

Modell „Diakone und Lailnnen als hauptamtliche Gemeinde- leiterInnen bzw. Pfarrassisten- tInnen nach can. 517 §2 CIC“

Schlussbericht der Forschungsgruppe 3 an die
Steuerungsgruppe des Pastoralgesprächs
„Die Wege der Pfarrgemeinden“

April 2010



Inhalt:

1. Resümee der Forschungsgruppe	2
2. Welche „Philosophie“ steckt hinter dem Lösungsansatz?	2
3. Wie funktioniert das Modell?	3
4. Hat der Ansatz Potenzial für die Pastoral in unserer Diözese?	6
5. Wie würde diese Organisations- und Strukturform auf die pastorale Entwicklung der Pfarrgemeinden wirken?	7
6. Sind die Bedingungen für die Realisierbarkeit und das Gelingen des Modells in unserer Diözese gegeben bzw. herstellbar?	8
7. Sonstiges	9
8. Anhang	10

1. Resümee der Forschungsgruppe

Mitglieder der Forschungsgruppe:

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

Das 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.

Es wird der Kirche vor Ort ein großes Gewicht gegeben.

2. Welche „Philosophie“ steckt hinter dem Lösungsansatz?

Pfarrmoderator und qualifiziert ausgebildete Ansprechperson vor Ort (CH: GemeindeleiterIn, Ö: PfarrassistentIn) übernehmen gemeinsam Pfarrleitung unter Letztverantwortung des Priesters und sind dem Bischof verantwortlich.

Can. 517 § 2 CIC:

„Wenn der Diözesanbischof wegen Priestermangels glaubt, einen Diakon oder eine andere Person, die nicht die Priesterweihe empfangen hat, oder eine Gemeinschaft von Personen an der Wahrnehmung der Hirtensorge einer Pfarrei beteiligen zu müssen, hat er einen Priester zu bestimmen, der, mit (den) Vollmachten und Befugnissen eines Pfarrers ausgestattet, die Seelsorge leitet.“ (Übersetzung Rees)

Solidarische Gemeindeleitung

Die Einfügung des Canons 517 § 2 CIC in das neue Kirchenrecht lässt sich mittelbar aus der Ekklesiologie des Konzils ableiten und kann mit ihr verknüpft werden. Der Gedanke des mit dem Bischof in Einheit verbundenen Presbyteriums, das sich zugleich als Zeugnis in der Welt versteht (vgl. LG 28 und GS 43), bildet den Ausgangspunkt für die Einführung der solidarischen Gemeindeleitung. Dieses Konzept dient der Erneuerung und Entwicklung der Pastoral vor Ort. Damit steht dieses Leitungsmodell in einer großen Nähe zu den Überlegungen der Konzilsväter, zur Erneuerung der Kirche und zur Kirchenbildung in der Moderne.

Laien haben in diesem Modell Anteil am Hirtenamt/Leitungsamt. Im Lateinischen gibt es mehrere Begriffe, die im Deutschen mit „Amt“ übersetzt werden. Neben dem sakramentalen Weiheamt („ordo“) gibt es u.a. auch den Begriff des „offici-

um“. Er meint das kirchenrechtlich verliehene Amt, das auch entzogen werden kann (s. *missio canonica*). Jede Person, die im Auftrag der Kirche auf Dauer handelt, hat in diesem Sinne ein Amt inne und vertritt die Kirche.

Grundsätzlich haben Laien mit der Taufe und Firmung Anteil an den drei Ämtern („*munus/munera*“) Jesu Christi als PriesterInnen, ProphetInnen und KönigInnen, d.h. Anteil in den Bereichen des Lehrens, Heiligens und Leitens.

Die GemeindeleiterInnen (künftig als GL abgekürzt) können alle Handlungen übernehmen, die die Priesterweihe nicht unbedingt voraussetzen. Wichtig ist die Präsenz der Kirche vor Ort, die Nähe zu den Menschen in der Person des/r GL.

Ein Blick auf die neutestamentlichen Gemeindemodelle macht klar, dass es eine große Vielfalt an Struktur- und Leitungsformen gegeben hat. Diese könnte es auch heute wieder geben. Wer die Gemeinde geleitet hat, ist auch der Eucharistie vorgestanden.

Im Laufe der Kirchengeschichte hat es derartige Leitungsmodelle bereits gegeben. Laien haben selbständig Gemeinden und Pfarren geleitet. Sie haben erfolgreich gehandelt und sich als zuverlässige Partner der Hierarchie erwiesen.

3. Wie funktioniert das Modell?

Was ist vor Ort angesiedelt, was in größeren Einheiten?

