

Sachkommission 3

Die Zukunft der Pfarrei

Empfehlung 3.1: Perspektivwechsel

Empfehlung 3.1: Perspektivwechsel

(1) Wir empfehlen einen Perspektivwechsel, um die «Pfarrei der Zukunft» nach folgenden Prinzipien zu gestalten:

(2) Deutlicher als bisher ...

- (2.1)... muss die Neugestaltung von der Würde des einzelnen Getauften ausgehen. Dieser Taufwürde entspricht eine Verantwortung, die sich in der Ausprägung von Charismen ebenso niederschlägt wie in der Ausübung von Kompetenzen.
- (2.2)... müssen die Lebenswirklichkeiten mit den prägenden Entwicklungen der «Zeichen der Zeit» angenommen werden.
- (2.3)... vertrauen wir auf das Wirken des Heiligen Geistes.
- (2.4)... muss sich am Sozialraum orientiert werden.
- (2.5)... bedarf es territorialer wie kategorialer Durchlässigkeit.
- (2.6)... gilt es, die Subsidiarität anzuwenden.
- (2.7)... gilt es, den heutigen Herausforderungen in einem ökumenischen Miteinander zu begegnen.

(3) Wir empfehlen die Erarbeitung eines Rahmenleitbildes für die Pfarrei der Zukunft, das genug Raum lässt für eine Anpassung an die Gegebenheiten vor Ort und dem o.g. Perspektivwechsel Rechnung trägt.

Begründung

Zu den einzelnen Empfehlungen⁸:

- 1) Deutlicher als bisher müssen die Lebenswirklichkeiten mit den prägenden Entwicklungen der «Zeichen der Zeit» angenommen werden, um darin den Zuspruch wie die Herausforderung des Evangeliums zu vernehmen.
- 2) Deutlicher als bisher muss sich am Sozialraum orientiert werden, damit sich die Binnenperspektive kirchlichen Lebens weitet und sie sich vom Leben der Menschen – besonders von dem der Armen und Bedrängten aller Art - berühren lässt, um von ihnen Neues über das Evangelium zu lernen.
- 3) Deutlicher als bisher bedarf es territorialer wie kategorialer Durchlässigkeit, um den differenzierten Bedarfen der Menschen mit hoher Qualität begegnen zu können.
- 4) Deutlicher als bisher gilt es, die Subsidiarität anzuwenden, um so vom Nahraum her das Ganze aufzubauen und den Einsatz der Mittel zu ordnen.
- 5) Deutlicher als bisher gilt es, den heutigen Herausforderungen in einem ökumenischen Miteinander zu begegnen, um das gemeinsame Zeugnis aller

⁸ Es handelt sich hier um die Fassung, die die SK 3 in ihrer Sitzung am 24. Juli 2015 beschlossen hat. Aufgrund der Zeichenbegrenzung sind die Empfehlungen gekürzt und die jeweiligen Zusätze in die Begründungen aufgenommen worden.

Getauften zu stärken und die geschwisterliche Gemeinschaft untereinander zu fördern.

Allgemeine Implikationen:

Die Veränderungen in der Lebenswelt der Menschen und der Gesellschaft, wie sie in den letzten Jahrzehnten zu beobachten und zu beschreiben sind, betreffen alle Lebensbereiche. Wir als Kirche erfahren diese Veränderungen vor allem so, dass Vertrautes und in einer bestimmten Epoche der Kirchengeschichte Gewachsenes von vielen Menschen unserer Tage nicht mehr angenommen und geteilt wird.

Dies ruft uns zur Umkehr, weil die Kirche nicht für sich selbst da ist, sondern dafür, dass den Menschen unserer Tage der Glaube an Jesus Christus bezeugt werden kann. Somit sind die «Instrumente» der Kirche daraufhin zu überprüfen, wie sie angesichts der Zeichen unserer Zeit so neu zu stimmen sind, dass die «Melodie Gottes» für die Menschen heute besser vernehmbar wird.

Ein herausragendes Instrument der Kirche, um den Glauben an Jesus Christus zu verkündigen, im Dienst am Nächsten zu bezeugen und inmitten des Lebens der Menschen zu feiern ist die Pfarrei (von «par oikia» gleich «in der Fremde» bzw. «in der Nachbarschaft leben»).

So erfüllt es mit Unruhe, wenn gerade diesem besonderen Instrument eine umfassende «Neustimmung» und Neugestaltung verweigert wird. Menschen heute bestimmen selbst Nähe und Distanz zu Kirche und Glauben. So suchen wir die «Pfarrei der Zukunft» darin, dass sie vielfältig differenziert die Suche der Menschen, ihre Bedürfnisse und Fragen annimmt. Mit Hilfe der Pfarrei der Zukunft soll die Kirche Beziehungen zu den Menschen stiften und sich selbst zu den Menschen in der Welt von heute in Beziehung setzen.

Das Rahmenleitbild bietet hierbei ein inhaltliches Gerüst, das eine gemeinsame Zielrichtung der Pfarreien im Bistum Trier ermöglicht.

Empfehlung 3.2: Netzwerk

Empfehlung 3.2: Netzwerk

- (1) Menschen organisieren sich heute netzwerkartig.
- (2) Deshalb empfehlen wir, die Pfarrei der Zukunft – mit Pfarrort, Basisgemeinschaften, Themenzentren und anderen Orten – als Netzwerk zu verstehen.
- (3) Dieses Netzwerk lebt von der Lebendigkeit und Selbstständigkeit der einzelnen Knotenpunkte.
- (4) Es bildet die in sich vielfältige Sozialgestalt der Pfarrei der Zukunft.
- (5) Deshalb sprechen wir von einer Vielfalt von verschiedenen christlichen Gemeinschaftsformen unterschiedlicher Größe, die in einem Netzwerk miteinander verbunden sind.

Begründung

Weil die Volkskirche und ihre Formen angesichts von Individualisierung und Pluralisierung nicht zukunftsfähig sind, geht es um die Frage einer neuen Sozialgestalt von Kirche. Wir haben die Hoffnung, dass die Kirche neu auf die Wei-

se eingeht, wie Menschen heute leben. Menschen wählen heute aus vielfältigen Möglichkeiten die Angebote bzw. Orte, die für ihr Leben wichtig sein sollen. Sie bilden ihr persönliches Lebensnetz.

Dies greift die Idee der Pfarrei der Zukunft als Netzwerk auf. Die Hoffnungsperspektive besteht darin, dass Menschen neu aus einer Vielfalt von christlichen Gemeinschaftsformen und Orten wählen können, wo und in welcher Form sie ihren Glauben entdecken und leben. Die heutige Selbstorganisation und Freiheit des Menschen wird dabei vorausgesetzt. Umgekehrt positioniert sich Kirche in der Welt so, dass sie Orte anbietet, die zum Glauben und Glauben leben einladen, ohne alle Menschen flächendeckend gleich zu erfassen.

In der Fachwissenschaft gibt es verschiedene Beschreibungen allgemeiner Strukturmerkmale eines Netzwerkes:

- Netzwerke stellen Verbindungen von „Knotenpunkten“ dar, wobei die Knotenpunkte als Elemente oder als Zentren zu verstehen sind. Knotenpunkte sind Gruppen und Organisationen. Demnach haben Netzwerke viele unterschiedliche Zentren.
- Die Elemente bzw. die Zentren sind relativ autonom und damit nicht unabhängig vom sie umgebenden Netzwerk.
- Es besteht ein unterschiedlicher, wechselseitiger Austausch zwischen den Knotenpunkten.

Wenn wir dies auf die Pfarrei der Zukunft als Netzwerk beziehen, dann sind die von uns vorgeschlagenen Knotenpunkte: der Pfarrort, die vielen Basisgemeinschaften, die Themenzentren und die vielfältigen Orte des Glaubens.

