



Katholische Kirche
in Oberösterreich

KIRCHE WEIT DENKEN
ZUKUNFTSWEG

Handbuch zum Strukturmodell

-Entwurf-

Verfasst durch die AG „Option zeitgemäße Strukturen“

Schlussredaktion: Generalvikar DDr. Severin Lederhilger und
Generaldechant Dr. Slawomir Dadas

Stand: 19. September 2019

Inhalt

EINLEITUNG	6
1. Warum neue Strukturen für die Seelsorge?	7
2. Theologische und organisationstheoretische Grundlagen	8
2.1. Partizipation	8
2.2. Subsidiarität	10
2.3. Der Leitungsdienst als kollegiale Leitung	10
2.4. Qualität entwickeln und gewährleisten	11
2.5. Verbindlichkeit	11
3. Warum dieses Modell?	12
MODELLBESCHREIBUNG	13
I. Pfarre	13
1. Präsenz der Kirche im pastoralen Handlungsraum	13
1.1. Rechtlicher Status	13
1.2. Pastorales Ziel	16
1.2.1. Blick auf die Qualität der Seelsorge	17
1.2.2. Wahrnehmen der kirchlich getragenen Kinderbildungs- und - betreuungsrichtungen der Pfarrcaritas als pastoralen Ort	17
1.2.3. Wahrnehmen des Katholischen Religionsunterrichts als kirchliches Zukunftsfeld	18
1.2.4. Gerechter und flexibler Einsatz der Ressourcen	18
1.2.5. Koordination von Gottesdiensten (Eucharistie, Wort-Gottes-Feier u. a.)	19
2. Leitung	20
2.1. Pfarrvorstand	20
2.1.1. Aufgaben des Pfarrers	22
2.1.2. Aufgaben des Pastoralvorstandes	22
2.1.3. Aufgaben des Verwaltungsvorstandes	23
2.1.4. Anforderungen an den Pfarrer und Pastoralvorstand	24
2.1.5. Anforderungen an den Verwaltungsvorstand	25
2.1.6. Aufgaben der drei Vorstände als örtliche Dienstvorgesetzte in der Pfarre	25
2.1.7. Kollegiale Leitung	26
2.1.8. Erweiterter Vorstand	27
2.1.9. Besetzung des Pfarrvorstandes	28
2.2. Gremien	29
2.2.1. Pfarrlicher Pastoralrat	29
2.2.1.1. Zusammensetzung	29

2.2.1.2.	<i>Kompetenzen und Aufgaben</i>	30
2.2.1.3.	<i>Obmann/Obfrau des Pfarrlichen Pastoralrates</i>	30
2.2.2.	Pfarrlicher Wirtschaftsrat	30
2.2.2.1.	<i>Zusammensetzung</i>	30
2.2.2.2.	<i>Aufgaben</i>	31
2.2.3.	Fachausschüsse und Arbeitskreise	31
3.	Pfarrbüro	32
3.1.	Einleitung	32
3.1.1.	Aufgaben im Pfarrbüro	32
3.1.2.	Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeindebüros	33
3.1.3	IT	33
4.	Pastorale Orte, Funktionen und Aufgaben innerhalb der Pfarre	35
4.1.	Die Pfarrgemeinde	35
4.1.1.	Pastorales Ziel	35
4.1.2.	Rechtlicher Status und Errichtung	36
4.1.3.	Leitung der Pfarrgemeinde	37
4.1.3.1	<i>Seelsorgeteams</i>	37
4.1.3.2.	<i>Pfarrgemeinderat</i>	40
4.1.3.3.	<i>Pfarrgemeinde-Versammlung und Alternativen</i>	41
4.1.3.4.	<i>PGR-Fachteams</i>	41
4.1.4.	Pfarrgemeindebüro	42
4.1.4.1.	<i>Büro in der Pfarrgemeinde</i>	42
4.1.4.2.	<i>Zusammenarbeit mit anderen Pfarrgemeinden und mit der Pfarre</i>	44
4.1.4.3.	<i>IT</i>	44
4.2.	Zusammenwirken von kategorialer und territorialer Seelsorge im pastoralen Handlungsraum der Pfarre	45
	Notwendige Klärung im Zuge der Neustrukturierung der diözesanen Ämter und Einrichtungen entsprechend der Struktur im Handlungsraum der Pfarre	46
4.2.1.	Verhältnis Pfarrvorstand und Leitung an pastoralen Orten oder Seelsorgestellen in Institutionen	47
4.2.2.	Verhältnis Pfarrvorstand als Dienstvorgesetzte/r und Personalstelle als Dienstgeber/in	47
4.2.3.	Fachbegleitung	48
4.3.	Gruppen, Projekte, innovative Seelsorge	49
4.3.1.	Katholische Aktion	49
4.3.2.	Geistliche Gruppierungen und Gemeinschaften	49

4.3.3.	Innovative Seelsorge und Projekte	49
4.3.4.	Katholische Schulen.....	50
4.4.	Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas.....	50
4.4.1.	Kirchliches Profil der Einrichtung.....	50
4.4.2.	Qualifikation der MitarbeiterInnen	51
4.4.3.	Verortung der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas in der Pfarrgemeinde.....	51
4.4.4.	Strukturelle Einbettung der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas in der Pfarre	52
4.4.4.1.	<i>Rechtlicher Status</i>	52
4.4.4.2.	<i>Führung und Leitung</i>	52
4.4.4.3.	<i>Fachaufsicht/Pädagogische, dienstrechtliche und organisatorische Gesamtsteuerung</i>	53
4.4.4.4.	<i>Zuständige Gremien und Verantwortlichkeiten</i>	53
4.4.4.5.	<i>Organisationsgrößen für Betriebsführung der kirchlichen Kinderbildungs- und - betreuungseinrichtungen auf dem Hintergrund der Größen von Pfarren und der Dichte von Einrichtungen</i>	54
II.	Personal	54
1.	Hauptamtliche SeelsorgerInnen	54
1.1.	Anstellungsvoraussetzungen für hauptamtliche SeelsorgerInnen.....	55
1.2.	Rollenprofile von hauptamtlichen SeelsorgerInnen im pastoralen Handlungsraum der Pfarre	56
1.2.1.	Pfarrer und Pastoralvorstand.....	56
1.2.2.	Pfarrvikar und Pfarrgemeindeleiter/in	57
1.2.3.	Koordinator und Pfarrgemeindeseelsorger/in	58
1.2.4.	Weitere hauptamtliche Funktionen in der Pfarre	59
1.2.4.1.	<i>Beauftragte für Jugendpastoral und JugendleiterInnen in Zentren</i>	59
1.2.4.2.	<i>Seelsorger/in in Ausbildung bzw. Seminarist/Diakon/Priester aus anderen Ländern:</i> 59	
1.2.4.3.	<i>Kurat mit spezieller seelsorglicher Beauftragung oder „Seelsorger/in für ... “ (z. B. Menschen mit Behinderungen, innovative pastorale Projekte, obdachlose Menschen, Frauen-/Männerbewegung; Katholische Aktion, Kirchenmusik, Kinderpastoral ...)</i>	60
1.2.4.4.	<i>Kurat</i>	60
1.2.4.5.	<i>Seelsorger/in in der kategorialen Pastoral</i>	60
1.2.4.6.	<i>SeelsorgerInnen für spezielle Aufgaben in der Pfarre</i>	60
1.2.4.7.	<i>Grundfunktionsbeauftragte</i>	60
1.2.4.8.	<i>Projektverantwortliche</i>	61

2.	Ständige Diakone	61
3.	Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen in Pfarrgemeinde und Pfarre	62
4.	Kooperation in der territorialen Seelsorge mit den Ordensgemeinschaften.....	64
5.	MitarbeiterInnen der Pfarre in der Verwaltung und anderen Bereichen.....	66
5.1.	Allgemeines	66
5.2.	Personalbudget	66
5.3.	Gehaltsgruppenzuordnung und Einstufung	67
5.4.	MitarbeiterInnen in den Büros und in der Verwaltung.....	67
5.4.1.	MitarbeiterInnen in den Büros.....	67
5.4.2.	Weitere MitarbeiterInnen mit Anstellungsverhältnis zur Pfarre	69
6.	MitarbeiterInnen in den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas	69
6.1.	Verantwortliche/r für Führung und Organisation.....	69
6.2.	Sachbearbeiter/in für Verwaltungsaufgaben	70
6.3.	Leiter/in einer Bildungs und Betreuungseinrichtung.....	71
6.3.1.	Pädagogische Aufgaben.....	71
6.3.2.	Administrative Aufgaben.....	72
6.3.3.	Aufgaben einer Leiterin bzw. eines Leiters, die bzw. der keine eigene Gruppe führt, sind insbesondere:	73
6.4.	Pädagogische Fachkräfte.....	73
6.5.	Pädagogische Hilfskräfte.....	74
6.6.	Reinigungskräfte.....	74
7.	Personalplan für die Territorial-Seelsorge	74
7.1.	Grundsätzliches	74
7.2.	Aufteilung gemäß KatholikInnenzahl	76
7.3.	Aufteilung gemäß EinwohnerInnenzahl	76
7.4.	Situation von Pfarren mit vielen kleinen Pfarrgemeinden.....	76
7.5.	Zuteilungen für bestimmte Aufgaben bzw. Aufträge	77
7.5.1.	Leitungs-Aufgabe.....	77
7.5.2.	Beratungs-Auftrag.....	77
7.5.3.	Jugend-Auftrag.....	77
7.5.4.	Auftrag für Innovation und Projekte	78
7.6.	Diözesankontingent.....	78
8.	Besoldung	78
8.1.	Gehaltseinstufungen gemäß diözesanem Kollektivvertrag.....	78
8.2.	Reform der Klerusbesoldung	78

8.3.	Dienstwohnungen für Priester	79
III.	Verwaltung/Finanzen	80
1.	Vermögensrechtliche Grundlagen.....	80
2.	Verwaltung des Pfarrvermögens.....	80
3.	Verteilung der Kirchenbeitragsmittel.....	85
4.	Solidarischer Ausgleich zwischen den Pfarrgemeinden.....	85
5.	Rolle und Aufgabe der Diözese bei der Vermögensverwaltung der Pfarren.....	86
IV.	Entscheidung, Weiterentwicklung und Umsetzung	88
1.	Umsetzungsprozess und Geschwindigkeit.....	88
1.1.	Überblick	88
V.	Diözesane Strukturen.....	90

ENTWURF

EINLEITUNG

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

Das setzt voraus, dass von der Kirche diese unsere Gegenwart ganz angenommen wird, mit den Worten des Konzils gesagt: sie „erfährt sich mit dem Menschengeschlecht und seiner Geschichte wirklich innigst verbunden.“ (Gaudium et spes 1) Der Angelpunkt der Kirche ist deshalb nicht sie selbst, sondern „der Mensch (...), der eine und ganze Mensch, mit Leib und Seele, Herz und Gewissen, Geist und Willen“ (Gaudium et spes 3), die „gesamte Menschheitsfamilie mit der Gesamtheit der Wirklichkeiten, in denen sie lebt“ (Gaudium et spes 2). Deshalb hat Kirche auch ihr Ziel nicht in sich selbst, sondern im Reich Gottes, auf das hin Kirche im Heiligen Geist auf dem Weg ist.

Mit diesen Bestimmungen zu Wesen und Ziel von Kirche hat jede Strukturreform von Kirche eine klare Vorgabe zu erfüllen: Sie muss einerseits das Wohl und Heil des ganzen Menschen im Blick haben und sie muss das Wesen der Vereinigung Gottes mit dem Menschen immer wieder neu verstehen und entdecken lernen, und zwar in ihrem Unterwegssein durch die Räume und Zeiten hin zum Gottesreich. Deshalb sind die Strukturen, Ämter, Institutionen, Traditionen usw. immer nur zeitbedingte Gestalten und Mittel der Kirche. Angesichts der Herausforderungen unserer Gegenwart sind diese Orientierungslinien des Konzils von höchstem Anspruch: Es gilt, dass sich Kirche grundsätzlich dem Menschen von heute als auch dem Geist Jesu Christi gegenüber offen zu halten hat, „die Zeichen der Zeit zu erforschen und im Licht des Evangeliums zu deuten“ (Gaudium et spes 4). Diese Doppelstruktur von Kirche, ihre theologale und ihre soziale Wirklichkeit, bedeutet, dass für die Entwicklung und Reform kirchlicher Strukturen, theologische und soziologische Perspektiven und Begriffe ineinandergreifen. Deshalb werden in diesem Handbuch nicht nur pastoraltheologische und ekklesiologische Aspekte, sondern auch soziologische Begrifflichkeiten und Organisations- und Personalentwicklungs-Erkenntnisse verarbeitet.

1. Warum neue Strukturen für die Seelsorge?

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

Um die seelsorgliche Arbeit wirksam, qualitativ und für die handelnden Personen auch zufriedenstellend tun zu können, braucht es sowohl für hauptamtlich als auch für ehrenamtlich Engagierte gute Rahmenbedingungen. Diese kann die derzeitige Struktur nicht mehr ausreichend bieten.

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

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

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

Ein vorläufiger Entwurf des neuen Strukturmodells wurde erstmals im Jänner 2019 der Öffentlichkeit präsentiert und darüber in ca. 90 Resonanztreffen informiert. Die Auswertung der umfangreichen Daten aus den Resonanztreffen zwischen März und

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

Juni 2019² hat bestätigt, was Diözesanleitung, Strukturgruppe und die begleitende Moderation schon während der Resonanzphase wahrgenommen hatten: Es müssen für wesentliche Herausforderungen Lösungen erarbeitet werden, die in das pastorale Strukturgefüge der Diözese eingreifen. Wenn in Zukunft die bisherigen Pfarren als Pfarrgemeinden weiterbestehen werden, diese aber in ca. 40 Pfarren jeweils einen neuen pastoralen Handlungsraum bilden, dann sind noch mehr als bisher Partizipation und Kooperation unabdingbare Voraussetzungen für die künftige Seelsorge. Eine Vielzahl von Fragen und Herausforderungen sind zu lösen, wie z. B.: Wie werden die vorgesehenen pfarrgemeindlichen Seelsorgeteams gefunden, ausgebildet und begleitet? Wie wird die Kooperation zwischen Pfarrgemeinden und Pfarre gestaltet? In welcher Weise werden Ehrenamtliche ausreichend unterstützt? Welche Kompetenzen und Funktionen werden benötigt? Diese und weitere Fragen aus den Resonanztreffen wurden im vorliegenden Handbuch aufgenommen, um darauf bestmöglich Antwort zu geben.

2. Theologische und organisationstheoretische Grundlagen

2.1. Partizipation³

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

Eine partizipative Kirche zu werden, ist für unsere Diözese Auftrag, Anspruch und Ziel. Weder gnadenhalber gewährte Beteiligung noch die Rolle des Lückenbüßers sind angemessene Formen der Partizipation. Partizipation meint, dass ChristInnen für sich, für ihr Denken und Handeln Verantwortung wahrnehmen und (gemeinsam) als Subjekt Kirche vor Ort sind und leben. Damit ist nicht in Abrede gestellt, dass es immer auch gestufte Partizipation gibt und dass die theologische Differenz zwischen

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

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

⁴ Elisa Kröger, 20

dem gemeinsamen Priestertum aller und dem besonderen Weiheamt zu beachten ist.

