

**„Prüfet alles und behaltet das Gute!“  
Strukturmodelle, die in anderen Diözese bereits umgesetzt worden sind**

**Berichte aus den Forschungsgruppen für das Diözesane Forum 4**

## Übersicht

- Forschungsgruppe 1: **Pfarrfusion - ein Schreckgespenst?**
- Forschungsgruppe 2: **OrganisationsleiterIn/PfarrökonomIn**
- Forschungsgruppe 3: **Modell „Diakone und Laien als hauptamtliche GemeindeleiterInnen bzw. PfarrassistentInnen nach can. 517 § 2 CIC“**
- Forschungsgruppe 4: **Lebensraumorientierte Seelsorge**
- Forschungsgruppe 5: **Hauptamtlichen-Pastoralteams für den Seelsorgeraum**
- Forschungsgruppe 6: **Ehrenamtliche Teams in den Pfarrgemeinden**
- Forschungsgruppe 7: **Die Basis-Equipes von Poitiers – ein Paradigmenwechsel**
- Forschungsgruppe 8: **Geistliche Gemeindeentwicklung, Gemeindeälteste, Ausbilder-Priester – Vorschlag Bischof Lobinger**

## Forschungsgruppe 1: Pfarrfusion - ein Schreckgespenst?

Berger-Holzknicht Thomas, Juen Walter, Schmallegger Henrike, Toplek Rikard,  
Witwer Werner

### Was ist eine Pfarrfusion?

1. Aufgelöst werden Pfarren (als Verwaltungseinheiten). Die Gemeinden vor Ort bleiben bestehen.
2. Den Fusionsprozess (Pfarren werden aufgelöst, eine neue Pfarre wird gegründet, langsames Zusammenwachsen, Aufbau der neuen Pfarre) vom Ergebnis unterscheiden.
3. Das Ergebnis ist eine neue, größere Pfarre (ein Pfarrer, ein PGR und PKR, Pfarrteam, Pfarrbüro, Pfarrkirche) mit mehreren Gemeinden (Filialkirchen, lebendige Gemeinschaft vor Ort).

### Vor- und Nachteile von Pfarrfusionen in Vorarlberg

- \_ Massive und schmerzhaft Veränderung
- \_ Aber: Ende der mühsamen Doppelbelastung in der Zwischenlösung „Region“
- \_ Langfristiger Nutzen:
  - Mehr Spielraum (Personal, Charismen, Leitung vor Ort, Pastoral auf Pfarr- und Gemeinde-Ebene...)
  - Mehr Qualität (Erreichbarkeit, Charismen werden für mehr Gemeinden genutzt ...)
  - Entlastung in der Verwaltung
  - Vielfältige Angebote, Offenheit für Vernetzung und missionarische Präsenz
- \_ Entscheidend: Mit anderen Modellen kombinieren → Entwicklung des Lebens der Gemeinde vor Ort

### Bedingungen für das Gelingen

- \_ Tabu beenden – offenes Gespräch
- \_ Beraten, entscheiden und überzeugen
- \_ Langfristig Planen
  - Jetzt mit den Zahlen von 2030 rechnen.
  - In städtischen **und** ländlichen Gebieten.
- \_ Gut vorbereiten, schnell durchführen und dann viel Zeit geben für das Zusammenwachsen
- \_ Gute Rahmenbedingungen für die Fusionsprozesse
- \_ Qualifikation für neue Aufgaben

## Forschungsgruppe 2: OrganisationsleiterIn/PfarrökonomIn

Heidrun Bargehr, Joe Egle, Helmut Eiter, Thomas Felder, Thomas Gassner,  
Rainer Nägele, Gerhard Vonach

### **Mehrstufiges flexibles Modell**

1. Pfarrebene: PfarrökonomIn (ehrenamtlich)
2. Regionalebene: OrganisationsleiterIn mit pastoralem Schwerpunkt
3. Diözesanebene: Professionelle Unterstützung von Strategie- und Organisationsentwicklung, Finanz- und Güterverwaltung usw.

### **Chancen**

- \_ Schwerpunkt ist die Pastoral, nicht die Verwaltung: Zeitressourcen für die Förderung der Potentiale von Ehrenamtlichen, für strategische Entwicklungen, Projekte, sinnvolle Kooperationen usw.
- \_ Offen für eine flexible Umsetzung auf allen Ebenen, nachhaltige Unterstützung unterschiedlicher räumlicher Strukturmodelle (Pfarrfusion, Pfarr-Region, lebensraumorientierte Seelsorge usw.).
- \_ Zugewinne für kirchliche Berufsgruppen: Entlastung der Pfarrer, attraktivere „Breite“ für den Priesterberuf, attraktive Entwicklungsmöglichkeit für PastoralassistentInnen.

