



DIÖZESANFORUM 2022



ARBEITSINSTRUMENT

Sitzung
1.-2. Juli 2022

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Erzbischofs	3
A: Grundlegung	4
I. Pfarrei und Gemeinde	4
1. Ein neues Verständnis der Pfarrei	4
2. Gemeinde als Teil der Pfarrei	5
II. Grundentscheidungen	6
B: Diskussionspunkte	7
I. Leitung der Gemeinde	7
1. Prämissen	7
2. Optionen	7
3. Konkretionen	8
II. Gremien der Pfarrei: Pfarreirat, Stiftungsrat, Gemeindeteams	9
1. Prämissen	9
2. Pfarreirat	9
2.1. Aufgaben des Pfarreirates	9
2.2. Zusammensetzung des Pfarreirates	10
3. Stiftungsrat	10
3.1. Stiftungsrat als Organ der Kirchengemeinde	10
3.2. Stiftungsrat als Aufsichtsrat	11
4. Gemeindeteam	11
4.1. Aufgaben	11
4.2. Leitung durch das Gemeindeteam	12
5. Wahl von Pfarreirat und Gemeindeteam	13
5.1. Wahlmodalitäten für Pfarreirat und Gemeindeteam	13
5.2. Kriterien	13
III. Pastorale Zentren	15
Vorbemerkung	15
1. Prämissen	15
2. Grundlage für die Einrichtung von „Pastoralen Zentren“	15
3. Aufgabenbeschreibung	16
4. Verortung	16
IV. Künftige Verwaltungsstruktur der Pfarrei und ihre Unterstützung	18
1. Prämissen	18
2. Pfarrer und Pfarreigeschäftsführung	18
3. Zentrales Pfarrbüro	19
4. Verwaltungszentren	19
4.1. Trägerschaft	20
4.2. Aufgaben	20
4.3. Anzahl	21
5. Auswirkungen	21
5.1. Auswirkungen auf diözesane Einrichtungen	21
5.2. Auswirkungen auf die Verrechnungsstellen	22
6. Zeitplan	22
C: Anlagen	23
Vision	23
Werte	24
Strategische Ziele	26

VORWORT DES ERZBISCHOFS

Liebe Mitglieder des Diözesanforums,

unser erstes Treffen im März d.J. stand unter dem Eindruck des zuvor begonnenen Einmarsches russischer Truppen in die Ukraine. Die von uns diskutierte Vision und die Ziele bekamen dadurch eine eigene Brisanz und Aktualität; fordern sie uns doch heraus, uns entschieden für die Verkündigung des Evangeliums und damit für eine humanere Gestaltung der Welt einzusetzen. Wenn wir am 1. und 2. Juli wieder als Diözesanforum zusammenkommen, gilt diese Herausforderung angesichts der Fortdauer des Krieges nicht minder und lässt vieles, was wir besprechen, nochmals in einem neuen Licht erscheinen.

Im Nachgang zu unseren Diskussionen im März hat die Projektgruppe Diözesanstrategie die Diskussion während des Forums sowie die digitalen Rückmeldungen sorgfältig geprüft und diskutiert. Ebenso habe ich die verschiedenen Rückmeldungen und Voten zur Vision und zu den Zielen bedacht. Ich bin allen, die sich als Einzelne oder als Gruppe zu Wort gemeldet haben, dafür dankbar. Vieles konnte ich aufnehmen. So war es mir möglich, die Vision und die strategischen Ziele als Teile unserer Diözesanstrategie zum 5. Juni in Kraft zu setzen. Sie bilden die Grundlage unseres Projektes Kirchenentwicklung 2030. Diesem Arbeitsinstrument sind sie in der Anlage beigefügt.

Vision und strategische Ziele können uns leiten, wenn wir miteinander angesichts unserer Herausforderungen mutig nach vorn schauen und aufbrechen. Wie Abraham gilt uns dabei die Aufforderung „Geh in das Land, das ich dir zeigen werde!“ (Gen 12,1). Diese Aufforderung ist zugleich Zuspruch und Verheißung. Gott geht mit uns, er führt uns auf dem Weg. Wir dürfen seiner Wegbegleitung gewiss sein.

Wenn wir uns Anfang Juli zum zweiten Teil des Diözesanforums in Freiburg treffen, richtet sich der Blick mehr auf unsere Weggemeinschaft, auf

unsere Strukturen und Arbeitsweise. Wie bereits angekündigt, werden wir uns mit der Frage der Leitung in den neuen Pfarreien befassen, es geht um Räte und Gremien, um die „Pastoralen Zentren“ sowie um die Frage der Verwaltung der Pfarreien und deren Unterstützung. Damit greife ich viele Anregungen auf, die an mich herangetragen wurden. Die Diskussionsgrundlage hierfür finden Sie in diesem Arbeitsinstrument.

Wie Sie der Vorlage entnehmen können, bitte ich Sie, die beschriebenen Überlegungen aufgrund Ihrer Kenntnisse und Ihrer Erfahrungen kritisch zu reflektieren und Rückmeldung zu geben. Bei so manchen Fragen geht es um Beschlüsse. Hier bitte ich Sie um ein Votum als Vorbereitung für grundlegende Entscheidungen, die ich nach weiterer Beratung in diözesanen Räten und Gremien bis Ende dieses Jahres treffen werde. Sie finden im Arbeitsinstrument jedoch auch Themen, die im Rahmen des Diözesanforums weiterentwickelt und ergänzt werden sollen. Auch dabei baue ich auf Ihre Expertise.

Im Tagesgebet zum Pfingstsonntag bitten wir Gott: „Erfülle die ganze Welt mit den Gaben des Heiligen Geistes, und was deine Liebe am Anfang der Kirche gewirkt hat, das wirke sie auch heute in den Herzen aller, die an dich glauben.“ Gern stelle ich das Diözesanforum unter diese Bitte: Dass wir beim Diözesanforum wie die Apostel und die Jüngerinnen und Jünger Jesu am Anfang der Kirche das Wirken des Heiligen Geist erfahren und uns seiner Liebe gewiss sind.

Freiburg am Pfingstsonntag, 5. Juni 2022.



Erzbischof Stephan Burger

A. GRUNDLEGUNG

I. Pfarrei und Gemeinde

1. Ein neues Verständnis der Pfarrei¹

War bis Mitte des letzten Jahrhunderts die Pfarrei eine kirchenrechtlich definierte anonyme Größe, so hat sich seit den 1970er-Jahren ein neues Bild in der pastoraltheologischen Diskussion und in der Praxis durchgesetzt, das mit Begriffen wie „Pfarrfamilie“ oder „Gemeindeftheologie“ verbunden wird. Gemeinde (Pfarrgemeinde) wurde ähnlich wie eine schicksalhaft verbundene Großfamilie verstanden. Ziel war eine lebendige Gemeinschaft, in der möglichst vielen Pfarrangehörigen die Erfahrung christlichen Glaubens weitervermittelt werden konnte und die Christinnen und Christen dazu in viele Gruppen etc. eingebunden wurden. Dauerhaftigkeit und Überschaubarkeit waren wichtige Stichworte. [...]

Ein realistischer Blick auf die Gegenwart zeigt jedoch: Dieses Bild von Pfarrei trägt nicht mehr. Wir müssen uns von ihm verabschieden. Die Pfarrei ist künftig als ein geografischer Raum zu verstehen, in dessen Gebiet Pastoral und Verwaltung koordiniert und organisiert werden. Sie ist Teil eines Netzwerkes mit vielen unterschiedlichen Knotenpunkten. Die kirchlichen Knotenpunkte sind von engagierten Christinnen und Christen getragen, die ihre Berufung im Haupt- oder Ehrenamt leben. Sie alle verwirklichen auf ihre je eigene Weise den Auftrag, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu verkünden. Sie bilden dabei Gemeinschaften vor Ort. Auf der Ebene der Pfarrei wird eine Pastorkonzeption² erstellt, in der die pastoralen Schwerpunkte in den kirchlichen Grundvollzügen vereinbart und unter Beachtung des Prinzips der Subsidiarität Orte für bestimmte Themen und Zielgruppen konkretisiert werden. Hierfür sichert die Erzdiözese eine Grundversorgung. Das heißt: Die Erzdiözese garantiert mit Ressourcen an Personal und Finanzen, dass die Sakramente in diesem Raum gefeiert werden und Kirche auch amtlich präsent und erkennbar ist. Diese Präsenz wird sich jedoch deutlich verändern, da sie in Zukunft noch weniger als vielleicht bisher allein von einer von Hauptberuflichen getragenen und verantworteten Kirche abhängig sein kann.

Dieses neue Verständnis der Pfarrei zieht Konsequenzen nach sich:

Zunächst heißt es aufzugreifen, was die Diözesanen Leitlinien als grundlegende Haltung beschreiben: „Auf allen Ebenen kirchlichen Lebens wird es für die, die Leitungsverantwortung tragen, weniger um das Planen und Machen gehen als um Wahrnehmen und Ermutigen, Ermöglichen und Räumeschaffen für die Entfaltung der Charismen möglichst vieler.“³

Aus dieser Haltung heraus gilt es, pastorale Entwicklungen innerhalb der Pfarrei differenziert zu gestalten. Das bedeutet zunächst dort, wo es Innovationspotential und aufbruchsbereite Menschen gibt, Neues in Angriff zu nehmen und mutig bisher Ungewohntes zu wagen – auch wenn dadurch so manches Gewohnte in Frage gestellt wird. Was dem vitalen Wachstum in der Sendung der Kirche dient, hat Vorrang. Es gilt aber auch,

¹ Die Ausführungen dieses Kapitels sind weitgehend dem Arbeitsinstrument zum Projekt Pastoral 2030 entnommen.