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

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

- *Leitung als Dienst*: Ein kirchliches Amt ist seinem theologischen Verständnis nach immer ein Dienst für die kirchliche Gemeinschaft, unbeschadet der unterschiedlichen Ausformungen von Ämtern und Diensten. Eine partizipative Pastoral bedarf einer Form der Leitung, die Ermöglichung, Ermächtigung und Respekt vor den Fähigkeiten der Gemeindeglieder verwirklicht (*servant leadership*). Sie entwickelt eine Teamkultur, in der Zusammenarbeit entfaltet wird und vorherrschende Dichotomien (Klerus – Laien; wissende Hauptamtliche – unwissende Ehrenamtliche; Lehrende – Lernende usw.) zugunsten eines gemeinsamen Lernens und Bildens überwunden werden.
- *Visionen teilen und gemeinsame finden*: Kraft und Motivation für unser Handeln empfangen wir, wenn kleine und große Erfahrungen des Lebens und Glaubens einander erzählt werden.
- *Ermöglichungskultur und Fehlerfreundlichkeit*: Pastoral und Seelsorge gehen über die Verwaltung des Gewohnten hinaus, regen kreative Prozesse an und ermutigen, Neues auszuprobieren, ohne Angst, Fehler zu machen. Wichtig ist die Grundfrage: Dient das Neue den Menschen, die mit uns leben?⁶
- *Bereitschaft zu Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung*: Partizipative Pastoral setzt voraus, dass die SeelsorgerInnen fähig sind, ihre eigenen Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren und offen zu sein, sich hinterfragen zu lassen (*Mentale Umkehrbereitschaft*).
- *Teamarbeit*: Teams sind die elementaren Einheiten für die Entwicklung des pastoralen Handlungsraums der Pfarre. Der Umgang mit Pluralität und Meinungsverschiedenheiten, Konfliktfähigkeit und Reflexionsfähigkeit ist wesentlich für das Setzen und Erreichen gemeinsamer Ziele.

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

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

- *Offenheit*: Das Wachsen des Gottesreiches entzieht sich unmittelbarer Planung. Wir vertrauen auf das Wirken des Heiligen Geistes und die Erfahrung, von seinen Gnadengaben überrascht, beschenkt und herausgefordert zu werden.

2.2. Subsidiarität⁷

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

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

2.3. Der Leitungsdienst als kollegiale Leitung⁸

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

Ermächtigende Leitung nimmt im Besonderen ihre Verantwortung und Entscheidungsbefugnis auch in der Funktion als Dienstvorgesetzte/r wahr und sorgt strukturell und inhaltlich für einen guten Rahmen, sodass die MitarbeiterInnen motiviert und eigenverantwortlich ihre Aufgaben wahrnehmen und zur pastoralen Entwicklung beitragen können. Neben den verschiedenen Funktionen, die im Sinn

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

⁸ An dieser Stelle geht es um die Grundhaltung und das Wie. Zu den inhaltlichen Aufgaben der Leitung siehe unten die Funktions- und Aufgabenbeschreibungen.

einer kollegialen Leitung ausgeübt werden, kommt dem priesterlichen Leitungsdienst aufgrund seiner sakramentalen und sozialen Stellung eine besondere Verantwortung zu, diesen auf Augenhöhe auszuüben.

2.4. Qualität entwickeln und gewährleisten

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

2.5. Verbindlichkeit¹⁰

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

Die neue Struktur braucht Verbindlichkeit in verschiedenen Feldern und Bereichen wie z. B.:

- Erreichbarkeit (Büroöffnungszeiten; Rufbereitschaft etc.)
- Kooperationen innerhalb der Kirche und mit zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Organisationen (Verantwortungen klären, Kompetenzen achten, Vereinbarungen einhalten, Inhalte und Zielsetzungen seelsorglichen Handelns reflektieren)
- Weiterbildung und Qualitätsentwicklung (Bildungsangebote nützen und das Erlernte anwenden)

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

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

- Personalführung (klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten definieren, übertragene Funktionen wahrnehmen)

3. Warum dieses Modell?

Das vorgeschlagene Modell bietet Rahmenbedingungen, unter denen der Erhalt und die relative Selbstständigkeit von Pfarrgemeinden gewährleistet werden kann. Dadurch wird dem Anliegen – das auch in den Resonanztreffen vielfach genannt wurde; das zeigt die Auswertung der Daten – Rechnung getragen, dass Pfarrgemeinden als Orte der Beheimatung des Christseins erlebt werden und sich ChristInnen mit ihren Charismen am Ort einbringen können (vgl. Partizipation). Gleichzeitig wird eine gute Verbindung mit der Pfarrebene gewährleistet, die im Sinne der Subsidiarität unterstützend wirkt und das größere Ganze im Blick hat.

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

Das Strukturmodell kann nicht die Fragen und Probleme des Weiheamtes lösen, die auf gesamtkirchlicher Ebene beantwortet werden müssen. Alle Themen, die darum kreisen, werden aber in den Resonanztreffen als sehr wichtig genannt (z. B. Priesteramt für Frauen und Pflichtzölibat), können aber nicht auf der Diözesanebene gelöst werden. Diese Fragen wurden von Diözesanbischof Dr. Manfred Scheuer in einem Brief an den Vatikan mit der Bitte um Lösungen formuliert.

MODELLBESCHREIBUNG

I. Pfarre

1. Präsenz der Kirche im pastoralen Handlungsraum

Der gesellschaftliche Wandel fordert Kirche heraus, in verschiedenen Formen für die Menschen da zu sein. Dieses Selbstverständnis von Kirche „um der Menschen willen“ wird – theologisch ausgefaltet – in den neuen Pastoralen Leitlinien in drei Bildern beschrieben¹¹.

Kirche als Communio

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

Kirche als Volk Gottes

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

Kirche als messianisches Volk

Kirche weiß sich zu allen Menschen gesandt, um Einheit zu stiften, zu heilen und Hoffnung zu geben. Auch die weniger werdenden Kirchenmitglieder leben im Sinne einer „Stellvertretung“ das Schon und Noch-nicht des Reiches Gottes im Gottesdienst, in der Verkündigung und im karitativen Tun.

1.1. Rechtlicher Status

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

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

¹¹ Vgl. im Folgenden Neue Sichtweisen für neue Zeiten, 20–24.

Es lassen sich daher folgende Elemente benennen¹²:

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Hirtensorge des Pfarrers (*cura pastoralis* gemäß can. 519 CIC) ist die spezifische und qualifizierte Form der Seelsorge (*cura animarum*), die einem geistlichen Amtsträger in Beziehung zu einer bestimmten Gemeinschaft von Gläubigen aufgetragen ist.¹³ Daher ist die *cura pastoralis* konstitutiv für das Amt des Pfarrers,

¹² Aufzählung nach: Reinhild Ahlers, in: Münsterischer Kommentar zum CIC, c. 515, Rn. 4.

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

und jede künftige Pfarrstruktur muss auch daran gemessen werden, inwiefern sie die Ausübung dieser spezifischen Hirtensorge – für die konkrete Pfarrgemeinschaft und deren Gläubige – ermöglicht und fördert.

Ein Kennzeichen dieser umfassenden Hirtensorge ist die umfassende und einheitliche Übernahme der drei Dimensionen (*munera*) des Sendungsauftrags Christi, nämlich des Dienstes der Verkündigung, Heiligung und Leitung, für die anvertraute Pfarre.¹⁴ „Es geht dabei um die umfassende Ausübung dieser drei Dienste und nicht nur um die eine oder um die andere Aufgabe aus diesem umfassenden Aufgabenspektrum, und es geht darum, dass diese Dienste für die gesamte Gemeinschaft der Gläubigen ausgeübt werden, die aufgrund der rechtlichen Determinierung zu der betreffenden Pfarrei gehören, und nicht nur für eine bestimmte Gruppe von Gläubigen.“¹⁵

Es gehört daher wesentlich zur Rolle und Aufgabe des Pfarrers, sowohl in der Verkündigung als auch in der Feier der Sakramente und in der Leitung in der gesamten Pfarre präsent und wirksam zu sein, um auf diese Weise die ihm aufgetragene Hirtensorge für die gesamte Pfarre zu verwirklichen.

Die pfarrliche Seelsorge als kooperative Seelsorge

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

Die Einbindung dieser in der Seelsorge Mitwirkenden erfolgt entsprechend ihrer rechtlichen Befähigung und ihres kanonischen Status (z. B. aufgrund des Empfangs der Weihe), aber auch entsprechend ihrer Ausbildung und ihrer Charismen. Sie kann entweder in der Betrauung mit einzelnen Aufgaben (Delegation) oder aber in der Übertragung von (neuen) Kirchenämtern (u. a. durch die Stellvertretungsämter der „Pfarrvikare“, aber auch neue Formen mit delegierter Vollmacht) erfolgen, deren rechtliche Umschreibung vorzunehmen ist (can. 145 § 2 CIC).¹⁷ Dies alles aber erfolgt im Rahmender *cura pastoralis* des Pfarrers, die als solche nicht völlig

¹⁴ Vgl. Severin Lederhilger, § 45 Der Pfarrer, in: Handbuch des katholischen Kirchenrechts, hg. von St. Haering u. a., Regensburg 32015,681-720, 698.

¹⁵ Heribert Hallermann, Pfarrei und pfarrliche Seelsorge, 201.

¹⁶ Heribert Hallermann, Pfarrei und pfarrliche Seelsorge, 202.

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

ausgehöhlt werden darf. Wichtig erscheint daher in diesem Zusammenhang, dass der Pfarrer weiterhin auch jene Handlungen und Rechtsakte setzt, die ihm in besonderer Weise aufgetragen sind und die seine Stellung als Gesamtleiter kennzeichnen und ausdrücken (vgl. can. 530 CIC)¹⁸.

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

Auch wenn die bislang bestehenden Pfarren zu einer neuen Einheit zusammengeführt werden sollen, ist keine Errichtung einer „Zentralpfarre“ intendiert, sondern es sollen innerhalb der neuen Pfarre die bisherigen Gemeinschaften in ihrer Vielfalt bestehen bleiben. Während das pfarrgemeindliche Leben im Rahmen der pfarrlichen Zielsetzungen relativ eigenständig gestaltet werden kann, soll der Einsatz vor allem des hauptamtlichen Personals flexibel und aufgabenorientiert innerhalb des gesamten Pfarrgebietes erfolgen.

1.2. Pastorales Ziel

Das Dokument „Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien¹⁹“ der Diözese Linz spannt den inhaltlichen Bogen, der für die Pastoral wesentlich ist: Der umfassende gesellschaftliche Wandel wird wahrgenommen, soll angenommen und gestaltet werden. Die 12 dort genannten und beschriebenen Leitbegriffe sind die Wegweiser für die Pastoral der Zukunft (vgl. Leitlinien, S. 26–38). Die Pfarre ist Handlungsraum für engagierte ChristInnen, ehrenamtliche und hauptamtliche FunktionsträgerInnen, innerhalb dessen pastorales Handeln geplant, vernetzt und durchgeführt wird. Wesentliche „Bausteine“ bzw. Elemente dabei sind:

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

In ihnen entfaltet sich das christliche und gemeindliche Leben des Volkes Gottes, hier erfolgt die Seelsorge in den unterschiedlichsten traditionellen und innovativen

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

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

¹⁹ Neue Sichtweisen für neue Zeiten. Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien, April 2019, Diözese Linz. Dieser Text wurde im Rahmen des Zukunftsweges „Kirche weit denken“ erstellt und von Bischof Manfred Scheuer am 9.4.2019 autorisiert.

Formen, die Spendung der Sakramente, das Zugehen auf alle Menschen guten Willens.

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

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

1.2.1. Blick auf die Qualität der Seelsorge

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

Qualitätsvolle Seelsorge hat die individuellen Lebenssituationen und Glaubensbedürfnisse im Blick und bietet Anknüpfungspunkte für alle Menschen, ins Christsein zu kommen bzw. im Glauben zu wachsen.

1.2.2. Wahrnehmen der kirchlich getragenen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas als pastoralen Ort

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

Aufgrund des Einsatzes der handelnden Personen in bisherigen Pfarren gibt es nach wie vor eine große Anzahl von Einrichtungen der Pfarrcaritas vor Ort. Die Finanzierung der Einrichtungen erfolgt durch öffentliche Mittel. Die Pfarrcaritas erbringt eine qualifizierte Bildungs- und Betreuungsdienstleistung. Die Ansprüche an die Erhalter, MandatsnehmerInnen und LeiterInnen sind parallel zur zunehmenden

gesellschaftlichen Bedeutung der institutionellen Betreuung von Kindern zusätzlich zu ihren Familien permanent gestiegen. Die Führung und Verwaltung von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen bedarf zunehmend mehr an Professionalität. Daher wurden durch eine Fachgruppe Vorschläge erstellt, wie die Kindergärten, Krabbelstuben und Horte zukünftig in Rahmen aller rechtlichen Rahmenbedingungen in den Pfarren gut eingebunden sind. Wichtig ist, dass Pfarrgemeinden weiterhin Kindergärten, Krabbelstuben und Horte als Teil ihres pastoralen Handlungsraums wahrnehmen und sich dafür zuständig fühlen, dass politische Gemeinden als AuftraggeberInnen ein wertebasiertes und qualitätsvolles Angebot bekommen.

1.2.3. Wahrnehmen des Katholischen Religionsunterrichts als kirchliches Zukunftsfeld

„Die Rückbindung an die Kirche erweist sich für den Religionsunterricht als wesentlich. Sie steht als konkrete Gemeinschaft hinter dem Religionsunterricht und verantwortet ihn. Es ist das Recht der Schülerin und des Schülers, den katholischen Glauben kennen zu lernen. Zugleich haben sie die Freiheit, die eigene Nähe zum Glauben zu bestimmen. Diese Freiheit wird durch die Möglichkeit unterstützt, das Gehörte und Gelernte an und in einer konkreten Gemeinschaft als bestätigend oder als unglaubwürdig erfahren zu können.“²⁰ Ein befruchtendes Zueinander von Gemeindepastoral und Religionsunterricht ist eine pastorale Chance. Die FachinspektorInnen für den Katholischen Religionsunterricht fördern „das Zusammenwirken der Schulen mit Pfarren und anderen kirchlichen Einrichtungen.“²¹

Die Besorgung des katholischen Religionsunterrichts erfolgt durch das Schulamt der Diözese Linz. Bisher war die Information der Verantwortlichen der jeweiligen Pfarren durch eine persönliche Kontaktaufnahme²² seitens der ReligionslehrerInnen mit den jeweiligen Pfarrverantwortlichen verbunden. Aufgrund der größeren Einheiten im Strukturmodell sind praktikable Informations- und Kontaktmöglichkeiten zu vereinbaren (möglicherweise nach einer diözesanen Rahmenvorgabe).

1.2.4. Gerechter und flexibler Einsatz der Ressourcen

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

²⁰ Lehrplan für den Katholischen Religionsunterricht an Volksschulen, Österr. Bischofskonferenz, 2013

²¹ Rahmenordnung für Fachinspektorinnen und Fachinspektoren des katholischen Religionsunterrichtes der österreichischen Diözesen, Interdiözesanes Amt für Unterricht und Erziehung, 2014

²² Vgl. Antrag auf Verleihung der Missio Canonica, Schulamt der Diözese Linz, 2019

intensiv beteiligen. Trotz hoher ehrenamtlicher Motivation gelingt es oft nicht mehr, Menschen für diese Sozialform und das Gemeindeleben zu gewinnen.

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

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

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

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

1.2.5. Koordination von Gottesdiensten (Eucharistie, Wort-Gottes-Feier u. a.)

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

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

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

2. Leitung

2.1. Pfarrvorstand

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

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

Gemeinsame Aufgaben des Vorstandes:

- Der Vorstand nimmt die geistliche Leitung der Glaubensgemeinschaft für den gesamten Handlungsraum der Pfarre wahr, sorgt sich um eine zeitgemäße Glaubensverkündigung und um Erfahrungen gemeinsamen Glaubens, sodass Menschen heute ins Christsein kommen können.
- Der Vorstand hat im Blick, dass die Option für die Armen im gesamten Pfarrgebiet wahr- und ernstgenommen wird und sich in sozial-karitativem Engagement vieler an allen pastoralen Orten zeigt.
- Der Vorstand sorgt sich um die Qualitätssicherung bei liturgischen Diensten, Feiern und Formen von Seelsorge im gesamten Pfarrbereich sowie um Formen außerschulischer Bildungs- und Verkündigungsarbeit.
- Der Vorstand arbeitet gemeinsam mit den zuständigen Personen und Gremien an der Ausrichtung der konkreten seelsorglichen Arbeit. Die Pastoralen Leitlinien und die diözesanen bzw. weltkirchlichen Richtlinien sind dabei richtungsweisend.
- Der Vorstand nimmt die Fürsorgepflicht für alle in der Seelsorge hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen wahr.

