

Verwirklichung  
Kooperativer  
Pastoral  
in der  
Diözese  
Würzburg

**Zweite veränderte und erweiterte Auflage,  
April 2003**

**Herausgeber:**

Generalvikariat der Diözese Würzburg

in Zusammenarbeit mit:

Hauptabteilung II - Seelsorge

Hauptabteilung IV - Außerschulische Bildung

Hauptabteilung VI a - Seelsorgepersonal

97067 Würzburg

# Verwirklichung Kooperativer Pastoral in der Diözese Würzburg

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Vorwort zur zweiten Auflage</b>	<b>Seite 4</b>
<b>1.</b>	<b>Kooperative Pastoral - nur ein Zauberwort oder Lösungsperspektive?</b>	<b>Seite 6</b>
<b>2.</b>	<b>Grundsätze kooperativer Leitung</b>	<b>Seite 9</b>
<b>3.</b>	<b>Pastorale Dienste im Überblick – Rollen und Aufgaben im Rahmen einer kooperativen Pastoral</b>	<b>Seite 16</b>
3.1	Der Dienst des Priesters	Seite 16
3.2	Der Dienst des Ständigen Diakons	Seite 17
3.3	Der Dienst der Laien	Seite 18
3.4	Dienste in Dekanat und Region	Seite 20
3.5	Besondere Dienste zur Unterstützung	Seite 21
3.6	Die katholischen Verbände	Seite 21
<b>4</b>	<b>Leitungsaufgaben im Rahmen der Kooperativen Pastoral</b>	<b>Seite 22</b>
4.1	Der Pfarrer	Seite 22
4.2	Pfarrbeauftragte u. priesterl. Moderatoren	Seite 27
4.3	Leitungsaufgaben in kleineren Gemeinden	Seite 30
4.4	Der Diakon	Seite 33
<b>5.</b>	<b>Das Ehrenamt</b>	<b>Seite 34</b>
<b>6.</b>	<b>Modelle und Strukturen</b>	<b>Seite 36</b>
6.1	Die verschiedenen Seelsorgeeinheiten	Seite 36
6.2	Modelle, Eigenständigkeit u. Zusammenar- beit in der Pfarreiengemeinschaft zu fördern	Seite 37
6.3	Entwicklung einer pastoralen Konzeption	Seite 43
	<b>Anhang</b>	<b>Seite 44</b>

## Vorwort

Kooperation ist schon immer ein charakteristischer Zug christlicher Gemeinden. *„Im Lauf der Jahrhunderte haben sich die Formen der Kooperation im pastoralen Dienst immer wieder gewandelt. Unser Gespräch auf allen Ebenen hat gezeigt, dass vielfach neue Formen einer kooperativen Pastoral nötig sind.“* An diese Feststellung in den „Orientierungshilfen“ von Bischof Paul-Werner Scheele („Unser Weg“, S. 69) knüpfen Gesamtkonzeption und Einzelinhalte dieses Heftes an. Es enthält Handlungsanleitungen und Umsetzungshilfen für die im Pastoralgespräch gewonnenen Einsichten. Somit stehen diese Überlegungen in engem Zusammenhang mit den 23 Beschlüssen des Diözesanpastoralrates. Diese Beschlüsse waren ihrerseits Grundlage für die bischöflichen Orientierungshilfen. Aus diesen sind die in der Dekanekonferenz erarbeiteten „Richtlinien für die Pastoral in der Diözese Würzburg“ entstanden. Beschreiben diese die „Standards“ der kirchlichen bzw. gemeindlichen Grunddienste, so hat sich inzwischen der Ruf nach den Zielen und Schwerpunkten unseres pastoralen Tuns erheblich verstärkt. Die Gemeinden vor Ort werden mit der Erstellung solcher Ziele und Schwerpunkte am intensivsten befasst sein, auch wenn die Bistumsleitung dazu gewisse Rahmenbedingungen in ihren „Leitlinien und Perspektiven der Seelsorge in der Kirche von Würzburg“ vorlegen wird.<sup>1</sup>

Das jetzt neu erschienene Heft konkretisiert die Ergebnisse des Pastoralgesprächs im Blick auf die *Strukturplanung und Personalentwicklung* in den Gemeinden und Dekanaten unseres Bistums. An der Erarbeitung dieses Heftes haben auf meine Bitte hin verschiedene Verantwortliche aus den Hauptabteilungen Seelsorge, Bildung und Personal mitgewirkt. Der Allgemeine Geistliche Rat, der Priesterrat, die Dekanekonferenz und der Diözesanpastoralrat sowie der Vorsitzende des Diözesanrates der Katholiken waren in die Ausarbeitung der einzelnen Texte der ersten Auflage in der Weise eingebunden, dass sie Gelegenheit zur Stellungnahme und zu Änderungswünschen hatten.

Inzwischen gewonnene Einsichten aufgrund praktischer Erfahrungen, prinzipielle Anfragen, notwendige Korrekturen und Ergänzungen haben eine veränderte und erweiterte 2. Auflage dieses Heftes nahegelegt. Allen, die in irgendeiner Weise am Zustandekommen der 1. wie der 2. Auflage dieses Heftes beteiligt waren, möchte ich an dieser Stelle ganz herzlich danken.

---

<sup>1</sup> Den Text der „Leitlinien und Perspektiven der Seelsorge in der Kirche von Würzburg“ finden sie unter [www.bistum-wuerzburg.de/downloads](http://www.bistum-wuerzburg.de/downloads)

Der Stellenwert dieser Publikation ergibt sich aus der inzwischen vertieften Grundeinsicht: Kooperative Pastoral lässt sich nicht auf dem Verordnungsweg verwirklichen; sie muss aus innerer Einsicht der Gemeinden wie der für die Seelsorge Verantwortlichen erwachsen. Kooperatives Zusammenwirken ist, wenn es tragfähig sein soll, mehr als nur Mittel zum Zweck, auch wenn uns dazu die veränderte Personalsituation zwingt. Kooperation von Glaubenden gründet vielmehr im Ernstnehmen der ureigenen Lebensform Gottes, die von der Beziehung und dem Zusammenwirken zwischen Vater, Sohn und Geist geprägt ist. Die daran Maß nehmende *Communio* aller Christen soll in der Verbindung von Vielfalt und Gemeinsamkeit immer wieder neu zur Geltung kommen. Nur so kann das Apostelwort: „Wir sind Gottes Mitarbeiter“ (1 Kor 3,9) auch unter radikal sich verändernden Bedingungen der Kirche in unserer Gesellschaft Profil gewinnen. Deshalb wollen die einzelnen Abschnitte dieses Heftes dazu beitragen, Grundelemente kooperativen Verhaltens sowohl vom Glauben her zu verinnerlichen als auch die notwendigen Schritte nach außen hin und in die Öffentlichkeit hinein anzustoßen.

Adressaten dieser Informationen und Anregungen, Modelle und Empfehlungen sind nicht nur unsere Priester und die verschiedenen pastoralen Berufsgruppen im Bistum, sondern ebenso die Mitglieder der Räte und Gremien auf Pfarrei-, Dekanats- und Diözesanebene. Das Heft will eine Ermutigung zu weiteren Schritten auf einem Weg sein, der in dem Bewusstsein eingeschlagen wurde, dass er angesichts neuer Herausforderungen am besten geeignet ist, den Glauben in die Zukunft hinein weiterzugeben. Wenn wir uns in dieser Weise als Weggefährten/innen verstehen, die sich mit ihrem je eigenen Auftrag ergänzen, können diese Überlegungen zur kooperativen Pastoral dabei zu einer hilfreichen Richtungsanzeige werden. Sie sind dann verbindende und von den eingangs genannten Voraussetzungen sowie von ihrer Entstehungsgeschichte her auch verbindliche Leitgedanken für die notwendigen Diskussionen vor Ort, deren strukturellen und personellen Rahmen sie abstecken wollen. Auch diese Festlegung kann nicht von rein organisatorischen Gesichtspunkten oder statistischen Kriterien her erfolgen, sondern muss von der Erkenntnis getragen sein, dass nur im differenzierten Zusammenwirken aller die bleibende Frucht wachsen wird, von der das Evangelium spricht (vgl. Joh 15,16).

So hoffe ich, dass dieses Heft sich auch in seiner zweiten Auflage als eine brauchbare Arbeitshilfe beim Angehen der bereits aktuell gewordenen Aufgaben erweist, auch wenn wir alle zwischen notwendiger Planung und möglicher Umsetzung wohl zu unterscheiden wissen.

Würzburg, 25. April 2003

*K. Hillenbrand*

Dr. Karl Hillenbrand  
Generalvikar

# 1. Kooperative Pastoral - nur ein Zauberwort oder echte Lösungsperspektive?

In Bischofspapieren und diözesanen Pastoral- und Personalplänen, in Aufsätzen von Fachtheologen und in diversen kirchlichen Gremien ist ständig von einer „kooperativen“ Pastoral die Rede. Dies klingt wie ein Zauberwort, das alle kirchlichen Probleme der Gegenwart zu lösen scheint. Es beschäftigt ganze diözesane Planungsstäbe und produziert einen riesigen Papierberg. Die einen benutzen es wie eine Keule zur Durchsetzung bestimmter Ziele, andere verschließen davor ihre Ohren, um nichts verändern zu müssen. Was steckt dahinter?

## 1.1 Was kooperative Pastoral meint

Die meisten denken beim Stichwort „Kooperative Pastoral“ an nichts anderes als an ein Notprogramm, um den Priestermangel aufzufangen. Dieser mag gewiss den Anstoß zu entsprechenden Überlegungen gegeben haben. Doch wenn wirklich Priestermangel herrscht - aufgrund unseres bisherigen, gewohnten Gemeindelebens ist dies so - ist er auf diesem Wege nicht zu lösen. Ebenso fatal wäre es, das Schlagwort „Kooperative Pastoral“ als Verschleierungstaktik angesichts der vielfältigen Probleme unseres kirchlichen Personaleinsatzes zu benutzen, der aufgrund vieler neuer und differenzierter Aufgaben der Kirche immens gewachsen ist. *Kooperation* meint die Zusammenarbeit mehrerer oder aller an einer Sache Beteiligten, um leichter das gemeinsame Ziel zu erreichen. *Kooperative Pastoral* ist folglich ein bestimmter Weg der Seelsorge - vermutlich der Weg, auf dem heute Seelsorge überhaupt nur erfolgen kann und muss.

Dafür gibt es Gründe:

- Angesichts der so verschiedenen Situationen, in denen heute die Menschen leben, angesichts der vielfältigen Probleme, die sich uns heute als Christen stellen, kann pastorale Arbeit nicht mehr nur in einer Hand liegen. Vor der Erkenntnis, dass zumeist mehrere Menschen eine schwierige Aufgabe leichter lösen können als ein einzelner, braucht die Kirche nicht Halt zu machen. Dies entspricht auch der christlichen Erfahrung von ihren allerersten Anfängen an (vgl. Röm 12 oder 1 Kor 12). Dass Gott einzelnen Menschen je verschiedene Gaben schenkt *für* die anderen, *für* die Gemeinde, ist wiederentdeckt worden und sogar in das kirchliche Recht eingegangen (can. 208 CIC). Durch die Verwirklichung

der je eigenen Begabung nehmen die einzelnen Christen ihre Berufung zum *gemeinsamen* Priestertum wahr. Zusammen mit dem *besonderen* Priestertum realisieren sie den priesterlichen Dienst der Kirche in der Welt.

- Die *seelsorglichen Räume* sind heute durch die wirtschaftliche, berufliche und geographische Mobilität und durch die technischen Kommunikationsmöglichkeiten der Menschen größer und weiter geworden. Menschen eines größeren Raumes sehen sich den gleichen Fragen gegenüber und suchen nach gemeinsamen Antworten. Auch wenn es ein gravierender Fehler wäre, deshalb nur noch Megapfarreien zu bilden und die unterschiedliche Identität der bisherigen Kirchengemeinden aufzulösen, erfordern diese erweiterten Seelsorgsräume eine Pastoral, die sich in sachlicher wie personeller Kooperation die anstehenden Aufgaben gemeindeübergreifend zu eigen macht.
- Offensichtlich hat Gott den Menschen in sehr vielfältiger Art und Gestalt gewollt. Gleichzeitig ist die Kirche Jesu Christi eine Bewegung, in der sein Geist die verschiedenen Menschen zu einer Einheit zusammenbringt. Eine kooperative Pastoral bietet die Basis für die Einheit der Gläubigen in der Kirche, wo der eine nicht nur den anderen in seiner Andersartigkeit toleriert, sondern beide - aufeinander bezogen - aktiv werden. Zugleich verhilft sie der Kirche dazu, *einladendes Modell* der vielbeschworenen Einheit aller Menschen zu sein und zu werden.