Die vielfältigen Orte des Glaubens sind Initiativen, kleine Gruppen und Kreise, in denen Christen aufgrund einer gemeinsamen Idee oder eines gemeinsamen Interesses zusammen kommen. Dies können eine Jugendgruppe, eine christliche Eine-Welt-Gruppe, ein Bibelkreis, etc. sein.

Basisgemeinschaften entstehen neu oder bestehen bereits. Sie bilden sich um Personen, Projekte, um Gruppen oder Verbände, an kirchlichen oder säkularen Orten. Sie wollen miteinander Glauben entdecken und Glauben leben. Eine Basisgemeinschaft lebt zumindest einen der Grundvollzüge von Kirche. Die Basisgemeinschaften und ihre Ansprechpartner werden in der Regel durch pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleitet und unterstützt.

Der Pfarrort ist der verlässliche Ort, an dem regelmäßig die Sakramente gespendet werden. Hier ist der Sitz des Leitungsteams und der zentralen kirchlichen Verwaltung.

Ein Beispiel: die Pfarrei der Zukunft X hat in A seinen Pfarrort. Hier wird die regelmäßige Spendung der Sakramente gewährleistet. In B entsteht das Themenzentrum „Geistliches Zentrum“, in G das Themenzentrum „Diakonie“, in J eine Kirche der Jugend. Aufgrund der Charismen in den Dörfern der Pfarrei bilden sich dort Basisgemeinschaften, wo Menschen einen oder mehrere Grundvollzüge von Kirche sozialräumlich leben wollen.

Sowohl in den Themenzentren als auch in den Basisgemeinschaften können Sakramente gespendet werden. Alle anderen Initiativen gehören auch als Knotenpunkte zum Netzwerk.

Jeder Knotenpunkt weiß um die anderen Knotenpunkte.

Das ganze Netzwerk ist in die Zivilgesellschaft gut kommuniziert.

Ein Netzwerk muss also flächenmäßig groß genug sein, um diese Vielfalt zu ermöglichen.

Deutet man die Pfarrei der Zukunft als Netzwerk, so zeigen sich folgende Merkmale:

- Jede Pfarrei der Zukunft unterscheidet sich von anderen und ist in sich vielfältig.
- Sie bleibt immer offen für neue Initiativen, Kooperationen, Charismen, Gründungen, die hinzukommen wollen oder in der Bildung des Netzwerkes entstehen.
- Sie lebt von der Lebendigkeit und Eigenständigkeit der vielen Knotenpunkte und ihrer Akteur_innen.
- Sie relativiert starre Strukturen und Organisation zugunsten der konkreten Lebensvollzüge an den Knotenpunkten, in deren Mitte das Evangelium, das Reich Gottes, der gelebte Glaube steht.
- Sie lebt von Flexibilität und Veränderungsbereitschaft.
- Sie setzt gegenseitiges Vertrauen und Anerkennung der verschiedenen Knotenpunkte voraus.
- Die Hauptamtlichen üben Ihren Dienst an verschiedenen Knotenpunkten aus und begleiten, unterstützen, inspirieren andere Knotenpunkte.
- Die Leitung sorgt für Vernetzung, Kommunikation und gerechte Ressourcensteuerung.
- Sie ist der Versuch, neu zu schauen, wie Glaube heute gelebt und in die Welt getragen werden kann, nachdem dies mit der volksskirchlichen Formation immer weniger gelingt.
- Sie verfügt über ein eigenes Kommunikationskonzept.

Empfehlung 3.3: Beteiligung Ehrenamtlicher

Empfehlung 3.3: Beteiligung Ehrenamtlicher

(1) Wir empfehlen bei der personellen Besetzung aller Positionen und Aufgaben der Pfarrei der Zukunft auf allen Ebenen alle getauften Menschen mit ihren Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Charismen zu berücksichtigen - unabhängig von Geschlecht und einem Arbeitsverhältnis innerhalb der Kirche.

(2) So können auch explizit Ehrenamtliche Funktionen, Rollen und Aufgaben neben ihrem eigentlichen Beruf in der Pfarrei der Zukunft übernehmen, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen und Kriterien hierfür erfüllen.

(3) Die hauptberuflich bei Kirche angestellten Mitarbeiter_innen und die verbindlich und verantwortlich mitarbeitenden Ehrenamtlichen sorgen gemeinsam für geeignete Rahmenbedingungen, die ihnen die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Pflichten ermöglichen.

Begründung

Blick auf die IST-Situation

Schon heute übernehmen Ehrenamtliche in vielen Bereichen des kirchlichen Lebens Aufgaben und Funktionen.

Leider ist die Zahl von ehrenamtlich engagierten Getauften rückläufig (vgl. Engagement bei den Wahlen zu den Räten ...) und es fällt schwer, Getaufte zur aktiven Mitarbeit in und an ihrer Kirche zu motivieren.

Damit dies in Zukunft weiter geschieht und damit sich mehr Getaufte in ihrer Kirche auf vielfältige Art und Weise aktiv engagieren ist es notwendig, dass

- zukünftig eine Zusammenarbeit auf echter Augenhöhe zwischen hauptberuflich bei der Kirche angestellten Mitarbeiter_innen und ehrenamtlich engagierten Getauften stattfindet
- unsere Kirche für eine optimale Qualifizierung von Ehrenamtlichen sorgt
- eine echte Wertschätzung für die von Ehrenamtlichen geleistete Arbeit geschieht

Aus heutiger Sicht geschieht dies noch viel zu wenig und nicht überall.

Blick auf die zukünftige Situation

Neben dem Blick auf die IST-Situation war auch ein Blick auf das, was uns in der Zukunft voraussichtlich bevorsteht ausschlaggebend:

1. Die strukturellen Gegebenheiten in der Pfarrei der Zukunft werden sich ändern

Mit dem bevorstehenden Wandel der Strukturen der Pfarrei der Zukunft wird es erforderlich, dem Ehrenamt eine neue Gewichtung zu geben. Die Pfarrei der Zukunft wird in ihren Basisgemeinschaften leben. Aufgrund der immer größer werdenden Territorien sowie den immer weniger werdenden hauptberuflichen Mitarbeiter_innen in der Kirche wird das kirchliche Leben verstärkt in diesen Basisgemeinschaften stattfinden.

Wenn wir eine lebendige Kirche wollen brauchen wir Getaufte, die hierfür Verantwortung übernehmen (Übernahme von Aufgaben und damit von Pflichten gemäß ihren Erfahrungen, Fähigkeiten, Talenten, Charismen, ...) und Handeln können (indem sie auch entsprechende Rechte innerhalb der neuen kirchlichen Strukturen besitzen).

2. Die personellen Ressourcen in den bekannten, kirchlichen Berufsgruppen sind rückläufig

Aufgrund der rückläufigen Mitarbeiterzahlen in den bekannten kirchlichen Berufsgruppen (Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferent_innen, usw.) wird es notwendig, die noch vorhandenen hauptberuflichen Ressourcen gemäß ihrer Ausbildung, ihren fachlichen Qualifikationen, ihren Fähigkeiten und Charismen bestmöglich im kirchlichen Leben einzusetzen.

Damit geht unweigerlich einher, dass auf allen Ebenen der Pfarrei der Zukunft – ja sogar auf Bistumsebene – nicht mehr alle Aufgaben durch hauptberufliche Mitarbeiter_innen abgedeckt werden können.

3. *Übernahme offener Aufgaben durch Getaufte*

Für offene Aufgaben sollte die Möglichkeit bestehen, dass diese ehrenamtlich von Getauften übernommen werden können.

Grundvoraussetzung hierfür ist, dass diese Getauften die für die Aufgabe erforderlichen Kriterien aufgrund ihrer Ausbildung und Qualifikation, ihrer Talente, Fähigkeiten und Charismen erfüllen.

Mit der ehrenamtlichen Übernahme einer solchen Aufgabe durch eine bzw. einen Getauften gehen auch die mit dieser Aufgabe verbundenen Rechte und Pflichten an die bzw. den Getauften über.

