

Strukturen der Kirche vor Ort in der Diözese Feldkirch.

**„Struktur- und Personalplanung 2025“ und diözesane Maßnahmen
im Anschluss an das Pastoralgespräch
„Die Wege der Pfarrgemeinden“ 2009/10**

20. April 2011

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
I. Ziele der Strukturveränderungen	5
1. Eine verlässliche Perspektive für 15 Jahre.....	5
2. Stimmige und entwicklungsförderliche Strukturen im Sinne der Sendung der Kirche im Hier und Heute.....	6
3. Attraktive Rollen und eine gute Kultur der Beauftragung	6
4. Mutige, transparente und in der Umsetzung gut begleitete Entscheidungen.....	8
II. Der pastorale Ansatz der Struktur- und Personalplanung	9
1. Grundlegende Entwicklungen im Leben der Pfarrgemeinden.....	9
2. Der Ansatz für die Bildung der Struktur-Einheiten.....	10
3. Der Ansatz für die Veränderung der Leitungsstrukturen	12
a. Begriffsklärungen.....	12
b. Die Stärkung der Dimension der geistlichen Leitung und die Veränderung.....	13
der Priesterrolle	13
c. Strukturen der Mitverantwortung ausweiten: das Pastoralteam als Leitungsgremium auf der mittleren Ebene.....	15
III. Prognose 2025: Priester und diözesan finanzierte Stellen	20
IV. Der Struktur- und Stellenplan 2025	21
1. Drei Struktur- und Leitungsmodelle.....	21
a. Einzelpfarre.....	21
b. Pfarrverband	21
c. Seelsorgeraum oder Stadt-Pfarre	23
2. Der Struktur- und Personalplan 2025.....	26
V. Umsetzung und weitere diözesane Maßnahmen infolge des Pastoralgesprächs	28
1. Erstellung des Struktur- und Personalplans 2025.....	28
2. Errichtung der Pfarrverbände und Seelsorgeräume.....	28
3. PGR-Wahl und Errichtung der Pfarrteams.....	28
4. Strukturierte Personalentwicklung	29
5. Ausweitung der diözesanen Unterstützung im Bereich Finanzen und Verwaltung	29
6. Diözesan unterstützte pastorale Entwicklungsprozesse.....	30
a. Eine biblisch zentrierte Spiritualität für die pfarrliche Arbeit	30
b. Lebensraum-orientierte Seelsorge (LOS)	30
c. Pfarrliche Jugendpastoral: „JUNG + FERN“	30
d. Glaubenswege für Erwachsene	31
Organigramme	32
Zusammenfassung	35

Einleitung

Die vorliegende „Struktur- und Personalplanung 2025“ ist der zweite gesammelte Lernertrag aus dem Pastoralgespräch „Die Wege der Pfarrgemeinden“.

Am Ende der ersten Phase dieses Weges gemeinsamen Lernens standen im Oktober 2009 die „Orientierungen für die Wege der Pfarrgemeinden“. Darin sind in die Zukunft hinein wachsende Entwicklungsstränge im pfarrlichen Leben beschrieben und entsprechende Handlungsperspektiven dargelegt. Im Horizont dieser pastoralen Orientierungen wurden zwischen November 2009 und Oktober 2010 die Strukturfragen diskutiert. Das geschah

_ im Rahmen von zwei Diözesanen Foren im November 2009 (mit Prof. Regina Polak) und im April 2010 (mit Prof. Roman Siebenrock und Prof. Severin Lederhilger),

_ in acht Forschungsgruppen, die zwischen Dezember 2009 und März 2010 unterschiedliche Lösungsansätze für die Strukturfragen erkundet und bewertet haben:

1. Pfarrfusion (Leitung Thomas Berger-Holzknicht)
2. Organisationsleiter / Pfarrökonom (Leitung Gerhard Vonach)
3. Diakone und Laien als hauptamtliche Gemeindeleiter/innen bzw. Pfarrassistent/inn/en nach c. 517 §2 CIC (Leitung Maria Ulrich-Neubauer)
4. Lebensraumorientierte Seelsorge im städtischen Bereich (Leitung Hermine Feurstein)
5. Hauptamtlichen-Pastoralteams für die Seelsorge-Region (Leitung Gerold Hinteregger)
6. Ehrenamtliche Seelsorgeteams in den Pfarrgemeinden (Leitung Herbert Nussbaumer)
7. Basisequipes / Diözese Poitiers (Leitung Hans Rapp)
8. Geistliche Gemeindeentwicklung, Gemeinde-Älteste, Ausbilder-Priester – das Modell von Bischof Fritz Lobinger (Leitung Herbert Spieler),

_ und in einer Fragebogen-Erhebung zu den erforschten Ansätzen im April 2010.

Hinzu kamen viele Gespräche in diözesanen, dekanatlichen und pfarrlichen Gremien. Insgesamt haben sich in dieser zweiten Phase des Pastoralgesprächs mehr als 600 Personen beteiligt.

Der Lernertrag wurde dann im Sommer 2010 in einem ersten Entwurf der „Struktur- und Personalplanung“ gefasst. Pastoralamtsleiter Walter Schmolly hat diesen in Abstimmung mit Bischof Elmar Fischer und Generalvikar Benno Elbs erarbeitet. Dieser Entwurf ist im September und Oktober bei Berufsgruppen-Treffen mit den Priestern, den Pastoralassistent/inn/en, den Diakonen und den Pfarrgemeinderats-Vorständen, in der Pastorkommission, der Frauenkommission und in mehreren Gruppen diskutiert worden (ca. 350 Teilnehmer/innen). Aufgrund der Rückmeldungen wurden einige Punkte des Konzeptes überarbeitet, geklärt und vertieft und dann dem Priester- und Pastoralrat bei einer gemeinsamen Klausur am 5. November 2010 vorgelegt. Die beiden Gremien haben mit einem einstimmigen Votum den Ansatz und die Grundausrichtung des Konzeptes bestätigt. Zugleich wurden Anregungen für die Weiterarbeit und die Umsetzung formuliert. Die häufigst genannten Anliegen sind eingearbeitet worden.

Univ. Prof. Dr. Wilhelm Rees, Professor für Kirchenrecht an der Katholisch-theologischen Fakultät Innsbruck, hat in einem Gutachten vom 28. Jänner 2011 das Konzept als einen „ehrlichen Versuch“ gewertet, den pastoralen Herausforderungen gerecht zu werden. Abgesehen von ein paar „Unstimmigkeiten“ sieht er das Papier „mit dem gegenwärtigen kirchlichen Recht vereinbar“. Die von Prof. Rees angemerkten Unstimmigkeiten sind in Abstimmung mit ihm korrigiert worden.

I. Ziele der Strukturveränderungen

Diese Struktur- und Personalplanung weiß sich einigen Ansprüchen verpflichtet, die in diesem ersten Kapitel dargelegt werden.

1. Eine verlässliche Perspektive für 15 Jahre

Immer wieder ist im Laufe des Pastoralgesprächs eine verlässliche längerfristige Perspektive für die Strukturen und Rollen in der Pfarrseelsorge eingefordert worden. Von allen Berufsgruppen in ihren „Perspektiven-Papieren“ ebenso wie von vielen in den Pfarrgemeinden engagierten Menschen, wenn sie fragen: „Was wird aus uns, wenn unser Pfarrer die Pfarre wechselt?“, oder: „Wenn der Pfarrer der Nachbarpfarre in Pension geht, müssen wir dann unseren Pfarrer mit der anderen Pfarre teilen?“ Solche Fragen sind nicht nur verständlich, sie sind auch in einer theologischen Perspektive mehr als berechtigt. Das Kirchenrecht bestimmt die Pfarre nämlich als eine „bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen (certa communitas christifidelium), die in einer Teilkirche auf Dauer errichtet ist und deren Seelsorge unter der Autorität des Diözesanbischofs einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten anvertraut ist“ (c. 515 § 1). Pfarrliches Leben ist Beziehungs- und Gemeinschaftsleben und braucht deshalb verlässliche Rahmenbedingungen, in denen sich auf Zukunft hin planen lässt. Die Dauer einer halben Generation, d.h. in etwa 15 Jahre, scheint unter heutigen Bedingungen ein sinnvolles Maß zu sein.

Das Ziel ist also, der Pfarrseelsorge heute Strukturen zu geben, in denen sie auch noch 2025 gut funktioniert. Die Verlässlichkeit eines solchen Vorhabens hängt vor allem an einer realistischen Planung

_ im Blick auf die in der Pfarrseelsorge tätigen Personen, ihre Charismen, Potenziale und Belastbarkeit,

_ im Blick auf die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel,

_ im Blick auf die Veränderungsbereitschaft, die Widerstände und deren Integrierbarkeit.

Konkret heißt das, dass die Strukturen derart sein müssen, dass die Pfarrpastoral mit 40 Priestern weniger und einer bestenfalls gleichbleibenden Zahl anderer diözesan finanzierter Stellen (für Pastoralassistent/inn/en, Pfarrhelfer/innen, Pfarrsekretariate etc.) auskommt.

Die Alternative zu einer solch längerfristigen Planung ist das jährliche „Basteln“ von Lösungen entlang von zufälligen personellen Veränderungen unter Rückgriff auf die gerade verfügbaren Personen. Das müsste Jahr für Jahr unter zunehmend schwierigeren Bedingungen erfolgen und würde zu einer Zuspitzung von bereits bestehenden Problemlagen führen: Erstens wirkt dieses immer nur vorläufige, anlassbezogene „Basteln“ verunsichernd und zermürend und bindet die Energie und Aufmerksamkeit, die dann für die pastorale Gestaltungsarbeit fehlt. Zweitens führt es zu einer Vervielfachung der Belastung für die Beteiligten, weil es zu keiner Neuformatierung der Rollen kommt, sondern nur zu einer Multiplikation der Aufgaben.

2. Stimmige und entwicklungsförderliche Strukturen im Sinne der Sendung der Kirche im Hier und Heute

Das kirchliche Leben und die pastoralen Vollzüge haben eine innere Logik, der die Strukturen entsprechen müssen, ansonsten bleiben diese hohl und kraftlos. Im Blick auf die pfarrübergreifenden Kooperationen hat Paul M. Zulehner in diesem Zusammenhang den Anspruch einer „raumgerechten Pastoral“ formuliert. Familienpastoral muss anders verortet und räumlich dimensioniert sein als etwa Jugendarbeit oder Erwachsenenbildung. Ein wesentlicher Punkt ist auch, dass die pfarrlichen Strukturen die „Nähe“ der Kirche zu den Menschen sicherstellen müssen, d.h. einerseits deren Auffindbarkeit und Erreichbarkeit gewährleisten und andererseits die aktive Offenheit und Sendung zu allen Menschen am „Ort“ stützen.

Über diese Stimmigkeit der Strukturen hinaus ist heute ein ganz wesentlicher Anspruch an eine Strukturveränderung, dass sie mehr ist als nur eine Strukturveränderung. Sie muss auch Anstöße und Unterstützung für inhaltliche Veränderungsschritte im pfarrlichen Leben bringen. Das Maß der Entwicklung ist dabei die Sendung der Kirche für die konkrete Situation. Die Strukturen sollen also mehr als nur der äußere Rahmen sein, der nachträglich für die pastorale Entwicklung offen steht. Das lehrt vor allem auch die Erfahrung anderer Diözesen, in denen es nur sehr schwer oder überhaupt nicht gelungen ist, nachträglich zu „bloßen“ Strukturveränderungen pastorale Entwicklungsimpulse zu setzen. Es wäre zu wenig, sich im Sinne einer strukturimmanenten Logik allein mit der Bewältigung von Priester-, Personal- und Geldmangel zu begnügen oder partiellen Interessen einer Berufsgruppe zu folgen. Strukturen- und Rollenveränderungen müssen sich für die Entwicklung des kirchlichen Lebens als nützlich erweisen.

