im Miteinanderleben und –arbeiten, im Füreinander-Sorgen und bei kirchlichen Festen im Jahreskreis erlebbar. Die Einrichtungen sind Orte einer eigenständigen kindgerechten Verkündigung. Die pädagogischen Mitarbeiter:innen orientieren sich in ihrer Tätigkeit dabei am Religionspädagogischen BildungsRahmenPlan (vgl. Leitlinien für Kirchliche Kinderbildungs- und –betreuungseinrichtungen der Diözese Linz). 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). Die Führung und Verwaltung von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen bedarf zunehmend mehr an Professionalität und wird daher mit Beschluss des Konsistoriums vom 1. März 2022 schrittweise durch die Betriebsführung in der Caritas für Kinder und Jugendliche sichergestellt. Wichtig ist, dass Pfarrgemeinden weiterhin Kindergärten, Krabbelstuben und Horte als Teil ihres eigenen pastoralen Handlungsraums wahrnehmen und sich dafür zuständig fühlen. Dazu wird von der Pfarrgemeinde eine pastorale Kontaktperson benannt, die die aktive Zusammenarbeit von Pfarrgemeinde und KBBE fördert. Politische Gemeinden als Auftraggeber:innen sollen ein werteorientiertes und qualitätsvolles Angebot bekommen, das auch diözesan unterstützt wird.

2.5. 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 Schüler:innen, 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 in einer konkreten Gemeinschaft als bestätigend oder als unglaubwürdig erfahren zu können.“¹¹

Ein befruchtendes Zueinander von Gemeindepastoral und Religionsunterricht ist eine pastorale Chance.

Die Fachinspektor:innen für den katholischen Religionsunterricht fördern „das Zusammenwirken der Schulen mit Pfarren und anderen kirchlichen Einrichtungen.“¹²

Die Besorgung des katholischen Religionsunterrichts erfolgt durch das Bischöfliche Schulamt der Diözese. Die Kontaktaufnahme mit den Verantwortlichen der jeweiligen Pfarre erfolgt seitens der Religionslehrer:innen.¹³

¹¹ Lehrplan für den Katholischen Religionsunterricht an Volksschulen, Österr. Bischofskonferenz, 2013.

¹² Rahmenordnung für Fachinspektor:innen und Fachinspektoren des katholischen Religionsunterrichtes der österreichischen Diözesen, Interdiözesanes Amt für Unterricht und Erziehung, 2014.

¹³ Vgl. Antrag auf Verleihung der Missio Canonica, Schulamt der Diözese Linz, 2019.

3) EHRENAMTLICHE IN LEITUNGSFUNKTION IN PFARRE & PFARRGEMEINDE

Theologische Grundlage für die Übergabe und Übernahme von Leitungsfunktionen durch getaufte und gefirmte Christ:innen im Ehrenamt ist das gemeinsame Priestertum, verbunden mit einer eigenen bischöflichen Beauftragung/Sendung.

Kirchen- und Gemeindeentwicklung ist ein bleibendes Thema aller Getauften und Gefirmten. Daher trifft es sich mit den Wünschen aus den Resonanztreffen zur Erarbeitung der neuen Pfarrstruktur, dass die Ehrenamtlichen in ihrem Einsatz ernst genommen werden und eine entsprechende Einführung 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 erfahrbares Christsein in einer Pfarrgemeinde zu übernehmen, die zugleich einer Überforderung entgegensteuern.

Darum wird im neuen Modell besonders darauf geachtet werden, dass

- Ehrenamtliche durch hauptamtliche Seelsorger:innen unterstützt werden.
- klare Zeichen des Gewollt-Seins durch die Diözesanleitung gesetzt werden (Beauftragung/Sendung durch den Diözesanbischof sowie Pfarrer und Pfarrvorständ:innen).
- deutlich gemacht wird, dass Ehrenamtliche Hauptamtliche nicht einfach ersetzen.
- die Seelsorgeteams die Balance zwischen Alltagsgeschäft und Reflexion finden.
- die Mitglieder der Seelsorgeteams Zeit für die eigene Glaubenspraxis und Vertiefung finden.
- es genug Ausbildungsmöglichkeiten und Hilfen gibt, um die Gefahr der Überforderung zu minimieren.
- es Rollenklarheit in den einzelnen Funktionen gibt.
- es eine bewusste Entscheidung von Seiten der Ehrenamtlichen für eine Funktion gibt (kein Drängen zur Übernahme mehrerer Aufgaben).
- es Transparenz in der Kommunikation gibt – auch in Bezug auf die Pfarrbevölkerung und die interessierte Öffentlichkeit.
- Fehlerfreundlichkeit ernst genommen wird: Ehrenamtliche Pfarrgemeinde-Leitung ist ein Lernprozess für die gesamte Diözese, für alle Ebenen.
- Spesenvergütung für die Arbeit der Ehrenamtlichen entsprechend den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen definiert wird (vgl. Leitlinie Ehrenamtliche Arbeit in der Diözese Linz).

Grundlage für die Erarbeitung des neuen Einführungskonzeptes ist die schon bewährte Form, welche 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 Einführung wird vom gesamten Seelsorgeteam absolviert. In dieser 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 Qualifikation ergeben, damit Vorkenntnisse anerkannt und berücksichtigt werden.

Weiters wird im neuen Konzept unterschieden, welche Aufgaben bei der Einführung 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 festgelegt unter Berücksichtigung der Rahmenordnung. Aus- und Weiterbildung dürfen finanziell nicht zu Lasten der Mitglieder der Seelsorgeteams gehen, sondern sind Teil der Wertschätzung der Pfarrgemeinde ihren Funktionären gegenüber. 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“.¹⁴



¹⁴ Vgl. Bischöfliches Ordinariat der Diözese Linz, Leitlinie Ehrenamtliche Arbeit in der Diözese Linz, 2009.

1) PRÄAMBEL

Das kirchliche Wirken in der Pfarre soll derart missionarisch gestaltet sein, dass in der Verkündigung des Evangeliums, in der Feier der Liturgie und in der Zuwendung zu den Armen und in vielfältiger Weise Bedürftigen die Nähe Christi erfahrbar wird. Dafür sollen die in dieser Ordnung dargelegten Strukturen einen hilfreichen Rahmen bieten. Für deren inhaltliche Ausgestaltung ist insbesondere auch auf die Pastoralen Leitlinien der Diözese Linz („Neue Sichtweisen für neue Zeiten“) zu verweisen.

Im Rahmen des diözesanen Zukunftsweges 2017–2020 wurde der Vorschlag für die nun vorliegende Strukturreform erarbeitet und in einer umfassenden Resonanzphase in allen Dekanaten der Diözese Linz präsentiert und diskutiert. Aufgrund der dabei eingebrachten Rückmeldungen wurde ein ausführliches „Handbuch zum Strukturmodell“ als Vorlage für das Diözesanforum am 25. Jänner 2020 verfasst. Mit hoher Zustimmung erfolgte dort eine Empfehlung an den Diözesanbischof, dieses Strukturmodell umzusetzen.

Die nachfolgenden Diözesangesetze, die unter anderem auch die Instruktionen der Kleruskongregation „Die pastorale Umkehr der Pfarrgemeinde im Dienst an der missionarischen Sendung der Kirche“ (Instruktion 2020) sowie „Der Priester, Hirte und Lehrer der Pfarrgemeinde“ (Instruktion 2002) berücksichtigen, finden im „Handbuch“ vor allem hinsichtlich des kirchlichen Leitungsstils (servant leadership) der Verantwortungsträger und Verantwortungsträgerinnen in der Pfarre bzw. in den Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) und pastoralen Orten eine Erläuterung.

2) AUFHEBUNG & ERRICHTUNG DER PFARREN

- § 1 Die Aufhebung von bestehenden Pfarren im Blick auf eine „echte Fusion“, durch die eine neue Pfarre entsteht, muss durch begründete Einzeldekrete nach Anhörung des Priesterrates erfolgen. Damit wird die vorher existierende Pfarre aufgehoben, allerdings soll dieses Dekret erst dann Rechtskraft erlangen, wenn die Aufhebungs- und Fusionsdekrete aller bisherigen Pfarren in dem vom Diözesanbischof bestimmten neuen Pfarrgebiet ohne weitere Einspruchsmöglichkeiten vorliegen und somit die neue Pfarre errichtet werden kann.
- § 2 Im Errichtungsdekret ist der Name der Pfarre, deren Grenzen, die Pfarrkirche sowie die Rechte der übrigen Kirchen der Pfarre anzugeben.
- § 3 Die durch Fusion entstandene neue Pfarre tritt umfassend in die Rechte und Pflichten derjenigen Pfarren ein, die auf Grundlage der maßgeblichen Dekrete aufgehoben wurden (Gesamtrechtsnachfolge). Es ist ein neues Siegel zu verwenden, die Matrikenführung erfolgt im Namen der Pfarre, auch wenn es mehrere Matrikenstellen gibt. Es ist auch für das Pfarrarchiv, unter Berücksichtigung der bisherigen Archive in den Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden), Sorge zu tragen.
- § 4 Die Rechtsstellung sonstiger lokaler kirchlicher Rechtsträger, insbesondere der rechtsfähigen Kirchenstiftungen (fabrica Ecclesiae; juristische Person „Pfarrkirche“), der (inkorporierten) Pfarrpfünde und der Pfarrcaritas bleibt gewahrt.
- § 5 Soweit für Ordensgemeinschaften Inkorporationen von Pfarren bestehen, ist deren Aufhebung oder Übertragung (Ausweitung) auf die neue Pfarre, einschließlich der damit verbundenen vermögensrechtlichen Rechte und Pflichten (Pfarrhäuser/Kirchen) einvernehmlich festzulegen. Die Präsentationsrechte hinsichtlich des Pfarrers können aufrecht bleiben, wenn die neue Pfarre einer einzigen Ordensgemeinschaft inkorporiert ist.

KOMMENTAR ZU § 1-5

Das den Diözesangesetzten (2021) zeitlich vorangehend als Konzept-Darstellung erstellte „Handbuch zum Strukturmodell“ (2019/20) behält für die Redaktionsgeschichte, Kontextualisierung sowie pastorale Erläuterungen der rechtlich verbindlichen Diözesangesetze seine historische Bedeutung. Es handelt sich ebenso wie bei der nun vorliegenden Aktualisierung des Handbuches als „Arbeitshilfe“ nicht um eine administrative Durchführungsverordnung (Instruktion gem. can. 34 CIC), sondern will praktische Verstehenshinweise geben, Zusammenhänge erschließen, Erfahrungen aus den Pionierpfarren aufgreifen und pastoraltheologische Anliegen im Rahmen der Umsetzung benennen.

Die bisherige Pfarre wird als Rechtsperson aufgehoben, bleibt aber als Pfarrteilgemeinde der neuen Pfarre bestehen. Die Pfarrgemeinde ist damit auch rechtlich Teil eines größeren Ganzen und wird als Ort wo Glaube und Nächstenliebe gelebt, gefeiert und weitergegeben wird weder zugesperrt noch aufgelöst. Der Vorgangsweise der Paragraphen 1-3 wird anhand von konkreten Zeitplänen entsprochen und die Inhalte wurden in den einzelnen Fusionsdekreten eingearbeitet.

Für die Namensfindung wurde ein standardisierter Ablauf entwickelt. Die Entscheidung wird durch den Dekanatsrat in Abstimmung mit den relevanten diözesanen Stellen gefällt. Das Gebiet eines jeweiligen Dekanates wird durch die Fusion als neue Pfarre errichtet mit der entsprechenden Anzahl an Pfarrgemeinden. Die Pfarrkirche soll für gemeinsame große Feierlichkeiten Platz bieten aber nicht als Zentralkirche die gottesdienstlichen Feiern in den Pfarrgemeinden konkurrenzieren. Die Kirchen in den Pfarrgemeinden behalten auch als Filialkirchen ihre bisherigen Rechte und Funktionen, sodass dort alle Sakramente und Sakramentalien gefeiert werden können.

Sofern Vermögen bzw. Verträge in der Gesamtrechtsnachfolge nicht auf die neue Pfarre übergehen sollen, werden entsprechende Umschreibungen oder Schenkungen vor der Gründung vorgenommen. Sämtliche Vermögen bleiben aber in ihrer Zweckwidmung auch nach der Neugründung bestehen und fließen nicht in einen gemeinsamen Topf. Verwaltungspersonal wird durch die Gesamtrechtsnachfolge künftig auf Pfarrebene angestellt sein und von dort auch entlohnt. Das bietet als entscheidenden Vorteil die Möglichkeit für Krankenstands- und Urlaubsvertretung sowie den flexibleren Einsatz und weniger Schulungsaufwand durch weniger Mini-Anstellungsverhältnisse.

Vermögenswerte der bisherigen Pfarre werden auf die weiter bestehende juristische Person „Pfarrkirche“ übertragen und bleiben damit im Verfügungsbereich der Pfarrteilgemeinde (durch Finanzverantwortliche, Pfarrgemeinderat und PGR-Fachteam Finanzen; Haushaltsplan der Pfarrteilgemeinde) und buchhalterisch durch eine eigene Kostenstelle eigenständig nachvollziehbar.

Der Vorteil der Verwaltung und Koordination der Seelsorge in größeren Einheiten wird nicht sofort sichtbar, ist aber aus Perspektive der Gesamtdiözese und langfristig unabdingbar. Synergieeffekte werden sich zeigen, Entlastung wird spürbar werden und die zusätzlich entstehenden Kosten werden ihren Nutzen bei der Bewältigung gemeinsamer bzw. Pfarrgemeinde-übergreifender Aufgaben und bei kurzfristigen personellen Veränderungen durch wechselseitige Hilfe zeigen. Es wird ein solidarisches Miteinander zwischen den Pfarrgemeinden brauchen, um Ressourcen gemeinsam und richtig zu nutzen. Dies kann aber nur in gemeinsamer verbindlicher Kooperation entstehen, die durch den pfarrlichen Pastoralrat und den pfarrlichen Wirtschaftsrat und das gemeinsame Pastoral-konzept gewährleistet werden soll.

Bezüglich der Vereinbarungen mit Ordensgemeinschaften vgl. Pkt. 3.2.3. (S. 21)

3) STRUKTUR DER PFARRE

- § 6 Pfarre ist die Gemeinschaft der Katholikinnen und Katholiken, welche im Pfarrgebiet ihren Wohnsitz haben. Sie wird vom Pfarrer geleitet, der als eigener Hirte die umfassende Verantwortung für die Hirtensorge trägt, und diese gemäß c. 519 CIC in Kooperation mit anderen Priestern, Diakonen und Laien zu verwirklichen hat. Sie ist vom Diözesanbischof gem. cc. 515 ff. CIC unter Berücksichtigung von pastoralen und sozialen Gegebenheiten für einen größeren Bereich errichtet und organisiert.
- § 7 Die Pfarre ist ein integraler Handlungsraum für alle zugehörigen Gläubigen (cc. 204, 208 CIC) sowie für die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Amts- und Funktionsträger:innen: gemäß ihrer je eigenen Stellung. Innerhalb dieses Handlungsraumes werden die Aufgaben der Hirtensorge (vgl. cc. 528-529 CIC) verwirklicht, die kirchlichen Grundfunktionen gelebt und das gesamte pastorale und missionarische Handeln geplant, vernetzt und durchgeführt.
- § 8 Die Pfarre ist insbesondere in Pfarrteilgemeinden untergliedert, die Pfarrgemeinden genannt werden. Die Umschreibung der Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) orientiert sich an den historischen Pfarrgrenzen. Änderungen aufgrund eines pfarrlichen Antrages bedürfen der Zustimmung des Ortsordinarius. Daneben kann es in der Pfarre auch weitere pastorale Orte geben.
- § 9 Die selbstständigen Rechtspersonen der Pfarre sind grundsätzlich auf diese hin ausgerichtet, sofern sich aus ihrem Zweck nicht etwas anderes ergibt.
- § 10 Wenn es in einem Pfarrgebiet auch überpfarrliche Seelsorgeangebote, diözesane Einrichtungen oder pastorale Initiativen von Ordensgemeinschaften, geistlichen Bewegungen oder der Katholischen Aktion gibt, sind diese zur Zusammenarbeit mit den Pfarren aufgerufen, soweit sie nicht ohnehin strukturell eingebunden sind.



3.1. KOMMENTAR ZU § 6-7

3.1.1. DIE PFARRE MIT IHREN PFARRGEMEINDEN

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 rechtlich folgende Wesenselemente benennen:

- Gemeinschaft von Gläubigen
- Dauerhafte Errichtung innerhalb einer Teilkirche (Diözese)
- Pfarrer als eigener Hirte unter der Autorität des Diözesanbischofs
- Ausübung der Seelsorge durch den Pfarrer in Zusammenarbeit mit anderen.

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 (vgl. Instruktion 2020, Nr. 28). Es wird damit auch eine Zuständigkeit für die Gläubigen begründet.

Die Definition der Aufgabe des Pfarrers in c. 519 CIC lautet: „Der Pfarrer ist der eigene Hirte der ihm übertragenen Pfarrei; er nimmt die Seelsorge für die ihm anvertraute Gemeinschaft unter der Autorität des Diözesanbischofs wahr, zu dessen Teilhabe am Amt Christi er berufen ist, um für diese Gemeinschaft die Dienste des Lehrens, des Heiligens und des Leitens auszuüben, wobei auch andere Priester oder Diakone mitwirken sowie Laien nach Maßgabe des Rechts mithelfen.“

Verschiedene pastorale Orte stellen eine Bereicherung für die Vielfalt von Kirche innerhalb der Pfarre dar und zeigt eine Vielfalt an Möglichkeiten, ins Christsein zu kommen. Sie weisen darauf hin, dass neben der Pfarrgemeinde insbesondere auch in Jugendzentren, Treffpunkten mensch & arbeit, kirchlichen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, Bildungshäusern, Einrichtungen der diözesanen Caritas, katholischen Schulen, Orden und Stiftungen sowie Seelsorgestellen in nichtdiözesanen Institutionen (Krankenhäuser, Altenheime, Behinderteneinrichtungen, Reha, Betriebe ...) das Christsein gelebt wird.

Der Begriff Pfarrgemeinde wird immer im Sinne eines Teils der Pfarre verstanden und ist, wie in den Rechtstexten immer doppelt ausgewiesen, identisch mit dem Begriff Pfarrteilgemeinde. Grundlage für die Pastoral ist die Erfahrbarkeit des Glaubens im Rahmen einer Gemeinschaft, die über Beziehungen aufgebaut, gefördert und gemeinsam entwickelt wird. Pfarrgemeinden sind im Nahbereich der Menschen angesiedelt im Sinne des Territoriums/Wohnsitzes oder persönlicher Zugehörigkeit. Sie bieten in der gegenwärtigen individualisierten und mobilen Gesellschaft Möglichkeiten der Beheimatung, der Zugehörigkeit und der Beteiligung und wirken im Gesamten integrierend. Es soll daher lokale und gemeinsame Veranstaltungen geben.