## 1.2 Was eine kooperative Pastoral verlangt

- Der Horizont, innerhalb dessen eine kooperative Pastoral betrieben wird, ist nicht der kirchliche Binnenraum, sondern das *Reich Gottes*, das mehr Menschen als nur die kirchlichen umfasst. Diese Grundeinsicht ist bei allen Mitgliedern einer Kerngemeinde unabdingbar.
- Eine solche kooperative Pastoral erfordert von jedem einzelnen Christen die Bereitschaft, sich in seiner Gemeinde mit den eigenen Möglichkeiten einzubringen und mit den anderen ein gemeinsames pastorales Ziel zu verfolgen.
- Eine kooperative Pastoral fordert auch einen *kooperativen Leitungsstil* in der Gemeinde. „Leitung“ versteht sich - auch auf dem Hintergrund der in der kirchlichen Umwelt gegebenen Strukturen - als die Aufgabe, Bedingungen dafür zu schaffen, dass die einzelnen ihre Möglichkeiten und Ideen für einen Weg zu einem gemeinsamen Ziel einbringen können.
- Kooperative Pastoral bedarf einer bestimmten *Kultur des Umgangs miteinander* :

Es muss richtig und umfassend *informiert* werden; es braucht eine gegenseitige *Akzeptanz* von Leiter/in und Mitarbeitern/innen. Die *Partizipation* der Mitarbeiter/innen an Entscheidungen für das gemeinsamen Ziel muss gewünscht sein und ermöglicht werden.

- Es müssen die *pastoralen Ziele* eines Seelsorgsraumes geklärt und ein *Personalplan* erstellt werden, der eine Kooperation bei aller Verschiedenheit der Menschen einigermaßen gewährleistet.
- Es bedarf einer deutlichen Festlegung der jeweiligen *Rollen* und *Aufgaben* der Menschen, die sich in einer Gemeinde ehrenamtlich oder hauptberuflich engagieren.
- Um Pastoral *kooperativ* betreiben zu können, bedarf es der Weiterbildung und zumindest gelegentlich der *Beratung von außen* (Stichwort: Gemeindeberatung/Pastoralsupervision!).
- Kooperative Pastoral braucht vorbildliche Modelle. Diese sollten vor allem auf der Ebene des Dekanates und der Diözesanleitung entdeckt und entwickelt werden.

Die pastorale Situation der letzten Jahre ist nicht gerade sehr erfreulich, jene der kommenden wird es vermutlich auch nicht sein, selbst wenn die vielfältigen Chancen der Seelsorge nicht zu übersehen sind, die sich auch und gerade heute bieten. Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass es in den bisherigen Formen nicht weitergehen wird. So müssen unter dem Stichwort „Kooperative Seelsorge“ neue Wege gesucht werden. Das Gesicht der Kirche und der Gemeinden wird sich verändern. Das mag mitunter Angst hervorrufen, doch gilt auch heute das Wort Gottes beim Propheten Jeremia: „Ich, ich kenne meine Pläne, die ich für euch habe - Spruch Jahwes - Pläne des Heils und nicht des Unheils, denn ich will euch Zukunft und Hoffnung geben.“  
(Jer 29,11)

## 2. Grundsätze kooperativer Leitung

Der Gedanke kooperativer Leitung ist für viele ungewohnt und verdient darum besondere Aufmerksamkeit, wenn er richtig verstanden werden soll.

### 2.1. Theologischer Ausgangspunkt

Dass unsere pastoralen Tätigkeiten und auch die Gemeindeleitung kooperativ erfolgen sollen, hängt mit unserem Bild von Kirche zusammen. Dieses wiederum orientiert sich am christlichen Gottesbild: dem geheimnisvollen Bild vom *einen* und zugleich *dreifaltigen* Gott. Wenn wir Christen einen dreifaltigen Gott bekennen, dann meinen wir, dass das Wesen Gottes „communio“ (Gemeinschaft) ist, die sich in lebendiger Beziehung („communicatio“) zwischen Vater und Sohn im Heiligen Geist entfaltet. In Gott selbst gibt es die lebendige Spannungseinheit von Liebe und Gegenliebe, von Ruf und Antwort, von wechselseitiger Hingabe.

#### 2.1.1 Zum Kirchenbild

Das 2. Vatikanische Konzil versteht die Kirche als eine Gemeinschaft, die selbst zeichenhaft diese *trinitarische* Beziehungseinheit darstellt und verwirklicht. Ihr „Vorbild und Urbild ... ist die *Einheit* des einen Gottes, des Vaters und des Sohnes im Heiligen Geist in der *Dreiheit* der Personen“ (Dekret über den Ökumenismus - UR 2). Als Zeichen, d.h. als *Sakrament* der göttlichen Gemeinschaft (communio) muss die Kirche selbst auch communio (Gemeinschaft) sein. Deshalb stellt das Konzil fest: „So erscheint die ganze Kirche als das von der Einheit des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes her geeinte Volk“ (Dogmatische Konstitution über die Kirche - Lumen Gentium, LG 4).

Die deutschen Bischöfe betonen deshalb unter Berufung auf das 2. Vatikanische Konzil zu Recht: *„Nicht wir Priester allein sind beteiligt am Aufbau der Kirche Christi, sondern alle Gläubigen. Jeder wirkt mit in der Verkündigung, der Diakonie und der Liturgie, so dass im Zusammenwirken aller jene communio entsteht, die inmitten der Welt zu einem Zeichen des Heiles wird.“*<sup>2</sup>

Darum ist auch für die Struktur, d.h. für den Aufbau der Kirche jene lebendige, göttliche Beziehung („communicatio“) als *Modell* wichtig: Die Kirche sucht in einem lebendigen Miteinander die spannungsreiche „Einheit

---

<sup>2</sup> Schreiben der deutschen Bischöfe über den priesterlichen Dienst, 24.09.1992, 16.

in Vielfalt“ immer neu zu gewinnen. So verwirklicht sie sich als Gemeinschaft in Gott.

P. M. Kehl SJ bringt in seinem grundlegenden Buch über die Kirche diese Sicht auf die Kurzformel:

*„Die katholische Kirche versteht sich als das 'Sakrament der Communio Gottes'; als solches bildet sie die vom Hl. Geist geeinte, dem Sohn Jesus Christus zugestaltete und mit der ganzen Schöpfung zum Reich Gottes des Vaters berufene Gemeinschaft der Glaubenden, die ‚synodal‘ und ‚hierarchisch zugleich‘ verfasst ist.“<sup>3</sup>*

Die Kirche kennzeichnet insofern ein *hierarchisches* Prinzip, als Christus ihr Hirte, Priester und Lehrer bleibt und darum ihr immer *voraus* ist - repräsentiert durch die sakramentalen Amtsträger in der Kirche. Weil alle in der Kirche Brüder und Schwestern sind, kennzeichnet sie *gleichzeitig* ein *synodales* Prinzip, d.h. ein die Gemeinschaft der Gläubigen einbeziehendes Element, das in der aktiven, geisterfüllten Teilhabe der Gläubigen an den Lebensprozessen der Kirche zum Tragen kommt. Sonst wäre sie keine Gemeinschaft, die am *dreifaltigen Gott* Maß nimmt. Sonst würde sie auch den Namen „Gemeinschaft“ überhaupt nicht verdienen, sondern nur eine dirigierte Menschenansammlung darstellen. Die Vorstellungen von „oben“ und „unten“ gelten also in der Kirche nur bedingt und eingeschränkt. Die fundamentale Gleichheit aller ist der Ausgangspunkt; diese schließt allerdings unterschiedliche Berufungen und Aufgaben nicht aus.

### **2.1.2 Leitung in der Kirche**

Deshalb gibt es in der Kirche auch keine bloße Leitung von „oben“ oder von „unten“. Beides gehört zusammen, beides ist aufeinander bezogen, durch beide Elemente entsteht aber auch immer ein Stück Spannung. Beide zu verbinden, ist nur kooperativ möglich. Deshalb betont M. Kehl ausdrücklich „die Spannung zwischen *synodaler* und *hierarchischer* Verfasstheit der Kirche“<sup>4</sup> und stellt fest: „*Das Ineins von synodaler und 'hierarchischer' Verfassung gehört nach dem Verständnis der Tradition und auch des 2. Vatikanischen Konzils als Strukturprinzip sowohl theologisch wie empirisch zum konstituierenden Selbstvollzug der katholischen Kirche.*“<sup>5</sup>

Die Leitung einer oder mehrerer Gemeinden muss also *kooperativ* wahrgenommen werden. Dadurch wird sowohl eine Nivellierung wie eine

---

<sup>3</sup> M. Kehl, Die Kirche. Eine katholische Ekklesiologie, Würzburg 1994, 51.

<sup>4</sup> ebd. 103 f.

<sup>5</sup> ebd. 104.

Isolierung des Amtes vermieden: Die Unterscheidung zwischen dem „gemeinsamen Priestertum der Gläubigen“ und dem „hierarchischen Priestertum“, auf die das Konzil hinweist (LG 10), wird damit nicht aufgehoben. Der sakramental geweihte und amtlich eingesetzte Priester hat die Aufgabe, der Communio in besonderer Weise zu dienen und zu ihrer Verwirklichung beizutragen. Diesen Leitungsdienst kann er aber nicht isoliert und „eigenmächtig“ wahrnehmen, sondern immer nur im Blick und mit Rücksicht auf die gemeinsame „Verantwortung des ganzen Gottesvolk für die Sendung der Kirche“ (Gemeinsame Synode). Umgekehrt kann die Gemeinde auch nicht einfach „demokratisch“, durch Mehrheitsbeschluss, geleitet werden, sondern muss sich durch das Weiheamt immer wieder zurückrufen lassen zu ihrem Grund und Ursprung Jesus Christus.

So sehr also gilt, dass die Gemeinde selbst Subjekt ihres Handelns ist und kein betreutes „Seelsorgeobjekt“ darstellt, so ist sie doch nicht einfach „ihr eigener Herr“, sondern immer auch durch das Amt auf ihren *eigentlichen* Herrn verwiesen. Gemeindeleitung muss dieser Spannung zwischen synodaler und hierarchischer Verfasstheit gerecht werden und kann deshalb nur ausgeübt werden in einem gemeinsamen Prozess („communicatio“), der beide Elemente der beschriebenen Verantwortung zu einer lebendigen Spannungseinheit („communio“) verbindet.

Daraus ergibt sich „das Leitbild einer Gemeindeleitung, welches nicht patriarchalisch, klerikalistisch und autoritär vorgeht, sondern sich partnerschaftlich, dialogisch, kommunikativ und kooperativ darstellt.“<sup>6</sup>

## **2.2 Allgemeines zur Leitung**

*„Gemeindeleitung trägt einerseits Sorge dafür, dass die Gemeindemitglieder ihren Auftrag und ihre Sendung nicht aus dem Auge verlieren, andererseits dafür, dass geschwisterliche Gemeinschaft wachsen kann. Gemeindeleitung ist damit Dienst an der Evangelisation, also jener Grundaufgabe der Kirche, alle Bereiche des Lebens in Wort und Tat mit dem Glauben zu durchdringen, und Dienst an der Einheit, der unter anderem darin besteht, die vielfältigen Charismen zu entdecken, zu fördern und zusammenzuführen...*

*Grundsätzlich hat die Leitung einer Gruppe oder einer Organisation zwei Hauptaufgaben: Sie sorgt dafür, dass die Ziele der Organisation erreicht werden und dass der Gruppenzusammenhalt gesichert wird. Leitungspersonen nehmen also zielführende und gruppenerhaltende*

---

<sup>6</sup> W. Kasper, Der Leitungsdienst in der Gemeinde, 23.02.1994, 10.