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

2.1.1. Aufgaben des Pfarrers

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

Im Besonderen nimmt er folgende Aufgaben persönlich wahr:

- Sakramentale und andere liturgische Amtshandlungen (vgl. can. 530). Die dem Pfarrer in can. 528 und 529 aufgetragenen Verpflichtungen und Aufgaben werden nicht von ihm alleine, sondern auch von den anderen in der Pfarre eingesetzten Priestern, Diakonen und SeelsorgerInnen wahrgenommen.²³
- Förderung des Zusammenhalts unter den Priestern und Diakonen.
- Setzung der ihm vorbehaltenen Jurisdiktionsakte.
- Rechtsgeschäftliche Vertretung der Pfarre in der jeweils vorgesehenen Form bei Akten der außerordentlichen Vermögensverwaltung.
- Koordination der Vorstandsarbeit und Gesamtverantwortung im Sinne einer Sorge um transparente Entscheidungsfindung, partizipatives Arbeiten in Gremien und Stärkung des Miteinanders, sodass im Sinne des kirchlichen Verkündigungsauftrages Leitungsverantwortung von den dafür Beauftragten – auch in allen Pfarrgemeinden – übernommen und Kompetenzen eingebracht werden können.
- Dienstvorgesetzter für Priester und zuständig für ehrenamtliche Ständige Diakone. (Die Zuständigkeit für Ordenspriester beschränkt sich ausschließlich auf die seelsorgliche Aufgabe in der Pfarre. Entscheidungen über deren Einsatz, zusätzliche Aufgabenfelder oder längere Weiterbildungen sind jeweils mit dem Ordensoberen abzustimmen und brauchen dessen Zustimmung).
- Sorge um die alten und kranken Mitbrüder (u. a. Vorhandensein eines Testamentes, einer Vorsorgevollmacht) in Absprache mit der Personalstelle.
- Beim Tod eines Priesters Vorbereitung der Begräbnisfeier u. a. m.
- Verteilung der heiligen Öle im Pfarrgebiet nach der Missa Chrismatis in der Kathedrale.

2.1.2. Aufgaben des Pastoralvorstandes

Die Funktion des Pastoralvorstandes wird im Regelfall von einer theologisch qualifizierten und in der Seelsorge erfahrenen Person mit Sendung in den kirchlichen

²³ Um die persönliche Beheimatung des Pfarrers in einer Pfarrgemeinde zu gewährleisten, wird der Pfarrer in ähnlicher Weise wie Pfarrvikare oder Kooperatoren in einer oder mehreren kleineren Pfarrgemeinden als zuständiger Priester tätig sein und in das Leben der Pfarrgemeinde eingebunden. Den Pfarrgemeinden, in denen der Pfarrer regelmäßig präsent ist bzw. auch wohnt, wird er immer wieder seine Grundverantwortung für die ganze Pfarre in Erinnerung rufen.

Dienst übernommen. Sie nimmt die zur Funktion gehörenden Aufgaben im Rahmen der damit übertragenen Kompetenzen und im Sinne der gemeinsamen Verantwortung eigenständig oder in Zusammenarbeit mit dem Pfarrer bzw. dem Verwaltungsvorstand wahr.

- Sorge um Glaubensverkündigung und spirituell-theologische Begleitung der Ehrenamtlichen.
- Inhaltliche Vor- und Nachbereitung des Pfarrvorstandes und des Erweiterten Pfarrvorstandes.
- Leitung von Fachgruppen im Rahmen der Entwicklung des pastoralen Handlungsraums der Pfarre und Zusammenarbeit mit den dafür zuständigen diözesanen Stellen.
- Verantwortlich für die pfarrliche Öffentlichkeitsarbeit.
- Koordination der Grundfunktionsbeauftragten.
- Dienstvorgesetzte/r für hauptamtlich angestellte SeelsorgerInnen.
- Impulsgeber/in und Gesprächspartner/in für pastoraltheologische Reflexion der Arbeit in Pfarrgemeinden und an pastoralen Orten.
- Kontaktperson zu den Gliederungen der Katholischen Aktion und den geistlichen Bewegungen in der Pfarre.

Weitere Zuständigkeiten und Aufgaben können zu Beginn der Anstellung in Absprache mit den beiden anderen Vorständen vereinbart werden. Gegebenenfalls kann der Pfarrer entsprechend dem rechtlichen Rahmen delegierbare Aufgaben nötigenfalls auch zeitlich befristet an den Pastoralvorstand übertragen.

2.1.3. Aufgaben des Verwaltungsvorstandes

Die Funktion des Verwaltungsvorstandes wird von einer für dieses Aufgabenfeld qualifizierten Person wahrgenommen und dient zur Entlastung des Pfarrers und der Pfarrvikare bzw. PfarrgemeindegliederInnen, damit diese mehr Zeit für Seelsorge im umfassenden Sinn haben.

- Operative Gesamtbudgetverantwortung für die Pfarre (der Pfarrliche Wirtschaftsrat stellt das Aufsichtsgremium dar).
- Aufstellung des Budgets (Haushaltsplan).
- Budgetplanung über mehrere Jahre (der Pfarrliche Wirtschaftsrat gibt die Genehmigung zum Pfarrbudget bzw. zum Pfarrgemeindebudget).
- Regelmäßige Erstellung eines Soll-Ist-Vergleiches.
- Erstellung des operativen Jahresabschlusses.
- Verantwortung für die Durchführung der jährlichen Baubegehung.

- Zusammenstellung und Priorisierung von Bauprojekten, Kunst- und Restaurierungsprojekten laut Bauordnung der Diözese in den einzelnen Pfarrgemeinden, daraus resultierende Feststellung des Baubedarfs und des nötigen jährlichen Bauvolumens (Beschlussfassung erfolgt wiederum im Pfarrlichen Wirtschaftsrat). Juridische und beratende Hilfeleistung bei lokalen Baumaßnahmen.
- Arbeitgebervertreter/in und Dienstvorgesetzte/r für alle pfarrlichen Angestellten
- Obsorge über die Durchführung zwingend notwendiger Sicherungsmaßnahmen.
- Datenschutz- und IT-Beauftragte/r.
- Zusammenarbeit mit dem Pfarrlichen Wirtschaftsrat und Begleitung der pfarrgemeindlichen Finanzteams in Kooperation mit den jeweiligen ehrenamtlichen Obleuten.
- Führung der Pfarrakten und des Pfarrarchivs.
- Zusammenarbeit mit Ordensgemeinschaften (Wahrung der Inkorporationsrechte).

Vereinbarung der Aufgabenverteilung und Delegationen:

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

2.1.4. Anforderungen an den Pfarrer und Pastoralvorstand

Formale Voraussetzungen

Abgeschlossenes Theologiestudium, abgeschlossene verpflichtende Weiterbildungen (Quinquennalkurs); mehrjährige (mind. fünf Jahre) Erfahrung als Seelsorger/in in einer Pfarrgemeinde; Fähigkeit zu kooperativer Leitung und Leitungserfahrung (Führungskräfte-seminare gewünscht),

Spirituelle und theologische Kompetenz

Glaubwürdige Lebensgestaltung; geistliches Leben; Fähigkeit und Bereitschaft zur theologischen Reflexion.

Personelle und fachliche Kompetenzen (hier als Ergänzung zu Kap. II 1)

hohe kommunikative Fähigkeiten, Fähigkeit zur konzeptionellen Arbeit, Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Fähigkeit zum Konfliktmanagement, weitere Zusatzqualifikationen erwünscht.

Nur bei Erfüllung aller anderen genannten Voraussetzungen und Erfordernisse ist auch die Ausbildung am „Seminar für kirchliche Berufe“ als Voraussetzung möglich; Priester sollen das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, andere KandidatInnen mehr als drei Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter stehen.

2.1.5. Anforderungen an den Verwaltungsvorstand

Formale Voraussetzungen und fachliche Kompetenzen

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

Personale Kompetenzen

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

2.1.6. Aufgaben der drei Vorstände als örtliche Dienstvorgesetzte in der Pfarre

Im Rahmen der Aufgabenfestlegung zu Beginn der Anstellung des Pfarrers und der beiden anderen Vorstände wird festgehalten, für welche diözesan angestellten MitarbeiterInnen die Personalstelle die Funktion des/der örtlichen Dienstvorgesetzten an den Pfarrer bzw. die anderen beiden Vorstände überträgt. Der Verwaltungsvorstand hat jedenfalls die Dienstgeberfunktion gegenüber den in der Pfarre angestellten MitarbeiterInnen.

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

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

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

2.1.7. Kollegiale Leitung

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

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

Entscheidungsfindung – Entscheidungsprozedere

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

Um zum einen das Prinzip der kollegialen Leitung zu wahren und zum anderen dem Pfarrer die Übernahme der Gesamtverantwortung zu ermöglichen, werden zusätzlich folgende Vereinbarungen getroffen:

- Für Entscheidungen in den jeweiligen Zuständigkeiten der Vorstände gilt das Prinzip der **Consent-Entscheidung**. Das heißt, dass jeder Vorstand Entscheidungen treffen kann, die sich aus Zweck und Verantwortung der

eingenommenen Rolle ergeben. Er/Sie holt dafür Rat von ExpertInnen oder den anderen Vorständen ein, ohne dabei unbedingt und in jedem Fall einen Kompromiss zu suchen, sondern für sachliche Richtigkeit und pastorale Vertretbarkeit zu sorgen. Für einzelne bedeutsame Entscheidungen können Zustimmungsrechte der übrigen Vorstände festgelegt werden (z. B. Genehmigung von Großprojekten).

- In **akuten Situationen**, die eine rasche Entscheidung erfordern – z. B. bei Abwesenheit dessen, dem eine Aufgabe übertragen ist, oder bei Entscheidungen, die normalerweise gemeinsam oder in einem Gremium geklärt werden sollten, kann diese getroffen werden, jedoch soll in jedem Fall der zuständige Pfarrer bzw. in seiner Abwesenheit der jeweils andere Vorstand vorher in Kenntnis gesetzt werden.
- Wenn es bezogen auf pastorale Themen (z. B. inhaltliche Schwerpunktsetzungen, Projektanträge etc.) zu **Unstimmigkeiten im Vorstand** kommt und keine Einigkeit herzustellen ist, kann der Pfarrliche Pastoralrat noch einmal einbezogen werden. Wenn dann kein Konsens erreicht werden kann, bzw.
- bei der **Bearbeitung von heiklen Situationen** (z. B. Personalproblem, Konflikt) kann die zuständige Personalabteilung als Unterstützung angefordert werden oder Teamsupervision bzw. Leitungcoaching in Anspruch genommen werden. Kann trotz dieser Bemühungen keine Zustimmung im Vorstand erreicht werden, sind diese Vorhaben nicht umsetzbar, vorbehaltlich diözesaner Auflagen und Vorgaben.

Jedes einzelne Vorstandsmitglied hat das Recht bzw. bei ihm aufgetragenen Aufgaben die Pflicht, die zuständige diözesane Personalabteilung und/oder andere betroffene Stellen der Diözese über Konflikte bzw. Probleme rechtzeitig zu informieren und gegebenenfalls zu Hilfe zu holen. Über solche Konflikte und deren (un)mögliche Bearbeitung erfolgt der gegenseitige Austausch sowie die Verständigung über weitere Schritte zur Klärung im diözesanen „Koordinierungsteam Territorialpastoral“²⁴.

2.1.8. Erweiterter Vorstand

Im Rahmen des „Erweiterten Vorstandes“ trifft sich der Pfarrvorstand mit weiteren Seelsorgeverantwortlichen auf Pfarrebene, etwa mit den Grundfunktions- und Jugendbeauftragten, einer/einem Verantwortlichen für die Kinderbetreuungseinrichtungen und den Verantwortlichen für kategoriale Seelsorge oder für pfarrliche Schwerpunkte, gegebenenfalls mit einem/einer Vertreter/in einer

²⁴ Setzt sich zusammen aus: Leiter/in Personalstelle Priester, Leiter/in Personalstelle Pastorale Berufe, Leiter/in Abteilung Pfarrverwaltung und Pfarrpersonal, Leiter/in Fachstelle für kirchliche Kinder Bildungs- und Jugendbetreuungseinrichtungen und Abteilungsleiter/in Pfarrgemeinde und Spiritualität.

Ordensleitung, sofern diese Ordensgemeinschaft durch mehrere Personen und an mehreren Orten der Pfarre tätig ist und noch nicht im Pfarrvorstand vertreten ist.

Das Ziel des Erweiterten Vorstandes ist die Abstimmung der Aktivitäten und Initiativen auf Ebene der Pfarre sowie die Koordination des Einsatzes und der Arbeit der Hauptamtlichen in der Pfarre. Sie dient auch der konkreten Verteilung von Aufgaben und wird vom Pfarrer oder der von ihm beauftragten Person geleitet.

2.1.9. Besetzung des Pfarrvorstandes

- Erstbesetzung des Pfarrvorstandes bei Umstellung auf die neue Struktur:

Die zuständige Personalstelle der Diözese schreibt gemäß den beschriebenen Phasen der Umsetzung (s. Kapitel IV) – also rechtzeitig vor der geplanten rechtlichen Errichtung einer neuen Pfarre – die drei Funktionen des Pfarrvorstandes aus.

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

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

Wenn alle drei die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für ihre jeweilige Zuständigkeit im Vorstand mitbringen, erhalten der Pfarrer und die übrigen Vorstände vom Bischof den gemeinsamen Auftrag, für sechs Jahre nach dem Prinzip der kollegialen Leitung die Hirtensorge für die Pfarre zu übernehmen. Die Diözese Linz orientiert sich dabei am Beschluss der Österreichischen Bischofskonferenz von Juni 2019, dass „Pfarrer auf Zeit“ mindestens für sechs Jahre bestellt werden.

- Vorgangsweise bei Nachbesetzungen einzelner Vorstandsposten:

Bei auftretender Vakanz eines Vorstandspostens innerhalb der Funktionsperiode wird dieser Posten nach Rücksprache mit den beiden verbleibenden Vorständen ausgeschrieben – ausgenommen die Pfarrerbesetzung bei Pfarren mit Pfarrgemeinden, die mehrheitlich einer Ordensgemeinschaft anvertraut wurden (siehe Erstbesetzung). Die Bewerbungen gehen bei der zuständigen Personalstelle

ein. Diese überprüft die grundsätzliche Eignung der BewerberInnen und leitet die potenziellen KandidatInnen an den Erweiterten Vorstand oder eine von diesem beauftragte Gruppe zum Hearing weiter. Die Hearinggruppe gibt ebenso wie die im Dienst befindlichen Vorstände eine Rückmeldung an die Personalstelle. Wiederum wird darauf geachtet, dass zumindest eine Frau dem Pfarrvorstand angehört, sofern gleiche Qualifikation gegenüber den männlichen Bewerbern vorliegt.

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

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

2.2. Gremien

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

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

2.2.1. Pfarrlicher Pastoralrat

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

2.2.1.1. Zusammensetzung

Der Pfarrliche Pastoralrat besteht aus dem Pfarrer als dessen Vorsitzenden, den beiden weiteren Pfarrvorständen und je zwei Entsendeten aus den einzelnen Pfarrgemeinden innerhalb des Pfarrgebiets. Um ein gemeinsames Beraten von Haupt- und Ehrenamtlichen sicherzustellen, soll zumindest eine der entsendeten Personen aus jeder Pfarrgemeinde aus dem Kreis der Ehrenamtlichen kommen.