Das Pastoralgespräch hat in seiner ersten Phase einige wesentliche Aspekte dieser Verheutigung des pfarrlichen Lebens zutage gebracht, die bei der Strukturierung der Pfarrpastoral unmittelbar und direkt im Blick sein müssen. Der pastorale Ansatz der Struktur- und Personalplanung muss sich von diesen Entwicklungen her verständlich machen.

3. Attraktive Rollen und eine gute Kultur der Beauftragung

Die Attraktivität des christlichen Glaubens muss sich auch in den beruflichen und ehrenamtlichen Rollen spiegeln. Deren Attraktivität ist deshalb ein unaufgebbares Anliegen jeder Strukturveränderung.

Dabei ist ein wichtiges Thema die Entlastung. Vielerorts und bei vielen an der Pfarrseelsorge beteiligten Menschen ist heute Überlastung ein großes Thema. Es wurde beispielsweise in den Gesprächen immer wieder eingefordert, dass die Priester von organisatorischen Aufgaben entlastet werden sollen. Auf alle Fälle muss der Ausstieg aus der Spirale der Aufgaben-Multiplikation gelingen, d.h. es darf nicht sein, dass ein Priester die Dienste, die er bisher für eine oder zwei Pfarren geleistet hat, künftig für zwei oder drei oder noch mehr Pfarren übernehmen muss. Für ehrenamtlich Engagierte gilt das selbe. Wenn sich an einer Aufgabe

weniger Menschen beteiligen, kann der Weg nicht der sein, dass nun die Wenigen alles übernehmen.

Nachhaltig ist dieser Überlastungsthematik nur mit einem radikalen Perspektivenwechsel beizukommen. Das zeigt sich vor allem auch im Blick auf die ehrenamtlich Engagierten. Viele Verantwortliche in den Pfarren machen sich Sorgen, ob es möglich sein wird, künftig noch Ehrenamtliche zu finden, die bereit und fähig sind, die vielen Aufgaben zu übernehmen. Sicher ist, dass wir keine Ehrenamtliche finden werden, wenn wir sie von vornherein zu Erhalter/innen unserer Systeme degradieren. Letztlich muss uns nicht die Sorge um die Erhaltung der Strukturen umtreiben, sondern wir dürfen uns freudig an dem ausrichten, was Gott schenkt – im Leben der Menschen und für die Pfarrgemeinden. Das wird genug sein. Wir müssen uns nicht quälen, alles aufrecht zu erhalten, was uns heute lieb und teuer ist. Vielmehr dürfen wir vertrauen, dass das, was die Menschen gerne und gut beitragen werden, genügen wird. Die Aufgabe wird also sein, manche Strukturen loszulassen, die das Leben nicht mehr füllt, und zugleich je neu gastfreundliche und förderliche Strukturen zu entwickeln für das, was neu „von unten“ wächst.

Ein Aspekt an attraktiven Rollen ist der konsequent respektvolle, wertschätzende und förderliche Umgang mit den konkreten Berufungen und Charismen und deren Unterschiedlichkeit. Diese Berufungs- und Charismenorientierung muss vor allem auch gegen die Funktionalisierung von Personen für die Systemerhaltung durchgehalten werden. Konkret heißt das, dass etwa die Anforderung der guten Passung Priester-Aufgabe-Pfarre nicht übergangen wird oder dass der Spielraum für individuelle Schwerpunktsetzungen nicht mehr eingeengt wird als dies unbedingt erforderlich ist oder dass auch Grenzen der handelnden Personen, auch jene der Belastbarkeit, wahrgenommen und respektiert werden. Das gilt unbeschadet dessen, dass Charismen und Berufungen in der Kirche letztlich einer Bestätigung durch das „Amt“ bedürfen und dass sie sich bewähren und formen lassen müssen indem sie sich in die Einheit des größeren Ganzen und dessen Auftrag einfügen.

Ein wichtiges Moment ist damit auch die Pluralitätsfreundlichkeit der Strukturen. Unterschiedlichkeit sollte durch die Strukturen nicht nur nicht negiert oder gar eingeebnet werden, sondern als Ressource zur Geltung kommen. Das gilt sowohl im Blick auf die Verschiedenheit der Pfarren und Orte gemeindlichen Lebens als auch im Blick auf die Priester und in der Pfarrseelsorge tätigen Personen. In einer durch Pluralität und Professionalisierung geprägten Gesellschaft ist die Pluralität der Sozialformen und Dienste vor Ort und die Pluralität innerhalb der Gruppen der Priester, der Pastoralassistent/inn/en und der anderen Mitarbeiter/innen ein Reichtum. Konkret heißt das, dass es unterschiedliche Struktur- und Leitungsmodelle brauchen wird, wie dies ja auch im Rahmen der Fragebogen-Erhebung beim 4. Diözesanen Forum bezüglich der erforschten Leitungsmodelle von vielen gewünscht wurde. Nur so wird es möglich sein, den vielfältigen lebensräumlichen und pfarrlichen Situationen und den unterschiedlichen Charismen, Berufungen und Anliegen der Priester, Theolog/inn/en und haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen gerecht zu werden.

Ein Stück der Attraktivität der Rollen liegt auch in deren Klarheit. Hierzu braucht es eine gut entwickelte Kultur der öffentlichen Beauftragung, wie sie für die durch die Weihe übertragenen amtlichen Rollen bereits grundsätzlich gegeben ist. Wichtig ist eine solche Kultur aber auch für die anderen kirchlichen Ämter (Pastoralassistent/inn/en etc.) und im

Blick auf das „von unten“ wachsende kirchliche Engagement. Ein Aspekt einer guten Beauftragungskultur ist auch, dass es für jede Stelle – auch für die Priesterstellen – eine klare Stellenbeschreibung gibt.

4. Mutige, transparente und in der Umsetzung gut begleitete Entscheidungen

Die Strukturentscheidungen sollen mutig sein. Sie sollen Veränderung spürbar machen und auch vom Geist des Neuanfangs (und nicht nur der mangelverwaltenden Reform) getragen sein. Man darf hier wohl an K. Rahners Einschätzung erinnern, dass in der heutigen Situation das Wagnis das Sicherste ist („Tutorismus des Wagnisses“). Insbesondere braucht es gut begleitete Räume des „Experiments“, in denen sich zeigen kann, wie die Kirche unter heutigen Bedingungen wächst. Das muss auch in der Personal- und Ressourcenplanung berücksichtigt werden, indem Spielräume für Innovation vorgesehen werden.

Transparent sollen die Entscheidungen nicht nur in dem Sinne sein, dass sie zusammen mit ihren Begründungen offensiv und breit kommuniziert werden. Es geht hier im Speziellen auch um den Umgang mit dem Thema des Priestermangels. Die hier vorgeschlagenen Strukturmaßnahmen wollen zwar weit mehr sein als die Verwaltung des Priestermangels, und doch: Es bleibt ein Mangel, der nicht nur nicht vertuscht, sondern hier auch in aller Deutlichkeit benannt werden soll. Der berechtigte Wunsch nahezu jeder Pfarrgemeinde ist es nämlich, dass ein geistlicher Mensch mit ausreichend Zeit und Energie und angemessenen Kompetenzen sie als Pfarrer leitet und begleitet. Wenn das Weiheamt vor Ort ausfällt, dann schwächt das das kirchliche Leben und zersetzt zugleich auch die Bedeutung des Amtes.

Bei den verschiedenen Diskussionen und bei den Anmerkungen zu den Voten im Priester- und Pastoralrat wurde von mehreren Teilnehmer/innen in diesem Zusammenhang die Frage der Zulassungsbedingungen zum Weiheamt thematisiert. Darüber hinaus wurde dafür plädiert, die bestehenden Möglichkeiten, wie Frauen in der Kirche und in den Pfarrgemeinden an Leitungsaufgaben beteiligt werden können, bestmöglich auszuschöpfen.

Selbstverständlich bedarf die Umsetzung der Entscheidungen einer guten Begleitung. Für die Prozesse in den Pfarrgemeinden wird das vor allem die Aufgabe der Regionalen Pfarrbegleiter/innen und Gemeindeberater/innen sein. Gesamtdiözesan wird der strukturierten Personalentwicklung auf allen Ebenen große Bedeutung zukommen.

II. Der pastorale Ansatz der Struktur- und Personalplanung

Im Horizont der oben dargestellten Ansprüche an die Strukturveränderungen (Unterstützung der erforderlichen Entwicklungen im pfarrlichen Leben und guter Rollenveränderungen) soll nun deren pastoraler Ansatz beschrieben werden.

1. Grundlegende Entwicklungen im Leben der Pfarrgemeinden

In den „Orientierungen für die Wege der Pfarrgemeinden“ sind Entwicklungen und Herausforderungen im pfarrlichen Leben beschrieben, die in der Gestaltung der Strukturen berücksichtigt werden müssen. Sie seien hier kurz nochmals erinnert:

_ Pfarren stehen heute in der Herausforderung, *in einem epochalen Übergang zu gestalten*, der ihnen vor allem auch durch die gesellschaftlichen Entwicklungen aufgegeben ist. Die Überschrift über dieser Aufgabe lautet „*Verheutigung*“, in dem sie sich ihrer konkreten Situation stellen und entdecken, was die Botschaft Jesu in diesem Heute bedeutet. Das erfordert große Achtsamkeit und den Dialog des gemeinsamen Lernens und ist eine spirituelle Herausforderung.

_ *Gemeindliches Leben ist und bleibt die Grundgestalt kirchlichen Lebens, die es zu fördern und zu stützen gilt. Aber dieses gemeindliche Leben verändert sich grundlegend.* Der Vorgang des „Versammelns“ zur Kirche vor Ort ist nämlich ein gänzlich anderer geworden als in der Zeit, in der die Homogenität einer christlich geprägten Gesellschaft die selbstverständliche Zugehörigkeit zur Kirche getragen hat. Was aber begründet und trägt heute und morgen für einen Menschen die Beteiligung am gemeindlichen Leben? Letztlich wird diese so wie in den frühkirchlichen Gemeinden durch eine Erfahrung getragen sein, durch eine Erfahrung, die „mitten ins Herz trifft“ (Apg. 2,37) und Menschen verwandelt: die Erfahrung, von Gott berührt und gerufen zu sein, die Erfahrung von geschenkter Hoffnung und Zuversicht, von innerer Freiheit und Freude. *Es sind die Kraft der Botschaft Jesu und die Gegenwart und das Wirken Gottes im Leben der Menschen, die Menschen heute und künftig als Kirche vor Ort „versammeln“.* Als Getaufte und „Berufene“ übernehmen diese entsprechend ihren Charismen und Möglichkeiten dann auch Verantwortung für die Kirche vor Ort und gestalten diese mit. Als solche „Berufene“ wollen und sollen sie auch gesehen und behandelt werden. Die darin wirksame Grundlogik der Gemeindebildung und des Gemeindegewachstums ist nicht die des Machens, sondern die des *Empfangens*. Die Glaubensgemeinschaft bekommt in dieser Veränderung den Charakter einer *Pastoralgemeinschaft*, die nicht nur Adressat seelsorglicher Angebote ist, sondern die Pastoral als Subjekt mitträgt und mitgestaltet.