3.1.2. VERWIRKLICHUNG DER PASTORALEN ZIELE DER PFARRE IN DEN PFARRGEMEINDEN

Die Pfarrgemeinde ist als Teilgemeinde eine Gemeinschaft von Gläubigen innerhalb der Pfarre. In ihr soll das kirchliche Leben im Sinne der vier Grundfunktionen gelebt und entwickelt werden, so wie es den Gegebenheiten vor Ort entspricht (Ressourcen, Lebenssituation der Menschen, ...). Sie bietet Möglichkeiten, Kirche als Beziehungsgeschehen zwischen Gott und den Menschen sowie den Menschen untereinander zu leben und zu erleben. Dort sollen auch die Vernetzung und der Kontakt mit den örtlichen Vereinen und politischen Funktionsträger:innen erfolgen.

Pfarrgemeinden haben die Menschen, die an den zum Pfarrgemeinde-Gebiet gehörenden Orten wohnen, im Blick und sind ihnen verpflichtet – auch im Sinne der Beteiligung. Wo etwas am Ort nicht gelebt, angeboten, verwirklicht werden kann, wird auf andere Orte der kategorialen oder territorialen Pastoral in der Pfarre – und darüber hinaus – verwiesen. Es ist Aufgabe der hauptberuflichen Seelsorger:innen, diesen Blick aufs Ganze wahrzunehmen.

3.1.3. RECHTLICHER STATUS & ERRICHTUNG

Als Struktur und Gemeinschaft von Gläubigen innerhalb der Pfarre unterliegt das kirchliche Leben der generellen Hirtensorge durch den Pfarrer in Zusammenarbeit mit den Pfarrvorständ:innen, wobei andere Priester, Ständige Diakone, hauptamtliche Seelsorger:innen oder ehrenamtlich tätige Laien – insbesondere diejenigen, die vor Ort leben, oder die für die Pfarrgemeinden mit einer besonderen Verantwortung beauftragt wurden (Seelsorgeverantwortliche:r, Pfarrvikar, Seelsorger:in, Pfarrkurat, Mitglieder des Seelsorgeteams) – einzubinden sind. Da es sich bei den Pfarrgemeinden gerade nicht um „Quasipfarren“ auf dem Weg zu einer autonomen Selbstständigkeit handelt, werden diese auch nicht als eigene (kirchliche) juristische Personen errichtet. Im Mittelpunkt steht die Gemeinschaft der Christ:innen vor Ort innerhalb der größeren Einheit der Pfarrgemeinschaft. Dazu sollen die geschichtlich bestehenden Pfarrgrenzen als Einteilungs- und Organisationsprinzip der Pfarrgemeinden erhalten bleiben (z. B. für die Zuordnung von pastoralen Zuständigkeiten, die Abhaltung von Sammlungen etc.). 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. Zugleich gilt dies auch für das vorhandene Geldvermögen und die klar abgrenzbare Haftungsmasse für mögliche Schulden der jeweiligen Pfarrkirchen. Dies schließt nicht aus, sondern fordert zugleich die Entscheidungsfindung für gemeinsame Agenden, pastorale und administrative Aufgaben und Zielsetzungen. Diese sind im Pfarrlichen Pastoralrat bzw. Pfarrlicher Wirtschaftsrat zu beraten. Ebenfalls erhalten bleiben soll auf Ebene der Pfarrgemeinden die juristische Person „Pfarrcaritas“, welche in der Diözese Linz seit den

1960er-Jahren im Zusammenhang mit der Führung von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen flächendeckend errichtet wurde. Die Führung und Verwaltung der Rechtsperson „Pfarrcaritas“ erfolgt auf der Ebene der Pfarre; lt. Beschluss vom Konsistorium vom 1. März 2022 wird deren Betriebsführung schrittweise der Caritas für Kinder und Jugendliche übertragen. Dies erfolgt mittels Vertrag und Zustimmung der auftraggebenden politischen Gemeinde zwecks Übernahme der Kosten.

3.2. KOMMENTAR ZU § 8-10 GRUPPIERUNGEN & PASTORALE ORTE

3.2.1. KATHOLISCHE AKTION

Die Katholische Aktion (KA) ist eine bewährte, von Christ:innen in eigenständigen Bewegungen organisierte Form christlichen Handelns. Das Zusammenwirken der Katholischen Aktion und ihrer Gliederungen ist in einem Rahmen und in Kooperationsvereinbarungen mit den Diözesanen Diensten geregelt. Daher kann, soll und will die KA weiterhin auf allen Ebenen der Diözese Linz (Pfarrgemeinden, Pfarren und Diözese) das kirchliche Leben mitgestalten. Die Vertreter:innen der KA sind in angemessener Weise in Entscheidungsvorgänge und Gremien eingebunden (wie z. B. in den Pfarrgemeinderat, den pfarrlichen Pastoralrat, den Ehrenamtsrat, den diözesanen Pastoralrat oder das Konsistorium).

3.2.2. KATHOLISCHES BILDUNGSWERK

Das Katholische Bildungswerk mit seinen Geschäftsfeldern (KBW-Treffpunkt Bildung, SPIEGEL-Elternbildung, SelbA – Selbständig & Aktiv, Szenario – das Theater Abo, Bibliotheksfachstelle) und die pfarrgemeindlich getragenen öffentlichen Bibliotheken sind wichtige Bildungs-Nahversorger. Sie initiieren und organisieren Erwachsenen-, Familien- und Senior:innenbildung sowie Kunst-, Kultur- und Literaturangebote in den Pfarrgemeinden.

3.2.3. GEISTLICHE GRUPPIERUNGEN, ORDEN & GEMEINSCHAFTEN

Pfarrer und Pfarrvorständ:innen suchen aktiv den Kontakt zu den geistlichen Gemeinschaften und im Gegenzug wird erwartet, dass diese den Kontakt mit ihnen wahrnehmen und sich abstimmen. Die Niederlassungen von Ordensgemeinschaften verstehen sich als geistliche Zentren kirchlichen Lebens. Durch ihr Gemeinschafts- und Gebetsleben, ihren Verkündigungsdienst und ihr soziales Engagement geben sie auf Grundlage ihres Professversprechens 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. Dies gilt auch für kontemplative oder sozial engagierte Gemeinschaften von Frauen und Männern. Aus diözesaner Sicht sind sie pastorale Orte der Sammlung und der Sendung. Gerade in Oberösterreich gibt es eine jahrhundertelange Tradition, dass Patres und Chorherren sich auf die Pfarrseelsorge im umfassenden Sinn einlassen. Die großen Stifte haben Pfarren derzeit „inkorporiert“, d. h., sie präsentieren dort dem Diözesanbischof ihre Mitbrüder für die diözesane Bestellung zu Pfarrern, Pfarrvikaren, Pfarrkuraten und Kooperatoren, verwalten zum Teil die jeweiligen Pfarrpfründe und geben finanzielle Unterstützungen bei Bauprojekten. Für die Diözesanleitung und den Fachbereich „Priester und Diakone in Pfarren“ sind die klerikalen 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.

In etwa einem Drittel der Pfarrgemeinden wirken Patres und Chorherren; sei es als Hauptberuf, ergänzend zu anderen Tätigkeiten oder als einzelne sakramentale Dienste. Für die konkreten Besetzungen kommt der jeweils aktuelle Personalplan der Diözese zum Tragen, für die damit verbundenen Entgeltleistungen eine Rahmenvereinbarung zwischen Diözese und Ordenskonzferenz. So wie bisher werden Patres und Chorherren vorzugsweise in den angestammten (bzw. ihnen gem. c. 520 CIC anvertrauten) Pfarrgebieten eingesetzt. Es wird dankbar vermerkt, dass viele Ordenspriester in den letzten Jahren neue Posten bereitwillig besetzt haben. Zugleich sind auch in inkorporierten Pfarrgemeinden hauptamtliche Seelsorger:innen eingesetzt worden und man förderte so die Zusammenarbeit von Ordenspriestern und hauptamtlichen Seelsorger:innen. 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 Seelsorger:innen einzulassen. Die Rollenprofile eröffnen einen Spielraum für die Ordensmitglieder, in den sie/er nicht nur die je eigenen Charismen, sondern auch die je eigene Ordens-Spiritualität einbringen können und sollen. Manche neuen Pfarren werden nur aus inkorporierten 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 Pfarrer bzw. die Pfarrvorständ:innen werden auf das Eigenleben der Ordensgemeinschaften achten müssen. Die Entsendung einer Vertretung der in der Pfarre tätigen männlichen und weiblichen Ordensgemeinschaften in den Pfarrlichen Pastoralrat ist im Statut des Pfarrlichen Pastoralrates vorgesehen. Auf der Ebene der Pfarrgemeinde ist dasselbe für den Pfarrgemeinderat vorgesehen. Das Präsentationsrecht für die bisher inkorporierten Pfarren wird spezifiziert in eigenen Vereinbarungen, insofern es auf die daraus entstehenden Pfarrteilgemeinden angewandt wird. Die jeweilige Ordensleitung wird in der Regel Vorschläge für die Zuteilung der priesterlichen Dienste (aus den eigenen Reihen) machen. Dort, wo die Stifte vorrangig ihre Mitbrüder einsetzen wollen, können sie auch zukünftig um jene Posten des Personalplans ansuchen, die für den Fachbereich „Seelsorger:innen in Pfarren“ vorgesehen sind, unter der Voraussetzung, dass die Anstellungsbedingungen gleichwertig erfüllt werden. In einigen Ordensgemeinschaften gibt es Mitbrüder oder Schwestern, die die erforderliche Ausbildung zum bzw. zur Seelsorger:in abgeschlossen haben. Sie sind gleichwertige Bewerber:innen für Posten des Fachbereiches „Seelsorger:innen in Pfarren“, werden als Seelsorger:innen angestellt (sofern keine Gestellung vereinbart wird) und unterliegen den gleichen Anstellungsbedingungen wie andere. Darüber hinaus gibt es Ordensleute, die in Kindertageseinrichtungen angestellt sind, sich ehrenamtlich in den Pfarrgemeinden engagieren – in Seelsorgeteams, Pfarrgemeinderäten, im sozialen oder liturgischen Dienst. Die Ordensgemeinschaften sind Träger:innen einer großen Zahl von konfessionellen Schulen und Kindertageseinrichtungen. Dort sind Ordensfrauen und -männer als Leiter:innen, Pädagog:innen oder Schulseelsorger:innen tätig.

3.2.4. INNOVATIVE SEELSORGE & INITIATIVEN

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 für die Territorialpastoral der Diözese Ressourcen für innovative Projekte und Schwerpunktsetzungen reserviert. In Gesprächs- und Diskussionsprozessen, vor allem bei der Erarbeitung des Pastoraliskonzeptes in der Pfarre, sollen entsprechende Ideen entwickelt und deren Umsetzung konkretisiert werden.

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

Alle Kriterien müssen in Betracht gezogen werden, wenn auch in den jeweiligen Pfarren ggf. mit unterschiedlicher Gewichtung.

3.2.5. KATHOLISCHE SCHULEN

Die Kirche versteht Katholische Schulen als pastorale Orte, an denen ein Lebensraum geschaffen wird, in dem der Geist der Freiheit und der Liebe des Evangeliums lebendig ist.¹⁵ Schulpastoral ist an Katholischen Schulen unterschiedlich konzipiert und zumeist von einem Pastoralteam getragen. Pfarrer und Pfarrvorständ:innen sind mit den Verantwortlichen (Bischöfliches Schulamt, Schulerhalter:in, Schulleitungen, Schulpastoralverantwortliche) in Kontakt und begreifen die Katholischen Schulen als eigenständige pastorale Orte in der Pfarre.

3.2.6. DIE STELLEN & EINRICHTUNGEN DER DIÖZESANEN CARITAS IM GEFÜGE DER PFARRE

Auch die Stellen und Einrichtungen der diözesanen Caritas verwirklichen im Raum der Pfarre die Grundfunktion Caritas in professioneller Weise. Die Regional Koordinator:innen 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 Caritas-Grundfunktionskoordinator:innen der Seelsorgeteams in den jeweiligen Pfarrgemeinden) und den Einrichtungen der diözesanen Caritas (und bei Bedarf auch anderen Träger:innen in der Soziallandschaft) her. Sie verbinden das pfarrliche Netzwerk bei Bedarf mit Kommunen, anderen gesellschaftlichen Gruppen und helfen den Menschen, welche Unterstützung benötigen. Im Rahmen des zu erstellenden Pastoraliskonzeptes sind die Regional Koordinator:innen beim Punkt „Option für die Armen“ für die Erarbeitung der inhaltlichen Schwerpunkte verantwortlich. In weiterer Folge achten sie darauf, dass die im Pastoraliskonzept vereinbarten Schwerpunkte umgesetzt werden und begleiten die dabei Engagierten. Das Fachkonzept der Sozialraumorientierung dient als Orientierung für das helfende Handeln der Kirche vor Ort. Ihre Arbeit in Bezug auf die Unterstützung der Ehrenamtlichen findet in enger Abstimmung mit dem Pfarrer und den Pfarrvorständ:innen statt. Sie sind Teil der pfarrlichen Gremien und bringen hier auch Themen, Wahrnehmungen und Anfragen aus dem diakonischen Bereich mit ein.

¹⁵ Vgl. dazu Gravissimum Educationes 8 sowie die Instruktion „Die Identität der Katholischen Schule. Für eine Kultur des Dialoges“ (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 235)

4) LEITUNG SOWIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DER PFARRE

§ 11 (1) Der Pfarrer leitet die ihm übertragene Pfarre als deren eigener Hirte gem. c. 519 CIC. Er sorgt für die Vornahme der ihm gem. c. 530 in besonderer Weise aufgetragenen sakramentalen sowie anderen liturgischen Amtshandlungen und setzt die ihm vorbehaltenen Jurisdiktionsakte. Er wird in seinen Aufgaben der Hirten-sorge (cura pastoralis) gem. cc. 519 und 528 ff. CIC von anderen Priestern, Diakonen und Laien (sowohl haupt- als auch ehrenamtlichen) in gestufter Mitverantwortung unterstützt und moderiert die Zusammenarbeit. Die Festlegung von persönlichen pastoralen Schwerpunkten des Pfarrers muss die Wahrnehmung der Gesamtverantwortung für die Pfarre stets angemessen berücksichtigen.

(2) Die Ernennung erfolgt auf unbestimmte Zeit, bei vorgesehenem Amtsverzicht im Alter von 75 Jahren (Instruktion 2020, Nr. 72); eine Befristung auf zumindest 6 Jahre ist gem. c. 522 CIC und Dekret der Österreichischen Bischofskonferenz möglich.

(3) Zur Ernennung als Pfarrer ist neben den in c. 521 § 1 CIC genannten Kriterien die mehrjährige Erfahrung in der pfarrlichen Seelsorge, die erfolgreiche Absolvierung des Pfarrleitungskurses (Pfarrerexamen) sowie eine kontinuierliche Weiterbildung erforderlich. Er darf bei der Ernennung das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Insbesondere werden die Fähigkeit und die Bereitschaft zur Kooperation mit anderen Priestern, Diakonen und Laien vorausgesetzt.

§ 12 Zugleich wird vom Bischof ein Beauftragter/eine Beauftragte für bestimmte Bereiche der Pfarrseelsorge (Pastoralvorstand) und ein:e Beauftragte:r für bestimmte Bereiche der Verwaltung der Pfarre (Verwaltungsvorstand) zur einvernehmlichen Mitarbeit und Unterstützung in der Wahrnehmung der Leitungsaufgaben des Pfarrers bestellt. Der Pfarrer berät mit ihnen die Fragen der Gesamtleitung, auch wenn es eine eigenverantwortliche Betrauung mit der selbstständigen Wahrnehmung einzelner Bereiche gibt. Die genaue Aufgabenbeschreibung erfolgt in Abstimmung mit dem Pfarrer durch den Ortsordinarius.

§ 13 Der Pfarrer leitet und koordiniert die pastorale Tätigkeit aller Seelsorger und Seelsorgerinnen, die der Pfarre oder den Pfarrrteilgemeinden zugewiesen sind, und nimmt dazu insbesondere die Funktion des Dienstvorgesetzten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wahr, wobei in der Regel bestimmte Bereiche der Personalführung im Einvernehmen mit dem Ortsordinarius auch an andere übertragen werden können, nicht aber bezüglich der Priester und Ständigen Diakone mit Zivilberuf. Bei Ordensleuten beschränkt sich diese Zuständigkeit ausschließlich auf die pfarrlichen Aufgaben unter Wahrung der Autorität der Ordensoberen.

§ 14 Der Pfarrer vertritt die Pfarre und alle pfarrlichen Rechtspersonen gem. c. 532 CIC. Bei Akten der ordentlichen Vermögensverwaltung bevollmächtigt er in der Regel den Verwaltungsvorstand und/oder andere geeignete Personen (z. B. Finanzverantwortliche in Pfarrrteilgemeinden [Pfarrgemeinden], Verantwortliche der Pfarrcaritas als Trägerin von Kinderbetreuungseinrichtungen), Schriftstücke an seiner statt zu fertigen, niemals jedoch bei Akten der außerordentlichen Vermögensverwaltung. Eine solche Bevollmächtigung hat jedenfalls schriftlich zu erfolgen und bedarf zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch den Ortsordinarius.

4.1. KOMMENTAR ZU § 11 GEMEINSAME VERANTWORTUNG

Dem Pfarrer obliegt die Hirtensorge (vgl. cura pastoralis gem. c. 519) mit Unterstützung durch Pastoralvorständ:in und Verwaltungsvorständ:in in gestufter Mitverantwortung. Ihnen wird die Aufgabe übertragen, das gesamte kirchliche Geschehen in der Pfarre strukturiert zu leiten und gemeinsam mit den darin handelnden Seelsorger:innen sowie allen beauftragten Ehrenamtlichen für eine zeitgemäße pastorale Entwicklung, Verkündigung des Evangeliums, Sakramentenspendung und die diakonalen Dienste an den verschiedenen pastoralen Orten und im gesamten pastoralen Handlungsraum der Pfarre zu sorgen. Sie sind 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 der Pfarrer und die einzelnen Vorständ:innen je nach eigener Stellung (Weihe, Sendung, Beauftragung) und aus der Perspektive des jeweiligen Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiches im Sinne eines kollegialen Leitungsstils (vgl. Pkt. 2.3 und 4.2.1) wahrnehmen.

Gemeinsame Aufgaben von Pfarrern und Pfarrvorständ:innen:

- Sie nehmen die geistliche Leitung der Glaubensgemeinschaft für den gesamten Handlungsraum der Pfarre wahr, sorgen sich um eine zeitgemäße Glaubensverkündigung und um Erfahrungen gemeinsamen Glaubens, sodass Menschen heute ins Christsein kommen können.
- Sie haben 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.
- Sie sorgen 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.
- Sie arbeiten 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.
- Sie nehmen die Fürsorgepflicht für alle in der Seelsorge hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen wahr. Der Pfarrer übernimmt dabei die Aufgabe des Dienstvorgesetzten für Priester und ist zuständig für ehrenamtliche Ständige Diakone. Dienstvorgesetzte:r für hauptamtlich angestellte Seelsorger:innen, die dem Fachbereich „Seelsorger:innen in Pfarren“ zugeordnet sind, ist der:die Pastoralvorständ:in. Der:die Verwaltungsvorständ:in ist Dienstvorgesetzte:r für alle pfarrlich Angestellten. Pfarrer und Pfarrvorständ:innen als solche unterstehen dienst- und arbeitsrechtlich den diözesanen Vorgesetzten unbeschadet der inhaltlich koordinierten Zusammenarbeit untereinander.
- Sie pflegen den Kontakt zu den Religionslehrer:innen und fördern ihre Zusammenarbeit mit anderen Seelsorger:innen der Pfarrgemeinden und pastoralen Orte. Dazu nehmen sie im Bedarfsfall Kontakt mit dem/der zuständigen Fachinspektor:in auf.



