



Ergebnisse aus den Resonanztreffen zum Strukturvorschlag der Katholischen Kirche in Oberösterreich

Zusammenfassung des Analyseberichts der Forschungsgruppe der
Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz

Vorbemerkung

Am 18. Jänner 2019 wurde bei der Diözesanversammlung in der Messehalle Wels ein Vorschlag für eine künftige territoriale Struktur vorgestellt und anschließend in fast 90 Resonanztreffen diskutiert, die von Jänner bis Juli 2019 stattfanden und bei denen 16.000 Eingaben gemacht wurden. Rückmeldungen aus den Resonanztreffen und Eingaben, die über die Website www.dioezese-linz.at/zukunftsweg bzw. über die Mailadresse zukunftsweg@dioezese-linz.at erfolgten, wurden im Sommer 2019 von einem Forschungsteam der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz (PHDL) unter der Leitung von Johannes Reitinger in einem mehrstufigen Verfahren analysiert.

Auswertung des Datenmaterials

Das Datenmaterial wurde vom Forschungsteam in 22 Kategorien unterteilt, die wiederum 5 inhaltlichen Clustern zugeordnet wurden: Personal, Kommunikation, Ressourcen, Religion und Entwicklung.

1. Cluster „Personal“

Im Cluster „Personal“ wird die **Aufwertung der Rolle der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen** und die **allgemeine Aufbruchsstimmung auf dem Hintergrund einer Notwendigkeit** als positiv gesehen. Überwiegend finden sich im Cluster **Fragen und Hinweise zu möglichen Problembereichen** (Frage, ob ausreichend Ehrenamtliche gefunden werden können, Frage der rechtlichen Absicherung und Haftung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, Überlastung und Erreichbarkeit von MitarbeiterInnen in den neuen Pfarrstrukturen) **und zu übergeordneten Zielvorstellungen** (Gleichberechtigung von Mann und Frau, Änderung der Zulassungsbedingungen zum Weiheamt, Weihe von „viri probati“ = bewährten Männern zu Priestern, Frauenpriestertum). Deutlich zum Ausdruck gebracht wird, dass es zu einem **geänderten Rollenverständnis** kommen muss, etwa bei der Rolle der Frau, bei der Aufwertung der Laien und beim Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen. Gewünscht werden **klare Leistungsprofile** und ein **kooperativer Führungsstil**.

2. Cluster „Kommunikation“

Der Cluster „Kommunikation“ beinhaltet Beiträge zur **Bedeutung einer wertschätzenden Kommunikationskultur** und zu **Voraussetzungen für eine positive interne Kommunikation** (z. B. Klarheit über Zuständigkeiten, Transparenz von Entscheidungsprozessen). Bezogen auf den Prozess einer neuen Struktur werden die **Einbindung der Basis, Kooperationen auf allen Ebenen und die Ausrichtung auf Teamarbeit** positiv artikuliert. Zugleich werden z. B. **Teamarbeit** (mit den Teambildungsprozessen), **die Aufteilung von Tätigkeiten zwischen Hauptamtlichen und**

Ehrenamtlichen, die besondere Position des Pfarrsekretariats, die konkrete Umsetzung in der territorialen und kategorialen Kooperation sowie der erhöhte Arbeitsaufwand als herausfordernde oder auch schwer bewältigbare Inhalte angeführt. Befürchtungen ergeben sich dahingehend, dass den Hauptverantwortlichen **weniger Zeit für die konkrete Begegnung mit den Menschen** bleiben könnte. Eine **entsprechende Begleitung** (Support, Coaching) wird gewünscht.

3. Cluster „Ressourcen“

Die im Cluster „Ressourcen“ angeführten Beiträge schreiben den **Finanzen** eine Schlüsselposition zu. Die offenen Fragen beziehen sich auf **Budgetaufkommen und -verteilung** sowie grundsätzlich auf die **Frage der Finanzierbarkeit und die administrative Umsetzung des Modells**: Zuständigkeiten im Kontext personeller, organisatorischer, finanzieller Aufgabenstellung sowie der damit verbundenen hierarchischen Entscheidungsstruktur. Positiv werden die **Trennung von Finanzen und Seelsorge, die Entlastung und Ressourcenschonung beim Personal, das Verbleiben der Finanzgebarung in der Pfarrgemeinde** sowie die **Zukunftsausrichtung des Modells** wahrgenommen.