Neben den Entsendeten aus den Pfarrgemeinden können auch andere pastorale Knotenpunkte und geistliche Gemeinschaften, sowie VertreterInnen der ReligionslehrerInnen in der Pfarre dort vertreten sein. Näheres wird beim Statut zu berücksichtigen sein. Wie bisher können zu einzelnen Themen auch weitere Personen in beratender Funktion beigezogen werden.

2.2.1.2. Kompetenzen und Aufgaben

Im Pfarrlichen Pastoralrat sollen all jene seelsorglichen Fragen beraten werden, welche die gesamte Pfarre betreffen, insbesondere das fruchtbringende Zu- und Miteinander von verschiedenen Gottesdienstgemeinden, geistlichen Gemeinschaften (Pfarrgemeinden, Personalgemeinden, KA-Gliederungen, Gebetskreisen etc.), Seelsorgeschwerpunkten (Krankenhaus, Jugendpastoral, Betriebsseelsorge, innovative Projekte etc.) usw.

Dem Pfarrlichen Pastoralrat kommt gemäß can. 536 CIC beratendes Stimmrecht gegenüber dem Pfarrer und den Pfarrvorständen zu, in bedeutenden Fragen ist jedoch immer die Meinung des Gremiums einzuholen und zu dokumentieren. In einzelnen Regelungen kann eine solche Beratung bestimmter Fragen im Pfarrlichen Pastoralrat ausdrücklich gefordert werden. (Zur Bedeutsamkeit der Entscheidungen vgl.can. 127 §2)

2.2.1.3. Obmann/Obfrau des Pfarrlichen Pastoralrates

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

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

2.2.2. Pfarrlicher Wirtschaftsrat

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

2.2.2.1. Zusammensetzung

Der Pfarrliche Wirtschaftsrat setzt sich zusammen aus:

- dem Verwaltungsvorstand als Vorsitzendem

- dem Pfarrer und dem Pastoralvorstand
- je einem/einer Entsendeten aus jeder Pfarrgemeinde

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

2.2.2.2. Aufgaben

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

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

- Maßnahmen (Anschaffungen, Veräußerungen, Kreditaufnahme, Leasing, Schenkungen, Dienstverhältnisse, Baumaßnahmen etc.) außer Budget (ab € 15T). Bei Dauerschuldverhältnissen ist die Jahressumme heranzuziehen.
- Veräußerungen (Verkauf, Tausch, Schenkung, Baurecht ...) unabhängig von Budgetierung oder Zuweisung zum Stammvermögen (ab € 80T)
- Kredite unabhängig von der Budgetierung ab € 80T
- Anschaffungen unabhängig von Budgetierung ab € 80T
- Annahme von Grundstücksschenkungen

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

2.2.3. Fachausschüsse und Arbeitskreise

Die jeweiligen PGR-Fachteams treffen sich im Regelfall ein- bis zweimal jährlich in der Pfarre zum regelmäßigen Austausch. Dort wird gemeinsam mit der/dem zuständigen Hauptamtlichen für diese Grundfunktion und ggf. mit Verantwortlichen für innovative Projekte und Schwerpunktthemen besprochen, was ansteht und

welche gemeinsamen Projekte angegangen werden. Zu diesen Treffen werden fallweise auch die jeweiligen FachreferentInnen von der Diözesanebene eingeladen, um Austausch und Informationsfluss zu gewährleisten. Einladend sind entweder der Pfarrvorstand oder die hauptamtlichen Grundfunktionsbeauftragten der Pfarre.

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

3. Pfarrbüro

3.1. Einleitung

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

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

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

Das Pfarrbüro wird in einer der Pfarrgemeinden des Pfarrgebietes angesiedelt sein. Bei der Auswahl des Standortes sind mehrere Faktoren (Erreichbarkeit, Barrierefreiheit, bauliche Infrastruktur ...) zu berücksichtigen. Die Festlegung des Standortes erfolgt unter Beteiligung der Pfarrgemeinden und anderer pastoraler Orte.

Das Pfarrbüro verfügt über abgegrenzte Bereiche für Front-Office und Back-Office. Nach Möglichkeit sollte je ein Einzelbüro für die Pfarrvorstände plus ein gemeinsames Sekretariat vorgesehen sein. Weiters ist für einen geeigneten Archivbereich zu sorgen.

3.1.1. Aufgaben im Pfarrbüro

Die BewohnerInnen des Pfarrgebiets können im Pfarrbüro die meisten Dienstleistungen, die auch in der Pfarrgemeinde geleistet werden, in Anspruch nehmen. So soll z. B. die Abholung von Matrikenscheinen im Pfarrbüro zu den Öffnungszeiten möglich sein. Die Friedhofsverwaltung verbleibt auf Ebene der Pfarrgemeinden.

Die Verantwortung für die Matrikenführung liegt bei der Pfarre. Die operative Arbeit in Matrikenangelegenheiten kann im Auftrag der Pfarre auch in mehreren Pfarrgemeinden des Pfarrgebietes durchgeführt werden. Im Bereich der

Matrikenführung wird es in absehbarer Zeit, unabhängig von einer Strukturentscheidung, zu einer Software-Umstellung kommen, welche Auswirkungen auf die operative Matrikenführung mit sich bringen wird.

Eine der Aufgaben des Pfarrbüros ist die Koordination der Aufgaben in der Pfarre sowie die Unterstützung des Pfarrvorstandes bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben. Die Vorbereitung von Sitzungen der pfarrlichen Gremien fällt ebenfalls in den Aufgabenbereich des Pfarrbüros.

Die Erstellung von Auswertungen und Gesamtübersichten für Pfarrgemeinden und die Pfarre wird durch das Pfarrbüro durchgeführt bzw. koordiniert.

Oben angeführte Aufgaben des Pfarrbüros sind exemplarisch genannt. Es kommen noch weitere Aufgaben für das Pfarrbüro (z. B. Koordination der Rufbereitschaft ...) in Betracht.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass viele dieser Aufgaben nicht an den Ort Pfarrbüro gebunden sind, sondern im Rahmen der technischen Möglichkeiten von MitarbeiterInnen des Pfarrbüros auch in Pfarrgemeindebüros erledigt werden können. Die jeweils für Pfarre oder Pfarrgemeinde verwendete Dienstzeit wird in den Dienstaufzeichnungen festgehalten.

3.1.2. Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeindebüros

In den Pfarrgemeindebüros werden Aufgaben für die jeweiligen Pfarrgemeinden wahrgenommen, wobei durch beauftragte MitarbeiterInnen auch Aufgaben der Pfarre in Pfarrgemeindebüros wahrgenommen werden können.

Die Diözese Linz befürwortet auch in der neuen Struktur die Bildung von Kooperationen auf Ebene der Pfarrgemeinden und ihrer Büros.

Auf Grund des Bekenntnisses zur Kooperation und Subsidiarität können Verwaltungsaufgaben, die auf der Ebene der einzelnen Pfarrgemeinde nicht wahrgenommen werden können, vom Pfarrbüro erledigt werden. Eine Verschiebung von Aufgaben aufgrund sich verändernder Rahmenbedingungen (z. B. Software-Umstellungen) ist nach beiden Seiten möglich. Die MitarbeiterInnen können ihnen übertragene Aufgaben sowohl im Pfarrbüro als auch in Pfarrgemeindebüros wahrnehmen. Unterstützungsleistungen in Fachfragen für Pfarrgemeinden werden durch den Verwaltungsvorstand geleistet.

3.1.3 IT

Es erfolgt eine Anbindung der Arbeitsplätze des Pfarrbüros an das diözesane Netz samt Bereitstellung der nötigen technischen Infrastruktur und der Supportleistungen durch die Diözesane IT. Es wird von einer durchschnittlichen Bürogröße von 2 bis 4 Personen ausgegangen.

Hardware und lokales Netzwerk

- Mobile Geräte für Vorstände (Notebooks oder Windows-Tablets)
- Personal Computer (Standgeräte) für die weiteren MitarbeiterInnen
- Canongerät mit kombinierter Druck-/Kopier-/Scanfunktion gemäß diözesanem Rahmenvertrag
- Installation einer Datenleitung (Zugang zum Internet) durch einen passenden/örtlichen Provider. Die Bandbreiten werden nach Verfügbarkeit zusammen mit der Diözesanen IT bestimmt.
- Installation von aktiven Netzwerkkomponenten wie Firewall, Switch(e), Router etc. Eine bestehende Netzwerkverkabelung (mind. CAT 6 Standard) wird vorausgesetzt.

Telefonie

- Zurverfügungstellung einer Telefonanlage samt Nebenstellenmanagement (Basisfunktionen wie Anrufbeantwortung, Anrufweiterleitung, Anbindung einer Hausmeldeanlage (Klingel)) gemäß dem Muster diözesaner Ämter (Verträge mit der Fa. Digicom, Managed Services)
- Jede/r Mitarbeiter/in hat die Möglichkeit auf ein Mobiltelefon nach den Vorgaben der diözesanen Verträge mit der Fa. Magenta. Optional wird die Anbindung der Mobiltelefone an diözesane digitale Dienste angeboten (z. B. Outlook-Mailing)

Nicht in den obigen Punkten enthalten sind die notwendigen baulichen und elektrotechnischen Adaptierungen an Gebäuden (Stemmarbeiten, Mauerdurchbrüche etc., Netzwerkverkabelung, ausreichende Dimensionierung elektrischer Leitungen und Anschlüsse).

Softwarelizenzen und Anwendungsprogramme

Aus heutiger Sicht werden zur Verfügung gestellt:

- Microsoft Office 365, Lizenzierungsplan E3 (Outlook, Word, Excel, PowerPoint), Lizenzen für die MitarbeiterInnen
- Zur Dienstzeiterfassung das Zeitbewirtschaftungssystem ZEIT+
- Das Personalbewirtschaftungssystem engage!
- Aus dem Anwendungssystem Pfarrverwaltung V4, das Modul Diözesane Friedhofsverwaltung zur Verwaltung konfessioneller Friedhöfe
- Berechtigungsgesteuerte Zugänge zu den Modulen Buchhaltung und Pfarrmatriken im Anwendungssystem V4.
- Auswertungen und Reportingtools sind in den jeweiligen Anwendungsprogrammen enthalten.

- Optional: Gestaltungs- und Bildbearbeitungssoftware, Lizenzen aus dem diözesanen Enterprise-Vertrag mit der Fa. Adobe (Adobe Creative Suite)

Diözesaner Helpdesk

- Hilfestellung bei Problemen und Fehlern (Ticketsystem)
- Unterstützung und Beratung bei Neuanschaffungen oder Änderungen in Hardware- und Softwarefragen

4. Pastorale Orte, Funktionen und Aufgaben innerhalb der Pfarre

In den Grundannahmen für eine neuen Struktur wird beschrieben, wie „pastorale Orte“ zu verstehen sind:

Wir meinen damit alle Orte der kategorialen und territorialen Pastoral, an denen seelsorglich gehandelt wird. Die Grundfunktionen von Kirche werden gelebt und gewährleistet.

- Das Ausmaß und die konkrete Umsetzung sind abhängig von den am Ort bestehenden Charismen und Ressourcen sowie der Eigenlogik des jeweiligen Ortes.
- Es gibt eine Leitungs- und Beteiligungsstruktur, die getaufte und gefirmte ChristInnen einbezieht und ihnen (beauftragte) Verantwortungsübernahme ermöglicht.
- Die Eigenlogik der einzelnen pastoralen Orte soll gewahrt werden und stellt eine Bereicherung für die Vielfalt von Kirche im pastoralen Raum dar. „Wer ist in welcher Form für die Menschen da?“ und „Welche Struktur braucht es dafür?“

4.1. Die Pfarrgemeinde

Grundlage für die Pastoral ist die Erfahrbarkeit des Glaubens im Rahmen einer Gemeinschaft, die über Beziehungen aufgebaut, gefördert und gemeinsam entwickelt wird. Pfarrgemeinden sind im Nahbereich der Menschen angesiedelt im Sinne des Territoriums/Wohnsitzes. Sie bieten in der gegenwärtigen individualisierten und mobilen Gesellschaft Möglichkeiten der Beheimatung und Zugehörigkeit, der Beteiligung und des Einmischens und wirken im Gesamten integrierend. Dies ist sowohl individuell als auch gesellschaftlich notwendig und wirksam.

4.1.1. Pastorales Ziel

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.

Pfarrgemeinden haben die Menschen, die an diesem Ort wohnen, im Blick und sind ihnen verpflichtet – auch im Sinne der Beteiligung. Wo etwas am Ort nicht gelebt, angeboten, verwirklicht werden kann, wird auf andere Orte der kategorialen oder territorialen Pastoral in der Pfarre – und darüber hinaus – verwiesen.

4.1.2. Rechtlicher Status und Errichtung

Als Struktur und Gemeinschaft von Gläubigen innerhalb der Pfarre unterliegt das kirchliche Leben der generellen Hirtensorge durch den Pfarrer im Pfarrvorstand, der dabei aber andere Priester, Ständige Diakone, hauptamtliche SeelsorgerInnen oder ehrenamtlich tätige Laien – insbesondere diejenigen, die vor Ort leben, oder die für die Pfarrgemeinden mit einer besonderen Leitungsverantwortung beauftragt wurden (Pfarrvikar, Pfarrgemeindeglieder/in, Seelsorgeteam) – einzubinden hat. .

Da es sich bei den Pfarrgemeinden gerade nicht um „Quasipfarren“ auf dem Weg zu einer autonomen Selbstständigkeit handelt, werden diese auch nicht als eigene (kirchliche) juristische Personen errichtet. Im Mittelpunkt steht die Gemeinschaft der ChristInnen vor Ort innerhalb der größeren Einheit der Pfarrgemeinschaft. Dazu sollen die bestehenden Pfarrgrenzen als Einteilungs- und Organisationsprinzip der Pfarrgemeinden erhalten bleiben (z. B. für Zuordnung von Zuständigkeiten, die Abhaltung von Sammlungen etc.)

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

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

Geldvermögen und die klar abgrenzbare Haftungsmasse für mögliche Schulden der jeweiligen Kirchen.

Ebenfalls erhalten bleiben soll auf Ebene der Pfarrgemeinden die juristische Person „Pfarrcaritas“, die in der Diözese Linz seit den 1960er Jahren im Zusammenhang mit der Führung von Kinderbetreuungseinrichtungen flächendeckend errichtet wurde. Die Verwaltung der Rechtsperson „Pfarrcaritas“ kann je nach Situation entweder auf Ebene der Pfarre oder auch am Ort einer Pfarrgemeinde (wie bisher mittels eines Mandatsvertrags) erfolgen.

4.1.3. Leitung der Pfarrgemeinde

4.1.3.1 Seelsorgeteams

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

Ein Seelsorgeteam besteht aus mindestens drei Personen, zu denen ein/e hauptamtliche/r Seelsorger/in (Pfarrvikar, Pfarrgemeindeglieder/in, Begleiter/in) gehört/gehören kann. Diese nehmen folgende Funktionen wahr:

- Verantwortung für die Grundfunktionen (Liturgie, Verkündigung, Caritas, Gemeinschaftsdienst)
- Finanzverantwortung (= Vorsitzende/r des PGR-Fachteams Finanzen)
- Sprecher/Sprecherin extern (Pfarre, Diözese, politische Gemeinde ...)
- Innere Organisation (Seelsorgeteam und Pfarrgemeinderat)
- Schriftführung

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

Der/Die Pfarrgemeindeglieder/in nimmt an den Sitzungen des Seelsorgeteams je nach Bedarf teil, um die Koordination der Aufgaben am Ort zu gewährleisten

Kompetenzen, Aufgaben, Funktionen

Die Kompetenz des Seelsorgeteams erstreckt sich zusammen mit dem Pfarrer und der von ihm mit der Pfarrgemeindegliederung bzw. -begleitung beauftragten Person auf die Leitung aller Belange der Seelsorge und der Verwaltung. Weitreichende

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

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

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

Bezüglich des angestellten Personals, das in der Pfarrgemeinde tätig ist, hat das Seelsorgeteam die Aufgabe, für eine gute Arbeitsorganisation, den wechselseitigen Informationsfluss sowie für Verbindlichkeit und Verlässlichkeit zu sorgen.