Dieses Modell ist vor Ort angesiedelt. Über die Person des Pfarrmoderators kann es eine Verbindung zu einer größeren Einheit geben.

Wie sind Leitung und Management organisiert?

Pfarrmoderator und GL leiten gemeinsam die Pfarre unter Letztverantwortung des Priesters. Es gibt eine klare Aufgabenteilung mit eigenständiger Verantwortung in diesen Bereichen.

Meist ist GL neben pastoralen Aufgabengebieten für Administration, Verwaltung und finanzielle Angelegenheiten zuständig, sie/er ist dann auch Dienstvorgesetzte/r für andere Angestellte.

In sakramentalen Belangen hat der Pfarrmoderator die Hauptverantwortung. Er kann den Vorsitz im Pfarrgemeinderat und Pfarrkirchenrat an GL delegieren.

Die Zuständigkeiten von PGR und PKR im Bereich der Leitung der Pfarre sind unverändert.

Beispiel Bistum Basel:

Es wird zwischen ordentlicher und außerordentlicher Leitung unterschieden. Die ordentliche Leitung besteht darin, dass die Pfarrei durch einen Priester geleitet wird. Steht für die Leitung der Pfarrei kein Priester zur Verfügung, wird die Pfarrei von einem Diakon oder einer Lientheologin/einem Lientheologen als GL gemeinsam mit einem Leitenden Priester geleitet (außerordentliche Leitung).

Bestimmungen für die außerordentliche Leitung:

GL und der Leitende Priester nehmen die Leitung der Pfarre gemeinsam wahr.

Für die Beteiligten gibt es Pflichtenhefte, die die Aufgaben festlegen.

Es gibt drei Zuständigkeitsbereiche (direkte Verantwortung dem Bischof gegenüber):

In der Verantwortung des Gemeindeführers liegen: *Katechese*, Religionsunterricht und Erwachsenenbildung (ohne Sakramentenkatechese); *Liturgie*, Leitung Wortgottesdienst, Begräbnisdienst, wenn Diakon: Spendung der Taufe, Trauvollmacht in der Pfarre; *Diakonie*, Sorge um die Armen, ...alle Menschen die in Schwierigkeiten geraten sind, politische Diakonie; *allgemeine Leitung*, Leitung der Mitarbeitenden in der Pastoral, Begleitung und Koordination der pfarrlichen Gruppen, Repräsentation der Pfarrei gegen außen, Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung der Bücher, Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung der kirchlichen Gelder, Archiv;

Verantwortung des Leitenden Priesters gegenüber dem Bischof: durch die Ausübung der an die Weihevollmacht gebundenen Aufgaben, insbesondere durch die Feier der Eucharistie und Spendung der Sakramente;

Gemeinsame Verantwortung: *Planung und Durchführung der Sakramentenkatechese; Gottesdienst- und Predigtplan; Förderung kirchlicher Berufe; Bauvorhaben, welche die Liturgie betreffen*

Beispiel Erzdiözese Salzburg:

PfarrassistentInnen sind Frauen und Männer, Ledige oder Verheiratete, Diakone oder geistliche Schwestern. Sie sind alle in einer Pfarre ohne Priester am Ort im Einsatz und wohnen meist im Pfarrhaus.

Tätigkeitsfelder: Seelsorge, Verwaltung, Organisation, die Sorge um die kirchlichen Gebäude – mit Ausnahme der priesterlich-sakramentalen Dienste, die der zuständige Priester wahrnimmt, sind PfarrassistentInnen für alles verantwortlich, was in der Pfarre geschieht.

PfarrassistentInnen werden mit Dekret des Bischof für ihre Aufgabe bestellt, in einem Zusatzprotokoll werden die genauen Aufgaben aufgelistet.

Spezifika des Modells

- _Es vermittelt ein kooperatives Bild von Kirche. Leitung geschieht auf Augenhöhe. Jede Leitungsperson bringt ihre Stärken ein und kann andere Personengruppen ansprechen.
- _Das Modell nützt den kirchenrechtlichen Rahmen für eine nichtpriesterliche Leitung aus.
- _Die Ansprechperson vor Ort garantiert eine menschnahe Seelsorge.
- _GL teilen Sorgen und Freuden der Menschen, begleiten sie durch das Leben.
- _Frauen können in diesem Modell ein Höchstmaß an Leitung im Bereich der Pfarre ausüben. Sie können die mütterliche Seite Gottes repräsentieren.
- _In der Schweiz bekommen die Laien ähnliche Befugnisse wie die Diakone: Tauferlaubnis und Begräbnisdienst (Eheassistenz kaum). Für GL wäre die Erlaubnis, Krankensalbung zu spenden, hilfreich.