### **Voraussetzung für das Gelingen: Kulturwandel**

auf allen Ebenen im Hinblick auf das konsequente Wahrnehmen von Führungsaufgaben:

- \_ Verbindliche strategische Vereinbarungen werden mit allen Betroffenen ausgehandelt, dann aber konsequent umgesetzt.
- \_ Aufgaben und Kompetenzen orientieren sich an den Fähigkeiten der Mitarbeitenden, nicht an Formalstrukturen (Ausnahme: Tätigkeiten, die ausdrücklich einem Priester vorbehalten sind).
- \_ Konsequenter strategischer Personaleinsatz, Personalentwicklung, Personalführung und Controlling.

### **Mögliche nächste Schritte**

- \_ Entscheidung der Diözesanleitung für den Kulturwandel,
- \_ Entscheidung der Diözesanleitung für ein/mehrere räumliche(s) Strukturmodell(e),
- \_ kirchenrechtliche Klärung,
- \_ Pilotprojekt mit konkreten Personen und Bedingungen (z.B. Region Innerfratte),
- \_ Schaffen geeigneter Strukturen zur Entwicklung und Umsetzung strategischer Vereinbarungen in Pastoral und Verwaltung,
- \_ verbindliche Abgrenzung der Hauptaufgaben und Definition von Grundkompetenzen für alle Führungsrollen sowie Entwicklung attraktiver Berufsbezeichnungen,
- \_ Erweiterung der Ausbildung und Voraussetzungen für die Pfarrbefähigung.

## Forschungsgruppe 3:

### Modell „Diakone und Laien als hauptamtliche GemeindeleiterInnen bzw. PfarrassistentInnen (nach can. 517 § 2 CIC)“

Wilfried Blum, Ingrid Gerold, Edwin Matt, Lisi Weinzierl, Maria Ulrich-Neubauer

#### Philosophie des Lösungsansatzes

- \_ Gemeinsame Pfarrleitung durch Pfarrmoderator und qualifiziert ausgebildete Ansprechperson vor Ort (CH: GemeindeleiterIn, Ö: PfarrassistentIn)  
Es gibt eine klare Aufgabenteilung mit eigenständiger Verantwortung in diesen Bereichen.  
Pfarrass.: pastorale Aufgabengebiete, Administration, Verwaltung und auch finanzielle Angelegenheiten / Pfarrmoderator: Hauptverantwortung in sakramentalen Belangen
- \_ Beide sind dem Bischof verantwortlich, Priester hat Letztverantwortung
- \_ Kirchenrechtliche Grundlage: can. 517 § 2 CIC
- \_ In diesem Modell haben Laien und damit auch Frauen die höchstmögliche Leitungskompetenz in einer Pfarre
- \_ Kirche bleibt vor Ort präsent / Nähe zu Menschen durch PfarrassistentIn gewährleistet

#### Einsatzmöglichkeiten in unserer Diözese

- \_ grundsätzlich für alle Pfarrgrößen möglich
- \_ kann auch in Regionen realisiert werden
- \_ Voraussetzung für Modell schon geschaffen:  
Seit 2002 gibt es diözesane Rahmenordnung für Pfarrmoderator und PfarrassistentIn (2005 abgelaufen)
- \_ Es gibt bereits Personen, die nach diesem Modell angestellt sind

#### Das Modell und die 4 Grundorientierungen

- \_ Setzt eher den traditionellen Weg der Kirche bzgl. Pfarren fort  
Zukunftsweisend ist (Mit-)Leitung durch Laien
- \_ Fördert lt. Erfahrungsberichten das gemeindliche Leben
- \_ Gewährleistet pastorale Dienstleistungskompetenz durch theologische und pastorale Ausbildung der PfarrassistentInnen
- \_ Kein spezielles Augenmerk auf Zwischenräume

#### Realisierbarkeit

- \_ Rahmenordnung erneuern
- \_ Voraussetzungen bei allen Beteiligten (Priester, Pfarrass., Ehrenamtliche):  
Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Lernbereitschaft
- \_ Priester muss sich zurücknehmen können
- \_ Team (Priester + Pfarrass.) muss passen → braucht gute Personalplanung
- \_ Leitungskurse für PfarrassistentInnen
- \_ Interesse von PastoralassistentInnen und Diakonen für Arbeit im Modell
- \_ Kann interessant sein für Priester, die nicht gerne managen,  
für Priester im nichtpfarrlichen Dienst und für pensionierte Priester

