

ABSCHLUSSBERICHT

Teilprozessgruppe

Aufbauorganisation und Leitung



www.herausgerufen.bistum-trier.de

Team Teilprozessgruppe Aufbauorganisation und Leitung

- Birgitta Bauer | *Trier*
- Georg Binninger | *Trier*
- Margit Ebbecke | *Neuwied*
- Volker Hauschild | *Kell am See*
- Clemens Kiefer | *Rhaunen*
- Dr. Markus Nicolay | *Trier*
- Alexandra Schmitt | *Ensdorf*
- Susanne Schneider | *Koblenz*
- Jörg Sonnet | *Merzig*
- Bärbel Speicher | *Saarbrücken*
- Nicole Stocksclaeder | *Remagen-Brohlthal*
- Benedikt Welter | *Saarbrücken*

Leitungsteam

Bärbel Speicher, Nicole Stocksclaeder & Benedikt Welter

Arbeitszeitraum

Juni 2017 – Oktober 2018

Herausgeber

Bistum Trier | April 2022

« Die gemeinsame Würde der Getauften prägt das Zueinander und Miteinander von Geweihten und von haupt- und ehrenamtlichen tätigen Laien. Sie ist im Umgang wie in der Wahrnehmung von Leitung, Aufgaben und Funktionen ernst zu nehmen. »

(HERAUS GERUFEN, KAPITEL 3)

→ Zum Begriff „Pfarrei der Zukunft“

Die vorliegenden Berichte sprechen vielfach von der „Pfarrei der Zukunft“, wie sie durch den Prozess der Raumgliederung von 2017 – 2018 umschrieben wurde.

Nachdem der Bischof das Gesetz zur Umsetzung der Ergebnisse der Diözesansynode von 2013 – 2016 zurückgenommen hat, wurden die „Pfarreien der Zukunft“ nicht als kanonische Pfarrei (nach can. 515 CIC) errichtet. Stattdessen ist zum 1. Januar 2022 die veränderte Pfarreienreform in Kraft getreten, mit der Errichtung von 15 (der insgesamt 35 geplanten) Pastoralen Räume sowie zahlreichen Pfarreienfusionen. In den Abschlussberichten wird der Begriff „Pfarreien der Zukunft“ dennoch beibehalten, weil die Arbeit der Teilprozessgruppen in unveränderter Form dokumentiert werden soll.

1	Der Aufbau der Pfarrei der Zukunft	7
1.	Kontext	7
2.	Strukturelemente	8
2.1	Orte von Kirche	8
2.2	Handlungsfelder	8
2.3	Bereiche	10
3.	Varianten zur Implementierung der Aufbauorganisation	11
3.1	Variante A zum 01.01.2020	11
3.2	Variante B zum 01.01.2020	12
4.	Absicherung der synodalen Inhalte in der Aufbauorganisation	13
5.	Verwaltung	13
6.	PFARR-ORT	14
2	Das synodale Prinzip in Aufbau, Organisation und Kommunikationsstrukturen.	15
1.	Abbildung des synodalen Prinzips	15
2.	Synodale Versammlung	15
3.	Rat der PdZ	16
4.	Akteure/Akteurinnen der Aufbauorganisation	16
3	Leitungsteam und Leitungen in der PdZ	18
1.	Leitung in gemeinsamer Verantwortung	18
2.	Haltungen einer wirksamen Führung	18
3.	Anforderungsprofil für das Leitungsteam	19
4.	Leitungsteam	20
4.1	Zusammensetzung Leitungsteam	20
4.2	Zugang zum Leitungsteam	20
5.	Führung auf Zeit	21
6.	Aufgaben des Leitungsteams	22
6.1	Sakramentale und kirchenrechtliche Dimension im Leitungsteam	22
6.2	Strategische Leitung als gemeinsame Aufgabe im Leitungsteam	23
6.3	Führungsaufgaben der einzelnen Mitglieder im Leitungsteam.	23

7. Ehrenamtliche in verschiedenen Leitungstätigkeiten	24
7.1 Hinweise zu Rahmenbedingungen	24
7.2 Anforderungsprofil ehrenamtlicher Leitung.	25
7.3 Ehrenamtlicher Zugang zum Leitungsteam.	25
8. Vielfältiges Leitungshandeln in der PdZ	26
8.1 Leitung Orte von Kirche	26
8.2 Leitung von Handlungsfelder	26
8.3 Leitung Bereiche	26
4 Weiterführende Fragen	28
1. Personalisierung.	28
1.1 Anstellungsträgerschaft	28
2. Beteiligung unterstützender pastoraler Dienste in der PdZ	29
5 Anlagen	30

1 Der Aufbau der Pfarrei der Zukunft

1. Kontext

Die PdZ¹ dient dem differenzierten, vielfältigen Leben und den Menschen in der PdZ.

Das vorliegende Dokument beschreibt den Aufbau und die Leitungsstrukturen der PdZ, die es braucht, damit die Kirche von Trier diese ihre Sendung erfüllen kann.

Die Aufbauorganisation und vorgesehenen Leitungsinstrumente schaffen den Rahmen für die Umsetzung der Synodenbeschlüsse auf Zukunft hin. Konkret dienen sie der Implementierung des Rahmenleitbildes der PdZ.

Die Aufbauorganisation trägt dazu bei, die missionarisch-diakonische Kirchenentwicklung zu fördern. Ihre Strukturelemente, Beteiligungsformate, Rollen- und Funktionsbeschreibungen unterliegen dabei dem Grundprinzip der Sozialraumorientierung. Die Sozialraumorientierung ist einerseits fachlich das grundlegende Handlungsprinzip für das pastorale Handeln (Caritas und Seelsorge) und andererseits auch strukturell in vielen angelegten netzwerkartigen Kooperationen abgebildet.

Mittels dieser eingetragenen sozialräumlichen Perspektive wird Kirche in der Wahrnehmung relevanter Themen der Menschen und in der Gesellschaft authentischer, glaubwürdiger und präsenter als bisher. Sie ist mit den Menschen, für die Menschen und zu den Menschen unterwegs.

Die PdZ dient in ihrem Aufbau der Umsetzung der Perspektivwechsel der Synode. Sie ist so gestaltet, dass kirchliches Handeln zu allererst am Menschen orientiert ist. Sie fokussiert auf den Kontakt mit Menschen in vielfältigen Lebenssituationen und ist an deren Lebensthemen orientiert.

Durch inklusiv angelegte Inhalte und Prozesse ermöglicht sie die Teilhabe aller, unabhängig von Alter, Geschlecht, Begabung, Ethnie, sexueller Orientierung und Religion. Sie ist dem Subsidiaritätsprinzip verpflichtet.

Die Aufbauorganisation sichert die von der Synode angestrebte Durchdringung der Grundvollzüge und die Verschränkung von Territorium und Kategorie.

Sie bildet in ihren Strukturen, Kommunikations- und Entscheidungswegen eine lernende Organisation ab.

Sie bietet kein maximales Regelwerk mit wenig Verbindlichkeit und Relevanz, sondern sie schlägt ein minimales Regelwerk mit maximaler Verbindlichkeit vor. Neben nötigen Routinen und Sicherheiten ist sie agil in Kommunikation und Arbeitsformaten und bietet so Räume, in denen Routinen und Muster unterbrochen werden.

¹ Pfarrei der Zukunft = Abkürzung PdZ

2. Strukturelemente

Als gliedernde Strukturelemente sind in der Aufbauorganisation **Orte von Kirche**, **Handlungsfelder** und **Bereiche** vorgesehen.

2.1 Orte von Kirche

Der Begriff „Orte von Kirche“ ist ein Sammelbegriff für kirchliches Leben. Die PdZ lebt und gestaltet sich aus unterschiedlichen Orten von Kirche, lokal und thematisch. „Orte von Kirche“ sind vielfältig und differenziert.

Orte von Kirche können sein:

- Initiativen
- Gruppen
- Einrichtungen
- Basisgemeinschaften
- Netzwerke
- Themenzentren
- Teile von Ortschaften/Stadtteilen und Sozialräumen
- Kirchen und Kapellen
- und viele weitere Orte von Kirche

Diese unterschiedlichen „Orte von Kirche“ und noch weitere sozialräumlich angesiedelte Einrichtungen, Verwaltungen, Akteure/Akteurinnen wirken in der PdZ zusammen. In diesem strukturell abgebildeten „zusammen denken und wirken“ (→ siehe 2.2. Handlungsfelder) wird qualitativ Neues gesetzt. Selbstverständlich sind die Feiern der Sakramente, Orte individueller Glaubenserfahrung oder Projekte von der TPG mitgedacht.

Die TPG AOLT unterscheidet „Orte von Kirche **der** Pfarrei“ und „Orte von Kirche **in der** Pfarrei“. „Orte von Kirche **der** Pfarrei“ haben eine organisationale Anbindung.

„Orte von „Kirche **in der** Pfarrei“ haben eine andere oder auch keine organisationale Anbindung an die PdZ. Sie bilden neben anderen kirchlichen Trägern auch freie Zusammenschlüsse von Getauften ohne organisationale Einbindung ab.

Der Begriff „Orte von Kirche **der** Pfarrei““ bringt zum Ausdruck, dass es von Seiten der Organisation PdZ unterschiedliche Verantwortungsgrade im Sinne von Trägerverantwortung gibt.

2.2 Handlungsfelder

1. Grundverständnis von Handlungsfeldern

In jeder PdZ wird es unterschiedliche „Handlungsfelder“ geben. In diesen Handlungsfeldern lassen sich inhaltliche Schwerpunktsetzungen der PdZ abbilden.

In den Handlungsfeldern

- arbeiten unterschiedliche Orte von Kirche, orientiert an den Lebensthemen der Menschen, zusammen,
- arbeiten territoriale Dienste und kategoriale Dienste zusammen,
- sind die Grundvollzüge von Kirche miteinander verflochten,
- entstehen netzwerkartige Kooperationen und neue Formen von Kirche.

Die Handlungsfelder sind fluid zu denken, d. h. am sozialräumlichen Bedarf der jeweiligen Situation der PdZ orientiert. Insofern können Handlungsfelder verändert werden, oder neue gesetzt werden. Sie gewährleisten stabile Dienstleistungen und geben Raum für Experimentelles, Neues. Sie sind in kontinuierlicher Fortschreibung zu sehen.

2. Aufgaben

Die Handlungsfelder dienen dem Leben an den Orten von Kirche.

Die Akteure/Akteurinnen haben folgende Aufgaben:

- Vernetzung
- kollegialer Austausch
- Besprechen der Strategien, Entwicklungsperspektiven und Budgetfragen
- missionarisch-diakonische Kirchenentwicklung

- Sozialraumorientierung
- Ehrenamtsentwicklung/-förderung/-qualifizierung
- Implementierung von Querschnittsthemen (Inklusion, Option für die Armen,...)
- Qualitätsentwicklung und -sicherung
(→ siehe dazu die von der TPG Rahmenleitbild vorgeschlagenen fünf Schritte pastoraler Planung)
- Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit

3. Territoriale Orientierung und Durchlässigkeit der Handlungsfelder

Alle Mitarbeiter/innen im Handlungsfeld arbeiten in der PdZ schwerpunktmäßig an bestimmten „Orten von Kirche“ – also in einem sozialräumlichen und lokalen Bezug. Dort entstehen über die jeweiligen Themen Kontakt und Nähe zwischen den Menschen, die sich begegnen, die gemeinsam agieren.

Gemeinsam mit den Menschen im Sozialraum werden Ehrenamtliche und Mitarbeitende weitere Themen entdecken, aufgreifen und in das eigene oder in andere Handlungsfelder einspielen. Damit ergibt sich ganz selbstverständlich ein Austausch zwischen Handlungsfeldern, dessen Format den jeweiligen Beteiligten überlassen bleibt.

4. Zusammenwirken und Akteur/innen

Im Handlungsfeld arbeiten die Orte von Kirche mit zuständigen Hauptamtlichen und vielfältigen Netzwerkpartner/innen sozialräumlich orientiert zusammen.

Im Handlungsfeld arbeiten zusammen:

- Menschen
- Ehrenamtliche
- Pastorale Mitarbeiter/innen mit leitender Funktion
- Pastorale Mitarbeiter/innen mit fachlicher Funktion
- Hauptamtliche Mitarbeiter/innen mit anderer Profession in leitender Funktion
- Hauptamtliche Mitarbeiter/innen mit anderer Profession in fachlicher Funktion
- Netzwerkpartner/innen (Je nach Situation und Bedarf Mitarbeiter/innen anderer Träger, z. B. vom Caritasverband. Grundlage der Mitarbeit sind in der Regel Ziel- und Leistungsvereinbarungen)

Ein Mitglied aus dem Leitungsteam übernimmt die Leitung des Handlungsfeldes.

Aufgrund der Komplexität einer PdZ kann die Handlungsfeldleitung aber auf einen/eine Mitarbeiter/in übertragen werden. In diesem Fall werden die Stellen ausgeschrieben.

Dem Handlungsfeld sind auch Mitarbeiter/innen des Pfarramtes/der Kirchenbüros (→ siehe TPG Verwaltung) zugeordnet, die dem leitenden und auch anderen Mitarbeiter/innen im Handlungsfeld zuarbeiten.

5. Arbeitsformat

Die Leitung des Handlungsfeldes entwickelt mit den anderen Akteuren/innen zusammen die für das Handlungsfeld erforderlichen Arbeitsformate und Kommunikationsstrukturen (Konferenz, alternative Arbeitsformen wie z. B. Worldcafé, Jour fix, neue Medien etc...), die den Aufgaben des Handlungsfeldes dienen.

Gesetzt ist die **Strategie-, Entwicklungs- und Budgetkonferenz**. Sie tagt mindestens zweimal im Jahr und wird von der Handlungsfeldleitung geleitet.

2.3 Bereiche

1. Ziel einer Bereichsbildung

Dort, wo es die Situation der PdZ aufgrund der Komplexität erfordert, werden Handlungsfelder thematisch zu **Bereichen** zusammengefasst. Die TPG geht davon aus, dass in vielen Pfarreien diese Komplexität gegeben ist. In den Bereichen werden Handlungsfelder gebündelt, die inhaltlich zusammenpassen. Die Benennung des jeweiligen Bereiches orientiert sich an den lebensrelevanten Themen der Menschen, die sich im Synodenprozess als zentral für unsere Sendung als Kirche Jesu Christi herausgestellt haben.

Ähnlich wie bei den Handlungsfeldern sind auch Bereiche in Entwicklung zu denken.

Je nach Situation und Bedarf können in den PdZs unterschiedliche Bereiche gebildet werden. Sie können bei Bedarf ergänzt und verändert werden.

Die Bereiche unterstützen das bereichsübergreifende, sozialraumorientierte Arbeiten in den Handlungsfeldern mit internen und externen Kooperationspartnern/innen.

2. Aufgaben

Die Bereiche dienen den Handlungsfeldleitungen und dem Leitungsteam ...

- ... zum Informationsaustausch,
- ... zur Identifizierung innovativer Themen und Entwicklungsbedarfe,
- ... zur Netzwerkkonzeption/-förderung/-analyse,
- ... zur Budget- und Ressourcenplanung innerhalb des Bereiches.

3. Zusammenwirken und Akteure/ Akteurinnen

Jeder Bereich wird von einem Mitglied des Leitungsteams geleitet: **Bereichsleitung**.

Die Leitung der Handlungsfelder in einem Bereich wird auf Mitarbeiter/innen übertragen und so aufgrund der hohen Komplexität Verantwortung delegiert.²

Im Bereich arbeiten die Leitungen der unterschiedlichen Handlungsfelder mit der Bereichsleitung zusammen. Dem Bereich sind auch Mitarbeiter/innen des Pfarramtes/der Kirchenbüros (→ siehe TPG Verwaltung) zugeordnet, die dem leitenden und auch anderen Mitarbeiter/innen im Bereich zuarbeiten.

4. Arbeitsformat

Mindestens zweimal im Jahr kommt die „Strategie-, Entwicklungs- und Budgetkonferenz“ zusammen. Diese Konferenz wird von der Bereichsleitung geleitet.

² Aufgabenbeschreibung von Handlungsfeldleitung/Bereichsleitung (→ siehe Kapitel 1 / Nr. 2.2 und 2.3)

3. Varianten zur Implementierung der Aufbauorganisation

Die vorgesehenen Strukturelemente und die unterschiedlichen Resonanzen darauf lassen zum Start der PdZ am 01.01.2020 unterschiedliche Varianten aufscheinen, die den Übergang beschreiben.

Es muss von der Bistumsleitung zwischen den beiden nachfolgenden Varianten entschieden werden.

Die erste Variante (A) hebt zum Start der PdZ stärker einen Entwicklungsprozess aller Beteiligten ohne inhaltliche Vorgaben hervor. Lässt Handlungsfelder und ggf. Bereiche induktiv mit den Beteiligten zusammen entstehen. Während die zweite Variante (B) ganz deutlich deduktiv verbindliche Themen setzt, aus denen heraus Handlungsfelder und ggf. Bereiche nach den Bedarfen in der PdZ entwickelt werden.

3.1 Variante A zum 01.01.2020

Diese Variante sieht als Akteure/Akteurinnen zum Start in der PdZ das neu eingesetzte Leitungsteam, pastorale Mitarbeiter/innen in der PdZ, Angestellte der Pfarrei, Angestellte anderer Träger an unterschiedlichen Orten von Kirche, Ehrenamtliche an unterschiedlichen Orten von Kirche, die Synodale Versammlung und den Rat der PdZ vor. Die Mitarbeiter/innen sind der PdZ zugeordnet. Für die Entwicklung der Handlungsfelder wird ein verbindlicher Stellenanteil für alle Mitarbeiter/innen festgelegt. Bis zur Errichtung der Handlungsfelder bleiben die Mitarbeiter/innen in ihrem jetzigen Tätigkeitsbereich.

Das Leitungsteam initiiert und gestaltet mit diesen Akteuren/innen und dem Rat der Pfarrei den Prozess zur Entwicklung der Handlungsfelder in der PdZ.

Grundprinzip dieses Prozesses ist die Sozialraumorientierung. Orientierungen darüber hinaus kommen aus den Verbindlichkeiten der Synode: Missionarisch-diakonische Kirchenentwicklung, Verbindung der Grundvollzüge und Querschnittsthemen.

Die TPG Rahmenleitbild schlägt hier einen Prozess vor, der für eine Entwicklung der Handlungsfelder dienlich sein kann:

1. Wir schauen auf den Synodalen Rahmen.
2. Wir nehmen Menschen und die Situation vor Ort wahr.
3. Wir entwickeln Strategien und setzen Schwerpunkte.
4. Wir planen und führen Maßnahmen durch.
5. Wir werten die eigene Arbeit aus und entwickeln sie weiter.³

Mit der Vorstellung eines Entwicklungsprozesses ergab sich in den Schnittstellengesprächen eine Nähe zur TPG Rahmenleitbild, jedoch auch gleichzeitig ein Dissens: Während die TPG AOLT den Prozess zielgerichtet mit der Entwicklung zu dem Strukturelement Handlungsfelder sieht, möchte die TPG Rahmenleitbild den Prozess dauerhaft ergebnisoffen und ohne inhaltliche Vorgaben.

Damit der Prozess zur Errichtung von Handlungsfeldern in der PdZ gelingen kann, gibt es einige unabdingbare Rahmenbedingungen:

- ➔ Die Dauer dieses Prozesses muss festgelegt werden. Die TPG AOLT schlägt hier eine Prozessdauer von einem Jahr vor.

Hierzu gab es in Schnittstellengesprächen Anmerkungen aus der TPG Diakonische Kirchenentwicklung und der TPG Rahmenleitbild, diesen Prozess länger zu denken. Die TPG AOLT sieht diese Notwendigkeit nicht, da die Struktur der Handlungsfelder grundsätzlich auf Fortschreibung angelegt ist.

- ➔ Die pastoralen Mitarbeiter/innen bekommen einen deutlichen Stellenanteil für diesen Entwicklungsprozess, der verbindlich zu etablieren ist.

3 Formulierung TPG Rahmenleitbild

- ➔ In jeder PdZ wird das Leitungsteam in diesem Entwicklungsprozess extern begleitet.
- ➔ Wo Handlungsfelder entstehen, wird dort eine Zuständigkeit für dieses Handlungsfeld im Leitungsteam festgelegt.
- ➔ Für den Zeitraum der Entwicklung wird die Aufgabe des Fachvorgesetzten vom Leitenden Pfarrer für einen Teil der Mitarbeiter/innen an die weiteren Mitglieder des Leitungsteams delegiert. Nach Einrichtung der Handlungsfelder geschieht diese Delegation handlungsfeldbezogen.

Wenn Größe und Komplexität es erfordern, führt die PdZ Handlungsfelder zu Bereichen zusammen. Die Stellen von Handlungsfeldleitungen werden ausgeschrieben.⁴

3.2 Variante B zum 01.01.2020

Diese Variante sieht als Akteure/Akteurinnen zum Start in der PdZ das neu eingesetzte Leitungsteam, pastorale Mitarbeiter/innen in der PdZ, Angestellte der Pfarrei, Angestellte anderer Träger an unterschiedlichen Orten von Kirche, Ehrenamtliche an unterschiedlichen Orten von Kirche, die Synodale Versammlung und den Rat der PdZ vor.

In jeder PdZ werden im Anschluss an das Synodendokument zur Orientierung einige Themen für Handlungsfelder vorgegeben:

Familie

Krankheit/Tod/Trauer

Gesellschaft & Schöpfung

Vielfältig Kirche leben

Gottesdienstliches Leben im Kirchenjahr

Weitere Themen können vorgegeben werden.

Die Mitarbeiter/innen sind diesen Themen zugeordnet. Wie diese Zuordnung geschieht, muss mit dem Personaleinsatz geklärt werden. Denkbar ist ein Schwerpunktthema und Mitarbeit an einem weiteren Thema.

Die Themenschwerpunkte werden von jeweils einem Mitglied aus dem Leitungsteam geleitet. In der Strategie-, Entwicklungs-, und Budgetkonferenz werden die Handlungsfelder der PdZ mit den vielfältigen Akteuren/innen und unter Mitwirkung des Rates der Pfarrei aus multiprofessioneller Perspektive eingerichtet und ausgestattet.

⁴ Aufgabenbeschreibung von Handlungsfeldleitung und Bereichsleitung → siehe Kapitel 1 / Nr. 2.2 und 2.3

4. Absicherung der synodalen Inhalte in der Aufbauorganisation

Das Rahmenleitbild bestimmt inhaltlich die Handlungsprozesse der PdZ.

Das Handeln innerhalb und im Zueinander der Handlungsfelder orientiert sich an den **5 Prinzipien der Sozialraumorientierung**:

5 Prinzipien der Sozialraumorientierung:

- 1 *Orientierung an den Interessen und dem Willen der Menschen*
- 2 *Unterstützung von Eigeninitiative und Selbsthilfe*
- 3 *Konzentration auf die Ressourcen der Menschen und des Sozialraums*
- 4 *Zielgruppen- und Bereichsübergreifende Sichtweise*
- 5 *Kooperation und Koordination*

Die Prozessverantwortung für die zentralen Unterstützungsprozesse tragen alle Akteur/innen im Handlungsfeld gemeinsam.

Die Verflechtung der kirchlichen Grundvollzüge und die Grundorientierung am sozialräumlichen Arbeiten lassen eine vielfältige, bewegliche PdZ entstehen.

5. Verwaltung

Die TPG AOLT beschreibt Prinzipien der Verwaltung im Aufbau der PdZ.⁵ Hierin sind Leitprinzipien für den Aufbau der Verwaltungsstruktur in der PdZ und für das Zueinander von PdZ und Bistumsebene benannt. Weiterhin sind einige Standards von Verwaltungsaufgaben der PdZ aufgeführt.

Im Unterschied zur TPG Verwaltung plädiert die TPG AOLT für eine differenzierte, an den Bedürfnissen der PdZ und am Subsidiaritätsprinzip orientierte Balance einer zentralen und dezentralen Aufteilung der Verwaltungszuständigkeiten.

Hierdurch wird eine effiziente Verwaltungsorganisation gewährleistet.

⁵ Dokument „Leitprinzipien und Grundannahmen für den Verwaltungsaufbau in der PdZ“ (→ siehe Anlage)

6. PFARR-ORT

Am PFARR-ORT befindet sich das PFARR-AMT (→ *siehe TPG Verwaltung*), an dem die zentrale Verwaltung der PdZ angesiedelt ist und das Leitungsteam seinen Sitz hat. Von dort ist für eine gelingende Kommunikation in der PdZ nach innen und nach außen zu sorgen. Das Pfarr-Amt hat umfassende Öffnungszeiten einschließlich einer 24-Stunden-Erreichbarkeit sicher zu stellen. Außerdem sind dort die zentralen Funktionen angesiedelt z. B. das Führen der Kirchenbücher.⁶

Der Pfarr-Ort darf nicht als zentraler pastoraler Ort verstanden werden. Deshalb wird es keine Pfarrkirche in der PdZ geben, aber mindestens eine Kirche in der PdZ, in der am Sonntag verlässlich Eucharistie gefeiert wird.

Die Dienste für die Menschen inklusive der Sakramente und Sakramentalien werden an vielen Orten von Kirche in der PdZ sichergestellt. Dies entspricht der Sozialraumorientierung und wird über die Handlungsfelder gewährleistet.

Der Name des Pfarr-Ortes, streng genommen des Pfarr-Amtes, sollte so gewählt sein, dass er möglichst keine Konflikte wie z. B. zwischen ehemaligen Pfarreien/Pfarr-eiengemeinschaften auslöst und er sollte geographische Wiedererkennung ermöglichen, so dass man die PdZ räumlich zuzuordnen weiß.

Das oben Beschriebene ist der Konsens aus dem Schnittstellengespräch zum Thema Pfarr-Ort. Die TPG AOLT bezweifelt jedoch, dass im Sinne der Entwicklung mehrerer, vielfältiger Orte von Kirche die Ausweisung eines Ortes unter dem Begriff Pfarr-Ort hilfreich ist (vor allem im ländlichen Bereich).

