

Schreckgespenst „Pfarrfusion“?

Schlussbericht der Forschungsgruppe 1 an die
Steuerungsgruppe des Pastoralgesprächs „Die Wege
der Pfarrgemeinden“

April 2010

Katholische
Kirche
Vorarlberg

Inhalt:

1. Die Forschungsarbeit	2
2. Begriffsklärungen	2
3. Die Weisheit des Lösungsansatzes	3
3.1. Theologische Überlegungen zur Pfarrfusion (n. M. Kehl SJ)	
4. Wie funktioniert ein Fusionsprozess bzw. eine fusionierte Pfarre	4
4.1. Markante Erfahrungen	
5. Potenzial von Pfarrfusionen für Vorarlberg	5
5.1. Vorbemerkungen	
5.2. Zugewinn an Gestaltungsmöglichkeiten	
5.3. Wann und wo ist eine Pfarrfusion sinnvoll und notwendig?	
5.4. Rollenbilder der verschiedenen Berufsgruppen	
5.5. Was sollte nicht passieren?	
6. Auswirkungen auf die Gemeindeentwicklung	8
6.1. Welche Entwicklungen werden unterstützt?	
7. Bedingungen für die Realisierbarkeit und das Gelingen	9
7.1. Offenes Gespräch über die pastorale Wirklichkeit	
7.2. Beraten, entscheiden, überzeugen	
7.3. Gute Rahmenbedingungen für die Fusionsprozesse	
7.4. Qualifikation für neue Aufgaben	
7.5. Diözesane Ressourcen	

1. Die Forschungsarbeit

Der Forschungsgruppe gehören an:

- _ Mag. Berger-Holzknicht Thomas, Personal und Entwicklung | Pastoralamt
- _ MMag. Dr. Juen Walter, Offizial und Wallfahrtseelsorger in Rankweil
- _ DI Schmallegger Henrike, Pastoralpraktikantin in Hard
- _ Dipl. PA Toplek Rikard, Diakon in der Region Gaißau-Höchst
- _ Witwer Werner, Pfarrer in Kennelbach

Der Schwerpunkt unserer Recherche lag in den Bistümern Münster, Trier, Essen und Köln.

2. Begriffsklärungen

Bei einer Pfarrfusion werden Pfarren (rechtliche Verwaltungseinheiten der Kirche) aufgelöst und neu gegründet und nicht Gemeinden (lebendige Glaubensgemeinschaft vor Ort).

Für eine seriöse Bewertung der Potenziale eines Lösungsansatzes „Pfarrfusion“ ist die Unterscheidung notwendig zwischen

- _ dem Prozess der Pfarrfusion
(Beratungs- und Entscheidungsprozess, Information, Auflösung und Neugründung von Rechtsträgern und Gremien, Abschiedsprozesse, langsames Zusammenwachsen, Neuaufbrüche, beratenerische Begleitung, ...)
- _ und der etablierten neuen Pfarre als Ergebnis des Prozesses.

Die von uns entdeckten Potenziale der Pfarrfusion ergeben sich aus dem Vergleich zwischen einer geglückten Pfarrfusion (etablierte neue Pfarre mit einer gelungenen Unterstützung des Gemeindelebens vor Ort) und einer regionalen Zusammenarbeit derselben Pfarren (mit denselben Ressourcen) wie sie in Vorarlberg derzeit üblich ist.

Zentral für die gelungene Etablierung einer neuen Pfarre ist die Kombination mit einem sinnvollen Modell der Gemeindeleitung vor Ort. Die Pfarrfusion bietet hier viele Kombinationsmöglichkeiten.

3. Die Weisheit des Lösungsansatzes

Die Weisheit der Lösung „Pfarrfusion“ liegt für uns darin, wie

- _ die Realität als solche zur Kenntnis genommen wird,
- _ die notwendigen und schmerzhaften Veränderungen in einem entschiedenen Schritt durchgeführt werden,
- _ gelassen Vertrautes losgelassen wird, um sich vertrauensvoll auf eine größere Weite einzulassen,
- _ Pfarre und Gemeinde unterschieden werden,
- _ der Verwaltungsaufwand durch Reduktion von Gremien verringert wird und
- _ in den Gemeinden vor Ort der Spielraum vergrößert wird.