² Zur „Pastorkonzeption“ der neuen Pfarrei siehe die Ausführungen zum Stichwort „Pastorkonzept/ Gründungsvereinbarung“ in Abschnitt III (Pastorale Zentren).

³ Erzb. Ordinariat Freiburg, Diözesane Leitlinien, 2017, S. 20

couragiert Abschiedsprozesse zu initiieren und zu begleiten. Wir müssen uns davon verabschieden, überall ein gemeindliches „Vollprogramm“ anzuzielen: Wir müssen Lücken zulassen. Dabei ist eine große Ungleichzeitigkeit auszuhalten und nicht künstlich zu nivellieren. [...]

Damit dies gelingt, gilt es, einen grundlegenden Mentalitätswandel zu initiieren und zu vollziehen: Es geht um den Abschied vom Modell einer vorwiegend von Hauptberuflichen getragenen und verantworteten Kirche, das einer Versorgungs- und Mitmachlogik folgt. Ziel ist die Entwicklung einer „Pastoral der Ermöglichung“, die auf die Selbstführung und Selbstorganisation derer, die sich engagieren, ausgerichtet ist. Damit wird der Dienst der Hauptberuflichen, den viele von ihnen sehr engagiert leisten, nicht weniger Wert, er bekommt aber eine neue Ausrichtung. Für die Kirche ist dieser Dienst unersetzlich.

Eine solche neue Sicht auf die Seelsorge in den Pfarreien weitet den Blick auf andere kirchliche Aufgabenfelder, in denen sich viele Gläubige engagieren, etwa im Bereich der Caritas oder in der Bildung. Die Einrichtungen, Initiativen und Gruppen der verbandlichen Caritas mit ihren Fachverbänden sowie des Bildungswerkes sind wichtige Kooperationspartnerinnen und Knotenpunkte im Netzwerk der Pfarrei.

Die Pastoral der Zukunft soll vielfältiger sein. Für unterschiedliche Situationen werden wir differenzierte Lösungen entwickeln und anbieten. Dabei gilt mit den Diözesanen Leitlinien: „Die pastorale Planung, die vorrangig an einer flächendeckenden, möglichst identisch gestalteten und zentral gesteuerten Entwicklung orientiert ist, wird nicht in der bisherigen Form fortgeführt.“⁴

2. Gemeinde als Teil der Pfarrei

Als Gemeinde wird in der Regel eine territorial umschriebene Gemeinschaft von Gläubigen als Teil einer Pfarrei bezeichnet. Eine Gemeinde kann aus den Katholikinnen und Katholiken eines Dorfes, einer Stadt oder eines Stadtteils bestehen. Daneben kann es Gemeinden geben, die eher personal ausgerichtet sind und sich an bestimmten Orten bilden, zum Beispiel an Krankenhäusern, an Jugendkirchen, Wallfahrtsorten ... oder die sich ortsunabhängig bilden. Der Übergang zu „Gemeinschaften“ ist hierbei fließend. Im Gegensatz zur Pfarrei werden Gemeinden nicht offiziell errichtet. Sie können sich verändern, zusammenwachsen, weiterentwickeln oder auch auflösen. Gemeinden entstehen durch die Initiative der Gläubigen und leben ihr verbindliches Engagement für eine Kirche nahe bei den Menschen.

⁴ Erzb. Ordinariat, Diözesane Leitlinien, 2017, S. 36

II. Grundentscheidungen

Aus diesem Verständnis von Pfarrei und Gemeinde ergeben sich für die inhaltliche und strukturelle Neuausrichtung der Erzdiözese im Rahmen des Projektes Kirchenentwicklung 2030 folgende Grundentscheidungen:

Allgemein

1. Verbindliche Grundlegung ist die Diözesanstrategie mit ihrer Beschreibung einer Vision als Zielbild, leitender Werte sowie 13 strategischer Ziele, die Erzbischof Stephan am 5. Juni 2022 in Kraft gesetzt hat.⁵
2. Ein leitendes Prinzip ist die Stärkung der Subsidiarität⁶ und damit z. B. die Stärkung der Entscheidungsbefugnisse der Verantwortlichen der Pfarreien. Damit ist ein Rückbau von Steuerungsinstrumenten übergeordneter Stellen verbunden.

Struktur der Pfarrei / Kirchengemeinde

3. Zum 1. Januar 2026 werden 36 neue Pfarreien errichtet. Diese treten an die Stelle der derzeitigen 1.048 Pfarreien, die in die neue Struktur überführt werden.
4. Für die räumliche Umschreibung der neuen Pfarreien gilt der entwickelte Raumplan (Stand Februar 2021, siehe <https://kirchenentwicklung2030.de/materialien-kontakt/>).
5. Die Pfarrei wird als eine rechtliche und pastorale Einheit verstanden. In ihr sind die kanonische Pfarrei und die Kirchengemeinde als Körperschaft des öffentlichen Rechts räumlich identisch.
6. Die bisherigen Pfarreien und deren Filialen bilden als eine Form von „Gemeinden“ eine rein pastorale Untergliederung.

Leitung; Personaleinsatz und Verwaltung der Pfarrei/Kirchengemeinde

7. Die Leitung der Pfarrei obliegt einem Pfarrer, der im Rahmen des Rechts mit seinem Amt verbundene Aufgaben an andere delegieren kann.
8. Die Priester, Diakone und hauptberuflichen pastoralen Mitarbeitenden werden für das Gebiet der Pfarrei angewiesen.
9. Auf der Ebene der Pfarrei wird ein Pfarreirat sowie ein Stiftungsrat/Aufsichtsrat gebildet. Auf der Ebene der bisherigen Pfarreien können Gemeindeteams gebildet werden; dies ist auch für andere Gemeindeformen möglich.
10. Für die neuen Pfarreien wird jeweils eine hauptberufliche Geschäftsführung eingerichtet.
11. In jeder Pfarrei wird ein Zentrales Pfarrbüro eingerichtet. Das Zentrale Pfarrbüro ist der „Sitz der Pfarrei“.
12. Zur Entlastung der Pfarreigeschäftsführungen werden Verwaltungszentren eingerichtet.
13. Die Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen der Kirchengemeinden wird in der Regel weiterhin von den Kirchengemeinden wahrgenommen.

Dekanate

14. Mit der Errichtung der neuen Pfarreien werden die derzeitigen Dekanate und die Dekanatsverbände aufgelöst.

⁵ Siehe Anlagen I-III.

⁶ Der Begriff „Subsidiarität“ ist Teil der Katholischen Soziallehre. Er betont den Vorrang von Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und Entfaltung individueller Fähigkeiten. Nur dort, wo die Möglichkeiten des Einzelnen bzw. einer kleinen Gruppe nicht ausreichen, Aufgaben zu lösen, sollen übergeordnete Institutionen eingreifen, wobei in diesem Fall Hilfe zur Selbsthilfe das Hauptgewicht der Intervention hat. Die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips ist ein Korrektiv für eine selbstständige Aufgabenausweitung übergeordneter Stellen.

B. DISKUSSIONSPUNKTE

I. Leitung der Gemeinden ⁷

1. Prämissen

Das Gesamtthema „Leitung“ in der Pfarrei ist ein zentrales innerhalb der Diözesanstrategie. Leitung muss so wahrgenommen werden, dass Pastoral aus der Vision heraus Gestalt gewinnt und auf der Basis der Werte und im Blick auf die Erreichung der strategischen Ziele gehandelt wird. Die Vision betont: „Wir bauen auf die unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten, die den Menschen geschenkt sind, gestalten verschiedene Rollen und Funktionen und übertragen dementsprechend Verantwortung“.

Im Hinblick auf die Wahrnehmung von Leitung in den Gemeinden und Gemeinschaften zeigen sich neben der grundsätzlich missionarischen Ausrichtung insbesondere folgende Strategischen Ziele der Erzdiözese: Sie fördert die Vielfalt kirchlichen Lebens (Ziel 3), versteht sich als „engagementfreundliche“ Kirche (Ziel 4), verstärkt die Gewinnung, Auswahl, Qualifizierung von Mitarbeitenden (Ziel 5) und arbeitet in geregelten partizipativen Leitungsstrukturen (Ziel 6).

2. Optionen

Ausgehend von den Prämissen sind folgende Optionen denkbar:

1. Engagierte vor Ort nehmen Verantwortung für das Leben ihrer Gemeinde/Gemeinschaft wahr.

Hier kommt die Überzeugung zum Ausdruck, dass die Gemeinde Trägerin des pastoralen Lebens ist und dieses vom Engagement ihrer Gläubigen lebt („Kirche lebt, wenn wir Kirche leben!“). Das Modell einer „versorgten“ Kirche weicht zugunsten einer gemeinsam sorgenden Gemeinde, sie verantwortet selbst, was sie verantworten kann. Eine Aufgabe der Hauptberuflichen besteht darin, dieses Bewusstsein zu fördern und Engagierte qualifiziert zu begleiten. Nur dort, wo ein entsprechendes Engagement (noch) nicht möglich ist, übernehmen Hauptberufliche Leitungsverantwortung.

2. Für die Leitungsaufgaben in den Gemeinden/Gemeinschaften werden vorrangig Hauptberufliche eingesetzt. Dadurch ergeben sich gerade für Diakone und hauptberufliche Laien verstärkt Aufgabenfelder mit Leitungsverantwortung, welche die Attraktivität dieser Berufe erhöhen könnten.

Es kann zwischen diesen beiden Optionen verschiedene Zwischenformen geben. Diese sollten jedoch nicht aus rein pragmatischen Gründen gewählt werden oder gar daraus resultieren, dass eine klare Entscheidung vermieden wird. Diese sollte im Sinne einer Zielperspektive klar getroffen werden.