Für welche Größen von Pfarrgemeinden eignet es sich?

In den von uns recherchierten Diözesen (Salzburg, Linz, Basel, Zürich) wird das Modell in Pfarren von 700 bis 8000 Kath. eingesetzt.

(Das genaue Zahlenmaterial befindet sich im Anhang)

Markante Erfahrungen von Personen und Gemeinden, die mit und in dem Modell leben und arbeiten

Die Grundvoraussetzung ist, dass Pfarrmoderator und GL miteinander gut zusammen arbeiten können. Bei der Besetzung muss das berücksichtigt werden.

Der Priester muss sich gut zurücknehmen können. Es braucht klare Zuständigkeitsbereiche.

Weiters sind wichtig: Teamfähigkeit, Offenheit und Kommunikationsbereitschaft aller Beteiligten. Supervision ist wünschenswert.

Die GL sprechen von einer großen Berufszufriedenheit und möchten nicht wieder als PastoralassistentInnen arbeiten.

Nach ev. anfänglichen Schwierigkeiten wird danach von keinem nennenswerten Widerstand in den Pfarren gegen das Modell bzw. die GL berichtet.

Notwendig ist eine klare Einführung des Modells und ein klares Dahinterstehen durch die Diözesanleitung (nicht als Übergangslösung verkaufen). Die Pfarre muss im Vorfeld gut informiert werden.

4. Hat der Ansatz ein Potenzial für die Pastoral in unserer Diözese?

Was könnte im Sinne dieses Ansatzes in unserer Diözese realisiert werden? Wo, d.h. in welchen Pfarrgemeinden und Regionen?

Das Modell kann als Ganzes übernommen werden, es hat sich schon lange bewährt. Es gibt konkrete Erfahrungen in unserer Diözese und eine (seit 2005 abgelaufene) Rahmenordnung für PfarrassistentInnen.

Grundsätzlich kann es sowohl in einzelnen Pfarren (Stadt und Land) als auch in Regionen realisiert werden.

Was hieße das konkret für ...

... die Strukturen: Gremien, Prozesse etc.

Die Diözesanleitung muss klar hinter dem Modell stehen.

GL ist zusätzlich (stimmberechtigtes) Mitglied im PKR.

... die Dienste: Leitung, Seelsorge, Management, Jugendarbeit, Sozialarbeit, etc.

Leitung wird im Team wahrgenommen.

... die Stellenprofile der Berufsgruppen (Priester, haupt- und ehrenamtliche Diakone, PastoralassistentInnen, hauptamtlichen LaienmitarbeiterInnen) und der ehrenamtlich Engagierten (insbes. PGR- und PKR-Vorstände):

Es ändert sich das Stellenprofil für Priester.

Es ändert sich das Stellenprofil für PastoralassistentInnen bzw. Diakone, die GL werden.

Geht das zusammen mit den „realistisch wünschenswerten“ Rollenbildern, die von den Berufsgruppen entworfen worden sind?

Für **Priester**: Die Leitung mehrerer Pfarren kann gut lebbar werden.

Für **Diakone**: Es entspricht dem gewünschten Rollenbild „Seelsorger vor Ort“.

Für **PastoralassistentInnen**: Dieses Modell wird als mögliches Rollenbild für die Zukunft genannt.

Für PGR: Die gewünschten klaren Strukturen sind vorhanden.

... die Gottesdienstordnungen etc.

Die Gottesdienstordnung in der Gemeinde wird sich ändern, wenn der Pfarrmoderator noch andere liturgische Verpflichtungen hat.

Vielfältigere Formen von Gottesdiensten werden gefeiert werden.

5. Wie würde diese Organisations- und Strukturform auf die pastorale Entwicklung der Pfarrgemeinden wirken?

Unterstützt das (übertragene) Modell die konkreten (letztlich sehr unterschiedlichen) Pfarrgemeinden in der Wahrnehmung ihrer konkreten Sendung in ihrer konkreten gesellschaftlichen Situation?

So wie das klassische Pfarrmodell.

Unterstützt das Modell die Entwicklung der Pfarrgemeinden im Sinne unserer „Orientierungen für die Wege der Pfarrgemeinden“?

- Gestalten im Übergang

Es setzt eher den traditionellen Weg der Kirche bzgl. Pfarren fort.

Zukunftsweisend ist die (Mit-)Leitung durch Laien.

Es verdeutlicht den Auftrag zur Sicherung der gemeinsamen Hirtensorge und bewirkt so ein vertiefteres mitverantwortliches Gemeindebewusstsein.