3.1. Theologische Überlegungen zur Pfarrfusion (n. M. Kehl SJ)

Die Pfarrei bzw. der Verbund von mehreren Gemeinden/Pfarreien ist eine notwendige Untergliederung der diözesanen Ortskirche, um die Seelsorge in einem bestimmten Gebiet zu gewährleisten. Ausgehend vom II. Vatikanum lassen sich zwei Fragen stellen:

1. *Wie* kann eine Pfarrei, die aus mehreren bisher selbständigen Pfarreien / Gemeinden zusammenwächst, die Kirche Christi „vergegenwärtigen“, „repräsentieren“ (nach LG 26)?

Eine größere Pfarrei hat die Chance, jenen theologischen Charakter von Kirche relativ ortsnah darzustellen, den das Konzil mit dem Begriff „universales Heilssakrament“ (LG 48) bezeichnet. Diese Sozialform kann deutlicher machen, dass die Kirche für *alle* in irgendeiner Weise nach dem Heil suchenden Menschen da ist - gleichgültig in welcher Bindungsstärke die Einzelnen zur Kirche stehen. Auf dieser Ebene kann Kirche in einem größeren Spektrum wirken, das von „religiöser Dienstleistungsgesellschaft“ bis hin zur Ermöglichung von kleinen, intensiven Glaubenszellen reicht. Für beides sind die meisten jetzt existierenden Gemeinden inzwischen zu klein geworden.

Zwischen diesen äußersten Polen pastoralen Handelns liegt das große Feld der Integration diverser Gruppierungen mit ihren Aktivitäten. Damit eine neue, größere Pfarrei dies leisten kann, bedarf es einer gut durchdachten und begleiteten „Pfarrei-Entwicklung“. Darin kann für die Menschen erkennbar werden, dass das Entstehen einer neuen, größeren Pfarrei nicht bloß ein Verwaltungsakt ist, sondern eine theologische und spirituelle Wertigkeit hat.

2. Was macht den theologischen Charakter der darin integrierten Gemeinden aus?

Der theologische Sinngehalt besteht darin, dass auf dieser untersten strukturellen Ebene die Kirche wohl noch am ehesten „Familie Gottes“ („familia Dei“) darstellt (vgl. LG 6). In den einzelnen Gemeinden vor Ort soll die Kirche als persönlich erfahrbare Gemeinschaft im Glauben, so weit es geht, erhalten bleiben – also die „Verörtlichung“ des Glaubens in einer überschaubaren Gemeinschaft.

Hier ist – vergleichbar mit der „Pfarrei-Entwicklung“ – ein Prozess der „Gemeinde-Entwicklung“ sinnvoll. Ziel: Im Zusammenwirken mit den anderen Gemeinden und mit dem Ganzen der Pfarrei, die Charismen und Möglichkeiten zu entfalten, die an diesem Ort gegeben sind oder entdeckt werden können, um ein auch für die „treuen Kirchenfernen“ gut erkennbares geistliches und pastorales Profil zu entwickeln.

4. Wie funktioniert eine Pfarrfusion bzw. eine fusionierte Pfarre?

Mehrere Pfarren werden aufgelöst und eine neue Pfarre wird gegründet. Die bisherigen PGR und PKR werden aufgelöst.

Die neue Pfarre hat einen Pfarrer, einen Pfarrgemeinderat und einen Pfarrkirchenrat. Oft gibt es ein Pfarrteam mit weiteren Priestern, Diakonen, LaitentheologInnen, SekretärInnen und anderen Hauptamtlichen.

Die neue Pfarre hat eine Pfarrkirche und einen Pfarrpatron. Die anderen Kirchen werden zu Filialkirchen.

Das Vermögen der bisherigen Pfarren wird zusammengelegt.

Innerhalb der neuen Pfarre gibt es mehrere Gemeinden. Ein entscheidender Faktor ist, mit welchem Modell der Gemeindeleitung vor Ort das Modell der „Pfarrfusion“ kombiniert wird.

4.1. Markante Erfahrungen:

Der Prozess der Pfarrfusion wird sehr unterschiedlich erlebt.

Ein Teil der Gemeinde erlebt einen schmerzhaften und kränkenden Verlust dessen, wofür man sich jahrelang engagiert hat. Ein anderer Teil schätzt den Kairos, am Aufbau einer neuen Pfarre mitzuwirken, und die vielen Möglichkeiten, hier

mitzugestalten. Die einen erleben die Pfarrfusion als Zwang (durch die da oben), andere erkennen die Notwendigkeit (durch die Umstände).