⁶ Formulierung der TPG Verwaltung

2 Das synodale Prinzip in Aufbau, Organisation und Kommunikationsstrukturen

1. Abbildung des synodalen Prinzips

Zum Auftrag der TPG AOLT gehört das Thema „SYNODALES PRINZIP“ und „SYNODALE GREMIEN“. Die TPG AOLT kann und will den Ergebnissen der TPG Synodales Prinzip und Synodale Gremien nicht vorgreifen, vielmehr sind die Überlegungen der TPG AOLT genuine Bestandteile eines Gesamtbildes von PdZ.

Ein Grundgedanke der TPG AOLT orientiert sich an der Verwirklichung des Subsidiaritätsprinzips, dass so viel wie möglich auf unterster Ebene entschieden und verantwortet werden soll: von und an den Orten von Kirche und von den Akteuren/innen im Sozialraum und Handlungsfeld. Dort arbeiten immer ehrenamtliche und hauptamtliche Akteure/Akteurinnen zusammen, beraten und entscheiden im Rahmen ihrer Zuständigkeiten gemeinsam. Daraus resultiert eine Vielfalt möglicher Formate von Partizipation und Mitwirkung, die sich von dem jeweils Geforderten und Sinnvollen her entwickeln müssen. Deshalb ist davon auszugehen, dass sich diese Formate nicht allein im Begriff „Gremien“ fassen lassen werden. Vielmehr werden Prinzipien wie Dialog, Transparenz und Beteiligung das synodale Prinzip realisieren.

Synodale Prinzipien sind auf allen Ebenen zu denken. In der PdZ bilden sich dort synodale „Formate“, wo sie lokal (Orte von Kirche), thematisch (Handlungsfeld) oder in Netzwerken benötigt werden.

Ein weiterer Grundgedanke der TPG AOLT ist: Die PdZ ist ein struktureller und organisationaler Rahmen und selbst NICHT identifikatorischer, emotionaler Raum. Ein Gesamtinteresse an der PdZ wird nicht vorausgesetzt. Daraus resultiert die Entwicklung einer Gremienstruktur, die auf das inhaltlich und rechtlich Gebotene hin orientiert ist.

Die PdZ benötigt die Freiheit der sich selbst organisierenden Orte von Kirche, die selbst darüber bestimmen, wieviel Einbindung sie wollen. Sie benötigt die Achtung vor den Orten von Kirchen IN DER PdZ, die über eigene partizipative Strukturen verfügen. Sie benötigt die Verbindlichkeit in kommunikativen Prozessen.

2. Synodale Versammlung

Da die PdZ zugleich KGdZ (Kirchengemeinde der Zukunft) sein wird, sind Gremien zu entwickeln, die einer Körperschaft öffentlichen Rechts entsprechen. Weiterhin ist Transparenz in der Ressourcenverwaltung zu gewährleisten. Deshalb stellt sich die TPG AOLT eine „SYNODALE VERSAMMLUNG“ vor, in die hinein die Orte von Kirche DER und IN der PdZ Mitglieder delegieren (nach einem von der TPG Synodales Prinzip und Synodale Gremien zu entwickelnden Verfahren). Diese Synodale Versammlung ist als eine Vertreterversammlung zu verstehen.

Die Synodale Versammlung kommt mindestens einmal im Jahr zusammen. Ihr obliegt die Wahl der Mitglieder des „RATES DER PDZ“. Ihr gegenüber gibt das Leitungsteam einen Rechenschaftsbericht ab. Die Synodale Versammlung gibt dem Leitungsteam gegenüber ein qualifiziertes Feedback. Sie nimmt den Jahresabschluss eines Haushaltes entgegen und erteilt den Mitgliedern des Rates der PdZ Entlastung.

3. Rat der PdZ

Der „RAT DER PdZ“ ist als ein Aufsichtsgremium zu verstehen (analog zu einem Aufsichtsrat).

Dementsprechend ergeben sich folgende Aufgaben für den Rat der PdZ:

- ➔ Der Rat der PdZ legt die strategischen Ziele mit dem Leitungsteam fest.
- ➔ Er überprüft und nimmt den Tätigkeitsbericht des Leitungsteams entgegen.
- ➔ Der Rat der PdZ genehmigt den Haushalts- und Stellenplan,
- ➔ beschließt den Wirtschaftsplanentwurf und
- ➔ stellt Jahresabschluss und Lagebericht fest. Im Lagebericht werden auch Schwerpunkte der pastoralen Entwicklung in der ganzen PdZ vorgestellt.
- ➔ Der Rat der PdZ erteilt dem Leitungsteam Entlastung für das pastorale und wirtschaftliche Leitungshandeln. Das anschließende Verfahren bei Nicht-Entlastung ist vom Bistum zu beschreiben.
- ➔ Der Rat der PdZ beauftragt die jährliche Rechnungsprüfung (falls an eine externe Rechnungsprüfung der KGdZ von Seiten des Bistums gedacht ist) oder nimmt den Prüfbericht des Bistums entgegen (mit der Sorge dafür, Beanstandetes bearbeiten zu lassen).
- ➔ In einem Auswahlverfahren, bei dem das Leitungsteam beteiligt ist, entscheidet der Rat der PdZ über die ggf. im Leitungsteam mitarbeitenden ehrenamtlichen Mitglieder.
- ➔ Der Rat der PdZ erstattet der Synodalen Versammlung einen Tätigkeitsbericht.
- ➔ Zudem kann der Rat der PdZ vom Leitungsteam jederzeit Auskünfte verlangen.

Zu regeln wären:

Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte, in dem Höhen von Finanzressourcen, Investitionsvolumen oder Vertragsumfänge definiert sind, bei denen der Rat der PdZ zustimmungspflichtig ist.

Des Weiteren:

Festlegung von Wahlordnung, Wahlperiode, Vorsitz, Sitzungsanzahl, Beschlussfähigkeit, Niederschrift etc..

4. Akteure/Akteurinnen der Aufbauorganisation

Teilhabe, Mitwirkung, Kommunikation leben von der Bewegung der Akteure/Akteurinnen aus den Sozialräumen und aus den Orten von Kirche in Handlungsfelder hinein und ebenso von der Bewegung aus den Handlungsfeldern in die Orte von Kirche und in die Sozialräume hinein.

Hauptamtliche unterstützen Orte von Kirche. Sie agieren in kirchlichen und nichtkirchlichen Netzwerken und gestalten vielfältige Kooperationen mit.

Ehrenamtliche bringen sich in Orten von Kirche, in Netzwerken und Kooperationen selbstbestimmt ein und gestalten somit die Handlungsfelder aktiv mit.

Orte von Kirche können personelle und finanzielle Bedarfe anmelden.

Alle Akteure/Akteurinnen in der PdZ ...

- ... agieren auf Augenhöhe und tragen gemeinsam die Verantwortung für die inhaltliche Entwicklung und die Umsetzung des Rahmenleitbildes.
- ... haben die Gestaltungsfreiheit, passende Arbeitsformate je nach Situation und Bedarf festzulegen.
- ... haben die Möglichkeit, neue Kooperationsformen und Begegnungsmöglichkeiten miteinander einzuüben.



3 Leitungsteam und Leitungen in der PdZ

1. Leitung in gemeinsamer Verantwortung

Für das Thema Leitung war für die TPG AOLT das Kapitel 3 „Haltungen und Kultur“ im Synodenabschlussdokument der Ausgangspunkt aller weiteren Überlegungen.

„Die gemeinsame Würde der Getauften prägt das Zueinander und Miteinander von Geweihten und von haupt- und ehrenamtlichen tätigen Laien. Sie ist im Umgang wie in der Wahrnehmung von Leitung, Aufgaben und Funktionen ernst zu nehmen.“

In ihrem Leitungsverständnis berücksichtigt die TPG AOLT sowohl die Würde aller Getauften als auch die mit dem Weiheamt verbundene Würde. Sie geht aus von der gemeinsamen Verantwortung des Volkes Gottes für die Sendung der Kirche. Aus dieser Perspektive trägt die TPG AOLT eine breite Teilhabe an Leitung in den Aufbau der gesamten PdZ ein, wie auch die Führungsverantwortung von Laien im Leitungsteam der Pfarrei.

Zugleich berücksichtigt die TPG AOLT die besondere Dimension von Leitung, die im Sakrament der Weihe gründet. Zentrale Aufgaben dieser Leitung sind das Sammeln unter dem Wort Gottes, die Feier der Eucharistie und die Feier der Sakramente. An diesen sakramentalen Leitungsaufgaben hat das gesamte Presbyterium Anteil.

2. Haltungen einer wirksamen Führung

Die TPG AOLT geht davon aus, dass Leitung in der PdZ in vielfältiger Weise und in unterschiedlichen Funktionen wahrgenommen wird. Leitung wird wahrgenommen in: Orten von Kirche, Handlungsfeldern, je nach Komplexität in Bereichen, im Leitungsteam und in den synodalen Gremien.

Die TPG AOL beschreibt grundlegende HALTUNGEN für alle Leiter/innen, unabhängig von der konkreten Leitungsaufgabe.

In jeder Leitungsaufgabe gilt es, Vertrauen in diejenigen zu investieren, denen Aufgaben übertragen sind. Vertrauen zu schenken, motiviert andere, die eigenen Fähigkeiten gut zu nutzen.

Leitung relativiert sich im guten Sinne, in dem die eigene Position von der Bedeutung für das größere Ganze verstanden wird. Die PdZ ist eingebunden in das größere Ganze der missionarisch-diakonischen Kirchenentwicklung im Bistum Trier. Das schließt isoliertes Leitungshandeln aus.

Leitung in der PdZ konzentriert sich auf Wesentliches. Sie delegiert so viel wie möglich, beteiligt alle Betroffenen und fördert Vielfalt.

Unser aktueller Kirchenentwicklungsprozess braucht Leitungen, die Stärken sehen und Charismen fördern. Konflikte und Spannungen werden in ihrem Veränderungspotential erkannt. Diese Haltungen prägen den konstruktiven Umgang mit Fehlern und eine Kultur des Experimentierens. Leitung hat Interesse und Freude an anderen Perspektiven.

3. Anforderungsprofil für das Leitungsteam

Für alle Positionen im Leitungsteam ist Leitungskompetenz in den Bereichen Steuerung, Management und Mitarbeiter/innenführung Voraussetzung, sowie ein gelungenes Selbstmanagement.

Leitungskompetenz im Bereich Steuerung beinhaltet insbesondere:

- Fähigkeit, geistlich-spirituelle und inhaltlich-strategische Orientierung vorzugeben
- Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen
- Fähigkeit, Ressourcen und Potentiale zu erkennen und zu erschließen
- Fähigkeit, Probleme zielgerichtet und kreativ zu lösen
- Fähigkeit, im Team zu leiten und neue Strategien zu entwickeln

Leitungskompetenz im Bereich Management beinhaltet insbesondere:

- Fähigkeit, komplexe Systeme zu erfassen und darin Entwicklung zu ermöglichen
- Fähigkeit, Lern- und Entwicklungsprozesse zu initiieren und partizipativ zu gestalten
- Fähigkeit, Ziel- und Konzeptentwicklung zu begleiten und deren Umsetzung zu ermöglichen
- Fähigkeit zur Netzwerkanalyse, Netzwerkmoderation, Netzwerkkoordination
- Fähigkeit, Kooperationen anzuregen, zu fördern, zu vereinbaren
- Fähigkeit, Synergie-Effekte zu erschließen
- Fähigkeit, zwischen Interessen zu vermitteln, Konflikte zu moderieren

Leitungskompetenz im Bereich Mitarbeiter/innenführung beinhaltet insbesondere:

- Fähigkeit, Mitwirkende zu gewinnen und zu führen
- Fähigkeit, Teamentwicklungsprozesse zu begleiten und Teams zu motivieren
- Fähigkeit, Entwicklungspotentiale der einzelnen Mitarbeiter/innen und Teams zu fördern und wirksam einzusetzen
- Fähigkeit, Konflikte lösungsorientiert zu bearbeiten

Selbstmanagement beinhaltet insbesondere:

- Selbstreflexion
- Hohe Selbstwirksamkeitserwartung
- Verantwortungsbereitschaft
- Emotionale Stabilität
- Fähigkeit zur Distanz
- Ambiguitätstoleranz
- Resilienz und Kohärenzsinn
- Lösungskompetenz
- Rollenflexibilität
- Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung

4. Leitungsteam

4.1 Zusammensetzung Leitungsteam

Das Team besteht aus einem Pfarrer und mindestens zwei weiteren Hauptamtlichen. Es kann um ehrenamtliche Mitglieder erweitert werden (→ siehe Abschnitt *Ehrenamt*).

Die Verwaltung ist im Leitungsteam mit ausreichender Kompetenz vertreten. Die TPG AOLT empfiehlt, die Verwaltungsleitung im Leitungsteam zu verankern.⁷ Bei den hauptamtlichen Mitgliedern handelt es sich um mindestens drei 100 % Stellen. Teilzeit ist möglich. Das Leitungsteam ist multiprofessionell besetzt. Um diese Multiprofessionalität des Leitungsteams zu gewährleisten, müssen sich alle kirchlichen Mitarbeiter/innen im Bistum Trier bewerben können. Das Leitungsteam soll geschlechtersensibel besetzt werden.

4.2 Zugang zum Leitungsteam

1. Allgemeiner Zugang

Die TPG AOLT plädiert für ein angeglichenes Verfahren für alle hauptamtlichen Positionen im Leitungsteam:

1. Die Stellenausschreibung für die hauptamtlichen Positionen im Leitungsteam erfolgt auf der Grundlage des Anforderungs- und Aufgabenprofils, das die TPG AOLT beschrieben hat.
2. Alle Bewerber/innen durchlaufen verpflichtend einen Workshop (Arbeitstitel) zur Sichtung der jeweiligen Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten, sowie des Teamgedankens. Dies dient der Einschätzung des Bistums zur Eignung der Bewerber/innen sowie der persönlichen Einschätzung, ob man die Mitarbeit in einem Leitungsteam anstreben möchte.
3. Im Anschluss daran führt das Bistum Einzelbewerbungsgespräche und entscheidet sich für Bewerber/innen.
4. Der Bischof ernennt alle Mitglieder des Leitungsteams.

Für den Fall, dass dieses angeglichenes Verfahren so nicht möglich ist, schlägt die TPG AOLT als Variante vor:

1. Einmalig zum Start der PdZ werden im Bistum Informationstage zum Thema „Leitungsteam - Zugang - Anforderungen - Aufgaben“ für alle interessierten Mitarbeiter/innen stattfinden.
2. Die Stellenausschreibung für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen und die Stellenbesetzung erfolgt auf der Grundlage des Anforderungs- und Aufgabenprofils, das die TPG AOLT beschrieben hat.
3. Die Auswahl der Pfarrer erfolgt ebenfalls auf Grundlage des Anforderungs- und Aufgabenprofils, das die TPG AOLT beschrieben hat.
4. In einem qualifizierten Bewerbungsverfahren entscheidet sich das Bistum für Bewerber/innen.
5. Nach dem Auswahlverfahren nehmen alle Mitglieder der Leitungsteams verpflichtend an qualifizierten Teambildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil.

⁷ Begründung → siehe Anlage „Empfehlung der TPG AOLT zur Verwaltungsposition in der PdZ“

2. Individueller Zugang und Zugangsvoraussetzung

1. Leitender Pfarrer

- Alle Priester können Interesse an der Position des leitenden Pfarrers bekunden.

2. Verwaltungskompetenz

- Die Bewerbung erfolgt direkt an das Bistum.
- Der/Die Bewerber/in muss ein betriebswirtschaftliches Studium oder eine vergleichbare Qualifikation mitbringen.

3. Weitere Personen im Leitungsteam

- Die Bewerbung erfolgt direkt an das Bistum.
 - Der/Die Bewerber/in (kein Priester) muss entweder ein theologisches, religionspädagogisches, sozialpädagogisches, psychologisches Studium aufweisen oder eine vergleichbare Qualifikation haben.
-

5. Führung auf Zeit

Die TPG AOLT schlägt vor, die Führungspositionen mit zeitlicher Begrenzung zu übertragen.

Die TPG AOLT schlägt die Zeitspanne von 6 Jahren für die Besetzung aller hauptamtlichen Positionen im Leitungsteam vor, mit der Option der einmaligen Verlängerung um weitere 6 Jahre. Die Zeitspanne hat die TPG AOLT aufgrund der Entscheidung der DBK⁸ bzgl. Befristung-Pfarrer-Positionen auf 6 Jahre festgelegt. Damit ist gewährleistet, dass für alle dieselbe Zeitspanne gilt.⁹

Alternierende Wechsel werden sich im Laufe der Zeit automatisch ergeben (Ruhestand, Ausscheiden nach 6 Jahren – Ausscheiden nach 12 Jahren,...).

Die TPG sieht vielfältige Gründe, die für eine solche Befristung sprechen.

- Die Befristung ermöglicht Neuausrichtung, Weiterentwicklung, Wachstum innerhalb der Mitarbeiterschaft. Die Befristung ermöglicht Vielfalt im Personaleinsatz und Wechsel auf eine andere – evtl. geringer bezahlte – Stelle ohne Gesichtverlust.
- Die Befristung setzt das Signal, dass sich niemand auf Dauer binden muss. Es ist ein Einlassen auf einen konkreten Zeitabschnitt, der gerade passt.
- Die Positionen im Leitungsteam sind attraktive Stellen, die in einem verlässlichen Rhythmus frei für neue, andere Mitarbeiter/innen werden.
- Für den Dienstgeber ermöglicht die Befristung, dass Situationen gesichtswahrend für alle bereinigt werden können.
- Die Mitarbeiter/innen haben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Sie werden nicht freigesetzt, sondern versetzt.
- Die Situation ist für alle drei Positionen gleich und die Anschlussmöglichkeiten für Verwaltungsangestellte genauso gegeben, wie für die anderen beiden hauptamtlichen Funktionen.

⁸ Deutsche Bischofskonferenz

⁹ Hier muss gegebenenfalls die KAVO geändert werden, da dort (§38) andere Fristen vorgesehen sind.

6. Aufgaben des Leitungsteams

Die Mitglieder des Leitungsteams sind leitende Mitarbeiter/innen, die vom Bischof ernannt werden. Dienstvorgesetzter ist der Bischof/der Generalvikar.

Die Zusammenarbeit und Zuständigkeit muss durch verbindliche Absprachen, Kommunikationswege und Entscheidungskompetenzen geregelt werden. Die Geschäftsordnung legt dies fest. Darüber hinaus braucht es unterstützende Instrumente, die die Kollegialität sichern. Die TPG AOLT sieht das Leitungsteam als Organ, das die KGdZ nach außen vertritt.

6.1 Sakramentale und kirchenrechtliche Dimension im Leitungsteam

Die sakramentale Dimension von Leitung bildet sich in der Verantwortung des gesamten Leitungsteams und aller Leitenden in der PdZ ab. Den Gedanken der Einheit von Kirche im Leitungsteam und in der gesamten PdZ zu fördern, ist die Aufgabe aller gemeinsam.

Darüber hinaus kommt dem Pfarrer innerhalb der sakramentalen Leitung eine besondere Verantwortung zu: Er ist erster und verbindlicher Ansprechpartner für den Bischof. Er hat die besondere Verantwortung für die Einhaltung der katholischen Glaubenslehre. Er hat den Vorsitz im Leitungsteam und vertritt die Pfarrei nach außen.



6.2 Strategische Leitung als gemeinsame Aufgabe im Leitungsteam

Unter Berücksichtigung der Synodenergebnisse, des vor Ort Bestehenden, der Vorgaben des Bistums, des Synodalen Gremiums und des Rahmenleitbildes wird die strategische Leitung der Pfarrei vom Bischof dem leitenden Pfarrer in gemeinsamer Verantwortung mit den anderen Personen im Leitungsteam anvertraut.

Dabei beinhaltet die strategische Leitung¹⁰

- Aufteilung der Zuständigkeiten für die Tätigkeitsbereiche¹¹ auf die Mitglieder im Leitungsteam
- Entwicklung und Bearbeitung der Entwicklungsziele der Pfarrei
- Vertretung auf Bistumsebene
- Beteiligung bei der Entwicklung der Stellenprofile der in der Pfarrei eingesetzten MA des Bistums und bei der Personalauswahl dieser MA
- Krisenintervention und Konfliktmanagement (in Fällen, die das Ganze betreffen)
- Verantwortung für den Haushalts- und Stellenplan
- Vertretung gegenüber Kommunen, Land, Öffentlichkeit
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Dritten
- Kooperationsvereinbarungen mit dem jeweiligen OCV und anderen Trägern
- Zusammenarbeit mit dem Rat der PdZ und der Synodalen Versammlung

6.3 Führungsaufgaben der einzelnen Mitglieder im Leitungsteam

Die Mitglieder im Leitungsteam nehmen ihre Führungsaufgaben eigenverantwortlich wahr. Die dazu notwendigen Fachvorgesetztenfunktionen werden vom Pfarrer an das jeweilige Mitglied im Leitungsteam delegiert.

Führungsaufgaben im Leitungsteam, die allen Mitgliedern zukommen, sind wie folgt beschrieben:

- Begleitung und Evaluierung der inhaltlichen Prozesse im jeweiligen Bereich/Handlungsbereich
- Berichtspflicht gegenüber den anderen Mitgliedern im Leitungsteam in pastoralen und finanziellen Belangen aus dem eigenen Zuständigkeitsbereich
- Fachvorgesetzte/r für die Angestellten des Bistums bzw. für die abgeordneten/gestellten Mitarbeiter/innen anderer Träger im Bereich/ Handlungsfeld
- Fachvorgesetzte/r für die Angestellten der Pfarrei in seinem/ihrer Bereich/Handlungsfeld
- Verantwortung für Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche mit den genannten Mitarbeiter/innen
- Ein Mitglied im Leitungsteam übernimmt die Dienstvorgesetztschaft über die Angestellten der Pfarrei (per Delegation)¹²
- Verantwortung für das Budget- und Ressourcenmanagement im jeweiligen Bereich/Handlungsfeld
- Prozessverantwortung für den jeweiligen Bereich/ die jeweiligen Handlungsfelder, d.h. als erstes initiiert und implementiert er/sie die Strategie-, Entwicklungs- und Budgetkonferenz

¹⁰ Gemeinsame Aufgabenbereiche: werden von mindestens einem LT-Mitglied ausgeübt, jedoch im Team gemeinsam verantwortet. Die Führungsverantwortung aller Mitglieder im Leitungsteam ist in der Geschäftsordnung beschrieben.

¹¹ Je nach Variante vgl. Kapitel 1, 3.1 und 3.2

¹² Es ist noch rechtlich zu klären, ob Dienstvorgesetztschaft über Angestellte der Pfarrei von Angestellten des Bistums wahrgenommen werden kann und wenn ja unter welcher Voraussetzung.

7. Ehrenamtliche in verschiedenen Leitungstätigkeiten

Um die Abbildung differenzierter Formen von Leitung in der PdZ einzulösen und zu vervollständigen, wird die Mitarbeit ehrenamtlich Engagierter unverzichtbar sein. So hat die TPG AOLT vielfältige Leitungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche in der PdZ entwickelt und ermöglicht z. B. in Initiativen, Projekten aber auch in der strategischen Leitung der PdZ in den Gremien. Genau in diesem Anliegen, Ehrenamt in allen Leitungsebenen abzubilden, liegt das neu zu Lernende.

Über diese Formen der Leitungspartizipation hinaus sieht die Synode ehrenamtliche Leitungsverantwortung auch im Leitungsteam abgebildet. Die TPG hat in Kommunikation mit dem Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung im BGV dieses Thema diskutiert.

Echte Partizipation bedeutet für die TPG AOLT: Übernahme von Verantwortung für sämtliche strategischen Führungsaufgaben. Ob und wie dies zu realisieren ist, will die TPG AOLT nicht entscheiden. Sie sieht dies als gemeinsame Entwicklungsaufgabe, die mit Ehrenamtlichen gemeinsam gestaltet werden muss.

Für diesen Prozess braucht es auf Bistumsebene in Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen die Entwicklung von Rahmenbedingungen und möglichen Formaten, die in den PdZs unterschiedlich konkretisiert werden.

Als ein Beitrag dazu hat der Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung im BGV allgemeine Hinweise, mögliche Bausteine für ein Anforderungsprofil sowie einen möglichen Zugangsweg beschrieben, die in dieser Entwicklung hilfreich sein können.

7.1 Hinweise zu Rahmenbedingungen¹³

Grundsätzlich ist darauf zu achten, dass eine Mitwirkung im Leitungsteam der PdZ in einem realistischen Stundenkontingent möglich ist. Die Aufgabe sollte auch Personen offen stehen, die voll berufstätig sind. Das schließt nicht aus, dass Menschen in anderen Lebenssituationen mehr Zeitbudget einbringen können.

Bei der Terminierung von Sitzungen muss der Situation der ehrenamtlichen Leitungsperson Rechnung getragen werden.

Eine Rolle im Leitungsteam der PdZ erfordert, dass interessierte Personen sich einem professionellen Auswahlverfahren stellen und die Bereitschaft zur Qualifizierung mitbringen.

Denkbar wäre eine gemeinsame Beauftragung des Leitungsteams und auch in Teilen eine gemeinsame Qualifizierung.

¹³ Hinweise, Anforderungsprofil und Zugangsweg sind einer angefragten Expertise aus dem Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung im BGV entnommen.

7.2 Anforderungsprofil ehrenamtlicher Leitung

Generell gelten für Personen, die ehrenamtlich im Leitungsteam der PdZ mitarbeiten, analoge Anforderungen wie für die Hauptamtlichen (→ siehe 2.3., Anforderungsprofil Leitungsteam).

Hier eine Hervorhebung von fünf Aspekten:

→ **Verbindlichkeit:**

Die Übernahme der ehrenamtlichen Leitungsaufgabe bedarf einer hohen Verbindlichkeit und Bereitschaft zur Verlässlichkeit. Neben einer geeigneten Form der Indienstnahme seitens des Bischofs (Beauftragung) muss die ausgewählte Person bereit sein, die übernommenen Aufgaben verlässlich auszuführen und die vorgesehene Amtszeit zu erfüllen.