Jedes Pfarrgemeinderats-(PGR-)Fachteam, jeder Arbeitskreis, auch die Katholische Aktion und andere Gruppen und jedes Projektteam haben eine Ansprechperson im Seelsorgeteam. Diese sorgt für den Informationsfluss zwischen Leitung und Fachteams und kommuniziert Entscheidungen des Seelsorgeteams zeitnah.

Das Seelsorgeteam richtet sich an den Grundsätzen der kollegialen Leitung aus.

Seelsorgeteam-Verantwortliche und Seelsorgeteam-Sprecher/in

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

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

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

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

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

Anforderungen

Die Grundbeauftragten im Seelsorgeteam sind in ihrem jeweiligen Fachbereich kompetent und haben Interesse an der Entwicklung der Pfarrgemeinde.

Sie haben kommunikative und soziale Fähigkeiten und sind fähig und bereit, im Team zu arbeiten.

Sie haben Leitungskompetenz.

Sie sind bereit, sich weiterzubilden.

Hauptamtliche in der Pfarrgemeinde

Das Strukturmodell sieht vor, dass jede Pfarrgemeinde eine für sie hauptzuständige hauptamtliche Person hat.

Diese Person kann in verschiedenen Funktionen und Rollen in der und für die Pfarrgemeinde wirken

- als Pfarrgemeindegemeindeführer/in oder Pfarrvikar
- als Begleiter/in des Seelsorgeteams
- als Kooperator oder Pfarrgemeindegemeindegemeindeführer/in
- als Kurat

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

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

Zustandekommen eines Seelsorgeteams

Die Seelsorgeteam-Verantwortlichen werden vom Pfarrgemeinderat aus dem Kreis der Pfarrbevölkerung gesucht und in die Ausbildung entsendet.²⁵ Sie absolvieren die Ausbildung und werden als Team mit dem Ernennungsschreiben des Diözesanbischofs und dem Pfarrvorstand gemeinsam mit dem PGR in einer öffentlichen Feier (Sonntagsgottesdienst) auf 5 Jahre beauftragt.

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

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

²⁵ Der konkrete Vorgang für den Regelfall: Überlappung des bestehenden Seelsorgeteams bis zum Sommer/Herbst des Wahljahres, innerhalb eines Jahres wird das neue Seelsorgeteam (alt/neu gemischt) aufgestellt und die verpflichtende begleitete Startphase/Ausbildung begonnen. Die Dynamik der PGR-Wahl wird für das Zustandekommen des Seelsorgeteams genutzt: In diesen Gesprächen für die PGR-Wahl kommen Menschen in den Blick, die für die Pfarrgemeinde wirken wollen, und es können bereits die Leitungsfunktionen im Seelsorgeteam und die PGR-Fachteam-Leitungen angesprochen werden.

4.1.3.2. Pfarrgemeinderat

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

Zusammensetzung

Der Pfarrgemeinderat setzt sich zusammen aus

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

Die Anzahl der gewählten, entsendeten und kooptierten PfarrgemeinderätInnen soll zumindest um eine Person mehr sein als die amtlichen. Die Gesamtzahl soll sich weniger an der KatholikInnenzahl als nach dem Bedarf für die pastorale Arbeit orientieren. Zu bedenken ist, dass auch bei Ausfällen von 2 bis 3 Personen noch eine relevante Anzahl von Personen da ist.

Kompetenzen und Aufgaben

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

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

Zustandekommen und Leitung des Pfarrgemeinderats

Der Pfarrgemeinderat wird von der Bevölkerung einer Pfarrgemeinde gewählt und wird von einem Seelsorgeteam geleitet. Dieses erfüllt seine Funktion bis zum Sommer/Herbst des Wahljahres, indem ein neues Team gebildet und berufen wird. Der Pfarrgemeinderat partizipiert in geeigneter Form sowohl in der Entstehungs- als auch in der Startphase.

Arbeitsweise

Der Pfarrgemeinderat gewährleistet gute Entscheidungsqualität durch gute Sitzungsleitungen und aussagekräftige Protokolle, die Trennung inhaltlicher, gut aufbereiteter Inputs und Diskussionsmoderation, Methodenvielfalt (Gruppenarbeiten etc.).

Der Pfarrgemeinderat pflegt das „spirituelle Grundwasser“, z. B. durch beteiligende Bibelarbeit, Gebet ...

Der Pfarrgemeinderat pflegt eine gute Kommunikationskultur und einen wertschätzenden Umgang.

Sitzungen und Klausuren von SST und Gesamt-PGR sind ein Jahr im Voraus geplant. Initiativgruppen, AGs, Fachteams können jederzeit eingesetzt werden.

Zusätzliche Treffen sind bei Bedarf zu pflegen: Themenkonferenz mit Interessierten, Pfarrgemeinde-Versammlungen, spontane Initiativgruppen, eingerichtete Arbeits-/Projektgruppen ...

Entsendung in den Pfarrlichen Pastoralrat

Aus dem Pfarrgemeinderat werden zwei Personen, von denen eine ehrenamtlich sein muss, in den Pfarrlichen Pastoralrat entsendet.

4.1.3.3. *Pfarrgemeinde-Versammlung und Alternativen*

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

Die Pfarrgemeinde-Versammlung tritt mindestens zweimal jährlich zusammen. Die Koordination der Aufgaben erfolgt im Seelsorgeteam, ebenso werden die für die Arbeit notwendigen Beschlüsse dort gefasst. Grundlegende Angelegenheiten der Verwaltung und der Pastoral müssen in der Pfarrgemeinde-Versammlung beschlossen werden. Das betrifft z. B. das Budget und die Bestellung der Seelsorgeteam-Verantwortlichen oder Vorentscheidungen für große Bauvorhaben. Auf Dauer wird den Verantwortlichen am Ort die Unterstützung durch eine Vertretung der Pfarrbevölkerung fehlen.

In so einem Notfall wird die Pfarrebene – wenn es (noch) kein Seelsorgeteam gibt – ein höheres Ausmaß an direkter Verantwortung übernehmen (müssen). Sollte trotz Begleitung, Motivation und Beratung kein Seelsorgeteam mit Pfarrgemeinderat zustande kommen, muss auch eine Zusammenführung mit einer anderen Pfarrgemeinde in Betracht gezogen und die Frage geklärt werden, was an Pastoral am Ort gewährleistet werden kann.

4.1.3.4. *PGR-Fachteams*

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

Wenn für ein wichtiges Thema kein Fachteam zustande kommt, dann kann auch eine Einzelperson mit dieser Aufgabe betraut werden, wie z. B. Bibelverantwortliche/r, Schöpfungsverantwortliche/r. Diese suchen weitere

Personen. PGR-Fachteams können für die Dauer einer Funktionsperiode eingerichtet sein oder auch zeitlich begrenzt für Projekte oder Themen.

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

Pfarrten und Pfarrgemeinden entwickeln mit Unterstützung diözesaner Stellen gegenwartsorientierte Pastoral.²⁶ Es gehen einerseits Entwicklungsimpulse von der Diözesanebene aus, andererseits nimmt sie solche aus Pfarren und Pfarrgemeinden auf und sorgt bei weitergehender Relevanz auch für Verbreitung. Diözesanstellen bieten Service.

PGR-Fachteam Finanzen

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

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

Leiter/in eines Arbeitskreises oder PGR-Fachteams

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

- Einberufen der Besprechungen
- Begleiten der einzelnen MitarbeiterInnen und Unterstützung bei ihren Aufgaben
- Vernetzung mit der Pfarrgemeindeführung
- Fallweiser Austausch über den Fachbereich auf der Pfarrebene
- Bei konkreten Kooperationsprojekten Sorge um Verbindlichkeiten
- Die Fähigkeiten und Charismen der Mitglieder im Sinne einer Personalentwicklung im Blick haben

4.1.4. Pfarrgemeindebüro

4.1.4.1. Büro in der Pfarrgemeinde

Jede Pfarrgemeinde trägt nach eigenen Bedürfnissen und Möglichkeiten die Sorge für Erreichbarkeit und Präsenz im Pfarrgemeindebüro („Licht im Pfarrhof“).

²⁶ Derzeit werden vierzehn verschiedene Themen/PGR-Fachteams von ReferentInnen auf Diözesanebene betreut: Jugendpastoral, Kinderpastoral, Kindertageseinrichtungen, mensch & arbeit, Bildung, Ökumene, Eine Welt, Schöpfungsverantwortung, Liturgie, Kinderliturgie, Pfarrliche Öffentlichkeitsarbeit, Beziehung – Ehe – Familie, Finanzen, Caritas. Daneben gibt es Themen, die in Pfarrgemeinden aktuelle keine Fachausschüsse bilden, aber auch diözesan betreut werden, z. B.: Bibliotheken, SelbA, Bibelpastoral etc.

Veränderungen ermöglichen es MitarbeiterInnen auch, Aufgaben für mehrere Pfarrgemeinden bzw. die Pfarre im Rahmen von Spezialisierungen wahrzunehmen.

4.1.4.2. Zusammenarbeit mit anderen Pfarrgemeinden und mit der Pfarre

Der Pfarrvorstand ist beauftragt, für eine Kooperation zwischen den einzelnen Pfarrgemeinden des Pfarrgebietes zu sorgen. Damit verbunden ist selbstverständlich auch die Zusammenarbeit zwischen den Pfarrgemeinden auf Ebene der Pfarrgemeindebüros. In Pfarrgemeindebüros können Aufgaben des Pfarrbüros wahrgenommen werden. Die Pfarrgemeindesekretärin kann gleichzeitig auch Pfarrsekretärin sein. Die auf unterschiedlichen Ebenen wahrgenommenen Aufgaben werden den Pfarrgemeinden und der Pfarre über die Zuordnung zu Kostenstellen in der Dienstaufzeichnung zugerechnet. Somit wird eine weitgehende Kostenwahrheit in den Tätigkeiten des Sekretariats für die Pfarrebene und die Pfarrgemeindeebene gewährleistet. Das Pfarrbüro beziehungsweise der Verwaltungsvorstand unterstützt die Pfarrgemeindebüros durch Beratung und Begleitkompetenz. Die Tiefe der Zusammenarbeit ergibt sich aus den in den jeweiligen Pfarrgemeindebüros geleisteten Aufgaben, die örtlich sehr stark unterschiedlich ausgeprägt sein können.

Der Verwaltungsvorstand begleitet die MitarbeiterInnen der Pfarrgemeindebüros bei ihrer Tätigkeit und unterstützt in Fachfragen.

4.1.4.3. IT²⁷

Eine aktive direkte IT-Anbindung an das diözesane Netz durch die Diözesane IT wird nicht implementiert.

Hardware

Die Hardware-Ausstattung wird in der Regel durch einen Vor-Ort-Partner realisiert. Die Diözesane IT ist, wenn dies gewünscht wird, beratend tätig, übernimmt aber keine Implementationsarbeiten und keine Kosten.

Als Mindestausstattung für ein Pfarrgemeindebüro wird analog zu Kap. 3.1. vorgeschlagen:

- 1 mobiles Gerät (Notebook) oder ein Standgerät (PC)
- 1 Canongerät mit Druck-/Kopier-/Scanfunktion
- Internetanschluss durch den örtlichen Provider
- 1 Telefonanlage mit Anrufbeantworter

Softwarelizenzen und Anwendungsprogramme

- Microsoft Office 365 – NPO-Lizenzen können bei Abschluss eines eigenen Vertrages zu den gleichen Bedingungen wie in der Diözese bezogen werden.

²⁷ Die Pfarre trägt die Kosten für die nötige Ausstattung der SeelsorgerInnen.

- Das Zeitbewirtschaftungssystem ZEIT+ wird in der Form eines SaaS-Dienstes (Software as a Service) zur Verfügung gestellt.
- Wie auch schon bisher ist die Benützung des Moduls Friedhofsverwaltung im Rahmen des Anwendungsprogrammes Pfarrverwaltung V4 möglich.
- Auswertungstools und Reporting sind jeweils in den Anwendungsprogrammen selbst enthalten oder können durch Zusendung von Auswertungen im PDF- oder anderen Formaten bewerkstelligt werden.
- Das Personalbewirtschaftungssystem engage! ist ohne Anbindung an das diözesane Netz schwer zu realisieren. Es wurde vorgeschlagen, engage!-Buchungen in Absprache mit dem Pfarrbüro (E-Mail) durchzuführen und Auswertungen per PDF zur Verfügung zu stellen.

4.2. Zusammenwirken von kategorialer und territorialer Seelsorge im pastoralen Handlungsraum der Pfarre

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

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

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

Für die pastorale Entwicklung des Handlungsraumes der Gemeinschaft der Pfarre erscheint es daher förderlich, die funktional vorgenommene Unterscheidung von territorialer und kategorialer Seelsorge nicht operativ in der dienstrechtlichen Struktur getrennt umzusetzen. Für den Zweck der Personalzuteilung und der Sicherung der

Personalressourcen für die einzelnen Bereiche soll zukünftig unterschieden werden zwischen:

- Seelsorge in nichtkirchlichen Institutionen²⁸ (KH, AH, Gefangenenhäuser, Behinderteneinrichtungen, Reha, Betriebe, öffentliche Schulen etc.),
- Seelsorge an pastoralen Orten (JUZ, Treffpunkte mens&arbeit, Kindergärten, Katholische Schulen, Orden, Stifte usw.),
- Seelsorge im pastoralen Handlungsraum der Pfarre (Gemeindepastoral, Projekte mit inhaltlicher Schwerpunktsetzung [z. B. Citypastoral, Obdachlosenseelsorge, Ökumene, usw.], Jugendarbeit) und
- überregionale sowie diözesane seelsorgliche/pastorale Angebote (TelefonSeelsorge, Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen, Betriebsseelsorge, Initiativen und Angebote von diözesanen Stellen).

Notwendige Klärung im Zuge der Neustrukturierung der diözesanen Ämter und Einrichtungen entsprechend der Struktur im Handlungsraum der Pfarre

Das gemeinsame Wirken der verschiedenen Formen von pastoralem Handeln soll jedenfalls in Zukunft verstärkt werden. Der Erfahrungsschatz von MitarbeiterInnen aus den verschiedenen Kontexten kann und soll insgesamt besser fürs Gesamte nutzbar gemacht werden.

Dazu trägt auch bei, wenn bei jenen Seelsorgebereichen, die ihren überwiegenden Wirkbereich im Rahmen einer Pfarre haben, die „örtliche“ Dienstvorgesetzten-Funktion beim Pfarrvorstand liegt.

Ausnahme bis zur Klärung der Ämterstruktur:

- Reichweite überpfarrlich (Bildungshäuser, TelefonSeelsorge, Beratungsstellen, Initiativen von diözesaner Stelle, KH-Seelsorge Linz, Hochschulseelsorge, Lange Nacht der Kirchen, Betriebsseelsorge)
- Einrichtung in nichtdiözesaner Trägerschaft: Krankenhaus, Gefängnis, Altenheim, Behinderteneinrichtung, Reha.

Fachbegleitung durch diözesane Stellen

Aktuell werden für einige Berufsgruppen (z. B. Krankenhaus-, Altenheim-, Gefangenen-Seelsorge, Jugendzentren) die dienstrechtliche Zuständigkeit und die Fachbegleitung von unterschiedlichen Stellen wahrgenommen. Um zukünftig Doppelstrukturen zu vermeiden, sollen diese Verantwortungsbereiche an einer (Personal-)Stelle zusammengeführt werden.