Dies erfordert für die zukünftige Vergabe und Besetzung von Aufgaben (und Stellen) den Weitblick zu erkennen, welche Aufgaben (und Stellen) vorrangig von Mitarbeiter_innen der Kirche (aufgrund ihrer speziellen Ausbildung und Qualifikation) übernommen werden können und für welche Aufgaben (und Stellen) man aus der Masse der Getauften geeignete Ehrenamtliche gewinnen kann.

Die Folge hiervon wird sein:

Wandel der Bedeutung und Rolle des Ehrenamtes

Neu an der oben genannten Empfehlung ist, dass ehrenamtlich tätigen Getauften durchaus Leitungsaufgaben (auf allen Ebenen der Pfarrei der Zukunft) übertragen werden können (mit allen Rechten und Pflichten).

Ferner sollen die so entstehenden Teams aus Ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter_innen gegenseitig dafür Sorge tragen, dass die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ermöglicht werden.

Damit dies gelingt sollte es in unserer Kirche und in der Pfarrei der Zukunft ein Umdenken geben:

Für die Getauften bedeutet dies:

Sie nehmen ihren je eigenen Auftrag (gemäß ihren Talenten, Fähigkeiten und Charismen) innerhalb ihrer Kirche wahr (auf allen Ebenen). Hierzu zählt besonders das Bewusstsein, dass dazu Rechte und Pflichten gehören, bei denen stets das Wohl aller Getauften im Vordergrund steht. Dieses Engagement in Form eines kirchlichen Ehrenamtes ist als Glaubenszeugnis, Freude am Glauben und der Mitverantwortung für eine lebendige Kirche – unsere Kirche – zu sehen.

Für die hauptberuflichen Mitarbeiter_innen innerhalb der Kirche bedeutet dies:

Die bzw. der Getaufte, der eine Aufgabe in der Pfarrei der Zukunft (der Kirche) übernimmt, sollte als externer Spezialist in die entsprechenden Teams (z.B. Leitungsteam) oder Gremien gleichberechtigt und so als Bereicherung aufgenommen werden.

Das Bild von Ehrenamtlichen als kostengünstige „Schaffer und Macher“ sollte sich in ein Bild wandeln, in dem Ehrenamtliche als Experten gesehen werden, die ihrer Kirche ihre Erfahrungen und Talente gerne zur Verfügung stellen.

Empfehlung 3.4: Leitung der Pfarrei

Empfehlung 3.4: Leitung der Pfarrei der Zukunft

- (1) Die für alle Pfarreien einheitliche Leitungsstruktur sieht als oberste Leitungsebene ein Gremium aus drei geeigneten hauptamtlichen Mitgliedern vor, die der Bischof ernennt.
- (2) Der Pfarrer ist gleichberechtigtes Mitglied dieses Leitungsgremiums.
- (3) Die Verwaltung ist im Leitungsgremium mit eigener Kompetenz hauptamtlich vertreten.
- (4) Das Leitungsgremium trägt die Verantwortung für die Pfarrei der Zukunft gemeinsam; es arbeitet nach einer Satzung.
- (5) Die Leitungsaufgaben sind in Sachbereiche aufgeteilt, aus denen die Ressorts der Mitglieder deren Kompetenzen entsprechend zusammengestellt werden.
- (6) Ressortzuständigkeiten werden wechselseitig respektiert.
- (7) Das Leitungsgremium soll um bis zu zwei ehrenamtliche Mitglieder erweitert werden, die die Gesamtverantwortung für die Pfarrei teilen und Ressortverantwortung übernehmen können.
- (8) Organisation und Verwaltung sind integraler Bestandteil der Aufgaben der Pfarrei der Zukunft.
- (9) Für alle in der Pfarrei der Zukunft verantwortlich Handelnden wird ein verbindlicher Führungskodex eingeführt.

Begründung

In den Vorgaben für die Arbeit der SK 3 findet sich der Hinweis, dass die enger werdenden personellen und finanziellen Rahmenbedingungen und nachfolgende Struktur- oder Verwaltungsfragen gerade nicht Ausgangspunkt der Sachkommission sein und genauso gerade nicht als erste Begrenzungen der Zukunftsfindung dienen sollen. Daran haben wir uns gehalten. Damit jedoch ein Zukunftsbild durchdacht und umsetzungsfähig ist, muss es seine Inhalte schließlich auch mit einer Empfehlung zu diesen Aspekten versehen.

Die Empfehlung beschreibt, wie die Pfarrei der Zukunft geleitet und verwaltet werden soll. Sie beantwortet damit die Frage

- nach der Machtverteilung im Spannungsfeld von Gestaltungsfreiheit und Fehlentwicklungsrisiko,
- nach der Struktur im Spannungsfeld von Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsfähigkeit und
- nach der Verwaltung im Spannungsfeld von Aufwandsminimierung und ordentlichem Wirtschaften.

Die Leitungsstruktur gilt einheitlich für alle Pfarreien.

Die Organisations- und insbesondere Leitungsstruktur der Pfarrei der Zukunft muss komplexen Bedingungen genügen. Sie muss

- kirchenrechtliche Vorgaben,
- zivilrechtliche Vorgaben,
- verwaltungsrechtliche Regelungen und
- bistumsseitige Rahmenvorgaben

umfassend berücksichtigen und die verschiedenen Interessen gut ausbalancieren. Es wäre nicht sinnvoll, wenn jede Pfarrei der Zukunft diese Aufgabe einzeln angehe, und die Qualität des Ergebnisses wäre ungewiss. Deshalb wird eine Grundstruktur insbesondere der Leitung vorgegeben, die von allen Pfarreien der Zukunft konsequent umzusetzen ist. Die Grundstruktur lässt viele Freiräume, und es steht jeder Pfarrei der Zukunft selbstverständlich offen, diese ihr entsprechend auszugestalten.

Das Leitungsgremium besteht aus drei geeigneten hauptamtlichen Mitgliedern.

Die Pfarrei der Zukunft braucht eine klar strukturierte Leitung; das gilt insbesondere für die oberste Leitungsebene. Künftig soll es auf dieser Ebene mehrere Verantwortungstragende geben. Für qualitätsvolles Arbeiten und rasche Handlungsfähigkeit muss die Anzahl dieser Personen in einem vernünftigen Verhältnis zur Größe der Pfarrei der Zukunft und ihren personellen Möglichkeiten stehen. Damit klare Meinungsbildungen möglich sind, liegt es nahe, die kleinstmögliche ungerade Zahl von Mitgliedern festzulegen, also drei.

Diese drei Mitglieder müssen hauptamtlich sein. Die drei Mitglieder müssen auch geeignet sein in dem Sinn, dass sie nach Wissen, Erfahrung und persönlicher Eignung Leitungs- und Führungsaufgaben erfolgreich bewältigen können. Der Pfarrer ist Mitglied des Leitungsgremiums.

Mit dem Pfarrer der Pfarrei der Zukunft ist ein Mitglied des obersten Leitungsgremiums gesetzt. Neu ist, dass dem Pfarrer keine eigene, oberste Hierarchieebene mehr zugeordnet wird.

Das Primat des Pfarrers im Leitungsgremium beschränkt sich auf das kirchenrechtlich unabdingbar Erforderliche.

Die künftige Stellung des Pfarrers in einer Pfarrei der Zukunft dürfte in der Synode Anlass zu heftigen Diskussionen geben. Das Ziel einer möglichst weitreichenden Partizipation an Leitung und Gestaltung der Pfarrei durch Nichtkleriker steht im Widerspruch zu den auch aus dem bisherigen Berufsbild abgeleiteten Leitungsansprüchen der Pfarrer.