Für alle gilt: Das Wachsen einer neuen Pfarr-Identität braucht einige Jahre. Ebenso langsam treten die bisherigen Identitäten in den Hintergrund.

Die haupt- und ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen erfahren eine Pfarrfusion oft als Herausforderung:

- _ Neue Aufgaben müssen bewältigt, neue Funktionen ausgefüllt und die Zusammenarbeit mit neuen PartnerInnen eingeübt werden.
- _ Die Leitung in der neuen Pfarre wird anspruchsvoller.
- _ Hauptamtliche fürchten, dass ihr direkter Kontakt mit den Menschen abnimmt.

5. Potenzial von Pfarrfusionen für Vorarlberg

5.1. Vorbemerkung

Die Potenziale der neuen, fusionierten Pfarre entwickeln sich erst über Jahre, in denen der anspruchsvolle Fusionsprozess bewältigt und die neue Identität gefestigt wird.

Bei dieser Transformation sind einige Faktoren bedeutsam, die im 6. Kapitel beschrieben werden.

5.2. Zugewinn an Gestaltungsmöglichkeiten

Personal	In einem Pastoralteam ist der Freiraum zur Gestaltung der einzelnen Funktionen größer: z. B. müssen Priester nicht mehr automatisch Pfarrer sein, was besonders für ältere Priester ein Vorteil sein kann. Die Tätigkeit in der Pfarre lässt sich für Priester auch mit kategorialen Aufgaben verbinden. Den verschiedenen Charismen kann besser Rechnung getragen werden. Für „Originale“ lässt sich leichter eine entsprechende Tätigkeit finden. Ausfälle können leichter verkraftet werden
Rechtlich	In den Gemeinden in einer großen Pfarre sind vor Ort verschiedene Leitungsmodelle ohne kirchenrechtliche Probleme umsetzbar.

Finanzen	Finanzielle Ressourcen werden gebündelt und können neu solidarisch und bedarfsorientiert verteilt werden.
Verwaltung	Es entstehen größere Verwaltungseinheiten, in denen sich professionelle Arbeit lohnt.
Erreichbarkeit	Durch das größere Pfarrteam und das professionelle Pfarrbüro lässt sich die Erreichbarkeit verbessern. Die zentrale Erreichbarkeit kann kombiniert werden mit einer verlässlichen, partikulären Erreichbarkeit in den Gemeinden vor Ort.
Vernetzung	In einer fusionierten Pfarre wird die Vernetzung mit anderen kirchlichen Orten und Einrichtungen (z. B. Klöster, Bildungshäuser, ...) erleichtert.
Vielfalt / Weite	Die Gemeinden vor Ort müssen nicht mehr alle alles machen und können, gemäß den ihnen geschenkten Charismen, Schwerpunkte setzen. Jede Pfarre kann selber und passend für ihre Situation entscheiden, welche Aktivitäten auf der Pfarr-ebene und welche besser auf der Gemeindeebene angesiedelt werden. Auf der Pfarrebene können auch Themen verwirklicht werden, die eine einzelne Gemeinde überfordert hätten (z. B. eine pastorale Initiative im Messepark).

5.3. Wann und wo ist eine Pfarrfusion sinnvoll und notwendig?

Die Auflösung und Neugründung von Pfarren ist eine massive Intervention, die für viele Beteiligten eine sehr große emotionale und auch organisatorische Belastung darstellt. Ein diesbezüglicher Beschluss des Bischofs muss deshalb gründlich abgewogen werden (vgl. 6.2.).

5.3.1. Wichtige Faktoren

Einige wichtige Faktoren die berücksichtigt werden müssen:

- Der schmerzhaft **Preis der Veränderung** (Loslassen müssen, Identitätsverlust, Kränkung ... vgl. 3.1.) ist auch bei bester organisatorischer Vorbereitung und Durchführung nicht zu vermeiden.
- Die **Chancen eines Neuaufbruchs und einer Verwaltungsvereinfachung** (vgl. 4.2.) zeigen sich erst langfristig und müssen vorher bewusst gemacht werden.