⁷ Dieser Abschnitt basiert auf der Grundlage u. a. der Empfehlungen der Fachgruppe „Leitung unterhalb der Pfarreebene“. Weitere Empfehlungen dieser Fachgruppe finden sich in Abschnitt II, 3 (Gemeindeteam). Zum Begriff „Gemeinde“ siehe oben Abschnitt I, 2.

3. Konkretionen

Im Blick auf die Wahrnehmung von Leitungsverantwortung in den Gemeinden und Gemeinschaften einer Pfarrei bedarf es vorab der Verständigung und Entscheidung hinsichtlich einer grundsätzlichen Zielperspektive (im Sinne einer Idealvorstellung). Diese ergibt sich in erster Linie aus dem prägenden Kirchenverständnis und muss zugleich aktuelle Gegebenheiten und langfristige Prognosen berücksichtigen. Dabei gelten folgende Prämissen:

1. Leitung wird möglichst kooperativ im Team wahrgenommen, unabhängig vom Geschlecht.
2. Es können sich vor Ort unterschiedliche Leitungsmodelle herausbilden (Pluralität an Leitungsmodellen).
3. Der Verantwortungsbereich und die Befugnisse der Leitenden in den Gemeinden werden eindeutig umschrieben. Aufgaben und Rollen sowie Rechte und Pflichten sind für die Leitenden eindeutig geregelt.
4. Die Zuordnung und Verhältnisbestimmung zu weiteren Leitungsebenen der Pfarrei sind klar bestimmt.
5. Dem Leitungsgremium steht ein Budget zur Verfügung.
6. Leitende in den Gemeinden werden qualifiziert geschult und begleitet.

DISKUSSIONSPUNKTE FÜR DAS DIÖZESANFORUM

Themen einer gemeinsamen Beratung

- Besteht Konsens bzgl. der Konkretionen?
- Welche weiteren Konkretionen sollen umgesetzt werden?

Themen, die zu einer Beschlussfassung führen

- Welche Option soll grundlegend sein?

II. Gremien der Pfarrei: Pfarreirat, Stiftungsrat, Gemeindeteams⁸

1. Prämissen

Die neue Ausrichtung der Gemeindeteams, des Pfarreirates und des Stiftungsrates ist unter anderem eine Maßnahme zur Umsetzung der Diözesanstrategie. Sie greift die Vision auf („Wir bauen auf die unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten, die den Menschen geschenkt sind, gestalten verschiedene Rollen und Funktionen und übertragen dementsprechend Verantwortung.“ Und: Wir „bündeln unsere Kräfte und finden Wege, wie wir der Vision folgend gemeinsam Kirche zum Wohl der Menschen sein können.“).

Das Konzept setzt mehrere Ziele der Diözesanstrategie um. Dazu gehören etwa die Strategischen Ziele 1 (missionarische Ausrichtung), 2 (Schaffung von „Räumen und Gelegenheiten, die Relevanz des Evangeliums für das eigene Leben zu erfahren“), 3 (Förderung der Vielfalt des kirchlichen Lebens), 4 (engagementfreundliche Kirche) sowie 6 (christliche Führungs-, Entscheidungs- und Partizipationskultur).

2. Pfarreirat

2.1. Aufgaben des Pfarreirates

Der Pfarreirat trägt zusammen mit dem Leitenden Pfarrer⁹ der Pfarrei als Pastoralrat, als Vertretung der Katholikinnen und Katholiken und als Organ der Vermögensverwaltung, insbesondere als Ortskirchensteuervertretung, Verantwortung für den kirchlichen Auftrag in der Pfarrei. Sein Wirken ist sowohl auf das Leben der Kirche wie auch auf gesellschaftliche Vorgänge und Entwicklungen in der Kirchengemeinde gerichtet.

Dies bedeutet:

- Der Pfarreirat entwickelt und beschließt zentrale pastorale Ziele in einem Pastoral-konzept für die Pfarrei unter Beachtung der Diözesanen Leitlinien sowie der Diöze-sanstrategie. Er berücksichtigt dabei die wahrzunehmenden pastoralen Grundaufga-ben sowie Angebote der Zielgruppen- und Kategorialpastoral. Er sorgt für deren Finanzierung und Umsetzung und evaluiert diese regelmäßig.
- Er vertritt die Anliegen der Katholikinnen und Katholiken der Pfarrei in Gesellschaft und Öffentlichkeit.
- Er nimmt die ihm nach Kirchlicher Vermögensverwaltungsordnung und Kirchensteu-erordnung zugewiesenen Aufgaben wahr.¹⁰
- Er berät entsprechend dem Pastoral-konzept¹¹ über die Einsatzbereiche der Priester, Diakone und der pastoralen Mitarbeitenden, die vom Erzbischöflichen Ordinariat zugewiesen werden.
- Er gibt ein Votum zur Besetzung der Stelle des Leitenden Pfarrers ab.

⁸ Dieser Abschnitt basiert auf der Grundlage u. a. der Empfehlungen der Fachgruppen „Räte“, „Pfarreigeschäfts-führung“, „Gemeindeteams“.

⁹ Die Bezeichnung „Leitender Pfarrer“ wird zunächst nur als Arbeitstitel verwendet. Über die Bezeichnung der verschiedenen Funktionen muss noch entschieden werden.

¹⁰ Die neue Struktur bedingt eine Überarbeitung der Kirchlichen Vermögensverwaltungsordnung sowie der Kirchensteuerordnung, in denen dann die hier genannten Aufgaben neu zu beschreiben sind.

¹¹ Der Begriff „Pastoral-konzept“ ist ein Arbeitstitel. Es handelt sich dabei nicht um eine „Pastoral-konzeption“, wie sie für die bisherigen Seelsorgeeinheiten zu erarbeiten war. Die Anlage der „Pastoral-konzeptionen“ muss weiterentwickelt und der neuen Struktur angepasst werden. Hierzu wird es diözesane Vorgaben geben.

Durch die Auflösung der Dekanate übernimmt der Pfarreirat Aufgaben, die bisher dem Dekanatsrat zugekommen sind. Dies heißt: Der Pfarreirat

- sorgt mit für die geordnete Durchführung des Religionsunterrichtes und die Wahrnehmung der Schulpastoral,
- unterstützt die Arbeit der kirchlichen und kirchlich anerkannten Organisationen, Gruppen und Institutionen auf dem Gebiet der Pfarrei,
- arbeitet mit den caritativen Einrichtungen und Diensten zusammen und unterstützt diese,
- sichert die Seelsorge in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen,
- beteiligt die in der Pfarrei tätigen Ordensgemeinschaften entsprechend ihrer besonderen Sendung an der Pastoral,
- bindet die Hochschulgemeinden, Bildungszentren/Bildungshäuser, kirchliche Schulen u. ä. in die Pastoral ein,
- fördert die Einbindung der Missionen anderer Muttersprachen, der Wallfahrtsorte und der weiteren Orte gelebten Glaubens in die Pastoral der Pfarrei,
- vertieft die ökumenische Zusammenarbeit und pflegt den interreligiösen Dialog.

2.2. Zusammensetzung des Pfarreirates

Aufgrund der unterschiedlichen Größe der neuen Pfarreien kann derzeit eine diözesane Regelung nur eine Maximalanzahl der gewählten Mitglieder vorsehen. Eine diözesane Festlegung der Mitglieder des Pfarreirates nach Katholikenzahl, Anzahl der bisherigen Kirchengemeinden oder der bisherigen Pfarreien ist angesichts der unterschiedlichen Größe der neuen Pfarreien nicht möglich.

3. Stiftungsrat¹²

3.1. Stiftungsrat als Organ der Kirchengemeinde

Der Stiftungsrat ist ein eigenes Organ der Kirchengemeinde und wird primär aus der Mitte des Pfarreirates gebildet. Zusätzlich können vom Pfarreirat sachverständige Personen hinzugewählt werden. Die hinzugewählten Mitglieder sind stimmberechtigt. Originäre Aufgabe des Stiftungsrates ist die Vorberatung der in die Zuständigkeit des Pfarreirates fallenden Vermögensangelegenheiten. Zudem entscheidet er über die Angelegenheiten, die ihm vom Pfarreirat zu eigenständigen Erledigung übertragen wurden. Pfarreirat und Stiftungsrat haben damit eine gestaltende (und nicht nur eine Aufsichts- und Kontroll-) Funktion. Je nachdem, wie das Verhältnis zwischen Pfarrer und Pfarreigeschäftsführer/in geregelt wird, ist eine/r von beiden Vorsitzende/r des Stiftungsrates.

¹² Nachfolgend werden Begriffe aus den Empfehlungen der Fachgruppen verwendet (Geschäftsführung, Geschäftsführer/in, Aufsichtsrat ...). Es muss entschieden werden, ob diese durch andere ersetzt werden, die sich an Begriffe anlehnen, wie sie in der öffentlichen Verwaltung üblich sind, z. B. Kirchenverwaltungsrat, Kirchengemeindedirektor, Kämmerer ..., oder an sonstige im kirchlichen Bereich üblichen Begriffe wie „Ökonom“. Ein weiteres denkbare Modell ist die Bildung eines Verwaltungsausschusses innerhalb des Pfarreirates. Da bei diesem Modell sowohl der Pfarreirat als auch der Verwaltungsausschuss vom Pfarrer geleitet werden, soll es in der Erzdiözese Freiburg nicht umgesetzt werden.

3.2. Stiftungsrat als Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat wird durch den Pfarreirat gewählt. Die Mitglieder zeichnen sich durch ihre fachliche Kompetenz aus, nicht dadurch, dass sie einzelne Gruppen o. ä. repräsentieren. Dementsprechend müssen die Mitglieder nicht Mitglied im Pfarreirat sein (können es aber). Pfarrer und Pfarreigeschäftsführer/in sind keine Mitglieder, um eine saubere Trennung von Operativem und Aufsichtsorgan zu gewährleisten.