_ *Kirchliches Leben muss heute in allen Bereichen als Leben „in Christus“ (LG 1) gestaltet werden und erfahrbar sein.* Entsprechend der heutigen Grundlogik der Gemeindebildung muss es die Grundkompetenz einer Pfarrgemeinde sein, dass Menschen durch das gemeindliche Leben und ihre Angebote mit der Kraft der Botschaft Jesu Christi und mit der Gegenwart und dem erfahrbaren Wirken Gottes in ihrem Leben in Kontakt kommen. Das setzt voraus, dass sich für die in der Pfarrgemeinde Engagierten *Engagement und Spiritualität verbinden* und dass die Pfarre als Ganze einen geistlichen Weg geht, sich also in ihren Grundentscheidungen in strukturierter Form am Hören auf Gott und seinen Ruf ausrichtet.

Die schlichte und einfache *Frage, was das Evangelium Jesu Christi im Hier und Heute, in der konkreten Situation, dem Beziehungs- und Lebenskontext vor Ort bedeutet*, diese Frage gehört konsequent ins Zentrum gerückt, so dass sie wirklich das kirchliche Leben prägt.

_ All das geht notwendigerweise einher einerseits mit einer *Kultur der Gastfreundschaft* und andererseits mit dem *offensiven solidarischen und missionarischen In-Beziehung-sein mit den Menschen am Ort*. Gastfreundschaft ist ein zentrales Thema insbesondere auch jenen Menschen gegenüber, die sich nicht regelmäßig am gemeindlichen Leben beteiligen, sondern wie „PilgerInnen“ in bestimmten Situationen mit dem Wunsch nach Segen und seelsorglicher und ritueller Begleitung in einer Pfarrgemeinde einkehren. Es entspricht dem Auftrag der Kirche, den Menschen als fröhliche Geberin zu geben, was ihnen hilft. Die Achtsamkeit für die Gastfreundschaft wird uns auch helfen, in einer Zeit, in der die Kirche mancherorts kleiner wird, nicht die solidarische und missionarische Sendung zu allen Menschen, mit denen wir in einer Stadt oder Gemeinde leben, aus den Augen zu verlieren. Gott hat in seiner Liebe mit jedem Menschen eine Geschichte. Eine christliche Gemeinde steht immer im Dienst all dieser Lebensgeschichten und darf nie in eine Vereinsmentalität verfallen, der es nur noch um das Wohl der eigenen Gruppe geht. Vor allem im städtischen Bereich (aber nicht nur) stellt sich die Herausforderung, das Evangelium von der Liebe Gottes, die allen Menschen gilt, immer aufs Neue auch in den Lebensräumen, Lebensbereichen und gesellschaftlichen Teilsystemen präsent zu setzen, in denen die Kirche keine prägende Kraft mehr hat („*Zwischenräume*“).

_ Ein letzter wesentlicher Aspekt der Verheutigung der Sendung der Kirche ergibt sich von der Unausweichlichkeit der faktischen *Marktsituation des Religiösen* und der damit verbundenen Pluralitätsanforderung her. Das Religiöse stellt sich heute vom einzelnen Menschen her marktförmig dar. Zumindest die Dienste gegenüber den „Pilger/innen“ und in den „Zwischenräumen“ sind der „Logik des Marktes“ ausgesetzt, werden also an der Dienstleistungsqualität und der marktüblichen Professionalität gemessen. Geistliche Begleitung wird von vornherein als Angebot auf dem Psycho- und Therapiemarkt wahrgenommen, eine kirchliche Beisetzung auf dem Markt der Bestattungs- und Ritenangebote. Diese Marktsituation ist in unserer pluralen Gesellschaft auch ganz wesentlich eine Anforderung an die (vor allem ästhetische) Pluralitätsfähigkeit der kirchlichen Angebote.

2. Der Ansatz für die Bildung der Struktur-Einheiten

Die grundlegende Orientierung für die Bildung der pfarrpastoralen Struktur-Einheiten ist die Ausrichtung an den Erfordernissen des gemeindlichen Lebens. Dieses ist im Konkreten immer hinein verwoben in einen ortshaften Lebensraum, dort hat es seine Kraft, dort sind Menschen bereit, es mitzutragen und mitzugestalten. Insofern muss gelten: Das, was Menschen als ihren „Ort“, als ihren ortshaften Lebensraum empfinden und was als solcher strukturiert ist (politische Verwaltungseinheit, Vereine, Traditionen, kulturelle und wirtschaftliche Elemente, Schulsprengel etc.), soll eine pfarrpastorale Einheit sein.

Im ländlichen Raum decken sich diese Lebensräume im Wesentlichen mit den politischen Gemeinden. Diese sind die „Orte“ kirchlichen Lebens, an denen sich die Struktureinteilung ausrichten muss, insbesondere auch dort, wo der Mangel an Priestern es erforderlich macht,

dass für mehrere benachbarte Orte ein und der selbe Priester mit der Leitung der Seelsorge beauftragt wird („Pfarrverband“). Im Priester- und Pastoralrat wurde die Frage diskutiert, ob in diesem Fall nicht anstelle eines Pfarrverbandes die „Fusionierung“, d.h. die Auflösung der Pfarren und die Gründung einer neuen, die Territorien der bisherigen Pfarren umfassenden Pfarre, die bessere Lösung wäre. Es gäbe dann anstatt eines Pfarrverbandes aus mehreren Pfarren eine Pfarre mit mehreren „Gemeinden“. Der Charme der Fusions-Lösung liegt im Zugewinn an Gestaltungsmöglichkeiten: Leitung der Gemeinden, Rollenvielfalt, Verwaltung, Erreichbarkeit, Vernetzung, unterschiedliche „Gemeinde“-Profile. Im ländlichen Raum steht dem als „Preis“ der Fusionierung gegenüber: für die Gemeinschaft vor Ort der Verlust der mit dem Pfarrstatus gegebenen Rechtssicherheit in der Mitgestaltung und Mitverantwortung des eigenen Weges durch PGR und PKR; die Schwierigkeit, die Gremien auf der neuen Pfarrebene (PGR und PKR) zu besetzen und lebendig zu erhalten; der Ausstieg von Mitarbeiter/innen, die bisher in den Gremien vor Ort mitgestaltet haben. Dieser Preis, der vor allem eine Folge davon ist, dass die Fusionierung nicht den lebensräumlichen Gegebenheiten folgt, scheint zumindest derzeit zu hoch, sodass es im ländlichen Raum im Wesentlichen bei den Pfarrverbänden bleiben soll.

Anders ist es im städtischen Raum. Eine Stadt wie Bregenz stellt eine Lebensraum-Einheit dar, auch wenn diese selbstverständlich in sich vielfältig strukturiert und untergliedert ist, u.a. auch in mehrere Pfarrgemeinden. Im Blick auf das Religiöse zeigen sich in einem solchen Lebensraum alle mit der Moderne verbundenen Veränderungen: Milieu-Pluralisierung, Marktsituation des Religiösen, große gesellschaftliche „Zwischenräume“ ohne kirchliche Präsenz und Prägung, Pilger/innen-Verhalten vieler Katholik/inn/en verbunden mit einem verbreiteten Nichtwissen um die pfarrlichen Strukturen etc. Um dem Auftrag der Kirche in und für einen solchen Lebensraum unter heutigen Bedingungen gerecht zu werden, braucht es ergänzend zu den bestehenden pfarrseelsorglichen Strukturen, die sich jeweils nur auf einen Teil des Lebensraumes beziehen, eine starke pastorale Struktur, die auf den einen und ganzen Lebensraum hin agiert. Hierzu reicht eine (nachträgliche) Kooperationsstruktur der Pfarren nicht (mehr) aus, sondern es wird eine gemeinsame Leitung der Seelsorge für den gesamten Lebensraum brauchen. Nur so wird eine Entwicklungsdynamik im Sinne des Grundauftrags „Kirche in diesem Lebensraum“ zustande kommen. Dabei sind grundsätzlich zwei Varianten möglich. Entweder werden die bisherigen Pfarren „fusioniert“, d.h. diese werden aufgelöst und eine neue, alle bisherigen Pfarrterritorien umfassende „Stadtpfarre“ wird errichtet. Oder die bisherigen Pfarren bleiben als eigenständige Pfarren in einem „Seelsorgeraum“ erhalten, werden aber von einem Priesterteam gemeinsam geleitet. Die Entscheidung, welche Variante realisiert wird, ist im Blick auf die konkrete Verfasstheit des Lebensraums zu fällen. In beiden Varianten bleiben Orte gemeindlichen Lebens (in den Pfarren oder an den Orten der aufgelösten Pfarren) ganz wesentliche und tragende Strukturelemente, aber eben im Rahmen von stadt- bzw. lebensraumweiten Strukturen und im vitalen Netzwerk aller kirchlichen Orte, Einrichtungen und Vergemeinschaftungen in diesem Lebensraum (Klöster, kategoriale Seelsorge-Einrichtungen, Schulpastoral, Caritas-Einrichtungen etc.).

Mit diesem pastoral-lebensräumlichen Ansatz für die Bildung der Struktur-Einheiten legen sich also drei Struktur-Modelle nahe: Einzelpfarre, Pfarrverband und Seelsorgeraum.

3. Der Ansatz für die Veränderung der Leitungsstrukturen

Für jedes der drei Modelle muss die Leitungsstruktur definiert werden. Die rückläufigen Entwicklungen bei den für die Pfarrpastoral verfügbaren Priestern, bei den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen und beim ehrenamtlichem Engagement sind dafür natürlich eine Vorgabe, die die Grenzen des Möglichen markiert. Und doch ist und bleibt der Anspruch an die Entwicklung der Strukturen, dass diese primär nicht der Logik der Mangelverwaltung sondern einem pastoralen Ansatz folgt, also die Entwicklung des gemeindlichen Lebens und der Pfarrgemeinden im Sinne ihrer Sendung bestmöglich unterstützt. Daraus resultieren für die Ausformung der Leitungsrollen und -strukturen grundlegende Veränderungsperspektiven.

a. Begriffsklärungen

Der Leitungsbedarf in pfarrlichen Systemen ist komplex und erschließt sich nur in der Verbindung von soziologischer und theologischer Betrachtung. Im Sinne einer differenzierten Beschreibung der Leitungsstrukturen seien hier einige Begriffsklärungen vorausgeschickt.

_ **Leitung *der* Pfarre und Leitung *innerhalb* der Pfarre**

Im Rahmen dieser diözesanweiten Strukturplanung kommt vor allem die Leitung der Pfarre als Ganzer in den Blick. Neben diesem Leitungserfordernis in Bezug auf die Pfarre als Ganze gibt es viele Leitungsanforderungen *innerhalb der Pfarre*. Solche Leitung und Verantwortlichkeit gibt es im Bereich der Verwaltung ebenso wie in jenem der Verkündigung, der Liturgie und der Diakonie, sei es die Zuständigkeit für die Erstkommunionvorbereitung, die Leitung des ehrenamtlichen Trauerpastoralteams, die Verantwortung für den Jugendraum, die Bauausschussleitung bei der Kirchenrenovierung oder die Leitung eines Projektes. Entsprechend der Vielfalt solcher Leitungsdienste sind auch die Kompetenzanforderungen sehr unterschiedlich. Wichtig ist, dass diese klar beschrieben sind und für deren Entwicklung und Förderung strukturiert Sorge getragen wird.

_ **Operative, koordinative und strategische Leitungsebene**

Im Leitungssystem einer Institution lassen sich drei Ebenen unterscheiden.

_ Es braucht Leitung im Bereich der Umsetzung und Ausführung. Dabei geht es um die Leitung von Teams und Projekten. In einer Pfarre ist das beispielsweise die Leitung von Arbeitskreisen oder von Projektteams. Das ist die operative Leitungsebene.