→ **Rollenidentifikation:**

Ehrenamtliche Leitungspersonen benötigen sowohl ein sicheres Auftreten im Team wie auch in der Öffentlichkeit. Dazu gehört die Fähigkeit, situationsgemäß eigenständig zu handeln. Vor allem müssen sich die Rollenträger bewusst sein, dass sie eine Leitungsaufgabe im Geist des Evangeliums und der Synode übernommen haben. Damit verbunden sind die entsprechenden Haltungen sowie eine tragfähige Spiritualität.

→ **Loyalität und Teamfähigkeit:**

Die Rolle erfordert ein hohes Maß an Loyalität sowohl gegenüber dem Leitungsteam wie auch gegenüber der Kirche von Trier. Es muss vorausgesetzt werden, dass die ehrenamtlichen Leitungspersonen ihr Handeln an das Team rückbinden und gemeinsame Beschlüsse mittragen.

→ **Feedbackfähigkeit:**

Die ehrenamtlichen Rollenträger müssen Interesse und Bereitschaft zeigen, das eigene Handeln zu reflektieren und im Team zu bedenken. Dazu zählt auch die Inanspruchnahme von Supervision und Coaching.

→ **Fachkompetenz:**

Für die Bereiche, in denen Verantwortung übernommen wird, bedarf es ein entsprechendes Fachwissen,

das die ehrenamtlichen Personen im Leitungsteam sich aneignen müssen. Dazu zählen konkrete Wissensgehalte (gesetzliche, betriebswirtschaftliche, theologische) genauso wie methodische und systemische Grundlagen. Das Bistum hat dafür zu sorgen, dass Qualifikationsinstrumente angeboten und verbindlich gesetzt werden.

7.3 Ehrenamtlicher Zugang zum Leitungsteam

Im Vorfeld der Wahl der Ehrenamtlichen für das Leitungsteam ist ein Kommunikationsprozess nötig (abhängig von der Struktur, die für das Bistum beschlossen wird – Synodalversammlung, Handlungsfelder), in dem Personen gesucht werden, die dann in einem Auswahlgespräch geprüft und dem Rat der PdZ zur Wahl vorgeschlagen werden. Das konkrete Prozedere könnte folgende Struktur haben:

Ausschreibung der ehrenamtlichen Stelle im Leitungsteam: je nach Variante der Aufbauorganisation initiiert durch das schon bestehende Leitungsteam.

Auswahlgespräch: Dem Auswahlgespräch könnten die Hauptamtlichen im Leitungsteam, Vertreter des Rates der Pfarrei und ein Vertreter/eine Vertreterin der Personalentwicklung angehören. Diese/r könnte das Gespräch moderieren.

Wahl: Im Anschluss an die Wahl erfolgen eine schriftliche Vereinbarung zur Tätigkeit, die Beauftragung und die erforderliche Qualifizierung. (Nach dem ersten Durchlauf ist denkbar, dass es eine gemeinsame Beauftragung des Leitungsteams gibt. Dies dürfte bei der Neugründung so nicht möglich sein.)

Beauftragung: Eine dreijährige Beauftragung mit nur einmaliger Verlängerung verhindert, dass Positionen zu lange besetzt werden.

8. Vielfältiges Leitungshandeln in der PdZ

8.1 Leitung Orte von Kirche

Es gibt Orte von Kirche mit hoher organisationaler Struktur, die eine gesetzte oder gewählte Leitung haben. Darüber hinaus gibt es vielfältige, selbstgesteuerte Orte von Kirche, die sich eine eigene Struktur geben.

Es gibt Leitung von Institutionen oder Verbände, Projektleitungen, Leitungen von Initiativen und Gruppen, Themenzentrumsleitungen, etc...

Über die Leitungsaufgabe am eigenen Ort von Kirche hinaus haben sie die Möglichkeit im Handlungsfeld mitzuarbeiten, evtl. sich ergebende Netzwerkkontakte zu pflegen und Budgetanforderungen mit der/dem Handlungsfeldleiter/in zu kommunizieren. Je höher der Grad organisationalen Anbindung ist, desto höher ist die Verpflichtung zur Mitarbeit in den Handlungsfeldern.

8.2 Leitung von Handlungsfelder

1. Leitung Handlungsfelder in einer PdZ ohne Bereiche

Ein Mitglied aus dem Leitungsteam leitet das jeweilige Handlungsfeld. Anstehende Aufgaben sind bereits unter Führungsaufgaben der einzelnen Leitungsteammitglieder¹⁴ beschrieben.

2. Leitung Handlungsfelder in einer PdZ mit Bereichen

Aufgrund der Komplexität einer PdZ kann die Handlungsfeldleitung auf einen/eine Mitarbeiter/in übertragen werden. In diesem Fall werden die Stellen „Handlungsfeldleitung“ ausgeschrieben.

Die Aufgaben der Handlungsfeldleitung liegen in der Pro-

zessbegleitung und der Steuerung der Prozesse, in der Entwicklung von Strategien, in der Gewährleistung von Stabilität wie strukturelle Inhalte wie Qualitätsmanagement, Budget und Ressourcenplanung und Vertretungsregelungen.

Wie der Zugang zu dieser Aufgabe gestaltet wird, mit welchen Stellenanteilen diese Leitungsaufgabe wahrgenommen wird etc., wird auf Bistumsebene geklärt.

8.3 Leitung Bereiche

Die Leitung eines Bereiches liegt in der Hand eines Leitungsteammitglieds.

Zu den Aufgaben gehören die Prozessverantwortung für den Bereich, d.h. als erstes initiiert und implementiert er/sie die Strategie-, Entwicklungs- und Budgetkonferenz sowie die Begleitung und Evaluierung der inhaltlichen Prozesse im Bereich.

Er/Sie übernimmt Verantwortung für das Budget- und Ressourcenmanagement im Bereich (Ermittlung von Bedarfen, die über das Budget hinausgehen, Etablierung von Fundraising-Prozessen,...).

Die Bereichsleitung trägt Personalverantwortung für die Mitarbeitenden:

- ➔ Er/Sie ist Fachvorgesetzte/r für die Angestellten des Bistums bzw. für die abgeordneten/ gestellten MA anderer Träger.
- ➔ Er/Sie ist Dienst- und Fachvorgesetzter für die Angestellten der Pfarrei in seinem/ihrem Bereich.
- ➔ Er/Sie führt Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche mit den Mitarbeiter/innen in seinem/ihrem Bereich.



4 Weiterführende Fragen

1. Personalisierung

Wesentliche Akteure/Akteurinnen in der PdZ sind Ehrenamtliche an allen Orten von Kirche.

Aufgrund der differenzierten Situationen und Bedarfe der PdZ muss die hauptamtliche Personalisierung in der Pastoral und in der Verwaltung unterschiedlich sein.

Für die Personalauswahl der pastoralen Mitarbeiter/innen sind die PdZ und das Bistum gemeinsam verantwortlich. Gleiches gilt für Stellenausschreibungen und Aufgabenbeschreibungen.

Aufgabenbeschreibungen werden regelmäßig den strategischen Zielen der PdZ angepasst. Somit kann der Personaleinsatz bedarfsorientiert gestaltet werden.

Wichtige Personalressourcen können auch die Orte von Kirche IN DER Pfarrei beisteuern.

1.1 Anstellungsträgerschaft

In der PdZ werden zukünftig Angestellte des Bistums, der PdZ und Angestellte anderer Träger arbeiten.

Die TPG AOLT befasst sich mit den Angestellten des Bistums und der PdZ.

1. In der Pastoral

Priester, Diakone, Pastoralreferent/innen, Gemeindeferenten/innen und pastorale Mitarbeiter/innen anderer Professionen, die in der PdZ eingesetzt sind, sind Mitarbeiter/innen des Bistums. Dienstvorgesetzter ist der Bischof/Generalvikar.

Die Fachvorgesetztschaft für die Leitungsteammitglieder liegt beim Bistum. Für alle anderen Mitarbeiter/innen liegt sie bei dem jeweils zuständigen Mitglied des Leitungsteams.

Falls Mitarbeiter/innen anderer kirchlicher Träger stellenplanrelevante Aufgaben in Trägerschaft der PdZ übernehmen, sollte dies über Gestellungsverträge geregelt werden.

2. In der Verwaltung

Zum Start der PdZ

In der Startphase wird es Mitarbeitende in der Verwaltung geben, die Bistums-Angestellte bleiben und per Gestellung in der PdZ arbeiten, und es wird Angestellte der PdZ geben.

Bei den Angestellten des Bistums liegt die Dienstaufsicht beim Bistum, die Fachaufsicht beim jeweils zuständigen Mitglied des Leitungsteams. Bei Angestellten der PdZ liegt die Dienstaufsicht bei dem Mitglied des Leitungsteams mit Verwaltungskompetenz. Die Fachaufsicht liegt beim jeweils zuständigen Mitglied des Leitungsteam¹⁵.

Diese zwei Formen von Anstellungsträgerschaft (Bistum/Pfarrei) bringen Unterschiede für die Angestellten vor Ort mit sich, z. B. bei Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, bei Dienstvereinbarungen und Arbeitsplatzrichtlinien, in der Mitarbeitervertretung, in der Entgeltordnung.

Um Ungleichbehandlung und Konflikten entgegen zu steuern, braucht es bis zum Start der PdZ entsprechende Konzept- und Regelungsvorschläge. Das Bistum übernimmt hierbei die Federführung.

Ausschreibung und Besetzung der Stellen in der Verwaltung

Bei der Stellenbesetzung der Verwaltung in der PdZ zum 01.01.2020 ist die PdZ in ausreichendem Maße zu beteiligen.

Langfristige Perspektive

Die TPG AOLT empfiehlt, bei Neueinstellungen von Verwaltungsangestellten, die in der PdZ arbeiten, Anstellungsträgerschaft und Verantwortung für Ausschreibung und Besetzung der Stellen bei der PdZ anzusiedeln.

2. Beteiligung unterstützender pastoraler Dienste in der PdZ

Bisher sind in den Regionen und Dekanaten wichtige Dienste und Fachstellen für die Pastoral angesiedelt. Sie sind auch in der PdZ wichtige Akteure/Akteurinnen. Sie lassen sich inhaltlich in den Handlungsfeldern verorten.

Die Frage der strukturellen Anbindung und der jeweiligen strategischen Bedeutung konnte die TPG AOLT aus zeitlichen Gründen nicht mehr bearbeiten. Relevant scheint hier darauf zu achten, nicht bestehende Strukturen zu sichern, sondern zu fragen, wo sie dem Neuen bereits dienen und wo sie weiterentwickelt werden müssen.

¹⁵ Vgl. Handlungsfeld/Bereichsleitung

Anlagen

5 Anlagen

1	Grundgedanken zur Aufbauorganisation der PdZ (Diözesane Räte am 29.09.2018/Auszug aus der Präsentation)	32
2	Kirchenrechtliche Expertisen	33
	2.1 Expertise zur priesterlichen Stellung von Prof. Dr. Georg Bier	34
	2.2 Expertise zur priesterlichen Stellung von Prof. Dr. Christoph Ohly	44
	2.3 Expertise einschließlich Ergänzung zur priesterlichen Stellung von Prof. Dr. Thomas Schüller	52
	2.4 Kommentar zu den Expertisen	59
3	Empfehlung der TPG AOLT zur Verwaltungsposition in der PdZ	60
4	Leitprinzipien und Grundannahmen für den Verwaltungsaufbau	61
	4.1 Auszug aus dem Aufgabenkatalog der Verwaltung.	65
	4.2 Exemplarische Darstellung Orte von Kirche / Handlungsfeld / Bereich mit dem Thema Familie	68
5	Sonstige Anlagen.	69
	5.1 Kirchliche Statistik 2016 je PdZ	70
	5.2 Eckdaten PdZ ohne Zahlen.	72
	5.3 Personal (Anzahl Planstellen)	76
	5.4 Personal (Anzahl Köpfe) IST.	78
6	Weitere Anlagen	80
	6.1 Führungskodex für Leitung/Führung auf allen Ebenen der PdZ Entwurf	80
	6.2 Geschäftsordnung für das Leitungsteam Entwurf	81

1 Grundgedanken zur Aufbauorganisation der PdZ

- Verwirklichung des **Subsidiaritätsprinzips**.
- Ehrenamtliche und hauptamtliche Akteure/Akteurinnen **arbeiten, beraten und entscheiden** im Rahmen ihrer Zuständigkeiten **gemeinsam**.
- **Vielfalt** möglicher **Formate von Partizipation und Mitwirkung**, die sich von dem jeweils Geforderten und Sinnvollen her entwickeln müssen.
- Prinzipien wie **Dialog, Transparenz und Beteiligung** müssen über die Gremien hinaus das synodale Prinzip realisieren.
- Die **PdZ ist ein struktureller** und organisationaler **Rahmen** und selbst NICHT identifikatorischer, emotionaler Raum für die Orte von Kirche.
- Daraus resultiert die Entwicklung einer **Gremienstruktur**, die auf das inhaltlich und rechtlich Gebotene hin orientiert ist und sich an den netzwerkartigen Kooperationsformen der PdZ orientiert.

2 Kirchenrechtliche Expertisen

Expertise zur priesterlichen Stellung
von Prof. Dr. Georg Bier

Expertise zur priesterlichen Stellung
von Prof. Dr. Christoph Ohly

Expertise einschließlich Ergänzung zur priesterlichen Stellung
von Prof. Dr. Thomas Schüller

Kommentar zu den Expertisen

2.1 Gutachten Prof. Dr. Georg Bier, 2018

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



Expertise

zu einigen Fragen der

Nachsynodalen Teilprozessgruppe

Leitungsteam und (Aufbau-)Organisation der Pfarrei

im Bistum Trier

Albert-Ludwigs-Universität
Freiburg

Theologische Fakultät

Arbeitsbereich Kirchenrecht
und Kirchliche Rechtsgeschichte

Prof. Dr. Georg Bier

Platz der Universität 3
D- 79098 Freiburg

Tel. 0761/203-2106
Fax 0761/203-2055

georg.bier@theol.uni-freiburg.de
www.theol.uni-freiburg.de

Zu den Fragen, die mir Frau Margit Ebbecke im Namen der Teilprozessgruppe vorgelegt hat, gebe ich nachfolgend meine Einschätzungen ab.

Vorbemerkung

Priester sind nach can. 129 § 1 CIC befähigt, Leitungsgewalt innezuhaben und auszuüben, Laien können bei der Ausübung dieser Gewalt nach can. 129 § 2 CIC kooperieren. Die Frage nach dem genauen Verhältnis zwischen „Ausübung“ und bloßer „Kooperation“ wird in der Kanonistik kontrovers diskutiert. Die Ansicht, Laien könnten Leitungsgewalt nicht eigenständig ausüben, wird ebenso vertreten wie die gegenteilige Auffassung, wonach Laien rechtlich fähig seien, Leitungsgewalt wahrzunehmen oder bei der Ausübung von Leitung bestimmte Einzelbefugnisse zu übernehmen.

Der Gesetzgeber hat diese Debatte insoweit entschieden, als er die rechtlichen Möglichkeit einräumt, (weiblichen und männlichen) Laien bestimmte Ämter zu übertragen, zu deren Wahrnehmung Leitungsgewalt erforderlich ist¹. Es hat im Umfeld des Inkrafttretens des CIC im Jahr 1983 nicht an Stimmen gefehlt, die dies für theologisch unzulässig hielten und den Gesetzgeber zu einer Korrektur der entsprechenden Normen aufforderten. Dazu ist es bis heute nicht gekommen. Vielmehr hat der Gesetzgeber auch im Zuge von Gesetzesänderungen an seiner ursprünglichen Festlegung festgehalten oder diese sogar erweitert, so zuletzt bei der Änderung des Eheprozessrechts im

¹ Z.B. das Kirchenamt des Diözesanökonomen (can. 494 CIC.) und das Kirchenamt des Diözesanrichters (can. 1421 § 2 CIC)

■ Jahr 2015². Auch der nach dem CIC in Kraft getretene Codex für die katholischen Ostkirchen nahm diesbezüglich gegenüber dem CIC keine Abstriche vor.

Im Horizont des skizzierten Befundes liegt dieser Stellungnahme die Auffassung zugrunde, der Gesetzgeber habe die Übertragung von Leitungsgewalt an (weibliche oder männliche) Laien nicht grundsätzlich ausschließen wollen, sondern halte es für zulässig, Laien mit Leitungsgewalt auszustatten.

Dieser Hinweis ist vorzuschicken, weil von Vertretern der Gegenposition bereits die Frage nach der Mitwirkung von Laien an der Leitungsaufgabe des Pfarrers als unstatthaft zurückgewiesen werden kann. Die Teilprozessgruppe muss damit rechnen, im Verlauf Ihrer Arbeit und auch bei Diskussionen über die hier vorgelegte Expertise mit solchen grundsätzlichen Anfragen und Infragestellungen konfrontiert zu werden.

Frage I

Um Augenhöhe und Partizipation zu gewährleisten, soll der Pfarrer des Leitungsteams NICHT der Fachvorgesetzte der beiden anderen hauptamtlichen Personen im Leitungsteam sein. Für den Pfarrer soll dies der Bischof, für die beiden hauptamtlichen Leitungsmitglieder der Generalvikar sein. Weiterhin soll diesen beiden hauptamtlichen Personen die Fachvorgesetztschaft der Personen delegiert werden, die in ihren jeweiligen Ressorts tätig sind, für dessen Leitung sie zuständig sind. Für uns eine Voraussetzung für geteilte Leitung!

Unter welchen Bedingungen ist dies kirchenrechtlich möglich? Gibt es in der Weltkirche schon Ihnen bekannte Fälle/ Vorbilder?

Antwort

Die Fragestellung berührt mehrere Teilfragen, die nacheinander zu erörtern sind:

1. Aus kirchenrechtlicher Perspektive bestehen keine Bedenken, wenn der Pfarrer nicht zum Fachvorgesetzten der beiden anderen hauptamtlichen Personen im Leitungsteam bestellt wird.

Durch can. 517 § 1 CIC hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, die Hirtensorge für eine oder mehrere Pfarreien mehreren Priestern solidarisch

² Bis 2015 durfte höchstens ein Mitglied eines dreiköpfigen Richterkollegiums Laie sein – was von Kritikern der Übertragung von Leitungsgewalt an Laien als Hinweis darauf gedeutet wurde, dass die Stimme des Laien zumindest nicht den Ausschlag geben dürfe. Bei einem Gleichstand zwischen dem Laien und dem einen Kleriker entscheide nämlich der andere Kleriker (was Ansichtssache ist, weil die beschriebene Situation auch gedeutet werden kann als Gleichstand zwischen Klerikern, der durch den Laien entschieden wird). Seit 2015 kann das Kollegium in Eheverfahren auch aus zwei Laien und einem Kleriker bestehen (can. 1673 § 3).

zu übertragen, von denen einer als Moderator die Zusammenarbeit koordiniert und gegenüber dem Bischof verantwortet. Dadurch wird er zwar zum *primus inter pares*, aber nicht zum Vorgesetzten der übrigen Team-Priester.

Dieses Konzept könnte als Vorbild dienen für die Ausgestaltung des rechtlichen Verhältnisses zwischen dem Priester und den beiden hauptamtlichen Laien im Leitungsteam. Eine der drei Personen – es müsste m.E. von Rechts wegen nicht zwingend der Priester sein – wäre demnach zuständig für die Koordination der Zusammenarbeit unter den Team-Mitgliedern, gegenüber dem Bischof wäre diese Person insbesondere für das Gelingen der Koordination verantwortlich. Sie hätte vor allem eine Steuerungsaufgabe, ohne indes weisungsbefugt zu sein im Blick auf jene „Ressorts“, die den anderen Mitgliedern des Leitungsteams übertragen sind.

2. Im Horizont der eingangs entfalteten Grundannahme spricht aus kirchenrechtlicher Perspektive nichts dagegen, den „Ressortleitern“ die „Fachvorgesetztschaft“ für das Personal ihrer jeweiligen Ressorts zu übertragen. Eine solche Ausgestaltung der Zuständigkeit dürfte vielmehr geboten sein. Eine „Ressortleitung“ ohne Personalverantwortung wäre nicht wirklich als „Leitung“ anzusehen; Konflikte zwischen dem „Ressortleiter“ und dem für das Personal Zuständigen wären möglich, wenn nicht programmiert – mit absehbar ungünstigen Konsequenzen für das Gelingen der Zusammenarbeit im Leitungsteam.

3. Die vorgeschlagene Verteilung der Fachvorgesetztenrolle bezüglich der Mitglieder des Leitungsteams (für den Pfarrer ist der Bischof, für die beiden Laien der Generalvikar zuständig), ist kirchenrechtlich möglich, aber nicht zielführend. Der Generalvikar ist der Stellvertreter des Diözesanbischofs; er handelt im Namen dessen, den er vertritt. Er ist das *alter ego* des Diözesanbischofs; was von ihm angeordnet, vollzogen oder entschieden wird, gilt als vom Diözesanbischof angeordnet, vollzogen oder entschieden. Insoweit wäre die Fachvorgesetztschaft nicht wirklich aufgeteilt.

Sofern beabsichtigt ist, die Mitglieder des Leitungsteams unterschiedlichen Fachvorgesetzten zuzuordnen, sollte daher ein anderes Modell entwickelt werden. In Betracht käme etwa, innerhalb der Personalabteilung der Diözese zwei Personen zu identifizieren, von denen die eine für den Priester, die andere für die hauptamtlichen Laien zur fachvorgesetzten Person bestellt wird. Vermieden werden sollte dabei, fachvorgesetzte Personen auszuwählen, zwischen denen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht (also z.B. den Leiter der Personalabteilung für den Priester, einen Mitarbeiter dieser Abteilung für die Laien), damit es zwischen den Fachvorgesetzten möglichst nicht zu Konflikten kommen kann, die sich nachteilig auf die Team-Mitglieder auswirken.

Ob eine solche Aufteilung einen Mehrwert hätte gegenüber einem Modell, bei dem eine einzige Person allen Mitgliedern des Leitungsteams fachvorgesetzt ist, wäre m.E. eingehend zu prüfen.

Frage II

Wie ist hier der "Vorsitz" im Leitungsteam zu definieren? Wir haben eher an eine Moderation gedacht, als an ein Veto-Recht seitens des Pfarrers im Leitungsteam.

Antwort

Die Frage ist durch die Ausführungen zu Frage I teilweise bereits beantwortet.

Ein Veto-Recht für ein Team-Mitglied weist diesem innerhalb des Teams faktisch die Letztentscheidung zu. Das ist mit dem Gedanken eines Leitungs-„Teams“, dessen Mitglieder gemäß Frage I auf „Augenhöhe“, also weitgehend gleichberechtigt agieren sollen, nur schwer zu vereinbaren. Ein Veto-Recht wäre auch nicht kompatibel mit der Idee von „Ressorts“, die von den einzelnen Team-Mitgliedern eigenständig geleitet werden sollen. Von einem Veto-Recht sollte daher abgesehen werden.

Die Ausstattung eines Team-Mitglieds mit Rolle und Aufgabe eines Moderators hingegen ist eine in der Sache sinnvolle Ausgestaltung des „Vorsitzes“ im Leitungsteam. Sie ist zudem durch can. 517 § 1 CIC – dort in anderer Teamkonstellation – bereits vorgezeichnet und insoweit kirchenrechtskompatibel.

Nachzudenken wäre über die konkrete Ausgestaltung der Moderatorenrolle. Das kirchliche Gesetzbuch kennt u.a. den „Moderator der Kurie“ (can. 473 § 2 CIC), dessen Aufgabe es ist, „die Durchführung der Verwaltungsgeschäfte zu koordinieren sowie dafür zu sorgen, dass die übrigen der Kurie zugeteilten Personen das ihnen übertragene Amt richtig wahrnehmen“. Dies könnte ein Vorbild für die Aufgaben eines „Moderators des Leitungsteams“ sein: Er oder sie koordiniert die Angelegenheiten, die vom Leitungsteam (neben den jeweiligen Ressortaufgaben) gemeinsam zu erledigen sind, erstellt in Absprache mit den anderen Teammitgliedern einen Aufgabenverteilungsplan und achtet darauf, dass anstehende Aufgaben sach- und fristgerecht erfüllt werden.

Indem die moderierende Person diese Aufgaben übernehme, würde sie nicht (gewissermaßen durch die Hintertür) zur Vorgesetzten oder Fachvorgesetzten; sie gewährleistet lediglich die Einhaltung bestimmter Standards. Für etwaige Konflikte über das „Wie“ der Aufgabenerledigung blieben die Fachvorgesetzten zuständig. Die zentrale Aufgabe eines Moderators bestände also in der „Steuerung“ der gemeinsamen Arbeit; er könnte auf diese Weise das Funktionieren des Teams fördern und erforderliche Freiräume für die Teammitglieder schaffen, ohne deren Eigenverantwortung in den ihnen zugewiesenen Ressorts zu beeinträchtigen.

Die bisherigen Überlegungen machen es nicht zwingend erforderlich, die Moderatorenrolle dem Priester zuzuweisen. Es stößt nicht auf rechtliche Bedenken, wenn einer der beteiligten Laien zum „Moderator“ des Teams bestellt würde. Diesbezüglich sammelt die Erzdiözese Freiburg gerade erste Erfahrungen in zwei Hochschulgemeinden in Mannheim und Freiburg. Die dortigen „Teams“ bestehen jeweils aus einem Priester und einer Pastoralreferentin

— bzw. einem Pastoralreferenten. In beiden Fällen sind die Laien die Leiter der Hochschulgemeinde, die beiden Priester sind „mitarbeitende Priester“.

Frage III

Laut Geschäftsordnung wird das Leitungsteam gemeinsame Aufgaben übernehmen. Wie kommt es hier zu Entscheidungen? Welchen Gestaltungsraum gibt es hier und was müssen wir zwingend berücksichtigen?

Antwort

Das kanonische Recht kennt die Rechtsfigur eines Leitungsteams in der Seelsorge nicht. Es gibt daher – abgesehen von einzelnen sehr allgemeinen Grundsätzen, die hauptsächlich dann greifen, wenn konkretere Regelungen fehlen – keine detaillierten rechtlichen Vorgaben, die zu beachten wären. Die Teilprozessgruppe hat hier die Möglichkeit, Grundsätze für die Zusammenarbeit im Leitungsteam zu entwickeln, die der Diözesanbischof auf dem Wege der diözesanen Gesetzgebung verbindlich machen könnte. Nicht zuletzt bietet sich die Chance, Vorschriften *ad experimentum* zu erlassen und in Testphasen durch praktische Versuche auszuloten, was möglich und sinnvoll ist oder sein könnte.