- Sie halten regelmäßigen Kontakt zu den Pfarrgemeinden und anderen pastoralen Orten (z.B. KBBE der Pfarrcaritas) sowie Seelsorger:innen in nichtkirchlichen Institutionen (z. B. Krankenhaus, Pflegeheim).
- Sie achten auf sinnvolle Aufgabenverteilung und gute Zusammenarbeit unter den Seelsorger:innen und Mitarbeiter:innen. Sie kennen die Charismen und Fähigkeiten von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen und helfen, diese weiterzuentwickeln und entsprechend einzusetzen.
- Sie fördern ein Klima der Ermutigung, in dem geistliche Berufungen wachsen können.
- Sie unterstützen das Laienapostolat.
- Sie behalten die Entwicklungsarbeit an den einzelnen pastoralen Orten und die Förderung von innovativen Projekten und Ansätzen im Blick.
- Sie nehmen (in Absprache untereinander) regelmäßig bei ausgewählten Gelegenheiten an Feiern und Begegnungen in Pfarrgemeinden oder kategorialen Einrichtungen teil.
- Sie kümmern sich um Vertretungsregelungen im Falle von Urlaub und Krankenstand.
- Sie kümmern sich gegebenenfalls um das Konfliktmanagement innerhalb der Pfarre.
- Sie gewährleisten transparente, partizipative Entscheidungsprozesse in den pfarrlichen Gremien.
- Sie pflegen den Kontakt zu den diözesanen Stellen und zum Bischof. Sie informieren diese bei besonderen Vorkommnissen oder Konflikten in der Pfarre.
- Sie wenden sich in Fragen der Personalführung (Konflikte, Qualitätssicherung, arbeitsrechtliche Rahmen, ...) von Priestern und Seelsorger:innen an die zuständigen Fachbereiche. Diese bearbeiten Postenbesetzungen bzw. Neuausschreibungen in Abstimmung mit dem Pfarrer und den Pfarrvorständ:innen.
- Sie nehmen (in Absprache miteinander) die Vertretung der Pfarre und der kirchlichen Anliegen gegenüber den öffentlichen Stellen, Vereinen und politischen Gemeinden (Repräsentation) wahr, soweit es die pfarrliche Ebene betrifft.
- Sie übernehmen die gemeinsame wirtschaftliche Verantwortung.

Genauere Funktionsbeschreibungen für die einzelnen Vorstandspositionen liegen in den zuständigen Fachbereichen auf und werden auf der Mitarbeiter:innenplattform „DiAlog“ zur Verfügung gestellt.

Die Funktion des:der Verwaltungsvorständ:in wird von einer für dieses Aufgabenfeld qualifizierten Person wahrgenommen (vgl. Funktionsbeschreibung der Verwaltungsvorständ:innen) und dient zur Entlastung des Pfarrers und der Pfarrvikare bzw. Seelsorgeverantwortlichen, damit diese mehr Zeit für Seelsorge im umfassenden Sinn haben.

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

Der Pfarrer und die beiden Pfarrvorständ:innen nehmen als Dienstvorgesetzte folgende Aufgaben im Auftrag der diözesanen Fachbereiche wahr:

- Sorge um Rahmenbedingungen für das konkrete Arbeiten am jeweiligen Dienstort, 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 der Mitarbeiter:innen in seelsorgliche Planungen und Entscheidungsprozesse bei inhaltlichen Schwerpunktsetzungen, Mitarbeiter:innengespräche
- Sorge um die Einhaltung der dienstrechtlichen und betrieblichen Vorgaben (Zeiterfassung, Urlaubsplanung, Krankmeldungen, Ruhezeiten, Rufbereitschaften und Vertretungen ... etc.)
- Zusammenarbeit mit dem Fachbereich „Priester und Diakone in Pfarren“ und/oder mit dem Fachbereich „Seelsorger:innen“ in Pfarren bei Neuanstellungen und Aufgabenwechsel innerhalb der Pfarre, Nachbesetzungen von offenen Stellen, Suche nach Praxisplätzen oder in Konfliktfällen aufgrund mangelnder Qualität der Arbeit oder Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen

4.2. KOMMENTAR ZU § 12

EIGENVERANTWORTLICHE ÜBERNAHME BESTIMMTER LEITUNGSAUFGABEN

Jede:r Pfarrvorständ:in 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 oder pfarrliche Verwaltung etc.) an den Pfarrer und den:die andere:n Pfarrvorständ:in besteht.

Teambesprechungen können eine dafür entsprechende Form darstellen. Der Pfarrer übernimmt normalerweise die Aufgabe der Teamkoordination, kann damit aber eine:n der beiden Pfarrvorständ:innen beauftragen.

Entscheidungsfindung – Entscheidungsprozedere

Entscheidungen von grundsätzlicher Tragweite (pastorale strategische Ausrichtung, Tarife etc.) treffen Pfarrer und Pfarrvorständ:innen nach Abstimmung mit dem Pfarrlichen Pastoralrat und Pfarrlichen Wirtschaftsrat üblicherweise im Konsensprinzip.

Um zum einen das Prinzip der „kollegialen Leitung“ zu wahren (meint hier keine „kollegiale“ Entscheidungsfindung im strikt juristischen Sinn) und zum anderen dem Pfarrer die Übernahme der Gesamtverantwortung in seiner Hirtensorge oder der Pfarren zu ermöglichen, werden zusätzlich folgende Vereinbarungen getroffen:

- Für Entscheidungen in den jeweiligen Zuständigkeiten von Pfarrer oder Pfarrvorständ:innen gilt das Prinzip der Consent-Entscheidung. Das heißt: Jeder kann Entscheidungen treffen, sofern sie sich aus dem Zweck und der Verantwortung der eingenommenen Rolle ergeben und von den anderen kein schwerwiegender Einwand bezogen auf das gemeinsame Ziel pastoralen Arbeitens eingebracht wird. Der:Die jeweilige Vorständ:in präsentieren im Prozess der Entscheidungsfindung einen Vorschlag, holen Rat von den anderen bzw. von Expert:innen ein und sorgen 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/die jeweils andere Pfarrvorständ:in vorher in Kenntnis gesetzt werden.
- Wenn es bezogen auf pastorale Themen (z. B. inhaltliche Schwerpunktsetzungen, Projektanträge etc. zu Unstimmigkeiten untereinander kommt und keine Einigkeit herzustellen ist, kann der Pfarrliche Pastoralrat einbezogen werden. Wenn dann kein Konsens erreicht wird, bzw. bei der Bearbeitung von heiklen Situationen (z. B. Personalproblem, Konflikt) kann der zuständige diözesane Fachbereich als Unterstützung angefordert werden oder Teamsupervision bzw. Leitung coaching in Anspruch genommen werden. Kann trotz dieser Bemühungen keine Zustimmung auf Vorstandsebene erreicht werden, sind diese Vorhaben nicht umsetzbar, vorbehaltlich diözesaner Auflagen und Vorgaben.
- Jeder Pfarrer und jede:r Pfarrvorständ:in hat das Recht bzw. bei ihren aufgetragenen Aufgaben die Pflicht, den zuständigen diözesanen Fachbereich und/oder andere betroffene Stellen der Diözese über Konflikte bzw. Probleme rechtzeitig zu informieren und gegebenenfalls Hilfe zu holen. Über solche Konflikte und deren (un)mögliche Bearbeitung erfolgt der gegenseitige Austausch sowie die Verständigung über weitere Schritte zur Klärung in der Bereichskonferenz „Pfarre & Gemeinschaft“, der alle Fachbereichsleitungen angehören.



4.3. KOMMENTAR ZU § 11 (2) & (3) SOWIE ABSCHNITT 5 § 15 (2) & § 16 (2) BESETZUNG VON PFARRER & PFARRVORSTÄND:INNEN

Erstbesetzung bei Umstellung auf die neue Struktur

Die jeweils zuständigen Fachbereiche der Diözesanen Dienste schreiben rechtzeitig vor der geplanten rechtlichen Errichtung einer neuen Pfarre die drei Funktionen des Pfarrers und der beiden Pfarrvorständ:innen aus.

Sind Pfarrgemeinden einem Stift inkorporiert, wird mit der Ordensgemeinschaft eine Vereinbarung über das eigene Prozedere bei Besetzungen abgeschlossen.

Die Fachbereichsleitungen holen zuerst eine Rückmeldung in den Kernteams bzw. auch bei betroffenen Ordensleitungen ein, welche besonderen Umstände bei der Auswahl der Kandidat:innen zu berücksichtigen sind, und prüfen die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Bewerber:innen für die Pfarr-, Pastoral- und Verwaltungsvorstandsfunktionen. Bei ihrer Entscheidung wird darauf geachtet, dass zumindest einer der beiden Posten für Pfarrvorstände mit einer Frau besetzt werden kann- bei Beachtung gleicher Qualifikation. Die Bereichsleitung Pfarre & Gemeinschaft legt dem Bischöflichen Konsistorium die Besetzungen vor und empfiehlt dem Bischof die neuen Pfarrer und Pfarrvorständ:innen zur Bestellung. In der Regel erhalten die Pfarrer, Pastoralvorständ:innen und Verwaltungsvorständ:innen den Auftrag für sechs Jahre. Der Termin für die Befristung soll mit dem 31. August des siebten Jahres vorgesehen werden.

Eine Wiederbestellung ist möglich. Vor Ablauf der Funktionsdauer sind die Pfarrer, Pastoral- und Verwaltungsvorständ:in sowie Vertreter:innen des Pfarrlichen Pastoralrates anzuhören. Dazu gibt es ein standardisiertes (Wieder) Bestellungsprozedere.

Vorgangsweise bei Nachbesetzungen

Bei auftretender Vakanz von Pfarrer oder Pfarrvorständ:innen innerhalb der Funktionsperiode wird dieser Posten nach Rücksprache mit den beiden verbleibenden Amtsinhaber:innen ausgeschrieben – ausgenommen die Pfarrbesetzung bei Pfarren mit Pfarrgemeinden, die mehrheitlich einer Ordensgemeinschaft anvertraut wurden (siehe Erstbesetzung). Die Bewerbungen gehen beim zuständigen Fachbereich ein. Dieser überprüft die grundsätzliche Eignung der Bewerber:innen und holt eine Rückmeldung bei den im Dienst befindlichen Amtsinhaber:innen und ggf. anderen in der Pfarre führend tätigen Personen ein. Wiederum wird darauf geachtet, dass zumindest eine Frau den Pfarrvorständ:innen angehört, sofern gleiche Qualifikation gegenüber den männlichen Bewerbern vorliegt.

Mit Rücksicht auf diese Ergebnisse entscheidet der jeweilige Fachbereich. Nach Beratung im Konsistorium schlägt er dem Bischof die Person zur Bestellung vor und regelt dann die Anstellungsmodalitäten und die Aufgabenverteilung.

Die verbleibenden Personen sorgen bei Wechsel eines Pfarrers oder eines:r Pfarrvorständ:in dafür, dass eine geregelte Übergabe stattfindet, Organisations- und Erfahrungswissen gesichert und ein geordneter Abschluss gemacht

5) AUFGABEN VON PASTORAL- & VERWALTUNGSVORSTÄND:IN*

§ 15 (1) Der Pastoralvorstand ist als eigenes Kirchenamt gem. c. 145 CIC eingerichtet, dessen Amtsaufgaben in der jeweiligen Aufgabenbeschreibung festgelegt werden. Dazu gehören insbesondere die Sorge um die missionarische Ausrichtung der Pastoral, die Anregung und Unterstützung der in den Pfarrgemeinden und an pastoralen Orten Tätigen in Hinblick auf die Mitwirkung an der Hirtensorge für die gesamte Pfarre, die spirituell-theologische Begleitung von Ehrenamtlichen, die Leitung von Arbeitsgruppen und Projektteams im Rahmen der Entwicklung des pastoralen Handlungsraumes der Pfarren sowie der Zusammenarbeit mit den diözesanen Stellen und die Koordination der pfarrlichen Grundfunktionsbeauftragten. In der Regel wird damit auch die Funktion des/der Dienstvorgesetzten für die hauptamtlich in der Seelsorge Angestellten übertragen. Über die in der Aufgabenbeschreibung festgelegten Tätigkeiten hinaus können dem Pastoralvorstand vom Pfarrer bestimmte Aufgaben auch zeitlich befristet übertragen werden.

(2) Zur Ernennung als Pastoralvorstand durch den Ortsordinarius sind eine abgeschlossene theologisch-pastorale Ausbildung, mehrjährige Erfahrung in der Seelsorge, die erfolgreiche Absolvierung des Pfarrleitungskurses sowie kontinuierliche Weiterbildung erforderlich.

§ 16 (1) Der Verwaltungsvorstand ist als eigenes Kirchenamt gem. c. 145 CIC eingerichtet, dessen Amtsaufgaben in der jeweiligen Aufgabenbeschreibung festgelegt werden. Dazu gehören insbesondere die operative Verantwortung für die wirtschaftliche Gebarung der Pfarre, die Gebäudeerhaltung und die Geschäftsführung des Pfarrlichen Wirtschaftsrates. Darüber hinaus übt er/sie die Funktion des/der Dienstvorgesetzten für das hauptamtlich bei der Pfarre angestellte Personal im Bereich der Verwaltung aus, nimmt als vom Pfarrer delegierte Aufgabe die rechtsgeschäftliche Vertretung der Rechtspersonen der Pfarre für den Bereich der ordentlichen Verwaltung wahr und sorgt im Sinne der cc. 1284-1289 CIC für die Einhaltung der kirchlichen und staatlichen Vorschriften der Vermögensverwaltung und des Datenschutzes.

(2) Zur Ernennung als Verwaltungsvorstand durch den Ortsordinarius werden eine abgeschlossene kaufmännische und/oder juristische Ausbildung sowie Kenntnisse des Rechnungswesens, des Personalwesens und der Bau- und Immobilienverwaltung vorausgesetzt; ebenso Erfahrung mit der Organisation und Arbeitsweise von kirchlichen Einrichtungen sowie mit Personalführung.

* Überschrift zur besseren Gliederung redaktionell in dieser Ausgabe eingefügt – ist nicht Teil der Rechtstexte.



6) ANFORDERUNGEN & AUFGABEN WEITERER PERSONEN*

§ 17 Pfarrvikare und bei gegebener Notwendigkeit Beauftragte für die Seelsorge in Pfarrgemeinden (Seelsorgeverantwortliche), seien es Ständige Diakone sowie Laien, üben bestimmte Teilbereiche der pfarrlichen Hirtensorge aus und können vom Ortsordinarius in Abstimmung mit dem Pfarrer nach erfolgreicher Absolvierung von Führungskräftebildungen auch mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben in einer Pfarrgemeinde im Einvernehmen mit dem Pfarrer und den beiden Pfarrvorständen beauftragt werden. Die Beauftragung für eine zweite Pfarrgemeinde ist möglich, sofern diese Aufgabe nicht auch mit Tätigkeiten an anderen pastoralen Orten kombiniert wird. Darüber hinaus können vom Pfarrer in Abstimmung mit den Pfarrvorständen bestimmte zusätzliche Aufgaben auch zeitlich befristet übertragen werden. Der nach der Ernennung älteste Pfarrvikar übernimmt die Vertretung des Pfarrers im Sinne von c. 541 CIC, sofern keine andere Regelung getroffen wurde.

§ 18 Weitere Beauftragungen von Priestern, ständigen Diakonen und Lai:innen im Pfarrgebiet sind möglich, bedürfen dabei aber einer inhaltlichen, personenbezogenen und/oder gebietsmäßigen Beschreibung der Zuständigkeit im Ernennungsdekret sowie ihrer Zuordnung zur Hirtensorge des Pfarrers: Kooperatoren (Pfarrvikare gem. cc. 545 ff. CIC), Kuraten (Priester mit und ohne spezielle Zuständigkeiten), Seelsorger/innen mit spezifischen pastoralen Aufgaben (z. B. Jugendpastoral, Krankenhauseelsorge, Schulpastoral etc.) oder mit Zuständigkeit für die Koordination und Begleitung im Hinblick auf die Verwirklichung einer kirchlichen Grundfunktion (Grundfunktionsbeauftragte), Verantwortliche der Pfarrcaritas als Trägerorganisation von Kinderbetreuungseinrichtungen.

§ 19 (1) Der Pfarrer sorgt in Zusammenarbeit mit den beiden Vorständen für die Planung und Abstimmung der pfarrlichen Aktivitäten und Initiativen, die Koordination des jeweiligen pastoralen Einsatzes und die Verteilung der Aufgaben in der Pfarre im Rahmen des vereinbarten pfarrlichen Pastoralprinzips. Besonderes Augenmerk ist auch darauf zu legen, dass die Gläubigen an den Sonn- und Feiertagen die Gelegenheit zur Mitfeier der Eucharistie haben, soweit dies möglich ist.

(2) Dazu lädt er bei Bedarf, aber mindestens einmal im Jahr, folgende Personen ein:

- a) die beiden Vorstände;
- b) die in der Pfarre tätigen Pfarrvikare und Seelsorgeverantwortlichen
- c) die Grundfunktionsbeauftragten;
- d) eine Person als Vertreter:in für die Jugendpastoral;
- e) eine Vertreter:in der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas;
- f) andere leitende Verantwortliche an pastoralen Orten (z. B. Betriebsseelsorge, Krankenhauseelsorge, Jugendzentren etc.);
- g) eine Person als Vertreter:in der in der Pfarre pastoral tätigen Ordensgemeinschaften.

* Überschrift zur besseren Gliederung redaktionell in dieser Ausgabe eingefügt – ist nicht Teil der Rechtstexte.

6.1. KOMMENTAR ZU § 17 PFARRVIKAR & SEELSORGEVERANTWORTLICHE:R

Pfarrvikare und Seelsorgeverantwortliche sind *erste hauptamtliche Ansprechpersonen* in führender Funktion in Zusammenarbeit mit einem Seelsorgeteam in einer größeren Pfarr(teil)gemeinde. Sie haben konkrete Seelsorgeaufgaben und liturgische Einsätze in einzelnen Pfarrgemeinden, nehmen ihre Funktionen mit Blick auf das Gesamte der pfarrlichen Pastoral wahr und sorgen strukturell und inhaltlich für einen guten Rahmen, sodass die Mitarbeiter:innen in den Seelsorgeteams und Pfarrgemeinderäten motiviert und eigenverantwortlich ihre Aufgaben wahrnehmen und zur pastoralen Entwicklung beitragen können.

Genauere Funktionsbeschreibungen für die Funktionen Pfarrvikar und Seelsorgeverantwortliche:r liegen in den zuständigen Fachbereichen auf und werden auf der Mitarbeiter:innenplattform „DiAlog“ zur Verfügung gestellt.

