

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

EINLEITUNG

S 6 „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.“

Wenn zuerst erhabene Begründungen zur Legitimation der Kirche wie Hinweis auf das Reich Gottes, „Mittel und Werkzeug“, nicht Selbstzweck etc... gebracht werden, so müsste m. E. diese theologale Form der Rede beibehalten werden. Aber alle späteren, pseudo-soziologischen und sozialen Formen der Organisation und Management-Methoden („Personalentwicklungserkenntnisse“) sind per se keine sakramentale Repräsentation einer göttlichen Sinnidee, wie wir sie mit „Kirche“ verbinden. Sie zeigen kein göttliches Recht an, sind reine empirische, subjektive Analysen von subjektiv aufgefundenen Fakten.

Wenn alles Licht der Legitimation und des Geltungsanspruches in diesem Fall des Begriffes „Kirche“ nur von Gott ausgehen bzw. vom Rückbezug auf Jesus Christus herkommen kann, so müssten alle anderen Begriffsdefinitionen von Kirche eigentlich für nichtig erklärt werden.

Es herrscht eine eigenartige Diskrepanz zwischen theologisch begründeter Rede – und seltsamen Epiphänomenen einer Beobachtung, die so oder anders gedeutet werden können. Die „soziologischen“ Analysen und „Personalentwicklungs-Erkenntnisse“ sollen zum Deutungsschema einer zukünftigen Kirche werden? Welches Kriterium soll gelten? Begriffe aus der Vernunft und Offenbarung, oder Begriffe aus beliebig interpretierbaren, heute so, morgens anders ausfallenden Gesellschaftsanalysen?

S 7 Warum neue Strukturen für die Seelsorge?

Das Wort „Strukturen“ soll klingen wie ein Zauberwort! Ich frage jetzt, die in der neuen kirchlichen Ordnung von Linz geschaffenen Strukturen und neuen Ämter, entsprechen sie eine göttlichen Sinn- und Zweckordnung, in der jeder Christ/Christin Selbstzweck der Erlösung sein kann und jeder Christ/Christin im Austausch interpersonaler Liebe etwas von Gottes Rettung und Gnade empfinden kann – oder ist jetzt nur eine neue bürokratische Verwaltung eingerichtet worden, die prima vista noch gar nichts mit Gnade und Erlösung zu tun hat?

Es wird „Struktur“ zu einem Hilfsausdruck, zu einer Leerformel für alles und nichts. Das „rot“ Geschriebene sind die Zitate, das „schwarz“ Geschriebene meine unmaßgeblichen Kommentare.

S 7 „(...) Neue Strukturen fördern die Eigeninitiative von ChristInnen und geben dafür den nötigen Freiraum. In ihnen sind Entwicklungsmöglichkeiten, neue Initiativen und Qualitätsentwicklung verankert.“

Ja, was wurde denn seit den synodalen Prozessen 1970 dauernd gewollt, mit der ganzen KA, mit allen Bewegungen in der Kirche, **als die Eigeninitiative zu stärken!** Wenn viele laue Christen nicht mehr mittun, können Sie durch neue hierarchische Strukturen wie einer Großpfarre (Supra-Pfarr), Ober-Pfarrer, Pastoralvorstand, Verwaltungsvorstand, animiert werden? Die Kirchenferne mancher Personen, die liegt ja ganz woanders als bei den vermeintlich veralteten Strukturen der Kirche.

● „Grundlage für neue Strukturen ist ein realistischer Blick auf die Finanz- und Personalressourcen und ihre Prognose.“ - Ist denn dieser ganze Strukturprozess von der DFK ausgegangen? Stimmt diese Diagnose überhaupt? Das KB-Aufkommen ist ja sogar leicht gestiegen. Und kostet die Strukturreform am Ende sogar mehr als das jetzige Modell? Ebenso sind die Zahlen der Kircheng Austritte bei uns rückläufig, aber bitte, eine Statistik kann verschieden interpretiert werden.

● 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.

Die **Notlösungen beginnen m. E. erst**, wenn es keine fixen Pfarren und fixe Pfarrverantwortliche mehr gibt!