Möglicherweise öffnen die Vorgaben des Kirchenrechts den Weg zu einer guten Lösung. Idealerweise lässt sich insgesamt eine Art „Erster unter Gleichen“-Konstellation erarbeiten. Auslegungsspielräume sollen dabei zugunsten des Gleichberechtigungsansatzes genutzt werden. In der SK 3 hat die Vorstellung gleichberechtigter Mitglieder im Leitungsgremium eine nahezu einstimmige Mehrheit gefunden.

Die erforderliche kirchenrechtliche Expertise ist noch zu erstellen. Es ist dabei wichtig, dass Ersteller und Ergebnis frei von dem Verdacht mangelnder Unabhängigkeit sind.

Verwaltung ist im Leitungsgremium mit eigener Kompetenz vertreten.

Das Leitungsgremium muss über ausgewiesene Expertise zu den gesamten Wirtschafts- und Verwaltungsaufgaben der Pfarrei der Zukunft verfügen. Es genügt, wenn das Gremium insgesamt über diese Kenntnisse verfügt, sie müssen nicht zwingend bei einem Mitglied konzentriert sein. Das wird jedoch der Normalfall sein, und vermutlich wird ein Mitglied nach dem Kriterium dieser Qualifikation ausgewählt werden müssen. Es ist wünschenswert, dass jedes Mitglied des Leitungsgremiums ein Mindestmaß an Kenntnissen von Verwaltung und Finanzen einer Pfarrei hat oder sie sich zumindest kurzfristig aneignet.

Das Leitungsgremium trägt die Verantwortung für die Pfarrei gemeinsam.

Der neue, teamorientierte Ansatz für die Leitung der Pfarrei der Zukunft und die damit verbundene möglichst weitgehende Teilhabe von Laien muss in der Realität erst einmal ankommen. Wenn die alleinige Leitung des Pfarrers sich weiterhin als implizit gegeben fortschreibt, ist das Modell ein Misserfolg. Neben der Bereitschaft des Pfarrers, Raum zu geben, ist ebenso wichtig die Verpflichtung der anderen Mitglieder des Leitungsgremiums, diesen Raum auch adäquat auszufüllen. Es geht darum, die wichtigen oder sogar existenziellen Risiken der Pfarrei der Zukunft gemeinsam zu tragen, die darum zu treffenden schwierigen Entscheidungen gemeinsam zu treffen und dann auch gemeinsam durchzutragen. Ein Scheitern hat das Leitungsgremium stets insgesamt zu vertreten. Die Verantwortung der Räte der Pfarrei der Zukunft wird dadurch nicht berührt. Die Schnittstelle dazu kann erst gestaltet werden, wenn die neue Rätestruktur sich abzeichnet.

Das Leitungsgremium arbeitet nach einer Satzung.

Aller Erfahrung nach braucht ein Leitungsgremium Regelungen mindestens der Fragen,

- wie das Gremium zusammengesetzt ist,
- wie es entsteht, welche Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten es hat,
- welche davon wie intern verteilt werden,
- wie zusammen gearbeitet wird,
- wie gemeinsame Entscheidungen getroffen werden,
- was passiert, wenn Konflikte auftreten,
- wohin dann eskaliert werden kann.

Diese Fragen sind in einer Satzung oder Geschäftsordnung zu regeln. Nachdem alle Pfarreien der Zukunft mit denselben Strukturen und Rahmenbedingungen vor derselben Aufgabe stehen, wird es sinnvoll sein, eine Mustersatzung für das Leitungsgremium zu erarbeiten. An allen Stellen, die nicht einheitlich sein müssen, soll Spielraum für verschiedene Alternativen oder für pfarreindividuelle Lösungen vorgesehen werden.

Die Leitungsaufgaben sind in Sachbereiche aufgeteilt.

Aus den einzelnen Aufgaben einer Pfarrei der Zukunft ergeben sich die zugehörigen Leitungsaufgaben. Diese Aufgaben lassen sich in einzelne Sachbereiche einteilen. Je nach Zusammenhang werden Aufgabenbündel entstehen, die sinnvoller Weise einheitlich geleitet werden sollten. Diese Sachbereiche sollten im Zweifelsfall eher kleiner gedacht werden, um die möglichen Freiheitsgrade zu erhalten.

Die Aufteilung in Sachbereiche ist zunächst und absichtlich völlig personunabhängig. Soweit die Pfarreien der Zukunft über vergleichbare Aufgaben und Strukturen verfügen – das wird relativ weitgehend der Fall sein – kann als Strukturierungshilfe eine einheitliche Mustersaufteilung als Grundlage verwendet werden. Sie kann dann pfarreindividuell angepasst werden.

Die Aufteilung in Sachgebiete ist eine Vorarbeit für die Aufgabenaufteilung im Leitungsgremium. Auch die übergreifenden, strategischen Leitungsaufgaben in gemeinsamer Verantwortung können in das Konzept eingebaut werden, auf sie kommt es dabei allerdings nicht an.

Aus den Sachbereichen stellt das Leitungsgremium die Ressorts seiner Mitglieder den persönlichen Kompetenzen entsprechend zusammen.

Die Sachbereiche sind die Bausteine, aus denen das personenindividuelle Verantwortungsportfolio eines jeden Mitglieds des Leitungsgremiums, sein Ressort, zusammengebaut wird. Das erfolgt nach den Kriterien

- gesetzte und kompetenzgebundene Verantwortlichkeiten,
- vergleichbare und tragbare Arbeitslasten,
- inhaltliche Synergien und persönliches Interesse.

Bestimmte Sachbereiche werden gesetzt sein; beispielweise wird das Ressort des Pfarrers absehbar zu einem Teil von kirchenrechtlichen Vorgaben oder Vorgaben des Bistums bestimmt sein. Andere Sachbereiche können ohne einschlägige Fachkenntnis nur schwer verantwortet werden; das wird im Regelfall die Verantwortung für die verwaltungslastigen Sachgebiete festlegen. Überall da, wo unterschiedliche Kombinationen denkbar sind, sollten die Freiheitsgrade zur personenindividuellen Anpassung der Ressorts erhalten und genutzt werden.

Idealerweise ergibt sich so ein fast optimaler Ressortzuschnitt. Sollte sich Vertretungs- oder Veränderungsbedarf ergeben, lassen sich durch Umhängen der Sachgebiete als grundlegender Einheiten recht einfach neue Lösungen finden.

Ressortzuständigkeiten werden wechselseitig respektiert.

Die gemeinsame Gesamtverantwortung kann rasch zur Handlungsunfähigkeit führen, wenn jedes Mitglied des Leitungsgremiums in jedem Sachgebiet herummengt. Es braucht klare Absprachen, die das verhindern. Die Leitungsverantwortung für das operative Geschäft ist von der übergreifenden Leitungsverantwortung klar zu unterscheiden, auch wenn das im Einzelfall nicht immer einfach ist. Die Leitungsverantwortung für das operative Geschäft folgt der entsprechenden Ressortverteilung. Es ist die Verantwortung eines jeden Mitglieds im Lenkungsgremium, die Leitungsaufgaben seines Ressorts umfänglich wahrzunehmen, sich aus denen der anderen Ressorts vollständig herauszuhalten und alle Schnittstellenfragen in Frieden und konstruktiv zu lösen.

Das Leitungsgremium kann um bis zu zwei ehrenamtliche Mitglieder erweitert werden.

Grundsätzlich soll Ehrenamtlichen in der Pfarrei der Zukunft auch Teilhabe an der Leitung der Pfarrei ermöglicht werden. Konsequenterweise bedeutet das auch Teilhabe an der Leitungsverantwortung auf der obersten Ebene der Pfarrei und damit Mitgliedschaft im Leitungsgremium. Damit entsteht ein Erweitertes Leitungsgremium.

Die Mitgliedschaft von Ehrenamtlichen im Leitungsgremium muss so ausgestaltet werden, dass den ehrenamtsspezifischen Risiken ausreichend Rechnung getragen wird. Die Leitung der Pfarrei der Zukunft soll nach Qualifikation und Arbeitsfähigkeit davon profitieren und nicht eingeschränkt werden. Es ist also wichtig, dass nur geeignete Personen ausgewählt werden, die neben den erforderlichen Kompetenzen und der persönlichen Eignung auch ein Mindestmaß an zeitlicher Verfügbarkeit aufbringen können.

