



Grundlagen zur neuen Struktur

Dr. Slawomir Dadas

Generaldechant und Themenpate der Arbeitsgruppe „Option zeitgemäße Strukturen“

Nach einem halben Jahr Resonanz und intensiven Sommermonaten wurde das im Jänner 2019 präsentierte Strukturmodell nun ergänzt, verändert und weitergedacht. Die Arbeitsgruppe „Option zeitgemäße Strukturen“ hatte viele Stimmungen zu berücksichtigen. In diesen Monaten sind mir die Worte „Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen von heute“ in Bezug auf die MitarbeiterInnen unserer Kirche so nahe wie nie zuvor gewesen. Freude und Hoffnung, dass sich endlich etwas bewegt, was uns zu den Menschen führt und für uns und unseren Auftrag neue Räume schafft. Trauer und Angst, dass wir etwas Vertrautes verlieren und uns in der neuen Situation nicht zurechtfinden könnten.

Der Kern des Modells

Die derzeitigen Pfarren bleiben auch künftig in Form von Pfarrgemeinden als selbstständige Einheiten weiter bestehen und verwirklichen die Grundfunktionen von Kirche (Verkündigung, Liturgie, Caritas, Gemeinschaft) in einer Weise, die den Gegebenheiten vor Ort entspricht. In der übergeordneten Verwaltungseinheit kommt es zu Änderungen. Ausgehend von den bisherigen 39 Dekanaten werden rund 40 Pfarren gebildet, von denen jede aus durchschnittlich 14 Pfarrgemeinden besteht. Das bedeutet: Auch künftig verfügen die Pfarrgemeinden über eine eigenständige Vermögensverwaltung und weitgehende Selbstständigkeit. Geleitet werden die Pfarrgemeinden neben dem Pfarrer und Pfarrvorstand von Seelsorgeteams, denen Priester, hauptamtliche SeelsorgerInnen und ehrenamtlich Engagierte angehören. Die rund 40 Pfarren werden von einem Pfarrvorstand geleitet, der sich aus dem Pfarrer, dem Pastoralvorstand und dem Verwaltungsvorstand zusammensetzt.

Pfarren – Grenzen – Zuteilung

Es ist geplant, die Diözese in ca. 40 Pfarren einzuteilen. Zu den ersten zwei Vorschlägen der Grenzeinteilung wurden viele Eingaben gemacht, sodass ein dritter Vorschlag ausgearbeitet wurde (siehe Beilage). Dabei war es wichtig, auf die Ordensgemeinschaften und die einzelnen Pfarrgemeinden zu hören und auf deren Wünsche einzugehen. Was immer bedacht werden muss, ist die Modellphilosophie: einen guten Rahmen zu schaffen für ein lebendiges Glaubensleben, geleitet und koordiniert im Miteinander. In der Praxis bedeutet das: keine zu kleinen Pfarren zu schaffen, in denen eine Person versucht, die Verantwortung für alle Gemeinde allein zu übernehmen und sich und die anderen dabei überfordert.

Die endgültige Festlegung der Pfarrgrenzen soll bis Ende Jänner 2020 abgeschlossen sein.

Grundlagen und Ziele

Zum Wesen des Modells gehören unter anderem:

Kollegiale Leitung, die sich als dienende Funktion versteht, damit die MitarbeiterInnen motiviert und in viel Eigenverantwortung ihre Aufgaben wahrnehmen, **und ein gerechter und flexibler Einsatz der Ressourcen und Koordination von Gottesdiensten.**

Es gilt das **Prinzip „Beweglichkeit“ für das hauptamtliche Personal**: hin von der Pfarrebene zu den pastoralen Orten und zwischen den pastoralen Orten, um miteinander die pastorale Verantwortung wahrzunehmen.

Diese Arbeitshaltung soll hier am Beispiel der Feier der Eucharistie verdeutlicht werden, weil genau dieses Thema in der Resonanz oft vorgekommen ist:

Die Häufigkeit, die Qualität und die Regelmäßigkeit der Feier der Eucharistie soll durch eine große „Beweglichkeit“ der Priester gesichert werden, ohne den Bezug zu den Menschen zu verlieren. 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 (wie Dom oder die großen, überregionalen Wallfahrtskirchen) besonders berücksichtigt werden.