Mögliche Eckpfeiler für die Organisation der Zusammenarbeit im Leitungsteam könnten sein:

- Jedes Team-Mitglied ist für sein(e) Ressort(s) alleinzuständig und eigenverantwortlich (und gegenüber dem Fachvorgesetzten rechenschaftspflichtig).
- Sofern gemeinsame Entscheidungen erforderlich sind, entscheidet das Team möglichst einvernehmlich; falls das nicht gelingt, gilt der Mehrheitsentscheid.
- Ggf. wäre zu erwägen, ob unter den gemeinsam zu erledigenden und zu verantwortenden Aufgaben bestimmte Entscheidungen identifiziert werden können oder sollen, die für den vereinbarten „Gesamtkurs“ der Pfarrei/Seelsorgeeinheit als so grundlegend angesehen werden, dass diesbezüglich Kontinuität gewünscht und erforderlich ist. Derartige Entscheidungen sollten bereits im Rahmen einer Stellenbeschreibung dem „Moderator“ (oder dem anders bezeichneten Team-Leiter) zugewiesen werden. Eine gemeinsame Beratung über solche Fragen wäre damit nicht ausgeschlossen, es wäre aber von Anfang an klargestellt, wem letztlich die Entscheidung zukommt. Vermieden würden dadurch Enttäuschungen, wie sie etwa durch Geltendmachung eines Veto-Recht ausgelöst werden könnten. Eine solch weitreichende Kompetenzzuschreibung wäre zurückhaltend einzusetzen, damit nicht auf diese Weise ein „Leiter“ im herkömmlichen Sinn etabliert wird.

Frage IV

Wie ist der Dienst des Pfarrers an der Einheit zu lesen? In welcher Funktion zeigt sich dieser Dienst konkret im Kontext der Synode? Und auch hier, was müssen wir zwingend berücksichtigen und wie kann es gestaltet werden? Es gibt derzeit viele theologische Überlegungen zur Trennung von Dienst der Leitung und priesterlichem Dienst.

Antwort

Der „Dienst der Einheit“, der – wenn ich recht sehe – nur an einer Stelle des Abschlussdokuments der Synode genannt und nicht näher erläutert wird, ist eine theologische Chiffre für die Aufgabe, die Glaubens-Einheit der pfarrlichen Gemeinschaft zu gewährleisten. Zu diesem Zweck soll der Pfarrer „das Wort Gottes unverfälscht verkündigen“, „die Laien in den Glaubenswahrheiten“ unterrichten, besonders durch die Predigt in der sonntäglichen Eucharistiefeier, er soll jene Unternehmungen unterstützen, die den Geist des Evangeliums fördern, er soll sich nicht zuletzt um die religiös Abständigen kümmern und die Eucharistie zum Mittelpunkt der pfarrlichen Gemeinschaft machen (vgl. can. 528 CIC).

Dem „Dienst der Einheit“ förderlich sind also Handlungen, die in enger Verbindung mit dem liturgischen Tätigkeitsfeld des Pfarrers stehen und mithin einem Priester vorbehalten sind. Daneben hat der Gesetzgeber hinsichtlich des Dienstes der Einheit auch Tätigkeiten im Blick, zu deren Erfüllung die Priesterweihe nicht erforderlich ist: Katechese; Förderung des Apostolats, Hinwendung zu religiös Abständigen. Das Synodendokument weist dem Pfarrer hierfür eine „besondere“ Verantwortung zu. Dass auch Laien an der Wahrnehmung dieser Aufgabe beteiligt werden können, liegt auf der Hand.

Frage IV rückt den Pfarrer in den Blick. Das entspricht der Vorgabe des Synodendokuments, wonach das Leitungsteam aus „einem Pfarrer sowie zwei weiteren Hauptamtlichen“ bestehen soll. Gleichwohl ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die Konzepte „Pfarrer“ und „Leitungsteam“ in rechtlicher Perspektive und der Sache nach nur schwer miteinander vereinbar sind.

Der „Pfarrer“ steht – auch und gerade kirchenrechtlich – für die Leitung der Pfarrei durch eine Einzelperson, und zwar durch einen Priester. Dieses Konzept sieht die Synode nicht als zukunftsfähig an. Deshalb soll künftig „für alle Pfarreien ... als oberstes Leitungsebene ein Gremium“ installiert werden. Zu den Relikten einer vergangenen Zeit, die nach Ansicht der Verantwortlichen nicht mehr wiederkommt, gehört aber auch der „Pfarrer“. Wenn dennoch an dieser Amtsbezeichnung und womöglich auch am Amt selbst festgehalten wird, besteht die Gefahr einer Vermengung zweier rechtlich nicht vereinbarer Konzepte.

Unabhängig davon, ob die angedachten Groß-Einheiten weiterhin als „Pfarreien“ bezeichnet werden oder nicht – mit den „Pfarreien“ herkömmlicher Prä-

gung werden sie nichts mehr zu tun haben. Es wäre daher zu prüfen, ob künftig in Verbindung mit dem Leitungsteam noch vom „Pfarrer“ gesprochen wird. Der „Pfarrer“ der Großpfarre hat mit dem „Pfarrer“ herkömmlicher Prägung nichts mehr gemeinsam. Bereits die geplante Einbindung in ein Leitungsteam macht dies augenfällig.

Mit guten Gründen verweist Frage IV auf die gegenwärtige theologische Diskussion zur Trennung von Leitungsdienst und priesterlichem Dienst. Statt das priesterliche Mitglied des Leitungsteams weiterhin als „Pfarrer“ zu bezeichnen – und damit falsche Erwartungen zu wecken –, sollte geklärt werden, welche genuin priesterlichen Aufgaben in der Seelsorge anfallen werden, die aufgrund der Natur der Sache nicht von Laien wahrgenommen werden können. Diese Aufgaben fielen dann in das „Ressort“ des Priesters. Dazu gehören auch einzelne Aspekte des „Dienstes an der Einheit“. Andere Aspekte dieses Dienstes können auch durch Nicht-Kleriker gewährleistet werden. Die Aufgabenverteilung sollte sich nicht an hergebrachten Chiffren orientieren und nicht daran, was bisher zum Aufgabenbereich des Pfarrers gehörte; sie sollte sich danach richten, für welche Aufgaben die Priesterweihe erforderlich ist und für welche nicht.

Frage V

Die drei hauptamtlichen Positionen im Leitungsteam denken wir uns zeitlich befristet, z.B. auf 7 Jahre. Welche Möglichkeit gibt es auf den Pfarrer hin? Kann er für die ersten Jahre als Pfarrverwalter, statt als leitender Pfarrer ernannt werden? Unter welchen Bedingungen ist dies möglich?

Antwort

Es wurde bereits dargelegt, warum die Weiterverwendung des Begriffs „Pfarrer“ im Zusammenhang mit dem Konzept des Leitungsteams aus sachlichen und kirchenrechtlichen Gründen problematisch erscheint.

Kirchenrechtlich ist zu beachten: Wird der Priester zum Pfarrer im Sinne der kirchenrechtlichen Vorgaben bestellt, kommt ihm nach can. 522 CIC „Beständigkeit im Amt“ zu. Er wird auf Dauer ernannt; sein Amt endet nicht nach einer vorher festgelegten Frist. Eine Bestellung zum Pfarrer auf Zeit ist nur möglich, wenn die zuständige Bischofskonferenz eine entsprechende Regelung erlässt. Dies ist für den Bereich der Deutschen Bischofskonferenz bislang nicht geschehen und vorerst auch nicht zu erwarten.* Infolgedessen kann ein zum

* Zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Gutachtens im April 2018 trafen diese Feststellung und die damit verbundene Einschätzung nicht mehr zu. Allerdings wurde dies erst im Herbst 2018 allgemein – und auch dem Unterzeichner – bekannt. Bereits im Februar 2018 hatte die Deutsche Bischofskonferenz auf ihrer Frühjahrsvollversammlung beschlossen, gemäß can. 522 CIC die Ernennung von Pfarrern auf Zeit (mindestens aber für sechs Jahre) zuzulassen. Das Dekret der Bischofskonferenz wurde im August 2018 von der Kongregation für die Bischöfe rekognosziert und durch Schreiben des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz vom 26. September 2018 promulgiert. Im Bistum Trier wurde der Vorgang erst mit einjähriger Verzögerung amtlich bekannt gemacht, vgl. Kirchliches Amtsblatt des Bistums Trier 163 (2019) vom

■ Pfarrer ernannter Priester nicht einfach nach sieben Jahren (oder nach einem anderen Zeitraum) abberufen werden.

Eine Ernennung zum Pfarrverwalter ist kirchenrechtlich möglich, wenn der Diözesanbischof dies für geboten hält. Es handelt sich um eine Entscheidung, die im freien Ermessen des Bischofs liegt – folglich ist sie jederzeit möglich.

Dies geschieht in deutschen Diözesen schon jetzt nicht selten, nicht zuletzt deshalb, weil Diözesanbischöfe damit einen einfacheren „Zugriff“ auf die Priester haben und diese umstandslos versetzen können – was nicht der Fall wäre, wenn diese Priester zu Pfarrern ernannt wären. Aus kirchenrechtlicher Perspektive ist dieses Vorgehen nicht befriedigend, weil dabei aus strategischen Gründen – und nicht wegen einer tatsächlichen Unmöglichkeit – die Forderung umgegangen wird, vakante Pfarreien mit einem Pfarrer zu besetzen. Das ändert allerdings nichts an der grundsätzlichen Zulässigkeit der Vorgehensweise.

Es ergibt sich: Eine zeitliche Befristung ist möglich, sofern der Priester nicht zum Pfarrer ernannt wird.

Frage VI

Kann der Pfarreirat künftig Beschlüsse fassen, an die das Leitungsteam gebunden ist? Wie haben wir uns hier das synodale Prinzip konkret zu denken?

Antwort

Bereits die derzeit geltende Rechtslage ist kompliziert. Nach can. 536 CIC kann in einer Pfarrei ein Pfarrpastoralrat gebildet werden. Geschieht dies, steht der Pfarrer dem Rat vor, der Rat hat Kompetenzen nur im Bereich der Seelsorgetätigkeit, er hat nur beratendes Stimmrecht.

Der Pfarrgemeinderat deutscher Pfarreien entspricht diesen Vorgaben nicht. Er hat weitergehende Kompetenzen inklusive eines entscheidenden Stimmrechts; der Pfarrer ist in der Regel nicht Vorsitzender des Pfarrgemeinderates.

In der Kirchenrechtswissenschaft wird seit vielen Jahren diskutiert, ob diese Situation hinnehmbar ist oder nicht. Die einen argumentieren, die deutsche Regelung verstoße nicht gegen geltendes Recht, weil der kodikarische Rat nicht eingerichtet werden müsse und die Errichtung eines anderen Rates nicht verboten sei. Andere halte diese Argumentation für fragwürdig und drängen auf Änderung der Situation. Tatsächlich geändert wurde sie bislang nur in der Diözese Regensburg.

Bleibt es bei dieser „deutschen“ Lösung, ist zumindest nicht ausgeschlossen, dass ein Pfarreirat Beschlüsse herbeiführen könnte, an die das Leitungsteam gebunden wäre. Auch die derzeit amtierenden Pfarrgemeinderäte können den

1.10.2019, 198. Die nachfolgenden Ausführungen sind im Horizont dieser rechtlichen Änderung zu sehen.

■ Pfarrer überstimmen. Allerdings ist die Bindungswirkung für den Pfarrer eingeschränkt durch das Veto-Recht, das ihm von den einschlägigen Satzungen in der Regel zugebilligt wird. Macht der Pfarrer sein Veto geltend, regeln einschlägige Normen den weiteren Ablauf. Angezielt ist dabei die Herstellung des Einvernehmens zwischen Pfarrer und Pfarrgemeinderat, gelingt das nicht, liegt die Entscheidung letztlich meist beim Diözesanbischof.

Vor diesem Hintergrund könnten die diözesanen Normen über den Pfarreirat so ausgestaltet werden, dass das Leitungsteam an die Beschlüsse des Rates gebunden ist. Analog zur jetzigen Rechtslage könnten dem Leitungsteam ein Veto-Recht eingeräumt werden.

Rechtlich ist mithin Verschiedenes möglich. Zu prüfen ist, was sachlich angemessen wäre. Das hängt nicht zuletzt von den Aufgaben ab, die dem Pfarreirat zukommen sollen. Geht es eher um Banalitäten wie die Festlegung von Gottesdienstzeiten, wird das Leitungsteam auch ohne Veto-Recht auskommen. Geht es hingegen um den Gesamtkurs der seelsorglichen Arbeit, dürfte ein Veto-Recht ein Mindestanfordernis darstellen. Es wäre sogar zu fragen, ob bei Entscheidungen von derart weitreichender Bedeutung dem Pfarreirat nicht von vornherein nur ein Beratungsrecht eingeräumt wird. Andernfalls könnte der Pfarreirat zum erweiterten Leitungsteam werden, das die Arbeit des eigentlichen Leitungsteams unter Umständen mehr behindert als fördert.

Es bleibt genau zu prüfen, wie weit die Mitwirkung eines Pfarreirates gehen kann und gehen soll.

Frage VII

Das gesamte Leitungsteam wird das Gegenüber zum synodalen Gremium sein. Ist dies möglich? Welche Bedingungen braucht es dazu?

Antwort

Die Fragestellung ist sehr offen. Die Identifizierung konkreter Maßnahmen und Vorgehensweisen hängt nicht zuletzt davon ab, welche theologische Rolle und Funktion dem synodalen Gremium zukommen soll. Je nach Schwerpunktsetzung kann ein solches Gremium sehr unterschiedlich ausgestaltet werden. Der Kreativität sind dabei zunächst kaum Grenzen gesetzt. Sache des Kanonisten wäre es vor allem, konkrete Vorschläge kirchenrechtlich zu bewerten.

Im Idealfall ist das synodale Gremium nicht „Gegenüber“, sondern Partner des Leitungsteams. Im Idealfall sieht das synodale Gremium seine Aufgabe darin, das Leitungsteam zu beraten, dessen theologisch begründete Entscheidungen mitzutragen und in die pfarrliche Gemeinschaft hinein zu vermitteln.

Rechtlich kann diese Zielsetzung unterstützt werden durch eine sachgerecht ausgestaltete Satzung des synodalen Gremiums. Ein Augenmerk zu legen wäre zum Beispiel auf die Zusammensetzung des Gremiums, auf seine

■ Größe sowie auf die präzise Umschreibung seiner Aufgaben und Zuständigkeiten. Hilfreich könnte es sein, zu unterscheiden zwischen Materien, in denen das Gremium Entscheidungsbefugnisse hat, und solchen, in denen es nur berät. Die Zuweisung einer generellen Entscheidungskompetenz erscheint nach dem bereits Dargelegten (vgl. Antwort zu Frage VI) nicht sinnvoll.

Ob solche Vorgaben zu einem gelingenden Miteinander von Leitungsteam und synodalem Gremium führen, hängt maßgeblich von den beteiligten Personen (auf beiden Seiten) ab. Zumindest die hauptamtlichen Mitglieder des Leitungsteams sollten auf die Zusammenarbeit mit synodalen Gremien während der Ausbildungsphase in geeigneter Weise vorbereitet werden. Die Rechtsordnung kann das Erreichen der angestrebten Ziele nur begünstigen, nicht garantieren.

Freiburg, 21. April 2018

Professor Dr. Georg Bier

2.2 Gutachten Prof. Dr. Christoph Ohly, 2018



Prof. Dr. Christoph Ohly

Lehrstuhl für Kirchenrecht
 Universitätsring 19 / D-54296 Trier
 Telefon: 0651/201-3531
 E-Mail: ohly@uni-trier.de

Kanonistische Expertise

Fragestellung

Die Leitung einer Pfarrei durch ein „Leitungsteam“ aus kirchenrechtlicher Perspektive

1. Fundamentale Verbindung von Pfarrei und Pfarrer

Im Wortlaut des c. 515 § 1 stellt der Gesetzgeber fest, dass die Pfarrei „unter der Autorität des Diözesanbischofs einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten anvertraut wird“. Durch diese Norm steht fest, dass jeder Pfarrei ein ihr eigener Pfarrer („*proprio eiusdem pastorii*“) vorstehen muss, dem mit eigenen Rechten und Pflichten die Hirtensorge für jene *certa communitas christifidelium* übertragen ist.¹

Dem Pfarrer ist also die Hirtensorge für die Angehörigen seiner Pfarrei als Teilhabe am bischöflichen Hirtenamt und damit als Teilhabe am Amt Christi zugewiesen (c. 519). Grundsätzlich wird nach Maßgabe des Rechts der Pfarrer vom Diözesanbischof ernannt (c. 515 § 1 iVm. c. 523). Die tatsächliche Leitung der Pfarrei obliegt immer nur einem einzigen Pfarrer (c. 526 § 2), was auch für eine Pfarrei gilt, die nach c. 517 § 1 *in solidum* konstituiert ist.² Diese Norm gilt unabänderlich, was durch den Zusatz des c. 526 § 2 verdeutlicht wird, wenn „jede gegenteilige Gewohnheit verworfen und jedes gegenteilige Privileg widerrufen“ wird.

Da die Pfarrei eine juristische Person im Sinne der kirchlichen Gesetzgebung darstellt, vertritt der Pfarrer die Pfarrei nach Maßgabe des c. 532 rechtlich.³ Die Notwendigkeit hierzu stellt c. 118 dar, der definiert, dass jede juristische Person der Kirche eines Vertreters bedarf, dem „diese Kompetenz durch allgemeines oder partikulares Recht [...] zuerkannt wird“. Diese Funktion des Pfarrers leitet sich aus einem der drei Dienstämter der Kirche – dem Leitungsamt (*munus regendi*) – ab, das dem Bischof übertragen (LG 20) ist und an dem der Pfarrer durch seine kanonische Installation durch den Diözesanbischof

¹ Vgl. dazu auch KONGREGATION FÜR DEN KLERUS, *Der Priester*, II, 3.

² Vgl. PULTE, *Abbruch oder Neukonzeption*, S. 278 f.

³ Vgl. HALLERMANN, *Rechtliche Vertretung*, S. 527 f.

Anteil gewinnt. Die Hirtensorge, von der c. 515 spricht, beinhaltet zudem die beiden verbleibenden Dienstämter des Heiligens (*munus sanctificandi*) und des Lehrens (*munus docendi*). Dabei muss bedacht werden, dass stets alle drei *munera* gemeinsam als Ausdruck und Vollzug der Dienste des Hauptes der Kirche, Jesus Christus, des Priesters, Königs und Propheten, zu denken und zu vollziehen sind.⁴

Die Pfarrei kann umschrieben werden als „*nichtkollegiale Personengemeinschaft*“⁵ und damit einhergehend als juristische Person, die eines Vertreters bedarf, der im Amt des Pfarrers gegeben ist. Auch deswegen ist es eindeutig, dass es keine Pfarrei ohne Pfarrer geben kann (mit Ausnahme der in den cc. 524-525 beschriebenen Zeit der Vakanz) und es überdies nicht zu einer Errichtung einer vakanten Pfarrei kommen kann, da diese „*keine Pfarrei im kanonischen Sinn ist*“.⁶

Im Sinne der Pfarrei als *certa communitas christifidelium* nach c. 515 § 1 ist der Pfarrer ganz und gar Teil dieser *communitas* als deren eigener Hirte. Er ist somit weder „*über der Pfarrei und auch nicht der Pfarrei gegenüber*“.⁷ Mit anderen Worten: In ordentlicher kanonischer Form gibt es weder einen Pfarrer ohne Pfarrei, noch eine Pfarrei ohne Pfarrer.⁸

Die Gesamtheit der pfarrlichen Hirtensorge inklusive rechtlicher Vertretung der Pfarrei ist die dem Pfarrer „*eigene, nicht abgebbare und unvertretbare Verantwortung [...] von der ihn auch der Diözesanbischof nicht dispensieren kann und darf – sofern er ihn nicht seines Amtes als Pfarrer entheben will*“.⁹

Auf die vorliegende Fragestellung hin bewertet, ergibt diese kirchenrechtlich und theologisch begründete Verbindung des kanonischen Pfarrers mit der Pfarrei, dass mit der kanonischen Leitungsaufgabe derselben nur ein einziger Pfarrer betraut werden darf. Dass die Person, die das Pfarramt bekleidet, ein geweihter Priester sein muss, regelt die Norm des c. 521 § 1 eindeutig.¹⁰ Die Pfarreileitung durch ein Team mehrerer hauptamtlicher Mitarbeiter, in dem jedes Mitglied im rechtlichen Sinne gleichrangig ist, ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen und würde auch dem der Kirche zugrundeliegenden unipersonalen Leitungsprinzip (Papst – Universalkirche / Bischof – Diözese / Pfarrer – Pfarrei) widersprechen.

Diese als pfarrliche Hirtensorge (*cura pastoralis*) zu fassende Leitungsvollmacht, die allein dem Pfarrer als „*pastor proprius*“ eigen ist, ist jedoch zugleich zu unterscheiden von der Seelsorge (*cura animarum*), an der auch andere Gläubige Anteil gewinnen können und die als inhaltliche Partizipation im gemeinsamen Arbeiten im Weinberg des Herrn besteht.¹¹

⁴ Vgl. ebd. S. 530f.: „Nach dem Konzept des CIC/1983 sind jedoch die pfarrliche Hirtensorge einerseits und die rechtliche Vertretung der Pfarrei andererseits nicht voneinander zu trennen; beide fallen im Kirchenamt des Pfarrers zusammen.“, ebenso BÖTTIGHEIMER, Das kirchliche Amt, S. 289f.

⁵ Nach SCHICK, zitiert in: HALLERMANN, *Rechtliche Vertretung*, S. 531.

⁶ Ebd. S. 531.

⁷ Ebd. S. 532.

⁸ Vgl. HAERING, *Die Ausübung pfarrlicher Hirtensorge*, S. 360.

⁹ Vgl. SCHICK, zitiert in: HALLERMANN, *Rechtliche Vertretung*, S. 536.

¹⁰ Vgl. HAERING, *Die Ausübung pfarrlicher Hirtensorge*, S. 360.

¹¹ Vgl. MÜLLER/OHLY, *Katholisches Kirchenrecht*, S. 297.

Die Beteiligung weiterer Hauptamtlicher an der *cura animarum* ist deshalb gemäß c. 519 nicht nur vorgesehen, sondern als Ausdruck der gemeinsamen Verantwortung an der Sendung der Kirche und spezifisch der Pfarrei möglich und im Blick auf die territoriale Größe der Pfarrei nötig und sinnvoll.

2. Pfarrliche Hirtensorge des Pfarrers

Dem Pfarrer einer Pfarrei obliegt nach c. 515 § 1 die Hirtensorge für die ihm anvertraute bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen in seiner Funktion als deren eigener Hirte. Der Gesetzgeber überträgt diese Sorge dem Pfarrer als Teilhabe am bischöflichen Hirtenamt.¹²

Mit dieser Übertragung geht die Pflicht einher, diese Hirtensorge in persönlicher Verantwortung zu vollziehen und immer dann, wenn der Pfarrer durch weitere Mitarbeiter/innen Hilfe darin erfährt, den verantwortlichen Umgang mit dieser Aufgabe zu gewährleisten. Als zu schützendes Gut übertragen, muss der Pfarrer für die rechte Ausübung desselben Sorge tragen. Die Norm des c. 517 beschreibt mit aller Deutlichkeit die Notwendigkeit der Ausübung der Hirtensorge durch einen einzigen Priester. So legt § 1 fest, dass selbst bei Einsetzung einer Gruppe mehrerer Priester *in solidum* ein einziger derselben „*Leiter des seelsorglichen Wirkens*“ sein muss. Gilt dies bei Bestehen dieser Spezialform einer Pfarreileitung, so in gleichem Maße bei der Konzeption anderer „Pastoralteams“, wie c. 517 § 2 festlegt. Auch hier muss es ein Priester sein, „*der, mit den Vollmachten und Befugnissen eines Pfarrers ausgestattet, die Hirtensorge leitet*“.

Die theologische Grundlage stellt die Norm des c. 519 in eindrücklicher Weise auf. Als *pastor proprius* der ihm übertragenen Pfarrei, nimmt der Pfarrer als geweihter Priester teil am bischöflichen Amt „*des Lehrens, des Heiligens und des Leitens*“.¹³ Er ist auf pfarrlicher Ebene der sakramental bevollmächtigte Repräsentant des Hauptes der Kirche, Jesus Christus. In seiner Person handelt er sakramental – und das heißt sichtbar stellvertretend – als geistliches Haupt der Pfarrei, dessen Wesen Dienst und Hingabe an die ihm anvertrauten Gläubigen darstellt.

Weiter führt der Gesetzestext aus, dass an der Hirtensorge in den drei Bereichen von Lehre, Heiligung und Leitung „*nach Maßgabe des Rechts auch andere Priester oder Diakone mitwirken sowie Laien mithelfen*“ können. Die Normen der cc. 517 und 519 stellen eindeutig fest, dass im rechtlichen Sinne der Pfarrer sehr wohl „*Fachvorgesetzter*“ aller an der Seelsorge überdies beteiligter Personen sein muss. Dieser Vorsitz erstreckt sich unweigerlich auf alle drei Bereiche des Amtes, inklusive des Leitungsdienstes. Diese Feststellung mindert selbstverständlich nicht den zu beachtenden und durch den Pfarrer zu fördernden Anteil der Laien an der Sendung der Kirche, wie dies die Norm des c. 529 § 2 markiert.

Es sei schließlich auch auf die Bestimmung des c. 526 § 2 hingewiesen. Hierin legt der Gesetzgeber eindeutig und ohne Zweifel fest, dass „*in ein und derselben Pfarrei nur einer Pfarrer oder Leiter gemäß c. 517 § 1 sein (sc. darf); jede gegenteilige Gewohnheit wird*

¹² Dazu auch OHLY, *Kooperative Pastoral*, S. 10-12.