S 7: „In der „Fortschreibung der Pastoralen Leitlinien“ 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.“

Diese pseudo-wissenschaftliche Rede von gesellschaftlichen und kirchlichen Veränderungen etc. ist leer und nichtssagend, weil der Maßstab fehlt. Wonach hat sich den ein Paulus gerichtet, als er nach Thessalonich schrieb oder nach Korinth? Wonach richteten sich die Propheten? Ein Mose? Der Herr? Die Veränderungen gab es immer.

S 8 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?

Ja, gut ausgedrückt, auch meine düsteren Prophezeiungen!

S 8 2. Theologische und organisatorische Grundlagen

Partizipation 8- 10 ... ein schönes Wort, weil sehr alt, im Grunde eh klar, das gemeinsame und das besondere Priestertum.

S 10 **Subsidiarität** - bezogen auf die einzelnen Pfarren, auch klar, aber ein administrativer, hegemonialer Ton schwingt mit, wenn plötzlich das „Gemeinwohl“ angesprochen wird, dann muss sich die größere Einheit „einmischen“. Was soll das bedeuten? Und in welchem Sinne?

S 10. **Leitungsdienst als kollegiale Leitung** – eh klar. Was wurde uns sonst im Pastorallehrgang vor 35 Jahren einzutrichern versucht! Nichts Neues!

S 11 **Qualität entwickeln und gewährleisten**

Sehr dunkel, pathetisch, schön und leer: „(...) 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.

Ja, was haben wir den bisher gemacht! Eigentlich ziemlich frech gegenüber den Seelsorgern, die seit Jahrzehnten das versucht haben!

S 11 **Verbindlichkeit**

Was sollen alle diese Dinge jetzt sagen? Wurde das nicht bisher praktiziert?

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.**

Diese von Management-Methoden und säkularen Führungshierarchien abgeschauten „Verbindlichkeiten“ - da wird mir direkt schlecht! Soll damit das Zeugnis jedes Christen und der vergleichsweise kleinen Hierarchie in der Kirche auf formale Befehlsstrukturen und formale Organisationsstrukturen und Notrufketten zurückgeführt werden? Was ist denn das für eine Zurechenbarkeit von Verantwortung? Erstellen wir einen elektrischen Schaltplan? Das ist doch alles ein großer Popanz, das mit den Organigrammen und anderen Diagrammen, das ist pure Selbsttäuschung.

Der Hinweis schließlich auf „Weiterbildung und Qualitätsentwicklung“ - ja das kenne ich seit 20 Jahren im QAP im Kindergarten, das kenne ich seit den PISA-Studien in der Schule. Alles diese Beschreibungen von „Spiritualität, Solidarität, Qualität“ – sind im Grunde so weit, dass sie keinen Erklärungswert mehr haben.

S 12 **Personalführung (klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten definieren, übertragene Funktionen wahrnehmen)**

Das verstehe ich auch nicht! Wurde das durch die einzelnen Pfarrer nicht wahrgenommen? Soll das auf eine größere Ebene hinaufdelegiert werden?

Ich hätte schon einen Vorschlag für die höhere Ebene, nicht für die unterste Ebene der Pfarre, wo die Zuständigkeiten eh funktionierten:

Früher hatte man wenigsten in den Pastorkonferenzen die Freiheit, dem Dechant zu widersprechen, eigene pastorale Vorschläge zu bringen, Priester unter sich waren gleichberechtigt, Dekanate ebenso, doch wem sollte jetzt widersprochen werden oder wer darf etwas sagen? Dringend halte ich deshalb eine innerkirchliche **Verwaltungs-Gerichtsbarkeit** vonnöten. Siehe z. B. wie sich Kardinal Marx in München dazu geäußert hat. Ich halte generell diese höchste Legitimation in allen Schriftstücken und Verträgen der Diözese durch den Hr. Bischof für problematisch. Ein Beispiel: Es gibt in der Diözese Linz einen **einzigen** Kollektivvertrag von der Putzfrau bis zur höchsten Angestellten und alles ist legitimiert darin vom Hr. Bischof. In so einem Kollektivvertrag ist von der Arbeitszeit bis zum Gehalt alles geregelt – und alles unterschrieben vom Hr. Bischof. Gibt es in einem größeren Wirtschaftsbetrieb mit ca. 3000 Bediensteten ebenfalls nur einen Kollektivvertrag? Und ist jeder vom Chef persönlich unterschrieben?