Wo dies nicht möglich ist oder sinnvoll erscheint, sind zwischen den diözesanen Stellen Vereinbarungen über die jeweiligen Aufgaben und die Zusammenarbeit zu treffen.

²⁸ Hier sind die bestehenden Kooperationsverträge mit und Mitfinanzierungen von KH-Trägern, Sozialhilfverbände oder Gemeinden zu berücksichtigen.

Dies wird im Zuge der Strukturentwicklung auf diözesaner Ebene zu klären sein.

Um der speziellen Ausformung der jeweiligen Seelsorgebereiche und den damit verbundenen Berufsprofilen gerecht zu werden und die Professionalität und spezifische Qualität zu sichern, braucht es darüber hinaus weitere klärende Verhältnisbestimmungen:

4.2.1. Verhältnis Pfarrvorstand und Leitung an pastoralen Orten oder Seelsorgestellen in Institutionen

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

Die LeiterInnen der einzelnen Seelsorgestellen in Institutionen sorgen ihrerseits für die Positionierung von Seelsorge in diesen Systemen (z. B. Krankenhaus) und tragen so dazu bei, als Kirche in der Gesellschaft wirksam zu werden. Diese LeiterInnen von Seelsorgestellen in nicht-diözesanen Institutionen und an pastoralen Orten übernehmen die Dienstvorgesetzten-Funktion gegenüber allen dort arbeitenden SeelsorgerInnen und sehen es auch als ihre Aufgabe, ihre Seelsorgestelle gut in den gesamten Handlungsraum der Pfarre zu integrieren, gegebenenfalls auch in regelmäßigem Kontakt mit weiteren Pfarren, wenn ihre Institution ein größeres Einzugsgebiet hat.

4.2.2. Verhältnis Pfarrvorstand als Dienstvorgesetzte/r und Personalstelle als Dienstgeber/in

Die Aufgaben von örtlichen Dienstvorgesetzten und das Besetzungsprozedere sind grundsätzlich analog zu den beim Pfarrvorstand bereits beschriebenen Vorgehensweisen angelegt bzw. festzulegen.

Zusammenarbeit von zuständiger Personalstelle und Pfarrvorstand

Zuständigkeiten der zuständigen Personalstelle

- Dienstrechtliche Belange (Entscheidung über Anstellung bzw. Dienstende, Dienstverträge, dienstrechtlicher Rahmen, Gehaltsverhandlungen) und

Qualitätsmanagement inkl. Festlegung von Anforderungsprofilen, Weiterbildungsprogrammen, Mindestanforderungen, Fachbegleitung (in Zusammenarbeit mit PA).

- Postenausschreibungen und Prüfung der formalen Voraussetzungen von BewerberInnen.
- Erteilen von Beauftragungen, Sendung und Aufgabenfestlegung in Absprache mit Einsatzort.
- Gesprächs- bzw. Verhandlungspartnerin für Trägerorganisationen, die finanzielle Zuschüsse für die Anstellung von SeelsorgerInnen in ihren Institutionen (KH, AH) leisten.
- Personalführung für die Pfarrvorstände; diese sind direkt der jeweiligen Abteilung in der Personalstelle zugeteilt.
- Schulung von Dienstvorgesetzten

In Absprache mit dem Pfarrvorstand:

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

4.2.3. Fachbegleitung

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

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

4.3. Gruppen, Projekte, innovative Seelsorge

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

4.3.1. Katholische Aktion

Die KA ist eine bewährte, von ChristInnen in Form eigenständiger Bewegungen organisierte Form christlichen Handelns. In der Diözese Linz ist sie auch für die Pastoral bei einzelnen Zielgruppen bischöflich beauftragt. Daher kann, soll und will die KA weiterhin auf beiden Ebenen (Pfarren und Pfarrgemeinden) wirken.

Deren VertreterInnen sind in angemessener Weise in Entscheidungsvorgänge und Gremien einzubinden (wie z. B. bisher durch Statut für PGR oder auf diözesaner Ebene Vertrag KA-PA).

4.3.2. Geistliche Gruppierungen und Gemeinschaften

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

4.3.3. Innovative Seelsorge und Projekte

Die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte haben – wie in den Pastoralen Leitlinien beschrieben – zu einem ständigen Wandel als Grundverfasstheit und zu neuen Rahmenbedingungen für die Seelsorge geführt.

Um in der Pfarre darauf gezielt zu reagieren, sind im Personalplan der Diözese dafür zusätzliche Ressourcen für innovative Projekte und Schwerpunktsetzungen reserviert.

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

Entsprechende Projekte sollen

- innovativen Charakter haben
- an die Zeichen der Zeit anschließen

- zur Vergegenwärtigung christlichen Glaubens beitragen
- sich am Bedarf oder an Bedürfnissen im Territorium orientieren
- einen Beitrag zur Vernetzung und/oder Kooperation inner- oder außerkirchlich leisten.

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

Auf der Grundlage einer Situationsanalyse bzw. der Beschreibung von konkreten Bedürfnissen werden Zielgruppen genannt und Ziele formuliert, die man erreichen will.

Die Ziele sollten so präzise wie möglich beschrieben werden, Kriterien für eine Überprüfung beinhalten, erreichbar und attraktiv für die jeweiligen Zielgruppen sein.

Zudem sollte auch ein zeitlicher Horizont für die realistische Erreichung der Ziele mit den geplanten Maßnahmen bzw. Mitteln genannt sein.

Der Projektplan sollte auch Zwischenschritte beinhalten, anhand derer der Fortschritt überprüft werden kann.

Nach der Entscheidung für konkrete Projekte durch die Gremien und die Leitung der Pfarre erfolgt in Abstimmung mit diözesanen Fachabteilungen und der Personalstelle die Besetzung, wobei die genannten Stellen bereits in der Entwicklung der Projekte beratend einbezogen werden können.

4.3.4. Katholische Schulen

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

4.4. Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas

4.4.1. Kirchliches Profil der Einrichtung

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

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

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

4.4.2. Qualifikation der MitarbeiterInnen

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

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

4.4.3. Verortung der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas in der Pfarrgemeinde

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

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

4.4.4. Strukturelle Einbettung der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas in der Pfarre

4.4.4.1. Rechtlicher Status

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

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

4.4.4.2. Führung und Leitung

Perspektivisch ist, um die Zukunftsfähigkeit zu sichern, davon auszugehen, dass die Führung und Leitung von allen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen zumindest mehrheitlich in hauptamtlicher Verantwortung liegen. Die Einbindung von MandatsnehmerInnen ist derzeit noch als wichtige Ressource zu sehen. Es ist aber anzunehmen, dass aufgrund der komplexen Anforderungen in den überwiegenden Fällen bei Nachbesetzungen immer weniger Freiwillige für diese Aufgabe gefunden werden.

Die verantwortliche Führung und Leitung der Pfarrcaritas/Pfarrcaritates liegt beim Verwaltungsvorstand. Die Aufgaben der Leitung sind durch das Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz geregelt und im Merkblatt „Aufgaben von Rechtsträgern“²⁹ und der Rahmenordnung für kirchliche Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen dargestellt. Insbesondere sind dies die finanzielle, die personelle und die pädagogische Gesamtverantwortung.

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

Wenn auf Ebene der Pfarrgemeinde eine fachlich geeignete Person als Mandatsnehmer/in vorhanden ist, können vom Verantwortlichen für die Betriebsführung der Kinderbetreuungseinrichtungen in Absprache mit dem Vorstand die Rechtsträgeraufgaben oder Teile dieser an diese Person übertragen werden. Der/Die Mandatsnehmer/in berichtet regelmäßig an den/die Verantwortliche/n auf der Pfarrebene (zuständige/r Verantwortliche/r bzw. bei geringer Zahl von Einrichtungen

²⁹

Vgl. <https://www.ooe.kindernet.at/Mediendateien/Merkblatt%20Aufgaben%20Rechtstr%c3%a4ger%20und%20Ge%20me.pdf>)

Verwaltungsvorstand) und erhält von diesem/dieser Informationen und ggf. fachliche Unterstützung. Dazu wird ein neuer Mandatsvertrag entwickelt.

4.4.4.3. *Fachaufsicht/Pädagogische, dienstrechtliche und organisatorische Gesamtsteuerung*

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

Dies umfasst:

- Pädagogisches Gesamtkonzeption und Controlling
- Qualitätsmanagement
- Pädagogische und betriebsorganisatorische Fortbildung
- Betriebsorganisation
- Dienstrecht und Arbeitsrecht

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

4.4.4.4. *Zuständige Gremien und Verantwortlichkeiten*

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

Im Pfarrlichen Pastoralrat und im Pfarrlichen Wirtschaftsrat werden grundlegende Fragen der Rechtsträgerschaft behandelt. (Budget, Erweiterungen, Schließungen ...)

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

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

4.4.4.5. Organisationsgrößen für Betriebsführung der kirchlichen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen auf dem Hintergrund der Größen von Pfarren und der Dichte von Einrichtungen

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

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

Rechnungswesen erfolgt auf pfarrlicher Ebene.

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

II. Personal

1. Hauptamtliche SeelsorgerInnen

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

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

Es wird auf die bisherige Bezeichnung von (Dekanats-, Pfarr- und Pastoral-) „AssistentInnen“ verzichtet, weil der eigentlich positiv damit verbundene Dienstcharakter in der Öffentlichkeit eher als uneigenständige Zuarbeit verstanden

wird. Es soll der spezifische Sendungsauftrag aufgrund von Weihe bzw. bischöflicher Beauftragung zum Ausdruck kommen.

In der jetzigen gesellschaftlichen Situation und medialen Öffentlichkeit bedarf es vorrangig der Zeichensetzung, dass die katholische Kirche von Oberösterreich professionelle Seelsorge durch dafür ausreichend und umfassend ausgebildete ChristInnen gewährleistet und diese Personen strategisch an den wichtigen pastoralen Knotenpunkten ihres vielfältigen Netzwerkes einsetzt.

Sowohl in den Pfarrgemeinden als auch an anderen pastoralen Orten braucht es eine enge Zusammenarbeit dieser hauptamtlichen SeelsorgerInnen mit den anderen kirchlichen Berufen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

1.1. Anstellungsvoraussetzungen für hauptamtliche SeelsorgerInnen

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

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

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

Spirituelle Kompetenz:

Seelsorgliches Handeln ist Profession, deren bewegendes Motiv die eigene Glaubenserfahrung eines menschenfreundlichen Gottes ist. Seelsorgliches Handeln nimmt den Menschen mit allen Lebensbezügen in den Blick, denn darin gilt es die Spur Gottes zu entdecken (Gaudium et Spes¹). Seelsorge ist zeichenhaft, hinweisendes Tun und damit Fragment – auch darstellendes Feiern in den Sakramenten und anderen liturgischen Formen. Es geht darum, als Mensch und Glaubende/r da zu sein und zu begegnen, um darin einen Blick auf Gott hin zu öffnen und im Gebet zum Ausdruck zu bringen.

Personal-kommunikative Kompetenz:

Seelsorge ist wesentlich Kommunikation, das heißt: Mit-Teilen von Glaubens- und Lebenserfahrungen. Dafür Raum zu geben bzw. zu eröffnen ist Aufgabe

seelsorglichen Handelns (Rituale, Feiern, Gespräche ...). Es gilt immer wieder neue Ansätze zu suchen, den Glauben im Heute zur Sprache zu bringen.

Theologische Kompetenz:

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

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

Pastoral-praktische und pädagogisch-didaktische Kompetenz:

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

Sprachliche und kulturelle Kompetenz:

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

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

1.2. Rollenprofile von hauptamtlichen SeelsorgerInnen im pastoralen Handlungsraum der Pfarre

1.2.1. Pfarrer und Pastoralvorstand

Diese Rollenprofile wurden im Kapitel I. 2.1 beschrieben.

1.2.2. Pfarrvikar und Pfarrgemeindeführer/in

Anforderung:

Abgeschlossenes Theologiestudium oder Seminar für kirchliche Berufe bzw. BPAÖ (Berufsbegleitende Pastorale Ausbildung Österreich); abgeschlossene verpflichtende Weiterbildungen (Quinquennalkurs); mehrjährige Erfahrung als Seelsorger/in bzw. Kooperator in einer Pfarrgemeinde.

Fähigkeit zu kooperativer Leitung; Teamfähigkeit, Konfliktlösungskompetenz

Allgemeine Beschreibung:

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

Aufgaben und Zuständigkeiten:

- Seelsorgliche Aufgaben in den Bereichen der Grundfunktionen. Die Aufgaben werden je nach Anstellungsausmaß und weiteren Aufgabenfeldern über die jeweilige Pfarrgemeinde hinaus festgelegt.
- Übernahme von Aufgaben in max. drei Pfarrgemeinden.
- Geistliche Leitungs- bzw. Begleitungsaufgaben im Seelsorgeteam
- Ehrenamtliche in ihrem Tun unterstützen, den Rücken stärken (Anerkennungskultur, Sorge um Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement)
- Sorge um Bildungsimpulse für die Mitglieder im SST, im PGR, den Arbeitskreisen und pfarrlichen Gruppierungen. (Anleitung zu theologischer Reflexion der Arbeit und spirituelle Impulse)
- Operative Auftragserteilung an pfarrliche Angestellte (Sekretär/in, Mesner/in, Reinigungskraft usw.)
- Koordination mit bzw. (evtl. auch DV-Funktion für) andere(n) SeelsorgerInnen, die auf Ebene der Pfarrgemeinde arbeiten.
- Kooperation mit Pfarrvorstand, den anderen SeelsorgerInnen der Pfarre und den diözesanen Stellen
- Wenn SprecherInnen-Funktion übernommen ist, dann kann damit auch Repräsentation der Pfarrgemeinde nach außen (Vereine, politische Gemeinde, pfarrliche Gremien) die Koordination des SSTs sowie Konfliktmanagement wahrgenommen werden. Im Seelsorgeteam wird

vereinbart, wer in welcher Situation die Funktion der Stellvertretung für den/die hauptamtliche/n Seelsorger/in übernimmt.

- Dem Pfarrvikar als Stellvertreter des Pfarrers kommen dessen Vollmachten zu – soweit dieser sich diese nicht vorbehalten oder inhaltlich bzw. territorial begrenzt hat; insbesondere gilt dies für die Trauungsvollmacht, Erteilung von Erlaubnissen und andere Jurisdiktionsakte

Verschiedene Kriterien für die Einsetzung von Pfarrvikaren bzw. PfarrgemeindeleiterInnen

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

Es obliegt der Personalstelle, in Absprache mit dem zuständigen Pfarrvorstand bzw. der Ordensleitung zu bewerten, welche Kriterien herangezogen werden.

1.2.3. Kooperator und Pfarrgemeindeseelsorger/in

Anforderungen:

Abgeschlossenes Theologiestudium + Pastorales Einführungsjahr oder BPAÖ; Teamfähigkeit; Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Beauftragten; Begleitkompetenz.

Allgemeine Beschreibung:

Eigenverantwortliche Wahrnehmung von Teilbereichen der Seelsorge in einer Pfarrgemeinde in Zusammenarbeit mit dem leitenden Seelsorgeteam und anderen in der Pfarrgemeinde tätigen SeelsorgerInnen. Unterstützung der Pfarrgemeinde durch spirituell-theologische und pastoral-praktische Kompetenz.

Aufgaben und Zuständigkeiten:

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

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

1.2.4. Weitere hauptamtliche Funktionen in der Pfarre

1.2.4.1. *Beauftragte für Jugendpastoral und JugendleiterInnen in Zentren*

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

1.2.4.2. *Seelsorger/in in Ausbildung bzw. Seminarist/Diakon/Priester aus anderen Ländern: Teilnahme am Pastorallehrgang, Teilnahme an der BPAÖ und Mitarbeit in einer Pfarrgemeinde*

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

1.2.4.3. Kurat mit spezieller seelsorglicher Beauftragung oder „Seelsorger/in für ...“ (z. B. Menschen mit Behinderungen, innovative pastorale Projekte, obdachlose Menschen, Frauen-/Männerbewegung; Katholische Aktion, Kirchenmusik, Kinderpastoral ...)