- Der **Preis der aktuellen Zwischenlösungen in unserer Diözese** darf unserer Meinung nach nicht übersehen werden: Vor allem die FunktionsträgerInnen in unseren Regionen leiden zunehmend unter der **Doppelbelastung**, zusätzlich zur Aufrechterhaltung des pfarrlichen Lebens noch eine regionale Struktur und Identität aufbauen und mittragen zu müssen.

5.3.2. Stadt und Land

Wir sehen die in 4.2. angeführten Potenziale **sowohl für ländliche als auch für städtische Pfarren**. In der Stadt ergibt sich ein zusätzlicher Vorteil, wenn die pfarrlichen und kommunalen Strukturen übereinstimmen.

In ländlichen Gebieten muss sicher darauf geachtet werden, wie viele politische Gemeinden in einer Pfarre zusammengefasst werden. Es kann für kleine Pfarren allerdings auch eine sinnvolle Rückbesinnung auf ihren Auftrag sein, wenn sie sich auf die größere Sendung in einer großen Pfarre einlassen. Die Doppelbelastung in der jetzigen Zwischenlösung „Region“ kann besonders für kleine Pfarren bedrückend werden.

5.3.3. Vorausschauend entscheiden

Eine **pro-aktive Entscheidung** für Pfarrfusionen hat den Vorteil, dass Inhalte und Ziele, die hinter der Entscheidung stehen, klarer kommuniziert werden können als wenn sie durch die Umstände erzwungen wird.

5.4. Rollenbilder der verschiedenen Berufsgruppen

Die Kriterien der Berufsperspektiven können in diesem Modell aufgrund des größeren Spielraums für die verschiedenen Rollen und Charismen gut erfüllt werden. Wichtig sind, wie in allen Modellen, klare Rollenaufteilung und Qualifizierung. Diese werden zum Teil diözesan und zum Teil vor Ort entschieden.

5.5. Was sollte nicht passieren?

Sowohl in einem Fusionsprozess als auch in einer neuen Pfarre können viele Dinge falsch gemacht werden. Einige davon wollen wir hier kurz aufzählen:

- Die Entscheidung durch den Bischof bzw. die Diözesanleitung wird ohne Überzeugungsarbeit für die Notwendigkeit und den Sinn der Veränderung getroffen und veröffentlicht.
- Wenn zu kurzfristig gedacht wird, werden halbherzig kleine Einheiten gegründet, die dann innerhalb von einigen Jahren (d. h. vor der Etablierung)

noch eine Fusion durchmachen müssen. Bei der Einschätzung der Personal- und Finanzressourcen scheint uns ein Zeithorizont von mindestens 15 Jahren als sinnvoll.

- _ Die Verantwortungsträger/innen der Pfarre und der Gemeinden vor Ort werden nicht kompetent begleitet und beraten.
- _ Ein Pfarrer, der mit der komplexen Leitungsaufgabe überfordert ist, wird installiert.
- _ Das Pfarrteam steht nicht hinter der Veränderung und blockiert den Aufbruch.
- _ Die Aufgaben und Verantwortungen der haupt- und ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen werden zuwenig geklärt.
- _ Die Beauftragungen der neuen FunktionsträgerInnen werden vergessen oder nicht veröffentlicht.
- _ Die großen organisatorischen Fragen im Fusionsprozess überlagern das notwendige pastorale Engagement.
- _ Zu viele alte Strukturen vor Ort werden beibehalten. Dadurch verringert sich der Effekt der Entlastung oder Vereinfachung.
- _ Die mögliche Orientierung der Pastoral an den Charismen mit der Folge, dass nicht mehr alles weiter läuft wie bisher, wird zulasten eines imaginären Pflichtenkatalogs vernachlässigt. Das führt zu einer Überforderung der Engagierten.

6. Auswirkung auf die Gemeindeentwicklung

Der Spielraum für die pastoralen Schwerpunkte vor Ort und auf Pfarrebene wird in einer fusionierten Pfarre mit lebendigen Gemeinden bzw. Filialkirchen größer. Das hängt aber stark davon ab, mit welchen Modellen die Pfarrfusion kombiniert wird.

6.1. Welche Entwicklungen werden unterstützt?

6.1.1. Gestalten im Übergang

Dieses Modell verlangt wohl die größte Umstellung von den Betroffenen. Der große Schritt der Veränderung trägt dort gute Früchte, wo er in der spirituellen Haltung des Vertrauens in Gott, den Herrn der Geschichte, gegangen wird.