Es wird bis in kleinste Detail die höchste Autorität der Kirche in Anspruch genommen – und keiner kann eigentlich einen Einspruch erheben oder sich an eine untergeordnete Stelle wenden. Ich habe das selber schon so erlebt, dass im kleinsten Falle jeder/jede im Bischöflichen Ordinariat einen Fall an sich reißen kann. Man kennt keine Instanz, die für Auslegungsfragen, d. h. in einer innerkirchlichen Gerichtsbarkeit, zuständig wäre – und die wohl tuend ja das Bischöfliche Ordinariat entlasten würde.

S 12 **Warum dieses Modell? (...)**

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 klingt für mich alles so anmaßend, so überzogen! Hat ein Paulus, oder Jesus, oder ein Prophet so seine Botschaft seinen Schülern weitergegeben? Es ist inhaltlich mit „Entwicklung, Sicherung, Qualität der Seelsorge“ gemeint? Kann man das als Technik lernen? Auf der KU, im IPF, im PA?

S 13 – Modellbeschreibung

I Pfarre – Präsenz der Kirche im pastoralen Handlungsraum

Von mir aus! Ein paar dogmatische Auszüge, aber bei weitem nicht alle.

1. 1. Rechtlicher Status

S 13 – 15 – **diese Seiten und konkreten Auszüge aus dem CIC empfinde ich sogar hilfreich.** Danke!

S 15 **die pfarrliche Seelsorge als kooperative Seelsorge** – d'accord

Es heißt dann sogar, es ist keine „Zentralpfarre“ intendiert – ja, warum dann die Auflösung der Dekanate und die Errichtung von „Superpfarren“?
Gleich unten heißt es aber doch wieder, dieser Entwurf sieht ein Modell von 40 Pfarren vor (ebd, S 15)

S 16 **Pastorales Ziel:**

Leider wieder diese pseudo-wissenschaftliche Anbietung an den „umfassenden gesellschaftlichen Wandel“, der wahrgenommen wird. Was ist denn damit gemeint? Was ist der Maßstab?

S 17: **1.2.1. Blick auf die Qualität der Seelsorge**

Inhaltlich ja, aber wurde das nicht bisher schon praktiziert mit den verschiedenen Seelsorgszentren, Wallfahrtsorten, Jugendmessen, Jugendverspern, Taizetreffen etc....?

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

1.2.3. Wahrnehmen des Katholischen Religionsunterrichts als kirchliches Zukunftsfeld

Ja, ja, ja.

S 18 **1.2.4. Gerechter und flexibler Einsatz der Ressourcen**

(...) 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.

Ja, vieles davon kann ich verstehen, aber gerade das angestrebte Ziel bezweifle ich ja mit der neuen Organisationsform!

S 19 1.2.5. Koordination von Gottesdiensten (Eucharistie, Wort-Gottes-Feier u. a.)

Ebenfalls sehr wichtig!

S 20 – bis 32

2.

Leitung

Es ist für mich alles ein enormer Aufwand, enormer Anspruch, enormer Novellierungsaufwand,

S 32 – 35

3. Pfarrbüro

Anforderungsprofile etc...

technische Ausrüstung, okay – aber dafür braucht es nicht eine komplette Umstellung der Pastoralorganisation. Das ist nur (oft nützliche, manchmal zeitraubende) Technik.

S 35

4. Pastorale Orte, Funktionen und Aufgaben innerhalb der Pfarre

4.1.

Die Pfarrgemeinde

4.1.1. Pastorales Ziel

Alles etwas soziologisch, säkulare Beschreibungen einer dahinterliegenden mystischen Größe – okay, so kann ich es auch sagen, aber biblisch ist es nicht.