Anforderungen: Abgeschlossenes Theologiestudium oder Seminar für kirchliche Berufe bzw. BPAÖ; entsprechende theologische, spirituelle und personal-kommunikative sowie pastoral-praktische Kompetenzen; abgeschlossenes Pastorales Einführungsjahr, fachspezifische Ausbildung.

1.2.4.4. Kurat

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

1.2.4.5. Seelsorger/in in der kategorialen Pastoral (Krankenhaus, Senioren- und Pflegeheim, Betriebsseelsorge usw.)

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

1.2.4.6. SeelsorgerInnen für spezielle Aufgaben in der Pfarre

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

Zusätzliche Anforderungen: Mehrjährige Berufserfahrung, besondere Begabung und explizite Qualifikation (Weiterbildungen) in einer der vier Grundfunktionen

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

Sorge um Grundfunktion, Zusammenschau von Initiativen, Impulse setzen, Begleitung der SSTs und anderer Ehrenamtlicher.

Vernetzung, Info-Fluss sichern, Zusammenarbeit und Kooperation mit diözesanen Stellen

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

Zusätzliche Anforderungen:

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

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

1.2.4.8. Projektverantwortliche

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

1.2.4.9. Pastorale Mitarbeiter/in

Gedacht als vorübergehende Anstellung im Notfall (bei personellen Engpässen)
Voraussetzung: Lehramt Primarstufe mit Schwerpunkt Religion; Lehramt Religion Sekundarstufe.

2. Ständige Diakone

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

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

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

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

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

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

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

3. Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen in Pfarrgemeinde und Pfarre

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

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

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

Darum sollte im neuen Modell besonders darauf geachtet werden:

- dass Ehrenamtliche durch hauptamtliche SeelsorgerInnen unterstützt werden.

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

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

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

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

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

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

diese Funktionen hin überprüft und ggf. angepasst. Grundsätzlich gilt auch weiterhin die diözesane Leitlinie „Ehrenamtliche Arbeit in der Diözese Linz“.³⁰

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

4. Kooperation in der territorialen Seelsorge mit den Ordensgemeinschaften

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 auf Grundlage ihres Profess-Versprechens Zeugnis von ihrem Christsein, wollen Oasen bzw. Tankstellen für ihre eigenen Mitglieder und zugleich Anziehungspunkt und Begegnungsort für spirituell Suchende und/oder sozial Bedürftige sein.

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

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

In etwa einem Drittel der Pfarrgemeinden wirken Patres und Chorherren, sei es als Hauptberuf, sei es mit Teilzeitanstellungen, sei es durch sakramentale Dienste. Für die konkreten Besetzungen kommt der jeweils aktuelle Personalplan zum Tragen, für die damit verbundenen „Besoldungen“ eine Grundsatzvereinbarung zwischen Personalstelle und Ordenskonferenz aus dem Jahr 2007, die jetzt zu evaluieren sein wird. Seither sind explizit Gehaltsanteile für die Funktionen Äbte/Pröpste/Prioren/Stiftsdechanten vorgesehen – als finanzielle Anerkennung der

³⁰ Vgl. Bischöfliches Ordinariat der Diözese Linz, Leitlinie Ehrenamtliche Arbeit in der Diözese Linz, 2009

Diözese für die Stifte als geistliche Zentren. Alle diese Zahlungen der Diözese sind für viele Ordensgemeinschaften wichtige, zum Teil überlebensnotwendige Einnahmenquellen, zumeist der einzige Rückfluss von Kirchenbeitrags-Einnahmen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. MitarbeiterInnen der Pfarre in der Verwaltung und anderen Bereichen

5.1. Allgemeines

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

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

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

5.2. Personalbudget

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

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

Im Rahmen der Erstellung des Personalbudgets melden die Pfarrgemeinden ihren Personalbedarf bei der jeweiligen Pfarre an und je nach budgetären Mitteln der

jeweiligen Pfarrgemeinde wird dieser im Rahmen des Personalbudgets berücksichtigt.

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

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

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

5.3. Gehaltsgruppenzuordnung und Einstufung

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

5.4. MitarbeiterInnen in den Büros und in der Verwaltung

5.4.1. MitarbeiterInnen in den Büros

Der Dienst im Pfarrgemeinde- und/oder Pfarrbüro hat als Anlaufstelle für die verschiedenen Anliegen der Menschen und als administrativer und organisatorischer Knotenpunkt auch Bedeutung für die Arbeit in der Seelsorge.

Der Dienst in den Büros dient somit der Unterstützung der in der Seelsorge und Verwaltung tätigen haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

Persönliche Voraussetzungen:

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

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

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

Pfarrsekretär/in

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

Pfarrgemeindesekretär/in

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

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

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

Unterstützungspersonal in der Verwaltung

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

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

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

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

5.4.2. Weitere MitarbeiterInnen mit Anstellungsverhältnis zur Pfarre

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

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

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

6. MitarbeiterInnen in den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas

6.1. Verantwortliche/r für Führung und Organisation

Auftrag

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

Aufgaben

Fachlich-inhaltliche Führung

Verantwortung für die Entwicklung inhaltlicher Konzepte und deren Kontrolle
Verantwortung für die Einhaltung und Weiterentwicklung der fachlichen Standards sowie für die professionelle Leistungserbringung, vor allem nach Vorgabe durch die Fachstelle für Kirchliche Kindertageseinrichtungen

Personal

Personalentscheidungen (Aufnahme, Verwendung, Auflösung) innerhalb des genehmigten Budgetplanes – bei der Bestellung von LeiterInnen unter Einbindung

der jeweiligen Pfarrgemeindeleitung und der Fachstelle für Kirchliche Kindertageseinrichtungen

Durchführung der Personalsuche und Zuständigkeit für Einschulung der LeiterInnen

Führung und Anleitung der direkt unterstellten MitarbeiterInnen und der MandatsnehmerInnen unter Berücksichtigung der gesetzlichen und kirchlichen Bestimmungen

Jährliche Zielvereinbarungsgespräche mit MandatsnehmerInnen, LeiterInnen und anderen direkt unterstellten MitarbeiterInnen und Vereinbarung von Jahreszielen mit der nachgeordneten Berichtsebene

Finanzen

Erstellung und Abstimmung der Jahresziele mit dem Verwaltungsvorstand und Erstellung, Verwaltung und Kontrolle des Budgets

Aufbereitung der Unterlagen für öffentliche Finanzgeber

Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen mit externen Kostenträgern

Verantwortung für die Leistungsabrechnung gemäß den vorgegebenen Rahmenbedingungen

Kompetenzen / Entscheidungsbefugnis (Mitarbeiter/in entscheidet alleine über):

Aufnahme, Beförderung, Einstufung und Beendigung der unterstellten MitarbeiterInnen innerhalb des genehmigten Budgetplanes

Genehmigung von Zulagen oder Prämien in Rücksprache mit dem Verwaltungsvorstand

Zeichnungsberechtigt befugt zum Abschluss von Verträgen im Rahmen der festgelegten Wertgrenzen.

Zeichnungsberechtigung für Ausgaben und Investitionen innerhalb des Budgets

6.2. Sachbearbeiter/in für Verwaltungsaufgaben

Aufgaben

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

- Abwicklung von Subventionsanträgen
- Fakturierung von Eltern-, Material- und Essensbeiträgen
- Ansprechperson für Eltern in Bezug auf die Berechnung diverser Beiträge
- Durchführung der Berechnung und Verwaltung der Elternbeiträge (in Zusammenarbeit mit der Leiterin und dem Rechnungswesen)
- Ablage Dokumente und Schriftverkehr

- Führung der Personalakten
- Unterstützung bei der Personalsuche für die Kindertageseinrichtung
- Zusammenarbeit mit der Lohnverrechnung der Caritas für Kinder und Jugendliche (Übermittlung der Personaldaten, Meldung von Änderungen, Kontrolle Monatsabrechnung etc.)
- Zusammenarbeit mit dem Rechnungswesen (Kontrolle und Übermittlung von Rechnungen, Kontrolle und Übermittlung der Handkassenabrechnung)
- allgemeine Sekretariatsaufgaben

6.3. Leiter/in einer Bildungs und Betreuungseinrichtung³¹

6.3.1. Pädagogische Aufgaben

- Pädagogische Leitung der Kindertageseinrichtung nach den gesetzlichen Bestimmungen und den Erkenntnissen zeitgemäßer Erziehungswissenschaften, der Kinderpsychologie und Religionspädagogik
- Administrative Leitung der Kindertageseinrichtung (unter der Verwendung des Programmes KITAwEB)
- Organisation und Steuerung der Qualitätssicherung und -entwicklung
- Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung des einrichtungsspezifischen pädagogischen Konzepts
- Öffentlichkeitsarbeit
- Einsichtnahme in die und Kontrolle der schriftlichen Dokumentation der Bildungsarbeit (Planung/Reflexion/Beobachtung) der pädagogischen Fachkräfte
- Organisation der Integrationsmaßnahmen für Kinder mit Beeinträchtigung gemäß Handbuch für Integration und fachliche Begleitung des Personals in Integrationsgruppen
- Koordination der Maßnahmen zur frühen sprachlichen Förderung und der Durchführung der Sprachstandsfeststellung
- Planung und Koordination gruppenübergreifender Vorhaben (Projektarbeiten, Raumnutzung etc.)

Teamentwicklung/Personalentwicklung/Teamkoordination

- Mitwirkung bei der Personalauswahl
- Einführung, Anleitung und Beratung der einzelnen MitarbeiterInnen
- Fachliche Begleitung von BerufseinsteigerInnen

³¹ In Anlehnung an das Oö. KB-DG 2019

- Führen von MitarbeiterInnengesprächen
- Steuerung der Fortbildung in fachlicher und organisatorischer Hinsicht
- Fachliches Feedback an die MitarbeiterInnen im Hinblick auf Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität etc.
- Vorbereitung und Leitung von Teambesprechungen
- Fortlaufende Information der MitarbeiterInnen über aktuelle rechtliche Grundlagen und Richtlinien etc.

Kontrolle der Einhaltung der allgemeinen Dienstpflichten

- Einhalten der Dienstzeiten
- Wahrung des Dienstgeheimnisses
- Meldung von Dienstverhinderungen etc.

Zusammenarbeit mit dem Rechtsträger

- Erfüllen der Informationspflicht über personelle und organisatorische Angelegenheiten
- Mitwirkung in betrieblichen Fragen
- Meldung von baulichen, sicherheitstechnischen bzw. hygienischen Mängeln
- Umsetzung trägerspezifischer Vorgaben etc.

Zusammenarbeit mit den Eltern und externen Partnern (Land Oberösterreich, Fachberatung für Integration, PsychologInnen, Bildungsanstalten für Elementarpädagogik, Bildungsdirektion, Schulen, Bibliotheken etc.)

Zusammenarbeit mit der Pfarrgemeinde (beauftragte Ansprechperson zur Pfarre)

- Vorbereitung und Mitgestaltung von kirchlichen Festen und Feiern
- gemeinsame Projekte

Koordination des Hospitierens und Praktizierens von SchülerInnen der Bildungsanstalten für Elementarpädagogik

6.3.2. Administrative Aufgaben

1. Einteilen der Kinder in Gruppen unter Einbindung der pädagogischen Fachkräfte
2. Überprüfen der Einhaltung der jeweils aktuellen Standards für Sicherheit und Hygiene und Sorge für präventive Maßnahmen
3. Ordnungsgemäße Kanzleiführung und Geldgebarung
4. Erstellen der Dienstpläne im Einvernehmen mit dem Rechtsträger

5. Evidenthalten des Inventars und Sorge für Bildungsmittel und Materialien
6. Erstellen der Kindertagesheimstatistik etc.

6.3.3. Aufgaben einer Leiterin bzw. eines Leiters, die bzw. der keine eigene Gruppe führt, sind insbesondere:

- Vertretung der pädagogischen Fachkräfte, vorrangig der gruppenführenden pädagogischen Fachkräfte bei Abwesenheit auf Grund von Fortbildung, Krankheit etc.
- Planung und Durchführung von gruppenübergreifenden thematischen Schwerpunkten bzw. Förderangeboten
- Gruppenführung in Zeiten (z. B. einzelne Nachmittage), die das Beschäftigungsausmaß des gruppenführenden Fachpersonals übersteigen bzw. Mitarbeit in Zeiten, die einen erhöhten Personaleinsatz erfordern (z. B. Mittagsbetrieb)

6.4. Pädagogische Fachkräfte³²

- Gestaltung der Bildungsarbeit gemäß dem „Bundesländerübergreifenden BildungsRahmenPlan“ für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich und dem Religionspädagogischen BildungsRahmenPlan“
- Schriftliche Dokumentation der Bildungsarbeit (Planung, Reflexion, Beobachtung etc.) gemäß Oö. KBG, "BildungsRahmenPlan", Pädagogischem Konzept
- Vorbereitung der kindergartenpflichtigen Kinder auf den Schuleintritt
- Planung und Durchführung der Sprachstandsfeststellung
- Gestaltung des Tagesablaufs unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Interessen der Kinder
- Übernahme von pflegerischen Tätigkeiten (keine medizinische Pflege)
- Begleitung und Förderung des Spiels als wichtigste frühkindliche Lernform
- Unterstützung und Förderung aller Kinder unter besonderer Berücksichtigung von Kindern mit Deutsch als Zweitsprache, (hoch)begabten Kindern, Kindern mit Beeinträchtigung etc.
- Schaffen eines positiven Lernklimas unter Berücksichtigung lernpsychologischer und pädagogischer Aspekte (z. B. Bewältigung schulischer Aufgaben im Hort)
- Anbieten von Lernhilfen und Unterstützung bei der Entwicklung von Lernstrategien

³² In Anlehnung an das Oö. KB-DG 2019)

- Planung und Durchführung der Integrationsmaßnahmen für Kinder mit Beeinträchtigung gemäß Handbuch für Integration
- Gestaltung und Nutzung von Räumen nach soziologischen, psychologischen, funktionalen und sicherheitstechnischen Aspekten sowie nach aktuellen Schwerpunkten der Bildungsarbeit
- Schaffen einer vorbereiteten Umgebung durch Bereitstellen von Bildungsmitteln und Materialien, die dem Alter, dem Entwicklungsstand, den Interessen und der Lebenswelt der Kinder entsprechen
- Mitgestaltung und Mitwirkung bei kirchlichen Festen innerhalb der Einrichtung und in der Pfarrgemeinde

6.5. Pädagogische Hilfskräfte

Aufgaben

Unterstützung der Pädagogischen Fachkräfte in allen Bildungs- und Betreuungsaufgaben

6.6. Reinigungskräfte

Aufgaben

Unterstützung der Pädagogischen Fach- und Hilfskräfte in hauswirtschaftlichen Aufgaben

7. Personalplan für die Territorial-Seelsorge³³

7.1. Grundsätzliches

- Die Zuteilung des pastoralen Personals erfolgt an die jeweilige Pfarre in Anlehnung an bisherige Personalpläne, die auf Seelsorgeräume bzw. Dekanate zugeteilt haben. Es handelt sich um Kennzahlen für die Weiterentwicklung **in den Jahren 2020 bis 2025**.

Die konkrete Besetzung erfolgt jeweils individuell in Abstimmung zwischen Personalstelle und Pfarrvorstand.

- Die Basiszuteilung erfolgt nach der KatholikInnenzahl der Pfarre (Pkt. 2), zu einem kleineren Teil nach der Zahl der EinwohnerInnen (Pkt. 3).
- Für Pfarren mit vielen kleinen Pfarrgemeinden gibt es entweder zusätzliche Posten oder/und wird das Verhältnis der Priester-Posten zu jenen von Pastoralen Berufe verschoben (Pkt. 4).