_ Die Vorgaben und Ziele für die operative Ebene werden durch die strategische Leitungsebene formuliert. Hier werden alle Fragen und Themen bearbeitet, die die Grundausrichtung der Institution betreffen. Eine wichtige Aufgabe der strategischen Ebene ist auch die Wahrnehmung und die Gestaltung der Beziehungen zum Umfeld. In den Pfarrgemeinden wird diese strategische Ebene (mehr oder weniger ausdrücklich und reflektiert) vom Pfarrer, hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, dem PGR und dem PKR wahrgenommen.

_ Ab einer bestimmten Größe einer Institution braucht es noch eine mittlere Ebene, eine koordinative Ebene. Auf dieser Ebene laufen die operativen Leitungsstränge zusammen und werden die Themen bearbeitet, die zwischen den operativen Bereichen abgestimmt werden müssen. Diese koordinative Leitungsebene bildet auch das Scharnier zwischen der strategischen und der operativen Ebene. Hier werden die strategischen Vorgaben für die operative Ebene aufgeschlüsselt und zugleich die strategischen Themen, die sich aus dem Alltagsgeschäft ergeben, als solche identifiziert und der strategischen Ebene zugewiesen. In den Pfarren ist diese koordinative Ebene unterschiedlich organisiert. Mancherorts läuft viel koordinative Arbeit über den PGR-Vorstand, andernorts gibt es einen „Kreise-Kreis“ oder ein anderes Koordinationsgremium.

_ **Geistliche und institutionelle Leitung**

Für die Beschreibung der komplexen pfarrlichen Leitungsanforderung sind neben institutionstheoretischen Kategorien auch theologische Kategorien erforderlich. Eine wichtige Unterscheidung in diesem Zusammenhang ist die von geistlicher und institutioneller Leitung.

Der ekklesiologische Ansatzpunkt für die Unterscheidung dieser zwei Leitungsdimensionen findet sich in der dogmatischen Kirchenkonstitution des Zweiten Vatikanischen Konzils, wo es heißt : Die Kirche „ist in einer nicht unbedeutenden Analogie dem Mysterium des fleischgewordenen Gottes ähnlich. Wie nämlich die angenommene Natur dem göttlichen Wort als lebendiges, ihm unlöslich geeintes Heilsorgan dient, so dient auf eine ganz ähnliche Weise das gesellschaftliche Gefüge der Kirche dem Geist Christi, der es belebt, zum Wachstum seines Leibes“ (LG 8). So wie das Wirken des Geistes Christi und das institutionell-gesellschaftliche Gefüge der Kirche nicht trennbar, aber unterscheidbar sind, lassen sich an dem einen Leitungsdienst zwei Dimensionen in Einheit unterscheiden: die geistliche Leitung, die das „in Christus“ (LG 1), also Gott als den eigentlichen Leiter der Kirche vergegenwärtigt, und die institutionelle Leitung, das Management, das sich auf die Institution bezieht.

Die Analogie zum christologischen Mysterium macht deutlich, dass es bei dieser Unterscheidung nicht um die Zuordnung der beiden Dimensionen zu verschiedenen Verantwortungsebenen oder Themenfeldern oder Aufgabenbereichen geht, sondern um zwei unterscheid- aber nicht trennbare grundsätzliche Dimensionen eines jeden pfarrlichen Leitungsdienstes, wobei diese beiden Dimensionen in den unterschiedlichen Leitungsvollzügen natürlich unterschiedlich gewichtet sein können.

b. Die Stärkung der Dimension der geistlichen Leitung und die Veränderung der Priesterrolle

Unbeschadet dessen, dass in der Leitung einer Pfarre den Management-Erfordernissen der Führung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen, der Strategiearbeit, der Strukturierung der internen und externen Kommunikation, der Finanz- und Vermögensverwaltung etc. kompetent Rechnung zu tragen ist, rückt heute das Erfordernis einer klaren und spürbaren geistlichen Leitung auf allen Ebenen neu und nachhaltig ins Zentrum. Denn die oben skizzierten Veränderungen im pfarrlichen Leben sind alle getragen von der Stärkung der spirituellen Grundkompetenz einer Pfarre, die darin besteht, die

geistliche Dimension des Lebens, also Jesus Christus als den im Leben Tragenden, Rufenden und Bewegenden wirksam zu erschließen, angefangen bei den Lebensereignissen und der Lebensgeschichte der Einzelnen bis hin zum Weg der Pfarrgemeinde. Das kann und muss in vielerlei Form und Gestalt geschehen: in der Feier der Eucharistie, in der Sakramentenspendung, in der Verkündigung des Evangeliums, im Segnen, im seelsorglichen Gespräch, in der geistlichen Begleitung, in der Verbindung von pfarrlichem Engagement und Spiritualität, im „Rufen“ und Fördern von Charismen, in der Gastfreundschaft, in spirituell gestalteten gemeinschaftlichen Entscheidungsvorgängen etc.

Die Entwicklung dieser spirituellen Grundkompetenz ist unmittelbar gebunden an eine entsprechende Stärkung der geistlichen Leitung im kirchlichen Leben vor Ort. Diese gewinnt Gestalt

- _ im Vorsitz in der Eucharistiefeier, in der Spendung der Sakramente und in der Verkündigung des Wortes Gottes,
- _ im seelsorglichen Gespräch und in der geistlichen und rituellen Begleitung von Menschen,
- _ im Verbinden von Spiritualität und Engagement für die im pfarrlichen Leben engagierten Personen, Gruppen und Gremien,
- _ im achtsamen Hören auf den konkreten „Ruf“ der Wirklichkeit und der Botschaft Jesu
- _ in der Wahrnehmung und Gestaltung der spirituellen Dimension in Prozessen der gemeinsamen Entscheidungsfindung etc.

Die geistliche Leitung erfordert eine zeitlich, energetisch und kommunikativ großzügige Präsenz der Leitenden, in der sich die Erfahrung Gottes als dem, der immer und überall entgegenwartet, vermittelt.

Der Kernvollzug der geistlichen Leitung einer Pfarrgemeinde, nämlich der Vorsitz in der sonntäglichen Eucharistiefeier, ist konstitutiv mit dem Weiheamt verbunden. Entsprechend ist diese Leitungsdimension für die Pfarre notwendigerweise durch einen Priester repräsentiert. Daraus resultiert unter den gegebenen Bedingungen (zum einen die Notwendigkeit, die Dimension der geistlichen Leitung nachhaltig zu stärken und zu vertiefen; zum andern rückläufige Priesterzahlen) auch bereits die maßgebliche Veränderungsperspektive für die Leitungsrolle des Pfarrers: Die Aufgabe der geistlichen Leitung muss der entscheidende Fokus des priesterlichen Leitungsdienstes sein, von dem her und auf den hin der Pfarrer seine Arbeit auch versteht und gestaltet. (Vgl. c. 528-530.)

Dabei sind zwei mögliche Missverständnisse von vornherein auszuräumen: Erstens bedeutet die Fokussierung des priesterlichen Dienstes in der geistlichen Leitung nicht, dass der Leitungsdienst des Pfarrers auf einen „geistlichen Bereich“ eingegrenzt wird. Es bleibt selbstverständlich in der Verantwortung des Pfarrers auch dafür Sorge zu tragen, dass die vielschichtige Leitung der Pfarre umfassend gewährleistet ist, insbesondere auch in ihrer institutionellen Dimension. Zweitens ist auch nicht gemeint, dass die geistliche Leitung ausschließlich Aufgabe des Pfarrers wäre oder das werden sollte. Im Gegenteil: Auch die anderen an der pfarrlichen Leitung beteiligten Personen, insbesondere natürlich die Pastoralassistent/inn/en, haben auf ihre Art in ihrem Verantwortungsbereich diese Leitungsdimension zu gestalten und sollen darin gerade durch den Pfarrer, der der Repräsentant und Anwalt der Dimension der geistlichen Leitung ist, gefördert und unterstützt werden. Zweitens

Die Fluchtlinie der Veränderung des priesterlichen Dienstes geht also in Richtung der Zentrierung in der geistlichen Leitung, sodass folgendes Aufgabenbündel die Pfarrerrolle künftig ausmachen wird:

- _ der Vorsitz in der sonntäglichen Eucharistiefeyer und die Spendung der Sakramente,
- _ das großzügiges Dasein für die Seelsorge und die rituelle Begleitung von Menschen an Lebenswenden,
- _ die Anwaltschaft für die spirituelle Dimension bei strategischen Entscheidungen und die damit verbundene Letztverantwortung (z.B. Vorsitz im Pfarrgemeinderat und Pfarrkirchenrat),
- _ (gemeinsam mit allen an der Leitung beteiligten Personen) das „Rufen“, Befähigen und Begleiten der gemeindlich Engagierten, der Teams und wichtiger Vorgänge im kirchlichen Leben vor Ort.

Dieser Dienst ist damit immer auch ein Dienst an der Einheit in der Pfarre und innerhalb der Diözese.

Die hier beschriebenen Aufgaben des Priesters gehen konstitutiv mit inneren Haltungen und Kompetenzanforderungen einher, in denen sich die Grundanforderung der geistlichen Leitung entfaltet.

Die unabdingbare Voraussetzung für den Dienst der geistlichen Leitung ist ein begleiteter und reflektierter eigener spiritueller Weg, auf dem man erfahren und fündig geworden ist. Wenn der Priesterrat in seiner Beschreibung der zu erwartenden Veränderung der Priesterrolle das Erfordernis einer „neuen Spiritualität“ als Voraussetzung der kirchlichen Erneuerung an den Anfang gestellt hat, liegt das ganz in der Spur dieser Einschätzung.

Des Weiteren lebt dieser Dienst

- _ von der Kunst, eine gottesdienstliche Feier zu leiten (ars praesidendi),
- _ von der Fähigkeit, strategische Fragen in Gremien zu bearbeiten,
- _ von der Kompetenz Teams und Einzelpersonen zu unterstützen, zu fördern und mystagogisch-spirituell zu begleiten und
- _ vom Willen zur Teamarbeit.

Diese angestrebte Rollenveränderung wird nicht von heute auf morgen passieren, aber angesichts der gegebenen Herausforderung im pfarrlichen Leben gibt es zu dieser Entwicklung langfristig keine Alternative.

c. Strukturen der Mitverantwortung ausweiten: das Pastoralteam als Leitungsgremium auf der mittleren Ebene

Aus dem pastoralen Ansatz bei den oben skizzierten Entwicklungen der „Verheutigung“ im pfarrlichen Leben resultiert eine zweite Veränderungsperspektive im Leitungssystem: In jeder Pfarre wird als neues Element auf der institutionell-koordinativen Leitungsebene ein Pastoralteam installiert. Letztlich sind die Veränderung der Pfarrerrolle und die Implementierung eines solchen Pastoralteams zwei sich gegenseitig bedingende Aspekte einer einzigen strukturellen Veränderungsdynamik. Denn einerseits setzt die Installation eines Pastoralteams voraus, dass der Pfarrer die koordinative Leitung mit und in diesem Team

wahrnimmt, dem Team also auf der koordinativen Ebene einen Platz einräumt. Andererseits wird es gerade die Arbeit des Pastoralteams sein, die dem Pfarrer die Veränderung seiner Rolle ermöglicht, d.h. Entlastung und eine klarere Zentrierung seines Dienstes, ohne dass dadurch ein Leitungsvakuum entsteht.

Sollen die Strukturveränderungen mehr als Mangelverwaltung sein, so ist entscheidend, dass das Pastoralteam Ausdruck und Werkzeug der anstehenden Entwicklungen im pfarrlichen Leben ist. In diesem Sinne sind drei Aspekte am Auftrag und in der Arbeitsweise des Pastoralteams konstitutiv.