S 36 - 37 4.1.2. Rechtlicher Status und Errichtung

Entweder verstehe ich das nicht, oder ich finde es äußerst bedenklich, **denn die jahrhundertealten Pfarren werden hier ihrer juristischen Eigenständigkeit beraubt!**

Wenn das so gemeint ist, wird eine jahrhundertealte Praxis der Bewährung verlassen.

Eigentlich widerspricht dieser Punkt total dem Punkt vorher mit den pastoralen Zielen und einer oben genannten, juristisch gut begründeten Subsidiarität. Mit welchem Recht wird das getan? Quid juris?

Die Körperschaft öffentlichen Rechts „Pfarrkirche“ und „Pfarrcaritas“ soll rechtlich nicht aufhören zu bestehen – es wäre auch dumm, dieses sogar konkordatsmäßig fundierte Recht aufzugeben! - aber die Institution der Pfarre wird doch aufgegeben oder anders interpretiert.

S 37 – 39 4.1.3. Leitung der Pfarrgemeinde

4.1.3.1 Seelsorgeteams

..... die Grundbeauftragten etc... soviel Gedankenarbeit ist da schon eingeflossen ... das mag funktionieren oder nicht, eher bezweifle ich das.

In der Anwendung des neuen Konzepts erkenne ich aber deren Prämissen: Wenn ich nur eine Kleinigkeit herausgreife:

„Die Seelsorgeteam-Verantwortlichen werden vom Pfarrgemeinderat aus dem Kreis der Pfarrbevölkerung gesucht und in die Ausbildung entsendet. 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.“

Wie schwierig verlaufen oft schon PGR-Wahlen, die nötigen Kandidaten zu finden, a fortiori wird sich für solche großen Aufgaben niemand melden? Es wird charismatische Persönlichkeiten geben, hoffen wir!, die prophetisch die Kirche leiten, aber das war ja innerhalb der alten Strukturen genauso möglich!

S 40f - 4.1.3.2. Pfarrgemeinderat

S 41 - 4.1.3.3.

Pfarrgemeinde-Versammlung und Alternativen

Das kommt mir so vor wie in der säkularen Welt die Vollversammlungen; Basisversammlungen eines Betriebes. Wer oder was genießt aber das Vertrauen, das zu leiten? Schauen wir uns die Führer der Parteien an, wie schnell sie stürzen können! Ein Gewerkschaftsbonze bekommt selber eine Prämie, wenn er die Betriebsversammlung höher drückt usw.... Das sind alles keine Vorbilder!

Praktische Fragen können schon geklärt werden, aber woher kommen wirklich die spirituellen und communio-fördernden Impulse? Ich finde das eine einzige Überforderung für einzelne wie für ein Team.

Die Einleitungsvorträge bei einem Resonanztreffen waren ja gut, z. B. ein Referat von Bischofsvikar Hintermaier, wie ich bei einem Treffen hörte, aber das später präsentierte Modell, stieß das wirklich auf positive Resonanz? Man verhielt sich ruhig, man ist schließlich zum Zuhören erzogen worden.

S 41 - 42 4.1.3.4.

PGR-Fachteams – Finanzen

Bisher war hier alles klar geregelt, Vorsitz, Obmann, etc... wer sollte das Vertrauen genießen, das zu leiten?

S 42 – 44 - 4.1.4. Pfarrgemeindebüro

4.1.4.1.

Büro in der Pfarrgemeinde

Technisch-praktische Fragen, alles relativ

S 44 - 4.1.4.2.

Zusammenarbeit mit anderen Pfarrgemeinden und mit der Pfarre

4.1.4.3.

IT

Alles relativ.

S 45 - 4.2.