*Aufgaben wahr. Bildhaft gesprochen: Sie schauen mit einem Auge nach 'außen', mit dem anderen nach 'innen'.*<sup>7</sup>

Leitung (als Steuerungssystem einer Organisation) trägt deshalb einerseits eine besondere Verantwortung für die "Effektivität", also für das Erreichen der Organisationsziele, andererseits muss sie den Bestand der Organisation durch Pflege der Beziehungen und des Umgangsstils sichern. "Visionsarbeit" und "Kommunikationsarbeit" sind somit zwei wichtige Säulen des Leitungshandelns.

Kooperative Leitung wird in der Organisationspsychologie auch verstanden als Dienstleistung einer Leitungsperson für die Organisation und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

*Wahres Führen ist Dienen.* Dieses Verständnis beruht auf einem Menschenbild, das davon ausgeht, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich eigenverantwortlich arbeiten können und wollen und nicht nur Empfänger von Aufträgen sind, die sie als Untergebene auszuführen haben.

## **2.3 Handlungsprinzipien kooperativer Leitung**

- Partizipation, Toleranz, Transparenz, Subsidiarität:  
*„Eine Gemeindeleitung, die sich der gemeinsamen Verantwortung aller und des besonderen priesterlichen Leitungsamtes gleichermaßen bewusst ist, wird einen Leitungsstil pflegen, der die Beteiligung aller fördert, unterschiedliche Charismen und unterschiedliche Positionen akzeptiert, Entscheidungen transparent macht, Verantwortung delegiert und den Gemeindemitgliedern in allen Fragen, die sie selbst regeln können, größtmögliche Freiheit und Eigenständigkeit einräumt.“*<sup>8</sup>
- Klare Absprachen, deutliche Rollenklärung:  
*„Die Rollenverteilung im Team muss klar abgesprochen werden. Es muss durchschaubar sein, wer wofür zuständig ist, welche Kompetenzen mit der jeweiligen Rolle verbunden sind, wo Entscheidungen selbständig getroffen werden können oder der vorherigen Rücksprache bedürfen, welche Positionen und Verhaltensregeln verbindlich einzuhalten sind und wie der jeweilige Handlungsspielraum abzugrenzen ist.“*<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Beschluss des Diözesanpastoralrates 16, Leitungsdienste in der Pfarrgemeinde, LDP 9.

<sup>8</sup> LDP 11f.

<sup>9</sup> LDP 14.

Leitung geschieht dabei vor allem durch präzise Zielvereinbarung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die gemeinsamen Ziele kennen und mittragen. Durch regelmäßige Zielkontrolle wird die Effektivität überprüft.

- Partnerschaftlicher Umgang, gute Beziehungen, Konfliktfähigkeit, Kommunikation:  
*„Der Leitungsstil muss von partnerschaftlichem Umgang miteinander, Dialogbereitschaft und Transparenz geprägt sein. Die Fähigkeit zur Kommunikation, zur Teamarbeit und zum konstruktiven Umgang mit Konflikten ist Voraussetzung dafür.“<sup>10</sup>*

---

<sup>10</sup> LDP 14.

## 2.4 Folgerungen

Aus dem bisher Gesagten ergeben sich Folgerungen in zwei Richtungen: an die Personen, die Leitung wahrnehmen und an die Kirche selbst.

### 2.4.1 Kompetenz der Führungskraft

Personen, die in der Kirche Führungsaufgaben wahrnehmen, brauchen dafür eine Reihe von Schlüsselqualifikationen:

- Spirituell - ethische Grundhaltungen wie Glaube und Vertrauen, "Echtheit", "Offenheit", "Glaubwürdigkeit", Treue zum Evangelium;
- Selbstkritische Reflexion des eigenen Führungsverhaltens, Bereitschaft, sich persönlich weiterzuentwickeln;
- Kritikfähigkeit im aktiven und passiven Sinn, d.h. Fähigkeit, konstruktive Kritik zu üben, und Fähigkeit, Kritik anzunehmen;
- Konfliktfähigkeit;
- Rollensicherheit, d.h. vor allem auch reifer Umgang mit den Spannungsfeldern Macht - Ohnmacht, Mann - Frau, Konkurrenz und Loyalität.

<b>Kooperative Führung heißt ...</b>	
<b>mehr</b>	<b>als</b>
sich auf die Menschen konzentrieren	sich auf die Geschäftsabläufe konzentrieren
Vertrauenklima schaffen	Revision und Kontrolle stärken
inspirieren	disziplinieren
überzeugen	anweisen
für den Erfolg anderer sorgen	für den eigenen Erfolg sorgen
Entscheidungsprozesse organisieren	selbst entscheiden
vorangehen	antreiben
Initiativen begünstigen	Einhalten von Regeln überwachen
für Selbstorganisation und Selbstkontrolle sorgen	Richtlinien und Organisationsanweisungen geben
kommunizieren	informieren

## **2.4.2 Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team**

Um eine gelingende Kooperation eines Seelsorgeteams in einer Seelsorgeeinheit zu gewährleisten, sind neben der Leitungskompetenz des Pfarrers auch besondere Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich.

### **- Theologische Kompetenz**

- Bereitschaft und Fähigkeit, die „Zeichen der Zeit im Lichte des Evangeliums zu deuten.“
- Fähigkeit, Visionen zu entwickeln und zu vermitteln.
- Ehrenamtliche theologisch/spirituell zu begleiten.
- Bereitschaft, sich selbst vor Ort spirituell zu beheimaten.
- Geistliche Gemeinschaft innerhalb des Seelsorgeteams zu pflegen (Gebet bei Dienstbesprechungen, Klausurtage, Bibelgespräch).
- Wertschätzung der vor Ort unterschiedlich gelebten Formen der Spiritualität (Integrations- und Versöhnungsarbeit).

### **- Persönlichkeitskompetenz**

- Loyalität zum eigenen Team und Bereitschaft, Leitung anzuerkennen.
- Selbstmanagement (Umgang mit Zeit, Ordnung, Belastbarkeit ...).
- Belastbarkeit und Flexibilität (Wege suchen auch in unklaren Situationen).
- Frustrationstoleranz (Unterschied von Sach- und Beziehungsebene).
- Konflikt- und Kritikfähigkeit (Feed-back Kultur).
- Zuverlässigkeit (Absprachen, Termine ...).
- Fähigkeit, Teilbereiche eigenverantwortlich zu leiten.

### **- Kooperationskompetenz**

- Zielorientiertes Handeln gemäß der Schwerpunktsetzung in der Seelsorgeeinheit.
- Fähigkeit zum Denken in größeren Zusammenhängen (Dekanat, Pfarrverband, Pfarreiengemeinschaft ...).
- Institutionelle Kompetenz (Diözesane Stellen, Dienstleister, Träger und Unterstützer ...).
- Fähigkeit zu langfristiger Zeitplanung (Jahresplan, Terminabsprachen ...).
- Konzeptionelles Denken (Auswirkung des eigenen Tuns, Delegationsmöglichkeiten, Vernetzungsmöglichkeiten ...).
- Hohe Sozialkompetenz (Umgang mit Gruppen, Vertrauen aufbauen mit Nachbargemeinden ...).

- Pastorale Kompetenz für verschiedene Aufgabenbereiche.

### **2.4.3 Verantwortung der Diözesanleitung für kompetente Leitung und Teamarbeit**

Die Verwirklichung eines kooperativen Leitungsstiles in unserer Diözese beginnt an der Spitze, indem die genannten Handlungsprinzipien (Partizipation, Transparenz, Kommunikation ... usw.) beachtet und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahrbar werden.

Bei Personalentscheidungen wird ein wesentliches Auswahlkriterium sein: Kann die Kandidatin/der Kandidat Kompetenzen im obigen Sinne vorweisen?

Die Personalentwicklung hat dafür zu sorgen, dass einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Kompetenzen erwerben können und dass bestehende Teams gefördert und begleitet werden (Personal- und Teamentwicklung).

### 3. Pastorale Dienste im Überblick - Rollen und Aufgaben im Rahmen einer kooperativen Pastoral

Leben und Lebendigkeit der Kirche bzw. einer Gemeinde hängen wesentlich vom sich ergänzenden Miteinander der ordinierten und nichtordinierten, der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter ab, die sich für die Grunddienste (Martyria, Liturgia, Diakonia) sowie für den Gemeindeaufbau verantwortlich wissen. Hauptberuflich tätig sind in der Regel die sakramental Ordinierten (Priester und Ständige Diakone) und die vom Bischof entsandten Laien. Beide leiten ihre je spezifische Sendung aus der unterschiedlichen Teilhabe am Priester-, Hirten- und Lehramt Jesu Christi ab. Dies gilt auch für die ehrenamtlich Engagierten, die ihr je eigenes Charisma in die Gemeinde bzw. Kirche mit einbringen. Miteinander, aber auf ihre je eigene Weise bezeugen Priester und Laien das „Nicht aus sich selbst sein und für andere sein“ (J. Hilberath) der Kirche. In differenzierter Vielfalt verwirklichen sie so das gemeinsame Priestertum aller.

Im folgenden werden im Überblick die verschiedenen haupt- und nebenberuflichen sowie die ehrenamtlichen Dienste benannt, die zur Zeit in unserer Diözese eingesetzt sind.

#### 3.1 Der Dienst des Priesters

*Der **Priester** ist der im Sakrament des Ordo beauftragte und bevollmächtigte Repräsentant Christi als des eigentlichen Hirten, Priesters und Propheten der Kirche. Diese Repräsentanz nimmt der Priester wahr durch seinen Dienst an der Einheit. Dieser umfasst die Sorge für die Übereinstimmung des Glaubens mit seinem apostolischen Ursprung, für die Einheit unter den je verschiedenen Christen in der Gemeinde sowie für die Einheit mit der Weltkirche und für die Verbundenheit aller mit Gott in den liturgischen Feiern.*

*Der Priester übt zumeist seinen Dienst aus als **Vorsteher** einer Territorialgemeinde oder einer bestimmten oder ad hoc zusammenkommenden Personalgemeinde. Das Bild des Hirten<sup>11</sup> prägt dabei vorrangig seinen Dienst als **Pfarrer** einer großen Einzelgemeinde oder einer Pfarreiengemeinschaft. Priester, die aus besonderen Gründen als Pfarrer bzw. Pfarrvikare nur in einer kleineren Gemeinde tätig sind, sind gehalten, sich in das Pastorkonzept der größeren Pfarrei oder Pfarreiengemeinschaft einzubinden.*

---

<sup>11</sup> siehe auch die Instruktion „Der Priester, Hirte und Leiter der Pfarrgemeinde“, Verlautbarungen des apostolischen Stuhles 157, 4. August 2002

*Andere Priester verwirklichen mit besonderer Intensität **Teilaufgaben** des dreifachen Amtes Christi, z. B. durch besondere Begleitung von Einzelnen (Dienst des Hirten) oder kritische Begleitung gesellschaftlicher Entwicklungen (prophetischer Dienst) oder durch die Vermittlung eines Zugangs zum Transzendenten (priesterlicher Dienst), ohne dabei ihr dreifaches Amt aus dem Auge zu verlieren. Einige **Priester** nehmen ohne Verantwortung für eine territoriale oder besonders definierte Personalgemeinde **eine spezielle Aufgabe** innerhalb des Bistums wahr.*

*Aufgrund dessen sind die Priester unserer Diözese tätig als:*

### **1. Pfarrer**

- 1.1 Pfarrer einer Großgemeinde;
- 1.2 Pfarrer mehrerer Gemeinden;
- 1.3 Pfarrer einer kleineren Gemeinde;
- 1.4 Pfarradministratoren in Gemeinden wie 1.1 bis 1.3.

### **2. Kapläne bzw. Pfarrvikare**

- 2.1 A-Kapläne: 1. und 2. Kaplansjahr;
- 2.2 B-Kapläne: 3. und 4. Kaplansjahr.

Die Kaplanszeit zählt nach der „Rahmenordnung für die Priesterbildung“ noch als Ausbildungsphase und ist deshalb entsprechend zu gestalten (Kapläne sind keine „Ersatzpfarrer“).

### **3. Mitarbeitende Priester**

(ohne die kirchenrechtliche Stellung eines Pfarrers oder Pfarradministrators)

- 3.1. Priester mit anderen Aufgaben (Schule, Verbandsarbeit ...) und festumschriebenem Seelsorgeauftrag für eine Gemeinde;
- 3.2 Ausländische und Ordenspriester mit festumschriebenem Auftrag für eine Gemeinde;
- 3.3 Pensionierte Priester mit festumschriebenem Seelsorgeauftrag für eine Gemeinde;
- 3.4 Pensionierte Priester mit Bereitschaft zu gelegentlicher Aushilfe  
(Die beiden letztgenannten sind nicht auf bestimmte Orte festlegbar).