**Resümee: Die Forschungsgruppe spricht sich einstimmig dafür aus, dass dieses Modell Potenzial für die Pastoral in unserer Diözese hat und dass es, wenn auch nicht flächendeckend, realisierbar ist.**

## Forschungsgruppe 4: Lebensraumorientierte Seelsorge

Ulrike Amann, Anton Bereuter, Walter Buder, Birgit Dellanoi, Elke Feigl, Hermine Feurstein, Irmi Heil, Johannes Heil, Erna Jochum, Damian Kaser-Casutt, Clara Mair, Otto Nester, Bernhard Rüdisser, Quido Salzmann, Johannes Schrott, Rudi Siegl, Paul Solomon, Peter Vierhauser

### **Anliegen und Potenzial dieses Lösungsansatzes:**

1. Bezugspunkt der Seelsorge ist der **Lebensraum der Menschen** und nicht in erster Linie die ortsgebundene Pfarre.
2. Damit verbunden ist die **Wertschätzung und Orientierung** an den vielfältigen Lebensformen der Menschen von Heute. Die Sinus Milieus Studie kann hier eine Sehhilfe sein und kann helfen, die Angebote anzupassen.
3. **Pfarren profilieren** und einander ergänzen. Sie können ihre Schwerpunkte und Charismen vertiefen. Nicht alle versuchen alles abzudecken.  
**Teamarbeit und Arbeitsteilung** sind hier notwendig.
4. **Zwischenräume gestalten und Kooperationen aufbauen:** Einerseits besteht die Chance bestehende Orte auch außerhalb der Pfarre mit einzubeziehen und andererseits auch die Herausforderung durch Projekte und Schwerpunkte dort missionarisch präsent zu sein, wo die Menschen sind.
5. **Effektiver Einsatz der Ressourcen:** durch bewusste Entscheidungen manche Aufgaben lokal und andere zentral anzusiedeln.

### **Schattenseiten und Gefahren:**

- \_ Identifikationsverlust, weil die Pfarre nicht mehr Kernpunkt kirchlichen Lebens ist. (Verlust von Heimatgefühl und „eigenen“ Seelsorgern)
- \_ Die Beziehungsqualität darf dadurch nicht verschlechtert werden!
- \_ Finanzen: Notwendigkeit von hauptamtlichen Mitarbeiter/innen
- \_ Angst vor Widerständen und Entsolidarisierung, wenn Strukturen, Finanzen und Kompetenzen neu geregelt werden.
- \_ Gefahr der Steigerung des Koordinations- und Verwaltungsaufwandes

### **Was braucht es zum Gelingen?**

- \_ Mut und Offenheit sich auf die Vielfalt von Bedürfnissen der Menschen einzulassen und Wertschätzung für die unterschiedlichen Lebensentwürfe.
- \_ Bereitschaft zur Teamarbeit und Rollenveränderung (keine Einzelkämpfer)
- \_ Verbindliche Entscheidungen, ein gemeinsames Ziel und große Transparenz
- \_ klare finanzielle und strukturelle Rahmenbedingungen

## Forschungsgruppe 5:

### Hauptamtlichen-Pastoralteams für den Seelsorgeraum

Edgar Ferchl-Blum, Gerold Hinteregger, Antony Payyapilly, Wilhelm Schwärzler,  
Hans Peter Tiefenthaler

#### Beschreibung des Modells

- Mehrere Pfarrgemeinden kooperieren im Seelsorgeraum (SR) verbindlich, bleiben aber im rechtlichen Sinn eigenständig.
- SR wird von einem Priester geleitet, der zugleich Pfarrer aller Pfarrgemeinden ist. Weitere hauptamtliche MitarbeiterInnen im SR sind Vikare (Priester, die im Seelsorgeraum mitarbeiten), PastoralassistentInnen, Diakone, PfarrkuratorInnen/ PfarrkoordinatorInnen (Personen mit Leitungsaufgaben in der Pfarrgemeinde vor Ort).
- Pfarrgemeinderat und Pfarrkirchenrat kümmern sich wie bisher um die pastoralen bzw. wirtschaftlichen Belange der jeweiligen Pfarrgemeinde.
- Der Seelsorgeraumrat berät über Ausmaß und Inhalte der Zusammenarbeit und beschließt über Angelegenheiten, die alle Pfarrgemeinden des SR betreffen.
- Für die Berufsgruppen wurden Rollenprofile, Aufgabenprofile und Rahmenordnungen neu erstellt. Diese lassen großen Spielraum offen. Es braucht Klarheit in den Rollenvorstellungen und die Bereitschaft, sich auf neue Rollen einzulassen.