¹³ Vgl. LG 28.

verworfen und jedes gegenteilige Privileg widerrufen“. Diese Festlegung gilt auch und gerade für alle Formen der sog. „Pastoralteams“.

3. Einheit der Dienstämter - Aufteilung des *munus regendi*?

Ein kirchenrechtlich gleichberechtigtes „Leitungsteam“ einer Pfarrei, wie es im Umsetzungsprozess der Trierer Diözesansynode angedacht ist, kann es, wie gesehen, nicht geben. In jeder gemeinschaftlichen Ausübung der Seelsorge muss ein geweihter Priester als Leiter und damit als geistliches Haupt fungieren, das in sakramentaler Stellvertretung Christus sichtbar macht.

Eine inhaltlich-thematische Aufteilung der verschiedenen Bereiche der pfarrlichen Seelsorge kann und soll jedoch durchaus geschehen und auch gewinnbringend sein. Eine Gefahr besteht dabei aber in der möglichen Reduzierung der Zuständigkeit des geweihten Priesters auf den Bereich der Sakramentspendung als Ausdruck seiner Leitungsvollmacht, der eine Art „Handlungsvollmacht“ anderer in der Seelsorge Tätigen gegenüber gestellt wird. Damit wäre das geschichtlich ausmachbare Trennungsdenken in Bezug auf die geistliche Vollmacht in der Kirche (Weihe- und Leitungsvollmacht) wieder zum Greifen nahe, das eben durch das II. Vatikanische Konzil und durch den Codex Iuris Canonici als „letztem Dokument des Konzils“ (Johannes Paul II.) endgültig überwunden worden ist.¹⁴ Die Folge solch eines Denkens wäre eine – neben der sakramental begründeten Leitungsvollmacht – allein an der Funktion orientierte Parallelstruktur von „laikalen“ Leitungsaufgaben.¹⁵

Daher gilt es zu bedenken, dass die fundamentale Aufgabe der Kirche in der Verwaltung der Sakramente, die ihren Höhepunkt in der Feier der Eucharistie findet,¹⁶ niemals als ein Teilbereich neben anderen bewertet werden kann. Auch darf das Verständnis der Gläubigen nicht in diese Verwirrung münden. Die Norm des c. 897 verdeutlicht dies eindeutig, wird die heiligste Eucharistie dort doch als „*Gipfelpunkt und Quelle*“ bezeichnet, durch die „*die Einheit des Volkes Gottes bezeichnet und bewirkt sowie der Aufbau des Leibes Christi vollendet*“ wird. Die rechtmäßige Unterweisung der Gläubigen hin zu diesem wahren Verständnis über Wesen und Inhalt des Altarsakraments wird u.a. mit c. 898 durch Gesetzesnorm zur Pflicht erhoben.¹⁷ Um den Gipfelpunkt und die Quelle allen kirchlichen Handelns zu feiern, bedarf es des geweihten Priesters.¹⁸ Der „*Mittelpunkt der pfarrlichen Gemeinschaft*“ (c. 528 § 2) stellt überdies den Ausgangspunkt aller pfarrlichen Seelsorge dar, worin eingeschlossen sein muss, dass im Vollzug des Sakraments alle drei Dienstämter des Pfarrers dargestellt werden. Der Priester handelt in der Feier der Eucharistie *in persona Christi* (vgl. c. 899 § 1) und steht so für Christus, den Herrn der Kirche, der gesalbt ist zum Priester, König und Propheten. Es ist theologisch eindeutig, dass der Priester auch im sakramentalen Vollzug nie nur *in persona Christi* des ewigen Hohepries-

¹⁴ Vgl. dazu AYMANS-MÖRSDORF, *KanR I*, 391-402.

¹⁵ Vgl. OHLY, *Kooperative Pastoral*, S. 60-64.

¹⁶ Vgl. c. 528 § 2: „*Der Pfarrer hat dafür Sorge zu tragen, dass die heiligste Eucharistie zum Mittelpunkt der pfarrlichen Gemeinschaft der Gläubigen wird (...)*“ iVm. c. 897 f.

¹⁷ Vgl. hierzu ebenfalls c. 528 § 2.

¹⁸ Vgl. c. 900 § 1.

ters handelt. Stets sind alle drei Dienstämter gemeinsam und untrennbar zu sehen. Eine Festigung dieser Tatsache stellt c. 1009 § 3 dar, der besagt, dass die Bischöfe und Priester *in persona Christi Capitis* agieren.¹⁹

Sind in Christus die drei Dienstämter der Kirche untrennbar vereint, bestehen sie auch in jenen geweihten Dienern der Kirche gleichberechtigt fort, die *in persona Christi* agieren. „Durch den Dienst des Priesters“ bringt sich Christus selbst den Gläubigen dar (c. 899 § 1). Zelebriert der Priester die Eucharistie, so tut er dies als Repräsentant Christi einerseits und als Repräsentant des Volkes Gottes andererseits (vgl. c. 899 § 2). So, wie diese doppelte Repräsentation in Einheit mit den drei Dienstämtern der Kirche in der Eucharistiefeier ineinanderwirkt, können auch die Bereiche der Seelsorge nicht absolut unter mehreren Seelsorgern aufgeteilt getrennt werden. Geschieht dies dennoch, „würde die Kirche in eine sakramental-geistliche unsichtbare Gemeinschaft und in ein bloß von Menschen geschaffenes Gebilde getrennt“.²⁰

Diese Einheit der drei Dienstämter kann durch die von der Diözesansynode beabsichtigte Aufteilung des Leitungsdienstes unter drei hauptamtlichen Mitarbeiter/innen als gefährdet bewertet werden. Tatsächlich ist es *per definitionem* schwierig, eine Gesamtleitung zu teilen, ist doch eine Leitung nicht mehr in ihrer Gesamtheit gegeben, wenn sie aufgeteilt wurde. Auch die konkrete Umsetzung der beschriebenen Ausübung der Leitungsaufgaben in kollegialer Weise ist kritisch zu bewerten. Zwar kann durchaus ein Team der in der Seelsorge Tätigen inhaltlich über die anstehenden Themen beraten und auch fundierte Vorschläge unterbreiten, die endgültige Verantwortung jedoch wird *in praxi* immer bei einem einzigen Zuständigen liegen. Diese Person muss für eine kanonische Pfarrei stets der Pfarrer derselben sein. Trotz aller Notwendigkeiten im Angesicht schwindender Priesterzahlen gilt es, nicht einen wirtschaftlichen Betrieb zu verwalten, sondern die Hirtensorge für die Gläubigen der Teilkirche zu gewährleisten, in der und durch die Christus selbst handelt.

4. Anteil der Priester am Dienst der Einheit

Ausgehend vom Bischofsamt unter dem Haupt des Bischofskollegiums, dem Papst, erörtert die Dogmatische Konstitution des II. Vatikanischen Konzils über die Kirche *Lumen Gentium* die eigene und vornehme Würde des priesterlichen Amtes.²¹ So bekunden die Konzilsväter, dass die Priester „das Amt Christi des Hirten und Hauptes [...] entsprechend dem Anteil ihrer Vollmacht“ ausüben (LG 28). In diesem theologischen Kontext und auf eben diesem Fundament ist auch der priesterliche Dienst an der Einheit des Gottesvolkes zu lesen, denn es sind die Priester, die „die Familie Gottes als von einem Geist durchdrungene Gemeinde von Brüdern (sc. sammeln) und die durch Christus im Geist zu Gott dem Vater (sc. führen)“ (LG 28). Der Dienst an der Einheit, der dem Papst und den Bischöfen in voller Güte von Christus dem Herrn der Kirche übertragen wurde, ist stets Ab-

¹⁹ Die Diakone sind in diese Definition explizit nicht eingeschlossen, siehe c. 1009 § 3.

²⁰ HAERING, *Die Ausübung pfarrlicher Hirtensorge*, S. 361.

²¹ Vgl. etwa LG 21, 21, 28.

bild und Zeichen der Einheit Jesu Christi.²² Der priesterliche Dienst an der Einheit des Gottesvolkes besteht, unabhängig von jedweden Strukturmaßnahmen einzelner Ortskirchen, in der Vereinigung aller Christgläubigen im Geiste der Frohbotschaft Jesu Christi und der Tradition seiner heiligen Kirche.

Wie bereits erwähnt, ist diese priesterliche Aufgabe vom Bischofsamt her zu denken. Als sorgsame Mitarbeiter, die Hilfe und Organ der Ordnung der Bischöfe zum Dienst am Gottesvolk sind,²³ kommt den Priestern vom episkopalen Amt diese Aufgabe zu. Insofern ist es höchst problematisch, diese priesterliche Aufgabe des Dienstes an der Einheit als zwischen verschiedenen pastoralen Mitarbeitern aufteilbar bzw. vom Dienst der Leitung abgelöst zu konzipieren. Von der bischöflichen Leitungsaufgabe erwächst dieser Dienst der Einheit und bleibt somit den damit in den Pfarreien betrauten Pfarrern vorbehalten. Die spezifische Würde des amtlichen Priestertums darf durch eine theologisch nicht begründbare „Demokratisierung“ der hierarchischen Verfassung der Kirche²⁴ nicht untergraben werden.²⁵ Abbild dieser Einheit der Gläubigen in der Gemeinschaft mit Gott kann und muss gerade auch die Pfarrei sein.²⁶

Bereits im Jahre 1995 warnte deshalb der Beschluss „Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde“ der Deutschen Bischofskonferenz vor einer pragmatischen Kurzsichtigkeit, indem darin mit Blick auf die Zusammenarbeit von Pfarrer und weiteren pastoralen Diensten in der Pfarrei von heute festgestellt wurde: *„Dabei soll darauf geachtet werden, daß hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pastoral nicht durch einen allgemeinen Seelsorgsauftrag für die gesamte Pastoral einer Pfarrei oder durch Häufung von Seelsorgsaufgaben faktisch in die Rolle der Gemeindeführung gedrängt werden. Ihrem Berufsprofil entspricht eher die Verantwortung für Teilbereiche der Seelsorge [...]“*.²⁷

5. Resümee

Im Licht der vorgelegten kirchenrechtlichen Überlegungen ist auf die gestellte Frage nach der Möglichkeit eines in sich „gleichrangigen“ und gleichberechtigten Leitungsteams mit einem Pfarrer und zwei (bzw. vier) weiteren Personen wie folgt zu antworten:

- a. Die hierarchische Struktur der Kirche und das ihr eigene unipersonale Leitungsprinzip, das auf sakramentaler Bevollmächtigung gründet und Christus als das Haupt der Kirche repräsentiert, lässt eine Aufteilung der damit verbundenen Leitungsvollmacht nicht zu. Leiter – besser: eigenberechtigter Hirte – der Pfarrei ist gemäß cc. 515, 519 521 und 526 immer und allein der Pfarrer. In dieser Hirtensorge (*cura pastoralis*) ist er nicht zu ersetzen.

²² Vgl. JOHANNES PAUL II., Apostolische Konstitution *Pastor Bonus*, Einführung.

²³ Vgl. LG 28.

²⁴ Vgl. LG Drittes Kapitel.

²⁵ Vgl. MÜLLER, *Katholische Dogmatik*, S. 617: „Hierarchie‘ ist das geistliche Amt, welches sich gliedert in die Stufen des Bischofs, Presbyters und Diakons, das dem sakramentalen Wesen der Kirche selbst eingestiftet ist und in der Vollmacht Jesu Christi handelt“.

²⁶ Vgl. MÜLLER/OHLY, *Katholisches Kirchenrecht*, S. 296.

²⁷ DIE DEUTSCHEN BISCHÖFE, *Der Pastorale Dienst*, S. 22.

- b.** Gleichwohl sieht c. 519 die Bildung eines „Pastoralteams“ vor, in dem durch bischöfliche Sendung weitere Priester, ständige Diakone sowie pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Seelsorge (*cura animarum*) unter der Leitung des Pfarrers beteiligt werden.
- c.** Dieses rechtstheologische Grundprinzip ist daher auch auf die „Pfarrei der Zukunft“ anzuwenden, wie sie von der Trierer Diözesansynode vorgesehen ist. Eine Dispens davon ist aufgrund seiner für die Kirche konstitutiven Bedeutung nicht legitim.

Trier, den 17. Mai 2018
Prof. Dr. Christoph Ohly

Literaturverzeichnis

(alphabetisch)

1. AYMANS, WINFRIED / MÖRSDORF, KLAUS, *Kanonisches Recht*, Band I, Paderborn u.a. 1991.
2. BÖTTIGHEIMER, CHRISTOPH, *Das kirchliche Amt vor neuen Herausforderungen? Problembestimmung und Lösungsansätze*, in: ZKTh 137 (2015) 285-298.
3. DIE DEUTSCHEN BISCHÖFE, *Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde* vom 28.09.1995, in: DDB 54, Bonn 1995.
4. HAERING, STEPHAN, *Die Ausübung pfarrlicher Hirtensorge durch Diakone und Laien. Gesamtkirchliches Recht und partikularrechtliche Ausgestaltung*, in: AfKR 165 (1996) 353-372.
5. HALLERMANN, HERIBERT, *Pfarrei und pfarrliche Seelsorge. Ein kirchenrechtliches Handbuch für Studium und Praxis* (= Kirchen- und Staatskirchenrecht 4), Paderborn u.a. 2004.
6. HALLERMANN, HERIBERT, *Die rechtliche Vertretung der Pfarrei durch den Pfarrer. Kanonistische Erwägungen aufgrund gewandelter Verhältnisse*, in: Stephan Haering / Johann Hirnsperger / Gerlinde Katzinger / Wilhelm Rees (Hg.), *In mandatis meditari. Festschrift für Hans Paarhammer zum 65. Geburtstag* (= Kanonistische Studien und Texte 58), Berlin 2012, 521-536.
7. KONGREGATION FÜR DEN KLERUS, *Instruktion „Der Priester, Hirte und Leiter der Pfarrgemeinde“* vom 04.08.2002, dt. Übers. in: VApSt 157, Bonn 2002.
8. MÜLLER, GERHARD LUDWIG, *Katholische Dogmatik. Für Studium und Praxis der Theologie*, Freiburg i.Br. ⁹2012.
9. MÜLLER, LUDGER / OHLY, CHRISTOPH, *Katholisches Kirchenrecht. Ein Studienbuch*, Paderborn 2018.
10. OHLY, CHRISTOPH, *Kooperative Seelsorge. Eine kanonistische Studie zu den Veränderungen teilkirchlicher Seelsorgestrukturen in den Diözesen der Kölner Kirchenprovinz* (= DiKa 17), St. Ottilien 2002.
11. PAPST JOHANNES PAUL II., Apostolische Konstitution *Pastor Bonus* über die Römische Kurie, in: AAS 80 (1988) 841-930, dt. Übers. in: Codex Iuris Canonici. Codex des kanonischen Rechtes. Lateinisch-deutsche Ausgabe, hg. im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz von Winfried Aymans u.a., Kevelaer ⁸2017, S. 770-833.
12. MATTHIAS PULTE, *Abbruch oder Neukonzeption? Ein kanonistischer Einblick in die Strukturierungsprozesse in deutschen Diözesen*, in: Heribert Hallermann / Thomas Meckel / Sabrina Pfannkuche / Matthias Pulte (Hg.), *Lebendige Strukturen. Herausforderungen und Chancen* (Würzburger Theologie 11), Würzburg 2015, 267-312.
13. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Dogmatische Konstitution *Lumen Gentium*, in: AAS 57 (1965) 5-75, dt. Übers. in: Karl Rahner / Herbert Vorgrimler (Hg.), *Kleines Konzilskompendium*, Freiburg i.Br. ³⁵2008.

2.3 Gutachten Prof. Dr. Thomas Schüller, 2015

Ergänzungen auf Nachfragen aus TPG Aufbauorganisation und Leitungsteam, 2018

Gutachterliche Stellungnahme zum Entwurf der Sachkommission 3 : „Die Zukunft der Pfarrei“ der Trierer Diözesansynode, dort Empfehlung 3.4. Leitung der Pfarrei

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leiter des Zentralbereiches Pastoral und Gesellschaft Msgr. Dr. Kneibim Generalvikariat Trier bat mit Schreiben vom 15.09.2015 den Unterzeichner um kirchenrechtliche Prüfung der Empfehlung 3.4. Leitung der Pfarrei als Teil des zur Beratung der Trierer Diözesansynode vorgelegten Entwurfes der Sachkommission 3, die sich mit der Zukunft der Pfarrei im Bistum Trier befasst.

I. Kirchenrechtliche Grundlagen

Der Codex von 1983 legt in den cc. 515 bis 552 CIC universalkirchenrechtlich verbindliche Normen zur Leitung der Pfarrei durch den Pfarrer fest und bietet einige Möglichkeiten, wie bei Priestermangel die Diözesanbischöfe die Seelsorge in den existierenden Pfarreien garantieren können.

Der Pfarrer ist nach cc. 515/519 CIC pastorproprius, Hirte und damit Leiter der ihm anvertrauten Pfarrei unter der Autorität des Diözesanbischofs. Er vertritt rechtlich die Pfarrei in Vermögensangelegenheiten (c. 532 CIC). Für die ihm anvertraute Pfarrei übt er die Dienste des Lehrens, Heiligens und Leitens aus, wobei „auch andere Priester oder Diakone mitwirken sowie Laien nach Maßgabe des Rechts mithelfen“ (c. 519 CIC). Damit ist die kodikarische Grundlage gegeben, dass ein Pfarrer auch andere Gläubige mit in die seelsorgliche Arbeit der ihm anvertrauten Pfarrei verantwortlich einbeziehen kann. Der Codex konzipiert das Amt des Pfarrers somit nicht nach dem Bild eines Einzelkämpfers, sondern sieht ihn eingebunden in ein Geflecht von Verantwortungswahrnehmung anderer Gläubigen unter seiner gegenüber dem Diözesanbischof immer zu verantwortenden Leitung der Pfarrei. In diesem Spannungsfeld lassen sich die Empfehlungen der Sachkommission 3 einordnen und müssen kirchenrechtlich untersucht werden. Dabei bietet der Codex folgende Leitungsmodelle in der Pfarrei an.

1. Der Pfarrer leitet alleine eine Pfarrei. (c. 526 1. HS CIC);
2. Der Pfarrer leitet mehrere Pfarreien, die gebietsmäßig aneinander grenzen müssen, als Pfarrer wegen Priestermangel oder anderer Umstände (c. 526 2. HS CIC).
3. Mehrere Priester leiten als Pfarrer (Hinweis: kirchenrechtlich umstritten, ob alle Priester tatsächlich Pfarrer sind!) eine oder mehrere Pfarreien als Team (in solidum, wörtlich: zur ungeteilten Hand) (c. 517 § 1 CIC; neu von Papst Johannes Paul II. in den CIC aufgenommen).
4. Aufgrund von Priestermangel ist es dem Diözesanbischof unmöglich, das Amt des Pfarrers in einer Pfarrei mit einem Priester zu besetzen. Dann erlaubt der Codex nach c. 517 § 2 CIC, dass der Diözesanbischof einen Diakon, eine andere Person, die nicht die Priesterweihe empfangen hat oder einer Personengruppe mit der Wahrnehmung der Seelsorge zu betrauen und dabei gleichzeitig einen nebenamtlich leitenden Priester, der nicht Pfarrer ist, zu

bestellen, der die „Seelsorge leitet“ (c. 517 § 2 CIC). Also selbst in pfarrerlosen Pfarreien bleibt die Leitung beim Priester, der selbst nicht Pfarrer ist.

II. Prüfung der Empfehlung 3.4. Leitung der Pfarrei auf der Folie des kirchenrechtlichen Befundes

Die in dieser Empfehlung angedachte Teamstruktur (drei Hauptamtliche und gfls. zwei Ehrenamtliche) zur Leitung der Pfarrei, bei der der Pfarrer als primusinterparesegalitär ohne eigenständige, genau herausgehobene Leitungsverantwortung in das Pastoralteam eingebunden ist, kann kirchenrechtlich nicht mit den erläuterten kirchenrechtlichen Vorgaben in Einklang gebracht werden und so m.E. auf einer Diözesansynode nicht als Beschluss verabschiedet werden, weil sie dem übergeordneten kirchlichen Recht widerspricht. Den Verfasserinnen und Verfassern scheint dieser Zusammenhang bei der Abfassung der Empfehlung selbst schon klar gewesen sein, wenn es in den Erläuterungen heißt: *„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.“*

In der Zusammenschau von c. 150 CIC, der festlegt, dass bei einem Amt, das in vollem Umfang der Seelsorge dient – was eindeutig beim Amt des Pfarrers gegeben ist –, zu deren Wahrnehmung die Priesterweihe erforderlich ist, nur einem Priester übertragen werden kann, und c. 274 CIC, der davon spricht, dass allein Kleriker Ämter erhalten können, zu deren Ausübung Weihegewalt oder kirchliche Leitungsgewalt erforderlich ist, wird deutlich, dass es kirchenrechtlich einen Pfarrer ohne erkennbare Leitungsgewalt in einer römisch-katholischen Pfarrei nicht geben kann. Dies schließt mit Blick auf c. 129 § 2 CIC nicht aus, dass Laien nach Maßgabe des Rechtes bei der Ausübung von Leitungsgewalt mitwirken können. Mit Recht ist hierbei sowohl das universalkirchliche Recht – vgl. c. 1421 CIC mit der Möglichkeit, dass Frauen und Männer, die nicht Kleriker sind, als Richterinnen und Richter Jurisdiktionsgewalt ausüben (aktuell bestätigt durch Papst Franziskus bei seiner Überarbeitung der eheprozessrechtlichen Vorschriften, die sogar nur noch einen Kleriker in einem kirchlichen Dreiergericht vorschreiben) – als auch das partikularkirchliche Recht einer Diözese – wie zum Beispiel das bekannte Pfarrbeauftragtenstatut des Bistums Limburg zu c. 517 § 2 CIC, das in allen drei munera auch Laien präzise beschriebene Leitungsgewalt zusprach – gemeint. Der Trierer Diözesanbischof hat also durchaus einen Handlungsspielraum bei seiner diözesanrechtlichen Ausgestaltung des Leitungsamtes des Pfarrers, bleibt dabei aber immer an die universalkirchenrechtlichen Normen gebunden.

An dieser Stelle ist allerdings auch ein entspanntes Wort zum tatsächlichen Umfang der Leitungsgewalt/Jurisdiktionsgewalt eines Pfarrers in einer deutschen Diözese angebracht. Aufgrund der besonderen staatskirchenrechtlichen Bestimmungen vertritt ein Pfarrer in Deutschland nicht, wie es c. 532 CIC an sich vorschreibt, die Pfarrei rechtlich, besonders in vermögensrechtlichen Angelegenheiten. Dies ist im Bistum Trier Aufgabe des Verwaltungsrates, in dem der Pfarrer tatsächlich primusinterparese ist. Von daher bestehen keine kirchenrechtlichen Einwände, dass auch

ein Hauptamtlicher, der in Finanz- und Rechtsfragen erfahren ist, im angedachten Pastoralteam die Verantwortung für diesen Bereich trägt, dabei aber immer die Zuständigkeit des örtlichen Verwaltungsrates achtet. Leitung im engen kirchenrechtlichen Sinne und damit eventuell auch verbunden mit dem Einsatz von Jurisdiktionsgewalt übt der Pfarrer im Bistum Trier als Dienst- und Fachvorgesetzter für das in seiner Pfarrei vom Diözesanbischof eingesetzte Seelsorgepersonal aus. Ansonsten ergibt sich die eher geistliche Leitung des Pfarrers ohne Einsatz von Jurisdiktionsgewalt bei der Feier der Sakramente, vor allem durch den Vorsitz bei der Eucharistie, der nach Auffassung der Dogmatik eben auch zwingend die Leitung der Pfarrei im kirchenrechtlichen Sinn bei Pfarrern, die immer Priester sind, voraussetzt. Diese Zwangsläufigkeit, die aus systematisch-theologischer Perspektive eingefordert wird, steht quer zur unvordenklich alten rechtsgeschichtlichen Tradition der römisch-katholischen Kirche, die durchaus zwischen dem Träger von Jurisdiktionsgewalt und Inhaberschaft von potestas ordinis (konziliar gesprochen von potestas sacra) unterscheidet. Das Beispiel der kirchlichen Richterinnen und Richter, die nicht Kleriker sind, beweist unwiderlegbar, wie nachhaltig diese katholische Rechtstradition auch heute noch das geltende Kirchenrecht bestimmt und prägt. Kirchenrechtlich sind es, so soll abschließend festgehalten werden, weniger die Pfarrer, die tatsächlich Leitungsgewalt im kirchenrechtlichen Sinne ausüben, sondern Diözesanbischof, Generalvikar (aber immer stellvertretend) und Gerichtsvikar (Offizial). Von daher ist zumindest kirchenrechtlich aus der oft dogmatisch aufgeladenen Diskussion um Leitungsgewalt „Luft raus zu lassen“ und vermeintlich amtstheologische Probleme als Scheinprobleme im Rechtsalltag der Kirche zu entlarven.

Diese grundlegenden kanonistischen Hinweise bedeuten somit nicht, dass zahlreiche Bausteine der Teamkonstruktion in der vorgelegten Empfehlung nicht doch unter leicht modifizierten Vorzeichen weiter entwickelt werden können. Zunächst gilt dies für den Hauptamtlichen im Team, der die Verwaltung verantwortet und koordiniert. Insbesondere dürfte bei den großen Pfarreien neuen Typs, an die offenkundig nun auch im Bistum Trier gedacht wird, ein solcher Verwaltungsleiter tatsächlich eine hilfreiche Entlastung für die priesterlichen und nichtpriesterlichen Seelsorger und Seelsorgerinnen bedeuten. Es wäre in der Beschlussvorlage noch genauer zu klären, bei wem die Dienst – und bei wem die Fachaufsicht liegt. Letztere dürfte man an die Finanzabteilung im Generalvikariat anknüpfen, während die Dienstaufsicht beim Pfarrer vor Ort liegen sollte. Kirchenrechtlich verstößt dies nicht gegen die cc. 532 und 537 CIC, die den Pfarrer als denjenigen vorsehen, der die Pfarrei rechtlich vertritt und sich durch den pfarrlichen Vermögensverwaltungsrat beraten lässt, denn diese Normen gelten durch ein päpstliches Indult vom 9.9.1983 wegen der besonderen staatskirchenrechtlichen Situation in den deutschen Diözesen nicht. Von daher gab es schon immer in deutschen Diözesen hauptberufliche Rendanten oder auch Geschäftsführende Verwaltungsratsvorsitzende.