Sie arbeiten mit dem Aufsichtsrat aber konstruktiv zusammen und nehmen an den Sitzungen im Regelfall als Gäste teil (jedenfalls Pfarreigeschäftsführer/in).

Aufgabe des Aufsichtsrates ist die Beratung und Kontrolle der Geschäftsführung der Pfarrei in Vermögensangelegenheiten. Hierzu bestehen für bedeutende Angelegenheiten im Innenverhältnis Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrates für Maßnahmen der Geschäftsführung. Er nimmt insofern auch die Rolle eines Vermögensverwaltungsrates i. S. d. Kirchenrechts wahr. Darüber hinaus berät er die Entscheidungen des Pfarreirates in Vermögensangelegenheiten vor und unterstützt diesen somit in seinen diesbezüglichen Aufgaben.

4. Gemeindeteam¹³

Die Bildung von Gemeindeteams ist variabel. Es können Gemeindeteams für bisherige Pfarreien gebildet werden, für mehrere bisherige Pfarreien (z. B. für bisherige Seelsorgeeinheiten) oder für bestimmte Zielgruppen oder Themen.¹⁴

4.1. Aufgaben

Das Gemeindeteam richtet seine Arbeit nach dem Pastoralkonzept der Pfarrei aus und ist an die Beschlüsse des Pfarreirates gebunden. Es steht im geregelten Austausch mit der Leitungsebene der Pfarrei und mit den Gemeinde-/Leitungsteams der anderen Gemeinden/Gemeinschaften.

Dem Gemeindeteam können folgende Aufgaben zukommen:

- Es nimmt Aufgaben der Gemeindeleitung und der Koordination wahr, indem es das kirchliche Leben und seine Präsenz im gesellschaftlichen Umfeld fördert sowie Sorge für die vier Grundvollzüge der Kirche: Martyria (Verkündigung), Liturgia (Gottesdienst), Diakonia (Dienst am Menschen) und Koinonia (Gemeinschaft) trägt.
- Es fördert das Gemeindeleben durch Initiieren (innovative, lokal relevante Ideen entwickeln, Neues ausprobieren), Ermöglichen (andere unterstützen, fördern und legitimieren), Erhalten (kommunizieren, motivieren, wertschätzen, anerkennen und danken) und Verbinden (repräsentieren, koordinieren, kooperieren, auch ökumenisch und kommunal).
- Es achtet auf die Charismen der Menschen und ruft weitere Personen in den Dienst der Gemeinschaft, eröffnet ihnen Gestaltungsspielräume und hat deren Förderung im Blick.

¹³ In dieser Vorlage geht es um eine Abgrenzung von Aufgaben zwischen Gemeindeteam und Pfarreirat. Andere Fragestellungen zum Gemeindeteam (Mitgliedschaft, Arbeitsweise ...) sind bewusst ausgeklammert.

¹⁴ Siehe hierzu die Ausführungen oben zum Thema „Gemeinde“.

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erhält das Gemeindeteam ein eigenes Budget, über das es verfügen kann.

4.2. Leitung durch das Gemeindeteam

Eine entscheidende Rolle im Blick auf Leitungsmodelle in den Gemeinden und Gemeinschaften spielt das Gemeindeteam und die Frage, wie dieses künftig konzipiert wird. Bei einer Wahrnehmung von örtlichen Leitungsaufgaben durch Ehrenamtliche ist nicht vorstellbar, dass diese außerhalb und unabhängig vom Gemeindeteam erfolgen kann. Folgende Modelle werden vorgeschlagen:

1. Das Gemeindeteam als Gemeindeleitungsteam

- Das Gemeindeteam ist das Leitungsgremium der Gemeinde/Gemeinschaft.
- Das Gemeindeteam wählt eine Leiterin/einen Leiter sowie eine stv. Leiterin/einen stv. Leiter. Sie koordinieren die Aufgaben und planen und leiten die Sitzungen des Gemeindeteams.
- Entscheidungen werden im Gemeindeteam getroffen.
- Aus dem Gremium heraus können Verantwortliche für bestimmte Aufgabenbereiche benannt werden.
- Das Gemeindeteam ist in den umschriebenen Bereichen Vertretungsorgan der Gemeinde vor Ort.

2. Der Vorstand des Gemeindeteams als Gemeindeleitungsteam

- Das Gemeindeteam wählt einen Vorstand, der zugleich das Gemeindeteam leitet und das Leitungsgremium der Gemeinde darstellt.
- Das Gemeindeteam als Gesamtgremium hat keine Leitungsfunktion.
- Leitungsentscheidungen trifft das Gemeindeleitungsteam.
- Das Gemeindeleitungsteam ist in den umschriebenen Bereichen Vertretungsorgan der Gemeinde vor Ort.

Die Rolle von Hauptberuflichen in diesen beiden Modellen hängt zum einen von den oben beschriebenen Optionen¹⁵ ab und davon, welche Rolle diesen künftig in den Gemeindeteams zukommt. Sind Hauptberufliche Mitglieder von Gemeindeteams, können diese in Abhängigkeit vom Ergebnis der genannten Optionen auch in den entsprechenden Leitungsfunktionen mitwirken.

¹⁵ Siehe Abschnitt B.I.2.

5. Wahl von Pfarreirat und Gemeindeteam

Bei der Bildung von Gemeindeteams, Pfarreirat und Stiftungsrat in der Pfarrei (neu) muss aus rechtlichen Gründen zumindest eine der möglichen Wahlen nach demokratischen Verfahren stattfinden. Das so gewählte Gremium kann die anderen Gremien durch Berufung, Delegation oder Entsendung bilden.

5.1. Wahlmodalitäten für Pfarreirat und Gemeindeteam

Es gibt drei Varianten für die Wahl:

5.1.1. Das Gemeindeteam wird gewählt und entsendet Delegierte in den Pfarreirat.

- Die Wahl des Gemeindeteams kann durch ein Wahlverfahren durchgeführt werden, das der derzeitigen Wahl der Pfarrgemeinderäte entspricht – oder
- Die Wahl des Gemeindeteams erfolgt im Rahmen einer Gemeindeversammlung.

5.1.2. Der Pfarreirat wird gewählt und beruft die Gemeindeteams

- Für die Wahl des Pfarreirates bildet das Gebiet der neuen Pfarrei einen einzigen Wahlbezirk.
- Für die Wahl des Pfarreirates wird das Gebiet der neuen Pfarrei in mehrere Stimmbezirke eingeteilt. Die Einteilung der Stimmbezirke innerhalb des Wahlbezirkes wird vor Ort entschieden.¹⁶
- Stimmbezirke können die bisherigen Kirchengemeinden, die bisherigen Pfarreien oder Filialorte sein, müssen dies aber auch nicht sein. Ebenso ist vor Ort zu entscheiden, ob die Wahl als echte oder unechte Teilortswahl durchgeführt werden soll.

5.1.3. Pfarreirat und Gemeindeteams werden jeweils gewählt.

- Werden in einer Pfarrei sowohl Gemeindeteams als auch Pfarreirat gewählt, gelten die obigen Ausführungen zu 1 und 2.

5.2. Kriterien

Bei der Entscheidung ist zu beachten:

- Eine Wahl des Gemeindeteams und die Bildung des Pfarreirates aus Delegierten des Gemeindeteams sorgt für eine gute Vertretung der örtlichen Belange im Pfarreirat. Je nach Größe der neuen Pfarrei bildet sich dadurch jedoch ein sehr großer Pfarreirat. Da die max. Anzahl der Mitglieder des Pfarreirates begrenzt ist (s. u.), scheidet diese Möglichkeit bei sehr großen neuen Pfarreien aus.

¹⁶ Bei den Stimmbezirken ist auf eine vergleichbare Anzahl der Wahlberechtigten zu achten.

- Bei einer unechten Teilortswahl des Pfarreirates auf dem Gebiet der neuen Pfarreien liegt eine gemeinsame Liste der Kandidaten/innen vor. Aufgrund der Größe der neuen Pfarreien dürften die Kandidaten/innen nicht überall hinreichend bekannt sein, was die Wahl für die Wahlberechtigten erschwert. Zudem kann eine solche Wahl dazu führen, dass nicht alle Bereiche der neuen Pfarrei im Pfarreirat vertreten sind.
- Bei einer echten Teilortswahl bedarf es einer klaren Festlegung, wie viele Personen aus den einzelnen Stimmbezirken gewählt werden können.

DISKUSSIONSPUNKTE FÜR DAS DIÖZESANFORUM

Themen einer gemeinsamen Beratung

- Sind die Aufgaben von Pfarreirat und Gemeindeteam ausreichend beschrieben?
- Wie soll das Gemeindeteam seine Leitungsaufgabe wahrnehmen?

Themen, die zu einer Beschlussfassung führen

- Welche Wahlmodalität von Pfarreirat und Gemeindeteam soll umgesetzt werden?
- Soll für den Pfarreirat nur eine Maximalgröße festgelegt werden?
- Nach welchem Modell soll das Verhältnis von Pfarreirat und Stiftungsrat gestaltet werden?

III. PASTORALE ZENTREN¹⁷

Vorbemerkung

Der Begriff „Pastorales Zentrum“ legt nahe, dass es sich jeweils um einen Ort oder ein Gebäude/einen Gebäudekomplex handelt. In der Regel wird dies auch der Fall sein. Das vorliegende Konzept beschreibt jedoch auch Angebote, die nicht in einer festen Einrichtung oder an wechselnden Orten stattfinden. Insofern ist der Begriff „Pastorales Zentrum“ eine Engführung und wird nur vorübergehend (und daher im Text durchgehend in Anführungszeichen) verwendet. Er muss später durch einen anderen Begriff ersetzt werden, der jedoch noch gefunden werden muss.