### **3.2 Der Dienst des Ständigen Diakons**

*Seit der Wiedereinführung des Ständigen Diakonats ist dessen spezielle*

*Rolle in der Kirche bzw. Gemeinde in Entwicklung begriffen, spitzt sich jedoch seit einigen Jahren auf eine besondere Verantwortung für den diakonischen Dienst der Kirche bzw. Gemeinde zu. Da der Diakon, sakramental ordiniert, Christus als den Diener aller in besonderer Weise zu repräsentieren hat, gebührt ihm zu aller erst auch die Verantwortung für den diakonischen Dienst der Kirche. Darauf ruht der Hauptakzent in seiner Tätigkeit. Da die Diakonie der Kirche aus dem Glauben hervorgeht, nimmt der Diakon auch in der Liturgie gerade solche Rollen wahr, die seinen diakonischen Dienst zum Ausdruck bringen. Ebenso trägt er im Verkündigungsdienst eine besondere Verantwortung für dessen diakonische Ausrichtung.*

### **1. Der hauptberufliche Ständige Diakon**

**Tätigkeit:** In den drei Grunddiensten mit Schwerpunkt im diakonischen Bereich (für Menschen in materiellen, seelischen und geistlichen Nöten).

**Einsatz:** In größeren Pfarreien oder Pfarreiengemeinschaften mit umfangreicherem diakonischen Feld;  
(überpfarrlich, in diakonischen Spezialaufgaben; dazu durchgehender diakonischer Aspekt in den Grunddiensten).

### **2. Der Ständige Diakon mit Zivilberuf,**

**Tätigkeit:** Wie beim hauptberuflichen Diakon, nur in geringerem Umfang.

**Einsatz:** In einer Einzelgemeinde, meist Wohngemeinde.

(Der Ständige Diakon mit Zivilberuf ist im Personal- und Strukturplan 2010 nicht berücksichtigt, da Anzahl und Wohnort nicht vorhersehbar sind. Doch gilt als Ziel: „Jeder Gemeinde ein Diakon!“).

## **3.3 Der Dienst der Laien**

*Theologisch und pastoral ausgebildete Laien übernehmen in Übereinstimmung mit den Erklärungen des 2. Vatikanischen Konzils in der Kirche Aufgaben, die „enger mit den Ämtern der Hirten verbunden sind, etwa bei der Unterweisung in der christlichen Lehre, bei gewissen liturgischen Handlungen und in der Seelsorge.“<sup>12</sup> Sie können auch zu bestimmten kirchlichen Ämtern herangezogen werden, die geistlichen Zielen dienen.“<sup>13</sup> Das schließt die Notwendigkeit mit ein, ggfs. in eigener Verantwortung zu handeln.*

---

<sup>12</sup> Vgl. das Dekret über das Apostolat der Laien, 24.

<sup>13</sup> Vgl. die Konstitution über die Kirche, 33.

### **3.3.1 Hauptberufliche Dienste**

#### **1. Pastoralreferent(in)**

Einsatz: In stärker theologisch orientierten Aufgabenbereichen;

- a) in der Sonderseelsorge nach jeweiligen Zusatzqualifikationen und eigenem Charisma (kategorial);
- b) in der Gemeindegemeinschaft (Großgemeinde, Pfarreiengemeinschaft) verbunden mit einer kategorialen Aufgabe in Dekanat oder Pfarrverband.

#### **2. Gemeindeferent(in)**

Einsatz: a) In Großgemeinden und Pfarreiengemeinschaften,

- b) in kategorialen Aufgaben und in der Sonderseelsorge nach jeweiligen Zusatzqualifikationen und je eigenem Charisma.

#### **3. Sonderfunktion „Pfarrbeauftragte(r)“**

In größeren priesterlosen Gemeinden als Pfarrbeauftragte(r): Pastoral- oder Gemeindeferent(in), Ständiger Diakon (in besonderen Fällen); Einsatz: Auf Zeit, Wohnung im Pfarrhaus. Örtliche Situation für die Einführung entscheidend. Beauftragung durch den Bischof (Näheres unter 4.2).

#### **4. Religionslehrer/innen im kirchlichen Dienst**

#### **5. Weitere Mitarbeiter/innen im engeren und weiteren pastoralen Dienst**

z.B. Kirchenmusiker/innen im haupt- und nebenberuflichen Dienst, Messner, Angestellte im Pfarrbüro, Erzieher/innen und Ordensschwestern im caritativen Dienst.

### **3.3.2. Ehrenamtliche Dienste**

#### **1. Liturgische Dienste**

Lektor/innen, Kommunionhelfer/innen, Wortgottesdienstleiter/innen.

#### **2. Pfarrgemeinderäte/innen und PGR-Vorsitzende(r)**

Aufgaben und Kompetenzen -  
siehe Pfarrgemeinderatssatzung §3 und §4!

#### **3a) Vertrauensperson(en)**

In kleineren priesterlosen Gemeinden: Männer und Frauen, ehrenamtlich mit bischöflicher Beauftragung; auf Zeit; ortsansässig; Aufgaben aufgrund der jeweiligen Befähigung und zeitlichen Möglichkeiten.

### **3b) Bezugsperson**

In kleinen Gemeinden, oft schon aktiv: Männer und Frauen; ehrenamtlich, ortsansässig (evtl. Beauftragung zur Vertrauensperson je nach Situation).

### **4. Beauftragte für den Vorsitz in der Kirchenverwaltung**

Besonderer Auftrag der Diözesanleitung aufgrund eines Antrages durch den Pfarrer oder auf Anordnung hin (zeitlich begrenzt).

### **5. Verantwortliche für einzelne pastorale Aufgaben (Beauftragte für Sachbereiche)**

Siehe Pfarrgemeinderatssatzung §12!

## **2.1. Dienste in Dekanat und Region**

Das Dekanat und die Region sind Ebenen des Austausches und intensiver Zusammenarbeit aller kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Lebensraum. Diese Zusammenarbeit beinhaltet auch gegenseitige Vertretung und Unterstützung (Urlaub/Krankheit/Vakanz).

In den Diensten, die auf dieser Ebene angesiedelt sind, geht es um die Verwirklichung der Subsidiarität. Das heißt, es gilt zu respektieren, dass die Pfarrei und die Pfarreiengemeinschaft Subjekt des Handelns sind und ihre Aufgaben möglichst selbst erfüllen. Deshalb sind die Dienste des Dekanates und der Region verpflichtet, echte Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten.

Die übergreifende Einheit eines Dekanates oder einer Region ist besonders auch dann wichtig, wenn Gruppen und Bereiche in den Blick genommen werden, denen in der Pastoral der einzelnen (kleinen) Gemeinden manchmal nicht die notwendige Aufmerksamkeit geschenkt werden kann: z.B.

- Kindern und Jugendlichen,
- Schule,
- Familien (auch mit behinderten Familienmitgliedern)
- soziale Dienste (Sozialstation/Caritaseinrichtungen/Beratungsstellen).

Damit ist eine einzelne (Pfarr-)Gemeinde (auch eine Pfarreiengemeinschaft) oft überfordert. Dies gilt erst recht für soziale Brennpunkte, z.B. große Krankenhäuser, Kureinrichtungen, Gefängnisse, Behinderteneinrichtungen, Rettungs- und Notfalldienste u.a..

In diesen (Spezial-)Feldern der Pastoral arbeiten

- Priester (z.B. als Krankenhauspfarrer oder Jugendseelsorger),
- Ständige Diakone (z.B. als Notfall- oder Behindertenseelsorger),
- Pastoral- und Gemeindeferenten/-innen (z.B. als Dekanatsjugend- oder -familienseelsorger/-in),
- Religionslehrer/-innen i.K. (z.B. in der Schulpastoral),
- Mitarbeiter/innen des Caritasverbandes (z.B. Gemeindec Caritas) oder anderer Beratungsdienste (z. B. Ehe-, Familien-, Lebensberatung)

Diese (Spezial-)Dienste stehen also unterstützend oder ergänzend der Seelsorge in den Seelsorgeeinheiten zur Seite und müssen mit diesen vernetzt sein.

In Aufgabenfeldern, die über die Pfarrei (bzw. Pfarreiengemeinschaft) hinausgehen, bietet sich zusätzlich die Chance, mit den gesellschaftlichen Kräften zusammenzuarbeiten, die den Lebensraum der Menschen prägen. Der Blick auf den Lebensraum kann die Zentrierung auf den „eigenen Kirchturm“ überwinden sowie Weite und Offenheit geben, die entlasten und zugleich ermutigen.

### **3.5 Besondere Dienste zur Unterstützung**

Die in der Pastoral tätigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Diözese in ihrem Dienst unterstützt bzw. von Aufgaben in der Verwaltung entlastet durch:

- die Diözesanbüros,
- die Angestellten im Pfarrbüro.

Selbstverständlich sind weiterhin (und in Zukunft vermehrt) ehrenamtliche Kräfte in Unterstützungsfunktionen gewollt und gefordert.

Alle Hauptabteilungen des Bischöflichen Ordinariates verstehen sich als Dienstleister für die Dekanate, Pfarrverbände, Pfarreiengemeinschaften und Pfarreien.

Ein breites Schulungs- und Fortbildungsangebot fördert die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im pastoralen Dienst.

Die Fachleute der kirchlichen Beratungsstellen (z.B. Schuldnerberatung; Ehe-, Familien- und Lebensberatung) und der Sonderseelsorge stehen für spezielle seelsorgliche Fragen, Zielgruppen und Bereiche zur Verfügung.

Ebenso die Fachstellen der Jugend- und Familienseelsorge sowie die kirchliche Erwachsenenbildung.

### **3.6 Die katholischen Verbände**

Verbände sind wichtige Träger der christlichen Wertevermittlung und des christlichen Weltdienstes in Gesellschaft und Politik (Kultur, Umwelt, Berufs- und Arbeitswelt). Sie übernehmen auch weltkirchliche Aufgaben (Friedensarbeit, Entwicklungshilfe, Katastrophenhilfe, Diasporahilfe, Mission).

In ihren Gruppierungen vor Ort verwirklicht sich Kirche. Aktive Verbände gestalten das Gemeindeleben durch das Engagement ihrer Mitglieder in konkreten Aufgaben und Bereichen mit.

Sie schaffen durch ihre Aktivitäten Räume der Beheimatung - auch für Menschen, die nicht immer zum „inneren Kern“ einer Pfarrgemeinde gehören.

Die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verbände auf diözesaner und regionaler Ebene unterstützen sowohl ihre Mitglieder vor Ort als auch die pastoralen Kräfte in den Fragen, für die die einzelnen Verbände aufgrund ihrer Zielsetzung eine besondere Kompetenz besitzen. Umgekehrt werden die Verbände und ihre Gruppierungen von den hauptberuflichen pastoralen Kräften in der Seelsorgeeinheit als Zielgruppe wahrgenommen und unterstützt.

Verbände sind für die Pastoral einer Seelsorgeeinheit von großer Bedeutung und sind in die Konzeption und Ausrichtung der gesamten Seelsorge miteinzubeziehen.

## 4 Leitungsaufgaben im Rahmen einer kooperativen Pastoral

Kooperative Pastoral erfordert die Bereitschaft aller pastoralen Kräfte, Seelsorge gemeinsam, in Absprache untereinander zu gestalten. Überall dort, wo solche Zusammenarbeit geschieht, braucht es Leitung, die die eigenständige Übernahme von Verantwortung für verschiedene pastorale Aufgabenfelder fördert und Mitarbeit fordert.

Im Folgenden soll zunächst von **Leitung** die Rede sein.

Die **Gesamtleitung** der Gemeinde kommt nach geltender kirchenrechtlicher Sicht dem Priester bzw. Pfarrer zu.<sup>14</sup> Der gegenwärtige Priestermangel ermöglicht es jedoch nicht, jeder Gemeinde einen Pfarrer zuzuweisen.

Deshalb werden in verschiedenen priesterlosen Gemeinden Teilaufgaben des Dienstes eines Pfarrers - soweit sie nicht die Weihe voraussetzen - je nach Situation - von Pfarrbeauftragten, gemeindeverantwortlichen Vertrauenspersonen oder sonstigen Bezugspersonen übernommen.