Das Leitungsgremium entscheidet über eine solche Erweiterung grundsätzlich und in jedem Einzelfall; die anderen pfarrlichen Gremien müssen einverstanden sein. Der Einsatz muss befristet sein und ohne weiteres auslaufen können.

Möglicherweise sollte die Gesamteinsatzzeit begrenzt und ein außerplanmäßiges, situationsbedingtes Ausscheiden möglich sein.

Die ehrenamtlichen Mitglieder teilen die Gesamtverantwortung für die Pfarrei.

Teilhabe an Leitung der Pfarrei der Zukunft im Leitungsgremium ist ohne Teilhabe an der Gesamtverantwortung dieses Gremiums kaum möglich. Umgekehrt braucht es aber eine Vorstellung, wie die unterschiedlichen Konstellationen von Haupt- und Ehrenamt in einem Gremium unter einer Satzung gut zusammenarbeiten können. Einen Anstoß könnte der Blick in die angelsächsische Unternehmenskultur liefern. Dort gibt es neben den gewöhnlichen hauptamtlichen Vorständen (executive directors) im selben Gremium und mit vergleichbarer Gesamtverantwortung auch Non-Executive Directors: Teilzeitmitglieder eines Board of Directors (entspricht in etwa einem Vorstandsgremium), die nicht Angestellte des Unternehmens sind und mit Planung, Strategie und der Politik einer Organisation betraut sind, nicht aber mit dem operativen Geschäft.

Diese Stellung hat übrigens nichts mit einem „Frühstücksdirektor“ zu tun mit ausschließlicher Repräsentationsfunktion. Es ist in der Regel eine einflussreiche und verantwortungsvolle Stellung. Eine analoge Konstruktion könnte sich nach Zeitaufwand und Aufgaben sehr gut für die Einbeziehung ehrenamtlicher Leitung eignen. Praktisch wäre es beispielsweise denkbar, dass bei jedem zweiten oder dritten Termin das Erweiterte Leitungsgremium tagt und sich vorwiegend den dafür relevanten Themen widmet.

Die ehrenamtlichen Mitglieder können Ressortverantwortung übernehmen.

Sollte ein ehrenamtliches Mitglied des Leitungsgremiums mit persönlicher Eignung, passenden Kompetenzen und ausreichend einzusetzender Zeitreserven den Wunsch haben, auch operative Verantwortung zu übernehmen, ist dies ausdrücklich zu begrüßen. Der Ansatz der Aufteilung in Sachbereiche müsste es ermöglichen, ein passendes Ressort zusammenzustellen.

Die rechtlichen und organisatorischen Fragen, die aus dem Fehlen eines Arbeits- oder Dienstvertrags als rechtlichem Hintergrund entstehen, erscheinen lösbar.

Organisation und Verwaltung sind integraler Bestandteil der Aufgaben der Pfarrei der Zukunft.

Das Verhältnis von Pfarreien zu Verwaltungs- und Organisationsaufgaben ist gegenwärtig widersprüchlich zweigeteilt. Einerseits werden sie häufig in Gegensatz und in Konkurrenz zu den pastoralen Kernaufgaben gestellt, andererseits wird Wert darauf gelegt, die damit verbundene Gestaltungsmacht eng bei der Leitung der Pfarrei zu halten. Beides ist nicht optimal und nicht zukunftsfähig.

Die Pfarrei der Zukunft muss ihre Verwaltungsaufgaben sämtlich zuverlässig, zeitnah und mit möglichst geringem Aufwand erledigen. Der Umfang der Verwaltungsaufgaben ist dabei zu einem hohen Anteil fremdbestimmt durch Zivilrecht, kirchliches Recht oder Bistumsbestimmungen. Die Verantwortung für die Verwaltung ist nicht abdingbar. Eine innere Abspaltung in einen entsprechenden Aufgabenbereich wird nicht erfolgreich sein können.

Im Leitungsgremium der Pfarrei der Zukunft soll Verwaltung und Organisation als selbstverständlich und unvermeidlich zu allen pastoralen Aufgaben gehörend aufgefasst und mit derselben Aufmerksamkeit und demselben Qualitätsan-

spruch bedacht werden. Mit der Haltung, dass auf allen Ebenen und bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Verwaltung und Organisation als integraler Bestandteil der Aufgaben der Pfarrei der Zukunft aufgefasst werden, und mit eigener Kompetenz und Verantwortung im Leitungsgremium können die gestellten Anforderungen erfüllt werden.

Empfehlung 3.5: Leitung Basisgemeinschaft und Themenzentrum

Empfehlung 3.5: Leitung Basisgemeinschaft und Themenzentrum

- (1) Wir empfehlen, dass die Basisgemeinschaften sich eine_n Ansprechpartner_in oder im Optimalfall ein Team von Ansprechpartner_innen geben.
- (2) Diese halten die Verbindung zur Pfarrei gemäß einer verbindlichen Vereinbarung.
- (3) Die Basisgemeinschaften geben sich selbst eine Leitung.
- (4) Die Pfarrei und ihre Gremien erkennen diese an.
- (5) Wir empfehlen, dass Themenzentren der Pfarrei in der Regel von einem Team geleitet werden.
- (6) Zu dem Team gehört die/der pastorale Mitarbeiter_in, den / die die Pfarrei in das Themenzentrum entsendet.

Begründung

Die Hemmschwelle soll möglichst gering sein, Basisgemeinschaften zu bilden und in ihnen und für sie Verantwortung zu übernehmen. Damit sie aber im Netzwerk der Pfarrei der Zukunft auch sichtbar werden, bedarf es der Menschen, die sie vertreten und in ihnen Leitungsverantwortung haben. Um Basisgemeinschaft der Pfarrei der Zukunft zu sein, braucht es eine Willensäußerung. Diese ist durch Ansprechpartner_innen gewährleistet.

Diese sucht und gibt sich die Basisgemeinschaft selbst.

Bei einer gewissen Größe und für bestimmte Aufträge, deren Kriterien noch zu benennen sind, legt es sich nahe, die Basisgemeinschaft von einem Team leiten und vertreten zu lassen. Außerdem ist für bestimmte Aufgaben und Dienste, die sich eine Basisgemeinschaft zu Eigen macht, zu überlegen, welchen Grad der Legitimierung es bedarf.

Es soll überlegt werden, welche Legitimierung und welche auch äußeren Zeichen der Anerkennung den Ansprechpartner_innen bzw. den Teams der Basisgemeinschaft zukommen können, damit wirklich deutlich wird, dass Menschen aufgrund ihrer Taufwürde Verantwortung übernehmen.

Insgesamt wird es wichtig sein, den Ethikkodex, das Rahmenleitbild und die Kultur des Vertrauens insbesondere von der Ebene der Gesamtpfarrei und des dort tätigen Personals gerade auch in Bezug auf die Basisgemeinschaften anzuwenden. Die Basisgemeinschaften und ihre Ansprechpartner_innen müssen wie das Leitungsteam der Pfarrei der Zukunft Parallelität zulassen, d.h. es kann am gleichen Ort, zum gleichen Thema etc. mehrere Basisgemeinschaften geben.

Die Themenzentren, die von Bedeutung für die gesamte Pfarrei der Zukunft sind, sollen deshalb nach Möglichkeit von einem Team (bestehend aus dem /

der pastoralen Mitarbeiter_in und Ehrenamtlichen) geleitet werden. Sie sollen damit auch die Vielfalt deutlich machen, mit der ein „Thema“ gelebt werden kann. Leitung meint hier die Leitung der Seelsorge am Themenzentrum sowie der Vernetzung in das Gesamt der Pfarrei. Damit Menschen sich nicht auf Dauer „in der Pflicht“ sehen, Ansprechpartner_in zu sein, soll in den Basisgemeinschaften von Anfang an reflektiert werden, wie lange eine „Amtszeit“ sinnvoll ist.