Der Pfarrvikar unterscheidet sich vom „Vicarius parocialis“ 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). Bei der Übernahme von Koordinations- und Kooperationsaufgaben für das gesamte Pfarrgebiet, kann er den Pfarrer bei seiner Leitungsaufgabe unterstützen und evtl. auch sein Stellvertreter sein.

Verschiedene Kriterien für die Einsetzung von Pfarrvikaren bzw. Seelsorgeverantwortlichen

- nach Möglichkeit des Personalplans im Sinne einer gerechten Verteilung der Hauptamtlichen auf die ganze Pfarre
- aufgabenmäßig zumindest eine 50 %-Zuteilung der Person auf die betreffende Pfarrgemeinde
- bei ca. 3.000 Katholik:innen in der ihn/ihr zugeordneten Pfarrgemeinde
- als Fortsetzung einer bisherigen Bestellung als Pfarrer bzw. Pfarrassistent:in, wenn eine Emeritierung bzw. das Erreichen des Regelpensionsalters binnen 5 Jahren ab der rechtlichen Errichtung der neuen Pfarre erfolgen wird.
- befristet (maximal drei Jahre) mangels eines eingesetzten Seelsorgeteams, aber mit dem Auftrag an die Pfarrgemeinde und an den:die Seelsorgeverantwortliche:n bzw. Pfarrvikar, die Findung und Einführung eines solchen zu fördern und zu begleiten
- in einer Pfarre mit vielen kleinen Pfarrgemeinden zur Unterstützung von Pfarrer und Pastoralvorständ:in im pastoralen Handlungsraum der Pfarre

Es obliegt den Fachbereichen in Absprache mit dem zuständigen Pfarrer oder dem:r zuständigen Pfarrvorständ:in bzw. mit der Ordensleitung und den Verantwortlichen der jeweiligen Pfarrgemeinde, zu bewerten, welche Kriterien für die konkrete Personalbesetzung herangezogen werden.

6.2. KOMMENTAR ZU § 18

6.2.1. PFARRKURAT, KOOPERATOR & SEELSORGER:IN

Allgemeine Beschreibung

Pfarrkurat, Kooperatoren sowie Seelsorger:innen für spezifische pastorale Aufgaben nehmen in regelmäßiger Abstimmung mit Pfarrer und Pfarrvorständ:innen eigenverantwortlich Teilbereiche der Seelsorge in einer Pfarrgemeinde in Zusammenarbeit mit dem leitungsverantwortlichen Seelsorgeteam und anderen in der Pfarrgemeinde tätigen Seelsorger:innen wahr. Sie unterstützen die Pfarrgemeinde durch ihre personal-kommunikative, spirituell-theologische und pastoral-praktische Kompetenz.

Genauere Funktionsbeschreibungen für die Funktionen Pfarrkurat, Koordinator und spezifische Seelsorger:in liegen in den zuständigen Fachbereichen auf und werden auf der Mitarbeiter:innenplattform „Dialog“ zur Verfügung gestellt.

Die Funktionsbezeichnung „**Pfarrkurat**“ (vicarius paroecialis gem c. 545ff CIC) ist für jene Priester vorgesehen, die in der bisherigen Pfarrstruktur als Pfarrer, Pfarradministrator oder Pfarrprovisor mehr als drei Jahre bestellt worden sind und an der bisherigen Form des Pfarrleitungskurses teilgenommen haben, bzw. die nach einigen Jahren als Koordinator an allen verpflichtenden – gemeinsamen bzw. individuellen – Weiterbildungsmaßnahmen der Quinquennalkurse teilgenommen haben. Er ist erste hauptamtliche Ansprechperson in einer oder mehreren Pfarrgemeinden, in der er jedenfalls auch Mitglied eines Seelsorgeteams ist.

Als **Kooperatoren** werden Priester vor allem in den ersten Dienstjahren bestellt. Sie sollen in möglichst allen Grundfunktionen Aufgaben übernehmen, ohne dass ihnen die Koordinierung größerer Aufgabenbereiche übertragen sein muss. Er kann, muss aber nicht in einzelnen Pfarrgemeinden „erste hauptamtliche Ansprechperson“ sein. Er wird vom Pfarrer oder einem anderen erfahreneren Priester bei seiner Tätigkeit kollegial begleitet.

6.2.2. WEITERE HAUPTAMTLICHE FUNKTIONEN IN DER PFARRE

- Grundfunktionsbeauftragte für Caritas, Gemeinschaftsdienst, Liturgie bzw. Verkündigung
- Projektverantwortliche für Innovation und Schwerpunkte
Damit die Kirche eine adäquate Antwort auf den ständigen Wandel in der Gesellschaft geben kann, wird es (ggf. als Teil einer Anstellung) eine neue Funktion „Projektverantwortliche“ geben. Dadurch sollten innovative Seelsorge und Projekte mit besonderen Schwerpunkten ermöglicht werden.
- Beauftragte für Jugendpastoral und Jugendleiter:innen in Zentren
- Seelsorger:innen für Altenheime, Menschen mit Behinderung, obdachlose Menschen, Frauen-/Männerbewegung, katholische Aktion, Kirchenmusik, Kinderpastoral, Schulen, Citypastoral, Kranke, geistliche Begleitung, Durchführung der Fortbildung in bestimmten Bereichen sowie Feier der Liturgie ...
- Seelsorger:innen in Ausbildung bzw. Seminaristen/Diakone/Priester aus anderen Ländern in der Einführungsphase (darunter fallen auch Teilnahme am Pastorallehrgang bzw. Teilnahme an der Berufsbegleitenden Pastoralen Ausbildung Österreich und Mitarbeit in einer Pfarrgemeinde)

- Kuraten
Priester, die entweder eine andere Hauptaufgabe z.B. in der kategorialen Seelsorge, in der Schule bzw. in einer Ordensgemeinschaft haben oder alters- bzw. gesundheitsbedingt emeritiert bzw. pensioniert sind, mit der Bereitschaft, innerhalb der Pfarre mit verschiedenen Pfarrgemeinden Gottesdienste, Sakramente und Sakramentalien zu feiern, Bereitschaftsdienste für Altenheim und Krankenhaus zu übernehmen. Er gehört nicht dem Seelsorgeteam an, aber steht zumindest mit einem Mitglied (vorzugsweise dem/der Grundfunktionsbeauftragten für Liturgie) im Austausch und klärt die vorgesehenen Termine. Es werden klare und langfristige Vereinbarungen über die Aufgaben und den Einsatz bei Gottesdiensten getroffen.
- Pastoral:e:r Mitarbeiter:in
Ein:e pastoral:e:r Mitarbeiter:in übernimmt Teilaufgaben der pfarrlichen Pastoral in Pfarrgemeinden, um bisherige, eigene Fähigkeiten auszuprobieren und zu erweitern. Diese:r pastorale Mitarbeiter:in ist entweder befristet angestellt oder übernimmt einen (quantitativ und qualitativ) begrenzten Aufgabenbereich und/oder v.a. organisatorische Aufgaben.
- Beim Blick auf die gesamte Pfarre ist auch die kategoriale Pastoral mit ihren Seelsorger:innen in den Blick zu nehmen. Sie arbeiten im Krankenhaus oder in der Betriebsseelsorge und haben dort ihre spezifischen Aufgaben. Sie sind in adäquater Weise mit der Pfarrpastoral vernetzt.

6.2.3. 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. Sie üben ihren diakonalen Dienst in der Regel ehrenamtlich aus.

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

Als hauptamtlicher Seelsorger kann tätig bleiben/sein, wer die Anstellungsanforderungen des Fachbereiches „Seelsorger:innen in Pfarren“ 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/der Seelsorgeverantwortlichen) und idealerweise des gesamten Seelsorgeteams (bzw. je einem:r Vertreter:in bei mehreren betroffenen Pfarrgemeinden) oder ggf. einer verantwortlichen Vertretung 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:r von ihm beauftragten hauptamtlichen Seelsorger:in – 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 Pfarrer und die Pfarrvorständ:innen befragt. Diese Befragung wird 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).

6.2.4. PERSONALPLAN FÜR DIE TERRITORIAL-SELSORGE

Sinn und Zweck des Personalplanes ist es, das vorhandene hauptamtliche Personal möglichst gerecht und nach möglichst objektiven Kriterien zu verteilen. Die Zuteilung erfolgt an die jeweilige Pfarre.

- Die Berechnung des Personals erfolgt nach der Katholik:innenzahl der Pfarre, zu einem kleineren Teil nach der Zahl der Einwohner:innen.
- Für Pfarren mit vielen kleinen Pfarrgemeinden gibt es zusätzliche Posten und es wird das Verhältnis zu Gunsten der Priesterposten verschoben.
- Das errechnete Personalkontingent je Pfarre umfasst eine Zuteilung für definierte Aufgabenbereiche und einen frei verfügbaren Bereich.
- Die neue Zuteilung des Personals auf der Pfarrebene soll einen flexiblen und solidarischen Umgang mit den Ressourcen für Schwerpunktsetzungen, je nach aktueller Lage für die Hauptamtlichen ermöglichen.

Definiert sind:

- Je eine 50 %-Anstellung für die Wahrnehmung der Leitungs-Verantwortung für Pfarrer und Pastoralvorständ:in.
- Je eine 12 %-Anstellung für die Beratung und Begleitung von Ehrenamtlichen im ganzen Pfarrgebiet für jede Grundfunktion (Grundfunktionsbeauftragte für: Liturgie, Verkündigung, Gemeinschaftsdienst und Caritas).
- 50 bis 100 %-Anstellungen für Beauftragte für Jugendpastoral
- 50 bis 100 %-Anstellung für Projektverantwortliche oder Seelsorger:in für pastorale Innovationen

Die frei verfügbaren Kontingente werden in Absprache zwischen den Pfarrvorständ:innen und den Fachbereichen „Seelsorger:innen in Pfarren“ bzw. „Priester und Diakone in Pfarren“ für Seelsorgetätigkeit in den Pfarrgemeinden oder auch für gesamt-pfarrliche seelsorgliche Aufgaben zugeteilt, wobei jeder Pfarrgemeinde zumindest ein:e Seelsorger:in als hauptamtliche Ansprechperson zugeordnet wird.

6.2.5. BESOLDUNG

6.2.5.1. GEHALTSEINSTUFUNGEN GEMÄSS DIÖZESANEM KOLLEKTIVVERTRAG

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

Anstellungen auf Pfarrgemeindeebene (= auf dem Rechtsträger Pfarrkirche als Verwaltungspersonal) sind in der neuen Struktur nicht vorgesehen, das auf Pfarrgemeindeebene tätige Personal ist bei der Pfarre angestellt.

6.2.5.2. KLERUSBESOLDUNG

Anlässlich der jetzigen Strukturreform gab es eine Reform der Klerusbekleidung mit 1. 1. 2023; novelliert ab 1. 1. 2024 (siehe LDBL. 169/8, 2023, Art. 166). Grundsätzlich handelt es sich bei den Gehältern für Priester um eine „Remuneration“ 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 mit den Instituten geleistet.

Ab 1. 1. 2024 haben die Priester ihre Dienstfahrten in den dafür vorgesehenen Formularen der Diözese einzutragen und den jeweils Dienstvorgesetzten, zumeist den neuen Pfarrern, zur Unterschrift vorzulegen. Die Entschädigung für die Dienstfahrten wird von der diözesanen Lohnverrechnung ausbezahlt und nicht mehr von den Pfarrgemeinden.

6.2.5.3. DIENSTWOHNUNGEN FÜR PRIESTER

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

Hierfür gilt grundsätzlich die Regelung, die im Linzer Diözesanblatt (LDBl. 159/7, 2013, Art. 59) verlautbart worden ist.



6.3. KOMMENTAR ZU §19

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

Pfarrer und Pfarrvorständ:innen sorgen 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 allen Pfarrgemeinden und pastoralen Orten gefeiert werden kann, aber auch 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 oder Traditionen (z. B. Wallfahrtskirchen mit überregionaler Bedeutung) nach Möglichkeiten besonders berücksichtigt werden.

Die konkrete Festlegung von Gottesdienstzeiten und -formen ist von Pfarrer, Pfarrvorständ:innen im Pfarrlichem Pastoralrat mit Rücksicht der Pfarrgemeinden aufeinander bzw. in einem verantwortlichen Miteinander zu treffen.

6.3.2. ZUSAMMENWIRKEN VON KATEGORIALER & TERRITORIALER SEELSORGE IM PASTORALEN HANDLUNGSRAUM DER PFARRE

Durch die historische Entwicklung nach dem Vatikanum II erfolgte eine Ausdifferenzierung der kirchlichen Berufe, neue Berufsbilder entstanden: Religionslehrer:in, Krankenhauseelsorger:in, Pastoralassistent:in u. a. Die Pfarrseelsorge wurde stark durch die Gemeindeftheologie beeinflusst und geprägt.

Die aktuelle Herausforderung des allgegenwärtigen gesellschaftlichen Wandels erfordert auch hier eine neue Flexibilität. Menschen bewegen sich biografisch und aktuell in unterschiedlichsten, oft ganz unverbundenen Kontexten. Der Fokus kirchlichen Handelns kann dementsprechend nicht nur das Wohngebiet oder Dorf oder ein bestimmtes Milieu sein. Seelsorge muss die Felder beruflicher Tätigkeit, Schule und Bildung, die Freizeit, die verschiedenen Altersstufen, besondere Lebensumstände im Blick haben und aufsuchen. Überall können und sollen Gelegenheiten für ein kirchliches Andocken geschaffen werden.

Die Struktur des pastoralen Handlungsraumes der Pfarre gewährleistet eine gute Ausgangsbasis für Zusammenarbeit und Vernetzung von hauptamtlichen Seelsorger:innen und anderen Mitarbeiter:innen, die in den verschiedenen Kontexten tätig sind und in verschiedenen Formen von pastoralem Handeln in die Gesellschaft hineinwirken. Unterschiedliche pastorale Orte, Seelsorgestellen in Institutionen und die Pfarrgemeinden bilden Knotenpunkte in einem Netzwerk, konkret den pastoralen Handlungsraum der Pfarre. Die Pastoralen Leitlinien geben eine Grundorientierung für die Art und Weise der Gestaltung von Seelsorge und verbinden die Knotenpunkte durch eine gemeinsame inhaltliche Ausrichtung.

Um den Erfahrungsschatz von Mitarbeiter:innen aus den verschiedenen Kontexten für den gesamten pastoralen Raum nutzbar zu machen, soll das gemeinsame Wirken der verschiedenen Formen von pastoralem Handeln in Zukunft verstärkt werden. Dies geschieht unter der Leitung und Koordination von Pfarrer und Pfarrvorständ:innen

Die Logik der jeweiligen kategorialen Seelsorgebereiche wird anerkannt und von Seiten der Diözesanen Dienste durch Fachstellen begleitet und gesichert. Die Frage, ob und in welchem Ausmaß es kategoriale Seelsorgebereiche gibt, ist eine strategische Entscheidung auf Diözesanebene und nicht auf Pfarrebene.

Die Leitung der Pfarre hat die Aufgabe, einerseits den gemeinsamen Auftrag von Kirche im Blick zu haben und andererseits eine Ausdifferenzierung von seelsorglichen Angeboten und Herangehensweisen von Seelsorge zu achten und zu gewährleisten. Gesamtverantwortung in diesem Sinn bedeutet, darauf zu achten, dass durch die Sorge um eine Vielfalt an pastoralen Orten, Projekten, Initiativen und Handlungsfeldern für die Menschen eine Vielfalt an Möglichkeiten, ins Christsein zu kommen, gegeben ist. Das verantwortliche Wahrnehmen von Seelsorge durch diese verschiedenen Bereiche und der gegenseitige Austausch machen es dann möglich, Menschen an Orte zu verweisen, wo ihren Bedürfnissen eher entsprochen werden kann. Darin liegt unter anderem auch eine Form der Qualitätssicherung von Seelsorge.

6.3.3. VERHÄLTNIS VON PFARRER BZW. PFARRVORSTÄND:IN ALS DIENSTVORGESETZTE:R & ZUSTÄNDIGEM FACHBEREICH ALS DIENSTGEBER:IN

Die Aufgaben von Dienstvorgesetzten und das Besetzungsprozedere sind grundsätzlich analog zu den beim Pfarrer bzw. Pfarrvorständ:innen bereits beschriebenen Vorgehensweisen angelegt bzw. festzulegen.

Die Zusammenarbeit von zuständigem Fachbereich und Pfarrer bzw. Pfarrvorständ:innen stellt sich wie folgt dar:

Die Pfarre trägt die Kosten für die nötige Ausstattung der Seelsorger:innen, Fahrtkosten werden über den jeweiligen Fachbereich abgerechnet.

Zuständigkeiten des diözesanen Fachbereichs:

- dienstrechtliche Belange (Entscheidung über Anstellung bzw. Dienstende, Dienstverträge, dienstrechtlicher Rahmen, Gehaltsverhandlungen) und Qualitätsmanagement inkl. Festlegung von Anforderungsprofilen, Weiterbildungsprogrammen, Mindestanforderungen, Fachbegleitung (in Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen)
- Stellenausschreibungen und Prüfung der formalen Voraussetzungen von Bewerber:innen
- Erteilen von Beauftragungen, Vorbereitung der Sendung und Aufgabenfestlegung in Absprache mit Einsatzort
- Gesprächs- bzw. Verhandlungspartner für Trägerorganisationen, die finanzielle Zuschüsse für die Anstellung von Seelsorger:innen in ihren Institutionen (Krankenhäuser, Altenheime) leisten
- Personalführung für Pfarrer und Pfarrvorständ:innen, diese sind direkt dem jeweiligen Fachbereichsteam zugeteilt.
- Schulung von Dienstvorgesetzten

In Absprache mit dem Pfarrer und den Pfarrvorständ:innen:

- Verlängerung von befristeten Dienstverhältnissen oder Funktionen: Bevor der Dienstvertrag eines:r Mitarbeiter:in unbefristet gestellt wird, führt der zuständige Fachbereich Auswertungs- bzw. Reflexionsgespräche und holt auch ein Feedback der:des Dienstvorgesetzten und gegebenenfalls der Fachbegleitung ein. Bei der Verlängerung der Leitungsfunktion von Pfarrer und Pfarrvorständ:innen wird Feedback von Vertreter:innen der Pfarre eingeholt.
- Beratung bei der Entwicklung und Letztentscheidung von innovativen pastoralen Projekten, sofern dafür personelle Ressourcen beansprucht werden: 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: Der zuständige Fachbereich 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“.

6.3.4. FACHBEGLEITUNG

Die Fachbegleitung erfolgt einerseits durch die Dienstvorgesetzten, andererseits durch die zuständigen Fachbereiche und -stellen. 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.