Um unnötige Konflikte zu vermeiden, verlangt dies von Pfarrern, Pfarrbeauftragten, Vertrauens- bzw. Bezugspersonen ein geklärtes Verständnis der eigenen Rolle in der Gemeinde, zu dem die nachfolgenden Texte verhelfen sollen. Da die Kooperation mit anderen pastoralen Kräften und mit verantwortlichen Gremien am meisten das bisherige Selbstverständnis des Pfarrers tangiert, wird sein Selbstverständnis im Rahmen einer kooperativen Pastoral relativ ausführlich dargestellt.

### 4.1 Der Pfarrer

#### 4.1.1 Zum Selbstverständnis des Pfarrers

1. Wenn der Pfarrer aufgrund seiner sakramentalen Ordination<sup>15</sup> Christus als das Haupt der Gemeinde repräsentiert und gleichzeitig der öffentliche Repräsentant<sup>16</sup> der Gemeinde ist, dann ist seinem Dienst die Gesamtleitung einer Gemeinde angemessen.

2. Im Rahmen einer kooperativ verstandenen Pastoral lässt sich das Selbstverständnis des Pfarrers von seinem **Dienst an der Einheit** her entwickeln. Dies gilt vom Pfarrer einer wie mehrerer Gemeinden.

---

<sup>14</sup> Vgl. dazu die „Instruktion zu einigen Fragen über die Mitarbeit der Laien am Dienst der Priester“, Vatikanstadt 1997.

<sup>15</sup> sakramental bedeutet *zeichenhaft*: von Christus her wirksam, wenn auch in menschlich gebrochener Weise.

<sup>16</sup> Die Soziologen sprechen von der *signifikanten Integrationsfigur* einer bestimmten Gemeinschaft. Dies schließt allerdings das Einvernehmen mit dem Pfarrgemeinderat und mit dem Seelsorgeteam ein.

Maßgebend ist für ihn dabei das Wort Jesu: „...der Größte unter euch soll werden wie der Kleinste, und der Führende soll werden wie der Dienende“ (Lk 22,26). Deshalb basiert dieser Dienst auf dem Dialog und ist in konkrete Verhaltensformen des Miteinanders umzusetzen (z.B. durch die Orientierung an der Pfarrgemeinderatssatzung, an der Kirchenstiftungsordnung). Jene von Jesus selbst geforderte Grundhaltung ist besonders an neuralgischen Punkten der Beziehung „Priester - Gemeindemitglieder“ von Bedeutung.

**3. Der Dienst an der Einheit hat eine doppelte Dimension:**

Er ist ein Dienst an der Einheit mit der **apostolischen Tradition** und ein Dienst an der Einheit **(in) der Gemeinde / den Gemeinden**.<sup>17</sup>

**4. Dieser Dienst gründet in einer spezifischen Teilhabe am Propheten-, Priester- und Hirtendienst Jesu Christi. Innerhalb der drei Grundaufgaben der ganzen christlichen Gemeinde (Martyria, Liturgia, Diakonia) besteht er in der besonderen, d.h. amtlichen Verantwortung für Wort und Sakrament wie auch für die Diakonie. Deshalb kommen dem Priester auch besondere Vollmachten in den Bereichen „Wort und Sakrament“ zu. Sie sind Spezifika einer geistlich verstandenen **Gesamtleitung der Gemeinde**.**<sup>18</sup>

Dies gilt auch für den nicht ortsansässigen priesterlichen Moderator nach can. 517 §2 des kirchlichen Rechtsbuches wie für den Pfarrer einer Personalgemeinde oder den Priester, der einer „ad hoc - Gemeinde“ vorsteht.

**5. Unbeschadet seiner so beschriebenen, besonderen Aufgabe für die Gemeinde bleibt der Priester in sie eingeordnet.**

#### **4.1.2 Die Aufgabe des Pfarrers**

**1. Der pastorale Dienst des Priesters bzw. Pfarrers besteht zunächst in der theologisch wie rechtlich verstandenen **Gesamtleitung** der Gemeinde.**

Dieser Dienst umfasst im einzelnen:

- den Gebetsdienst **für** die Gemeinde;
- die **Letztverantwortung**<sup>19</sup>, **nicht** die **Alleinverantwortung** für den Bereich der *Verkündigung*;
- im Bereich der *Liturgie* den Auftrag für bestimmte, ihm vorbehaltenen bzw. angemessene liturgische Dienste: Eucharistievorsitz,

---

<sup>17</sup> Man kann auch von einer *diachronen* und *synchronen* Dimension des Einheitsdienstes sprechen.

<sup>18</sup> Vgl. Grundsätze kooperativer Leitung, 2.1.

<sup>19</sup> *Letztverantwortung* schließt die eigenverantwortliche Mitarbeit anderer pastoraler Kräfte im Einvernehmen mit dem Pfarrer, der die Gesamtverantwortung für den Vollzug der Grunddienste trägt, nicht aus!

- Verantwortung für die Versöhnungsprozesse und -feiern (insbesondere das Bußsakrament), Krankensalbung, Tauffeier ... ;
- die Letztverantwortung für die *Diakonie* (vor allem, wenn diese Aufgabe nicht von einem Diakon wahrgenommen wird).

Seine Verantwortung für den **Aufbau der Gemeinde** schließt mit ein:

- den regelmäßigen Kontakt zu allen anvertrauten Gemeinden;
  - die Verantwortung für die Koordination der verschiedenen Dienste in der Gemeinde;
  - die Sorge für die „Inspiration“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie der Gemeinde(n);
  - die vermittelnde Einbindung der Gemeinde(n) in das Dekanat, das Bistum und die Weltkirche (Man beachte die wichtige Funktion des Dekanatsdies und des diözesanen Presbyteriums/Priesterrates!);
  - die Vertretung der Gesamtgemeinde in der Öffentlichkeit;
  - den Vorsitz in der (den) Kirchenverwaltung(en), sofern nicht andere Regelungen getroffen werden;
  - die Funktion des Dienstvorgesetzten gegenüber den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
2. Neben der Gesamtleitung der Gemeinde nimmt der Pfarrer bzw. Priester **weitere seelsorgerliche Dienste** in der Einzelseelsorge und in der Begleitung von Gruppen in verschiedenen pastoralen Arbeitsfeldern je nach der eigenen Befähigung und Möglichkeit sowie in Absprache mit den anderen pastoralen Diensten wahr.

#### 4.1.3 Einige Spezifika der Spiritualität eines Pfarrers in der kooperativen Pastoral

Der Angst vor Verlust des gewohnten Profils und des eigenen Ansehens als Priester angesichts qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lässt sich nur durch ein grundlegendes spirituelles Selbstverständnis begegnen. Die damit verbundenen Grundhaltungen sind im Horizont der *klassischen Räte der Nachfolge* zu sehen. Insbesondere erweist sich als persönliche spirituelle Aufgabe für den Priester:

- eine Rollensicherheit verbunden mit der Fähigkeit, Aufgaben an andere Charismen abgeben zu können [*>das hat zu tun mit dem evangelischen Rat der Armut*].

- die Sensibilität für Beziehungen und deren Pflege [*>Ehelosigkeit schließt die Möglichkeit zu verschiedenen Beziehungen mit ein*].
- die Fähigkeit, sich ein- und unterzuordnen und Macht zu teilen; sie geht aus menschlicher Größe, Einfühlungsvermögen, Transparenz der eigenen Ziele und des eigenen Tuns und dessen Begründung hervor [*>zum evangelischen Rat des Gehorsams gehört auch diese Dimension*].

#### **4.1.4 Besonders notwendige Fähigkeiten in der kooperativen Pastoral**

Kooperative Pastoral verlangt vom betreffenden Pfarrer, sich besonders zu befähigen im Blick auf Gesprächsführung, Leitungskompetenz, Teamarbeit. Die Kunst, Konflikte anzugehen, konzeptionelles theologisch-pastorales Denken und Arbeiten gehören ebenso dazu wie spirituelle Kompetenz.

Dabei können neben der persönlichen geistlichen Begleitung und dem regelmäßigen Teamgespräch Exerzitien und Besinnungstage, Kurse zur

Kooperation, Supervision und Teambesprechung sowie im Blick auf die Gemeinde und ihre Gremien die Gemeindeberatung hilfreich sein.

Diese Fähigkeiten sind in der Priesteraus- und -fortbildung unbedingt zu vermitteln.

#### **4.1.5 Zentrale Aspekte für einen Pfarrer im Rahmen einer kooperativen Pastoral**

1. Wenn ein Priester *Pfarrer mehrerer Gemeinden* ist, sollen Aufgaben, die andere pastorale Kräfte erfüllen können, diesen verantwortlich übertragen werden. Insbesondere sind dabei der/die ***hauptberufliche Pfarrbeauftragte*** bzw. der/die ***ehrenamtliche Vertrauensperson*** in Blick zu nehmen. Außerdem ist es möglich, mit dem stellvertretenden Vorsitz der Kirchenverwaltung eine andere Person beauftragen zu lassen, um den Pfarrer von Verwaltungsarbeiten zu entlasten. Unter Umständen muss auch auf bestimmte, bisher wahrgenommene Aufgaben aufgrund anderer Prioritäten verzichtet werden!<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Vgl. Wir sind Kirche. Pastoraler Dialog im Bistum Würzburg - Unser Weg, Orientierungshilfen für das Bistum Würzburg, Richtlinien für die Pastoral in der Diözese Würzburg und Leitlinien und Perspektiven der Seelsorge in der Diözese Würzburg

2. Den Gemeinden sind Situation und Position eines solchen Pfarrers (Möglichkeiten und Grenzen!) eindringlich deutlich zu machen. Dies ist nicht zuletzt auch Aufgabe der *Diözesanleitung und der Dekane*.
3. Die besondere Geschichte und die Traditionen der einzelnen Gemeinden sind jeweils zu beachten. Dies dient dazu, die *Selbständigkeit und Identität der einzelnen Gemeinden* als kleinere Gemeinschaften zu wahren. Gleichzeitig ist das Empfinden für die Zusammengehörigkeit bzw. Zusammenarbeit aller Gemeinden zu fördern.
4. Ein *Pfarrer einer wie mehrerer Gemeinden* muss mit den zugehörigen Gremien die Schwerpunkte der Pastoral vor Ort erarbeiten, (vgl. die Satzung des Pfarrgemeinderates § 3, Abs. 5).<sup>21</sup>
5. Ein Pfarrer mit mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird darauf achten, mindestens in einer Aufgabe *mit der Basis* der Gemeinde *in unmittelbarem Kontakt* zu stehen (z.B. Bibelkreis, Familienkreis, Krankenbesuche, Taufgespräche, usw.).
6. Ein regelmäßiges, mindestens zweiwöchentliches *Dienstgespräch* mit allen pastoralen und ggf. weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unabdingbar.
7. Wenn die Zusammenarbeit gelingen soll, ist *Transparenz* der Informationen und Entscheidungen von größter Bedeutung.
8. *Aufgaben und Entscheidungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Gremien* sind unter Berücksichtigung der geltenden Rahmenbedingungen<sup>22</sup> genau festzulegen.
9. Die Notwendigkeit geistlicher und menschlicher *Erholung und Fortbildung* der Pfarrer angesichts der Mehrbelastung (weniger zeitlich, als von der Verantwortung her) ist den Gemeindemitgliedern deutlich zu machen. Diese müssen von der Diözesanleitung wie von den Gemeinden dem Pfarrer zugestanden werden. Dazu gibt es diözesane Regelungen.
10. Der Pfarrer muss sich über seine Pflichten und Rechte als *Dienstvorgesetzter* auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht informieren und diese wahrnehmen.

---

<sup>21</sup> Vgl. auch: Leitlinien und Perspektiven der Seelsorge in der Kirche von Würzburg.

<sup>22</sup> Vgl. die jeweiligen Dienstordnungen der pastoralen Mitarbeiter, die PGR-Satzung und die Satzung der Kirchenverwaltung (Kirchenstiftungsordnung).