#### Das Potenzial des Ansatzes für unsere Diözese – Fazit

- Grundsätzlich scheint das Modell ein „bewahrendes“ Modell zu sein. Wenn unter den gegenwärtigen kirchenrechtlichen Voraussetzungen jede Pfarre erhalten bleiben soll, kann mit diesem Modell für eine gewisse Zeit das Auslangen gefunden werden. Die Zukunftsfähigkeit ist aber stark von den Personalressourcen abhängig.
- Die Menschen in den Pfarren werden schrittweise mit den sich entwickelnden zukünftigen Gegebenheiten vertraut gemacht.
- Seelsorgeraum bietet ein größeres „Zielpublikum“. Eventuell sind Erfolge durch Schwerpunktsetzung in einer Pfarrgemeinde (z.B. in der Jugendarbeit) möglich.
- Das Modell stellt hohe Anforderungen an die Leitung (arbeitsteiliges Handeln, Fähigkeit zur Mitarbeiterführung und zur Delegation, Vertrauen in MitarbeiterInnen, vorrangige Begleitung der Verantwortlichen, gutes Zeitmanagement...). Probleme entstehen, wenn diesen Anforderungen nicht entsprochen wird und auch, wenn Leitung in einem Seelsorgeraum wechselt.

- Der Weg der Gemeindeerneuerung und der geistlichen Vertiefung, der im Konzept vorgesehen ist, wird noch kaum gegangen. Zuerst sollen sich die neuen Strukturen festigen, um dann diesen Weg gehen zu können. Die Struktur kommt in diesem Modell zuerst, die inhaltliche, pastorale Entwicklung erst in der Folge. Die Absicht, dass die Strukturen im Dienst der gemeindlichen Entwicklung stehen sollen, wird hier insofern nicht erfüllt.
- Für viele Priester, aber auch haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen ist durch die Zuständigkeit für mehrere Pfarren eine Mehrfachbelastung z.B. durch einen größeren Sitzungsaufwand entstanden. Durch den Erhalt der Pfarrgemeinderäte und das zusätzliche Gremium „Seelsorgeraumrat“ kommt es zu einer zusätzlichen „Sitzungsebene“. Die Sitzungshäufigkeit steigt.

## Forschungsgruppe 6: Ehrenamtliche Teams in den Pfarrgemeinden

Dünser Renate, Frick Annelies, Hiller Ferdinand, Nußbaumer Herbert, Zünd Ludwig

### Theologische Basis

1. Kirchenbild des 2. Vat. Konzils mit den vier Grundfunktionen Verkündigung, Liturgie, Diakonie und Gemeinschaft
2. Mitarbeit von Laien, das sie in Eigenverantwortung Aufgaben übernehmen (LG 30/31)
3. Biblische Vision (Joh 1,1.14.16) das Wesentliche in den Blick bekommen

### Wo und wann in unserer Diözese anwendbar

1. Ein Priester übernimmt mehrere Pfarren
2. bei absehbarer Pensionierung eines Pfarrers (pro-agieren)
3. in bestehenden Seelsorgeregionen
4. bei vorhandener Bereitschaft der Laien, Verantwortung zu übernehmen

### Wirkungen auf die Gemeindeentwicklung

1. trägt zur Lebendigkeit und Glaubensvertiefung bei
2. fördert die Achtsamkeit für die Bedürfnisse der Menschen
3. Laien übernehmen Verantwortung als Seelsorger/innen
4. das Engagement im Team ermöglicht das Wachsen der Persönlichkeit und die Erfahrung des miteinander Unterwegs-Seins.
5. Es werden klare Aufgabenverteilungen und Kompetenzen geschaffen.

### Voraussetzungen für das Gelingens

1. Rückendeckung durch Pfarrer und Diözesanleitung – Befürwortung des Modells und offizielle Beauftragungen der Grundbeauftragten
2. Motivierender und wertschätzender Umgang
3. Teamfähigkeit, Dialogfähigkeit, Streitkultur
4. Genügend Zeit, langer Atem, Gelassenheit

### Grenzen des Modells

1. Überforderungen sowohl der Priester als auch der Ehrenamtlichen
2. Gefahr dass die Gemeinden den Priester gegenseitig ausspielen
3. Personalentscheidungen werden schwieriger

## **Forschungsgruppe 7: Die Basis-Equipes von Poitiers – ein Paradigmenwechsel**

Walter Buder, Marius Ciobanu, Paul Riedmann, Hans Rapp, Philipp Scheffknecht,  
Dominik Toplek, Reinhard Waibel, Mitbeteiligung PGR Hard und PGR Schoppernau