1. Im Pastoralteam werden die entscheidenden Fäden des Mittragens und Mitverantwortens zusammengeführt und koordiniert, sodass ein *operatives Leitungsgremium* für die Pfarrgemeinde entsteht.

Das Pastoralteam steht in der Zukunftsdynamik der Pfarrgemeinde als Pastoralgemeinschaft. Diese Dynamik liegt in der Logik der Gemeindebildung in spätmoderner Zeit. Denn zunehmend deutlicher ist das Grunddatum gemeindlichen Lebens, dass Menschen das Geschenk des Glaubens in ihrem Leben entdecken und darin auch die „Berufung“, das kirchliche Leben vor Ort mitzutragen und mitzugestalten. Insofern ist es eine entscheidende Anforderung an pfarrliche Strukturen, dass sie es Kindern, Jugendlichen, Frauen und Männern ermöglichen, in einer für sie stimmigen Form Mitverantwortung zu übernehmen. Solche Strukturen der Mitgestaltung und Mitverantwortung gibt es in jeder Pfarrgemeinde, angefangen bei den Ministrant/inn/en über diverse Arbeitskreise (Liturgie, Eine Welt, Pfarrcaritas, Wallfahrten etc.) bis hin zum PKR und PGR. Das Pastoralteam nimmt diese Fäden des Mitleitens auf und verbindet sie zu einem wirksamen Leitungsorgan auf der koordinativen Ebene.

Daraus leitet sich (unter der Voraussetzung einer Teamgröße, die Handlungsfähigkeit gewährleistet) auch die Zusammensetzung des Pastoralteams ab:

- + der Pfarrer als der für die Leitung der Pfarre Letztverantwortliche
- + die weiteren mit der Pastoral in der Pfarre beauftragten Priester, die Diakone und Pastoralassistent/inn/en
- + der/die gf. PGR-Vorsitzende
- + der/die stv. PKR-Vorsitzende (oder ein Mitglied des PKR)
- + je eine Beauftragte für die drei Grunddimensionen des gemeindlichen Lebens:
 - _ Diakonie (Pfarrcaritas, globale Solidarität, Schöpfungsverantwortung etc.)
 - _ Verkündigung/Glaubensbildung (Sakramentenvorbereitung, spirituelle Angebote, Erwachsenenbildung etc.)
 - _ Gebet/Liturgie (Liturgiekreis).

Diese werden vom Pfarrer gemeinsam mit dem PGR „gerufen“ und vom Bischof beauftragt. Im Normalfall werden das ehrenamtliche Mitarbeiter/innen sein. Falls eine Pastoralassistent/in in der Pfarrgemeinde mitarbeitet, kann sie selbstverständlich auch eine dieser Funktionen übernehmen, wobei die unten dargestellten Prinzipien der Teamarbeit und der Befristung auch in diesem Fall gelten.

Nach Möglichkeit soll das Pastoralteam Mann-Frau-paritatisch zusammengesetzt sein.

Es wählt aus seinen Mitgliedern eine *Koordinator/in* – nicht den Pfarrer –, der/die die Geschäfte des Pastoralteams führt. Für diese Aufgabe soll es eine Spesenabgeltung geben.

Das Pastoralteam tagt zumindest monatlich.

2. Diese Leitungsfäden sind im Pastoralteam zuallererst nicht in einem organisatorischen Vorgang zusammengeknüpft, sondern in einer *spirituellen Praxis der Achtsamkeit*, die das Herzstück der Teamtreffen und der verbindende Kitt des Teams ist. Es geht dabei letztlich um ein doppeltes Hören in der Absicht, den konkreten Auftrag der Pfarrgemeinde für das Hier und Heute zu vernehmen: das Hören auf den Ruf der Lebenssituationen der Menschen und das Hören auf den Ruf der Botschaft Jesu.
3. Das Pastoralteam ist nicht nur Ergebnis und Ausdruck der von unten wachsenden Kraft des Mitgestaltens und Mitleitens, sondern es pflegt die Achtsamkeit für diese Dynamik und überhaupt für die Beziehungskultur in der Pfarrgemeinde. Das „*Rufen*“ von Menschen für das Engagement im Rahmen der Pfarre und die *Achtsamkeit für die Gastfreundschaft und das solidarische und missionarische In-Beziehung-sein mit den Menschen am Ort* sind zentrale Aufgaben des Pastoralteams. Sich nährend aus der Hoffnung, dass Gott sich selbst ohne Ausnahme jedem Menschen mitteilt, soll eine Pfarrgemeinde eine gastfreundliche Herberge für die zukehrenden Pilger/innen sein. Insbesondere soll die Gastfreundschaft den Charismen gelten, die sich zeigen (z.B. in der Sakramentenvorbereitung). Dazu zählen auch Strukturen, die den entdeckten Charismen einen freundlichen einen stimmigen Rahmen bieten.

Für das Pastoralteam gelten die *Prinzipien der Teamarbeit und der Befristung*. Das entspricht zum einen dem Charakter des „neuen“ Ehrenamts. Zum andern zeigen verschiedene Erfahrungen (z.B. in den „kleinen christlichen Gemeinschaften“ des Südens), dass die Entwicklung in Richtung einer Pastoralgemeinschaft, in der viele Getaufte das Ihre zum Aufbau der Gemeinschaft beitragen, deutlich gefördert wird durch die konsequente Beauftragung von Teams (anstelle von Einzelnen) mit einer Befristung der Funktionen. Vor allem wirkt diese Praxis der Klerikalisierung der Dienste entgegen. Das Prinzip der Teamarbeit kommt zum Tragen in der Teamkonstellation des Pastoralteams an sich und darin, dass jede/r der drei Beauftragten für die Grunddimensionen jeweils wieder auf ein oder mehrere Teams für ihren/seinen Themenbereich zurückgreifen kann: Liturgiekreis, Pfarrcaritaskreis etc. Die Befristung der Funktionen bedeutet, dass im Pastoralteam die Funktionen grundsätzlich befristet beauftragt werden und niemand ein und dieselbe Funktion länger als 10 Jahre am Stück ausübt.

Die *Pastoralteams zu begleiten, zu fördern und zu unterstützen* ist eine der Hauptaufgaben des Pfarrers und der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen. Überhaupt geht die Stärkung der pastoralgemeinschaftlichen Dimension in den Pfarren notwendigerweise einher mit der Bereitschaft und Kompetenz aller an der Leitung Beteiligten, für die Menschen, die bereit sind das Ihre ins pfarrliche Leben einzubringen, freundliche und engagierte „Befähiger/innen“ zu sein, d.h. Führungspersonen, die Begabungen wahrnehmen, zum Engagement ermutigen, die Entwicklung der Charismen fördern und die Herausbildung stimmiger Strukturen (oftmals

über die Selbstorganisation der Engagierten) unterstützen. Von Seiten des Pastoralamtes, der Pfarrcaritas und der Finanzkammer wird es diverse Grundausbildungen und fortlaufende Fortbildungs-, Vernetzungs- und Begleitungsangebote geben.

Verhältnis Pastoralteam – PGR – PKR

Mit der Installation eines Pastoralteams verändern sich natürlich die Rollen der beiden Gremien PGR und PKR, sie werden aber keineswegs unbedeutender – im Gegenteil.

– Der *Unterschied zwischen Pastoralteam und PGR*: Der PGR wird künftig weniger mit operativen Fragen befasst sein, sondern mit der Reflexion der Gesamtentwicklung des pfarrlichen Lebens und der Beratung und Entscheidung der strategischen Fragen:

- + die Gesamtentwicklung der Pfarre entsprechend ihrem Auftrag und ihrer Berufung
- + pastorale Konzepte: Sakramentenvorbereitung, Jahresschwerpunkte, Jugendarbeit, bei Baumaßnahmen und der Nutzung von Gebäuden etc.
- + Personalfragen: Mitsprache bei Pfarrerwechsel, Nachbesetzung Pastoralassistent/inn/en und Auswahl der Beauftragten für das Pastoralteam, Förderung der Ehrenamtlichen
- + Gottesdienstordnung
- + etc.

Während das Pastoralteam ein Leitungsgremium auf der koordinativen Ebene ist, ist der PGR unter dem Vorsitz des Pfarrers also primär beratend und mitentscheidend auf der strategischen Ebene angesiedelt. Dass die Fragen, die den Weg der Pfarrgemeinde grundlegend betreffen, in einem Gremium mit von der Pfarre gewählten Mitgliedern beraten und entschieden werden, ist und bleibt wichtig. Damit diese Unterscheidung der Ebenen und der beiden Gremien funktioniert, muss das Pastoralteam unter den Fragen, die ihm unterkommen, jene identifizieren, die für die Pfarrgemeinde von strategischer Bedeutung sind, und diese dem PGR zuführen. Und die PGR-Verantwortlichen haben dafür Sorge zu tragen, dass die Themen im PGR als strategische Themen aufbereitet und bearbeitet werden. Der PGR wird künftig vielleicht eine etwas schlankere Struktur sein dürfen. Er müsste mit 4 Sitzungen jährlich das Auslangen finden.

Mancherorts bildet der PGR-Vorstand bereits eine Art operatives Leitungsgremium. In einer solchen Situation kann die Bildung des Pastoralteams beim PGR-Vorstand ansetzen. Aber schlussendlich soll das Pastoralteam entsprechend der obigen Beschreibung zusammengesetzt sein und arbeiten und als solches vom Bischof beauftragt sein.

– Die *Verbindung zwischen PGR und Pastoralteam*: Diese Verbindung ist zunächst einmal personeller Natur. Die Beauftragten für die Grunddimensionen im Pastoralteam werden vom Pfarrer in Abstimmung mit dem PGR „gerufen“, der PGR ist also in die Personalentscheidungen für das Pastoralteam einbezogen. Umgekehrt sind alle Mitglieder des Pastoralteams ex officio (z.T. kooptierte) Mitglieder im PGR. Dieses personelle Scharnier sollte dann auch gewährleisten, dass die Themen den beiden Gremien entsprechend zugeordnet werden.

– Die *Verbindung zwischen PKR und Pastoralteam*: Der PKR ist in seiner Funktion grundsätzlich unverändert, allerdings über die Mitarbeit der stv. Vorsitzenden (oder einem/einer Vertreter/in) im Pastoralteam wesentlich besser mit dem Gesamt der pastoralen

Arbeit und der Entwicklung des kirchlichen Lebens in Kontakt. Das wird die Arbeit des PKR aufwerten und der Pfarre im Gesamten zugute kommen.

III. Prognose 2025: Priester und diözesan finanzierte Stellen

Der Struktur- und Personalplanung muss eine Prognose bezüglich der 2025 für die Pfarrpastoral verfügbaren Priester und der weiteren diözesan finanzierten Stellen zugrunde gelegt werden. Was die finanziellen Möglichkeiten anbelangt, basiert diese Prognose auf der Annahme von 210.000 Katholik/inn/en im Jahr 2025 (derzeit: 255.000).

→ 60-65 Priester in der Pfarrseelsorge im Alter unter 75 Jahre

(derzeit arbeiten 98 Priester mit einem bischöflichen Auftrag in der Pfarrseelsorge; darunter 7 Pfarrer im Alter über 75 Jahre; zusätzlich leisten 20 emeritierte Pfarrer liturgische und seelsorgliche Dienste)

+ 69 Von den Priestern, die derzeit in der Diözese Feldkirch mit bischöflichem Auftrag tätig sind, werden im Jahr 2025 69 unter 75 Jahre alt sein. Davon sind 43 inkardiniert, 15 aus anderen Diözesen und 11 Ordenspriester.