**Diese Richtlinien sind nach einem Zeitraum von 5 Jahren auf den  
Stand  
ihrer Realisierung hin zu überprüfen!  
(Erarbeitet im Jahr 1998/ergänzt in 2003)**

## 4.2 Pfarrbeauftragte und priesterliche Moderatoren

In größeren Pfarreien kann - nach eingehender Prüfung der Notwendigkeit und im Einvernehmen mit den pfarrlichen Gremien - in Ermangelung eines Pfarrers ein hauptberuflicher Ständiger Diakon<sup>23</sup>, ein/e Pastoral- oder Gemeindeferent/in als sogen. „Pfarrbeauftragte/r“ eingesetzt werden. Dies schließt nicht aus, dass Pfarrbeauftragte auch Aufgaben in der übergreifenden Pfarreiengemeinschaft wahrnehmen. Pfarrbeauftragte werden vom Bischof beauftragt und üben ihre Aufgabe unter der Leitung eines priesterlichen Moderators aus.<sup>24</sup>

### 1. Zur Stellung des/der Pfarrbeauftragten in der Gemeinde

- Der/die Pfarrbeauftragte ist geborenes Mitglied des Pfarrgemeinderates und seines Vorstandes (vgl. Pfarrgemeinderatssatzung §5, Absatz 4).
- Der/die Pfarrbeauftragte ist Mitglied und Koordinator/in des Ortsteams (siehe 6.2.1). In Abwesenheit des priesterlichen Moderators leitet der/die Pfarrbeauftragte in dessen Auftrag das Ortsteam.
- Der/die Pfarrbeauftragte soll seinen/ihren Wohnsitz im Pfarrhaus haben bzw. in der Pfarrei wohnen.
- Der/die Pfarrbeauftragte wird durch den priesterlichen Moderator (in besonderen Fällen durch den Dekan) in der betreffenden Pfarrei offiziell eingeführt.

### 2. Kompetenzen und Aufgaben eines/r Pfarrbeauftragten

#### 2.1 Persönliche Voraussetzungen

- Spirituelle Kompetenz,
- abgeschlossene Berufsausbildung (2. Dienstprüfung),
- mehrjährige Erfahrung in der Gemeindegearbeit,
- Leitungskompetenz und Teamfähigkeit gegenüber hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

#### 2.2 Mögliche Aufgabenfelder des/der Pfarrbeauftragten

---

<sup>23</sup> Da der Diakon innerhalb seiner Beauftragung für die drei Grunddienste den diakonischen Aspekt besonders zu verwirklichen hat, wird er normalerweise *im Bereich der Diakonie* seine Hauptverantwortung wahrnehmen.

<sup>24</sup> Siehe dazu den Beschluss des Diözesanpastoralrates „Leitungsdienste in der Pfarrgemeinde“, Pastoraler Dialog – Nr. 16, S. 15f.

- Festlegung der Ziele und Schwerpunkte der Pastoral zusammen mit dem moderierenden Priester und dem Ortsteam (sowie den anderen Gremien der Pfarrei);
- Planung und Koordination der sich daraus ergebenden Aufgaben;
- Verantwortung für die gemeindlichen Grunddienste, soweit sie nicht dem Priester vorbehalten sind.
- Organisation der Gottesdienste im Einvernehmen mit dem priesterlichen Moderator (dem Pfarrgemeinderat und dem mitarbeitenden Priester).
- Organisation des Pfarrbüros; in Absprache mit dem priesterlichen Moderator auch Übernahme der Dienstaufsicht über die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter/innen;
- Begleitung pastoraler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere in der Ausbildung) in ihrer beruflichen Entwicklung;
- Wahrnehmung des stellvertretenden Vorsitzes der Kirchenverwaltung aufgrund einer eigenen Beauftragung;
- Mitsorge für kirchliche Gebäude und Einrichtungen;
- Vertretung der Pfarrgemeinde nach außen (auch gegenüber dem Bischöflichen Ordinariat).

### **3. Aufgaben und Kompetenzen des zuständigen priesterlichen Moderators**

Nach Can. 517 § 2 nimmt ein andernorts wohnender Priester die Aufgaben als priesterlicher Moderator die Gesamtleitung einer bestimmten Pfarrei ohne Pfarrer wahr<sup>25</sup>. In jedem Fall ist die Beteiligung des/der Pfarrbeauftragten an den seelsorgerlichen Aufgaben in schriftlicher Form näher auszuführen. Diese sind Bestandteil der Dienstanweisung.

Dem zuständigen priesterlichen Moderator obliegen folgende Aufgaben:

- Sakramentspendung, insbesondere die Feier der Eucharistie.
- Kritisch-inspirierende Begleitung des/der Pfarrbeauftragten und des Ortsteams in Fragen der Pastoral und Spiritualität.
- Schlichtungs- und Entscheidungsvollmacht im Konfliktfall.

---

<sup>25</sup> CIC Can. 517,2: „Wenn der Diözesanbischof wegen Priestermangels glaubt, einen Diakon oder eine andere Person, die nicht die Priesterweihe empfangen hat, oder eine Gemeinschaft von Personen an der Wahrnehmung der Seelsorgsaufgaben einer Pfarrei beteiligen zu müssen, hat er einen Priester zu bestimmen, der, mit den Vollmachten und Befugnissen eines Pfarrers ausgestattet, die Seelsorge leitet“ („...curam pastoralem moderetur“).

#### **4. Das Verhältnis des/der Pfarrbeauftragten zu einem weiteren mitarbeitenden Priester**

- Ein mitarbeitender Priester kann mit der Sakramentenspendung und/oder Aufgaben aus den anderen Grunddiensten beauftragt werden. Wo der mitarbeitende Priester eine liturgische Feier leitet, steht diesem Priester (im Konfliktfall) die Letztentscheidung bei der liturgischen Gestaltung zu. Umso notwendiger ist eine gegenseitige und rechtzeitige Absprache über die geplante Gottesdienstgestaltung.
- Ein mitarbeitender Priester ist nicht der Dienstvorgesetzte des/der Pfarrbeauftragten oder anderer Mitarbeiter/innen.
- Der Dienstvorgesetzte des mitarbeitenden Priesters ist der priesterliche Moderator.

#### **5. Dienst- und Fachaufsicht gegenüber dem/der Pfarrbeauftragten**

Diese liegen beim priesterlichen Moderator - im Konfliktfall - beim Dekan.

#### **6. Zeitliche Dauer**

Die Beauftragung ist normalerweise auf **fünf** Jahre befristet und kann nach einer Überprüfung verlängert werden. Auch eine kürzere Befristung (in Vakanzzeiten ) ist möglich.

## 4.3 Leitungsaufgaben in kleineren Gemeinden

Als grundlegendes Planungskriterium für die neuen Seelsorgeeinheiten gilt noch immer: Bestehende Pfarreien bleiben erhalten!<sup>26</sup>

Nicht nur auf dieser rechtlichen Grundlage soll ihre Eigenständigkeit bewahrt werden, sie sollen zugleich im Rahmen der kirchlichen Bestimmungen die Möglichkeit haben, eine ihrer Situation angemessene Leitungsform zu entwickeln. Hinter dieser Entscheidung steht der Respekt vor der Identität und der Eigenständigkeit der einzelnen Gemeinden - bei aller notwendigen und sinnvollen Kooperation.

Die jeweiligen Pfarrer, Pfarrgemeinderäte und hauptberuflichen Seelsorgerinnen und Seelsorger sorgen dafür, dass eine angemessene Leitungsform vor Ort entwickelt und für die Gemeindemitglieder transparent wird.

Für diese Leitung vor Ort gibt es **verschiedene Möglichkeiten:**

- Manchmal ist der/die Pfarrgemeinderatsvorsitzende Mittelsperson und Ansprechpartner/in zwischen Gemeinde und Pfarrer.
- In vielen Gemeinden bietet sich der Vorstand des Pfarrgemeinderates als Team dafür an.
- Sollten sich innerhalb des Pfarrgemeinderates keine (geeigneten) Männer und Frauen finden, so können auch einzelne oder mehrere Personen außerhalb des Gremiums als Vertrauens- oder Bezugspersonen beauftragt werden.<sup>27</sup>

Der zuständige Pfarrer und der Vorstand des Pfarrgemeinderates (ggf. auch der/die beauftragte Vorsitzende der Kirchenverwaltung) bilden das Ortsteam ihrer Gemeinde. In vielen kleinen Gemeinden ist der gesamte Pfarrgemeinderat schlechthin dieses Ortsteam.

### 1. Zur Stellung der Vertrauenspersonen

- Vertrauenspersonen sind Mitglieder des Pfarrgemeinderates und seines Vorstandes. Sie gehören sowohl zum Ortsteam vor Ort als auch zum Pfarreiengemeinschaftsteam.
- In einer Vereinbarung zwischen Pfarrer, Pfarrgemeinderat und den Vertrauenspersonen werden je nach Situation der Gemeinde und

---

<sup>26</sup> Bischof Paul-Werner: Unser Weg – Orientierungshilfen für das Bistum Würzburg, S. 85

<sup>27</sup> In manchen Fällen sind dies z.B. Wortgottesdienstleiter/innen oder ein Mitglied der Kirchenverwaltung. Hier gilt es aber das Zueinander zum Pfarrgemeinderat klar zu vereinbaren. Siehe dazu die Richtlinien für die Zusammenarbeit der Pfarrgemeinderäte und Kirchenverwaltungen einer errichteten Pfarreiengemeinschaft, vom 15.09.2002 – besonders das vorgeschlagene Modell unter §2 im Anhang.

Befähigung (Charisma) der Vertrauensperson/den Vertrauenspersonen (mehr organisatorisch-verwalterische oder mehr pastorale bzw. spirituelle Kompetenz) die Aufgaben, Rechte und Pflichten festgelegt. Ihr Verhältnis zum Pfarrgemeinderat und dem/der Pfarrgemeinderatsvorsitzenden ist dabei besonders zu beachten und zu bestimmen.

- Die Vertrauenspersonen arbeiten eng mit der Kirchenverwaltung zusammen und unterstützen, soweit möglich, andere Dienste in der Gemeinde.
- Die Vertrauenspersonen haben ihren Wohnsitz innerhalb der Pfarrei.
- Sie erhalten die nötigen rechtlichen Kompetenzen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und gelten auch gegenüber der Diözesanleitung und des Ordinariates als vorrangiger Ansprechpartner.
- Für entsprechenden Kostenersatz ist zu sorgen.<sup>28</sup>
- Vertrauenspersonen haben Anspruch auf angemessene Fortbildung und praxisbezogene Begleitung.<sup>29</sup>

## **2. Persönliche Kompetenzen**

- Praktische Erfahrung in der Gemeindearbeit;
- Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung;
- in verschiedenen Bereichen erwiesene Leitungskompetenz und Teamfähigkeit;
- Bereitschaft zur Kooperation mit hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## **3. Mögliche Aufgaben**

Die Vertrauenspersonen nehmen je nach persönlicher Voraussetzung und konkreter Situation in der Gemeinde folgende Aufgaben (ganz oder teilweise) wahr:

- Sie sind Mitglied im Ortsteam der Kirchengemeinde und im Pfarreiengemeinschaftsteam. Sie sind Ansprechpartner/innen für die Gemeindemitglieder in gemeindlichen und persönlichen Belangen.
- Sie nehmen bei Bedarf an der regelmäßigen Dienstbesprechung des Seelsorgeteams der Gesamtpfarrei bzw. Pfarreiengemeinschaft teil.

---

<sup>28</sup> Vgl. LDP 16 und die rechtlichen Bestimmungen der Diözese Würzburg (WDBI 1996, Nr. 17 u. Nr.4 und WDBI 2001, Nr.14)

<sup>29</sup> Für den Dienst der Vertrauensperson bietet die Diözese einen eigenen Ausbildungsgang (das Pastorale Grundseminar „Gemeinde leben“) und begleitende Weiterbildungsmaßnahmen an.

- Sie übernehmen auch Sonderaufträge des Pfarrers, des Ortsteams oder des Pfarreiengemeinschaftsteams.
- Insbesondere sorgen Vertrauenspersonen dafür, dass das Gemeindeleben inspiriert und koordiniert wird und dass die Grundaufgaben der Gemeinde (Verkündigung, Liturgie, Dienst am Menschen) und der Gemeindeaufbau in Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter der Gesamtleitung des zuständigen Pfarrers wahrgenommen werden.“<sup>30</sup>
- Ebenso richten gerade Vertrauenspersonen ihr besonderes Augenmerk darauf, den Zusammenhalt und die Einheit der Gemeinde sowie das partnerschaftliche Miteinander und den geschwisterlichen Umgangstil zu fördern.<sup>31</sup>
- In konkreten Fällen und mit besonderem Auftrag vertreten Vertrauenspersonen ihre Gemeinde nach außen.