Leitung der Pfarre

Der Pfarrvorstand

Der **Pfarrvorstand** setzt sich zusammen aus dem **Pfarrer** und zwei weiteren Vorständen, dem **Pastoralvorstand** und dem **Verwaltungsvorstand**. Ihnen wird die Aufgabe übertragen, das gesamte kirchliche Geschehen in der Pfarre zu leiten und gemeinsam mit den darin handelnden Personen für eine zeitgemäße pastorale Entwicklung, in Verkündigung des Evangeliums, Sakramentenspendung und diakonalen Diensten zu sorgen.

Gremien

Bei den Resonanztreffen wurde öfters die Befürchtung geäußert, dass die vorgeschlagene Struktur zu einer Vermehrung der Gremien und zu einer damit verbundenen Ausweitung der Sitzungszeiten führt. Um dem entgegenzusteuern, gibt es hier eine Korrektur, damit die Anzahl der Gremien möglichst gering bleibt. Auf pfarrlicher Ebene sind darum nur ein **Pfarrlicher Pastoralarat** und ein **Pfarrlicher Wirtschaftsrat** verpflichtend einzurichten.

Pastorale Orte innerhalb der Pfarre

Die Pfarrgemeinde

Die Pfarrgemeinde ist 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 zu leben und zu erleben. Dort sollen auch die Vernetzung und der Kontakt mit den örtlichen Vereinen und politischen FunktionsträgerInnen erfolgen.

Die Pfarrgemeinden werden vor Ort von Teams unter Einbeziehung von Ehrenamtlichen geleitet.

Um auf die Bedenken aus der Resonanz einzugehen, ob wirklich genügend Ehrenamtliche gewonnen werden können, wurde das Modell dahingehend verändert, dass ein **Seelsorgeteam aus mindestens**

drei (nicht sechs) Personen besteht, zu denen ein/e hauptamtliche/r Seelsorger/in gehört oder gehören kann.

Die Seelsorgeteams nehmen folgende Funktionen wahr:

- Grundfunktionsverantwortung
- Finanzverantwortung (Vorsitzende/r des PGR-Fachteams Finanzen)
- Sprecher/Sprecherin nach außen (Pfarre, Diözese, politische Gemeinde ...)
- Innere Organisation (Seelsorgeteam und Pfarrgemeinderat)
- Schriftführung

Das bedeutet, dass eine Person, besonders der/die hauptamtliche Seelsorger/in, mehrere Funktionen übernehmen kann.

Der **Pfarrgemeinderat** trifft strategische Richtungsentscheidungen und ist damit ein Steuerungs- und Beschlussgremium.

Zusammenwirken von kategorialer und territorialer Seelsorge in der Pfarre

Unterschiedliche **pastorale Orte, Seelsorgestellen** in Institutionen (zum Beispiel Krankenhäuser, Altenheime usw.) und die Pfarrgemeinden bilden Knotenpunkte in einem Netzwerk, konkret den pastoralen Handlungsraum „Pfarre“. Deshalb soll in Zukunft das gemeinsame Wirken von den verschiedenen Formen von pastoralem Handeln unter der Leitung des Pfarrvorstandes verstärkt werden.

Kirche versteht **Kindergärten, Horte, Krabbelstuben und katholische Schulen als pastorale Orte**. Die Pfarrgemeinde bringt sich entsprechend ihren Möglichkeiten in die Bildungs- und Betreuungseinrichtungen ein.

Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen in Pfarrgemeinde und Pfarre

Das Thema der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist in der Resonanz besonders oft vorgekommen. Die Sorge um Frauen und Männer, die in den Pfarrgemeinden engagiert sind, wurde in der Struktur besonders ernst genommen. Um den tausenden Ehrenamtlichen in den Pfarrgemeinden gute Rahmenbedingungen zu sichern, sollte im neunten Modell besonders darauf geachtet werden,

- dass Ehrenamtliche durch hauptamtliche SeelsorgerInnen unterstützt werden.
- dass klare Zeichen des Gewollt-Seins durch die Diözesanleitung gesetzt werden: z. B. Beauftragung/Sendung durch den Diözesanbischof und den Pfarrvorstand.
- dass deutlich gemacht wird, dass Ehrenamtliche Hauptamtliche nicht ersetzen können und müssen. Sie sind nicht nur die OrganisatorInnen und VerwalterInnen, sondern leisten „Alltagsseelsorge“.
- dass die Teams die Balance zwischen Alltagsgeschäft, Reflexion und die Mitglieder Zeit für die eigene Glaubensvertiefung finden.
- dass es genug Ausbildungsmöglichkeit und Hilfen gibt, um die Gefahr der Überforderung zu minimieren.
- dass es Rollenklarheit gibt.
- dass Fehlerfreundlichkeit ernst genommen wird: Ehrenamtliche Pfarrgemeindeleitung ist ein Lernprozess für die gesamte Diözese, für alle Ebenen.
- dass Spesenvergütung für die Arbeit der Ehrenamtlichen definiert wird.

Orden als geistliche Orte in der territorialen Seelsorge

Die oberösterreichischen Niederlassungen von männlichen und weiblichen Ordensgemeinschaften verstehen sich als geistliche Zentren kirchlichen Lebens. Durch ihr Gemeinschaftsleben, ihren Verkündigungsdienst und ihr soziales Engagement geben sie 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.

Personal für die Territorial-Seelsorge

Die Zuteilung des pastoralen Personals (Priester und Pastorale Berufe) erfolgt an die jeweilige Pfarre in Anlehnung an bisherige Personalpläne. Die Basiszuteilung erfolgt nach der KatholikInnenzahl der Pfarre, zu einem kleineren Teil nach der Zahl der EinwohnerInnen. Für Pfarren mit vielen kleinen Pfarrgemeinden gibt es eine angemessene Zuteilung.

Verwaltung/Finanzen

Die Pfarre ist Trägerin des Vermögens der Pfarre. Abschluss von Dienstverhältnissen, solidarischer Ausgleich sowie Zuweisung von Mitteln der Diözese an die jeweilige Pfarrgemeinde geschehen auf dieser Ebene.

Auf Ebene der Pfarrgemeinde bleibt die juristische Person Pfarrkirche bestehen. Die Verwaltung des Vermögens (Barvermögen, Liegenschaftsvermögen, Vermögen von Gruppierungen ...) findet auf Ebene der Pfarrgemeinde statt.

Entscheidung, Weiterentwicklung und Umsetzung

Die positive Entscheidung des Bischofs für die weitere Ausfaltung des Modells und seine Übernahme in die territoriale Pastoral vorausgesetzt, könnte die Umsetzung in zwei Phasen erfolgen, die jeweils ein Jahr dauern:

Jahr 1: Sensibilisierungs- und Konzeptphase (Jahr der Vorbereitung, der Beschäftigung mit Veränderung, Entwicklung von Zukunftsbildern für die Pfarre, Finden des Pfarrnamens)

Jahr 2: Umsetzungsphase (kirchenrechtliche Pfarrgründung, Pfarrvorstand nimmt Arbeit auf, Begleitung und Schulung)

Ein Vorschlag ist, dass 8 bis 14 Pfarren den Umsetzungsprozess pro Jahr starten könnten. Damit wäre ein Ende der Strukturumsetzung frühestens bis 2024 und spätestens bis 2026 erreicht.

Schlussgedanke

Die vorgelegte Struktur versteht sich als Antwort auf die Engpässe der Ressourcen und als Versuch, einen Rahmen zu schaffen, in dem der Glaube weiterhin mit Freude und Engagement gelebt, gefeiert und verkündet wird. Sie nimmt sowohl die MitarbeiterInnen der Kirche als auch die Menschen in einer sich gravierend verändernden Welt ernst. Sie soll helfen, einiges loszulassen und Aufbrüche zu ermöglichen, bei denen das neue Glaubensleben sichtbar und spürbar wird. Sie soll Mut machen zur gemeinsamen Verantwortung für das Evangelium, das in der neuen Zeit mit einer neuen Haltung verkündet und bezeugt werden soll.