7) SEELSORGETEAMS IN DER PFARRE FÜR DIE PFARRGEMEINDE*

§ 20 (1) In jeder Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) wird in der Regel ein Seelsorgeteam gebildet und bestellt, das den Pfarrer bei der Verwirklichung der Hirtensorge der Pfarre unterstützt. Dieses besteht aus:

- a) dem/der speziell zuständigen hauptamtlichen Seelsorger:in (Pfarrvikar, Seelsorgeverantwortliche:r, Begleiterin),
- b) in der Regel vier, mindestens aber zwei, ehrenamtlichen Koordinatoren/Koordinatorinnen für die Verwirklichung der kirchlichen Grundfunktionen der Gläubigen auf Ebene der Pfarrrteilgemeinden (Verkündigung, Liturgie, Caritas, Gemeinschaftsdienst),
- c) einem ehrenamtlichen Mitarbeiter/einer ehrenamtlichen Mitarbeiterin für die Vermögensverwaltung der Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) (Finanzverantwortliche:r), sofern diese Funktion nicht von einem anderen Mitglied des Seelsorgeteams übernommen wird.
- d) einem ehrenamtlichen Mitarbeiter /einer ehrenamtlichen Mitarbeiterin für die Pfarrgemeinderats Organisation, sofern diese Funktion nicht von einem anderen Mitglied des Seelsorgeteams übernommen wird.

(2) Die Mitglieder des Seelsorgeteams koordinieren die Arbeit im Pfarrgemeinderat vor Ort, sind Ansprechpersonen für die Anliegen der Personen, Gruppen und Arbeitskreise in der Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde). Sie sorgen für den wechselseitigen Informationsfluss und halten die Verbindung zu den Organen der Pfarre. Sie bemühen sich insbesondere auch darum, dass die Gläubigen sich als Glieder der Pfarre sowie der Diözese verstehen und deren Anliegen mittragen.

(3) Die Beauftragung der haupt- und ehrenamtlichen Personen im Seelsorgeteam erfolgt durch den Bischof, nachdem diese vom Pfarrgemeinderat gesucht wurden, die vorgesehene Ausbildung absolviert haben und vom Pfarrer vorgeschlagen worden sind. Die Funktionsperiode beträgt fünf Jahre und orientiert sich an der Funktionsperiode des Pfarrgemeinderates. Scheidet ein Mitglied des Seelsorgeteams vor Ablauf der Funktionsperiode aus, kann auf dieselbe Weise ein neues Mitglied bis zum Ende der Funktionsperiode nachrücken, wobei Ausbildung bzw. Begleitung im Anlassfall zu regeln ist.

(4) Aus schwerwiegenden Gründen kann der Bischof von sich aus ein Seelsorgeteammitglied vorzeitig abberufen, in der Regel geschieht dies aufgrund eines gravierenden Fehlverhaltens, dauerhafter Befangenheit oder Behinderung in der Amtsausübung und eines mit einer Mehrheit von 2/3 angenommenen Antrags des Pfarrgemeinderats.

(5) Sofern nicht ein Pfarrvikar oder eine Seelsorgeverantwortliche/ein Seelsorgeverantwortlicher diese Funktion übernimmt, wählt das Seelsorgeteam aus seinem Kreis eine Sprecherin/einen Sprecher. Diese/r vertritt das Seelsorgeteam nach außen.

* Überschrift zur besseren Gliederung redaktionell in dieser Ausgabe eingefügt – ist nicht Teil der Rechtstexte.

7.1. KOMMENTAR ZU § 20 SEELSORGETEAMS

7.1.1. SEELSORGETEAMS

Unter der umfassenden Hirtensorge (cura pastoralis) des Pfarrers und unter Berücksichtigung gegebener Verantwortung von Pfarrvikaren oder Seelsorgeverantwortlichen bzw. Pfarrkuraten oder Seelsorger:innen werden die Pfarrgemeinden konkret von lokalen Seelsorgeteams und im weiteren Sinn auch durch Pfarrgemeinderäte geleitet. Die Seelsorgeteam-Mitglieder wirken am kirchlichen Aufbau von Gemeinde und Gemeinschaft mit, indem sie Leitungsverantwortung in bestimmten Bereichen der Pastoral der Pfarrgemeinde übernehmen und ihnen die Aufgabe mit dem Sendungsauftrag durch ein Ernennungsdekret des Diözesanbischofs übertragen wird. Es ist ein regelmäßiger Kontakt und Austausch mit dem Pfarrer bzw. den Pfarrvorständ:innen zu pflegen.

Ein Seelsorgeteam besteht aus mindestens drei Personen, zu denen eine hauptamtliche Ansprechperson (Pfarrvikar, Seelsorgeverantwortliche:r, Pfarrkurat, Seelsorger:in, Begleiter:in) 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.

Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in einer oder mehreren der Pfarrgemeinden durch einen Pfarrvikar bzw. einer:n Seelsorgeverantwortliche:n ersetzt nicht die Bildung eines Seelsorgeteams. Je nach Anstellungsausmaß werden Aufgaben im Team übernommen.

7.1.2. KOMPETENZEN, AUFGABEN, FUNKTIONEN

Die Kompetenz des Seelsorgeteams erstreckt sich – unter Wahrung der Jurisdiktionsvollmacht und Hirtensorge 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 Einführung des Teams gemeinsam erarbeitet und orientieren sich an der Funktionsperiode des Pfarrgemeinderates.

Der:Die Sprecher:in vertritt das Seelsorgeteam nach außen. Für die einzelnen Aufgaben (Grundfunktionen, Finanzen und Verwaltung) kann der:die jeweilige Verantwortliche Teil-Vertretungen übernehmen (z. B. Austausch 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. Dafür ist im Besonderen die Funktion der PGR-Organisation vorgesehen. 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.

7.1.3. SEELSORGETEAM-MITGLIEDER & -SPRECHER:IN

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

Dem:Der Finanzverantwortliche:n wird die Vermögensverwaltung delegiert. Mit ihm:ihr werden vom Pfarrer die erforderlichen Vollmachtsverträge abgeschlossen.

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

Das Seelsorgeteam wählt aus seinem Kreis eine:n Sprecher:in.

Das Seelsorgeteam wählt aus seinem Kreis eine:n Schriftführer:in.

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

7.1.4. ZUSTANDEKOMMEN EINES SEELSORGETEAMS

Die ehrenamtlichen Seelsorgeteam-Mitglieder werden vom Pfarrgemeinderat aus dem Kreis der Pfarrbevölkerung gesucht und in die Einführung entsendet. Sie absolvieren diese Einführung und werden durch ein Ernennungsschreiben des Diözesanbischofs als Team im Beisein des Pfarrers oder eines:r Pfarrvorständ:in sowie des PGR – dessen Funktionsperiode unabhängig davon besteht – in einer öffentlichen Feier (Sonntagsgottesdienst) auf 5 Jahre beauftragt (In der Umsetzungsphase der neuen Territorialstruktur kann es auch zu einer geänderten Funktionsdauer kommen, die jeweils für alle betroffenen Seelsorgeteams eines Umsetzungsjahres vom Bischof festgelegt wird).

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

Beim Entwicklungsprozess wird der Pfarrgemeinderat von der Pfarrebene unterstützt durch Pastoralvorständ:in und/oder Grundfunktionsbeauftragte:n für Gemeinschaftsdienst oder von einer Fachstelle der Diözesane Dienste.

Kann eine Pfarrgemeinde kein Seelsorgeteam bilden, nehmen Pfarrer und Pfarrvorständ:innen eine bestimmte Zeit die Verantwortung für diese Pfarrgemeinde direkt wahr (inkl. der Finanzverwaltung). In der Übergangsphase der Entwicklung und Umsetzung der Struktur passiert das in Abstimmung und unter Einbeziehung der bestehenden PGR-Leitung. Innerhalb einer angemessenen Zeit (max. zwei Jahre) wird versucht, ein Seelsorgeteam für die betroffene Pfarrgemeinde einzusetzen, das dann die Leitungsverantwortung für die Pfarrgemeinde übernimmt. Gelingt dies innerhalb dieser Zeit nicht, ist mit der Pfarrgemeindebevölkerung und unter Einbeziehung der diözesanen Fachstellen über den zukünftigen Status der Pfarrgemeinde zu beraten und eine Entscheidung herbeizuführen.

7.2. KOMMENTAR ZU § 20 HAUPTVERANTWORTLICHE

7.2.1. HAUPTAMTLICHE IN DER PFARRGEMEINDE

Das Strukturmodell sieht vor, dass jede Pfarrgemeinde abgesehen von Pfarrer und Pfarrvorständ:innen eine für sie lokal zuständige Ansprechperson, sowie einen für sie lokal hauptzuständigen Priester für die entsprechenden Dienste. (Beide Rollen können auch durch ein- und denselben Priester übernommen werden.) Hauptamtliche können in unterschiedlichen Funktionen bzw. Rollen – in der und für die Pfarrgemeinde wirken.

In einer der **Funktionen** ...

- (1) Pfarrvikare bzw. Seelsorgeverantwortliche
- (2) Pfarrkuraten und Kooperatoren bzw. Seelsorger:innen
- (3) Kuraten

... als **Rollen**:

- hauptamtliche Ansprechperson kann von (1) und (2) übernommen werden
- priesterlicher Dienst: kann von Pfarrvikaren, Pfarrkuraten, Kooperatoren und Kuraten übernommen werden
- ausschließlich Seelsorgeteam-Begleitung: kann von (1) und (2) übernommen werden – ist in der Regel aber Teil der Aufgaben der Hauptamtlichen Ansprechperson
- ausgewählte pastorale Aufgaben: können von (1), (2) und (3) übernommen werden

Auch der Pfarrer und die:der Pastoralvorständ:in selbst können (vorübergehend) eine von diesen Rollen in einer Pfarrgemeinde übernehmen.

Dazu kommt noch das Service durch die Fachstellen der Diözesanen Dienste und der RegionalCaritas.

8) PFARRLICHER PASTORALRAT, PFARRGEMEINDERAT & PFARRLICHER WIRTSCHAFTSRAT

§ 21 In allen Pfarren ist ein Pfarrlicher Pastoralrat als Beratungsgremium gem. c. 536 CIC einzurichten. In diesem werden die seelsorglichen Fragen besprochen, welche die gesamte Pfarre betreffen. In bedeutenden Fragen ist vom Pfarrer und den Vorständen immer die Meinung des Gremiums, das auch die Positionen der Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) und pastoralen Orte repräsentiert, einzuholen und zu dokumentieren.

§ 22 (1) In den Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) wird in der Regel ein lokaler Pfarrgemeinderat gebildet, dem auch gewählte Mitglieder angehören, und der Delegierte in den Pfarrlichen Pastoral- bzw. Wirtschaftsrat entsendet.

(2) Der Pfarrgemeinderat berät über kirchliche und administrative Fragen, die das Leben der Pfarrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) betreffen, bereitet Entscheidungen vor, gibt Empfehlungen und Voten ab und sorgt für die Umsetzung von Beschlüssen.

(3) Der/Die Finanzverantwortliche in den Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) wird bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben von einem eigenen Fachteam für Finanzen (PGR-Fachteam Finanzen) oder zumindest von zwei Beratungspersonen unterstützt (vgl. § 5 Dekret Vermögensverwaltung).

§ 23 Der Pfarrliche Wirtschaftsrat, der gem. c. 537 CIC in allen Pfarren eingerichtet ist, unterstützt den Pfarrer und die Tätigkeit des Verwaltungsvorstands bei der Verwaltung des Pfarrvermögens. Dadurch soll eine Kultur der Mitverantwortung, der Transparenz und der Sorge für die Bedürfnisse der Kirche wachsen (vgl. Instruktion 2020, Nr. 106). Die detaillierten Normen zu den Verwaltungsakten sind im Dekret über die pfarrliche Vermögensverwaltung geregelt.

§ 24 Zusammensetzung und Arbeitsweise des Pfarrlichen Pastoralrats, des Pfarrgemeinderats sowie des Pfarrlichen Wirtschaftsrates werden in deren Statuten dargelegt.

8.1. KOMMENTAR ZU § 21 PFARRLICHER PASTORALRAT

Es bedarf einer qualitätsvollen Weise der Zusammenarbeit, getragen von einer gemeinsamen Glaubensüberzeugung, die auch im konkreten beratenden Miteinander erfahrbar wird. Das primäre Ziel der Gremienarbeit ist daher nicht das statutengemäße Abhalten einer Sitzung, sondern die Verwirklichung christlicher Gemeinschaft im gemeinsamen Handeln inkl. des gemeinsamen Gebets und der Auseinandersetzung mit den Texten der Heiligen Schrift. Dies sicherzustellen ist vor allem Sache der Sitzungsleitung. Daneben soll die Anzahl der Gremien und Sitzungen möglichst überschaubar sein. Auf pfarrlicher Ebene sind ein Pfarrlicher Pastoralrat und ein Pfarrlicher Wirtschaftsrat eingerichtet.

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 auf der neuen Pfarrebene für dieses Gremium der Begriff „Pfarrlicher Pastoralrat“ verwendet, um die Ebene der Pfarren und der Pfarrgemeinden innerhalb einer Pfarre auch begrifflich zu unterscheiden.

Zusammensetzung

Die Zusammensetzung des Pfarrlichen Pastoralrates ist im dazugehörigen Statut § 4 beschrieben. Wie bisher können zu einzelnen Themen auch weitere Personen in beratender Funktion beigezogen werden. Insbesondere sollte darauf geachtet werden, dass bei der Zusammensetzung jedenfalls auf die Vertretung aller Generationen geachtet wird.

Aufgaben

Die Aufgaben des Pfarrlichen Pastoralrates sind in dessen Statut § 9 beschrieben. Dem Pfarrlichen Pastoralrat kommt gemäß c. 536 CIC beratendes Stimmrecht gegenüber dem Pfarrer (und den Pfarrvorständ:innen) 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.

Geschäftsführung

Der Pfarrliche Pastoralrat wählt in seiner ersten Sitzung der Funktionsperiode aus dem Kreis der ehrenamtlichen Entsandeten der Pfarrgemeinden eine:n Obfrau:Obmann und eine:n Stellvertreter:in. Diese bilden mit dem Pfarrer und den Pfarrvorständ:innen die operative Leitung (Geschäftsführung) des Gremiums und bereiten die Sitzungen vor. Sie haben bei der Gremienarbeit die ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen im Blick und achten im Besonderen darauf, dass diese rechtzeitig die erforderlichen Informationen, Einladungen, Tagesordnungen usw. erhalten.

Fachausschüsse

Der Pfarrliche Pastoralrat kann zur inneren Organisation seiner Arbeit auch Fachausschüsse bilden, die die gemeinsame Arbeit an bestimmten Themen, Projekten, Schwerpunkten, usw... innerhalb der Pfarre ermöglichen. Die Statuten und die Geschäftsordnung für den Pfarrlichen Pastoralrat sind im Diözesanblatt veröffentlicht.

8.2. KOMMENTAR ZU § 22 PFARRGEMEINDERAT

PFARRGEMEINDERAT

Der Pfarrgemeinderat wirkt als Unterstützung für das Seelsorgeteam (= Geschäftsführung des PGR), als Basisbezug zur Pfarrbevölkerung, als fixer Mitarbeiter:innenkreis und als Lernort, um Verantwortung in der Pfarrgemeinde zu übernehmen. Der PGR trägt zur Glaubensbildung bei und pflegt das gemeinsame Gebet.

ZUSTANDEKOMMEN & LEITUNG (SIEHE AUCH STATUT PGR § 2 – 9)

Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Pfarrgemeinderats wird von der Bevölkerung einer Pfarrgemeinde im Rahmen der österreichweit organisierten PGR-Wahl gewählt. Die Gesamtzahl des PGR soll sich 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 steht. Der PGR wird vom Seelsorgeteam geleitet, das diese Funktion bis zum Ende des nächsten PGR-Wahljahres erfüllt. Nach der PGR-Wahl wird das Seelsorgeteam entweder vom neuen PGR in seiner Aufgabe bestätigt oder es wird ein neues Team gebildet und berufen. Das Seelsorgeteam gewährleistet die Beteiligung des PGR an den Vorgängen in der Pfarrgemeinde durch regelmäßige Informationen, gut aufbereitete Sitzungsunterlagen und transparente Entscheidungsprozesse.

KOMPETENZEN & AUFGABEN (SIEHE AUCH STATUT PGR § 11)

Der Pfarrgemeinderat trifft unter Beachtung des pfarrlichen Pastoralkonzeptes strategische Richtungsentscheidungen für die Pastoral der Pfarrgemeinde und ist damit ein lokales Steuerungs- und Beschlussgremium. Die Aufgaben des PGR sind im Statut § 11 geregelt, dazu gehört die Entsendung in den Pfarrlichen Pastoralrat, bei der aus dem Pfarrgemeinderat zwei Personen (unter Beachtung des Statuts des Pfarrl. Pastoralrates § 4 1 b) in den Pfarrlichen Pastoralrat entsendet werden.

PFARRGEMEINDEVERSAMMLUNG (SIEHE AUCH STATUT PGR § 10)

In Pfarrgemeinden, in denen trotz Bemühen kein Pfarrgemeinderat zustande kommt, kann eine Pfarrgemeinde-Versammlung einige Aufgaben des PGR wahrnehmen bzw. die 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 (siehe Statut § 10 (2)). Pfarrer und Pfarrvorständ:innen nehmen sich dieser Pfarrgemeinde in besonderer Weise an und sorgen für ihre Begleitung. 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, wie weiterhin Pastoral am Ort gewährleistet werden kann.

PGR-FACHTEAMS (SIEHE PGR-STATUT § 12-14)

PGR-Fachteams sind Gruppen, die einen wichtigen Bereich der Seelsorge oder des pfarrgemeindlichen Lebens eigenständig und in Rückbindung an den Pfarrgemeinderat wahrnehmen. Sie werden vom Pfarrgemeinderat

eingesetzt, auch auf Initiative der Pfarrgemeinde-Bevölkerung hin. Wenn für ein wichtiges Thema kein Fachteam zustande kommt, kann auch eine Einzelperson mit dieser Aufgabe betraut werden (z. B. Bibelverantwortliche:r, Schöpfungsverantwortliche:r). Die Mitglieder der PGR-Fachteams nehmen im Sinne der Gesamtseelsorge und nach den vom PGR zugewiesenen Kompetenzen und Arbeitsaufträgen als Expert:innen die Arbeit in konkreten pastoralen Bereichen wahr. Sie kommen aus dem Kreis der gesamten Pfarrbevölkerung und erweitern so die Beteiligungsmöglichkeiten der Menschen am Ort.

PGR-Fachteam Finanzen (siehe auch Statut PGR § 14)

Die:Der Finanzverantwortliche im Seelsorgeteam hat zur Unterstützung ihrer:seiner Aufgaben ein „Fachteam Finanzen“ oder zumindest zwei Beratungspersonen.

Leitung eines PGR-Fachteams

Jedes PGR-Fachteam wählt sich eine Leitungsperson mit folgenden Aufgaben:

- die Einberufung der Besprechungen
- die Begleitung der einzelnen Mitarbeiter:innen und Unterstützung bei ihren Aufgaben
- die Vernetzung mit der zuständigen Ansprechperson im Seelsorgeteam
- der fallweise Austausch über den Aufgabenbereich auf der Pfarrebene
- die Sorge um Verbindlichkeiten bei konkreten Kooperationsprojekten
- die Fähigkeiten und Charismen der Mitglieder im Sinne einer Personalentwicklung im Blick haben

VERNETZUNG MIT PFARRE & DIÖZESE

Vernetzung mit und in der Pfarre

Die jeweiligen PGR-Fachteams der Pfarrgemeinden treffen sich im Regelfall ein- bis zweimal jährlich in der Pfarre zum regelmäßigen Austausch. Dort wird gemeinsam mit der:dem zuständigen hauptamtlichen Grundfunktionsbeauftragten (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 Fachreferent:innen der Diözesanen Dienste eingeladen, um Austausch und Informationsfluss zu gewährleisten. Einladende sind entweder Pfarrer und Pfarrvorständ:innen oder die hauptamtlichen Grundfunktionsbeauftragten der Pfarre.