1. Prämissen

Die Einrichtung von „Pastoralen Zentren“ ist unter anderem eine Maßnahme zur Umsetzung der Diözesanstrategie. Sie greift die Vision auf („Wir bieten Orte und Personen an, an denen und durch die Menschen die versöhnende, befreiende, tröstende und stärkende Kraft Gottes wahrnehmen können.“ Und: Wir „bündeln unsere Kräfte und finden Wege, wie wir der Vision folgend gemeinsam Kirche zum Wohl der Menschen sein können.“).

Die „Pastoralen Zentren“ sind grundlegend missionarisch ausgerichtet (Strategisches Ziel 1). Sie schaffen „Räume und Gelegenheiten, die Relevanz des Evangeliums für das eigene Leben zu erfahren“, indem sie seelsorgliche, caritative, spirituelle und liturgische Angebote machen (Strategisches Ziel 2). Sie sind geprägt von einer „verbindlichen und christlichen Führungs-, Entscheidungs- und Partizipationskultur“ (Strategisches Ziel 6).

2. Grundlage für die Einrichtung von „Pastoralen Zentren“

Verpflichtende Voraussetzung für die Einrichtung von „Pastoralen Zentren“ bildet eine grundlegende Konzeption, die vor der Errichtung der neuen Pfarreien zu erstellen ist. In dieser „Gründungsvereinbarung“ wird ein Zielbild der pastoralen Arbeit beschrieben, das die neue Pfarrei prägen soll. Das Zielbild legt unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden personellen, finanziellen und baulichen Ressourcen sowie einer fundierten Analyse der jeweiligen Situation in der Pfarrei inhaltliche Schwerpunkte fest und beschreibt, wie eine pastorale „Grundversorgung“ gewährleistet werden kann. Es wird im Rahmen der lokalen Projektkoordination mit Verantwortlichen der Kirchengemeinden (Pfarrgemeinderäte, Pfarrer und pastorale Mitarbeitende) und Interessierten erarbeitet. Die Beschreibung der „Pastoralen Zentren“ (Aufgaben, Verortung ...) erfolgt im Rahmen der Schwerpunktsetzung des Zielbildes und wird regelmäßig überprüft.¹⁸

¹⁷ Dieser Abschnitt basiert auf der Grundlage der Empfehlungen der Fachgruppen „Pastorale Zentren“.

¹⁸ „Pastorale Zentren“ werden somit nicht unbedingt auf Dauer eingerichtet.

3. Aufgabenbeschreibung

Die „Pastoralen Zentren“ ersetzen die klassische Pfarrseelsorge nicht, sondern ergänzen sie. Sie nehmen als Kompetenzzentren bestimmte, klar umschriebene Aufgaben in Pastoral, Bildung oder Caritas in den Blick und bieten „fachspezifisch und zielgruppenorientiert Angebote und Räume, die auf einen bestimmten Bedarf ausgerichtet sind“¹⁹. Für spezielle pastorale Aufgaben können eigene Kompetenzzentren gebildet werden, z.B. für Schulungen von katechetischen, liturgischen oder caritativen Diensten. In besonderen Situationen kommen auch Pfarrbüros mit ihren Außenstellen in Betracht. Mit den „Pastoralen Zentren“ sollen in der Pfarrei verlässliche Angebote gemacht werden. So kann zum Beispiel eines der „Pastoralen Zentren“ die pastorale „Grundversorgung“ in der Liturgie gewährleisten, in dem dort regelmäßig und verlässlich Gottesdienste oder Kasualien angeboten werden.

Von den „Pastoralen Zentren“ ist das Zentrale Pfarrbüro zu unterscheiden. Es dient als Dienstleistungszentrum und Kompetenzzentrum der Verwaltung. Über das Zentrale Pfarrbüro wird eine verlässliche Erreichbarkeit von hauptberuflichen Mitarbeitenden in der Seelsorge gewährleistet. Näheres hierzu ist in Abschnitt IV „Verwaltungsstruktur der Pfarrei und deren Unterstützung“²⁰ zu finden.

4. Verortung

Auf dem Gebiet der Pfarrei werden in der Regel mehrere „Pastorale Zentren“ eingerichtet. Diese können an Bestehendem angesiedelt oder auch neu geschaffen werden. Über Anzahl, Verortung, Aufgabenschwerpunkte und Finanzierung entscheiden die Verantwortlichen der Pfarrei auf der Grundlage der „Gründungsvereinbarung“ der Pfarrei (s. o.) sowie der Diözesanstrategie. Die Einrichtung der „Pastoralen Zentren“ erfolgt ausschließlich aufgrund inhaltlicher Kriterien (s. o.), nicht nach bisherigen Einsatzorten von Priestern und pastoralen Mitarbeitenden. Es ist nicht vorgesehen, dass an jedem Ort, an dem bisher ein zentrales Pfarrbüro der derzeitigen Kirchengemeinden angesiedelt ist, ein „Pastorales Zentrum“ eingerichtet wird.

Die Errichtung der „Pastoralen Zentren“ bedarf der Genehmigung durch das Erzbischöfliche Ordinariat. Dies erfolgt bei der Errichtung der neuen Pfarreien mit der Genehmigung der „Gründungsvereinbarung“.

Die „Pastoralen Zentren“ sind auf das ganze Gebiet der Pfarrei ausgerichtet. In ihnen sind hauptberufliche Mitarbeitende tätig, die dort eigene Aufgaben übernehmen und die Vernetzung mit der Pfarrei gewährleisten.

Gesichtspunkte für die Einrichtung eines „Pastoralen Zentrums“ können sein:

- Das „Zentrum“ bietet Menschen die Möglichkeit, mit Kirche in Kontakt zu treten (z. B. in Verbindung mit einem Stadtteilzentrum, einer diakonisch-caritativen Einrichtung), die sonst keinen Kontakt zur Kirche haben.

¹⁹ Siehe Empfehlung der Fachgruppe „Pastorale Zentren“.

²⁰ Siehe unten: Abschnitt IV, 3

- Das „Zentrum“ ist mit einem Ort mit einer eigenen Prägung verbunden (z. B. Wallfahrtsort, Kloster) oder mit einer speziellen inhaltlichen Ausrichtung (z. B. Familienzentrum, diözesanes oder ordenseigenes Bildungshaus).
- Das „Zentrum“ bietet Menschen die Möglichkeit, kirchliche Vollzüge anders zu erleben (z. B. Schulen, Jugendzentren, Jugendkirchen).
- Über das „Zentrum“ kann ein verlässliches und gut erreichbares liturgisches, seelsorgliches oder caritatives Angebot gemacht werden (feste Gottesdienstzeiten, feste Zeiten für seelsorgliche oder beratende Gespräche, feste Öffnungszeiten für caritative Angebote ...).

DISKUSSIONSPUNKTE FÜR DAS DIÖZESANFORUM

Themen einer gemeinsamen Beratung

- Welche Aufgaben sollen in „Pastoralen Zentren“ verortet werden? -> 2
- Soll ermöglicht werden, dass „Pastoralen Zentren“ auch von Ehrenamtlichen geleitet werden? Welche Voraussetzungen gelten dafür?
- Welche Gesichtspunkte sollen bei der Einrichtung von „Pastoralen Zentren“ gelten? - > 3
- Welcher Begriff soll in Zukunft Verwendung finden?

IV. KÜNFTIGE VERWALTUNGSSTRUKTUR DER PFARREI UND DEREN UNTERSTÜTZUNG²¹

1. Prämissen

Maßgebend für die neue Verwaltungsstruktur sind die strategischen Ziele der Diözesanstrategie, insbesondere die Ziele 3 (Förderung der Vielfalt des kirchlichen Lebens), 12 (Qualitäts- und Wirkungsorientierung als verbindlicher Standard) sowie 13 (Einsatz der personellen, finanziellen und baulichen Ressourcen).

2. Pfarrer und Pfarreigeschäftsführung

Dem Pfarrer kommt im Rahmen des weltkirchlichen und diözesanen Rechts die (Gesamt-)Leitung der Pfarrei/Kirchengemeinde zu. Er leitet das Seelsorgeteam und ist Dienstvorgesetzter der Priester und Mitarbeitenden im pastoralen Dienst sowie des „Pfarreigeschäftsführers“/der „Pfarreigeschäftsführerin“. Er nimmt die ihm nach der Kirchlichen Vermögensverwaltung zugewiesenen Aufgaben wahr und beteiligt dabei die pfarrlichen Gremien entsprechend. In Vermögensangelegenheiten ist er im Rahmen des Rechts an die grundlegenden Beschlüsse und Weisungen des Pfarreirates und des Weiteren mit der Vermögensverwaltung betrauten Gremiums („Stiftungsrat“/„Verwaltungsrat“ s. u.) gebunden.