Ich sehe auch keine wirklichen kirchenrechtlichen Probleme, zwei Ehrenamtliche verantwortlich in das Team einzubinden. Eine solche Einbindung sollte immer auf Zeit erfolgen und durch den Diözesanbischof selbst erfolgen. Zu klären wären die Aufgabenbereiche (Ressorts), der Umgang mit Personendaten unter Achtung der Kirchlichen Datenschutzordnung und die Frage, wie mit dem Seelsorgegeheimnis umgegangen wird. Es liegt ja kein Inkardinationsverhältnis oder ein Arbeitsvertrag vor, der besondere Treue- und Verhaltenspflichten in diesem Bereich auch kirchenrechtlich absichert. Ein solcher Weg im Bistum Trier wäre sogar im deutschsprachigen Raum kein Novum. So betraut der Bischof von Aachen, ein ausgewiesener Fachmann im Kirchenrecht, in den Pfarreien, die nach c. 517 § 2 CIC geordnet sind, neben einem pastoralen Mitarbeiter/einer pastoralen Mitarbeiterin drei Mitglieder des Pfarrgemeinderates für die laufende Amtszeit mit der

Wahrnehmung der Seelsorge. Die Beauftragung von entsprechend ausgebildeten Ehrenamtlichen zu seelsorglichen Aufgaben ist in weiten Teilen der Weltkirche Praxis. Kirchenrechtlich basiert sie auf den cc. 228 § 1 CIC, der vorsieht, dass Laien, die als geeignete befunden werden, von den Diözesanbischöfen für jene Ämter und Aufgaben herangezogen werden können, die sie gemäß dem Recht wahrzunehmen vermögen. Zu diesen Rechtsvorschriften zählt auch der bereits erläuterte c. 519 CIC, der vorsieht, dass neben anderen Priestern und Diakonen auch Laien den Pfarrer in der Seelsorge unterstützen können. Hauptamtlichkeit wird hier nicht vom CIC gefordert, damit Laien diese Aufgabe in der Seelsorge wahrnehmen können.

Ob es für die Zusammenarbeit im Team tatsächlich einer Satzung bedarf, muss geprüft werden. Die Verantwortungsbereiche der Seelsorgerinnen und Seelsorger, die neben dem Pfarrer im Team sind, lassen sich über eine vom Personalchef des Bistums Trier gegengezeichnete Aufgabenumschreibung absichern und klären. Hier scheint mir eine Satzung als partikularkirchliches Recht zu starr, weil nicht selten erst in der Praxis deutlich wird, ob die Aufgabenbereiche passen oder nicht doch modifiziert werden müssen. Mit einer Aufgabenumschreibung lassen sich solche Anpassungen dienstrechtlich zeitnaher und eleganter lösen. Dies pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team können auch mit der Moderation und Geschäftsführung des Teams betraut werden. Diese Funktionen sind mit der Leitungsverantwortung des Pfarrers im beschriebenen Sinn durchaus vereinbar.

Im Unterschied zu den Erläuterungen („*Neu ist, dass dem Pfarrer keine eigene, oberste Hierarchieebene mehr zugeordnet wird.*“) bleibt es auch bei Wegfall der Dekanats- oder der Region in einem Bistum, dass die Pfarrer direkt dem Diözesanbischof in der Ausübung des Pfarramtes hierarchisch unterstellt sind. Allein der Papst hat kirchenrechtlich betrachtet keine hierarchische Ebene über sich.

III. Abschließende Empfehlungen

Damit die Empfehlungen in 3.4. ohne Bedenken kirchenrechtlicher Art in die Beratung und Beschlussfassung der Trierer Diözesansynode eingespeist werden können, müsste im Entwurf bei Beibehaltung des Teamgedankens das Mindestmaß an Leitungsverantwortung des Pfarrers, die sich aus den kodikarischen Vorgaben ergibt, spezifiziert und genannt werden. Ich rate, den Dienst an der Einheit der Pfarrei, die Dienst- und Fachvorgesetztschaft für das Seelsorgepersonal und die Verantwortung für die rechte Form der Sakramentenspendung und den Vorsitz im Team aufzunehmen. Ansonsten sollte bei den vier weiteren Mitgliedern im Team von eigenständiger **Verantwortung** der ihnen übertragenen Bereiche gesprochen werden und auf das Wort Leitung, das in seinem engeren Sinn weniger ein theologischer denn ein organisationssoziologischer Begriff ist, verzichtet werden.

Münster, den 7.10.2015

Prof. Dr. Thomas Schüller

Direktor des Instituts für kanonisches Recht

Konkretisierung der Ausführungen im kirchenrechtlichen Gutachten zu der Frage der besonderen Stellung des Pfarrers im Leitungsteam – insbesondere mit den Fragen, ob Fachvorgesetztschaft delegiert werden kann und was Vorsitz im Leitungsteam bedeutet

Mail vom 27.3.2018 – Prof. Schüller

Sehr geehrte Damen und Herren der Teilprozessgruppe zur Synodenumsetzung im Bistum Trier,

in meiner gutachterlichen Stellungnahme, hatte ich zu den Leitungsaufgaben des Pfarrers angeführt:

"Ich rate, den Dienst an der Einheit der Pfarrei, die Dienst- und Fachvorgesetztschaft für das Seelsorgepersonal und die Verantwortung für die rechte Form der Sakramentenspendung und den Vorsitz im Team aufzunehmen."

Die Synode hat diese Anliegen aufgegriffen, aber festgestellt, dass die Dienstvorgesetztschaft beim Generalvikar weiterhin verantwortet werden soll. Bleibt die Fachaufsicht. Sie meint im Kern die Aufsicht über die fachgerechte pastorale Arbeit der priesterlichen Mitarbeiter, der Ständigen Diakone im Haupt- und Nebenamt und der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Pastoral- und Gemeindereferenten/Innen). Fachgerecht ist bezogen auf die Inhalte und Methoden der pastoralen Arbeit in der verschiedenen Bereichen der Seelsorge (territorial, kategorial). Methodisch erfolgt sie in regelmäßigen Dienstgesprächen, die zu dokumentieren sind. Hier kann ich mir die Delegation an pastorale Mitarbeiter/pastorale Mitarbeiterinnen vorstellen, die folgende Bedingungen erfolgen sollte:

1. Die Delegation hat schriftlich zu erfolgen,
2. ist immer bezogen auf die Zeit der Tätigkeit in der neuen Seelsorgeeinheit (Großpfarrei),
3. kann zurückgenommen werden,
4. der Delegierte hat in festzulegenden Abständen (2x im Jahr zum Beispiel) den Pfarrer über seine Tätigkeit als Fachvorgesetzter zu informieren und bei gravierenden Problemen zeitnah zu informieren.

Diejenigen, denen Fachaufsicht delegiert wird, steht immer der Pfarrer als Fachvorgesetzter vor. Ich stelle fest, dass diese delegierten pastoralen Mitarbeiter/Innen auch Fachvorgesetzte von mitarbeitenden Priestern und Diakonen sein können. Die Delegation kann nicht an Priester, Diakone und HPM erteilt werden, die sich noch in der pastoralen Ausbildung befinden (transeunde Diakone, Kapläne, Pastoral-Gemeindeassistenten/Innen).

Ansonsten bleibt es hinsichtlich des Leitungsdienstes des Pfarrers bei den kodikarisch fixierten kirchenrechtlichen Vollmachten, dem Vorsitz in der Eucharistie und den Vorsitz im großen Dienstgespräch, zu dem alle Seelsorger/Innen hinzukommen.

LG

Prof. Dr. Thomas Schüller

Nachfrage zu den Konkretisierungen in der Mail vom 27.3.

Susanne Schneider >> Nachfrage zum Satz: "Diejenigen, denen Fachaufsicht delegiert wird, steht immer der Pfarrer als Fachvorgesetzter vor."

Hier ist von unserer Teilprozessgruppe zur Synodenumsetzung eine andere Regelung angedacht. Uns ist ein sehr, sehr wichtiges Anliegen, dass die drei Personen (bzw. die 3x 100%-Stellen) im Leitungsteam gleichrangig sind und auf Augenhöhe agieren. Deshalb soll der Fachvorgesetzte vom Pfarrer der Bischof sein und der Fachvorgesetzte der anderen Personen im Leitungsteam der Generalvikar. Und genau an diese anderen Personen im Leitungsteam soll die Fachvorgesetztschaft -über einen bestimmten Teil der pastoralen MitarbeiterInnen in der Pfarrei- delegiert werden
> Ist dies aus Ihrer Sicht auch denkbar?

Antwort von Prof. Schüller zur Nachfrage – Mail vom 28.3.2018

Sehr geehrte Frau Schneider,
ich verstehe Ihr Anliegen, habe aber bereits in meiner Stellungnahme zur Synode betont, dass eine vollständige Nivellierung des Amtes des Pfarrers im Leitungsteam kirchenrechtlich nicht geht. Entweder ist jemand kanonisch Pfarrer, so groß die Pfarrei auch sein mag, dann ist er auch Leiter der Pfarrei, oder er ist es nicht. Egalität im Leitungsteam, wie es Ihnen vorschwebt, ist mit dem auch Sie bindenden universalkirchlichen Recht nicht möglich. Möglich ist die Delegation wie beschrieben und in diesen Grenzen.

Ich möchte dennoch das aus meiner Sicht absolut Notwendige für den Leitungsdienst des Pfarrers noch mal auf den Punkt bringen: der Pfarrer verantwortet gegenüber dem Bischof die gesamte Pastoral in dem Sinne, dass er dafür gerade steht, dass in der eigenständig wahrgenommenen Seelsorge durch die vielen Seelsorgerinnen und Seelsorger im Pastoralteam der katholische Glaube und die katholische Disziplin eingehalten und bewahrt werden. Der Pfarrer ist damit der erste und verbindliche Ansprechpartner für den Bischof. Damit ist der Pfarrer auch der, der den Dienst der Einheit an der ihm übertragenen Pfarrei leistet. Diese Aufgabe kann ihm keiner abnehmen.

Zu seinem Leitungsdienst gehört die Verpflichtung zur Feier der Hl. Messe am Sonntag und kirchlichen Feiertagen für die Pfarrei (missa pro populo). Dieser Punkt klingt selbstverständlich für katholische Ohren, darf aber in seiner Tiefendimension nicht gering geschätzt werden, denn die Kirche und damit auch die Pfarrei lebt vom Altar und damit aus der Feier der Eucharistie und der kann nur der Pfarrer als Priester vorstehen. Darunter geht es nicht, was die Leitungsverantwortung des Pfarrers angeht. Was nun Ihre Aufteilung der Fachaufsicht angeht, der Bischof übt sie gegenüber dem Pfarrer aus, der Generalvikar gegenüber den anderen Mitgliedern des Leitungsteams, kann man kirchenrechtlich das vielleicht noch irgendwie durch die Anbindung an den Ortsordinarius begründen. In der Praxis werden Sie damit im Konfliktfall Schiffbruch erleiden. Dies sage ich als jemand, der 16 Jahre als Leiter der Kirchenrechtsabteilung und Persönlicher Referent des Bischofs viele Konflikte zwischen Pfarrern und ihren Mitarbeitern lösen und moderieren musste. Nach Ihrem Modell muss ein Pfarrer, der im Clinch/Konflikt mit seinem Leitungsteam steht, immer über den Generalvikar gehen, dem allein die Dienst- und Fachaufsicht über die anderen Mitglieder des Leitungsteams zukommt. Der Pfarrer ist dienstrechtlich ein "zahnloser Tiger" und jeder Konflikt landet sofort beim Bischof bzw. Generalvikar. Wollen Sie eine solche Lösung? Ich glaube kaum, zumindest kann man dies Ihrem Bischof und Generalvikar nicht

wünschen. Zunächst müssten doch Konflikte, die in sich nicht schlecht und manchmal einfach auch notwendig sind, nach Möglichkeit vor Ort gelöst werden und hierfür müsste zunächst der Pfarrer die Fachaufsicht haben. Das hat nichts mit Klerikalismus und Misstrauen zu tun, sondern hängt an der universalkirchenrechtlich verbindlich festgelegten Rolle und den damit verbundenen Kompetenzen des Pfarrers als pastor proprius seiner Pfarrei, zu der nun mal auch die Mitglieder des Leitungsteams gehören. Soweit eine weiter ergänzende Stellungnahme zu den von Ihnen gestellten Fragen. Sollten Fragen bleiben, melden Sie sich bitte bei mir.

LG

Thomas Schüller

2.4 Kommentar der TPG AOLT zu den kanonistischen Expertisen zu der Frage der Fachvorgesetztschaft des Pfarrers im Leitungsteam der PdZ

2018-06-01 Vorlage für die Große LeiKo

In der Ausgestaltung des Leitungsteams votierte die TPG AOLT mehrheitlich dafür, grundsätzlich in der Konstitution des Leitungsteams für eine gleichberechtigte Ausübung von Autorität zu sorgen. Darum sollte kanonistisch geprüft werden, ob die Fachvorgesetztschaft gegenüber den beiden anderen hauptamtlichen Mitgliedern unbedingt an das Amt des Pfarrers gebunden ist.

Drei kanonistische Expertisen wurden eingeholt: vom Kirchenrechtlichen Institut der Theologischen Fakultät der Universität Freiburg i. Brsg. (Prof. Dr. Georg Bier), vom Kirchenrechtlichen Institut der Theologischen Fakultät der Universität Münster (Prof. Dr. Thomas Schüller), vom Kirchenrechtlichen Institut der Theologischen Fakultät Trier (Prof. Dr. Christoph Ohly).

Die Expertisen von Prof. Dr. Schüller und von Prof. Dr. Ohly sehen aus kanonistischer Perspektive die Fachvorgesetztschaft des Pfarrers gegenüber den beiden anderen Mitgliedern des Leitungsteams zwingend an das Pfarrersamt gebunden; die Expertise von Prof. Dr. Bier erklärt die Delegation der Fachvorgesetztschaft des Pfarrers für kanonistisch möglich.

Der TPG AOLT ist es ein Anliegen, die drei vorliegenden Expertisen im Kontext des Synodendokumentes zu interpretieren. Denn unser mehrheitliches Votum dafür, den Pfarrer von der Pflicht der Fachvorgesetztschaft gegenüber den beiden anderen hauptamtlichen Mitgliedern im Leitungsteam zu befreien, sehen wir zwar im Ergebnis den Expertisen von Prof. Dr. Schüller und Prof. Dr. Ohly zu widersprechen, nicht jedoch im theologischen Gehalt.

Die besondere Stellung, die nach dem CIC dem Priester in der Übertragung des Pfarrersamtes zukommt, steht im Kontext einer Pfarrei, die in den zu errichtenden „Pfarreien der Zukunft“ andere räumliche Rahmenbedingungen unterworfen sein wird, als es in der Expertise von Prof. Dr. Ohly anklingt. Die dort dogmatisch-theologisch grundgelegten und kanonistisch ausgeführten Kriterien zum Amt des Pfarrers zeigen in ihrer Anwendung, dass dem „Personalen“ eine entsprechend quantitativ überschaubare Anzahl von Pfarrangehörigen gegenüber steht. Hier wird der Eindruck erweckt, dass die Anwendung der Theologu-
mena eine bestimmte Quantität voraussetzt.

3 Empfehlungen der TPG AOL zur Verwaltungsposition in der PdZ

Stand 15.6.2018

Zum Start der Pfarrei werden zunächst i.d.R. nicht mehr als drei hauptamtliche Positionen im LT besetzt.

Die TPG bleibt bei der Position, dass die Verwaltungskompetenz im LT abgebildet sein muss und dass der/ die Bewerber/in ein betriebswirtschaftliches Studium bzw. eine vergleichbare Qualifikation aufweisen muss.

Die TPG sieht die Verwaltungskompetenz eindeutig bei der zweiten Position im LT, nicht beim leitenden Pfarrer. Das Profil des leitenden Pfarrers ist aus Sicht der TPG ein eigenes, das sich dadurch unterscheidet, dass der Pfarrer nicht wie in den „alten“ Pfarreien eine Allzuständigkeit hat.

Begründung:

1. Das Synodenpapier sagt ausdrücklich, dass die Verwaltung mit eigener Kompetenz im Leitungsteam hauptamtlich vertreten ist. Das Anliegen, das die TPG darin erkennt, ist die Erhöhung der spezifischen Fachkompetenz, und zwar im Leitungsteam.
2. Die Pfarrei der Zukunft wird als Groß-Einheit in ihrer Komplexität mit der Pfarrei jetzigen Formats nichts mehr zu tun haben.

Das Neue dabei ist aus Sicht der TPG AOL: *In der Gesamtneuausrichtung des Bistums hat die PdZ die Eigenverantwortung und es wird so viel wie möglich an Kompetenz dort vorgehalten. Ein Höchstmaß an verwalterischen Aufgaben wird in der PdZ abgewickelt.* [Hier ist ein Dissens zur Aufgabenbeschreibung der Verwaltung wie von der TPG Verwaltung vorgelegt.¹] Die Leitung der Verwaltung wird entsprechend umfassende Fachkenntnisse erfordern und komplexe Entscheidungen zu verantworten haben, und notwendig machen, dass der Verwaltungsleiter i.d.R. nicht im operativen Geschäft tätig ist.

3. Wenn ein betriebswirtschaftliches Studium oder eine vergleichbare Qualifikation im Leitungsteam vertreten ist, kann die Pfarrei auf die Einstellung eines Verwaltungsleiters = Betriebswirt verzichten.
4. Wenn der Verwaltungsleiter Angestellter der Pfarrei mit lediglich beratendem Stimmrecht ist, verlangsamten sich Abläufe und Prozesse der Verwaltung in der PdZ, da der Verwaltungsleiter eingeschränkte Entscheidungskompetenz hat.
5. Ein Novum des Betriebswirtes im Leitungsteam wäre: Bei grundsätzlichen inhaltlichen Entscheidungen fließen die Perspektiven der Verwaltung von Anfang an in Diskussionsprozesse mit hinein und Pastoral und Verwaltung befruchten sich gegenseitig.

Ein Hinweis für den Fall, dass die Leiko sich für das Modell „Verwaltungsleiter mit beratendem Status“ entscheidet: Wenn bei diesem Modell die Dienstaufsicht beim Bistum und die Fachaufsicht bei der Pfarrei liegen, birgt das hinsichtlich der Weisungsbefugnisse Konfliktpotential.

Bei diesem Modell plädiert die TPG AOL klar dafür, dass der Verwaltungsleiter arbeitsrechtlich mit Dienst- und Fachaufsicht ans Leitungsteam angebunden wird.

¹ Die TPG beschreibt in einer Auflistung die Aufgaben, die in der PdZ bleiben und jene, die zur Unterstützung im Bistum abgebildet sind.

4 Leitprinzipien und Grundannahmen für den Verwaltungsaufbau

I. Auftrag der Steuerungsgruppe an die TPG AOL

Die Pfarrei der Zukunft hat Aufgaben der pastoralen und nichtpastoralen Verwaltung wahrzunehmen. Die TPG legt eine Zusammenstellung der Aufgaben vor. Die TPG entwickelt eine erste Vorstellung davon, welche Aufgaben die PdZ selbst erledigen kann und welche Aufgaben an Unterstützungssysteme des Bistums ausgelagert werden sollen.

Die TPG klärt, wer die bisher auf Dekanatsebene erbrachten Verwaltungsleistungen übernimmt.

Pastorale und nichtpastorale Verwaltung einerseits und pastorale Aufgaben andererseits werden miteinander verschränkt sein. Das hat die TPG im Blick und legt die Verschränkung in Aufbau und Personalisierung der Pfarrei der Zukunft an.

In einem Personalisierungskonzept für die PdZ beschreibt die TPG, wie welche Stellen eingerichtet und besetzt werden (Ausschreibung/Besetzung/Anstellungsträgerschaft).

Die TPG beschreibt, wie die Räte der PdZ mit dem Leitungsteam zusammenarbeiten und wie sie sich an Leitungsaufgaben beteiligen.

II. Die Verwaltung im Aufbau der PdZ

In jeder PdZ ist die Verwaltungskompetenz im Leitungsteam vertreten und verantwortet die gesamtstrategische Ausrichtung der Pfarrei mit.

In jeder PdZ wird das Handlungsfeld Verwaltung eingerichtet, das die Teilhandlungsfelder Personal, Finanzen, Liegenschaften und das ehemalige Pfarrbüro¹ umfasst. Zusätzlich ist ein Themenzentrum für den Bereich „strategisches Immobilienmanagement“² denkbar.

Zur Bearbeitung der Aufgaben in den Teilhandlungsfeldern werden vor Ort in der PdZ das zentrale Pfarramt einmal und zusätzlich Kirchenbüros (Präsenz der Verwaltung in der Fläche) eingerichtet. Die PdZ legt die Kirchenbüros fest. Ein Sekretariat bzw. eine Assistenz (→ siehe TPG Verwaltungsprozesse) der Leitung der PdZ und eine verwalterische Unterstützung der Mitarbeitenden in den pastoralen Handlungsfeldern sind in jeder PdZ Standard.

III. Prinzipien

Anstelle detaillierter Aufgaben beschreibt die TPG AOL Leitprinzipien für den Aufbau der Verwaltungsstruktur in der PdZ und für das Zueinander von Pfarrei- und Bistumsebene.

1. Differenzierte Formate der Verwaltungsunterstützung

Die Situationen und Bedarfe der 35 Pfarreien der Zukunft im Bistum sind unterschiedlich, z.T. sehr unterschiedlich. U.a. auch was die Angestellten, die Finanzen und die Liegenschaften anbelangt. Diese Unterschiedlichkeit wird im Aufbau der Verwaltung der PdZ berücksichtigt. Es werden Kriterien entwickelt, die im Hinblick auf den Personaleinsatz in der PdZ und im Hinblick auf die Verortung von Aufgaben bei PdZ oder Bistum differenzierte Formate der Verwaltungsunterstützung ermöglichen.³

(Hinweis: Mögliche Kriterien liegen bereits im Konzept der TPG „Raumstruktur“ vor; natürlich werden Fallzahlen und Aufwand für Standardprozesse Kriterien sein, diese brauchen aber eine Ergänzung um Kriterien, die mit der Umsetzung der Inhalte der Synode zusammenhängen.)

¹ Zu den Leistungen gehören in jedem Fall: Kasualien, Messintentionen, Führen und Pflege der Kirchenbücher, zentrales Meldewesen, Öffentlichkeitsarbeit, Beschaffung

² Strategische Ausrichtung der PdZ in Fragen von Gebäuden und Grundstücken, Begleitung großer Baumaßnahmen, Erstellung Immobilienkonzept

³ Erfahrungen mit der Entwicklung von Kriterien hat das Bistum Trier bereits in verschiedenen Bereichen, etwa im Bereich der Schlüsselzuweisungen.

2. Unternehmerisches Denken als innere Logik der Aufbauorganisation

Die PdZ ist Körperschaft öffentlichen Rechts und orientiert sich in Logik und Aufbau der Verwaltung am Verwaltungsaufbau der öffentlichen Hand. Um den Anforderungen, die sich aus der Synode und deren Umsetzung ergeben, gerecht zu werden, benötigt sie als Ergänzung dazu die Orientierung an unternehmerischer Logik, die wiederum Auswirkungen auf den Aufbau der Verwaltung hat.

3. Eigenverantwortung und Entscheidungskompetenz der PdZ

In der Gesamtausrichtung des Bistums hat die PdZ die Eigen- und Steuerungsverantwortung, die ihr die Handlungsfähigkeit und Gestaltungskraft gibt, die es braucht, um Synode umzusetzen. Die Entscheidungskompetenzen und die inhaltliche Verantwortung für die Verwaltungsprozesse liegen in der PdZ.

Die PdZ behält während des gesamten Bearbeitungsprozesses die „Prozesshoheit“. Dies muss in der Prozess- und Ablauforganisation gesichert eingetragen und Befugnisse der PdZ klar beschrieben werden. Alle Regelwerke sind entsprechend zu verändern.

4. Genehmigungsbehörde und Dienstleister – Bistum

Das Bistum ist gegenüber der PdZ Genehmigungsbehörde und Dienstleister.

Es bedarf einer klaren Trennung zwischen Dienstleistungs- und Genehmigungsebene.

a. Genehmigungsbehörde

Das KVVG legt fest, welche Beschlüsse der Genehmigung der bischöflichen Behörde unterliegen. Hier empfiehlt die TPG AOLT, dass die genehmigungspflichtigen Beschlüsse auf das erforderliche Minimum reduziert werden und der genehmigungspflichtige Gegenstandswert für Rechtsgeschäfte erhöht wird.

b. Dienstleister

Das Bistum übernimmt standardisierte, dienstleistende Aufgaben für die PdZ.

Dabei sind folgende Standards erforderlich:

- ➔ Das Bistum stellt der PdZ standardisierte Abläufe (Prozessbeschreibungen / Musterformulare/Musterverträge etc.) zur Verfügung.
- ➔ Um Prozesse effektiv und schnell zu bearbeiten, beginnen alle verwalterischen Prozesse in der PdZ und werden da, wo Skaleneffekte erreicht oder erforderliche Fachkompetenz vor Ort **nicht** vorgehalten werden kann, zur Endbearbeitung an das Bistum weitergeleitet.⁴
- ➔ Für alle Prozesse gewährleistet das Bistum eine zeitnahe, kompetente Bearbeitung. Für den Fall von Personalausfall sind kompetente und eingearbeitete Vertretungskräfte gesichert.
- ➔ Die PdZ behält während des gesamten Bearbeitungsprozesses die Prozesshoheit.
- ➔ Hochspezialisiertes Wissen: Die PdZ erhält bei Bedarf vom Bistum zeitnahe Fachberatung und Fachexpertise zu spezifischen Themen.
- ➔ Auf der Grundlage fachlich fundierter Bewertungs-Bilanzierungsmethoden werden die tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse der Pfarrei im Haushalt jeder PdZ abgebildet.