+ 10-15 Durch Priesterweihen und Zugänge aus anderen Diözesen können 10-15 Priester hinzu gerechnet werden.

- 10 10 Priester werden in diversen Aufgaben im diözesanen Bereich und in der kategorialen Seelsorge tätig sein: Diözesanleitung, Krankenhausseelsorge, Jugendseelsorger, Caritas-Seelsorger, Arbogast, Militärseelsorge, Missio, Marianum, Priesterseminar, Religionsunterricht, Archiv, geistliche Bewegungen etc.

- 10 Dienste in anderen Diözesen, krankheitsbedingte Ausfälle, Abgänge etc.

→ 34 diözesan finanzierte Stellen (Vollzeitäquivalente) für Diakone, Pastoralassistent/inn/en, Pfarrhelfer/innen, kleinere pastorale Dienste und im Sekretariatsbereich

(derzeit: ebenfalls 34, davon 19,2 Stellen für Pastoralassistent/inn/en und diözesan finanzierte Pfarrhelferinnen, 2,8 Stellen für Diakone und 12 Stellen in Form von Personalsubventionen an Pfarren; soweit das von Seiten der Diözese steuerbar ist, soll der Anteil der Pastoralassistent/inn/en im gegebenen Ausmaß von 19,2 Stellen erhalten bleiben)

→ 11 Diakone mit Zivilberuf, die sich ehrenamtlich schwerpunktmäßig in der Pfarrpastoral einbringen

(derzeit: ebenfalls 11)

IV. Der Struktur- und Stellenplan 2025

1. Drei Struktur- und Leitungsmodelle

Der Struktur- und Personalplan 2025 für die Pfarrpastoral operiert mit drei Struktur- und Leitungsmodellen.

a. Einzelpfarre

Voraussetzungen:

- Größere Pfarre (abgesehen von geografisch bedingten Ausnahmen), die im Wesentlichen deckungsgleich mit einem ortshaften Lebensraum ist.
- Es gibt keine benachbarten Pfarren, in denen die priesterliche Leitung nur im Verband mit der betreffenden Pfarre organisiert werden kann.

Struktur und Leitung (siehe im Anhang das Organigramm „Einzelpfarre“):

- Ein mit der Leitung ausschließlich der einen Pfarre beauftragter *Pfarrer*.
- *PGR, PKR* und *Pastoralteam*.
- Bei entsprechender Katholik/inn/enzahl stehen der Pfarre *weitere diözesan finanzierte Stellen* zur Verfügung. Diese Mitarbeiter/innen sind dem Pfarrer unterstellt. Je nach Situation und pfarrlicher Tradition können deren Dienste mehr im Bereich der institutionellen Leitung der Pfarre oder mehr in seelsorglich-pastoralen Tätigkeitsfeldern liegen. Die Rollenprofile werden in Abstimmung mit der Diözese definiert.

b. Pfarrverband

Voraussetzungen:

- 2 bis 5 benachbarte, aber lebensräumlich eigenständige Pfarren. Das kirchliche Leben ist primär in den einzelnen Pfarren angesiedelt und es gibt kein oder nur wenig Potential für zwischen- und überpfarrliche Aspekte. Die Kooperation ist also vor allem im Mangel an Priestern und anderen Ressourcen begründet. In einigen Fällen kommt die eine oder andere die Pfarrgrenzen überschreitende lebensräumliche Dimension hinzu (z.B. Schulsprengel, Wirtschaftsraum, kulturelle Traditionen).

Struktur und Leitung (siehe im Anhang das Organigramm „Pfarrverband“):

- Ein Priester ist als *Pfarrer aller Pfarren* des Pfarrverbandes eingesetzt (c. 526). Der Fokus seines Dienstes liegt im Bereich der geistlichen Leitung. Er soll seine Rolle in jeder der Pfarren so wahrnehmen, dass er als Pfarrer spürbar wird: regelmäßiger Vorsitz in der sonntäglichen Eucharistiefeier, fixe Präsenzzeiten etc.

Ab 4 Pfarren steht dem Pfarrverband ein *zweiter, mitarbeitender Priester* zur Verfügung. Er ist als Kaplan oder Vikar dem Pfarrer unterstellt. Sein Aufgabenprofil ist person- und situationsbezogen zu definieren.

- In jeder Pfarre gibt es *PGR, PKR* und *Pastoralteam*.
- Ab einer entsprechenden Katholik/inn/enzahl stehen dem Pfarrverband *weitere diözesan finanzierte Mitarbeiter/innen* zu. Sie sind dienstrechtlich dem Pfarrer unterstellt.
Für Stellen in der pastoralen Arbeit sind dabei unterschiedliche Rollenprofile möglich, die in Abstimmung mit dem Pastoralamt definiert und vom Bischof beauftragt werden:
 - a. „klassische Pastoralassistent/in“: pastorale Dienste in einer oder mehreren Pfarren des Pfarrverbandes
 - b. Beteiligung an den Wahrnehmung der Seelsorgsaufgaben in einer der Pfarren, möglicherweise verbunden mit Diensten in den anderen Pfarren
 - c. „Pastoralbeauftragte/r“: Fokus der institutionellen Leitung (analog der Funktion im Seelsorgeraum-Modell; s.u.).
- Ein wichtiges Thema ist die *Auffindbarkeit und Erreichbarkeit* der Pfarre. Damit sind letztlich sehr unterschiedliche Aspekte der Präsenz angesprochen, die es alle bestmöglich im Auge zu behalten gilt:
 - a. für den Ort und die Pfarre als ganze: *ein belebter Pfarrhof*, der im Zusammenhang mit dem gemeindlichen Leben steht
 - b. für administrative Belange: ein *Pfarrsekretariat* mit „kundenfreundlichen“ Öffnungszeiten, die möglicherweise auf der Pfarrverbandsebene leichter zu organisieren sind
 - c. für die Mitgestalter/innen des gemeindlichen Lebens: das *Pastoralteam und dessen Koordinator/in*
 - d. für die Seelsorge: *fixe Präsenzzeiten des Pfarrers und der anderen Seelsorger/innen* und gut zugängliche Informationen bzgl. deren Erreichbarkeit
 - e. für Notfälle: eine *Ansprechperson für Notfälle*, die es übernimmt, den Kontakt zu einem Priester oder einer anderen Seelsorger/in herzustellen.
- Strukturen auf Pfarrverbandsebene:
_ Die Strukturen auf der Pfarrverbandsebene sollen möglichst schlank und pragmatisch gehalten werden. Auf alle Fälle soll es ein *Koordinationsteam* geben, bestehend aus dem Pfarrer und den Pastoralteams. Wenn es im Pfarrverband pfarrunabhängige kirchliche Einrichtungen gibt, z.B. ein Kloster oder ein Bildungshaus, dann sollen diese im Koordinationsteam ebenfalls vertreten sein. Dieses Koordinationsteam tagt zumindest 2mal jährlich. Es ist mit denjenigen Themen der Pastoral in den beteiligten Pfarren befasst, die koordiniert werden müssen (z.B. Gottesdienstordnungen, Erreichbarkeit oder Urlaubsvertretungen) oder im Blick auf die Pfarrgemeinden und die Menschen auf dem Gebiet des Pfarrverbandes sinnvollerweise koordiniert werden (z.B. eine gemeinsame PGR-Klausur, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, gemeinsame Jugendarbeit, gemeinsame Bildungsangebote oder pastorale Initiativen). Für Themen, die für die einzelnen Pfarren von strategischer

Bedeutung sind und die die PGRs entsprechend in ihrer Zuständigkeit sehen, bleibt das Koordinationsteam in seinen Beschlüssen von der Zustimmung der PGRs abhängig.

_ Möglicherweise verlangt der Auftrag der Kirche auf dem Gebiet eines Pfarrverbandes auch nach *pastoralen Initiativen jenseits des gemeindlichen Lebens in den Pfarren*, z.B. in einem Schulzentrum, einem Einkaufszentrum, in einem Kino, einem Jugendtreff oder einer Toursimuseinrichtung. Diese Initiativen sind in der Verantwortung des Pfarrers und sollen auch im Koordinationsteam vertreten sein.

- Die Errichtung eines Pfarrverbandes durch den Bischof wird von Seiten des Pastoralamtes mit den beteiligten Pfarren in einem begleiteten Prozess vorbereitet. Ebenso wird zumindest das erste Jahr nach der Errichtung des Pfarrverbandes begleitet.

c. Seelsorgeraum oder Stadt-Pfarre

Voraussetzungen:

- Ein städtischer Lebensraum, der politisch, kulturell, wirtschaftlich etc. eine Einheit bildet.
- Der Lebensraum umfasst mehrere Pfarren.
- Die Frage, ob es nicht zusätzlich zu den Pfarrstrukturen eine auf den gesamten Lebensraum bezogene pastorale Ebene braucht, um dem Auftrag der Kirche unter heutigen Bedingungen gerecht zu werden, ist nicht von vornherein und grundsätzlich abschlägig zu beantworten.

Struktur und Leitung (siehe im Anhang das Organigramm „Seelsorgeraum“):

- Die bisherigen *Pfarren* in dem betreffenden Lebensraum werden entweder „*fusioniert*“, d.h. die Pfarren werden aufgelöst und eine neue, alle bisherigen Territorien umfassende „Stadt-Pfarre“ wird neu errichtet, *oder* die Pfarren bleiben als eigenständige Pfarren in einem „Seelsorgeraum“ *erhalten*. Die Fusion ist dabei grundsätzlich wohl die klarere und konsequentere Variante, die auch mehr Spielraum für die Gestaltung der Strukturen und Leitungsrollen eröffnet. Die Entscheidung, welche der beiden Varianten die angemessene ist, ist im Blick auf die konkrete Situation (Strukturiertheit des städtischen Lebensraums, kirchliche und pfarrliche Strukturen, Veränderungsfähigkeit und –bereitschaft etc.) zu fällen. In beiden Varianten soll die Veränderung nicht auf Kosten des gemeindlichen Lebens gehen, das in den Pfarren, bzw. im Fall der Fusionierung in den verbleibenden „Gemeinden“, beheimatet ist.
- Die Leitung überträgt der Bischof in beiden Varianten einem *Priesterteam* (mehrere Priester „solidarisch [in solidum]“, d.h. jeder in der Gruppe ist für alles verantwortlich), wobei einer als *Moderator* das seelsorgliche Wirken koordiniert und dem Bischof gegenüber Rechenschaft ablegt (c. 517, § 1 in Verbindung mit c. 542). Die gemeinsame Verantwortung heißt natürlich nicht, dass im Konkreten nicht

arbeitsteilig gearbeitet wird, aber es bleibt die gemeinsame Verantwortung aller für das Ganze.

Die Teamstruktur soll dabei wesentlich mehr bedeuten als dass die Priester organisatorisch die Leitungsverantwortung teilen. „Team“ meint hier zumindest ansatzweise auch eine Lebensform, ein Miteinander im Bereich der Spiritualität und in Aspekten auch ein Miteinander-leben.

Selbstverständlich gilt auch für den Dienst im Seelsorgeraum, dass der Dienst der Priester in der geistlichen Leitung fokussiert sein wird.

- An der Wahrnehmung der institutionellen Leitung wird eine/ein *Pastoralbeauftragte/r* beteiligt. Sie/er wird direkt vom Bischof beauftragt und untersteht dem Priester-Moderator. Ihre/seine Kernaufgaben sind:
 - _ Personalführung für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, ausgenommen die Priester und die Diakone (insofern diese als solche angestellt sind)
 - _ Förderung der Ehrenamtlichen-Kultur
 - _ Organisationsentwicklerische Impulse für die strategische Entwicklung der Pastoral im Sinne der Sendung der Kirche
 - _ Interne Organisation und Kommunikation
 - _ Verantwortung für den Verwaltungsbereich.