Alle entscheidungsrelevanten Aufgaben im Bereich der Pfarreiverwaltung werden durch die Verantwortlichen der neuen Pfarrei wahrgenommen. Diese entscheiden im Rahmen der diözesanen Vorgaben, welche Aufgaben sie selbst wahrnehmen und welche sie an Unterstützungssysteme (siehe unten „Verwaltungszentren“) abgeben.²²

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben wird eine „Pfarreigeschäftsführung“ aufgebaut. Diese besteht aus dem Pfarrer und der Geschäftsführung. Die Geschäftsführung wird von einem hauptberuflichen „Pfarreigeschäftsführer“ /einer hauptberuflichen „Pfarreigeschäftsführerin“ geleitet, dem/der weitere Personen zugeordnet sind.²³ Diese/r erhält durch Beschluss des Pfarreirates und des Weiteren mit der Vermögensverwaltung betrauten Gremiums („Stiftungsrat“/„Verwaltungsrat“ s. u.) auf Dauer die erforderlichen Kompetenzen und Vertretungsmacht, um die mit seinen Aufgaben verbundenen Steuerungsverantwortung wahrzunehmen. Er/Sie leitet eigenverantwortlich die Verwaltung der Kirchengemeinde unter Beachtung der pastoralen und inhaltlichen Vorgaben des Pfarreirates und des Weiteren mit der Vermögensverwaltung betrauten Organs. Er/Sie entspricht insofern einem „kaufmännischen Geschäftsführer“/einer „kaufmännischen Geschäftsführerin“ und stellt die operative Verwaltungsaufgaben der Pfarrei sicher. Die Geschäftsführung umfasst die Kernbereiche der Finanzen, Personal, Bau/Immobilien, Kindergarten-geschäftsführung, Schriftgut, Archiv, Kirchenbücher, Datenschutz und Prävention. Über neue Verwaltungszentren erfolgt eine im Prozess der Pfarrei integrierte Unterstützung im Bereich der Buchhaltung, des Personalwesens und der Bau- und Liegenschaften.

²¹ Maßgebend für die neue Verwaltungsstruktur sind die strategischen Ziele der Diözesanstrategie, insbesondere die Ziele 3 (Förderung der Vielfalt des kirchlichen Lebens), 12 (Qualitäts- und Wirkungsorientierung als verbindlicher Standard) sowie 13 (Einsatz der personellen, finanziellen und baulichen Ressourcen).

²² Aus steuerlichen Gründen empfiehlt es sich, einen Anschlusszwang der Kirchengemeinden per bischöflichem Gesetz festzulegen (s. u.). Entscheidungsoffen kann somit nur ein Aufgabenportfolio sein. Dies bedarf einer weiteren Prüfung.

²³ Siehe Fußnote 12

Der „Geschäftsführer“/die „Geschäftsführerin“ ist Dienstvorgesetzte/r der Mitarbeitenden der Kirchengemeinde mit Ausnahme des pastoralen Personals. Ihm/Ihr sind weitere Verwaltungsmitarbeitende nachgeordnet, an die er/sie Aufgaben und Kompetenzen delegiert.

3. Zentrales Pfarrbüro

Das Zentrale Pfarrbüro ist das Dienstleistungszentrum der Pfarrei. Dieses „beinhaltet alle Funktionen, die auf der Ebene der Pfarrei organisatorisch und administrativ notwendig sind. Es dient als Koordinationsstelle innerhalb der Pfarrei, vermittelt Menschen durch seine zentrale Vernetzungsfunktion entsprechend ihres Anliegen an passende Orte und Personen. Zudem ist es Schaltstelle und Knotenpunkt für Koordination und Ressourcenverteilung. Hier sind die zentralen Funktionen der Administration und Verwaltung angesiedelt (z. B. zentrale Adresse der Pfarrei, Dienstsitz des Pfarrers, zentrale Verwaltung, Dienstleistungszentrum mit entsprechender verlässlicher Erreichbarkeit und Räumlichkeiten, Weitergabe von Informationen, Vermittlung zu inhaltlichen Kontexten, Vernetzung, Kommunikationsebene zu kommunalen Akteuren). Das Zentrale Pfarrbüro ist eine offene Anlaufstelle für alle, die ein Anliegen an die Pfarrei haben“²⁴.

Dem Zentralen Pfarrbüro werden „Außenstellen“ zugewiesen. Wo solche Außenstellen eingerichtet werden, wie die Aufgaben innerhalb der Büros wahrgenommen und wie sie zwischen Zentralem Pfarrbüro und Außenstellen verteilt werden, entscheidet die Pfarreigeschäftsführung entsprechend der örtlichen Situation und unter Beteiligung der mit der Vermögensverwaltung betrauten Gremien der Pfarrei.²⁵

Über das Zentrale Pfarrbüro wird eine zeitnahe Erreichbarkeit von hauptberuflichen Mitarbeitenden in der Seelsorge gewährleistet.

4. Verwaltungszentren

Durch die Professionalisierung der Pfarreigeschäftsführung und die veränderten Pfarreigrößen kann das derzeitige System der Verrechnungsstellen nicht sinnvoll weitergeführt werden. Es soll durch die Einführung von Verwaltungszentren abgelöst werden, um den Kirchengemeinden bei den Massentransaktionen (Buchungen, Personalabrechnung usw.) Unterstützung anzubieten. In ihnen wird die technische Verarbeitung (Buchungen, Personalabrechnung, Mietabrechnungen usw.) der Aufträge der Kirchengemeinden ausgeführt.

Die Chance sollte genutzt werden, eine Struktur zu schaffen, bei der die Funktionen von bischöflicher Aufsicht über die Kirchengemeinde und ausübender Dienstleistung strukturell getrennt sind. Bei der beabsichtigten Einrichtung der Verwaltungszentren ist die Frage grundlegend, wie weit das Prinzip der Subsidiarität gedacht und umgesetzt werden soll. Damit ist eine Reihe von offenen Fragen verbunden, die nachfolgend skizziert sind.

²⁴ Siehe Empfehlung der Fachgruppe „Pastorale Zentren“.

²⁵ Die Fachgruppe „Pfarreisekretariate“ hat hierzu drei alternative Modelle erarbeitet: (1) Zentrales Büro mit Front-Office und Back-Office, (2) Zentrales Büro mit dezentralen Vor-Ort-Büros, (3) Dezentrale Vor-Ort-Büros.

4.1. Trägerschaft

Es gibt drei Modelle der Trägerschaft der Verwaltungszentren:

1. Trägerschaft durch die Erzdiözese K. d. ö. R.
2. Trägerschaft durch eine von der Erzdiözese gegründete Rechtspersönlichkeit (Gründung einer Körperschaft d. ö. R oder einer Anstalt d. ö. R.)
3. Trägerschaft durch eine von mehreren Kirchengemeinden gegründete Rechtspersönlichkeit (Zweckverband)

Bei der Entscheidung zur Trägerschaft sind mehrere Faktoren zu berücksichtigen:

- Ziel der neuen Struktur ist die Entlastung der Kirchengemeinden bei der Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben. Die Erreichung dieses Zieles hat bei der Entscheidung zur Trägerschaft ein sehr hohes Gewicht.
- Der Träger übernimmt die volle Verantwortung für die ordnungsmäßige Wahrnehmung der Aufgaben des Verwaltungszentrums und damit auch die Haftung.
- Ein effizientes Verwaltungszentrum bedarf einer bestimmten Menge zu erledigender Aufgaben und einer Mindestanzahl an Mitarbeitenden, damit Vertretungen bei Krankheit, Urlaub etc. möglich sind.
- Die Veränderungen des Umsatzsteuergesetzes zum 1. Januar 2023 sind zu berücksichtigen.
- Liegt die Trägerschaft bei der Erzdiözese (siehe Nr. 1 und 2), kann diese über die Anzahl, die Verortung sowie das Aufgabenportfolio (s. u.) der Verwaltungszentren entscheiden. In diesem Fall sind die Mitarbeitenden der Verwaltungszentren Mitarbeitende der Erzdiözese K. d. ö. R bzw. der durch die Erzdiözese Freiburg gegründeten Rechtspersönlichkeit.
- Sollten vom Erzbischof keine Vorgaben gemacht werden und läge die Trägerschaft nicht bei der Erzdiözese, haben die Kirchengemeinden über die Einrichtung der Verwaltungszentren (Anzahl, Verortung, Anstellung der Mitarbeitenden) zu entscheiden.²⁶
- Unabhängig von der Trägerschaft ist die Finanzierung der Verwaltungszentren zu klären. Dies kann durch eine neu zu fassende Schlüsselzuweisungsordnung gesichert werden.

4.2. Aufgaben

Im Unterschied zu den derzeitigen Verrechnungsstellen sollen die Verwaltungszentren nach Fachbereichen aufgebaut werden. So sollen Verwaltungszentren für Personal, Finanzwesen/Beschaffung und Bau/Liegenschaften/Immobilienverwaltung²⁷ eingerichtet werden, die teilweise auch örtlich getrennt sind.

²⁶ Zöge sich die Erzdiözese aus dem Dienstleistungsangebot in Form der Verrechnungsstellen zurück, müssten die Dienstleistungsverträge mit den Kirchengemeinden gekündigt werden. Das führt automatisch dazu, dass sich die Kirchengemeinden darüber Gedanken machen müssen, wer zukünftig tätig wird, und dass sie dies entscheiden müssen. Die Entscheidung treffen die derzeitigen Kirchengemeinden bzw. der Stiftungsrat. Hierzu ist ggf. eine Übergangsregelung zur Bildung eines gemeinsamen Ausschusses (vgl. § 15 PGRS von 30. Juli 2004, ABL Nr. 20) zu schaffen.

²⁷ Die Rolle der Stiftungen muss im Prozess erarbeitet werden.

Es ist festzulegen, welche Aufgaben die Verwaltungszentren in Abgrenzung zur „Pfarrreigeschäftsführung“ wahrnehmen. Über folgende Bereiche wird zu entscheiden sein:

1. Personalverwaltung
 - Abrechnung/Honorarverhältnisse/Arbeitsschutz
2. Finanzen
 - Buchhaltung/Jahresabschluss/Haushaltsplanung/Controlling/Beschaffungen
3. Bau/Liegenschaften²⁸

Die IT-Infrastruktur wird im Sinne der Wirtschaftlichkeit und um den Standard in der Verwaltung sicherzustellen in einem zentralen Verwaltungszentrum (d. h. in der Diözesanstelle Informationstechnologie der Erzbischöflichen Kurie) gesteuert.