Zusammenwirken von kategorialer und territorialer Seelsorge im pastoralen Handlungsraum der Pfarre

„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.“

Ja, das wurde in der Vergangenheit dauernd gemacht! Was ist daran jetzt neu? Territorial, kategorial – alte Ausdrücke, alles schon eingerichtet in der Diözese Linz. Warum wird das zum Problem einer „Ämterstruktur“ (ebd. S 46)? Ein Pfarrer hat sich doch wohl früher nicht eingemischt in die Krankenhausseelsorge.... Gab es hier Kompetenzstreitigkeiten? Lief alles so durcheinander, so feindselig? Waren alle machtbesessen?

S 47 -

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.

Ja, war es nicht schon 40 Jahre so? Was hat hier nicht gepasst?

S 47 - 4.2.2. Verhältnis Pfarrvorstand als Dienstvorgesetzte/r und Personalstelle als Dienstgeber/in

Ich kann hier praktisch keinem Punkt vorbehaltlos zustimmen – **das ergibt m. E. ein Personalchaos**, eine neue, der geschwisterlichen Kirche widersprechende Hierarchie! Eine totale Aufblähung mancher diözesaner Ämter, Rücksichtslosigkeit gegenüber alten Pfarrern u. a. m.

S 48 4.2.3. Fachbegleitung

Aus irgendwelchen Dienstverträgen abgeschrieben. Man traut den Amtlichen und Ehrenamtlichen nicht, dass sie sich selbst weiterbilden.

S 49 - 4.3.

Gruppen, Projekte, innovative Seelsorge

Na klar, das wurde immer betont!

S 50 - 4.4.

Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas

In der ganzen Ausführlichkeit und Detailliertheit hat an diesem Kapitel die Abteilung für Kinder und Jugend, so scheint mir, viel mitgearbeitet. Nichts dagegen einzuwenden. Wenn die Pfarren aber aufgelöst sind, woher die amtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen nehmen für die Leitung? Wenn nicht mehr explizit eine Pfarre dahintersteht, warum noch Pfarrcaritaskindergarten? Der rechtliche Status „KÖR“ interessiert die Leute nicht.

S 54 -

II.

Personal

1. Hauptamtliche SeelsorgerInnen

Man hat hier Titel-Probleme. Was verbirgt sich dahinter?

Was heißt schon „professionell“, was heißt „ausreichend und umfassend ausgebildete Christinnen“?

Von woher kommt eigentlich diese Redeweise? Das klingt nach elitärem Denken, nach Bildungs-Expertentum, nach dem leierhaften ineffizienten, österreichischen Schulsystem, wie es von den „Experten“ schlecht geredet wird.

„(...) 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.“

S 55 - 1.1.

Anstellungsvoraussetzungen für hauptamtliche SeelsorgerInnen

Ein moderner Beichtspiegel. Bitte, jeder/jede wie er/sie kann!

S 56 - 1.2.

Rollenprofile von hauptamtlichen SeelsorgerInnen im pastoralen Handlungsraum der Pfarre

1.2.1. Pfarrer und Pastoralvorstand

1.2.

Rollenprofile von hauptamtlichen SeelsorgerInnen im pastoralen Handlungsraum der Pfarre

Ich erinnere mich noch, als das Bedürfnis Mitte der 80-er Jahre aufkam, den „Laien“ solche Anstellungsprofile zu erstellen. Sie haben mir damals schon leid getan – und jetzt wird es für alle reglementiert. Ob das noch jemand wollen kann?

1.2.3. Kooperator und Pfarrgemeindeseelsorger/in

S 59 – 61 1.2.4. Weitere hauptamtliche Funktionen in der Pfarre

Wen es betrifft! Eine Werbung für diese Berufe ist es nicht.

2. Ständige Diakone

S 62 - 3. Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen in Pfarrgemeinde und Pfarre

S 64 - 4. Kooperation in der territorialen Seelsorge mit den Ordensgemeinschaften

Das alles werden wohl die Klöster und Stifte selber wissen! Das geht mich nichts an!

S 66 5. MitarbeiterInnen der Pfarre in der Verwaltung und anderen Bereichen

„(...) 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.“

Wer sollte sich für diese Mission noch melden? Ja, es gibt solche Typen, die pfarrübergreifend gerne tätig sind, da und dort, alle Achtung!, aber so eine überschaubare Gemeinde zu haben, irgendwo dazugehören, mit einer Pfarre zusammenzuwachsen, das ist alles vorbei. „Pfarre“ soll künftig geführt werden als Unternehmen mit ca. 40 Subunternehmen.