Diese Aufgaben setzen gut entwickelte Kompetenzen voraus im Bereich:

- _ der Theologie: beispielsweise zur je neuen Klärung und Aneignung der Sendung der Kirche in Auseinandersetzung mit den Zeichen der Zeit,
- _ und des Managements: für die Strategiewerk, die Personalführung, die Teamleitung, die Finanzverwaltung etc.

- Alle *diözesanen Anstellungen* sind grundsätzlich dem Seelsorgeraum als solchem bzw. der Stadt-Pfarre zugeordnet. Die konkreten Stellenprofile für Nicht-Ordinierte im pastoralen Bereich werden von der Seelsorgeraum- bzw. Stadt-Pfarrei-Leitung und der Diözese gemeinsam definiert. Dabei sind (charismen- und aufgabenorientiert) unterschiedlichste Stellenprofile möglich:
 - _ „klassische“ Pastoralassistent/in im Bereich des gemeindlichen Lebens
 - _ Beteiligung an der Wahrnehmung der Seelsorgsaufgaben in einer oder mehreren Pfarren/ „Gemeinden“
 - _ pastorale Aufgaben auf der Seelsorgeraums-Ebene, von der theologischen Lehrer/in bis zur Mitarbeiter/in in missionarischen Initiativen.
- Die Pfarren (im Seelsorgeraum) bzw. die „Gemeinden“ (in der Stadt-Pfarre) sind und bleiben auch in der neuen Struktur Knotenpunkte im kirchlichen Netzwerk.

In der Variante Seelsorgeraum soll es in jeder Pfarre neben dem verpflichtenden *PKR* einen *PGR* und ein *Pastoralteam* mit der Zuständigkeit für das pfarrgemeindliche Leben am jeweiligen Ort geben, wobei die oben (s. II.3.c.) dem Pfarrer in diesen Gremien und Teams zugeschriebene Funktion ein Priester aus dem leitenden Priesterteam übernimmt. Auch im Falle der „Pfarrfusion“, also der Stadt-Pfarre, soll es in jeder „Gemeinde“ ein *Pastoralteam* geben. Anstelle der/des PKR-Vorsitzenden soll es in diesem Team eine Person geben, die durch den Priester-Moderator in

Abstimmung mit dem Stadt-Pfarrei-PKR mit der Finanz- und Vermögensverwaltung für die Gemeinde beauftragt ist. Anstelle der/des gf. Vorsitzenden des PGR kann eine Person hinzugenommen werden, die/der im Auftrag des Teams und des Priester-Moderators die Koordinator/in/funktion übernimmt.

Für Themen, die für den Seelsorgeraum bzw. die Stadt-Pfarre als Ganze von strategischer Bedeutung sind bleiben die pfarrlichen bzw. „gemeindlichen“ Gremien in ihren Beschlüssen von der Zustimmung der Seelsorgeraum- bzw. Stadt-Pfarrei-Leitung abhängig.

- Im Seelsorgeraum gibt es einen *Seelsorgeraum-Rat*. Dieser setzt sich zusammen aus:
 - _ leitendes Priesterteam
 - _ Pastoralbeauftragte/r
 - _ hauptamtliche pastorale Mitarbeiter/innen
 - _ Koordinator/inn/en der pfarrlichen Pastoralteams und gf. Vorsitzende der Pfarrgemeinderäte
 - _ Vertreter/innen der eigenständigen kirchlichen Einrichtungen und Arbeitsbereiche: Orden, Religionsunterricht, Krankenhausseelsorge, Caritas etc.
 - _ zuständige Regionale Pfarrbegleiter/in (ohne Stimmrecht).

Der Seelsorgeraum-Rat tagt zumindest 3mal jährlich. Die Geschäftsführung obliegt der/dem Pastoralbeauftragten.

Die Aufgabe des Seelsorgeraum-Rates:

- _ Vernetzungsarbeit
- _ Beratung der Seelsorgeraum-Leitung in Bezug auf die strategischen Fragen für den Seelsorgeraum.

In der Variante Stadt-Pfarre gibt es einen *Stadt-PGR*, der die Vernetzung der „Gemeinden“ und der kirchlichen Einrichtungen im Lebensraum gewährleistet. Zusätzlich bedarf es eines *Stadt-PKR*, dessen stv. Vorsitzende/r im Stadt-PGR vertreten ist.

In beiden Varianten wird es ein Erfordernis sein, die verfügbaren Finanzmittel den beteiligten Pfarren bzw. „Gemeinden“, Einrichtungen und Initiativen angemessen und solidarisch zuzuteilen. Das betrifft insbesondere die Verteilung der Kirchenbeitrags-Anteile der Katholik/inn/en des Seelsorgeraumes.

- Die über diese Basisstrukturen hinausgehenden *weiteren Strukturen* werden in einem extern begleiteten Entwicklungsprozess in Abstimmung mit der Diözese erarbeitet. Entscheidend ist, dass das Maß der Strukturen an der kirchlichen Sendung für den konkreten Lebensraum genommen wird: Mit welchen pastoralen Vollzügen und Strukturen werden wir dieser Sendung gerecht?

2. Der Struktur- und Personalplan 2025

Dieser Struktur- und Personalplan definiert

_ erstens die pfarrpastoralen Einheiten (Einzelpfarren [P], Pfarrverbände [PV], Seelsorgeräume [SSR]), wie sie spätestens im Herbst 2015 errichtet werden und dann bis zumindest 2025 Bestand haben,

_ und zweitens für jede Einheit die Planstellen 2025, d.h. die Zahl der 2025 verfügbaren Priester und diözesan finanzierten Stellen.

Die grundlegende Anforderung an den Struktur- und Stellenplan ist also, dass er eine verlässliche und entwicklungsförderliche Perspektive für die nächsten 15 Jahre bietet. Die in dem Plan entworfene Struktur soll also auch noch mit den im Jahr 2025 verfügbaren Stellen funktionieren und die erwünschten pastoralen Entwicklungen unterstützen. Soweit es unter dieser Vorgabe möglich ist, nimmt die Einteilung der Einheiten Rücksicht auf die überpfarrlichen Strukturen, die in den vergangenen Jahren gebildet worden sind.

Der Plan zeichnet ein Zielbild, das nach Möglichkeit in den nächsten vier bis fünf Jahren realisiert werden soll.

Die Logik der Personalzuteilung

Kriterium 1: Die Zuteilung erfolgt für die neu definierten Einheiten

Die Personalzuteilung erfolgt auf die im Strukturplan definierten Einheiten (Einzelpfarre, Pfarrverband, Seelsorgeraum) und nicht auf die bisherigen Pfarren hin.

Kriterium 2: Die Planstellen werden entsprechend den 2025 verfügbaren Stellen vergeben – der nicht verplante Puffer

Es werden nur so viele Planstellen definiert als 2025 noch besetzt werden können. Damit können sich erstens die Beteiligten darauf verlassen, dass die einer Einheit zugeteilten Planstellen – soweit das eben prognostizierbar ist – die nächsten 15 Jahre erhalten bleiben. Zweitens entsteht damit entsprechend obiger Prognose ein (Jahr für Jahr kleiner werdender) Puffer von Priesterstellen, die nicht als Planstellen verfügt sind. Das bringt einen Gestaltungsspielraum, der im Sinne pastoraler Innovation (s.u. Kriterium 6), der guten Einführung von Kaplänen (s.u. Kriterium 5) und der Flexibilität bei der Überbrückung von kurzfristigen Ausfällen genutzt werden soll. Noch deutlich angereichert wird dieser diözesane Puffer durch die Dienste emeritierte Priester. Diese werden selbstverständlich nicht in den Stellenplan eingerechnet, aber ihre Dienste bereichern die Pfarrseelsorge wesentlich.

Kriterium 3: Der Katholik/inn/en-Quotient als Grundorientierung

Die Zuteilung der Planstellen (Priester plus weitere diözesan finanzierte Stellen) orientiert sich an der Katholik/inn/enzahlen der jeweiligen Einheit auf der Grundlage des Schematismus 2009. Konkret bedeutet das 1 Stelle pro 2774 Katholik/inn/en (Zuteilungsquotient).

Kriterium 4: Höchstens drei Pfarren für einen Priester

Kein Priester soll allein mit der Leitung der Seelsorge für mehr als drei Pfarren beauftragt werden. Umfasst eine Einheit mehr als drei Pfarren kommt zumindest ein weiterer Priester (als Kaplan oder Vikar) hinzu.

Aus diesem Kriterium resultiert faktisch eine Verteilung der Priesterstellen zugunsten des ländlichen Raumes, weil für Pfarrverbände mit kleinen Pfarren die Zuteilung der Priesterstellen deutlich über dem Katholik/inn/enzahl-Schlüssel erfolgt.

Kriterium 5: Kaplanstellen zählen nicht als Planstellen

Die Kapläne werden in ihren ersten drei Dienstjahren nicht auf die Planstellen angerechnet. Diese Maßnahme ist im Sinne einer guten und großzügigen Einführung und Begleitung der Kapläne wichtig und aufgrund des Priesterstellen-Puffers in den nächsten 15 Jahren auch noch möglich.

Kriterium 6: Berücksichtigung spezieller Aufgaben und pastoraler Innovation

Gemeint ist hier zum einen die Berücksichtigung spezieller pastoraler Situationen und Herausforderungen, z.B. missionarische Grundsituation, wenn die Zahl der Einwohner/innen deutlich größer als die Katholik/inn/enzahl ist; große milieumäßige Inhomogenität eines Lebensraumes; bedeutsame gesellschaftliche „Zwischenräume“; die Komplexität des pfarrlichen Systems; spezielle Wallfahrtsseelsorge. Zum andern geht es um die Förderung innovativer pastoraler Entwicklungen, durchaus auch von „Experimenten“. Innerhalb des Stellenplans ist der diesbezügliche Spielraum bescheiden. Die für die Wirksamkeit dieses Kriteriums erforderlichen Freiheiten und Möglichkeiten fußen auf dem im Stellenplan nicht verplanten Stellen-Puffer. Denn damit ist es möglich, dass einige Priester befristet eine spezielle seelsorgliche Aufgabe in einem pastoralen Projekt übernehmen.

V. Umsetzung und weitere diözesane Maßnahmen infolge des Pastoralgesprächs

1. Erstellung des Struktur- und Personalplans 2025

(bis März 2011)

Dieser Plan wird in Abstimmung mit den Beteiligten in den Dekanaten entwickelt, in der diözesanen Personalkommission/Konsultorenkollegium beraten und dann dem Bischof zur Entscheidung vorgelegt.

Prozedere:

- a. Votum von Priester- und Pastoralrat bezüglich des (pastoralen) Ansatzes der Strukturveränderungen und der drei Strukturmodelle (5. November 2010)
- b. Erarbeitung eines Entwurfs des Struktur- und Personalplanes (November 2010 bis Februar 2011)
 - _ Einzelgespräche für jedes Dekanat: Dekan, Stellvertreter, Pastoralamtsleiter
 - _ Diskussion in den Dekanatskonferenzen und bei Bedarf mit einzelnen Regionen und Pfarrgemeinden im Jänner
- c. Beratung des „Struktur- und Personalplanes 2025“ im Konsultorenkollegium (Februar/März 2011)

2. Errichtung der Pfarrverbände und Seelsorgeräume

(zw. Sept. 2011 und Sept. 2015)

Die ersten Pfarrverbände (mit Pastoralteams in den jeweiligen Pfarren und einem überpfarrlichen Koordinationsteam) werden anlässlich der nächstjährigen Priesterveränderungen im September 2011 errichtet werden.