Empfehlung 3.6: Kategorie ist integriert

Empfehlung 3.6: Kategorie ist integriert

- (1) Wir empfehlen, in die Pfarrei der Zukunft die kategorialen Dienste zu integrieren.
- (2) Die entsprechende Personalisierung wird im Stellenplan des Bistums geregelt.
- (3) Für eine am Sozialraum orientierte Pastoral werden darüber hinaus auch die entsprechenden caritativen Dienste mit der Territorialeseelsorge verknüpft.
- (4) Ihre Verknüpfung erfolgt gemäß der Netzwerk-Logik.
- (5) Integration setzt dabei das jeweilige Profil und die jeweilige Professionalität voraus.
- (6) Die Entscheidung „Kategorie ist integriert“ hat zur Folge, dass die Partner sich in drei Dimensionen ausrichten:
 - a) eine konsequente Adressaten- und Lebensraum-Orientierung,
 - b) ein verbindlicher pastoraler Fachaustausch zwischen Territorial-, Kategorialeseelsorge und Caritas,
 - c) eine gemeinsame Verpflichtung zur ökumenischen Kooperation sowie zur Zusammenarbeit mit außerkirchlichen Akteuren.
- (7) Die kategorialen Dienste kommen auf der Bistumsebene zu Fachkonferenzen zusammen.
- (8) Für die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Caritasverbandes in eine sozialraumorientierte Pastoral sind entsprechende Vereinbarungen zu treffen.

Begründung

Eine Seelsorge, die konsequent vom Subjekt her konzipiert wird und von den Lebensräumen der Menschen her denkt, verändert nicht nur die Konzeption der Pfarrseelsorge, sondern denkt grundlegend in den Kategorien einer raumbezogenen Pastoral. Damit werden die handelnden kirchlichen Akteure, die Territorialeseelsorge, Kategorialeseelsorge und sozialraumbezogene caritative Dienste in Relationen und vernetzten Kategorien wahrgenommen.

Zu ihnen zählen Schulpastoral, Krankenhaus- und Altenheimseelsorge, Seelsorge in caritativen Einrichtungen, Gefängnisseelsorge usw.

Am Ausgangspunkt stehen die Fragen:

- Wie sind wir als Kirche künftig im pastoralen Raum aufgestellt?
- Wie reagieren wir wirksam auf die Nöte und Sorgen der Menschen vor Ort?
- Wie sind wir präsent, wie sind wir miteinander vernetzt?

In diesem Konzept soll für Menschen – Gläubige, Suchende, Nichtchristen – die reale Chance bestehen, möglichst „barrierefrei“ mit der Kirche in Kontakt zu treten. Der christliche Glaube soll in lebensfördernden Beziehungen entdeckt, gepflegt und vertieft werden können. Die pastoralen Grundvollzüge (Diakonía, Martyría, Leiturgía, Koinonía) müssen sich den Menschen als „lebensfördernd“ (vgl. Joh 10, 11) erschließen und plausibilisieren lassen.

Eine erste Begründungslinie für das Konzept „Kategorie ist integriert“ lautet: Die vier Grundvollzüge sind systemisch miteinander verbunden. Dieses integrative Konzept einer „Pastoral im Raum“ legt Wert darauf, dass jede Dimension im Vollzug auf die anderen Dimensionen verweist und strukturell gekoppelt ist. Das meinen wir als erstes mit „Kategorie ist integriert“.

Eine zweite Begründungslinie nimmt die einzelnen Felder der Kategorielseelsorge in den Blick: Schulpastoral, Krankenhaus- und Altenheimseelsorge, Gefängnisseelsorge usw. Jedes kategoriale Feld hat ein eigenständiges Profil entwickelt, jedes kann auf eine je eigene Entwicklungsgeschichte zurückblicken. Allen Feldern ist gemeinsam, dass sich die Kategorielseelsorge in einem „Zwischenraum“ zwischen der katholischen Kirche als Träger der Kategorie und der jeweiligen Institution (Krankenhaus, Altenheim, Gefängnis) bewegt. Dabei nimmt Kirche das verbriefte Recht auf Seelsorge gegenüber den Menschen wahr, die diesen Ort nicht verlassen können (z.B. Krankenhaus, JVA...). „Kategorie ist integriert“ – respektiert die kategorialen Dienste mit ihren speziellen Qualitätsstandards, Kooperationsvereinbarungen und Regelwerken sowie spezifischen Zielvorgaben. Zugleich reagiert das Integrationskonzept auf gesellschaftliche Veränderungen in ihrer Relevanz für die Pastoral.

*Beispielhaft kann das an der **Krankenhaus-Seelsorge** illustriert werden. Die durchschnittliche Verweildauer der Patientinnen und Patienten in den Akutkrankenhäusern ist von Jahr zu Jahr signifikant zurückgegangen. Medizinische Maßnahmen z.B. eine Operation, die früher selbstverständlich mit einem Krankenhausaufenthalt verbunden waren, werden heute ambulant durchgeführt. Damit werden die Möglichkeiten einer begleitenden Seelsorge tendenziell immer mehr eingeschränkt. Seelsorge im „System Krankenhaus“ fokussiert sich auf „Krisenintervention“, das seelsorgliche Kurzgespräch „zwischen Tür und Angel“ und ggf. auf die ethische Fallbesprechung. Auf der anderen Seite haben sich Krankenhäuser zu komplexen Gesundheitszentren mit einem Kranz vielfältiger Dienstleistungen, (Selbsthilfe)-Gruppen und Beratungsformen auf dem weitgefächerten Gesundheits- und Wellnessmarkt transformiert. Trotzdem bildet das Krankenhaussystem keine Insel, sondern ist in vielfältiger Weise mit dem topographischen und sozialen Umfeld verwoben und auf dieses bezogen. Im Rahmen einer derartigen Diversifizierung von Leistungen des Systems und am Standort „Akut-Krankenhaus“ ist die Kategorielseelsorge als Expertin im weiten Feld der „spiritual care“ gefragt. „Kategorie ist integriert“ – versucht, diese Komplexität des Gesundheitssystems mit den knapper werdenden personellen Ressourcen der Kirche mit Hilfe von angemessenen Netzwerkstrukturen einzuholen. Analog kann diese Überlegung auf andere Felder der Kategorielseelsorge übertragen werden: wie Altenpastoral, Altenheimseelsorge, Seelsorge in caritativen Einrichtungen, ...*

*In eine gegenläufige Richtung hat sich die **Schulpastoral** im Zwischenraum zwischen Kirche und System Schule positioniert. Schule war vor allem „Ler-*

nort“. Mit der flächendeckenden Einführung der Ganztagschule wandelt sich diese zu einem „Lebens- und Lernort“. Damit erschwert sie die gemeindlich verortete Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit. Schulpastoral hat sich an den städtischen Schulstandorten und im Kontext der Schulzentren im ländlichen Raum neu zu positionieren. Wenn man die Lebensräume junger Menschen im Blick hat, kann sich die Schulpastoral nicht als eine Pastoralinsel aufstellen. Vielmehr erweist sich ihre Integration in die Territorialeseelsorge als sinnvoll und notwendig. Fruchtbar wird diese in neuen Formaten der Jugendpastoral wie auch der Sakramentenkatechese und –spendung junger Menschen.