4. Cluster „Religion“

Für den Cluster „Religion“ steht als positive Einschätzung die **Entlastung des Priesters von Managementaufgaben**, was zu **mehr Zeit für Seelsorge** und zu **mehr Zusammenarbeit zwischen Priestern und Laien** führen könnte. Zugleich wird auf die Gefahr hingewiesen, dass diese neue Positionierung des Priesters eine **Entfremdung zu den Menschen am Ort** bewirkt (Stichwort: wandelnder „Sakramentspender“ und „Supermanager“) und die Frage des Priestermangels nicht löst. Ungeklärt erscheinen auch die Beheimatung der Pfarrer sowie die zukünftigen Hierarchien, Befugnisse und Weisungsrechte. Die neue Struktur gewährleistet den **Erhalt der Pfarren (auch als Sozialraum) und der Seelsorge vor Ort**, zugleich müssen **entsprechende Seelsorgeteams** aufgestellt werden. Letzteres wird als Herausforderung wahrgenommen. Als offen und oftmals als problematisch werden **Unklarheiten bei Pfarrgrenzen** genannt. Als Herausforderung wird auch gesehen, dass im strukturellen Wandlungsprozess nicht auf die Glaubensfragen vergessen wird (Bedeutung des Gebets, persönliche Werthaltungen etc.).

5. Cluster „Entwicklung“

Im Cluster „Entwicklung“ steht als positive Veränderung der **hohe Stellenwert der Seelsorge** im neuen Konzept. Als dafür notwendige Maßnahmen werden **entsprechende Schulungen aller Akteure** sowie **fortlaufende Angebote für Coaching oder Supervision** genannt. Verbunden damit sind **Fragen nach Kosten und Umsetzungsmodalitäten**.

Drei Meta-Kategorien

In der Gesamtzusammenschau wurden noch drei Meta-Kategorien herausgearbeitet.

- Die **Kategorie „Chancen – Aktivität – Veränderung“** konzentriert sich auf zwei Dimensionen: Erstens finden sich Aussagen zu einer positiven Aufbruchsatmosphäre. Zweitens gibt es zahlreiche Formulierungen, die Unklarheiten auf unterschiedlichen Ebenen thematisieren (z. B. Personalfragen, Begrifflichkeiten).
- Verstärkt tritt diese Tendenz in der **Kategorie „Kritische Anmerkungen und Hinweise“** auf. Hier werden Skepsis und Befürchtungen zur Realisierbarkeit des Modells artikuliert. Ein wiederkehrendes Thema sind dabei die Pfarrgrenzen und die Terminologie.
- Eine ähnliche Lage der Einschätzungen zeigt sich in der **Kategorie „Organisation“**. Hier finden sich positive Hinweise für den Erhalt der Pfarrgemeinden, es überwiegen aber die Fragen bezüglich Zuständigkeiten, Ressourcen, Pfarrgrenzen und Begrifflichkeiten.

Weiteres Procedere: Zeitplan für die Entscheidung zum Strukturmodell

- Die Ergebnisse der Auswertung der Resonanztreffen und aktuelle Informationen zum Zukunftsweg werden in **5 Regionaltreffen im Oktober** allen Interessierten präsentiert (jeweils um 19 Uhr):
 - Mittwoch, 9. Oktober: Laakirchen, Pfarrsaal
 - Donnerstag, 10. Oktober: Linz, Priesterseminar
 - Montag, 14. Oktober: Riedberg, Pfarrsaal
 - Dienstag, 15. Oktober: Steyr, Dominikanerhaus
 - Freitag, 18. Oktober: Wels, Bildungshaus Schloss Puchberg, Festsaal
- Die Details aus der Auswertung der Resonanzen wurden von der Strukturgruppe des Zukunftsweges in ein umfangreiches Handbuch verarbeitet. Der Entwurf dieses Handbuchs wird bei den **diözesanen Räten** (Dechantenkonferenz: 25./26. 9., Pastoralrat: 5. 10., Priesterrat: 22. 10.) und beim **3. Diözesanforum** (15./16. November) diskutiert.
- Danach erfolgen **Beratungen in den diözesanen Räten und im Konsistorium** (Beratungsgremium des Bischofs).
- Bei einem zusätzlichen **4. Diözesanforum** am 25. Jänner 2020 wird ein Votum abgegeben.
- Danach wird sich der Bischof mit dem Konsistorium beraten und bis Ende Februar 2020 eine Entscheidung treffen.

Überblick über den gesamten Zukunftsweg

Die weiteren inhaltlichen Schwerpunktsetzungen der Katholischen Kirche in Oberösterreich werden sowohl beim 3. Diözesanforum im November 2019 als auch in der Zeit bis Pfingsten 2020 diskutiert und festgelegt.

Am Pfingstsamstag, 30. Mai 2020 werden im Rahmen einer großen gemeinsamen Pilgerwanderung die Ergebnisse des Zukunftsweges vorgestellt und die Umsetzung eingeleitet.

www.dioezese-linz.at/zukunftsweg