### **1. Die Theologie von Poitiers**

- kein Strukturmodell, sondern Kirche auf „Augenhöhe“
- Kirche ist nicht für sich selbst da – dem Leben dienen
- Abschied vom Ortspfarrer – Priester als Rufer und Begleiter
- Kirche lebt von den unterschiedlichen Beziehungen
- Alle Getaufte sind Gerufene

### **2. Die Region (Sektor) als pastorale Einheit**

- 10-20.000 Einwohner (ca. Dekanat)
- Ebene der „Hauptamtlichen“ – Pastorequipes
- Dienst am geistlichen Leben der Region

### **3. Die Gemeinde – Verantwortung der Laien**

- Basis-Equipes: 5 Menschen durch den Bischof eingesetzt
- Mindestens 3 Jahre – höchstens 6 Jahre!
- Als eine spirituelle Gemeinschaft zusammen zu wachsen
- Andere Menschen rufen
- Dem Leben vor Ort zu dienen.
- Gewählt: Pastoralbeauftragte/Finanzbeauftragte
- Gerufen: Beauftragte für Gebet, Diakonie und Verkündigung

### **4. Potentiale und Gefahren**

- (+) mutiger Paradigmenwechsel
- (+) (Gestaltungs-)Freiraum für die Priester und Hauptamtliche
- (+) Gestaltungsmöglichkeiten für Laien – Leben in Zwischenräumen
- (+) Missionarisch: Neue Menschen müssen gesucht und gefunden werden
- (+) Vor allem für kleinere ländliche Gemeinden gut machbar...aber auch für größere eine Chance
- (—) Widerstand zu erwarten
- (—) Überforderung durch (eigene und fremde) Erwartungen

### **5. Voraussetzungen für die Umsetzung**

- Gestaltungsraum und Gestaltungsfreiheit
- Man muss es wollen...: Bischof und Priester
- Altes wird vergehen – Neues entstehen
- Finanziell machbar
- Aus- und Weiterbildung ist zentral
- geistliche Stärkung der Gemeinden vor Ort: Taufe – Bibel – Eucharistie

## Forschungsgruppe 8: Geistliche Gemeindeentwicklung, Gemeindeälteste, Ausbilder-Priester – Vorschlag Bischof Lobinger

Dekanatliche Fortbildung in Bad Waldsee/D, 21. – 23. 3. 2010

### Wie funktioniert das Lobinger-Modell in Afrika?

- Kontext: Eine Pfarre mit drei Priestern mit 50 Gemeinden mit 500 Leitungsverantwortlichen.
- Kleine christliche Gemeinschaften (Bibel-Teilen, Dienste-Teilen, Nachbarschaftshilfe) → sich selbst tragende Gemeinden (II. Vatikanum)
- In den Gemeinden: Teams von Leitungsverantwortlichen mit zeitlich befristetem Auftrag arbeiten nach dem Rotationsprinzip. → Entklerikalisierung.
- Priester werden zu Befähigern, Ausbilder, Spiritualen.
- Zukunftswunsch: spezielle Weihe für die Gemeindeältesten-Teams.
- Bei Widerstand: umsetzen was jetzt geht, Zeit lassen, Vertrauen auf die Überzeugungskraft.

### Potenziale des Lobinger-Modells für Vorarlberg

- **Bibel-Teilen** verbindet Leben und Wort Gottes und führt so zur Wurzel kirchlicher Vergemeinschaftung und zum solidarischen Engagement. Hier können wir vielerorts an Bestehendem anknüpfen.
- **Sich selbst tragende Gemeinden**, die vom Engagement der Getauften lebt. Die Arbeit im Team und die vereinbarte Rotation schützen vor „Platzhirschen“. Hohes Niveau in Vorarlberg an ehrenamtlichem Engagement.
- Rollenwandel: Vom „selber tun“ hin zum **Befähigen und Begleiten** nützt professionelle Qualität für viele.
- **Schon heute die Zukunft leben:** gelassen umsetzen, was jetzt möglich ist, und auf die Überzeugungskraft der gelungenen Erfahrung setzen.

### Schwierigkeiten beim Import von „Süd-Früchten“

- Individualität und Konsumhaltung hemmen die engagierte nachbarschaftliche Vergemeinschaftung.
- Perfektionsansprüche überfordern Ehren- und Hauptamtliche.
- Priester und Hauptamtliche möchten zum Teil nicht andere befähigen, sondern selber vor Ort in der Seelsorge tätig sein.