Eine dritte Begründungslinie für den Mehrwert der Integration leitet sich aus dem Leitbild der sozialraumorientierten Pastoral ab. Damit dieses Konzept realisiert werden kann, sind neben der Kategorialseelsorge auch die entsprechenden sozialraumorientierten caritativen Dienste mit der Territorialeseelsorge zu verknüpfen. Die Kooperation kann auf unterschiedliche Weise umgesetzt werden. Eine Form besteht darin, dass (auf Dauer oder projektbezogen) Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen des Caritasverbands in das Pastoralteam der Pfarrei aufgenommen werden und in ihm mit einem spezifischen Auftrag zur Umsetzung und Verortung einer sozialraumorientierten Pastoral mitarbeiten. Dieses Konzept strebt den Austausch und – soweit wie möglich – die verbindliche Kooperation mit anderen für den Sozialraum relevanten Akteuren an. Hierbei ist vor allem an die Partner der Ökumene, aber auch an die Gruppen des bürgerschaftlichen Engagements und nicht zuletzt die Zivilgemeinde zu denken.

Die Entscheidung „Kategorie ist integriert“ beruht auf drei Grundoptionen:

- für eine konsequente Lebensraum-Orientierung ihrer Adressaten,
- für das pastorale Fachgespräch zwischen Territorial- und Kategorialseelsorge sowie der regionalen Caritas,
- für die ökumenische Kooperation sowie die Zusammenarbeit mit anderen auch nichtkirchlichen Partnern.

Es empfiehlt sich eine gestufte Form der Umsetzung; mit Hilfe von Pilotprojekten können Formen und Wege der Integration erprobt und evaluiert werden, bevor das Konzept flächendeckend umgesetzt wird.

Von Anfang an sind alle betroffenen und relevanten Partner (auf den verschiedenen Ebenen des Bistums) einzubeziehen.

Empfehlung 3.7: Themenzentrum

Empfehlung 3.7: Themenzentrum

- (1) Wir empfehlen, dass die Pfarrei der Zukunft Themenzentren einrichtet.
- (2) Ziel der Themenzentren ist es, Themen konkret und exemplarisch zu verorten und zu leben.
- (3) Zudem haben sie eine Offenheit und Durchlässigkeit für die gesamte Pfarrei und ermöglichen die Vernetzung all derer, die an unterschiedlichen Orten und Ebenen in der Pfarrei der Zukunft dasselbe „Thema“ haben.
- (4) Sie ermöglichen ein Themennetzwerk.

(5) Wir empfehlen, dass jede Pfarrei mindestens Themenzentren zu Diakonie, Jugend, Katechese und Mission bildet.

Begründung

Ein Themenzentrum entsteht, wenn die Pfarrei der Zukunft sich entschließt, pastorale Mitarbeiter_innen (hauptamtlich wie ehrenamtlich) in eine Einrichtung zu entsenden und Ressourcen in sie zu investieren.

Es gibt Themenzentren an bestehenden Einrichtungen, die in der Pfarrei angesiedelt sind und zu ihr in eigener Beziehung stehen. Weitere Themenzentren werden von der Pfarrei der Zukunft neu gesetzt und eingerichtet. Sie sind untereinander und mit entsprechenden Einrichtungen durch ein Themennetzwerk verbunden.

Themenzentren werden von der Pfarrei selbst eingerichtet. In sie werden Personal und Ressourcen investiert. Themenzentren können an Institutionen angesiedelt sein, die in kirchlicher oder nichtkirchlicher Trägerschaft stehen.

Empfehlung 3.8: Rollen- und Berufsprofile

Empfehlung 3.8: Rollen- und Berufsprofile

(1) Wir empfehlen, alle hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pfarrei der Zukunft in multiprofessionellen Teams einzusetzen.

(2) Diesen Teams können neben den klassischen pastoralen Berufen Personen mit Verwaltungsaufgaben, Erzieher_innen, Sozialarbeiter_innen, Kirchenmusiker_innen plus X_Y angehören.

(3) Durch die Pfarrei sind klare Anforderungsprofile zu ermitteln, damit die Kirche vor Ort gut verwaltet wird und diakonisch, missionarisch und evangelisierend wirken kann.

(4) Diese Profile werden bei der Personalplanung und bei dem Personaleinsatz für diesen Raum berücksichtigt.

(5) Es sind sowohl klare erforderliche Schlüsselqualifikationen in den Fach-, Personen- und Sozial- und Methodenkompetenzen als auch weitere Kompetenzen zu benennen.

(6) Es braucht verschiedene Berufsgruppen mit ihren eigenen Studien- und Ausbildungsgängen.

(7) Die pastoralen Berufsgruppen sind durchlässig in die verschiedenen erforderlichen territorialen und kategorialen Aufgaben durch entsprechende Zusatzqualifikationen.

(8) Alle Handelnden richten ihre Seelsorge auf der Grundlage eines Ethikkodes aus.

(9) In der gemeinsamen Verantwortung werden jeder Berufsgruppe die ihr eigene Kernqualifikationen zugeschrieben.

Begründung

Die Menschen heute leben in verschiedenen Bezugsräumen – vom Dorf bis hin zur medial ständig sich erweiternden Weltgemeinschaft mit all ihren Herausforderungen.

rungen. Es braucht daher als Kirche – um anschlussfähig zu bleiben bzw. zumindest in einigen grundlegenden Lebensthemen der Menschen wieder anschlussfähig zu werden - die Möglichkeit von verlässlichen Angeboten wie flexiblen, differenzierten Handlungsbereichen. Nur differenziert sind die Menschen heute – falls überhaupt – in ihren vielschichtigen Lebenswirklichkeiten anzusprechen. Dies gilt insbesondere im Blick auf die Menschen, die sich in unseren kirchlichen Grundvollzügen kaum mehr wiederfinden. Das Bild von DER Pfarrfamilie trägt nicht mehr. Daher ist eine hohe Ausdifferenzierung der wahrzunehmenden Aufgaben notwendig.

Differenzierte Lebenswelten in einem großen Raum ermöglichen und erfordern also gleichzeitig eine Ausdifferenzierung der Aufgabenprofile. Es gilt so, einerseits verlässliche Angebote z.B. in Liturgie, in Katechese, in der Verkündigung zu machen, andererseits aber spezielle Anforderungen und Bedarfe im Territorium der Pfarrei ermitteln und professionell aufgreifen zu können. Hierzu zählen auch die weiterhin qualitativ hoch zu gestaltenden Aufgaben wie Krankenhaus- oder Gefängnisseelsorge; dies können aber auch neu zu eruiende Bedarfe in den Sozial- und Lebenswelten der Menschen sein.

Um vorhandene, unterschiedliche Qualifikationen und Kompetenzen möglichst gut für die Aufgaben einer diakonischen, missionarischen, evangelisierenden Seelsorge der Kirche nutzen zu können, empfehlen wir die Durchlässigkeit der Anforderungsprofile für verschiedene Berufsgruppen.

Als Kriterien für die Besetzung einer Stelle sollen so neben den durch die bleibenden verschiedenen Zugänge durch unterschiedliche Studien- und Ausbildungsgänge erworbenen Schlüsselqualifikationen auch Zusatzqualifikationen oder entsprechende einschlägige Berufserfahrungen dienen.

Grundsätzlich nehmen die hauptberuflich in der Pastoral tätigen Priester, Diakone und Laien ihre Aufgabe auf die ihnen eigene Weise in allen Grundvollzügen der Kirche wahr und tragen so zur Verwirklichung der Kirche als *communio* bei. Die unterschiedlichen Zugänge mit verschiedenen vermittelten Kompetenzen sollen daher nicht vereinheitlicht werden, sondern tragen zur Wahrnehmung der unterschiedlichen Herausforderungen in der Pastoral heute bei. Die Qualifikationen der unterschiedlichen Berufsgruppen ermöglichen fachliche Spezialisierungen sowie die Übernahme von Leitung für einzelne pastorale Aufgabenbereiche, an Themenzentren, im Pastoralteam, in der Begleitung der Basisgemeinschaften, am Pfarrort, in der Leitung der Pfarrei. Hier sind unterschiedliche, auch innovative Rollen gerade im Netzwerk der Pfarrei erforderlich.