4.3. Anzahl

Es wird davon ausgegangen, dass die Zahl der Verwaltungszentren für die verschiedenen Aufgabenbereiche unterschiedlich ist. Für den Bereich Personal werden voraussichtlich weniger Verwaltungszentren benötigt als für die Bereiche Finanzen/Beschaffung und Bau/Liegenschaften/Immobilienverwaltung.²⁹ Nach einer ersten Berechnung können die 23 Verrechnungsstellen und drei Geschäftsstellen der großen Gesamtkirchengemeinden durch sechs bis zwölf regionale Verwaltungszentren abgelöst werden.

5. Auswirkungen

5.1. Auswirkungen auf diözesane Einrichtungen

Die Einführung der neuen Verwaltungsstruktur mit der Schaffung einer hauptberuflichen „Pfarrreigeschäftsführung“ sowie der Errichtung von Verwaltungszentren führt zu Veränderungen in der Aufgabenstellung des Erzbischöflichen Ordinariates und anderer diözesanen Stellen (insbesondere dann, wenn die Erzdiözese nicht Träger der Verwaltungszentren ist). Es werden Aufgaben, die derzeit noch auf diözesaner Ebene wahrgenommen werden, auf die Pfarreiebene verlagert werden. Dies führt auch zu einer Verlagerung bzw. zu einem Abbau von Arbeitsplätzen in diözesanen Einrichtungen.

Liegt die Trägerschaft der Verwaltungszentren bei der Erzdiözese, trägt diese die Verantwortung für die Aufbau- und Ablauforganisation der Verwaltungszentren. Sie übernimmt die Steuerungsverantwortung (Governance) sowie die Verantwortung für die Einhaltung (kirchen-)rechtlicher Regelungen (Compliance). Ihr obliegt die Fach- und Dienstaufsicht über das dortige Personal.

²⁸ Die Verwaltungszentren in diesem Bereich werden vor allem Aufgaben der derzeitigen Bauämter wahrnehmen.

²⁹ Die Kriterien (örtliche Nähe, Anzahl der Bearbeitungsfälle, Anzahl der Mitarbeitenden ...) sind noch zu entwickeln.

Liegt die Trägerschaft der Verwaltungszentren nicht bei der Erzdiözese, übernehmen die jeweiligen Träger die Verantwortung für die Aufbau- und Ablauforganisation der Verwaltungszentren. Dies betrifft insbesondere Rolle und Haftung der Organe. Fach- und Dienstaufsicht obliegen dem jeweiligen Träger. Es sind durch die Erzdiözese Instrumente einzuführen, die gewährleisten, dass die Governance der Erzdiözese sowie ihre Verantwortung für die Compliance eingehalten werden.

5.2. Auswirkungen auf die Verrechnungsstellen

Die Aufgaben der derzeitigen Verrechnungsstellen werden auf die „Pfarreigeschäftsführung“ und die Verwaltungszentren übergehen.

Werden die Verwaltungszentren in Trägerschaft der Erzdiözese geführt, kann ein Teil des Personals der Verrechnungsstellen in die Verwaltungszentren überführt werden und bleibt somit in Anstellungsträgerschaft der Erzdiözese. Die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verrechnungsstellen werden auf die Pfarreigeschäftsführungen entsprechend der jeweiligen Trägerentscheidung überführt.

Werden die Verwaltungszentren nicht in Trägerschaft der Erzdiözese geführt, hängt eine Umstrukturierung und damit eine Übernahme zur Fortführung einzelner Verrechnungsstellen von den Entscheidungen der neuen Träger ab. Diesen obliegen auch die damit verbundenen Personalentscheidungen.

6. Zeitplan

Die Entscheidung über die Trägerschaft ist bis Ende 2022 zu treffen, da die Umsetzung sonst nicht bis zum Beginn der Errichtung der neuen Pfarreien vorbereitet und umgesetzt werden kann.

DISKUSSIONSPUNKTE FÜR DAS DIÖZESANFORUM

Themen, die zu einer Beschlussfassung führen

- Soll der „Pfarreigeschäftsführer“ / die „Pfarreigeschäftsführerin“ von der Kirchengemeinde oder von der Erzdiözese angestellt werden?
- Welches der genannten Modelle soll bei der Trägerschaft der Verwaltungszentren umgesetzt werden?

ANLAGEN

Anlage 1

Vision: Wo wollen wir hin?

Als katholische Kirche leben wir die Begegnung mit Gott und den Menschen. Wir schöpfen unsere Kraft aus Gottes liebender Zuwendung zu seiner Schöpfung und wenden uns ihm vertrauensvoll zu. Diese Beziehung zu Gott und zueinander trägt uns und hält uns in Bewegung.

Wir glauben der Frohen Botschaft, die uns in Jesus Christus offenbart wurde. Er bezeugt uns die umfassende Liebe Gottes, die offen ist für alle Menschen und niemanden ausschließt. Sie ist uns Maßstab, in gleicher Weise unsere Beziehungen mit anderen zu leben. Jesu Leben, sein Sterben, seine Auferstehung und seine bleibende Gegenwart sind uns Zeugnis dieser Liebe. Diesen Glauben erschließen wir uns stets neu und bieten ihn anderen an. Wir tun dies durch unser Zeugnis des Wortes, vor allem aber durch unser Zeugnis des Lebens. Wir setzen uns ein für eine Welt, die gekennzeichnet ist von Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung.

Vom Heiligen Geist ermutigt, bekennen wir uns zu einer Vielfalt unserer Gemeinschaft, die unterschiedliche Formen der Zugehörigkeit kennt und niemanden ausschließt. Wir gehen auf alle zu, die mit uns eine bessere Welt gestalten möchten. Wir bauen auf die unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten, die den Menschen geschenkt sind, gestalten verschiedene Rollen und Funktionen und teilen Verantwortung. Wir bieten Orte und Personen an, an denen und durch die Menschen die versöhnende, befreiende, tröstende und stärkende Kraft Gottes wahrnehmen können.

Wir sind Teil der weltweiten katholischen Kirche und mit allen Getauften verbunden. Wir sind im Gespräch mit Menschen anderer Religionen. Wir stehen im Dialog mit denen, die sich für eine humane Gestaltung der Welt einsetzen, und arbeiten mit ihnen als verlässlicher Partner zusammen.

Wir führen gemeinsam die Kirche von Freiburg mutig und in großer Weite in die Zukunft. Wir bewahren das Gute aus der Vergangenheit und suchen neue Möglichkeiten, Glauben zu leben und weiterzugeben. Wir bündeln unsere Kräfte und finden Wege, wie wir unserer Vision folgend gemeinsam Kirche zum Wohle aller Menschen sein können.

Wir entwickeln unsere Kirche zu einem sicheren Ort für alle und setzen uns dafür ein, dass in ihr Missbrauch jeglicher Art, gerade auch sexueller und geistlicher, keine Chance mehr hat. Wir arbeiten umfassend auf, wo solche Gewalt bei uns geschehen ist oder geschieht und was diese strukturell begünstigt hat. Wo wir schuldig geworden sind, übernehmen wir aktiv Verantwortung.

Anlage 2

Werte³⁰ – Was zeichnet uns aus?

Charismenorientiert

Wir sind sensibel für die Begabungen der Menschen und dienen ihrer Entfaltung.

Dialogisch

Wir bringen einen unverzichtbaren Standpunkt in gesellschaftliche Debatten ein und engagieren uns im Dialog – hörend und lernend, kritisch, konstruktiv und zur Veränderung bereit.

Dienend

Unser Handeln wird in allen Bereichen von einer diakonischen Haltung geprägt. Wir sorgen dafür, dass Menschen, die in Not sind, Rat und konkrete Unterstützung sowie Hilfe zur Selbsthilfe erhalten.

Katholisch

Wir gehören zur weltweiten katholischen Kirche aus allen Völkern und Kulturen, in der es keine Mehr- oder Minderheiten, In- oder Ausländer gibt, sondern Geschwister. Wir leben in dieser katholischen Weite und misstrauen allem, was in die Enge führt.

Missionarisch

Wir reden profiliert und klar positioniert von unserem Glauben, der im Licht des Evangeliums unser Leben deutet, es gestaltet und ihm Sinn verleiht.

Ökumenisch

Wir vertiefen die ökumenische Verbundenheit mit unseren Geschwistern im christlichen Glauben, verstärken das Gebet für die Einheit aller Christen und leben, teilen und feiern unseren Glauben miteinander.

Partizipativ

Wir delegieren nicht nur Aufgaben, sondern auch Vollmachten; wir übertragen Zuständigkeiten eindeutig und gewährleisten nötige Gestaltungsfreiräume. Wir beteiligen Betroffene an Entscheidungsprozessen und beziehen Beratungsgremien ein.

³⁰Die hier genannten Werte greifen die Prinzipien der Diözesanen Leitlinien auf und geben sie verkürzt wieder.

Qualitätsbewusst

Wir analysieren mit sachgerechten Qualitätsinstrumenten kontinuierlich die Entwicklungen auf allen Ebenen der Erzdiözese und halten in spezifischen Zielen Schritte fest, die zu einer verbesserten und überprüfbaren Qualität in allen Bereichen führen.

Ressourcenbewusst

Wir prüfen alle Personal- und Sachausgaben. Wir achten auf einen umsichtigen und nachhaltigen Einsatz der Mittel, der auch unserer Verantwortung für die Schöpfung Rechnung trägt.

Sakramental

Wir achten darauf, dass alle Menschen mit ihren ganz unterschiedlichen Biografien die begleitende, stärkende und heilende Kraft Gottes erfahren können.

Solidarisch

Wir wissen uns auf allen Ebenen des kirchlichen Lebens an der Seite von Menschen, die ihre Belange nicht in ausreichendem Maß selbst wahrnehmen können.