Vernetzung mit der Diözesanebene

Pfarren und Pfarrgemeinden entwickeln mit Unterstützung der Diözesanen Dienste gegenwartsorientierte Pastoral. Es gehen einerseits Entwicklungsimpulse von der Diözesanebene aus, andererseits nimmt sie solche aus den Pfarren und Pfarrgemeinden auf und sorgt bei weitergehender Relevanz auch für die Verbreitung. Diözesane Fachstellen bieten zudem Service in vielen pastoralen Bereichen an.

8.3. KOMMENTAR ZU § 23 PFÄRRLICHER WIRTSCHAFTSRAT

Der für jede Pfarre gemäß c. 537 CIC vorgesehene Vermögensverwaltungsrat trägt den Namen „Pfarrlicher Wirtschaftsrat“.

Zusammensetzung

Das Wesen, die Zusammensetzung und die Arbeitsweise sind im Statut und in der Geschäftsordnung geregelt. 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. Dabei soll es sich um Expertinnen aus Bereichen handeln, welche für die Verwaltungsaufgaben in der Pfarre wesentlich sind (Baurecht, Finanzen, ...).

Aufgaben

Die Aufgaben des Pfarrlichen Wirtschaftsrates sind im Statut § 12 beschrieben. Vor allem bedürfen die Budgets der in den Pfarngemeinden verwalteten juristischen Personen (inkl. Baumaßnahmen) sowie die Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung solcher Rechtsträger gemäß c. 1281 CIC der Zustimmung durch den Pfarrlichen Wirtschaftsrat. Der Pfarrliche Wirtschaftsrat hat allerdings keine Personalhoheit oder direkte operative Aufsichtsfunktion über die Tätigkeit von Pfarrer und der beiden Pfarrvorständ:innen.

Er hat unter Wahrung berechtigter Anliegen der Pfarngemeinden vor allem das Wohl und die Koordination der gesamten Pfarre in den Blick zu nehmen.

Funktionen

Der Pfarrliche Wirtschaftsrat wählt bei der konstituierenden Sitzung aus dem Kreis der Ehrenamtlichen eine Obfrau bzw. einen Obmann, die:der zugleich auch stellvertretende:r Vorsitzende:r des Gremiums ist. Zudem wird eine Stellvertretung der Obfrau/des Obmanns gewählt und die Schriftführung beauftragt (siehe Statut des Pfarrlichen Wirtschaftsrates § 9 und 10).



9) ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

- § 25 Die bestehenden Dekanate sind an die vorgesehene Einteilung der Pfarren anzupassen. Sind alle Pfarren errichtet, sind diese Dekanate als Gliederungsstruktur der Diözese aufzuheben.
- § 26 (1) Die Mitglieder der bisherigen Pfarrgemeinderäte bilden nach der Fusion zu einer einzigen Pfarre für ihre Pfarreilgemeinden (Pfarrgemeinden) den jeweiligen lokalen Pfarrgemeinderat. Dieser entsendet die Delegierten in die Pfarrlichen Gremien gemäß deren Statuten.
- (2) Die erstmalige Funktionsperiode der Seelsorgeteams beträgt abweichend von § 20 (3) nicht fünf Jahre, sondern dauert bis zu der nach der nächsten Pfarrgemeinderatswahl erfolgten Konstituierung eines neuen Seelsorgeteams, längstens aber bis zum 31.12 jenes Jahres, in dem die Pfarrgemeinderatswahl durchgeführt wird.
- § 27 Das pfarrliche Personal wird mit der Fusion zu einer einzigen Pfarre im Rahmen der Gesamtrechtsnachfolge in diese Pfarre übernommen.
- § 28 (1) Nur wenn eine Pfarrfusion auf längere Zeit nicht rechtskräftig werden kann, wird das betroffene Dekanat interimistisch als Pastorale Einheit festgelegt. Es kann dabei auch Rechtspersönlichkeit erhalten. Die Gremien der bisherigen Pfarren bleiben bestehen.
- (2) Innerhalb dieser Pastoralen Einheit können mehrere bisherige Pfarren einer Gruppe von Priestern (mit Pfarrerkurs) in solidum unter der Leitung der gemeinsamen Arbeit durch einen Moderator gem. c. 517 §1 CIC anvertraut werden. Die bisherigen Pfarrer sollen ihr Amt zu Gunsten der gemeinsamen Funktion als Solidarpfarrer mit spezifischen Aufgaben in ihrem bisherigen Pfarrgebiet zur Verfügung stellen, wobei eine diesbezügliche Bereitschaft erwartet wird, insofern „das Heil der Seelen oder die Notwendigkeit oder der Nutzen der Kirche es erfordern“ (c. 1748 CIC; vgl. Instruktion 2020, Nr. 69).
- (3) Der Moderator der Solidarpfarrer kann in dieser Zeit in anderen (vakanten) Pfarren dieser Pastoralen Einheit zugleich die Hirtensorge als Pfarrmoderator unter Beteiligung von einem Pfarrassistenten/einer Pfarrassistentin gem. c. 517 § 2 CIC wahrnehmen.
- (4) Für die Pastoralen Einheiten können in Zusammenarbeit mit dem Moderator der Solidarpfarren und zu dessen Unterstützung bereits Fachleute für eine überpfarrliche Vermögensverwaltung vom Fachbereich Verwaltung in Pfarren der Diözesanen Dienste bestellt werden. Diese können sich für die künftige Funktion eines Verwaltungsvorstandes bewerben.



1) WESEN DES PFARRLICHEN PASTORALRATES

- § 1 Für jede Pfarre wird ein Pfarrlicher Pastoralrat gem. c. 536 CIC errichtet und im Sinn der nachfolgenden Bestimmungen konstituiert. In diesem Gremium sollen Katholikinnen und Katholiken sowie haupt- und ehrenamtliche Amts- und Funktionsträger/innen mithelfen, das gesamte pastorale und missionarische Handeln in der Pfarre zu fördern.
- § 2 Im Pfarrlichen Pastoralrat, dem beratendes Stimmrecht gegenüber dem Pfarrer zukommt, werden die seelsorglichen Fragen besprochen, welche die gesamte Pfarre betreffen. In bedeutenden Fragen ist vom Pfarrer und den beiden Vorständen die Meinung des Gremiums immer einzuholen und zu dokumentieren. Von der Stellungnahme des Gremiums darf der Pfarrer ohne einen seinem Ermessen nach überwiegen den Grund nicht abweichen, vor allem wenn es sich um ein einvernehmliches Votum handelt (vgl. c. 127 § 2 CIC; Instruktion 2020, Nr. 113). In bestimmten Angelegenheiten kann die Vorlage der Stellungnahme des Pfarrlichen Pastoralrats ausdrücklich gefordert sein.
- § 3 Trifft der Pfarrer eine Entscheidung gegen den ausdrücklichen Rat des Pfarrlichen Pastoralrates, kann eine qualifizierte Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder den Sachverhalt durch ein unterschriebenes Ansuchen dem Bischöflichen Ordinariat vorlegen.

2) ZUSAMMENSETZUNG DES PFARRLICHEN PASTORALRATES

- § 4 (1) Der Pfarrliche Pastoralrat setzt sich unter dem Vorsitz des Pfarrers zusammen aus:
- a) dem/der Beauftragten für die Pfarrseelsorge (Pastoralvorstand) und dem/der Beauftragten für die Verwaltung der Pfarre (Verwaltungsvorstand);
 - b) jeweils zwei Entsendeten aus den Mitgliedern der Pfarrgemeinderäte der Pfarrrteilgemeinden (Pfarrgemeinden), von denen zumindest ein Mitglied des Seelsorgeteams ist. Um eine gemeinsame Beratung von Haupt- und Ehrenamtlichen sicherzustellen, soll zumindest eine der entsendenden Personen aus dem Kreis der Ehrenamtlichen kommen;
 - c) den Grundfunktionsbeauftragten;
 - d) dem/der Beauftragten für Jugendpastoral in der Pfarre, sofern ein solcher/eine solche bestellt ist;
 - e) eine Vertretung der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas, die vom Pfarrer im Einvernehmen mit den beiden Vorständen bestellt wird;
 - f) eine Vertretung des Religionsunterrichts, die vom Pfarrer, nach Rücksprache mit dem Pastoralvortand/der Pastoralvorständin, nominiert und auch dem Bischöflichen Schulamt zur Kenntnis gebracht wird.
 - g) leitende Verantwortliche an pastoralen Orten (z. B. Betriebsseelsorge, Krankenhausseelsorge, Jugendzentren etc.) sowie für pfarrliche Projekte;
 - h) eine Person als Vertreter:in der in der Pfarre tätigen Ordensgemeinschaften auf Vorschlag der Ordenskonferenz (von Ordensoberinnen und Ordensoberen) der Diözese Linz;

- i) eine Person als Vertreter:in der in der Pfarre tätigen Geistlichen Gemeinschaften, die vom Pfarrer im Einvernehmen mit den beiden Vorständen bestellt wird;
- j) maximal drei Vertreter:innen von Teilorganisationen der Katholischen Aktion auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der in der Pfarre vertretenen KA-Teilorganisationen;
- k) Eine Person als Vertreter/in des Katholischen Bildungswerks auf gemeinsamen Vorschlag der Leiter/innen der in der Pfarre vertretenen Geschäftsfelder des Katholischen Bildungswerks;
- l) eine Vertretung der Kirchenbeitragsberatungsstellen auf Vorschlag der KB-Regionalleitung.

(2) Durch Beschluss des Pfarrlichen Pastoralrats ist die Kooptierung von bis zu sechs zusätzlichen Mitgliedern möglich.

(3) Im Fall der Verhinderung eines Mitglieds ist die Vertretung im Pfarrlichen Pastoralrat durch einen Stellvertreter/eine Stellvertreterin zulässig, wenn diese vom Pfarrgemeinderat oder einer anderen entsendenden Gruppe namhaft gemacht wird.

§ 5 Zu einzelnen Themen können auch weitere Personen in beratender Funktion beigezogen werden.

3) FUNKTIONSPERIODE, AUSSCHIEDEN & FUNKTIONEN

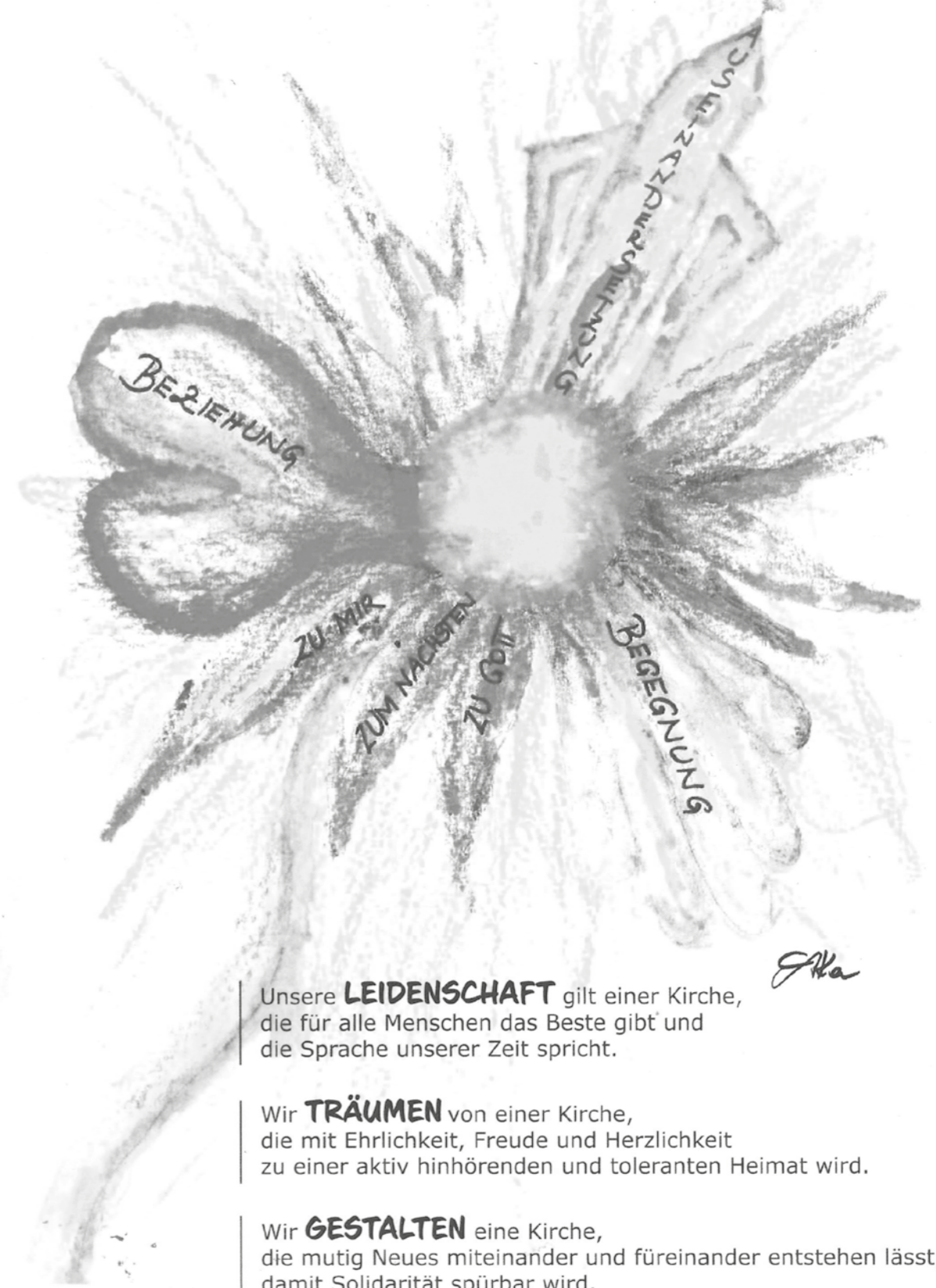
- § 6 Die Funktionsperiode des Pfarrlichen Pastoralrates beträgt fünf Jahre und orientiert sich an der Funktionsperiode des Pfarrgemeinderates. Scheidet ein entsendetes Mitglied vor Ende der Funktionsperiode aus, ist an seiner Stelle bis zum Ende der Funktionsperiode eine andere Person zu entsenden.
- § 7 Mit dem Ausscheiden aus dem Pfarrgemeinderat der Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) endet auch die Mitgliedschaft im Pfarrlichen Pastoralrat. Entsendete Mitglieder verlieren ihr Mandat auch, wenn der Pfarrliche Pastoralrat bei Anwesenheit von mindestens 2/3 der Mitglieder einen begründeten Antrag auf Entpflichtung, insbesondere aufgrund eines schwerwiegenden Fehlverhaltens, dauerhafter Befangenheit oder Behinderung in der Amtsausübung, mit qualifizierter Zwei-Drittel-Mehrheit annimmt.
- § 8 Der Pfarrliche Pastoralrat wählt in seiner ersten Sitzung der Funktionsperiode aus dem Kreis der entsendeten Ehrenamtlichen der Pfarrrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) einen Obmann/eine Obfrau und einen Stellvertreter/eine Stellvertreterin. Diese bilden mit dem Pfarrer, dem/der Beauftragten für die Pfarrseelsorge (Pastoralvorstand) und dem/der Beauftragten für die Verwaltung der Pfarre (Verwaltungsvorstand) die Geschäftsführung des Gremiums, bereiten die Sitzungen vor und erstellen die Tagesordnung. Sie haben bei der Gremienarbeit die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen im Blick und achten darauf, dass diese rechtzeitig die erforderlichen Informationen, Einladungen, Tagesordnungen usw. erhalten.

4) AUFGABEN DES PFARRLICHEN PASTORALRATES

- § 9 Im Pfarrlichen Pastoralrat werden im Sinne von § 2 insbesondere folgende Angelegenheiten beraten:
- Erstellung eines pfarrlichen Pastoralkonzeptes unter Beachtung der umfassenden Hirtensorge (vgl. cc.528- 529 CIC) mit inhaltlichen Schwerpunkten und grundlegenden Vereinbarungen für Pfarrrteilgemeinden (Pfarrgemeinden);
 - Förderung des missionarischen und caritativen Wirkens über die Pfarrgemeinden hinaus;
 - Festlegung von Maßnahmen zur Umsetzung des Pastoralkonzeptes, unter anderem auch durch die Erfüllung von Aufgaben durch einzelne Pfarrgemeinden zugunsten der gesamten Pfarre oder eines Teils der Pfarre;
 - Erarbeitung der Grundlagen für die Koordination von Gottesdiensten und liturgischen Feiern so wie der Abstimmung betreffend Sakramentenpastoral;
 - Sicherung der Erreichbarkeit in seelsorglichen Notsituationen;
 - Information, Austausch und Vernetzung, insbesondere zwischen den Pfarrgemeinden und den in der Pastoral Tätigen sowie den Kooperationspartnern und -partnerinnen in gemeinsamen Anliegen;
 - Beauftragung von bis zu vier Mitgliedern des Pfarrlichen Wirtschaftsrates.

5) GESCHÄFTSORDNUNG DES PFARRLICHEN PASTORALRATES

- § 10 In der Geschäftsordnung des Pfarrlichen Pastoralrates werden die Details, insbesondere die Anzahl, die Anberaumung und der Ablauf der Sitzungen, festgelegt.



Unsere **LEIDENSCHAFT** gilt einer Kirche, die für alle Menschen das Beste gibt und die Sprache unserer Zeit spricht.

Wir **TRÄUMEN** von einer Kirche, die mit Ehrlichkeit, Freude und Herzlichkeit zu einer aktiv hinhörenden und toleranten Heimat wird.

Wir **GESTALTEN** eine Kirche, die mutig Neues miteinander und füreinander entstehen lässt, damit Solidarität spürbar wird.

1) WESEN DES PFARRGEMEINDERATES

§ 1 (1) In den Pfarrrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) wird in der Regel ein lokaler Pfarrgemeinderat gebildet, dem auch gewählte Mitglieder angehören, und der aus seinen Mitgliedern Delegierte in den Pfarrlichen Pastoral- bzw. Wirtschaftsrat entsendet.

(2) Der Pfarrgemeinderat berät über kirchliche, administrative und finanzielle Fragen, die das Leben der Pfarrgemeinde betreffen, bereitet Entscheidungen vor, gibt Empfehlungen und Voten ab und sorgt für die Umsetzung von Beschlüssen. In bestimmten Angelegenheiten kann die Vorlage der Stellungnahme des Pfarrgemeinderates ausdrücklich gefordert sein.