#### **4. Zeitliche Dauer**

Die Beauftragung der Vertrauenspersonen ist auf **fünf** Jahre befristet und kann nach einer Überprüfung verlängert werden.

#### **Bisherige Erfahrungen und offene Fragen:**

- Das Konzept der gemeindeverantwortlichen Vertrauensperson ist die konsequente Weiterentwicklung eines Vorschlages des „Pastoralen Gesprächs“, die in dem Beschluss 16 „Leitungsdienste in der Pfarrgemeinde“ und in den Orientierungshilfen des Bischofs „Unser Weg“ festgehalten ist.
- Für die Fortbildung dieser Personen wurde das Pastorale Grundseminar „Gemeinde Leben“ konzipiert. Von den rund 120 Absolventen und Absolventinnen sind die meisten geeignet und bereit, eine solche Aufgabe zu übernehmen. Viele arbeiten bereits verantwortlich in ihren Gemeinden, sind aber nicht offiziell bischöflich beauftragt.
- In vielen Gemeinden ist der Pfarrgemeinderat bzw. sein Vorstand mehr oder weniger selbstverständlich in der Rolle der gemeindeverantwortlichen Vertrauensperson und fühlt sich durch die Wahl der Gemeinde beauftragt für diese Aufgabe.

---

<sup>30</sup> Vgl. LDP 16.

<sup>31</sup> Vgl. LDP 12.

- Es gibt allerdings auch Gemeinden, in denen die Frage eines/einer Ansprechpartner/in nicht geklärt ist und für die Gemeindemitglieder eine gewisse Orientierungslosigkeit herrscht, wer für welche Anliegen zuständig ist, wenn der Pfarrer nicht erreichbar ist. Manchmal entsteht dadurch ein Entscheidungsvakuum, das von wenig kompetenten und nicht anerkannten Personen gefüllt wird. Konflikte sind dann an der Tagesordnung.
- Dort, wo es geeignete Personen gibt, die von der Gemeinde anerkannt, die Rolle der Vertrauensperson übernommen haben, ist dies ein Segen für die Gemeinde und eine große Hilfe für die hauptberuflichen Seelsorger/innen.
- Bis heute gibt es in der Diözese Würzburg keine offiziell beauftragten Vertrauenspersonen. Die Gründe dafür sind unklar. Die Bistumsleitung allerdings ermutigt Pfarrgemeinden, bei entsprechenden Voraussetzungen den Einsatz von Vertrauenspersonen zu beantragen

#### **4.4 Der Diakon**

Aufgrund seiner sakramentalen Ordination (Diakonenweihe) ist der Ständige Diakon offiziell und amtlich bestellter Repräsentant Christi in der Kirche in Verbindung mit dem Bischof und dem Priester. Während diese ihre repräsentative Aufgabe für die Gesamtleitung der Ortskirche (Territorialkirche) bzw. einer oder mehrerer Gemeinden wahrnehmen, kommt dem Ständigen Diakon eine Leitungsverantwortung primär im diakonischen Bereich des kirchlichen Lebens zu. Er trägt im Rahmen seines jeweiligen Einsatzfeldes die Verantwortung dafür, dass der diakonische Grunddienst der Kirche wahrgenommen wird. Er achtet auch darauf, dass die diakonische Dimension in den anderen Grunddiensten, soweit diese ihm selbst aufgetragen sind oder von anderen geleistet werden, nicht verloren geht.

Dass es in der Kirche ein eigenes Amt für die Leitungsverantwortung im diakonischen Bereich gibt, hebt die Bedeutung der diakonischen Grunddimension im Leben der Kirche hervor.

## 5. Das Ehrenamt

„Derselbe heilige Geist heiligt außerdem nicht nur das Gottesvolk durch die Sakramente und die Dienstleistungen, er führt es nicht nur und bereichert es mit Tugenden, sondern ‚teilt den Einzelnen, wie er will‘ (1 Kor 12,11), seine Gaben aus und verteilt unter den Gläubigen jeglichen Standes auch besondere Gnaden. Durch diese macht er sie geeignet und bereit, für die Erneuerung und den vollen Aufbau der Kirche verschiedene Werke und Dienste zu übernehmen gemäß dem Wort: ‚Jedem wird der Erweis des Geistes zum Nutzen gegeben‘ (1 Kor 12,7). Solche Gnadengaben, ob sie nun von besonderer Leuchtkraft oder aber schlichter und allgemeiner verbreitet sind, müssen mit Dank und Trost angenommen werden, da sie den Nöten der Kirche besonders angepasst und nützlich sind.“ (Vatikanum II, *Lumen Gentium* 12)

Mit diesen Worten beschreibt das II. Vatikanische Konzil in der Konstitution „*Lumen Gentium*“ die Berufungen im Volk Gottes. Die Realität gibt den Dokumenten recht. In den Gemeinden finden sich viele Männer und Frauen, die geeignet und bereit sind, Werke und Dienste zu übernehmen. Sie tragen gemeinsam mit den Seelsorgern und Seelsorgerinnen Verantwortung und wollen dementsprechend ernst genommen werden.

Dies zu stärken, sind folgende Entwicklungen zu beachten:

- 1. Vom Hilfsdienst zum selbstverantwortlichen Engagement:**  
Ehrenamtliche verstehen sich heute nicht mehr nur als Hilfskräfte der Experten, sondern suchen oft eine anspruchsvolle, qualifizierte Tätigkeit, die sie selbstverantwortlich gestalten können. In Zukunft wird es Menschen geben, die nicht einfach dem Pfarrer helfen, sondern eigenständig und eigenverantwortlich eine Aufgabe in die Hand nehmen. Sie stellen sich nicht mehr nur zur Verfügung, sondern wollen genau wissen, wofür und für wie lange sie sich einbringen.
- 2. Kooperative Pastoral ist auf qualifizierte ehrenamtliche Mitarbeiter/innen angewiesen:** Sie braucht das qualifizierte und kompetente Engagement vielfältiger Begabungen in einer immer differenzierteren Pastoral, in der viele anspruchsvolle Aufgaben bewältigt werden müssen.
- 3. Qualifizierte ehrenamtliche Tätigkeit verlangt Fortbildung und Begleitung:** Verantwortliche Pfarrer werden ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, an entsprechenden Schulungen und Seminaren teilzunehmen.

4. **Ein Handeln im Namen der Gemeinde erfordert auch eine öffentliche Beauftragung:** Niemand kann aus eigener Vollmacht für eine Gemeinde tätig sein. Pfarrer und Pfarrgemeinderat vereinbaren die Modalitäten dieser ehrenamtlichen Tätigkeit mit den betreffenden Personen. Für einen Teil der Dienste ist eine **bischöfliche Beauftragung** vorgesehen z.B. für die Kommunionspender, Wortgottesdienstleiter und die Vertrauensperson. Auf jeden Fall sorgt der Pfarrgemeinderat dafür, dass die Gemeindemitglieder wissen, wer wofür zuständig ist.
  
5. **„Möglichst viele machen möglichst wenig!“**  
Darauf sollten die Hauptberuflichen Dienste in der Gemeindeentwicklung achten. Denn viele Ehrenamtliche fühlen sich überfordert von der Vielzahl der Aufgaben. Andere krempeln mit Begeisterung die Ärmel hoch und muten sich immer noch mehr zu. Es gilt **das rechte Maß** zu finden, damit eine Tätigkeit wirklich erfüllend ist, Freude macht und überschaubar bleibt.
  
6. **Vernetzung bringt Entlastung und Synergieeffekte!**  
Benachbarte Pfarrgemeinderäte arbeiten zusammen. Verantwortliche für ein bestimmtes pastorales Feld (z.B. Katechese, Familiengottesdienst, Krankenbesuchsdienste usw.) treffen sich mit anderen Ehrenamtlichen, die das gleiche tun, in der Pfarreiengemeinschaft. So werden Ideen zusammen getragen, Erfahrungen ausgetauscht und Kräfte gebündelt - es geschieht eine gegenseitige Bereicherung.
  
7. **Der Pfarrer wird mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in regelmäßigem Kontakt stehen!**  
Er wird sie darin unterstützen, dass sie ihre Arbeit im Sinne des gemeinsamen Auftrags aller Getauften leisten können. Mitarbeiter-Gespräche und Zielvereinbarungen werden einen großen Raum einnehmen. Auch ehrenamtliche Mitarbeiter/innen sind Menschen, die den Seelsorger brauchen. Für sie gilt es zudem, eine Kultur der Anerkennung zu entwickeln.
  
8. **Arbeitsmittel und Absicherung:** Zur eigenverantwortlichen Erfüllung einer übertragenen Aufgabe gehört auch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen und Arbeitsmittel. Für versicherungsrechtlichen Schutz hat die Diözese Würzburg bereits seit Jahren Sorge getragen.

Veränderungen sind immer auch mit Ungewissheit und Angst verbunden. Die Heilige Schrift überliefert eine große Zahl von Berufungserzählungen, die alle beschreiben, wie Menschen in ungewohnten Situationen Gottes Auftrag hören, ihn annehmen und erfüllen. Im Bewusstsein, dass Gott mit ihnen ist, können sie sich dem stellen und angemessen handeln. In diesem Sinne verstehen viele Ehrenamtliche ihr Engagement als Berufung zur Verantwortung in einer herausfordernden Zeit der Kirche. Sie verdienen Wertschätzung, Respekt und Achtung.

## 6 Modelle und Strukturen

### 6.1 Die verschiedenen Seelsorgeeinheiten<sup>32</sup>

#### 6.1.1 Pfarrgemeinde

„Nach wie vor ist die Pfarrei<sup>33</sup> die fundamentale Seelsorgeeinheit. ... Die Pfarrgemeinde ist ‘an einem bestimmten Ort oder innerhalb eines bestimmten Personenkreises die durch Wort und Sakrament begründete, durch den Dienst des Amtes geeinte und geleitete, zur Verherrlichung Gottes und zum Dienst an den Menschen berufene Gemeinschaft derer, die in Einheit mit der Gesamtkirche an Jesus Christus glauben und das durch ihn geschenkte Heil bezeugen’.“<sup>34</sup>

#### 6.1.2 Die Einzelgemeinde (Pfarrei oder Kuratie)

Die elementare territoriale Seelsorgeeinheit (im Unterschied zur Personalgemeinde) bildet die Einzelgemeinde, die im Fall besonderer Größe oder aus persönlichen oder dienstlichen Gründen *von einem Pfarrer* letztverantwortlich geleitet wird. In jedem Fall sind der Pfarrgemeinderat wie auch die Kirchenverwaltung und die haupt-/nebenberuflichen Dienste im Rahmen der kirchenrechtlichen Möglichkeiten in die Verantwortung für die Leitung der Gemeinde miteinzubeziehen.

#### 6.1.3 Die Pfarreiengemeinschaft

„Die Pfarreiengemeinschaft umfasst mehrere Pfarreien und Kuratien, die rechtlich unangetastet bleiben. Sie wird *von einem Pfarrer* zusammen mit den anderen pastoralen Kräften letztverantwortlich geleitet. Pfarrgemeinderat und Kirchenverwaltung nehmen gemäß ihrer Satzung ihre Aufgaben in den einzelnen Gemeinden und für sie wahr. ... Insbesondere ist die Kooperation der genannten Gremien mit der offiziellen Seelsorgegemeinschaft („Team“, Mitarbeiterkonferenz) unerlässlich. Die Pfarreiengemeinschaft hat den Vorteil, dass sie viele Weisen der

---

<sup>32</sup> Zum Punkt 6.1 siehe: Bischof Paul-Werner, Unser Weg - Orientierungshilfen für das Bistum Würzburg, 1996, 84-87.

<sup>33</sup> Gelegentlich auch eine Kuratie.

<sup>34</sup> Unser Weg, 84f. unter Berufung auf den Synodenbeschluss „Dienste und Ämter“ 2.3.2 im OG 605.