Spirituell

Wir leben unsere Beziehung zu Gott und pflegen sie in der Feier von Gottesdiensten und im Gebet, in Gemeinschaft und allein, in Festen, Arbeit und Freizeit. Die Suche nach den Spuren Gottes im Leben ist uns Antrieb und Kraft.

Subsidiär

Die Freiheit zur Entscheidung vor Ort sowie die Stärkung von Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der jeweiligen Ebenen prägen unser Arbeiten und Zusammenleben.

Veränderungsbereit

Wir hören und lernen, wir entwickeln Traditionen dynamisch weiter, wir trennen uns von Überholtem und wir wagen Neues. Wir suchen mutig nach Wegen und finden Formen, wie wir heute die Botschaft des Evangeliums leben, feiern und erfahrbar werden lassen können.

Anlage 3

Strategische Ziele – Wie erreichen wir das?

Strategisches Ziel 1

Als Erzdiözese Freiburg handeln wir³¹ missionarisch. Wir wollen Menschen mit dem Glauben in Verbindung bringen und unsere Beziehung zu Jesus Christus stärken und vertiefen. Wir wenden uns an alle Menschen, unabhängig von ihren unterschiedlichen Zugängen und ihrer je eigenen Nähe zum Glauben.

Strategisches Ziel 2

Als Erzdiözese Freiburg gehen wir auf die Menschen zu und setzen uns ohne Vorbehalte mit ihren konkreten Bedürfnissen, Nöten und Fragen auseinander. Wir gestalten unsere Angebote dialogisch und sprechen eine Sprache, die verständlich ist. Wir schaffen Räume und Gelegenheiten, die Relevanz des Evangeliums für das eigene Leben zu erfahren und bieten dazu u. a. seelsorgliche, caritative, spirituelle und liturgische Angebote.

Strategisches Ziel 3

Als Erzdiözese fördern wir die Vielfalt des kirchlichen Lebens.

Strategisches Ziel 4

Als engagementfreundliche Erzdiözese sind wir offen und attraktiv für alle Menschen guten Willens. Wir heißen sie willkommen mit ihren Gaben, Fähigkeiten und ihrer Begeisterung. Wir handeln nach unseren Grundsätzen zur Engagementförderung.

Strategisches Ziel 5

Als Erzdiözese investieren wir verstärkt in die Gewinnung, Auswahl, Qualifizierung und Begleitung Ehrenamtlicher wie Hauptberuflicher.

Strategisches Ziel 6

Als Erzdiözese verwirklichen wir eine verbindliche und christliche Führungs-, Entscheidungs- und Partizipationskultur. Wir arbeiten auf allen Ebenen kirchlichen Handelns sowie in der Zusammenarbeit von freiwillig Engagierten und Hauptberuflichen in geregelten, partizipativen, transparenten und synodal ausgerichteten Leitungsstrukturen. Zur Einhaltung werden Instrumente der Machtkontrolle³² angewandt.

³¹ Die strategischen Ziele beziehen sich immer auf „die Erzdiözese“. Damit sind alle angesprochen, die hauptberuflich oder ehrenamtlich einen Dienst in der Erzdiözese in Pastoral, Bildung, Caritas oder Verwaltung übernommen haben, gleich in welcher ihrer Einrichtungen und auf welcher Ebene.

³² Die Machtkontrolle kann durch demokratisch gewählte Gremien erfolgen oder ergibt sich aufgrund gesetzlicher Vorgaben

Strategisches Ziel 7

Als Erzdiözese intensivieren und verstetigen wir unser Engagement für Menschen in unterschiedlichen sozialen Lebenslagen und Lebensphasen. U. a. geschieht dies durch die verstärkte Zusammenarbeit von Caritas und Pastoral in ihrem gemeinsamen Handeln auf allen Ebenen.

Strategisches Ziel 8

Als Erzdiözese stehen wir für einen ungehinderten Zugang zu Bildung ein und verstärken die Kooperation mit anderen Partnern im kirchlichen und gesellschaftlichen Bereich.

Strategisches Ziel 9

Als Erzdiözese verstärken wir unser Engagement zur Bewahrung der Schöpfung.

Strategisches Ziel 10

Als Erzdiözese stärken wir unsere Kommunikationskompetenz nach innen und nach außen. Im Dialog mit Gesellschaft, Kultur, Wissenschaft und Politik entwickeln wir mit dem Maßstab des Evangeliums unsere Kommunikationsinhalte.³³

Strategisches Ziel 11

Als Erzdiözese verstehen wir uns als eine Organisation, die stetig lernt. Wir benennen und kommunizieren Fehlentwicklungen und gesetzeswidriges Verhalten³⁴, bekennen uns zu Schuld und übernehmen Verantwortung dafür. Wir machen Konflikte transparent, sprechen diese offen, angstfrei, konstruktiv und lösungsorientiert an und bearbeiten sie. Eine offene Fehlerkultur ist Ausdruck einer lernenden Kirche.

Strategisches Ziel 12

Als Erzdiözese kultivieren wir Qualitäts- und Wirkungsorientierung als verbindlichen Standard unserer Arbeit. Wir gestalten unsere Organisation, unsere Strukturen und unsere Prozesse so, dass wir flexibel und subsidiär auf neue Anforderungen antworten können.

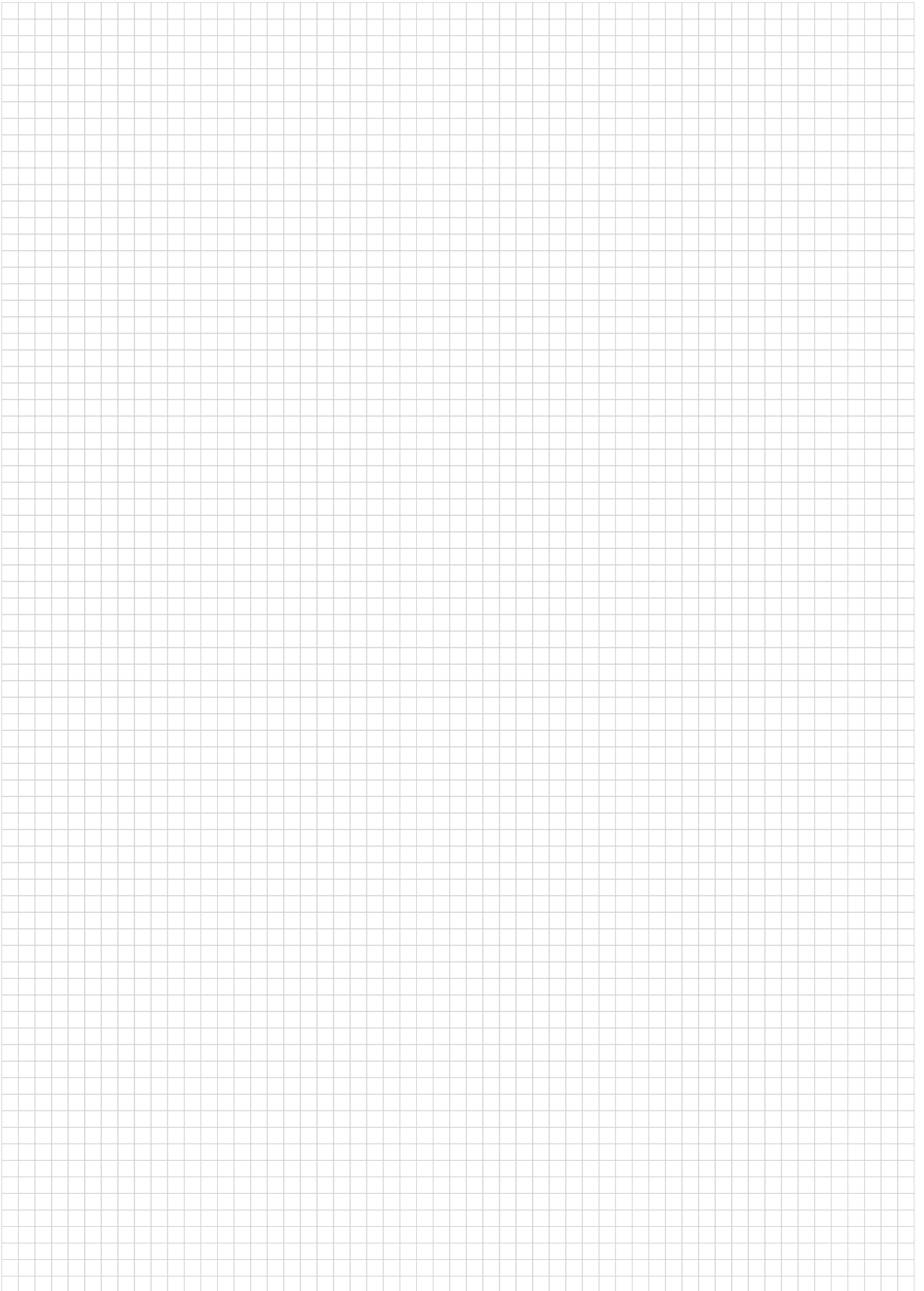
Strategisches Ziel 13

Als Erzdiözese setzen wir unsere personellen, finanziellen und baulichen Ressourcen gemäß der Diözesanstrategie ein und priorisieren regelmäßig unsere Aufgaben. Wir verwalten unser Vermögen unter Einhaltung ethisch nachhaltiger Anlagekriterien im Sinne der katholischen Soziallehre und der Bewahrung der Schöpfung.

³³ Siehe Ziel 2

³⁴ Bei der Kommunikation ist im Einzelfall zu prüfen, was juristisch möglich ist.





HERAUSGEBER:

Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg
Hauptabteilung 6 – Grundsatzfragen und Strategie
Schoferstraße 2
79098 Freiburg
Mail: grundsatzfragen@ordinariat-freiburg.de
Tel.: 0761 2188-862