- Förderung des gemeindlichen Lebens (dazu zählt natürlich auch die Förderung der Neu-Evangelisierung, die Sicherstellung der Vorbereitung der Sakramente, die Einführung in Sinn und Gestaltung der Feste im Kirchenjahr etc.)

Das Modell fördert gemeindliches Leben:

_ Einerseits durch die Kompetenz des/r GL,

_ andererseits werden tendenziell mehr Ehrenamtliche aktiv. Selbständigkeit wird gefördert und ist gefragt. Charismen werden entdeckt und gefördert.

_ Über andere Familiensituation des/r GL gibt es andere Kontaktmöglichkeiten.

_ Das Engagement in Kinder- und Jugendarbeit steigt.

- Pastorale Dienstleistungskompetenz

Sie ist gegeben durch die kompetent ausgebildete Leitungsperson vor Ort.

- Vernetzung mit den anderen kirchlichen Orten im Lebensraum

Durch die Person des Pfarrmoderators, andere Vernetzung wie gewohnt.

- Präsenz in den Zwischenräumen

Dazu wird nicht mehr angeboten als in der klassischen Pfarre.

6. Sind die Bedingungen für die Realisierbarkeit und das Gelingen des Modells in unserer Diözese gegeben bzw. herstellbar?

Welche Qualifikationen sind erforderlich – bei den Priestern, den haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen?

Alle: Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Lernbereitschaft

Priester: sich zurücknehmen können, Gemeindeentwicklung im Blick haben

GL: Ausbildung zum Diakon bzw. zur Pastoralassistentin/zum Pastoralassistenten, einige Jahre Berufserfahrung, einschlägige Leitungskurse (Pfarrbefähigungskurs...)

Optimal wäre, dass GL Erlaubnis zur Spendung der Taufe und Beerdigung hätte, auch zur Eheassistenz und Krankensalbung.

Team: A und O des Modells: Team muss passen;

_gutes Miteinander, gegenseitige Wertschätzung, einander etwas zutrauen

_Absprachen einhalten

_Kommunikationsstrukturen schaffen

_Aufgabenverteilung klar definieren (CH: Pflichtenheft)

Ehrenamtliche:

_Bereitschaft, neue Wege zu gehen

_Flexibilität

_Wille, sich auf das Modell einzulassen

_Müssen im Vorfeld über das Modell informiert sein

Klare Einführung durch Diözesanleitung

Beteiligte müssen dahinter stehen

Ist das Modell finanzierbar? D.h.: Ist es mit dem derzeitigen Personalstand realisierbar? Sind andere zusätzliche Ressourcen erforderlich?

Das ist schwer zu sagen. Grundsätzlich braucht es eine klare Entscheidung der Diözesanleitung, dass die Kirche pastorale Nahversorgerin bleiben will. Wenn sie das will, kann sie das Geld auch zugunsten der Pfarren umschichten.

Das Modell wird wohl nicht flächendeckend eingeführt werden. So wird es möglich sein, mit dem vorhandenen Personal eine gewissen Anzahl an Pfarren nach diesem Modell zu leiten.

Von PastoralassistentInnenseite ist es ein Modell, das in den gewünschten Rollenbildern für die Zukunft dezidiert genannt wird. Es gibt auch Personen, die sich die Arbeit im Modell vorstellen können, wenn die Rahmenbedingungen passen (z.B. realistisches Ausmaß an Anstellung).

Interessant kann das Modell für Priester sein, die sich mehr als Seelsorger verstehen und nicht gerne managen, für Priester im nichtpfarrlichen Dienst und für pensionierte Priester.

Mit welchen Widerständen ist eventuell zu rechnen?

Grundsätzliche Angst vor Veränderungen gibt es sowohl bei Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen.

Diözesan wird der Widerstand eher aus den Reihen konservativer Kreise kommen, die eine priesterzentrierte Seelsorge befürworten.

7. Sonstiges

Das Modell sieht vor, dass GL im Pfarrhaus/Pfarrgebiet wohnen. Das kann für die erste Zeit einer geplanten Einführung schwierig sein, da viele PastoralassistentInnen und Diakone schon Häuser und Wohnungen besitzen. Wenn das Modell längerfristig läuft, könnten sich Interessierte darauf einstellen.