Dies bedeutet gleichzeitig, dass die Anforderungsprofile eines pastoralen Teams in der einen Pfarrei sich nicht mit denen einer anderen Pfarrei decken müssen.

Zudem ist der Prozess der Ermittlung von den der Pfarrei eigenen Anforderungsprofilen dynamisch zu gestalten. Die fließenden Veränderungen der Gegebenheiten im Raum einer Pfarrei und der entsprechenden Bedarfe an Seelsorge sind immer wieder neu im Licht des Evangeliums wahrzunehmen und zu

deuten. Dem Team sowie den pfarrlichen Gremien ist Mitsprache bei der Ausschreibung der Stellen zu gewähren.

Empfehlung 3.9: Umsetzung

Empfehlung 3.9: Umsetzung

- (1) Wir empfehlen, im Anschluss an die Synode eine Umsetzungscommission einzusetzen.
- (2) Sie legt anhand von Lebens- und Sozialräumen die Zuschnitte der neuen Räume fest und erarbeitet die weiteren Setzungen.
- (3) Wir gehen davon aus, dass es sich dabei um nicht mehr als 60 Pfarreien handelt.
- (4) Die Kommission ist direkt dem Bischof unterstellt und wird mit den entsprechenden Kompetenzen und Befugnissen ausgestattet, damit sie in größtmöglicher Freiheit und Unabhängigkeit von bereits bestehenden Strukturen agieren kann.
- (5) Sie initiiert, begleitet und unterstützt die Errichtung der Pfarreien der Zukunft im Bistum.
- (6) Ausgehend von den Ergebnissen der Analyse hat sie die Aufgabe, in mehreren Pilotphasen, die jeweils eine Vorbereitung, die Errichtung der Pfarrei und eine Erprobung beinhalten, einzelne Pfarreien der Zukunft vorab zu installieren.
- (7) Nach der Erprobung durch die Pilotphasen erfolgt die Errichtung aller noch ausstehenden Pfarreien der Zukunft.

Begründung

Gemäß dem Ansatz der Sachkommission 3, vom Getauften her zu denken, verabschieden wir uns im Umsetzungsprozess von verschiedenen althergebrachten Denkweisen und Strukturen. Das Konzilsdokument *Lumen Gentium* hat die bisher vorherrschende Konzentration auf das Amt des Priesters mit der Betonung des Priestertums der Gläubigen aufgebrochen und neue Wege des Miteinanders von Klerikern und Laien eröffnet. Um das Bistum Trier zukunftsfähig zu machen, müssen neue Wege beschritten werden, um den Lebenswirklichkeiten der Menschen in der heutigen Zeit besser gerecht zu werden.

Der Sachkommission ist bewusst, dass der Umsetzungsprozess der Empfehlungen der Synode bei allen Gläubigen, Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen vielerlei Ängste auslösen wird, weil vom Gewohnten Abschied genommen werden muss. Die jetzige Pfarrgemeinde vor Ort ist für viele immer noch der Kristallisationspunkt jeglichen kirchlichen Wirkens und Lebens. Dabei ist vor allem die hohe emotionale Bindung an die vorhandenen Strukturen und Gewohnheiten zu beachten. Verlustängste müssen wahr- und ernstgenommen werden, daher ist eine professionelle und einfühlsame Begleitung notwendig.

Um den vielfältigen Problemen und Schwierigkeiten begegnen zu können, die die Konkretisierung des Perspektivwechsels eines Bistums mit sich bringen wird, ist es unumgänglich, eine Umsetzungscommission einzusetzen. Die Mitarbeiter_innen in dieser Kommission sollten in größtmöglicher Freiheit von vorhandenen Strukturen arbeiten können. Daher ist es sinnvoll, diese Umset-

zungskommission direkt dem Bischof zu unterstellen und nicht im Generalvikariat anzusiedeln. Mit emotionalen Bindungen und Loyalitäten soll transparent und offen umgegangen werden.

In der ersten Erarbeitungsphase erarbeitet die Umsetzungskommission das Gerüst, in dem die individuelle Pfarrei der Zukunft ihre Gestaltungsmöglichkeiten entfalten kann. Dabei sind vor allem die Lebensbedingungen, Sozialräume und Gegebenheiten vor Ort zu berücksichtigen. Zu diesem Gerüst gehören verschiedene Setzungen, die für das gesamte Bistum Trier Gültigkeit haben:

- der Zuschnitt aller Räume im Bistum Trier nach den Erfordernissen der Gegebenheiten vor Ort;
- ein Stellenplan für das Bistum und eine allgemeine Stellenbeschreibung, die an die Gegebenheiten vor Ort angepasst werden kann;
- ein möglichst konkretes Organisationsmodell des Pfarrortes mit Anforderungen und Kriterien;
- ein Rahmen für die Regelung des Zusammenspiels zwischen territorialer und kategorialer Seelsorge und der Caritas, der an die Erfordernisse vor Ort angepasst werden kann;
- wesentliche theologische Eckpunkte, die die Pfarreien der Zukunft leiten;
- Erörterung und Setzung rechtlicher Bestimmungen;
- Beschreibung der Verwaltungsprozesse mit den jeweiligen Zuständigkeiten;
- Kalkulation eventueller Auswirkungen auf das Bischöfliche Generalvikariat;
- die Einsetzung einer Steuerungsgruppe vor Ort mit klar definierter Leitung.

Der Errichtung aller Pfarreien der Zukunft im Bistum wird eine Pilotphase vorangestellt. In einer ersten Phase werden drei neue Räume mit unterschiedlichen infrastrukturellen und sozialräumlichen Realitäten ausgewählt. Die Umsetzungskommission erarbeitet mit der Steuerungsgruppe vor Ort alles zur Errichtung der Pfarrei Notwendige, abgestimmt auf das jeweilige Territorium. Nach dieser Vorbereitungszeit wird die Pfarrei der Zukunft vom Bischof errichtet und es schließt sich die Phase der Erprobung an, die intensiv von der Umsetzungskommission begleitet wird und notwendige Korrekturen eintragen oder Probleme lösen kann. Sobald die größten Schwierigkeiten beseitigt sind, kann eine zweite Welle mit einer größeren Anzahl an Pilotpfarreien gestartet werden, die ähnliche Prozesse durchlaufen. Dabei ist eine intensive Zusammenarbeit mit der Umsetzungskommission notwendig, die dadurch ihre Erfahrungswerte in die Prozesse der anderen Pilotpfarreien mit einfließen lassen kann. Um diese tiefgehende Begleitung und Unterstützung zu ermöglichen, können nur einzelne Pfarreien der Zukunft zuerst auf ihre Praktikabilität hin überprüft werden, bevor in allen zugeschnitten neuen Räumen Pfarreien der Zukunft errichtet werden. Sobald die Pilotphase erfolgreich abgeschlossen ist, die ersten Schwierigkeiten überwunden werden konnten, errichtet der Bischof alle Pfarreien der Zukunft im Bistum Trier.

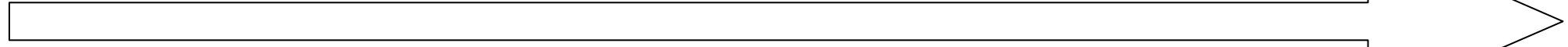
Gleichzeitig zu der Pilotphase erscheint es sinnvoll, in allen neuen Räumen, die nicht Pilotpfarreien sind, begleitende Analysen und Auswertungen des Sozial- und Lebensraumes durchzuführen, sodass mit der Errichtung aller Pfarreien der Zukunft diese Vorbereitungsschritte abgeschlossen sind.

Ende der Synode

Verkünden der Ergebnisse durch den Bischof

Erarbeitungsphase

Pilotphase



Dezember 2015

Heilig-Rock-Tage 2016

- Bildung der Umsetzungskommission
- Analyse der Setzungen

Januar 2018

Vorbereitung Erprobung

Juli 2019

Vorbereitung Erprobung

Januar 2021

Begleitende Analyse/Auswertung