Ich persönlich habe mir so ein Priestersein nicht vorgestellt, aber bitte, um mich und meine Befindlichkeiten geht es nicht mehr!

Eines allerdings möchte ich nicht, von einem „Superpfarrer“ neue Weisungen empfangen. Die Zeit einer Hierarchie unter Priestern möge endgültig vorbei sein.

S 66 - 5.2. Personalbudget

Hat die grobe Einteilung nicht ein diözesaner Finanzausschuss gemacht? M. E. haben sie das gut und gerecht gemanagt. Passt es jetzt nicht mehr?

S 67

5.3. Gehaltsgruppenzuordnung und Einstufung

5.4.

MitarbeiterInnen in den Büros und in der Verwaltung

5.4.1. MitarbeiterInnen in den Büros

Hier waren besondere Fachleute am Werk. Aber alles nur technische Fragen.

S 69 6. MitarbeiterInnen in den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen der Pfarrcaritas

6.1.

Verantwortliche/r für Führung und Organisation

D'accord; siehe dazu KITA-Ordnung

S 75 7. Personalplan für die Territorial-Seelsorge

8. Besoldung

8.1.

Gehaltseinstufungen gemäß diözesanem Kollektivvertrag

Da bin ich überfragt und hat mich noch nie interessiert!

S 80

III.

Verwaltung/Finanzen

1. Vermögensrechtliche Grundlagen

Das verstehe ich insofern nicht, als einerseits von einem „Pfarrer“ als Vertreter nach außen die Rede ist, andererseits von der „Pfarrkirche“, also ist dann der „Ober-Pfarrer“ für mehrere Pfarrkirchen zuständig? Dann gibt es Verwaltungsvorstände (für mehrere Pfarrkirchen?).... Das alles ist für mich undurchführbar.

Bei den politischen Gemeinden gab es vor drei/vier Jahren die Diskussionen um Gemeindezusammenlegungen. Ein Sturm der Entrüstung ist entbrannt. Es ist wieder sehr still geworden um dieses Thema. Natürlich kann man die Bauhöfe, die Maschinenhalle zusammenlegen, das ist ja rational und ökonomisch, das ist wieder keine Problem, das sind einfache Rationalisierungen. Man wird sich gegenseitig aushelfen, das ist klar, dieses oder jenes abgeben, Liturgien gemeinsam feiern....aber braucht es dafür solche neuen Strukturen mit genauer Befehlskette etc.?

Die Menschen regeln sich das von selber, ebenso der Markt, warum jetzt geschichtlich Bewährtes abschaffen? Ich habe ein paar Beispiele kennengelernt, wo Betriebsberater von außen eine Firma ruinierten!

Buchhaltung, Haushaltsplan... dafür wurden wir eh von der DFK gut betreut, was soll hier anders werden?

S 85 - 3. Verteilung der Kirchenbeitragsmittel

4. Solidarischer Ausgleich zwischen den Pfarrgemeinden

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

S 88: IV. Entscheidung, Weiterentwicklung und Umsetzung

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.

Hier scheint mit zum ersten Mal etwas Behutsamkeit und Sachlichkeit durchzuklingen! Die Begriffe sind gut gewählt „Sensibilisierung“, „Konzeptphase“ „Umsetzungsphase“

Bitte, wer von den alten Dekanaten und verschiedenen Seelsorgsräumen das will, soll es probieren! Aber dafür braucht es viel viel mehr an Jahren. Sind mit den 8-14 Pfarren bereits die großen Pfarren gemeint, oder jeweils einzelne, kleinen Pfarren?

Wir sind mit uns selbst beschäftigt!

S 90 V.

Diözesane Strukturen

© Franz Strasser, geschrieben nach einer Aufforderung von Kan. Klaus Dopler, Priesterratssprecher, Mo. 21. 10. 2019