Standardisierte und dienstleistende Aufgaben sind u.a.:

- Muster – Stellenbeschreibungen
- Prozess- und Ablaufbeschreibungen (QM-Standard)
- Formularwesen (QM-Standard)
- Rahmen-Aktenplan der PdZ
- Vorgaben zur Führung von Kirchenbüchern und des elektronischen Meldewesens (e-mip)

⁴ ➔ Siehe Kapitel III Prinzipien/Abschnitt 1 Differenzierte Formate der Verwaltungsunterstützung

- Einführung eines durchgängigen SAP-Programmes
- Einführung von InGEnius einer der Komplexität angemessenen Software
- einheitliche und durchgängige Telekommunikationssysteme (u. a. Internet/Intranet) – Formulierung von Standards, die lokal umgesetzt werden
- zentrale Stammdatenverwaltung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- fachliche und persönliche Fortbildung der Mitarbeiter

Das Bistum übernimmt auch dienstleistende Aufgaben, die derzeit nicht zu den Standard-Aufgaben gehören:

Wenn die PdZ eine agile Organisation ist, flexibel und dynamisch agiert, muss auch die Verwaltung in der Lage sein, bei Bedarf agil und flexibel zu agieren.

- ➔ Das Bistum hält im Verwaltungsbereich „*creative, zukunftsorientierte und entwicklerische, ... Kompetenzen vor ...*“⁵.
- ➔ Entsprechende Kriterien für Fort- und Weiterbildung und Personalauswahl werden festgelegt. Das gilt für den Verwaltungsbereich des Bistums, aber auch für die PdZ

5. Gestaltungskraft der PdZ durch Digitalisierung auf qualitativ hohem Niveau

Das Format der PdZ wird im Vergleich zum Format der jetzigen Pfarrei wesentlich komplexer sein und ist entsprechend mit komplexen Anforderungen im gesamten Bereich der Digitalisierung verbunden. Die vorhandene IT-Infrastruktur (Hardware, Software, Telekommunikation,..) wird dahingehend überprüft, ob sie den hohen Anforderungen, die das neue Format der PdZ mit sich bringt, genügt.

Das Bistum entwickelt Kriterien für eine standardisierte IT-Infrastruktur und stellt diese der PdZ unter Einbindung von Firmen vor Ort zur Verfügung.

Die Infrastruktur im IT-Bereich zielt darauf ab, die Gestaltungskraft und Handlungsfähigkeit der PdZ und aller Mitarbeitenden zu stärken. Funktionalität und Effektivität müssen gewährleistet sein. Prozesse der Vereinheitlichung sind deshalb sensibel einzuführen und dann sinnvoll, wenn oben benannte Ziele damit erreicht werden und passgerechte Software bereitgestellt werden kann.

6. Personalentwicklung von Anfang an

Verwaltung braucht kompetentes und motiviertes Personal. Die Passung des Personals ist anhand geeigneter Instrumente zu prüfen. „*Je weniger Standardisierung in der jeweiligen Aufgabe vorliegt, umso wichtiger ist das persönliche Kompetenzprofil unter Berücksichtigung kreativ-dispositiver Anteile.*“⁶ Beim Personalübergang ist bei der Auswahl des Personals darauf zu achten.

Nicht überall wird es eine genaue Passung vorhandener MA auf zukünftige Aufgaben geben. Hier setzt Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung an.⁷

Die Stellen im Verwaltungsbereich werden attraktiv gestaltet (Entwicklungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten, Home-Office,..)

⁵ Solche Kompetenzen braucht es, wenn man in Projekte einsteigt, die bislang nicht üblich sind; insbesondere im Bereich Finanzwesen, Fundraising bzw. Immobilien- und Projektmanagement.

⁶ Aus Protokoll vom Schnittstellengespräch zum Thema Verwaltungsaufbau vom 28.6.2018, S. 3

⁷ Vgl. Protokoll vom Schnittstellengespräch zum Thema Verwaltungsaufbau vom 28.6.2018, S. 3

IV. Verwaltungsaufgaben der PdZ

1. Um die Eigenverantwortung der PdZ zu gewährleisten, müssen einige Prozesse/Aufgaben der Verwaltung unabdingbar in der PdZ verortet sein.

Im Besonderen sind das...

... im Handlungsfeld Personal

- Stellenplan *
- Bewerberverfahren
- Vertragswesen *
- Personalaktenführende Stelle
- Personalkostenplanung und Budgetierung *
- Verwendungsnachweise Personalkostenzuschuss
- Abrechnungen (u. a. Fahrtkosten, Urlaub.....)

... im Handlungsfeld Finanzen

- Rechnungsprüfung, Kontierung, Vorerfassung SAP-System
- Zahlungslauf (Debitoren und Kreditoren)
- Buchung Anlage 1 Konten
- Buchung Konten des Kapitalstockes *
- Buchung Haupt- und Geschäftskonto *
- Forderungsmanagement Debitoren *
- Erstellung Haushaltsplan/Wirtschaftsplan
- Budget - Überwachung und Abrechnung
- Jahresabschluss und Erstellung der Bilanz *
- Controlling und Liquiditätsplanung

Hinweis: Die Prüfung des Jahresabschlusses sollte über das Bistum oder durch einen externen Wirtschaftsprüfer erfolgen.

... im Teilhandlungsfeld Immobilien (Liegenschaften)

- Bewirtschaftung, Organisation, Instandhaltung von Gebäuden
- Erstellung Miet-, Pacht-, Erbbauverträge *
- Forderungsmanagement Miete/Pacht/Erbbau *
- Betriebskostenabrechnung/Mietnebenkostenabrechnung *

2. Dekanatsaufgaben werden in die PdZ überführt.

Im Bereich der Verwaltung erbringt das Dekanat bislang wichtige Dienstleistungen.

Die dekanatsspezifischen Verwaltungsaufgaben (z.B. Fahrtkostenabrechnung, ...) übernimmt die PdZ.


* → Siehe Kapitel III Prinzipien/Abschnitt 1 Differenzierte Formate der Verwaltungsunterstützung

4.1 Auszug aus dem Aufgabenkatalog der Verwaltung

Arbeitsauftrag: AOLT 1.3: eine erste Vorstellung ist entwickelt, welche Teilaufgaben die PdZ selbst erledigt und welche Teilaufgaben an Unterstützungssysteme des Bistums ausgelagert werden, sie sind mit der TPG VERW abgestimmt.

Personalverwaltung

Pfarrei der Zukunft	TPG AOLT	
	PdZ	Bistum
Aufgaben, die in der Pfarrei der Zukunft abgearbeitet werden		
Personalaktenführende Stelle der PdZ	X	
Stellenplan (SAP Organisationsmanagement)	X	
Bewerbungsverfahren	X	
Vertragswesen	X	
Personalkostenplanung u. Budgetierung		
Verwendungsnachweise Personalkostenzuschuss	X	
Abrechnungen (u. a. Fahrtkosten, Urlaub)	X	
Lohn- und Gehaltsabrechnung		X
Aufsichtsbehörde Bistum		
Genehmigungsverfahren Personalfall		X

 Hinweis: Die markierten Aufgaben betreffen die differenzierten Formate der Verwaltungsunterstützung durch das Bistum.

Finanzwesen

Pfarrei der Zukunft	TPG AOLT	
	PdZ	Bistum
Aufgaben, die in der Pfarrei der Zukunft abgearbeitet werden		
Rechnungsprüfung, Kontierung, Vorerfassung SAP	X	
Zahlungslauf (Debitoren und Kreditoren)	X	
Buchung Anlage 1 Konten	X	
Buchung Haupt- und Geschäftskonto/Kto. Kapitalstock	X	X
Führen und Buchung der Barkasse	X	
Rechnungserstellung	X	
Forderungsmanagement Debitoren	X	
Spendenbescheinigung	X	
Erstellung Haushaltsplan - Wirtschaftsplan	X	
Jahresabschluss und Erstellung der Bilanz	X	X
Budget - Überwachung und Abrechnung	X	
Controlling und Liquiditätsplanung	X	
Prüfung Jahresergebnis (Bistum oder extern)		X
Rechts- und Steuerangelegenheiten		X
Aufsichtsbehörde Bistum		
Genehmigung Haushaltsplan und Jahresabschluss		X

 Hinweis: Die markierten Aufgaben betreffen die differenzierten Formate der Verwaltungsunterstützung durch das Bistum.

Immobilien

TPG AOLT	TPG AOLT	
	PdZ	Bistum
Aufgaben, die in der Pfarrei der Zukunft abgearbeitet werden		
operative Liegenschaftsverwaltung		
Bewirtschaftung, Organisation, Instandhaltung von Gebäuden	X	
Erstellung Miet-, Pacht-, Erbbauverträge	X	
Forderungsmanagement Miete / Pacht / Erbbau	X	
Betriebskostenabrechnung / Mietnebenkostenabrg.	X	
Abrechnung Baumaßnahme	X	
Versicherungswesen, Schadensanzeige	X	
Zentrale Stammdatenverwaltung von Grundstücken und Gebäuden		X
Erbbau-Angelegenheiten		X
Notarangelegenheiten		X
Rechtsangelegenheiten		X
Aufsichtsbehörde Bistum		
Genehmigungsverfahren Miet-, Pacht-, Erbbauverträge		X
Genehmigungsverfahren Kaufverträge etc.		X

Arbeitstitel „ehemaliges Pfarrbüro“

TPG AOLT	TPG AOLT	
	PdZ	Bistum
Aufgaben, die in der Pfarrei der Zukunft abgearbeitet werden		
Kasualien	X	
Messintentionen	X	
Führen und Pflege der Kirchenbücher	X	
Führen und Pflege der Kirchenbücher	X	
Öffentlichkeitsarbeit (u. a. Pfarrbrief, Homepage)	X	
Beschaffung (u.a. Büromaterial, Kerzen, Gottesdienstbedarf)	X	

4.2 Exemplarische Darstellung Orte von Kirche / Handlungsfeld / Bereich mit dem Thema Familie

ORTE VON KIRCHE, die sich mit dem Thema „Junge Familie“ beschäftigen:

Kitas, Grundschulen, Familienbildungsstätten, Caritasprojekte z.B. „Frühe Hilfen“, Taufpastoral, Kommunionvorbereitung, etc...

Diese ORTE VON KIRCHE arbeiten im
HANDLUNGSFELD „Junge Familien“ zusammen.

Darüber hinaus gibt es in der PdZ noch ORTE von KIRCHE, die sich mit dem Thema Partnerschaft, Ehe, Beziehung beschäftigen:

Ehevorbereitung, Lebensberatungsstelle, Caritasprojekte, Familienbildungsstätte

Diese ORTE VON KIRCHE arbeiten zusammen im
HANDLUNGSFELD „Ehe/Partnerschaft“

Zur Initiierung und Bearbeitung neuer Themen, um Netzwerke zu etablieren und um handlungsfeldübergreifend zu arbeiten, schließen sich die HANDLUNGSFELDER „Junge Familie“ und „Ehe/Partnerschaft“ zu einem **BEREICH „Familie“** zusammen.

5 Sonstige Anlagen

Die TPG AOLT hatte u.a. folgenden Arbeitsauftrag:

1.1 Eine erste grobe Abschätzung geeigneter Maßzahlen für die Komplexität der PdZ (Personalstellen/Haushaltsvolumen etc.) ist aus dem Ergebnis der TPG Raumgliederung als Arbeitshypothese abgeleitet.

Ausgehend von dem Auftrag haben wir erste Zahlen über die IST-Situation der jetzigen Kirchengemeindeverbände/ Kirchengemeinden von der Abteilung „Controlling“ zusammenstellen lassen (→ siehe Anlagen).

Zusätzlich zu diesen Daten der IST-Situation wurden uns von Herrn Pfr. Dr. Markus Nicolay verschiedene Basisdaten und Personalprognosen des Bistums für den Zeitraum 2018-2040 vorgestellt.

Aufgrund der komplexen Themen wie die Gestaltung der Aufbauorganisation der PdZ und die Erarbeitung der Rahmenbedingungen zur Leitung der PdZ sind wir nicht über das Stadium „Sammlung von Daten zur IST-Situation“ und „Hören der Basisdaten und Prognosen 2018-2040“ gekommen.

Da wir nicht weiter an dem Arbeitsauftrag arbeiten konnten, wurden diese Anlagen auch nicht in dem Anlagenverzeichnis aufgeführt.

Damit die Arbeit zur Erstellung der IST-Situation der Kirchengemeinden aber auch ihren Platz findet, möchten wir diese Sammlung unter „Sonstige Anlagen“ unserem Schlussbericht beifügen.

Anlagen

5.1 Kirchliche Statistik 2016 je PdZ

5.2 Eckdaten PdZ ohne Zahlen

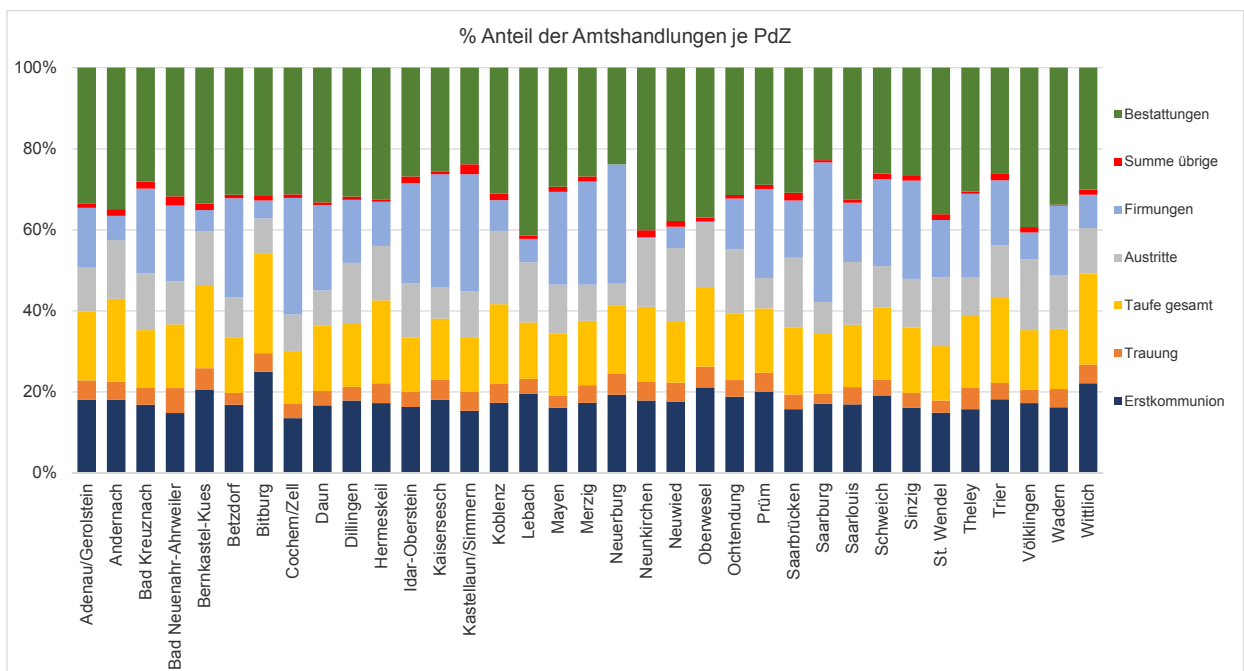
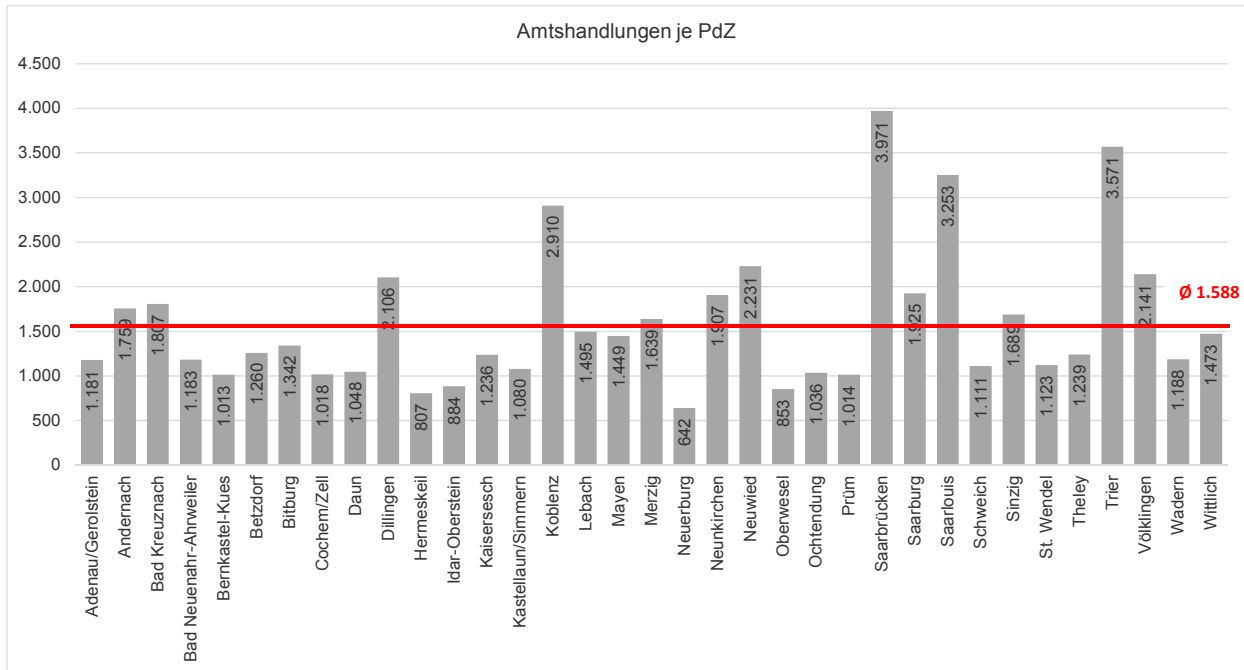
5.3 Personal (Anzahl) Planstellen

5.4 Personal Anzahl (Köpfe) IST

5.1 Kirchliche Statistik 2016 (Stand Raumgliederung 02-2018)

Pfarrei der Zukunft	Fläche in km²	Bevölkerung	Katholiken	Gottesdienstteiln. Fasten	Erst-kommunion	Firmungen	Trauung	Taufe gesamt	Austritte	Bestattung	Summe übrige	Amthand- lungen gesamt
Adenau/Gerolstein	618	40.165	27.397	3.501	213	175	57	201	127	395	13	1.181
Andernach	161	78.662	44.475	2.787	319	105	77	361	254	614	29	1.759
Bad Kreuznach	658	130.883	43.991	3.385	305	377	77	255	254	508	31	1.807
Bad Neuenahr-Ahrweiler	270	48.083	29.459	3.295	175	222	73	186	125	375	27	1.183
Bernkastel-Kues	384	40.097	27.796	3.233	208	53	54	206	136	340	16	1.013
Betzdorf	228	66.654	29.856	3.008	212	308	37	171	126	395	11	1.260
Bitburg	630	53.911	42.443	3.252	335	60	62	329	117	425	14	1.342
Cochem/Zell	322	30.507	20.272	2.072	138	293	37	129	94	318	9	1.018
Daun	487	32.400	23.395	2.808	175	221	37	170	90	348	7	1.048
Dillingen	200	68.954	50.446	3.431	377	328	72	326	317	669	17	2.106
Hermeskeil	419	31.985	22.958	1.517	139	88	40	165	108	263	4	807
Idar-Oberstein	951	102.239	22.384	1.301	144	218	34	118	118	237	15	884
Kaisersesch	359	32.130	23.383	2.908	223	345	62	186	95	316	9	1.236
Kastellaun/Simmern	699	64.771	23.599	2.511	166	312	51	145	122	257	27	1.080
Koblenz	193	148.653	75.624	5.901	505	221	136	572	525	905	46	2.910
Lebach	179	59.412	42.030	3.351	293	87	55	208	221	620	11	1.495
Mayen	279	48.368	32.110	2.853	234	332	42	222	175	425	19	1.449
Merzig	261	49.630	37.207	3.234	284	417	71	261	146	440	20	1.639
Neuerburg	454	16.585	13.806	1.841	124	189	33	108	35	153	0	642
Neunkirchen	190	113.084	58.388	3.192	341	6	90	351	321	764	34	1.907
Neuwied	547	157.462	63.859	4.510	393	118	105	338	402	843	32	2.231
Oberwesel	374	44.381	24.316	2.768	180	2	44	168	135	316	8	853
Ochtendung	292	40.265	26.518	2.260	195	130	43	169	165	325	9	1.036
Prüm	603	27.507	21.704	2.728	204	223	47	161	76	293	10	1.014
Saarbrücken	201	222.680	98.838	6.046	626	560	145	659	680	1.224	77	3.971
Saarburg	403	57.185	42.974	2.933	329	663	47	285	151	439	11	1.925
Saarlouis	201	108.687	76.703	5.072	552	475	138	502	502	1.061	23	3.253
Schweich	205	30.597	24.843	2.342	213	239	43	198	113	290	15	1.111
Sinzig	256	63.650	37.076	3.548	271	409	63	272	203	448	23	1.689
St. Wendel	233	47.499	28.616	2.938	167	159	34	151	190	406	16	1.123
Theley	230	37.881	28.400	3.182	195	257	67	218	117	378	7	1.239
Trier	347	137.744	88.321	5.633	651	572	144	754	458	929	63	3.571
Völklingen	183	99.661	57.247	3.122	369	142	71	315	374	841	29	2.141
Wadern	247	39.482	31.183	2.820	193	204	53	177	157	401	3	1.188
Wittlich	629	62.886	40.433	4.843	326	121	68	331	165	443	19	1.473
Gesamtergebnis		2.434.740	1.382.050	114.126	9.774	8.631	2.309	9.368	7.394	17.404	704	55.584
Mittelwert 35 PdZ		69.564	39.487	3.261	279	247	66	268	211	497	20	1.588

Amtshandlungen



5.2 Eckdaten PdZ ohne Zahlen

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nachfolgend auf die Darstellung konkreter Zahlen verzichtet. Die blauen Balken geben jedoch die Größenordnung der jeweiligen

Kennzahl der PdZ im Verhältnis zu den anderen dargestellten Werten der gleichen Kategorie wieder.