2) ZUSAMMENSETZUNG DES PFARRGEMEINDERATES

§ 2 Der Pfarrgemeinderat setzt sich zusammen aus:

- a) amtlichen Mitgliedern: die haupt- und ehrenamtlichen Mitglieder des Seelsorgeteams;
- b) gewählten Mitgliedern: diese werden in geheimer Wahl bestimmt. Wählbar ist jeder Katholik / jede Katholik:in, der/die in der Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) wohnt oder sich dieser zugehörig fühlt, sofern er/sie vor dem 1. Jänner des Wahljahres das 16. Lebensjahr vollendet hat und zur Übernahme der Aufgabe bereit ist. Wahlberechtigt sind alle zuvor Genannten sowie zusätzlich jene Gefirmten, die vor dem 1. Jänner des Wahljahres das 14. Lebensjahr vollendet haben. Das Nähere hierüber, insbesondere auch die Gründe, die vom aktiven oder passiven Wahlrecht ausschließen, bestimmt die Wahlordnung für den Pfarrgemeinderat;
- c) entsendeten Mitgliedern: je ein Vertreter/eine Vertreterin in der Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) tätigen männlichen und weiblichen Ordensangehörigen; drei Vertreter/innen der Kath. Aktion (davon ein Vertreter/eine Vertreterin der Jugend); ein Vertreter/eine Vertreterin der anderen in der Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) tätigen laienapostolischen Bewegungen (zu diesen zählen die im Forum für das diözesane Laienapostolat der Diözese Linz vertretenen Organisationen); ein Vertreter/eine Vertreterin der in der Pfarrgemeinde tätigen Religionslehrerinnen und Religionslehrer; weitere Gruppen können Mitglieder entsenden, wenn diese im Rahmen der Pfarrgemeinderatswahl (Delegiertenwahl) benannt wurden.
- d) kooptierten Mitgliedern: Der Pfarrgemeinderat kann zusätzliche Mitglieder kooptieren, wenn das für die Arbeit des Gremiums sinnvoll erscheint.

§ 3 Der Pfarrgemeinderat soll als repräsentatives Pfarrgemeinde-Gremium eine breite Meinungsbildung ermöglichen. Daher hat er zumindest 12, höchstens 30 Mitglieder. Der Pfarrgemeinderat legt die genaue Anzahl der Mitglieder gemäß der Wahlordnung für die nächste Wahl fest.

§ 4 Mindestens die Hälfte aller Mitglieder des Pfarrgemeinderates müssen gewählte Mitglieder sein.

§ 5 Zu einzelnen Themen können bestimmte Personen in beratender Funktion beigezogen werden.

3) FUNKTIONSPERIODE, GESCHÄFTSFÜHRUNG & PFARRGEMEINDE-VERSAMMLUNG*

§ 6 Die Funktionsperiode des Pfarrgemeinderats beträgt jeweils fünf Jahre. Scheidet ein gewähltes Mitglied vor Ende der Funktionsperiode aus, tritt an seine Stelle bis zum Ende der Funktionsperiode ein gewähltes Ersatzmitglied. Scheidet ein entsendetes Mitglied vor Ende der Funktionsperiode aus, kann an seiner Stelle bis zum Ende der Funktionsperiode ein anderes Mitglied entsendet werden. Scheiden über die Hälfte der Mitglieder aus dem Pfarrgemeinderat aus und können keine Ersatzmitglieder gefunden werden, muss ehestmöglich eine Neuwahl stattfinden.

§ 7 Mit dem Ausscheiden aus dem Pfarrgemeinderat der Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) endet auch die Mitgliedschaft im Pfarrlichen Pastoralrat bzw. im Pfarrlichen Wirtschaftsrat

§ 8 Gewählte und entsendete Mitglieder können vorzeitig abberufen werden bzw. verlieren ihr Mandat, wenn der Pfarrgemeinderat bei Anwesenheit von mindestens 2/3 der Mitglieder einen begründeten Antrag auf Entpflichtung, insbesondere aufgrund eines schwerwiegenden Fehlverhaltens, dauerhafter Befangenheit oder Behinderung in der Amtsausübung mit qualifizierter Zwei-Drittel-Mehrheit annimmt.

§ 9 Die Mitglieder des Seelsorgeteams bilden die Geschäftsführung des Gremiums, bereiten die Sitzungen vor und erstellen die Tagesordnung, sorgen für die Sitzungsleitung und die Dokumentation der Ergebnisse so wie für die Umsetzung gem. § 20 Ordnung der Pfarren.

§ 10 (1) In Pfarrrteilgemeinden (Pfarrgemeinden), in denen trotz Bemühen und Begleitung ein Pfarrgemeinderat gemäß diesen Bestimmungen nicht eingerichtet werden kann, soll vom Pfarrer mit den beiden Vorständen oder dem Sprecher/der Sprecherin des Seelsorgeteams eine Pfarrgemeinde-Versammlung einberufen werden. Diese soll eine möglichst breite Beteiligung der Pfarrbevölkerung sicherstellen. Die Pfarrgemeinde-Versammlung tritt mindestens zweimal jährlich zusammen.

(2) In der Pfarrgemeinde-Versammlung sollen grundlegende Angelegenheiten der Verwaltung und der Pastoral in der Pfarrgemeinde beraten werden (z. B. das Budget der Pfarrrteilgemeinde [Pfarrgemeinde], die Bestellung von Mitgliedern des Seelsorgeteams, die Entsendung von Delegierten in den Pfarrlichen Pastoralrat und den Pfarrlichen Wirtschaftsrat, Vorentscheidungen für große Bauvorhaben).

* Überschrift zur besseren Gliederung redaktionell in dieser Ausgabe eingefügt – ist nicht Teil der Rechtstexte.

4) AUFGABEN DES PFARRGEMEINDERATES

- § 11 Der Pfarrgemeinderat nimmt die Anliegen der Pfarrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) innerhalb der Pfarre wahr. Er sorgt für die Handlungsfähigkeit der Pfarrgemeinde und fördert die missionarische Glaubensverkündigung. Es werden im Sinne von § 1 (2) insbesondere folgende Angelegenheiten beraten:
- a) Koordinierung der Gestaltung und Entwicklung des kirchlichen Lebens in der Pfarrgemeinde unter Beachtung der kirchlichen Grundvollzüge sowie der pastoralen Leitlinien;
 - b) pastorale Schwerpunktsetzung in der Pfarrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) und Mitwirkung bei der Erstellung und Umsetzung des pfarrlichen Pastorkonzepts;
 - c) Erstellung eines Vorschlags an den Pfarrlichen Wirtschaftsrat für den jährlichen Haushaltsplan der Pfarrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) sowie jener selbstständigen Rechtspersonen der Pfarre, die in der Pfarrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) verortet sind;
 - d) Entsendung von zwei Delegierten in den Pfarrlichen Pastoralrat und Bestellung zweier Personen als Stellvertretung für den Fall, dass eine oder beide delegierte Personen bei einer Sitzung des Gremiums verhindert sind;
 - e) Entsendung von einem/einer Delegierten in den Pfarrlichen Wirtschaftsrat und Bestellung einer Person als Stellvertretung für den Fall, dass der/die Delegierte bei einer Sitzung des Gremiums verhindert ist;
 - f) Erstellung und Präsentation eines Vorschlags für Mitglieder des Seelsorgeteams;
 - g) Beratung über Bedarf, Anzahl und Einsetzung von PGR-Fachteams;
 - h) Beratung und Stellungnahme zu Bauvorhaben in der Pfarrgemeinde.

5) FACHTEAMS DES PFARRGEMEINDERATES (PGR-FACHTEAMS)

- § 12 In den Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) können PGR-Fachteams zu bestimmten Bereichen der Seelsorge oder des pfarrgemeindlichen Lebens für die Dauer einer Funktionsperiode oder zeitlich begrenzt eingerichtet werden. Jedes PGR-Fachteam wählt sich eine Leitungsperson, die zu den Sitzungen einlädt und für die Kommunikation mit dem Pfarrgemeinderat sorgt.
- § 13 Die in einer Pfarre bestehenden jeweiligen PGR-Fachteams treffen sich nach Bedarf zum thematischen Austausch oder einer Projektplanung. Daran nimmt auch der/die zuständige Grundfunktionsbeauftragte teil, der/die in Absprache mit dem Pfarrer und den Vorständen auch dazu einlädt.
- § 14 Der/Die Finanzverantwortliche der Pfarrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) muss bei der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben von einem eigenen Fachteam für Finanzen (PGR-Fachteam Finanzen) oder zumindest von zwei Beratungspersonen (vgl. § 5 Dekret Vermögensverwaltung) unterstützt werden. In größeren Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) mit mehr als 1.500 Katholikinnen und Katholiken oder mehr als € 50.000,- Jahresbudget ist das Fachteam Finanzen jedenfalls verpflichtend einzurichten.

6) GESCHÄFTSORDNUNG DES PFARRGEMEINDERATES

- § 15 In der Geschäftsordnung des Pfarrgemeinderates werden die Details hinsichtlich der Koordination der Beratungen und Besprechungen im Pfarrgemeinderat und im Seelsorgeteam, insbesondere die Anzahl, die Anberaumung und der Ablauf der Sitzungen, festgelegt.





VERMÖGENSRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Juristische Personen können Träger von Rechten und Pflichten sein und sind somit auch vermögensfähig. Bei kirchlichen Rechtspersonen handelt es sich in Österreich 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 teilweise Verantwortung übertragen kann. Sonstige kirchliche Rechtspersonen in der Pfarre können ebenfalls durch andere Personen als den Pfarrer vertreten werden, sofern ihre Statuten das vorsehen.

Auf Ebene der Pfarre wird die Verwaltung durch den:die Verwaltungsvorständ:in zusammen mit dem Pfarrlichen Wirtschaftsrat (entspricht gemäß c. 537 CIC dem pfarrlichen Vermögensverwaltungsrat) wahrgenommen. Weitere Bestimmungen sind den Kapitel Gremien zu entnehmen. Es wurde ein Statut für den Pfarrlichen Wirtschaftsrat und eine Rahmenordnung für die pfarrliche Vermögensverwaltung und Geschäftsordnungen erarbeitet.

Die juristische Person „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 noch auf dieser Ebene angesiedelt sein.

Die Vertretungsbefugnis liegt grundsätzlich beim:bei der Verwaltungsvorständ:in, Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung bedürfen der Gegenzeichnung durch den Pfarrer.

Auf Ebene der Pfarrgemeinde bleibt die historische 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 durch den:die Verwaltungsvorstand:vorständin statt. Bei geschichtlich jüngeren Pfarrgemeinden kann anstelle einer fehlenden juristischen Person „Pfarrkirche“ eine andere juristische Person (z.B. Seelsorgezentrum) errichtet werden.

Die Vertretung der juristischen Person „Pfarrkirche“ erfolgt nach Maßgabe des unten genannten Dekrets über die Verwaltung des pfarrlichen Vermögens durch eine/n Finanzverantwortliche/n.

Die Verwaltung soll in Rückbindung an das Seelsorgeteam und den Pfarrgemeinderat stattfinden. Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung bedürfen der Unterfertigung durch den Pfarrer und der Gegenzeichnung durch ein Mitglied des pfarrlichen Wirtschaftsrates. Sonstige im Dekret genannten und zu genehmigenden Rechtsakte bedürfen jedenfalls der Gegenzeichnung durch den:die Verwaltungsvorständ:in.

1) ZWECK & GELTUNGSBEREICH

§ 1 Das Vermögen der Pfarre ist Kirchenvermögen im Sinne von c. 1257 §1 CIC und soll ihren pastoralen Aufgaben, insbesondere ihren missionarischen Aktivitäten und der Unterstützung für die Armen, dienen.

Die Vermögensverwaltung hat den Prinzipien der Sparsamkeit und Transparenz sowie der pastoralen Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit zu folgen und allen kirchlichen und staatlichen Rechtsvorschriften zu entsprechen.

§ 2 Die in diesem Dekret getroffenen Bestimmungen betreffen die Verwaltung des Vermögens der Pfarren so wie der selbstständigen Rechtspersonen der Pfarre (z. B. Kirchenstiftungen/„Pfarrkirchen“, Pfarrpründe, Pfarrcaritas), die grundsätzlich auf diese hin ausgerichtet sind, sofern sich aus ihrem Zweck nicht etwas anderes ergibt. Die Pfarrgemeinden werden in die Vermögensverwaltung der in ihrem Gebiet gelegenen selbstständigen Rechtspersonen eingebunden. Es kann für ihre Zwecke im Rahmen der pfarrlichen Vermögensverwaltung auch zweckgewidmetes Vermögen gebildet werden.



1.1. KOMMENTAR ZU § 1-2 VERMÖGENSVERWALTUNG

ALLGEMEINE VERWALTUNG

Zuständig für die Vermögensverwaltung der gesamten Pfarre ist der Pfarrer. Die operative Aufgabe der Vermögensverwaltung wird weitgehend an den:die Verwaltungsvorständ:in delegiert. Diese:r nimmt diese Aufgabe im Rahmen der ordentlichen Vermögensverwaltung bzw. der laufenden Geschäfte eigenverantwortlich, aber in Zusammenarbeit mit Pfarrer und Pastoralvorständ:in unter regelmäßiger Berichterstattung an den Pfarrlichen Wirtschaftsrat, wahr. Dem pfarrlichen Wirtschaftsrats kommen keine operativen Agenden zu, sondern er berät in strategischen Entscheidungen und übernimmt Zustimmungs- und Kontrollrechte im Rahmen der Haushaltsbeschlüsse. Dem:der Verwaltungsvorständ:in 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.

Temporalienübergaben sind bei jedem Pfarrerwechsel in der Pfarre durchzuführen. Sofern der:die Verwaltungsvorständ:in nach dem Pfarrerwechsel gleichbleibt, beauftragt der übernehmende Pfarrer den:die Verwaltungsvorständ:in mit der Fortführung der Verwaltung der Temporalien. Wenn 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 Überprüfung der Temporalien durchzuführen. Temporalienübergaben werden durch Mitarbeiter:innen des Fachbereichs „Verwaltung in Pfarren“ der Diözesane Dienste durchgeführt. Über das Ergebnis der Temporalienübergabe wird ein Protokoll verfasst, welches als Grundlage für die künftige Arbeit der:des Verwaltungsvorständ:in sowie zur Entlastung des scheidenden Pfarrvorstandes bzw. Pfarrers dient. Kommt es zu Veränderungen auf Pfarrgemeindeebene, findet eine Bestandsaufnahme durch den:die Verwaltungsvorständ:in statt. Hierüber ist sowohl dem Pfarrlichen Wirtschaftsrat als auch der Fachbereich „Verwaltung in Pfarren“ der Diözesanen Dienste zu berichten.

1.2. KOMMENTAR ZU § 3-4 VERMÖGENSVERWALTUNG & RECHTSGESCHÄFTLICHE VERTRETUNG (SIEHE NÄCHSTE SEITE)

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) VERMÖGENSVERWALTUNG & RECHTSGESCHÄFTLICHE VERTRETUNG

- § 3 Der Pfarrer verwaltet und vertritt gem. c. 532 CIC die Pfarre und alle selbstständigen Rechtspersonen der Pfarre bei allen Rechtsgeschäften. Zur Unterstützung bei dieser Aufgabe ist in der Regel ein:e Beauftragte:r für bestimmte Bereiche der Vermögensverwaltung der Pfarre insgesamt (Verwaltungsvorstand) bestellt (vgl. § 16 Ordnung der Pfarren).
- § 4 Für die Bereiche der Vermögensverwaltung in den Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) ist zur Unterstützung des Pfarrers jeweils ein Finanzverantwortlicher/eine Finanzverantwortliche der Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) zu beauftragen. Zusätzlich kann ein Verantwortlicher/eine Verantwortliche der Pfarrcaritas als Träger:in von Kinderbetreuungseinrichtungen (Mandatsträger:in) beauftragt werden. Diese Funktionen können auch von hauptamtlichen Seelsorgern und Seelsorgerinnen übernommen werden.
- § 5 In jeder Pfarre ist ein Pfarrlicher Wirtschaftsrat gem. c. 537 CIC eingerichtet, zusätzlich ist für jede juristische Person auf Ebene der Pfarrgemeinde ein eigenes Fachteam für Finanzen (gem. § 14 Statut PGR) als Vermögensverwaltungsrat gem. c. 1280 CIC einzurichten, zumindest aber sind zwei Personen als Berater/innen des/der Finanzverantwortlichen zu bestellen.
- § 6 In jeder Pfarre müssen die Organisation und der Ablauf für die richtige und effiziente Zahlungsabwicklung und Buchführung aller juristischen Personen sichergestellt sein.
- § 7 Es muss eine aktuelle Liste des Stammvermögens aller juristischen Personen vorhanden sein, bei dessen Veräußerung die Genehmigungen gem. cc. 1291 ff. CIC einzuholen sind.
- § 8 Bei Akten der ordentlichen Vermögensverwaltung kann der Pfarrer den Verwaltungsvorstand und/oder andere geeignete Personen (z. B. Finanzverantwortliche in Pfarrteilgemeinden [Pfarrgemeinden], Verantwortliche der Pfarrcaritas als Trägerin von Kinderbetreuungseinrichtungen [Mandatsträger/innen]) bevollmächtigen, Schriftstücke an seiner statt zu fertigen, niemals jedoch bei Akten der außerordentlichen Vermögensverwaltung oder der Veräußerung von Stammvermögen. Eine solche Bevollmächtigung hat jedenfalls schriftlich zu erfolgen und bedarf zu ihrer Gültigkeit der Genehmigung durch den Ortsordinarius.

KOMMENTAR ZU § 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 Pfarrsekretär:innen 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 dann 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.

3) HAUSHALTSPLAN & JAHRESABSCHLUSS

§ 9 Jede Pfarre hat jährlich einen Haushaltsplan zu erstellen, der mit Zustimmung des Pfarrlichen Wirtschaftsrates beschlossen und mit Genehmigung durch den Fachbereich Verwaltung in Pfarren der Diözesanen Dienste wirksam wird. Dieser Haushaltsplan hat auch die Planungen für die einzelnen Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) auszuweisen und auch die Gebarung aller selbstständigen pfarrlichen Rechtspersonen im Pfarrgebiet darzustellen. Der Verwaltungsvorstand ist an den Haushaltsplan gebunden.

§ 10 Der Jahresabschluss der Pfarre sowie sämtlicher selbstständiger pfarrlicher Rechtspersonen im Pfarrgebiet wird mit Zustimmung des pfarrlichen Wirtschaftsrates bis zum 31. Mai jeden Jahres beschlossen. Danach erfolgt – nach Anhörung der Pfarre – die Rechnungsprüfung durch den Diözesanen Wirtschaftsrat, der diese Aufgabe, an die durch den Fachbereich Verwaltung in Pfarren der Diözesanen Dienste bestellten Rechnungsprüfer/innen delegieren kann. Sofern sich keine besonderen Feststellungen ergeben, wird der Jahresabschluss durch den Fachbereich Verwaltung in Pfarren der Diözesanen Dienste schriftlich genehmigt und die Entlastung ausgesprochen.



3.1. KOMMENTAR ZU § 9 HAUSHALTSPLAN

Jede Pfarrgemeinde erstellt jährlich einen ordentlichen Haushaltsplan, welcher in Abstimmung mit dem:der Verwaltungsvorständ:in 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.

Im Unterschied zur bisherigen Struktur sind auch Ausgaben für gemeinsam beschlossene Aufgaben und Schwerpunktsetzungen aus dem Pastoralratkonzept (Projekte, Jugend, Caritas, Innovation, ...) zu berücksichtigen.