Für die Seelsorgeräume ist eine Phase der Konzeptentwicklung von ein bis zwei Jahren einzuplanen. Diese Entwicklungsprozesse „Kirche im städtischen Lebensraum“ sollen im Herbst 2011 parallel und diözesan vernetzt starten.

Die flächendeckende Umsetzung des Strukturplans soll nach Möglichkeit bis September 2015 erfolgen. Ein entsprechender Zeitplan wird in Abstimmung mit den Dekanen im Herbst 2013 erstellt werden. Damit ist sichergestellt, dass in den Pfarrgemeinden zumindest 10 Jahre innerhalb stabiler Strukturen gelebt und gearbeitet werden kann.

3. PGR-Wahl und Errichtung der Pfarrteams

(März/April 2012)

Am 18. März 2012 werden die PGRs neu gewählt. Die Wahl und deren Vorbereitung sowie die Einbegleitung der neu gewählten PGRs soll diese unterstützen, sich bestmöglich auf der strategischen Leitungsebene einzufinden und sich im Miteinander mit dem Pastoralteam zu begreifen und zu organisieren. Für die Wahlvorbereitung heißt dies, dass die Profile von PGR und Pastoralteam so weit verdeutlicht werden müssen, dass Interessierte sich mit ihren Charismen, Anliegen und Möglichkeiten zuordnen können. Nach der Wahl bedarf es einer

strukturierten Einbegleitung, die die PGRs in der Klärung ihres Selbstverständnisses und der Einübung in eine entsprechende Arbeitsweise unterstützt.

Voraussetzung ist die entsprechende Überarbeitung des PGR-Statuts und die Erarbeitung von Richtlinien für das Pastoralteam. Entwürfe müssen bis Februar 2011 erstellt werden, damit diese im Priesterrat diskutiert und im Mai 2011 im Pastoralrat beschlossen werden können.

Im Umfeld der PGR-Wahl soll in jeder Pfarre auch ein Pastoralteam installiert werden. Dabei sind grundsätzlich zwei Varianten denkbar:

- a. Die drei Beauftragten für die Grunddimensionen pfarrgemeindlichen Lebens werden noch vom „alten“ PGR gemeinsam mit dem Pfarrer bestimmt. Diese stehen bei der PGR-Wahl nicht zur Wahl, werden aber gemeinsam mit dem Pfarrer auf dem Stimmzettel als Mitglieder von Amts wegen angeführt.
- b. Die drei Beauftragten für die Grunddimensionen pfarrgemeindlichen Lebens werden vom Pfarrer und dem neuen PGR bis Dezember 2012 bestimmt.

4. Strukturierte Personalentwicklung

(ab Sept. 2011)

Sobald die grundlegenden Entscheidungen getroffen sind, steht die Erarbeitung eines Rahmenkonzeptes für eine entsprechende Personalentwicklung an. Auf dessen Grundlage werden die Priester und Mitarbeiter/innen fortlaufend in der Entwicklung der erforderlichen und dienlichen Kompetenzen für ihre Aufgaben unterstützt werden.

Schwerpunkte:

- a. Priester im Leitungsdienst: Begleitung der Rollenveränderung hin zur Fokussierung in der geistlichen Leitung
- b. Pastoralteams: Koordinator/in, Beauftragte für Verkündigung, Liturgie und Diakonie
- c. gf. PGR-Vorsitzende und stv. PKR-Vorsitzende.

In der Folge müssen dann die diözesanen Stellen und Strukturen geschaffen werden, die diese Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern tragen. Das wird das Pastoralamt (Beauftragte für Liturgie und Verkündigung, Koordinator/innen der Pastoralteams, gf. PGR-Vorsitzende), die Caritas (Beauftragte für Diakonie) und die Finanzkammer (stv. PKR-Vorsitzende) betreffen.

5. Ausweitung der diözesanen Unterstützung im Bereich Finanzen und Verwaltung (ab Sept. 2010)

Die diözesane Finanzkammer wird im Bereich des Liegenschaftsmanagements, des Einkaufs, des IT-Service und in Finanzierungsfragen ihre Unterstützungsangebote für die Pfarren und insbesondere für die PKRs ausbauen. Das wird für die Pfarren zeitliche Entlastung und finanzielle Vorteile bringen.

Diese pastoralen Entwicklungsprozesse unterstützen Pfarren, Schritte im Sinne der „Orientierungen für die Wege der Pfarrgemeinden“ zu gehen.

a. Eine biblisch zentrierte Spiritualität für die pfarrliche Arbeit

Im Kern geht es darum, die Grundfrage des Christlichen, was das Evangelium Jesu Christi hier und jetzt für uns bedeutet, in möglichst vielen Situationen des kirchlichen Lebens vor Ort zu verlebendigen. Das Evangelium soll als rufende, berührende und verwandelnde Kraft in den pfarrlichen Teams und Gremien erfahrbar werden.

Das Bibelteilen in der Kirche des Südens (z.B. Bischof Fritz Lobinger) kann hierfür Inspiration und Orientierung vermitteln.

Mögliche Schritte:

- Konzeptarbeit im Pastoralamt (Team Spiritualität-Liturgie-Bildung)
- Offene Angebote für alle Pfarren.

Jährlich soll es eine spirituelle Veranstaltung für die Priester und Hauptamtlichen im diözesanen Dienst geben, von der Ermutigung für die (emotional herausfordernden) Veränderungswege und Inspiration für die Gestaltung der spirituellen Dimension in der pfarrlichen Arbeit ausgeht: Besinnungstag, Fußwallfahrt oder dgl.

b. Lebensraum-orientierte Seelsorge (LOS)

Der Lebensraum-orientierten Seelsorge geht es vor allem darum, die Menschen, mit denen wir vor Ort leben, konkret und strukturiert in den Blick zu bekommen und von ihnen her und auf sie hin das Evangelium zu entdecken. „Lass mich dich lernen, dein Denken und Sprechen, dein Fragen und Dasein, damit ich daran die Botschaft neu lernen kann, die ich dir zu überliefern habe.“ (Bischof Klaus Hemmerle)

Schritte:

- Die Lebensraumorientierte Seelsorge wird eine wichtige Perspektive in den Seelsorgeraum-Entwicklungsprozessen ab Herbst 2011 sein.
- Die Grundfrage, das Anliegen und die Arbeit mit den SINUS-Materialien ist zwischenzeitlich Teil des Angebots der Pfarrbegleitung. Das soll in den nächsten Jahren den Pfarren zugute kommen.

c. Pfarrliche Jugendpastoral: „JUNG + FERN“

Zur pfarrlichen Jugendarbeit ist ein diözesan organisierter und koordinierter Prozess „JUNG+FERN“ in Vorbereitung, in den sich einerseits Pfarren verbindlich mit ihrem Lern- und Umsetzungsweg einklinken können, der aber andererseits für alle Pfarren für sporadische (Lern-)Beteiligung offen steht.

d. Glaubenswege für Erwachsene

Wie können Pfarren für Erwachsene Orte der Einführung und des steten Wachstums im Glauben sein? Das ist die Grundfrage. Sie verdient letztlich mindestens genau so viel Aufmerksamkeit wie die Glaubenseinführung für Kinder im Rahmen der Erstkommunion- und Firmvorbereitung. Der diesbezüglich zu beschreitende Weg kann bei Vielem ansetzen, was sich in den Pfarren bereits bewährt hat: Pfarrmissionen, theologische Fortbildungsangebote des KBW, Alpha-Kurse etc.

Das Angebot wird darin bestehen, dass interessierte Pfarren bei konkreten Schritten von Seiten des Pastoralamtes begleitet und unterstützt werden.

Zusammenfassung

Das Ziel

Das Pastoralgespräch „Die Wege der Pfarrgemeinden“ (2009/10) hat im Wesentlichen drei Zielsetzungen verfolgt.

Erstens ging es um die breit und dialogisch angelegte Auseinandersetzung mit den Veränderungen im pfarrlichen Leben, um die Benennung und Deutung dieser Vorgänge und die Erarbeitung von Gestaltungsperspektiven.

Das zweite Ziel war eine verlässliche Planung im Strukturbereich für die nächsten 15 Jahre: Kooperationsformen zwischen den Pfarren, Leitung der Pfarrgemeinden, Rollen etc.

Und drittens wird angestrebt, durch die Strukturveränderungen die anstehenden Entwicklungen im pfarrlichen Leben zu unterstützen und attraktive Rollen zu ermöglichen.

Was im pfarrlichen Leben ansteht („Orientierungen für die Wege der Pfarrgemeinden“)

Die grundlegende Herausforderung für die Pfarrgemeinden besteht darin, in dem epochalen Übergang, der ihnen heute aufgegeben ist, aktiv zu gestalten. Das erfordert Achtsamkeit für die Situation vor Ort, den Dialog des gemeinsamen Lernens und Hörens auf die konkrete Berufung der Pfarre und ist nur in Form eines spirituellen Weges zu bewerkstelligen.

Die gegenwärtigen Veränderungen stellen ganz neu die Frage nach der Gemeindebildung und dem Gemeindegewachstum: Wie entdecken Menschen unter heutigen Bedingungen das Geschenk des Glaubens in ihrem Leben? Wie vergemeinschaften sie sich in ihrem Glauben vor Ort? Und wie können und wollen sie das Ihre, d.h. ihre Charismen, Anliegen und Kraft, zum Aufbau der Kirche vor Ort beitragen? Wie also geschieht künftig das „Versammeln“ der Menschen als Kirche vor Ort? Entscheidend wird unser eigenes Vertrauen in die „Substanz“ des Christlichen sein, in die Kraft der Botschaft Jesu und die Erfahrung des Wirkens Gottes. Und damit einhergehend die Kompetenz, diese „Substanz“ engagiert und freundlich zu erschließen. Das bedarf auch der Weiterentwicklung einer Kultur der Gastfreundschaft in unseren Pfarrgemeinden und des offensiven In-Beziehung-sein mit allen Menschen.

Der Ansatz der Strukturveränderung („Struktur- und Personalplanung 2025“)

Die Veränderungen im gesellschaftlichen und pfarrlichen Leben und der Mangel an Priestern, an haupt- und ehrenamtlich Mitgestaltenden und an finanziellen Ressourcen erfordern Formen der Kooperation zwischen den Pfarren und auch ergänzende Strukturen zur bisherigen Pfarrpastoral. So wird es neben einigen Einzelpfarren künftig im ländlichen Bereich größtenteils „Pfarrverbände“ und im städtischen Bereich „Seelsorgeräume“ geben. Die Einteilung wird sich bestmöglich an der Struktur der gegebenen Lebensräume orientieren.

In der Leitung der Pfarrgemeinden soll der Aspekt der „geistlichen Leitung“ gestärkt werden, also die Kompetenz Einzelnen und Gruppen die geistliche Dimension ihres Weges, Christus als den eigentlich Leitenden zu erschließen. Das markiert vor allem auch eine Veränderungsperspektive für den Leitungsdienst der Priester. Ein wichtiger Veränderungsimpuls liegt auch in dem „Pastoralteam“, das in jeder Pfarre installiert werden soll. Der PGR wird damit seine Rolle stärker im strategischen Bereich einnehmen können. Im Blick auf die ehrenamtlich Engagierten soll zunehmend ein Perspektivenwechsel von der „System- zu einer Charismenorientierung“ erfolgen.