³³ Vorbehaltlich einer Beratung und Beschlussfassung im Vorstand des Diözesanen Pastoralrates und der Zustimmung des Diözesanen Wirtschaftsrates.

- Mit der errechneten Gesamtbesetzung sind alle Funktionen zu bestreiten, sowohl einzelne definierte Funktionen (Pkt. 5) als auch frei in der Pfarre oder den Pfarrgemeinden zuteilbare Funktionen (Pkt. 6).
 - Auf Basis des derzeitigen Personalstandes (Weltpriester der Diözese Linz plus Stifts- und Ordenspriester, die in der Pfarrseelsorge tätig sind) und der Annahme, dass Priester mit dem 75. Lebensjahr emeritieren, werden bis 2025 insgesamt 200 Priester-Posten den Pfarren zugeteilt – das sind um 20 weniger als im vergangenen Plan und 77 weniger als die Besetzung zum letzten Stichtag (1. September 2018).
 - In diese Zahl sind bereits ein prognostizierter Zugang von 13 Neupriestern bzw. Priestern aus anderen Diözesen/Orden/Ländern für die kommenden fünf Jahren eingerechnet. Für die pastorale Arbeit ist zu bedenken, dass sich die Zahl der unter 50-jährigen Priester in den letzten 7 Jahren nahezu halbiert hat und ein Teil der jüngeren Priester erst mit der Zeit in Sprache und Kultur unseres Landes hineinwachsen muss.
 - Die zirka 285 Priester, die 2025 das 75. Lebensjahr vollendet haben und weiterhin für sakramentale Feiern zur Verfügung stehen, werden in der tabellarischen Aufzählung pro Pfarre angeführt werden. Altersbedingt und -adäquat wird ihr liturgischer Dienst nicht mit Kennzahlen berechnet, aber dankbar angenommen – unter der Voraussetzung einer guten Zusammenarbeit mit allen haupt- und ehrenamtlich in der Liturgie Tätigen. Die Aufzählung dient der Personalabteilung für Priester, den Ordensleitungen und den Pfarrvorständen für ihre Bemühungen einer möglichst gerechten Ver- und Zuteilung, sodass den lokalen Wünschen nach Eucharistie und den anderen Sakramenten entsprochen werden kann.
 - Bei Pastoralen Berufen ist der Ausgangspunkt der bisherige Personalplan (182,5 Vollzeit-Posten – inkl. Jugendbeauftragte). Mit Blick auf die Situation, dass die Zahl der Priester aller Voraussicht nach in diesen Jahren drastisch abnehmen wird und viele älter und weniger belastbar werden, braucht es zur Sicherstellung der pastoralen Arbeit zusätzliche Posten. Der aktuelle berechnete Plan setzt bei zusätzlichen 15 Posten gegenüber dem Plan 2020 an. Im Zuge des weiteren Zukunftsweges ist zu klären, ob diese Zahl noch erhöht werden kann.

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

7.2. Aufteilung gemäß KatholikInnenzahl

155–165 Posten für Priester, die das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und 125–135 Posten von Pastoralen Berufen werden gemäß der KatholikInnenzahl einer Pfarre zugeteilt.

7.3. Aufteilung gemäß EinwohnerInnenzahl

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

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

7.4. Situation von Pfarren mit vielen kleinen Pfarrgemeinden

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

- Es wird ein Faktor errechnet, der auf die durchschnittliche KatholikInnenzahl pro Pfarrgemeinde Bezug nimmt. Gemäß diesem Faktor werden 10–20 weitere Priester-Posten und 7–15 von Pastoralen Berufen vor allem den Pfarren mit mehreren und kleineren Pfarrgemeinden hinzugefügt.
- Das Verhältnis von Priester- und Laien-Posten in einer Pfarre wird gemäß dem oben genannten Faktor bis zu 20 % in die eine oder andere Seite verschoben, damit es bei mehreren Pfarrgemeinden mehr Priester, bei weniger Gemeinden mehr andere hauptamtlich in der Seelsorge tätige Personen geben kann.
- Diese Verschiebung um 20 % kommt auch in Pfarren mit lauter bzw. mehrheitlich inkorporierten Pfarrgemeinden zu tragen, insofern dort die Priester-Posten im Verhältnis zu den anderen um 20 % erhöht werden.
- Jene Priester, die sich im Jahr 2025 zwischen dem 71. und 75. Lebensjahr befinden, werden für den Personalplan mit jeweils 50 % gerechnet. Diese zusätzlichen 20 Priester-Posten werden auf die Pfarren insbesondere mit mehreren Pfarrgemeinden verteilt werden.

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

7.5. Zuteilungen für bestimmte Aufgaben bzw. Aufträge

Jeder Pfarrgemeinde wird zumindest ein/e Seelsorger/in zugeordnet in den verschiedenen Funktionen.

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

Bevor das somit errechnete Kontingent einzelnen Pfarrgemeinden zugerechnet werden kann, sind die nachfolgend beschriebenen Zuteilungen für die Leitungs- und Beratungsaufgaben bzw. Jugend- und Projekt-Aufträge zu reservieren.

7.5.1. Leitungs-Aufgabe

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

7.5.2. Beratungs-Auftrag

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

In diese Begleitung kann auch der/die Caritas-Regionalkoordinator/in miteinbezogen werden, wobei in den konkreten Vereinbarungen die Frage der Dienstvorgesetztenfunktion mit den zuständigen Stellen zu vereinbaren ist.

7.5.3. Jugend-Auftrag

Für die sog. Jugend-Beauftragten sind bisher 27,5 Posten vorgesehen, die entsprechend der KatholikInnenzahl auf die Pfarren aufgeteilt werden. Es kann zwischen 50 % bis 100 % Anstellungsausmaß pro Pfarre geben. Aufgrund der Eingabe der Arbeitsgruppe „Option Jugend“ und der Jugendbeauftragten ist eine Aufstockung der Posten wünschenswert, sodass eine zumindest 80-%-Anstellung pro Pfarre möglich wird.

Gegebenenfalls kann eine Pfarre den Posten des/der Jugendbeauftragten aus dem eigenen frei verfügbaren Kontingent aufstocken.

7.5.4. Auftrag für Innovation und Projekte

Wie im bisherigen Dekanatskontingent sind ein mindestens 50-%-, maximal 100-%-Posten bzw. maximal 10 % des Gesamtanstellungskontingents der Pfarre für Anstellungen hinsichtlich inhaltliche Innovation und Projekte im Handlungsraum der Pfarre reserviert.

7.6. Diözesankontingent

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

8. Besoldung

8.1. Gehaltseinstufungen gemäß diözesanem Kollektivvertrag

In der neuen Struktur werden MitarbeiterInnen auf Pfarrebene wie bisher nach dem Gehaltsschema des Kollektivvertrags der Diözese Linz entlohnt werden. Ihnen allen ist gemeinsam, dass sie wie im Kollektivvertrag vorgesehen Angestellte sind. Eine Einstufung in das Gehaltsschema erfolgt aufgaben- bzw. verwendungsorientiert.

Anstellungen auf Pfarrgemeindeebene sind in der neuen Struktur nicht vorgesehen, das auf Pfarrgemeindeebene tätige Personal ist bei der Pfarre angestellt. Je nach Verwendung ergeben sich Einstufungen im Gehaltsschema von G1 bis G6, welches dem Kollektivvertrag der Diözese Linz angefügt ist.

8.2. Reform der Klerusbesoldung

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

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

8.3. Dienstwohnungen für Priester

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

Hierfür gilt grundsätzlich die Regelung, die im LBDI. vom 1. 12. 2013 (Jg. 159, Nr. 7) verlautbart worden ist, mit den folgenden Präzisierungen:

Der Pfarrer soll gemäß CIC can. 533.1 im Normalfall im Pfarrgebiet wohnen, entweder in jener Pfarrgemeinde, für die er eine besondere Verantwortung übernimmt, oder in einer, die dem gemeinsamen Pfarrbüro möglichst nahe ist. Dabei soll vermieden werden, dass dieser Pfarrgemeinde dadurch eine zentrale Bedeutung zukommt.

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

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

Die betroffenen Pfarrgemeinden erhalten als Entschädigung für die Bereitstellung einer solchen Dienstwohnung 2 Euro pro m² und Monat. Darum haben sie die Größe des privaten Wohnbereichs des Priesters der Klerusbesoldungsstelle zu melden. Diese Entschädigung gibt es auch für die Dienstwohnung eines Ordenspriesters, obwohl dieser nicht lohnsteuerpflichtig ist.

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

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

III. Verwaltung/Finanzen³⁴

1. Vermögensrechtliche Grundlagen

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

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

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

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

Die Vertretung der Pfarrkirche erfolgt nach Maßgabe der oben genannten Rahmenordnung und noch zu erstellenden Statuten.

Sie soll grundsätzlich bei dem wirtschaftlichen Verantwortlichen der Pfarrgemeinde liegen. Akte der außerordentlichen Vermögensverwaltung sowie sonstige (in der Rahmenordnung festzulegende) zu genehmigende Rechtsakte bedürfen der Gegenzeichnung durch den Verwaltungsvorstand.

2. Verwaltung des Pfarrvermögens

Zuständig für die Vermögensverwaltung der Pfarre ist der Pfarrer. Die Verantwortung für die Vermögensverwaltung wird allerdings an den Verwaltungsvorstand delegiert.

³⁴ Das Finanzierungskonzept des Modells wird bis zum Diözesanforum III (November 2019) nachgereicht.

Dieser nimmt diese Aufgabe im Rahmen der ordentlichen Vermögensverwaltung bzw. der laufenden Geschäfte eigenverantwortlich, aber in Zusammenarbeit mit dem gesamten Vorstand unter regelmäßiger Berichterstattung an den Pfarrlichen Wirtschaftsrat wahr. Dem Verwaltungsvorstand obliegt es, für das Vermögen ordnungsgemäß zu sorgen und dabei alle Regeln der Finanzverwaltung zu beachten. Dazu zählen insbesondere die Erstellung des Haushaltsplans (Budget), die Buchhaltung, das Belegwesen, der Jahresabschluss, aber auch der Zahlungsverkehr.

Temporalienübergabe

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

Nachschau – Pfarrrevision

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

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

Sondervermögen

In der Pfarre sowie in den einzelnen Pfarrgemeinden können Sondervermögen gebildet und verwaltet werden. Als Sondervermögen kommen zum Beispiel

Vermögen der Katholischen Aktion, Pfarrbibliothek oder weiterer pfarrlicher bzw. pfarrgemeindlicher Gruppierungen in Betracht.

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

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

Haushaltsplan

Jede Pfarrgemeinde erstellt jährlich einen ordentlichen Haushaltsplan, welcher in Abstimmung mit dem Verwaltungsvorstand der Pfarre übermittelt wird. Ebenso ist für die Pfarre ein Haushaltsplan zu erstellen. Hieraus ergibt sich durch Konsolidierung von Pfarrgemeinde- und Pfarrbudget ein Gesamtbudget der Pfarre, welches im Pfarrlichen Wirtschaftsrat beschlossen wird. Nach Genehmigung durch die Diözese Linz wird das beschlossene Budget im Pfarrlichen Pastoralrat vorgestellt. Die Erstellung des Haushaltsplanes macht die Pfarrgemeinden sowie die Pfarre im Rahmen der Pfarrgemeinde- bzw. Pfarrbudgets ohne weitere Befassung pfarrlicher Gremien handlungsfähig.

Jahresrechnung

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

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

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

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

Im Pfarrlichen Pastoralrat erfolgt eine Berichterstattung über den genehmigten Jahresabschluss.

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

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

Buchhaltung

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

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

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

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

Es werden einheitliche Auswertungen sowohl auf der Pfarrgemeinde- wie auf der Pfarrebene erstellt. Die Erstellung erfolgt jedenfalls periodisch, aber auch im Einzelfall, z. B. für die Vorbereitung von Sitzungen.

Baubudget

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

Baubudget wird von der Pfarre aufgestellt und im Rahmen der Gesamtbudgets durch den Pfarrlichen Wirtschaftsrat und die Diözese Linz genehmigt.

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

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

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

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

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

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

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

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

Einnahmen und Ausgaben der Pfarrgemeinden

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

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

3. Verteilung der Kirchenbeitragsmittel

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

4. Solidarischer Ausgleich zwischen den Pfarrgemeinden

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

Solidaritätsfonds

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

Strukturfonds

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

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

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

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

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

5. Rolle und Aufgabe der Diözese bei der Vermögensverwaltung der Pfarren

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

Als einzelne Bereiche kommen insbesondere in Betracht:

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

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

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

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

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

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

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

IV. Entscheidung, Weiterentwicklung und Umsetzung³⁵

Die Entscheidung über die Veränderung oder die Beibehaltung der territorialen Strukturen trifft der Diözesanbischof nach der Beratung mit den entsprechenden Gremien. Dazu gehören der Priesterrat, der Pastoralrat, die Dechantenkonferenz, das Diözesane Forum und das (Erweiterte) Konsistorium.

Erst nach der positiven Entscheidung des Bischofs für die weitere Ausfaltung des Modells und seine Übernahme in die territoriale Pastoral kann die Umsetzung im Detail konzipiert werden und die Vorbereitung der Pionierphase beginnen.

1. Umsetzungsprozess und Geschwindigkeit

1.1. Überblick

- Es gibt zwei Phasen im Umsetzungsprozess für jede zukünftige Pfarre:
 - Jahr 1: Sensibilisierungs- und Konzeptphase** (Jahr der Vorbereitung, der Beschäftigung mit Veränderung, Entwicklung von Zukunftsbildern für die Pfarre, Finden des Pfarrnamens)
 - Jahr 2: Umsetzungsphase** (kirchenrechtliche Pfarrgründung, Pfarrvorstand nimmt Arbeit auf, Personalschulung)
- 8 – 14 Pfarren pro Jahr werden den Umsetzungsprozess starten. Damit wäre ein Ende der Strukturausrollung in der Diözese Linz mit dem Arbeitsjahr 2024-2026 erreicht.
- Bis zur Bischofsentscheidung steht die Einteilung der neuen Pfarrgrenzen, wobei die Zuteilung einzelner Pfarrgemeinden im Grenzgebiet auch später geklärt werden können.
- Nach der Entscheidung für das Modell wird ein Zeitplan für die Umsetzung erstellt. Dafür braucht es eine Entscheidung der Dekanatsräte und gegebenenfalls die Bereitschaft der Ordensleitungen und eine Information darüber an die zuständige Koordinierungsstelle.
- Möglicher Start von 5 bis 7 Pionierpfarren mit der Sensibilisierungsphase am 1. September 2020. Erste Pfarrgründungen der Pionierpfarren und Arbeitsbeginn Pfarrvorstände mit 1. September 2021

Sensibilisierungs-Konzeptphase

Im Mittelpunkt des ersten Jahres steht Beschäftigung mit der Veränderung auf allen Ebenen und mit allen beteiligten Personen. In diesem Jahr ist Zeit für die Entwicklung von Zukunftsbildern für die Pfarre, für das Finden des Pfarrnamens und des Standortes des neuen Pfarrbüros. Zudem werden Fragen der Personalplanung

³⁵ Detaillierte Beschreibung von Entfaltung wird den Räten vorgelegt.

behandelt. Dazu kommen Rituale des Abschiedes und Neubeginns (Feiern, Exerziten, Klausuren ...). In dieser Phase wird das Team des Pfarrvorstandes und des Pfarrlichen Pastoralrates gefunden und eingesetzt. Seelsorgeteams werden in den Pfarrgemeinden gesucht. Die Leitung bleibt in dieser Zeit noch bei der bestehenden Dekanatsleitung.

Umsetzungsphase

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

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

ENTWURF

V. Diözesane Strukturen

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

Die Steuerungsgruppe des Zukunftsweges legt einen Zeitplan vor und der Prozess soll Mitte 2021 abgeschlossen sein.

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

ENTWURF