Anzahl heutiger Pfarreien		Fläche in km ²		Bevölkerung	
Adenau/Gerolstein		Adenau/Gerolstein		Adenau/Gerolstein	
Andernach		Andernach		Andernach	
Bad Kreuznach		Bad Kreuznach		Bad Kreuznach	
Bad Neuenahr-Ahrweiler		Bad Neuenahr-Ahrweiler		Bad Neuenahr-Ahrweiler	
Bernkastel-Kues		Bernkastel-Kues		Bernkastel-Kues	
Betzdorf		Betzdorf		Betzdorf	
Bitburg		Bitburg		Bitburg	
Cochem/Zell		Cochem/Zell		Cochem/Zell	
Daun		Daun		Daun	
Dillingen		Dillingen		Dillingen	
Hermeskeil		Hermeskeil		Hermeskeil	
Idar-Oberstein		Idar-Oberstein		Idar-Oberstein	
Kaisersesch		Kaisersesch		Kaisersesch	
Kastellaun/Simmern		Kastellaun/Simmern		Kastellaun/Simmern	
Koblenz		Koblenz		Koblenz	
Lebach		Lebach		Lebach	
Mayen		Mayen		Mayen	
Merzig		Merzig		Merzig	
Neuerburg		Neuerburg		Neuerburg	
Neunkirchen		Neunkirchen		Neunkirchen	
Neuwied		Neuwied		Neuwied	
Oberwesel		Oberwesel		Oberwesel	
Ochtendung		Ochtendung		Ochtendung	
Prüm		Prüm		Prüm	
Saarbrücken		Saarbrücken		Saarbrücken	
Saarburg		Saarburg		Saarburg	
Saarlouis		Saarlouis		Saarlouis	
Schweich		Schweich		Schweich	
Sinzig		Sinzig		Sinzig	
St. Wendel		St. Wendel		St. Wendel	
Theley		Theley		Theley	
Trier		Trier		Trier	
Völklingen		Völklingen		Völklingen	
Wadern		Wadern		Wadern	
Wittlich		Wittlich		Wittlich	

Datenquelle:
Kirchliche Statistik 2016
• Raumgliederung Stand 02-2018

Datenquelle:
Kirchliche Statistik 2016
• Raumgliederung Stand 02-2018

Datenquelle:
Kirchliche Statistik 2016
• Raumgliederung Stand 02-2018

Katholiken	Katholiken je km ²	Gottesdienstteilnehmer Fasten
Adenau/Gerolstein	Adenau/Gerolstein	Adenau/Gerolstein
Andernach	Andernach	Andernach
Bad Kreuznach	Bad Kreuznach	Bad Kreuznach
Bad Neuenahr-Ahrweiler	Bad Neuenahr-Ahrweiler	Bad Neuenahr-Ahrweiler
Bernkastel-Kues	Bernkastel-Kues	Bernkastel-Kues
Betzdorf	Betzdorf	Betzdorf
Bitburg	Bitburg	Bitburg
Cochem/Zell	Cochem/Zell	Cochem/Zell
Daun	Daun	Daun
Dillingen	Dillingen	Dillingen
Hermeskeil	Hermeskeil	Hermeskeil
Idar-Oberstein	Idar-Oberstein	Idar-Oberstein
Kaisersesch	Kaisersesch	Kaisersesch
Kastellaun/Simmern	Kastellaun/Simmern	Kastellaun/Simmern
Koblenz	Koblenz	Koblenz
Lebach	Lebach	Lebach
Mayen	Mayen	Mayen
Merzig	Merzig	Merzig
Neuerburg	Neuerburg	Neuerburg
Neunkirchen	Neunkirchen	Neunkirchen
Neuwied	Neuwied	Neuwied
Oberwesel	Oberwesel	Oberwesel
Ochtendung	Ochtendung	Ochtendung
Prüm	Prüm	Prüm
Saarbrücken	Saarbrücken	Saarbrücken
Saarburg	Saarburg	Saarburg
Saarlouis	Saarlouis	Saarlouis
Schweich	Schweich	Schweich
Sinzig	Sinzig	Sinzig
St. Wendel	St. Wendel	St. Wendel
Theley	Theley	Theley
Trier	Trier	Trier
Völklingen	Völklingen	Völklingen
Wadern	Wadern	Wadern
Wittlich	Wittlich	Wittlich
Datenquelle: Kirchliche Statistik 2016 • Raumgliederung Stand 02-2018	Datenquelle: Kirchliche Statistik 2016 • Raumgliederung Stand 02-2018	Datenquelle: Kirchliche Statistik 2016 • Raumgliederung Stand 02-2018

Amtshandlungen gesamt		Manuelle Buchungen gesamt		Anzahl Gebäude	
Adenau/Gerolstein		Adenau/Gerolstein		Adenau/Gerolstein	
Andernach		Andernach		Andernach	
Bad Kreuznach		Bad Kreuznach		Bad Kreuznach	
Bad Neuenahr-Ahrweiler		Bad Neuenahr-Ahrweiler		Bad Neuenahr-Ahrweiler	
Bernkastel-Kues		Bernkastel-Kues		Bernkastel-Kues	
Betzdorf		Betzdorf		Betzdorf	
Bitburg		Bitburg		Bitburg	
Cochem/Zell		Cochem/Zell		Cochem/Zell	
Daun		Daun		Daun	
Dillingen		Dillingen		Dillingen	
Hermeskeil		Hermeskeil		Hermeskeil	
Idar-Oberstein		Idar-Oberstein		Idar-Oberstein	
Kaisersesch		Kaisersesch		Kaisersesch	
Kastellaun/Simmern		Kastellaun/Simmern		Kastellaun/Simmern	
Koblenz		Koblenz		Koblenz	
Lebach		Lebach		Lebach	
Mayen		Mayen		Mayen	
Merzig		Merzig		Merzig	
Neuerburg		Neuerburg		Neuerburg	
Neunkirchen		Neunkirchen		Neunkirchen	
Neuwied		Neuwied		Neuwied	
Oberwesel		Oberwesel		Oberwesel	
Ochtendung		Ochtendung		Ochtendung	
Prüm		Prüm		Prüm	
Saarbrücken		Saarbrücken		Saarbrücken	
Saarburg		Saarburg		Saarburg	
Saarlouis		Saarlouis		Saarlouis	
Schweich		Schweich		Schweich	
Sinzig		Sinzig		Sinzig	
St. Wendel		St. Wendel		St. Wendel	
Theley		Theley		Theley	
Trier		Trier		Trier	
Völklingen		Völklingen		Völklingen	
Wadern		Wadern		Wadern	
Wittlich		Wittlich		Wittlich	

<p>Datenquelle: Kirchliche Statistik 2016 • Raumgliederung Stand 02-2018</p>	<p>Datenquelle: Anzahl manuelle Buchungen des GJ 2016 • Datenabzug SAP vom 19.02.2018 • Raumgliederung Stand 02-2018 • Buchungen im Zeitraum 01.01.-31.12.2016, exkl. HR, ZP und DA (Systembuchungen Lohnlauf, automatische Ausgleichsbelege und automatische Verknüpfungen Spendenmodul, automatische Dauerbelege) • Aufteilung Buchungen von zu splittenden KGV gemäß % Anteil der KiGem in den jeweiligen KdZ</p>	<p>Datenquelle: Anzahl Gebäude nach Typ • Datenabzug SAP vom 19.02.2018 • Raumgliederung Stand 02-2018 • KiTa noch nicht vollständig erfasst</p>
--	---	--

Anzahl Flurstücke		Personalstellen KiGem /KGV PLAN per 03-2018	
Adenau/Gerolstein		Adenau/Gerolstein	
Andernach		Andernach	
Bad Kreuznach		Bad Kreuznach	
Bad Neuenahr-Ahrweiler		Bad Neuenahr-Ahrweiler	
Bernkastel-Kues		Bernkastel-Kues	
Betzdorf		Betzdorf	
Bitburg		Bitburg	
Cochem/Zell		Cochem/Zell	
Daun		Daun	
Dillingen		Dillingen	
Hermeskeil		Hermeskeil	
Idar-Oberstein		Idar-Oberstein	
Kaisersesch		Kaisersesch	
Kastellaun/Simmern		Kastellaun/Simmern	
Koblenz		Koblenz	
Lebach		Lebach	
Mayen		Mayen	
Merzig		Merzig	
Neuerburg		Neuerburg	
Neunkirchen		Neunkirchen	
Neuwied		Neuwied	
Oberwesel		Oberwesel	
Ochtendung		Ochtendung	
Prüm		Prüm	
Saarbrücken		Saarbrücken	
Saarburg		Saarburg	
Saarlouis		Saarlouis	
Schweich		Schweich	
Sinzig		Sinzig	
St. Wendel		St. Wendel	
Theley		Theley	
Trier		Trier	
Völklingen		Völklingen	
Wadern		Wadern	
Wittlich		Wittlich	

<p>Datenquelle: Anzahl Flurstücke</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenabzug SAP vom 17.01.2018 • Raumgliederung Stand 02-2018 	<p>Datenquelle: Personalkapazitäten PLAN KGEM und KGV per 03-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stand Raumgliederung 02-2018 • Datenabzug SAP vom 08.03.2018 - OrgEinheit "Körperschaften des öffentlichen Rechts"; Filter nur KGV und KiGem • Aufteilung Personal von zu splittenden KGV gemäß % Anteil der KiGem in den jeweiligen KdZ • berücksichtigt: Anlagenpfleger, Hausmeister, Chorleiter, Organisten, Küster, PfarrsekretärInnen, Reinigungskräfte u.a.
--	---

5.3 Personal (Anzahl Planstellen)

Stand Raumgliederung 02-2018

Datenabzug SAP vom 08.03.2018 | OrgEinheit „Körperschaften des öffentlichen Rechts“; Filter nur KGV und KiGem

Aufteilung Personal von zu splittenden KGV gemäß % Anteil der KiGem in den jeweiligen KdZ

	Anlagenpfleger/in	Aushilfe PK Objekte allgemein	Aushilfe Verwaltung	Betreuer/in	Bundesfrei-willigendienst	Chorleiter/in	Diplom-Sozialpädagoge/in	Freiwilliges Soz. Jahr
Adenau/Gerolstein	1,4	0,03				3,0		
Andernach	1,9					3,0		
Bad Kreuznach	3,1					3,1		
Bad Neuenahr-Ahrweiler	1,2					1,4		
Bernkastel-Kues	1,1					2,2		
Betzdorf	1,1					2,0		
Bitburg	1,6					3,6		
Cochem/Zell	0,6					1,4		
Daun	1,5					1,8		
Dillingen	1,9					2,5		
Hermeskeil	1,1				1,00	2,3	1,3	2,0
Idar-Oberstein	0,9					1,8		
Kaisersesch	0,6					1,7		
Kastellaun/Simmern	1,1					1,9		
Koblenz	2,7					3,9		
Lebach	2,1					2,6		
Mayen	1,1					2,4		
Merzig	0,8					2,5		
Neuerburg	1,1					1,6		
Neunkirchen	2,2					3,0		
Neuwied	2,0					3,7		
Oberwesel	1,0					1,0		
Ochtendung	1,0			0,03		0,9		
Prüm	1,4					2,0		
Saarbrücken	5,1	0,03	0,03		1,00	5,0		
Saarburg	1,1					2,7		
Saarlouis	4,0					4,1		
Schweich	0,5	0,09				2,0		
Sinzig	1,8					2,1		
St. Wendel	2,0					0,9		
Theley	1,3					1,9		
Trier	2,1					5,6		
Völklingen	3,8					3,5		
Wadern	1,2					1,8		
Wittlich	1,8					2,8		
Gesamtergebnis	59,2	0,14	0,03	0,03	2,00	88,1	1,3	2,0

blau markiert: Berechnung mit gesplitteten KGV-Anteilen

Anmerkung: belastbare Ist-Werte liegen derzeit nicht vor,
da in der Fläche noch viele Stundenzettel genutzt werden.

Hausmeister/in	Hauswirtschafts-kraft	Küster/in	Organist/in	Pädagog. Fachkraft	Reinigungskraft	Sekretär/in	Sonstige Fachkraft	Unterstützungskraft	Wirtschaftskraft	?	Gesamtergebnis
0,7		6,4	3,0		4,3	5,4					24,3
1,0		4,3	3,4		5,7	8,2					27,5
0,3		6,9	3,7		5,7	7,9					30,6
0,1		5,6	2,8		2,4	4,7	0,34				18,7
0,4		7,1	3,5		3,4	4,8					22,7
2,3		3,5	2,7		2,7	5,6					19,9
0,3		7,3	3,2		5,4	6,1					27,5
0,2		4,4	2,3		3,9	4,0		0,05			16,7
0,5		5,4	2,9		3,3	4,7					20,1
0,3		4,9	3,6		5,1	8,7			0,51		27,4
0,4		4,3	3,0		3,8	7,4			0,21		26,9
0,1		2,8	2,2		2,3	4,9					14,9
0,0		5,6	2,3		2,2	3,0		0,47			15,9
0,6		5,2	2,7		3,1	3,9					18,6
3,4		9,7	6,8		9,3	13,8				0,08	49,7
0,5	0,1	4,8	2,2		5,1	5,8			0,04		23,3
0,4		4,5	2,5		4,3	5,5					20,8
0,4		4,8	3,5		3,5	6,8			0,01		22,3
0,0		3,4	2,1		2,0	2,9					13,1
2,2		4,4	4,2		5,0	7,9			0,82		29,8
1,0		7,7	2,7		7,3	12,6					36,9
1,0		5,3	2,5		3,9	4,7					19,5
0,3		4,7	1,7		3,9	5,3					17,9
0,3		4,6	1,7		3,4	3,9					17,4
5,3		10,8	6,4		13,0	18,6			0,92		66,3
0,6		6,0	3,0	1,0	5,2	7,8					27,5
1,5		6,6	4,7		6,9	13,9			1,19		43,0
0,3		3,8	1,9		3,0	3,9					15,4
0,6		6,1	3,0		5,6	6,4					25,6
0,4		3,2	2,4		2,9	4,4					16,2
2,1		3,6	2,2		4,3	5,4			0,35		21,2
4,5		14,9	9,8		10,6	17,3					64,7
1,0		6,4	4,5		6,6	11,0			0,27		37,2
0,4		5,3	1,9		4,9	4,7					20,1
0,4		7,1	3,8		6,1	7,2					29,2
33,8	0,1	201,5	114,6	1,0	170,3	249,3	0,34	0,51	4,32	0,08	928,6

5.4 Personal (Anzahl Köpfe) IST

Stand Raumgliederung 02-2018

Datenabzug SAP vom 09.05.2018 | OrgEinheit „Körperschaften des öffentlichen Rechts“; Filter nur KGV und KiGem

Anmerkungen:

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird nachfolgend auf die Darstellung konkreter Zahlen verzichtet. Die blauen Balken geben jedoch die Größenordnung der jeweiligen Kennzahl im Verhältnis zu den anderen dargestellten Werten wider.

Aus mehreren Gründen ist die Ermittlung der Anzahl an Mitarbeitern (Köpfen) je Funktion nur näherungsweise möglich:

Die KGEM und KGV arbeiten teilweise bei ihren Abrechnungen noch mit Stundenzetteln. Diese Mitarbeiter werden im SAP-Organigramm namentlich erfasst, jedoch werden keine Ist-Stunden im System ausgewiesen.

Einige der Vertrags-Mitarbeiter üben mehrere Tätigkeiten aus, z.B. Küster und Organist. In diesen Fällen wurden die Personen der Funktion zugerechnet, für die sie überwiegend tätig sind.

Zu Informationszwecken wurde auch das Verhältnis von beschäftigten Personen zu Plan-Stellen ermittelt.

Andernach

Anzahl Personen gesamt

Personalkapazitäten (Stellen) PLAN Stand 03-2018
Verhältnis Personen zu Stellen

Betzdorf

Anzahl Personen gesamt

Personalkapazitäten (Stellen) PLAN Stand 03-2018
Verhältnis Personen zu Stellen

Idar- Oberstein

Anzahl Personen gesamt

Personalkapazitäten (Stellen) PLAN Stand 03-2018
Verhältnis Personen zu Stellen

Saarbrücken

Anzahl Personen gesamt

Personalkapazitäten (Stellen) PLAN Stand 03-2018
Verhältnis Personen zu Stellen

Verhältnis Personen zu Stellen im Durchschnitt der 4 PdZ

	Gruppe: Pfarrsekretärinnen	Gruppe: Organist/ Chorleiter	Gruppe: Küster	Gruppe: Reinigung/ Anlagenpflege/ Hausmeister	Summe
	1,7	2,7	6,0	10,0	4,6
	1,4	4,5	8,3	4,9	4,4
	1,6	4,0	8,6	11,2	5,7
	1,6	3,4	3,5	3,6	2,9
	1,6	3,5	5,5	5,4	3,9

6 Weitere Anlagen

6.1 Führungskodex für Leitung/Führung auf allen Ebenen der PdZ | Entwurf

Die **Führungs- und Zusammenarbeitskultur** ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die gelingende Arbeit nach innen und außen.

Leitlinien beschreiben die Visionen und Ziele, die für die angestrebte Kultur in der PdZ maßgebend sind.

Gleichzeitig sollen sie möglichst konkret **Verhaltensspielregeln** definieren, die die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern regeln.

Damit sind sie ein **wichtiges Instrument**, um das Bewusstsein für eine optimierte Kommunikationskultur zu stärken und den Transferprozess in die PdZ hinein zu fördern.

Die **Führungskräfte** auf den verschiedenen Ebenen sind die entscheidenden Multiplikatoren, die einen solchen ‚**Führungskodex**‘ umsetzen und realisieren sollen.

Daher sollen die Führungskräfte von vornherein **in den Prozess** der Leitlinienformulierung eines Führungskodex mit einbezogen werden. Schon durch die Formulierung erfolgt eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der **Führungsrolle** und werden Impulse für die Weiterentwicklung des persönlichen **Führungsstils** gegeben.

Die Orientierung eines jeweils im Prozess der verschiedenen Leitungen in den Ebenen der PdZ zu entwickelnden Führungskodex ist im Kapitel 3 des Synodendokumentes „heraus gerufen. Schritte in die Zukunft wagen“ beschrieben.

Für die TPG AOLT ist die **Entwicklung** eines solchen Führungskodex selbst genuiner Bestandteil der Führungskultur auf den **verschiedenen Ebenen** von Leitung/ Führung in der PdZ.

6.2 Geschäftsordnung für das Leitungsteam | Entwurf

§ 1 Zusammensetzung des Leitungsteams der PdZ

- (1) Das Leitungsteam der PdZ besteht aus einem leitenden Pfarrer und mindestens zwei weiteren hauptamtlichen Mitarbeitern/innen, die vom Bischof als Leitungsteam ernannt werden.
- (2) Es besteht die Möglichkeit, das Leitungsteam um bis zu zwei Ehrenamtliche zu erweitern. Der Rat der PdZ wählt die ehrenamtlichen Mitglieder nach Anhörung des Leitungsteams.
- (3) Der leitende Pfarrer ist der Vorsitzende des Leitungsteams und vertritt die KGdZ nach außen.
- (7) Die Handlungsfeldleitung /Bereichsleitung ermittelt die Anmeldungen für den Haushalt in seinem Aufgabenbereich.
- (8) Maßnahmen einzelner Leitungsteammitglieder, die nach dem Geschäftsverteilungsplan die Zuständigkeiten mehrerer Leitungsteammitglieder betreffen, bedürfen der vorherigen Zustimmung des Leitungsteams. Für den Fall, dass ein sofortiges Handeln zur Vermeidung drohender Nachteile erforderlich ist, ist eine nachträgliche, zeitnahe Beschlussfassung des Leitungsteam einzuholen.

§ 2 Zuständigkeiten des Leitungsteams als Organ der PdZ

- (1) Jedes Mitglied des Leitungsteams ist für den ihm/ihr zugewiesenen Handlungsbereich/Handlungsfeld unmittelbar verantwortlich und – vorbehaltlich abweichender Regelungen in dieser Geschäftsordnung – berechtigt.
- (2) Die Handlungsfelder/ Bereiche werden durch den Geschäftsverteilungsplan abgegrenzt, der als Anlage dieser Geschäftsordnung beizufügen ist.
- (3) Der Geschäftsverteilungsplan ist in jeder PdZ vom Leitungsteam zu entwerfen, vom Rat der Pfarrei in Kraft zu setzen¹ und vom Bischöflichen Generalvikar zu genehmigen.
- (4) Der Geschäftsverteilungsplan weist den Mitgliedern im Leitungsteam die Leitungen einzelner Handlungsfelder/Bereiche zu.
- (5) Die Handlungsfeldleitung/Bereichsleitung ruft zweimal jährlich die Strategie- und Entwicklungskonferenz der Handlungsfelder zusammen, die seinem Aufgabenbereich entsprechen.
- (6) Die Handlungsfeldleitung/Bereichsleitung sorgt in seinem Aufgabenbereich für eine geregelte Kommunikation zu den Leitungen in den Handlungsfeldern und berichtet darüber fortlaufend dem Leitungsteam.
- (9) Der Zuständigkeit des gesamten Leitungsteams unterliegen:
 - (a) Umsetzung des Rahmenleitbildes
 - (b) die strategische und pastorale Planung sowie die Entwicklung und Bearbeitung der Ziele der PdZ
 - (c) die Aufstellung des Haushalts- und Stellenplans, des Jahresabschlusses und des Lageberichts der PdZ
 - (d) alle Angelegenheiten, in denen die Diözesanen Ordnungen zur PdZ oder die Geschäftsordnung eine Entscheidung des Leitungsteams vorsehen, alle Geschäfte, die der Zustimmung des Rates der PdZ bedürfen
 - (e) Beteiligung bei der Entwicklung der Stellenprofile der in der Pfarrei eingesetzten Mitarbeiter/innen des Bistums und bei der Personalauswahl dieser Mitarbeiter/innen
 - (f) alle sonstigen Angelegenheiten, denen grundsätzliche Bedeutung zukommt
 - (g) alle Angelegenheiten, bei denen ein Leitungsteammitglied gemeinsame Beratung und/oder Beschlussfassung beantragt
 - (h) alle Vorlagen an die Synodale Versammlung und an den Rat der PdZ

¹ Zum 01.01.2020 braucht es eine Sonderregelung.

- (i) Krisenintervention und Konfliktmanagement (in Fällen, die das Ganze der PdZ betreffen)
- (j) Vertretung auf Bistumsebene
- (k) Vertretung gegenüber Kommunen, Land, Öffentlichkeit
- (l) Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Dritten,
 - Kooperationsvereinbarungen mit dem jeweiligen OCV und anderen Trägern
 - Zusammenarbeit mit dem Rat der Pfarrei und der Synodalen Versammlung

§ 3 Sitzung und Beschlussfassung

- (1) Das Leitungsteam muss mindestens einmal im Monat unter Vorsitz des leitenden Pfarrers zu Sitzungen zusammentreten.
- (2) Die Sitzungen dienen der Berichtspflicht in pastoralen und finanziellen Belangen aus dem eigenen Zuständigkeitsbereich.
- (3) In den Sitzungen erfolgt die Beschlussfassung zu § 2,5f.
- (4) Die Einberufung der Sitzung mit Angabe der Tagesordnung obliegt dem leitenden Pfarrer im Leitungsteam.
- (5) Jedes Mitglied hat das Recht, die Einberufung einer weiteren Sitzung zu verlangen.
- (6) Die Tagesordnung der Sitzung wird vom leitenden Pfarrer in Zusammenarbeit mit den Leitungsteammitgliedern erstellt.
- (7) Die Leitung der Sitzung kann vom leitenden Pfarrer delegiert werden.
- (8) Außerhalb einer Sitzung können Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden, wenn kein Leitungsteammitglied dem vorgeschlagenen Abstimmungsverfahren widerspricht.
- (9) Das Leitungsteam ist beschlussfähig, wenn alle Leitungsteammitglieder ordnungsgemäß mit einer Frist von zwei Tagen eingeladen worden sind und die Mehrheit der Mitglieder des Leitungsteams anwe-

send ist. Als anwesend gilt auch, wer trotz Abwesenheit schriftlich, fernschriftlich, fernmündlich, telegrafisch oder per Telefax an der Beschlussfassung teilnimmt.

- (10) In den Angelegenheiten, in denen das Leitungsteam als Organ handelt (§ 2,5f), ist eine einstimmige Beschlussfassung erforderlich. Die Beschlüsse sind von allen Teilnehmer/innen der Beschlussfassung zu unterzeichnen.
- (11) Kommt in den vom Leitungsteam als Organ einstimmig zu fassenden Beschlüssen keine Einstimmigkeit zu Stande, wird der Rat der Pfarrei um Beratung gebeten.
- (12) Kommt es auch dann nicht zu einer Einigung im Leitungsteam, ruft der leitende Pfarrer zur Schlichtung den zuständigen Bischofsvikar an. Das Schlichtungsverfahren beschreibt die Visitationsordnung des Bistums Trier.
- (13) Dem leitenden Pfarrer kommt gemäß dem allgemeinen Kirchenrecht ein Vetorecht in Glaubens- und Sittenfragen zu.
- (14) Der wesentliche Inhalt der Unterrichtung und der Beratung und die gefassten Beschlüsse sind in einem Protokoll festzuhalten. Das Protokoll ist von allen Leitungsteammitgliedern, die an der Sitzung teilgenommen haben, zu unterzeichnen. Das Protokoll ist aufzubewahren.
- (15) Das Leitungsteam soll mindestens einmal im Jahr zu einer Klausurtagung von zwei bis drei Tagen zusammenkommen.

§ 4 Leitungsteam und Synodale Versammlung und Rat der PdZ

- (1) Das Leitungsteam nimmt als Gast an Versammlungen der Synodalen Versammlung teil. Einzelheiten regelt die Ordnung über die Synodale Versammlung.
- (2) Das Leitungsteam nimmt als Gast an Sitzungen des Rates der PdZ teil. Einzelheiten regelt die Ordnung über den Rat der PdZ.

§ 5 Leitungsteam und Handlungsfelder/ Bereich

Führungsaufgaben im Leitungsteam, die allen Mitgliedern im Leitungsteam zukommen, sind wie folgt beschrieben:

- (1) Begleitung und Evaluierung der inhaltlichen Prozesse im jeweiligen Bereich/Handlungsfeld
- (2) Berichtspflicht gegenüber den anderen Mitgliedern im Leitungsteam in pastoralen und finanziellen Belangen aus dem eigenen Zuständigkeitsbereich
- (3) Fachvorgesetzte/r für die Angestellten des Bistums bzw. für die abgeordneten/-gestellten Mitarbeiter/innen anderer Träger im Bereich/Handlungsfeld
- (4) Fachvorgesetzte/r für die Angestellten der Pfarrei in seinem/ihrem Bereich/Handlungsfeld
- (5) Verantwortung für Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche mit den genannten Mitarbeiter/innen
- (6) Ein Mitglied im Leitungsteam übernimmt die Dienstvorgesetztschaft über die Angestellten der Pfarrei (per Delegation).
- (7) Verantwortung für das Budget- und Ressourcenmanagement im jeweiligen Bereich/Handlungsfeld
 - Initiierung und Leitung der Etatkonferenz
 - Ermittlung von Bedarfen, die über das Budget hinausgehen
 - Etablierung von Fundraisingprozessen
- (8) Prozessverantwortung für den jeweiligen Bereich/die jeweiligen Handlungsfelder

§ 6 Vakanzregelung

- (1) Ist ein Leitungsteammitglied über einen längeren Zeitraum nicht in der Lage, seinen/ihren Leitungsteammitgliedssitz auszuüben, ist diese Stelle im Leitungsteam als vakant zu betrachten. Die Entscheidung hierüber trifft das Bistum.
- (2) Die Ausübung des Stimmrechts ist ab diesem Zeitpunkt hinfällig.

- (3) In der Vakanz von den übrigen Leitungsteammitgliedern getroffene Beschlüsse und Entscheidungen sind wirksam. Sie verlieren ihre Wirksamkeit nicht nach dem Ende der Vakanz.

§ 7 Vertretungsregelung

- (1) Vertretungsregelungen für die Fälle von Urlaub, Fortbildung, Exerzitien und Erkrankung bis zu sechs Wochen sind im Geschäftsverteilungsplan zu beschreiben.
- (2) Vertretungsfragen, die den Vorsitz des Leitungsteams betreffen, regelt das Leitungsteam.

Die Abschlussberichte der Teilprozessgruppen



Sie können
die Abschlussberichte
downloaden unter
<https://www.bistum-trier.de/teilprozessgruppen-arbeitsgruppen/>

Die Abschlussberichte der Teilprozessgruppen sind nicht im Sinne von verabschiedeten und verbindlichen Handlungsanweisungen zu verstehen, sondern als Impulse, Lern- und Experimentierfelder für die einzelnen Bereiche.

Verbindlich in Kraft gesetzt durch den Bischof sind die Kapitel 1 und 2 im Heft der Diakonischen Kirchenentwicklung und ist das „Rahmenleitbild für die Pfarrei und den Pastoralen Raum“ (eigene Publikation), an dem sich die Pfarreien und der Pastorale Raum inhaltlich ausrichten sollen: Sieben Leitsätze fassen die wichtigsten pastoralen Ziele der Synode zusammen, die eine diakonische und missionarische Kirchenentwicklung anregen.

«« *Die Pfarrei der Zukunft dient in ihrem Aufbau der Umsetzung der Perspektivwechsel der Synode. Sie ist so gestaltet, dass kirchliches Handeln zu allererst am Menschen orientiert ist. Sie fokussiert auf den Kontakt mit Menschen in vielfältigen Lebenssituationen und ist an deren Lebensthemen orientiert.* »»

www.herausgerufen.bistum-trier.de

Bistum Trier | Synodenbüro

*Stabsstelle zur Umsetzung der
Ergebnisse der Diözesansynode*

Liebfrauenstraße 8 // 54290 Trier
t 0651 7105 623 // f 0651 7105 626

 **heraus
gerufen**
Schritte in die Zukunft wagen