Auch die geklärten Rahmenbedingungen und kompetente Begleitung sind – wie vermutlich in allen Modellen – sehr wichtig für das Gelingen und gute Abschließen des Fusionsprozesses.

6.1.2. Förderung des gemeindlichen Lebens

In einem gut geklärten Miteinander von Pfarrer, Pfarrteam und Engagierten auf Pfarr- wie auf Gemeinde-Ebene gelingt diese Förderung vermutlich besser als in kleineren Pfarren oder Regionen. In einer neuen Pfarre können Synergien leichter verwirklicht werden. Es fällt leichter, die MitarbeiterInnen gemäß ihren Charismen Schwerpunkte setzen zu lassen. Dadurch kann z. B. die Qualität der Sakramentenvorbereitung gehoben werden.

6.1.3. Pastorale Dienstleistungskompetenz

Eine größere Pfarre verbindet die Potenziale der MitarbeiterInnen und bietet für „PilgerInnen“ eine vielfältigere Auswahl an Angeboten. Die Erreichbarkeit kann verbessert werden.

In der größeren Pfarre gibt es mehr unterschiedliche Formen der „Mitgliedschaft“ und Bindung. Der Druck, dass alle sich eigentlich in der Kerngemeinde engagieren müssten, nimmt ab. Eine Pastoral der Gastfreundschaft kann verwirklicht werden, wenn es zum pastoralen Konzept der neuen Pfarre gehört.

6.1.4. Vernetzung mit anderen kirchlichen Orten im Lebensraum

Diese Vernetzung zählt zu den integralen Bestandteilen in den neuen größeren Pfarren.

6.1.5. Präsenz in den Zwischenräumen

Eine neue, größere Pfarre hat mehr Ressourcen für eine Präsenz im öffentlichen Raum, die so für eine kleine Pfarre überfordernd wäre.

7. Bedingungen für die Realisierbarkeit und das Gelingen

7.1. Offenes Gespräch über die pastorale Wirklichkeit

Derzeit ist die Auflösung einer Pfarre in den österreichischen Diözesen ein Schreckgespenst, das immer wieder ausgeschlossen wird. Ein offenes Gespräch über die möglichen Vor- und Nachteile einer größeren Pfarre erhöht die Gestaltungsmöglichkeiten der Zukunft.

7.2. Beraten, entscheiden, überzeugen

Bevor ein Bischof die schwierige Entscheidung trifft, Pfarren aufzulösen und neue zu gründen, braucht es einen gründlichen Beratungsprozess (vgl. 4.3.), damit möglichst breite Kreise den Entschluss mittragen können. Dafür braucht es natürlich überzeugende Argumente, wie z. B. die Solidarität unter den Pfarren für eine gerechte Verteilung der Personalressourcen, die Veränderungen im Verhältnis von Kirche und den Menschen in unserem Land, etc.

7.3. Gute Rahmenbedingungen für die Fusionsprozesse

Nach einer ausreichend langen und sorgfältigen Vorbereitung, empfehlen wir eine rasche Durchführung der Fusion. Für das Zusammenwachsen und Etablieren der neuen Pfarridentität muss ein beträchtlicher Zeitraum eingerechnet werden. In diesem Transformationsprozess brauchen die Verantwortlichen kompetente Beratung und Begleitung.

7.4. Qualifikation für neue Aufgaben

Der leitende Pfarrer braucht eine höhere Leitungskompetenz als bisher für die Führung einer komplexeren Organisation. Diese kann er sich durch Aus- und Fortbildung, Begleitung, Beratung, Supervision erwerben. Für den persönlichen Kontakt mit Menschen muss er sich um eine „Nische“ sorgen.

Andere MitarbeiterInnen im Pfarrteam übernehmen möglicherweise neue Aufgaben, für die sie geschult werden müssen.

Je nachdem, wie die Präsenz oder Leitung in den Gemeinden vor Ort organisiert wird, braucht es auch hier Schulungen für neue FunktionsträgerInnen.

7.5. Diözesane Ressourcen

Pfarrfusionen kommen den geringer werdenden Personal- und Finanzressourcen entgegen. Noch einmal sei hier darauf hingewiesen, dass eine so schwerwiegende Veränderung weit vorausschauend und radikal genug geplant werden muss, damit sie dann möglichst lange vorhält.