8. Anhang

Literatur / Befragungen

- _Johannes Panhofer/Sebastian Schneider (Hg.), Spuren in die Kirche von morgen. Erfahrungen mit Gemeindeleitung ohne Pfarrer vor Ort – Impulse für eine menschnahe Seelsorge, Matthias-Grünwald-Verlag 2009
- _Weitere Artikel aus dem Internet
- _Mündliche Befragungen von GL aus Vorarlberg, Salzburg, Linz und dem Kanton Zürich

Zahlen zum Modell - Stand März 2010

(lt. Auskünften der PersonalreferentInnen und Sekretariate)

Erzdiözese Salzburg

20 PfarrassistentInnen: 11 Frauen (6 Ordensfrauen), 9 Männer (3 Diakone)

Ca 10 % der Pfarren der Erzdiözese in der Größe zwischen 1000 und 4000 werden nach diesem Modell geleitet. Anstellungsausmaß zwischen 20 und 40 Stunden, das richtet sich auch nach der Größe der Pfarre.

Diözese Linz

49 PfarrassistentInnen, das sind bei 487 Pfarren ca. 10%. Von diesen 49 sind 16 Frauen und 33 Männer (10 Diakone).

Die Pfarrgrößen schwanken zwischen 714 Kath. bis 4.582 Kath. und je nachdem ist das Anstellungsausmaß gestaltet. In den meisten Fällen sind es Anstellungen mit 100% incl. 4 Std. Religionsunterricht. Es gibt ein Mindestmaß von 16 Wstd. als Anstellung. Die meisten sind in Pfarren mit einer Größenordnung von 2.500 Kath. eingesetzt. Die kleinen Pfarren werden mittlerweile von ehrenamtlichen Seelsorgeteams und einem Pfarrprovisor geleitet.

Die Rahmenordnung gibt es seit 1994, sie wurde im Jahr 2000 noch einmal überarbeitet und bildet die Grundlage für die Anstellung.

In Linz ist es so, dass das Modell immer für fünf Jahre vereinbart wird, es kann verlängert werden, muss aber nicht. Ca. 1-2 Pfarren pro Jahr wechseln wieder vom Modell Pfarrass. + Pfarrmoderator zum Modell Pfarrer zurück.

Bistum Basel

- _Anzahl Pfarreien im Bistum Basel insgesamt: 521
- _Anzahl Pfarreien, die von LientheologInnen geleitet werden: 140
- _Anzahl Lientheologen als Gemeindeleiter: 80
- _Anzahl Lientheologinnen als Gemeindeleiterinnen: 42
- _Anzahl Diakone als Gemeindeleiter: 58
- _Anzahl Pfarrer: 109
- _Anzahl Pfarradministratoren: 56

In manchen Fällen werden mehrere benachbarte Pfarreien von derselben Person geleitet (z.B. im Bistumskanton Thurgau leitet ein Pfarrer 7 Pfarreien). In der Regel sind es eher Pfarrer/ Pfarradministratoren die mehrere Pfarreien gleichzeitig leiten. Von daher ist die Summe der Leitenden kleiner als die Anzahl der Pfarreien.

In 66 Pfarreien ist die Leitung zurzeit vakant.

Bei der Grösse der Pfarreien sind keine relevanten Unterschiede festzustellen, ob ein Priester, ein Diakon oder eine Lientheologin/ein Lientheologe die Pfarrei leitet. Tendenziell werden städtische Pfarreien eher von Diakonen und LientheologInnen geleitet. Diese sind eher auch grössere Pfarreien. Dagegen leiten Priester eher kleinere, dafür gleichzeitig mehrere Pfarreien.

Das Bistum Basel unterscheidet zwischen ordentlicher und außerordentlichen Leitung

Bei einer außerordentlichen Leitung leitet eine Diakon oder ein/e Lientheologe/in gemeinsam mit einem Priester die Pfarrei. Der priesterliche Dienst ist differenziert in einen Mitarbeitenden Priester und einen Pfarrverantwortlichen. Ideal ist, wenn der Mitarbeitende Priester auch Pfarrverantwortlicher ist und umgekehrt. Problematisch wird es vor allem dort, wenn der Pfarrverantwortliche Dekan oder gar Bischofsvikar ist; in diesem Fall ist GL meist in der Pfarrei alleine.

Kanton Zürich (Bistum Chur)

Zahl der GemeindeleiterInnen im Kanton Zürich: 43 Gemeindeleitende von 96 Pfarreien. 8 Frauen von 43 Gemeindeleitenden, entspricht 19 %.

In allen Pfarreigrössen, von 1500 bis 8000, gibt es GemeindeleiterInnen.

Faktisch werden wohl 90% aller Gemeindeleitenden zu 100% angestellt sein. Statuten gibt es nicht, wohl Pflichtenhefte bzw. Normvorlagen:

http://www.bistum-chur.ch/am_dokumente_003.htm

<http://zh.kath.ch/publikationen/personalwesen/handbuch/>