3.2. KOMMENTAR ZU § 10 JAHRESABSCHLUSS

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:innen für die Pfarre werden nach Anhörung der Pfarre von der Diözese Linz bestellt.

Der Fachbereich „Verwaltung in Pfarren“ der Diözesanen Dienste prüft nach Genehmigung durch den Pfarrlichen Wirtschaftsrat und erfolgter Rechnungsprüfung in ihrer Eigenschaft als Kirchnaufsichtsbehörde die Vollständigkeit der Unterlagen sowie die Plausibilität des Jahresabschlusses. Sofern sich keine besonderen Feststellungen ergeben, wird der Jahresabschluss durch den Fachbereich „Verwaltung in Pfarren“ der Diözesanen Dienste 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.

4) AKTE DER AUSSERORDENTLICHEN VERMÖGENSVERWALTUNG

- § 11 Für die Pfarre und alle selbstständigen Rechtspersonen der Pfarre gelten als Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung gem. c. 1281 CIC:
- a) Maßnahmen (Anschaffungen, Veräußerungen, Kreditaufnahme, Leasing, Schenkungen, Baumaßnahmen, Restaurierungen etc.), die einen Wert von € 15T überschreiten und nicht im Haushaltsplan vorgesehen sind. Bei Dauerschuldverhältnissen ist die Jahressumme heranzuziehen;
 - b) Veräußerungen über € 80T (Verkauf, Tausch, Schenkung, Baurecht ...), unabhängig davon, ob diese im Haushaltsplan vorgesehen waren oder nicht;
 - c) Kreditaufnahmen ab € 80T, unabhängig davon, ob diese im Haushaltsplan vorgesehen waren oder nicht;
 - d) Anschaffungen ab € 80T, unabhängig davon, ob diese im Haushaltsplan vorgesehen waren oder nicht;
 - e) Annahmen von Grundstücksschenkungen.
- § 12 Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Zustimmung des pfarrlichen Wirtschaftsrates sowie der schriftlichen Ermächtigung durch den Ortsordinarius. Dieser wird sich vor Erteilung der Ermächtigung bei Maßnahmen, die eine bestimmte Pfarrrteilgemeinde (Pfarrgemeinde) betreffen, auch das Votum des örtlichen Pfarrgemeinderates sowie des PGR-Fachteams Finanzen oder der zwei Berater/innen des/der Finanzverantwortlichen vorlegen lassen; bei Maßnahmen mit Einfluss auf die pastorale Ausrichtung der gesamten Pfarre auch das Votum des Pfarrlichen Pastoralrates.
- § 13 Als Dokumentation der Zustimmung des Pfarrlichen Wirtschaftsrates sowie der schriftlichen Ermächtigung durch den Ordinarius bedarf die rechtsgeschäftliche Unterfertigung des Pfarrers bei Akten der außerordentlichen Vermögensverwaltung zusätzlich der Gegenzeichnung durch einen Vertreter/eine Vertreterin des Gremiums sowie der kirchenbehördlichen Genehmigung durch den Ordinarius.

5) VERÄUSSERUNG VON STAMMVERMÖGEN

- § 14 Die rechtsgültige Veräußerung von Vermögensstücken des Stammvermögens oberhalb der von der Bischofskonferenz festgelegten Wertgrenze sowie von künstlerisch oder historisch besonders wertvollen Gegenständen bedarf zu ihrer Gültigkeit der Zustimmung des Pfarrlichen Wirtschaftsrates sowie der Erlaubnis der zuständigen Autorität (vgl. cc. 1291 ff CIC). Das ist – abhängig vom Gegenstand – der Diözesanbischof, welcher seinerseits der Zustimmung des Diözesanen Wirtschaftsrates und des Domkapitels als Konsultorenkollegium bedarf, oder des Heiligen Stuhles.

Die Bestimmungen der §§ 12-13 gelten sinngemäß auch für Veräußerungen von Stammvermögen.

6) BESONDERE LEITUNGSBEFUGNISSE IM BEREICH DER ORDENTLICHEN VERMÖGENSVERWALTUNG

- § 15 Sofern Aufgaben der ordentlichen Vermögensverwaltung in den vom Pfarrer übertragenen Wirkungsbereich einer anderen Person fallen (Finanzverantwortlicher/Finanzverantwortliche einer Pfarrrteilgemeinde [Pfarrgemeinde], Mandatsträger/innen), sind für folgende Akte jedenfalls die Zustimmung des Pfarrers oder des/der Beauftragten für die Verwaltung der Pfarre (Verwaltungsvorstand) im Rahmen seiner/ihrer Zuständigkeit einzuholen:
- a) Abschluss, Änderung und Kündigung von Bestandverträgen (zusätzlich zur Erlaubnis durch Ordinarius gem. c. 1297);
 - b) Grundbuchsachen (zusätzlich zur Anbringung der Ordinariatsklausel gem. Zus.Prot. zu Art. XIII § 2 Konkordat 1933 zwischen dem Hl. Stuhl und der Republik Österreich);
 - c) Übernahme von Bürgschaften und Haftungen;
 - d) Einbringung gerichtlicher Klagen unbeschadet der Zustimmung des Ordinarius (c. 1288 CIC);
 - e) Baumaßnahmen (inkl. Abbruch) an denkmalgeschützten Gebäuden sowie bei Baumaßnahmen über € 50T;
 - f) Restaurierung oder Veräußerung von Kunstgut unbeschadet der Zustimmung des Heiligen Stuhles gem. c. 1292 §2 CIC;
 - g) Abschluss und Auflösung von Dienstverträgen, ausgenommen bei Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der Pfarrcaritas;
 - h) Einräumung von Dienstbarkeiten, Leitungsrechten, Reallasten zu Lasten von Grundstücken auch ohne Sicherstellung im Grundbuch;
 - i) Annahme und Ausschlagung von Erbschaften und Vermächtnissen sofern damit auch eine Belastung verbunden ist;
 - j) Errichtung, Erweiterung und Auflassung von Friedhöfen;
 - k) Erklärung in Behördenverfahren, sofern es sich nicht um Unterfertigungen im anzeigepflichtigen Verfahren nach der OÖ. Bauordnung handelt (z. B. Grenzfeststellungen und Vermessungen);
 - l) Leasingvereinbarungen;
 - m) Versicherungsverträge;
 - n) Baumaßnahmen an nicht denkmalgeschützten Gebäuden über € 15T sowie Abbruchmaßnahmen an solchen Gebäuden;
 - o) Unterfertigungen im anzeigepflichtigen Verfahren nach der OÖ. Bauordnung;
 - p) Änderung von Dienstverträgen hinsichtlich Anstellungsausmaß und Arbeitszeitverteilung, ausgenommen bei Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der Pfarrcaritas.

7) VOTEN & ZUSTIMMUNGSERFORDERNISSE*

- § 16 Bei Maßnahmen, die eine bestimmte Pfartheilgemeinde (Pfarrgemeinde) betreffen, hat der Pfarrer oder der/die Beauftragte für die Verwaltung der Pfarre (Verwaltungsvorstand) auch das Votum des PGR-Fachteams Finanzen oder der beiden Berater/innen (vgl. § 5) sowie des örtlichen Pfarrgemeinderates einzuholen; bei Maßnahmen mit Einfluss auf die pastorale Ausrichtung der gesamten Pfarre auch das Votum des pfarrlichen Pastoralrats.
- § 17 Bei den zuvor genannten Aufzählungspunkten lit. a) bis lit. k) kann der Pfarrer oder der/die Beauftragte für die Verwaltung der Pfarre (Verwaltungsvorstand) der Maßnahme nur zustimmen, wenn ein positives Votum der jeweils zuständigen diözesanen Fachabteilung vorliegt. Sollte der Pfarrer oder der/die Beauftragte für die Verwaltung der Pfarre (Verwaltungsvorstand) die Maßnahme selbst setzen, bedarf er/sie ebenfalls der Erlaubnis der diözesanen Fachabteilung.
- § 18 Zur Dokumentation der Zustimmung des Pfarrers oder des/der Beauftragten für die Verwaltung (Verwaltungsvorstand) ist bei den zuvor genannten Akten deren Mitunterzeichnung erforderlich.
- § 19 Abschluss, Änderungen oder Auflösung von Dienstverträgen mit Leiterinnen oder Leitern von Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas bedürfen der Zustimmung der diözesanen Fachabteilung. Werden die Personalkosten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Pfarrcaritas nicht zur Gänze durch die öffentliche Hand getragen, bedarf es der Zustimmung der diözesanen Fachabteilung und des Verwaltungsvorstandes der Pfarre.

8) DIÖZESANE MITWIRKUNG

- § 20 Die Revision der Pfarren erfolgt durch die dafür in der Revisionsordnung für Pfarren bestellten Organe. Aufgabe der Revision ist es, alle Agenden der Pfarre, der Pfartheilgemeinden (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 sowie kirchlichen Gesetze zu überprüfen. Näheres wird in der Revisionsordnung festgelegt.
- § 21 Die Tätigkeit der pfarrlichen Wirtschaftsverwaltung unterliegt dem Aufsichtsrecht der Diözese. Diese ist berechtigt, die notwendigen Weisungen zu erteilen. Bei Säumigkeit oder Gefahr im Verzug ist sie zur Ersatzvornahme berechtigt.

* Überschrift zur besseren Gliederung redaktionell in dieser Ausgabe eingefügt – ist nicht Teil der Rechtstexte.

KOMMENTAR ZU § 20-21 ROLLE & AUFGABE DER DIÖZESE BEI DER VERMÖGENSVERWALTUNG DER PFARREN

Die Diözese Linz wird in der neuen Struktur die Pfarren im Rahmen der Verwaltung begleiten, anleiten und unterstützen. Da die Verwaltungsvorständ:innen diözesan besondert werden, zählt auch deren Unterstützungsleistung zur Förderung der Pfarren und Pfarrgemeinden. Darüber hinaus nimmt die Diözese Linz ihre Verantwortung über Fachstellen und zentrale Einrichtungen der Diözesanen Dienste 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 aber eine der zentralen Aufgaben des Fachbereichs „Verwaltung in Pfarren“.

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. Mitarbeiter:innen 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 Mentor:innenprogramme im Bereich der Verwaltung aufgesetzt, um Multiplikator:inneneffekte 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.

1) WESEN DES PFARRLICHEN WIRTSCHAFTSRATES

- § 1 Für jede Pfarre wird ein Pfarrlicher Wirtschaftsrat gem. c. 537 CIC errichtet und im Sinn der nachfolgenden Bestimmungen konstituiert. In diesem Gremium sollen dazu befähigte Katholikinnen und Katholiken den Pfarrer und die Tätigkeit des Verwaltungsvorstandes bei der Verwaltung des Pfarrvermögens unterstützen, „um die Güter der Kirche vor allem mit missionarischem Eifer und Geist zu verwalten“ (Instruktion 2020, Nr. 101).
- § 2 Der Pfarrliche Wirtschaftsrat ist ein Beratungsorgan für den Pfarrer, dem im Dekret über die Pfarrliche Vermögensverwaltung für bestimmte Angelegenheiten aber ausdrücklich ein Zustimmungsrecht gem. c. 127 § 1 CIC eingeräumt wird (z. B. Haushaltsplan, Jahresabschluss, Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung). Aber auch von Beratungsergebnissen darf der Pfarrer ohne einen seinem Ermessen nach überwiegenden Grund nicht abweichen, vor allem wenn es sich um ein einvernehmliches Votum handelt (vgl. c. 127 § 2 CIC; Instruktion 2020, Nr. 113). Bei Entscheidungen, die eine bestimmte Pfarreilgemeinde (Pfarrgemeinde) betreffen, ist auch ein Votum des PGR-Fachteams Finanzen bzw. der Berater/innen (gem. § 5 iVm § 12 des Dekretes über die Pfarrliche Vermögensverwaltung) sowie des lokalen Pfarrgemeinderates einzuholen; bei Maßnahmen mit Einfluss auf die pastorale Ausrichtung der gesamten Pfarre auch das Votum des Pfarrlichen Pastoralrates.

2) ZUSAMMENSETZUNG DES PFARRLICHEN WIRTSCHAFTSRATES

- § 3 Den Vorsitz des Pfarrlichen Wirtschaftsrats hat der Pfarrer inne, der selbst nicht Mitglied dieses Gremiums ist und daher auch nicht mitstimmt. Er besitzt somit kein Dirimierungsrecht im Fall der Stimmgleichheit bei Abstimmungen in zustimmungspflichtigen Materien.
- § 4 (1) Der Pfarrliche Wirtschaftsrat setzt sich aus jeweils einem/einer Entsendeten aus jeder Pfarreilgemeinde (Pfarrgemeinde) zusammen. Im Fall der Verhinderung eines Mitglieds ist die Vertretung durch einen Stellvertreter / eine Stellvertreterin zulässig, wenn diese vom Pfarrgemeinderat der Pfarrgemeinde des verhinderten Mitglieds namhaft gemacht wurde.
- (2) Das Gremium kann auch während der Funktionsperiode um bis zu vier Personen erweitert werden, die dafür der Beauftragung durch den Pfarrlichen Pastoralrat bedürfen. Es sollen nur solche Personen entsendet werden, die in wirtschaftlichen Fragen und im weltlichen Recht erfahren sind und sich durch Integrität auszeichnen.

- § 5 Die/Der Beauftragte für die Pfarreelsorge (Pastoralvorstand) und die/der Beauftragte für die Verwaltung der Pfarre (Verwaltungsvorstand) nehmen an den Sitzungen des Pfarrlichen Wirtschaftsrates in beratender Funktion teil, stimmen aber nicht mit.
- § 6 Die Funktionsperiode des Pfarrlichen Wirtschaftsrates beträgt fünf Jahre und orientiert sich an der Funktionsperiode des Pfarrgemeinderates. Scheidet ein aus den Pfarreilgemeinden (Pfarrgemeinden) entsendetes Mitglied vor Ende der Funktionsperiode aus, ist an seiner Stelle bis zum Ende der Funktionsperiode eine andere Person zu entsenden.
- § 7 Mitglieder können vorzeitig abberufen werden, wenn der Pfarrliche Wirtschaftsrat bei Anwesenheit von mindestens 2/3 der Mitglieder einen begründeten Misstrauensantrag mit qualifizierter Zwei-Drittel-Mehrheit annimmt.
- § 8 Zu einzelnen Themen können auch weitere Personen in beratender Funktion beigezogen werden.

3) WAHLEN, FUNKTIONEN & BESCHLÜSSE*

- § 9 Der Pfarrliche Wirtschaftsrat wählt in seiner ersten Sitzung der Funktionsperiode aus dem Kreis der Ehrenamtlichen eine Obfrau/einen Obmann, die/der zugleich auch stellvertretende:r Vorsitzende des Gremiums ist. Weiters wird in der ersten Sitzung der Funktionsperiode auch eine stellvertretende Obfrau/ein stellvertretender Obmann gewählt, die/der diese Funktion übernimmt, wenn die Obfrau/der Obmann in der Wahrnehmung der Aufgaben verhindert ist.
- § 10 Mit der Funktion der Schriftführung soll vom Vorsitzenden mit der Zustimmung des Pfarrlichen Wirtschaftsrates eine geeignete Person beauftragt werden. Diese ist für die Erstellung des Protokolls des Sitzungsverlaufs und der Beschlüsse verantwortlich, das vom Vorsitzenden gegenzuzeichnen ist.
- § 11 Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder gefasst. Die Beschlussfähigkeit ist gegeben, wenn der Pfarrer als Vorsitzender oder der/die stellvertretende Vorsitzende eine Materie zur Abstimmung gebracht haben und zumindest die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder an der Abstimmung teilgenommen haben.

* Überschrift zur besseren Gliederung redaktionell in dieser Ausgabe eingefügt – ist nicht Teil der Rechtstexte.

4) AUFGABEN DES PFARRLICHEN WIRTSCHAFTSRATES

§ 12 Im Pfarrlichen Wirtschaftsrat werden wirtschaftliche Entscheidungen, die die Pfarre als Gesamtes betreffen, behandelt und entschieden. Dieses Gremium stellt auch die Übersicht der Finanzlage in den einzelnen Pfarrteilgemeinden (Pfarrgemeinden) sicher.

Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere:

- a) der Beschluss über die Zustimmung zum jährlichen Haushaltplan der Pfarre, der auch die Gebarung sämtlicher selbstständiger pfarrlicher Rechtspersonen im Pfarrgebiet umfasst;
- b) der Beschluss über die Zustimmung zum Jahresabschluss der Pfarre und sämtlicher selbstständiger pfarrlichen Rechtspersonen im Pfarrgebiet;
- c) der Beschluss über die Zustimmung zu Akten der außerordentlichen Vermögensverwaltung der Pfarre sowie der selbstständigen pfarrlichen Rechtspersonen. Welche Maßnahmen zur außerordentlichen Vermögensverwaltung zählen, richtet sich nach dem Dekret über die Verwaltung des pfarrlichen Vermögens;
- d) der Beschluss über die Zustimmung zur Veräußerung von Stammvermögen der Pfarre sowie der selbstständigen pfarrlichen Rechtspersonen.

§ 13 Die zur Dokumentation der Zustimmung des Pfarrlichen Wirtschaftsrates erforderliche Gegenzeichnung des Rechtsgeschäfts bei Akten der außerordentlichen Vermögensverwaltung erfolgt durch den Obmann/ die Obfrau des Pfarrlichen Wirtschaftsrates, bei dessen/deren Verhinderung durch seine/ihre Stellvertretung oder ein anderes Mitglied des Gremiums.

5) GESCHÄFTSORDNUNG DES PFARRLICHEN WIRTSCHAFTSRATES

§ 14 In der Geschäftsordnung des Pfarrlichen Wirtschaftsrates werden die Details, insbesondere die Anzahl, die Anberaumung und der Ablauf der Sitzungen, festgelegt.

Für die Erstellung der Rechtstexte verantwortlich:

- Generalvikar Univ.-Prof. DDr. Severin Lederhilger OPræm
- Ordinariatskanzler MMag. Christoph Laueremann

Quellenangaben

- Ordnung der Pfarren in der Diözese Linz (LDBI. 167/3, 2021, Art. 23)
- Statut des Pfarrlichen Pastoralrats (LDBI. 167/3, 2021, Art. 24.)
- Statut des Pfarrgemeinderats (LDBI. 167/3, 2021, Art. 25)
- Dekret über die Vermögensverwaltung (LDBI. 167/3, 2021, Art. 26)
- Statut des Pfarrlichen Wirtschaftsrats (LDBI. 167/3, 2021, Art. 27).

NACHSCHAU PFARRREVISION

Die Revision der Pfarren und Pfarrgemeinden wird entsprechend dem Statut der Revisionsstelle 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.



September '24

Bildnachweis: © KJS Derflinger (Titel), © Thanu Jumparuang (S. 5, 30, 55), © Josef Froschauer (S. 15), © Christian Döm (S.18, 40), © Franz Hauzinger (S. 26), Hörndler S. 53, © Thalia (S. 33), © Helmut Humer (S. 64), © Nattanan Kanchanaprat/Pixabay (S. 66), © Albert Scalet (S.70), © Michaela Leppen (RS)

Diözese Linz
Herrenstraße 19
4021 Linz

www.dioezese-linz.at