Kooperation ermöglicht, die in kleinen Gemeinden nicht verwirklicht werden können.“<sup>35</sup>

#### **6.1.4 Der Pfarrverband**

„Der Pfarrverband ist eine pastorale Arbeitsgemeinschaft rechtlich selbständiger Pfarrgemeinden und Kuratien. Seine Aufgabe ist es, 'die Seelsorge auf die neuen Lebensräume unserer Gesellschaft abzustimmen und durch Impulse und subsidiäre Hilfe zur Verlebendigung der Pfarreien beizutragen. Dies geschieht durch gemeinsame Planung und kooperative Durchführung der Seelsorge'.“<sup>36</sup>

### **6.2 Modelle, Eigenständigkeit und Zusammenarbeit in der Pfarreiengemeinschaft zu fördern**

Die Verwirklichung dieses Vorschlags hängt von der Situation in der jeweiligen (Pfarr-)Gemeinde bzw. Pfarreiengemeinschaft und deren Größe ab. Es gilt auf die örtlichen Gegebenheiten Rücksicht zu nehmen und angepasste Modifizierungen vorzunehmen.

#### **6.2.1 Die Leitung einer Gemeinde: Das Ortsteam**

Um die Eigenständigkeit der Gemeinden zu fördern, soll in jeder (Pfarr-) Gemeinde (Pfarrei und Kuratie ggf. auch Filiale) ein **Ortsteam** gebildet werden, das – zusammen mit oder im Auftrag des Pfarrers und in enger Verbindung mit dem Pfarrgemeinderat und der Kirchenverwaltung - für den Zusammenhalt der Gemeinde und für die konkrete Gestaltung der Seelsorge verantwortlich ist.

Es kann je nach konkreten Gegebenheiten der Gemeinde unterschiedlich zusammengesetzt sein:

- a) Der Vorstand des Pfarrgemeinderates (normalerweise mit dem Pfarrer) und mindestens ein Mitglied der Kirchenverwaltung bilden das Ortsteam. (Bei Bedarf können noch die Wortgottesdienstleiter/innen oder andere Beauftragte der Gemeinde hinzugezogen werden.)
- b) Das Ortsteam wird ergänzt durch eine/n hauptberufliche/n Mitarbeiter/-in (Ansprechpartner/Pfarrbeauftragte) oder durch Vertrauens- bzw. Bezugsperson/en (falls vorhanden).

---

<sup>35</sup> Unser Weg, 86.

<sup>36</sup> Unser Weg, 86f. unter Bezug auf die Rahmenordnung für Pfarrverbände vom 16.1.1974, in: Würzburger Diözesanblatt 120 (1974) 76.

c) Der gesamte Pfarrgemeinderat und die Kirchenverwaltung nehmen die Aufgaben des Ortsteams wahr.<sup>37</sup>

**Aufgabe des Ortsteams** ist es, den Pfarrer und das Seelsorgeteam zu unterstützen. Der Pfarrgemeinderat erfährt Hilfe bei der Ausführung seiner Beschlüsse, bei der Koordinierung der pastoralen Aufgaben und bei der Förderung von Kommunikation und Austausch nach innen und außen. Die einzelnen Aufgaben dieses Teams werden unter Berücksichtigung der oben genannten Verantwortlichkeiten des Pfarrgemeinderates (wie auch der Kirchenverwaltung) und der konkreten Situation vereinbart und gegebenenfalls fortgeschrieben.<sup>38</sup>

### **6.2.2. Das Pfarreiengemeinschaftsteam (Gemeinsamer Ausschuss) – ein Organ zur Kooperation und Koordination in der Pfarreiengemeinschaft**

Als wichtiges Koordinationsorgan in der Pfarreiengemeinschaft sieht der Bischof in seinen Richtlinien neben gemeinsamen Pfarrgemeinderats- oder Vorstandssitzungen (oder einem Gesamtpfarrgemeinderat) einen **Gemeinsamen Ausschuss**<sup>39</sup> vor, der die Fragen von gemeinsamer Bedeutung bespricht und beschließt.<sup>40</sup> Dieses **Pfarreiengemeinschaftsteam** wird in der Regel vom Pfarrer einberufen und von ihm geleitet, wobei die Moderation wechseln kann. Die hauptberuflichen (pastoralen) Dienste der Pfarreiengemeinschaft sind Mitglieder dieses Ausschusses. Eine gewählte Vorstandschaft übernimmt die Vertretungsaufgaben.<sup>41</sup>

Die **Verantwortung der einzelnen Pfarrgemeinderäte** für die Erfüllung der Grunddienste und für den Gemeindeaufbau in ihrer eigenen Gemeinde ist davon nicht betroffen.

Um eine Häufung der Teilnahme an Sitzungen zu vermeiden, kann sich der Pfarrer in den Pfarrgemeinderäten seiner Pfarreiengemeinschaft von haupt- oder nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (oder ehrenamtlichen Vertrauenspersonen) im Einzelfall oder grundsätzlich vertreten lassen. Für letzteres ist eine **dauerhafte Delegation** notwendig.

---

<sup>37</sup> Siehe Richtlinien für die Errichtung einer Seelsorgeeinheit, 3. und 4.3. im Anhang

<sup>38</sup> Siehe Anlage zu 6.2.1: Mögliche Aufgabenliste eines Ortsteams am Ende dieses Kapitels!

<sup>39</sup> Siehe Richtlinien für die Errichtung einer Seelsorgeeinheit, 4.2 und Richtlinien für die Zusammenarbeit der Pfarrgemeinderäte und Kirchenverwaltungen in einer errichteten Pfarreiengemeinschaft – das Pfarreiengemeinschaftsteam ist hierbei als „Gemeinsamer Ausschuss“ zu verstehen.

<sup>40</sup> Siehe Richtlinien für die Zusammenarbeit der Pfarrgemeinderäte und der Kirchenverwaltungen einer errichteten Pfarreiengemeinschaft vom 15.09.2002 unter Punkt 1.

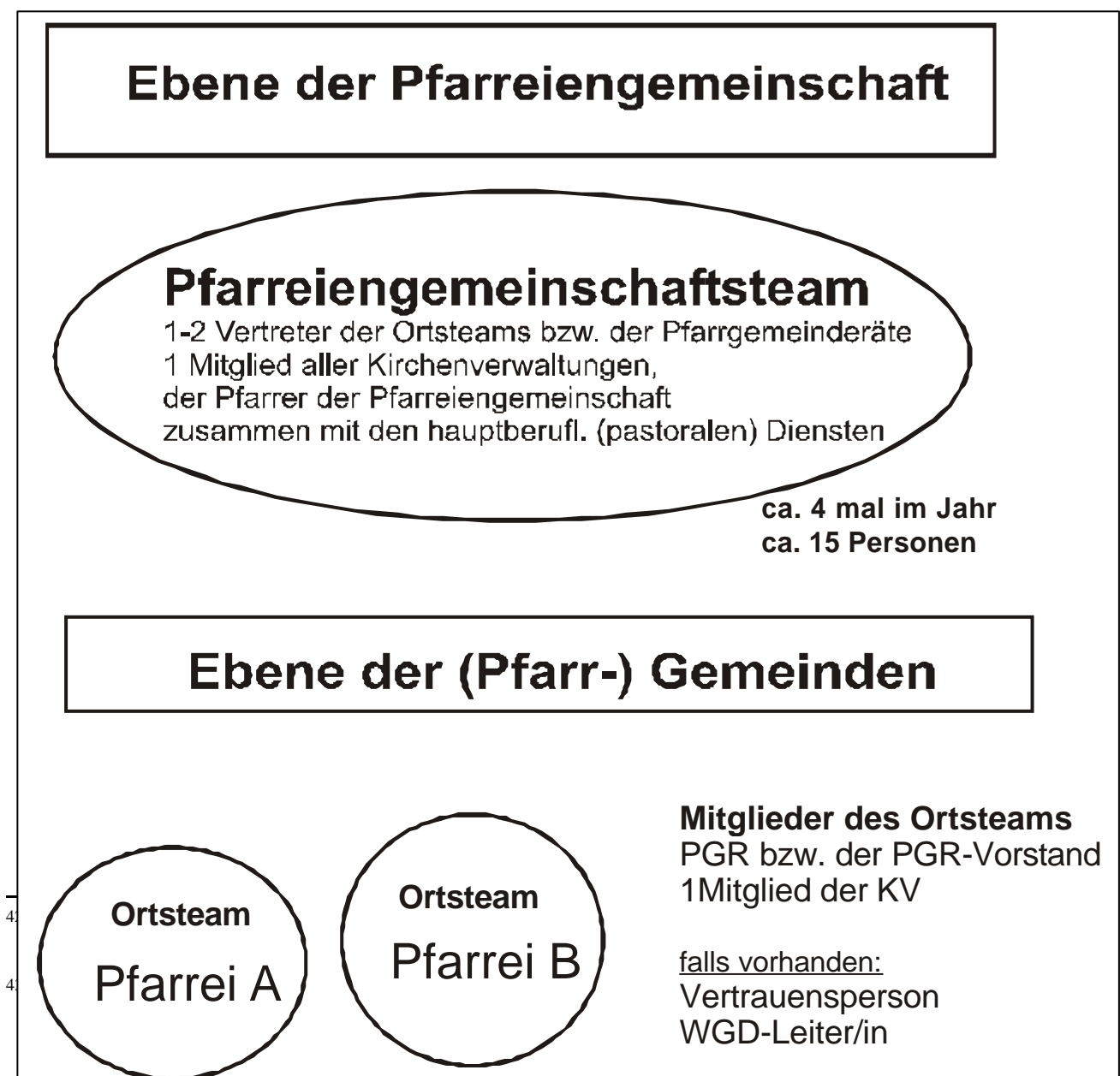
<sup>41</sup> Nähere Hinweise zur Geschäftsordnung wird die Hauptabteilung Seelsorge erarbeiten.

### 6.2.3 Weitere Möglichkeiten, die Kooperation zu stärken

Die Möglichkeit, einen **Gesamtpfarrgemeinderat** für die Pfarreiengemeinschaft zu bilden, ist nach der derzeit geltenden Pfarrgemeinderatssatzung noch nicht möglich, empfiehlt sich aber in großen Flächenpfarreien oder in bestimmten pastoralen Situationen. Auf Antrag der Pfarrgemeinderäte einer Pfarreiengemeinschaft/Pfarrei und des Pfarrers kann diese Form der Kooperation durch den Bischof in Ausnahmefällen genehmigt werden!<sup>42</sup>

**Gemeinsame Sitzungen** aller Pfarrgemeinderäte einer Pfarreiengemeinschaft können zum Kennenlernen, zur Erarbeitung gemeinsamer Zielperspektiven sowie zur Motivation dienen.<sup>43</sup> Sie finden einmal jährlich statt, gegebenenfalls mit einem Moderator von außen.

### Die Modelle im Überblick





## **Anlage zu 6.2.1: Mögliche Aufgabenliste für ein Ortsteam:**

### **Aufgaben nach Innen:**

- Zusammenarbeit mit dem Pfarrgemeinderat (sofern der PGR nicht das Ortsteam bildet).
- Kooperation mit den hauptberuflichen Seelsorgerinnen und Seelsorgern.
- Sorge für die Vereinbarung von Zielen, Begleitung ihrer Umsetzung und Überprüfung (zusammen mit dem Pfarrgemeinderat).
  - Information des Pfarrgemeinderates über Entwicklungen in der Pfarrgemeinde und Aufgaben, die sich daraus ergeben.
- Projektgruppen zu den vereinbarten Schwerpunkten bilden und beauftragen (zusammen mit Pfarrgemeinderat und gegebenenfalls dessen Sachausschüssen).
- Kooperation mit der Kirchenverwaltung.
- Ansprechpartner sein für ...
  - Hinterbliebene bei Sterbefällen;
  - Anliegen der Pfarreimitglieder;
  - Raumanfragen;
  - organisatorische Fragen;
  - Angestellte im Pfarrbüro (falls vorhanden); ...
- Koordination von Terminen, Veranstaltungen, Gruppen und Kreisen (zusammen mit den Angestellten im Pfarrbüro – falls vorhanden).
- Kontakt zum Kindergartenträgerverein.

### **Aufgaben nach Außen:**

- Außenvertretung und Repräsentationsaufgaben der Pfarrei wahrnehmen in Absprache mit den hauptberuflichen Diensten.  
Delegation nötig: z.B. als Ansprechpartner gegenüber Kommunalverwaltung, Schulen und anderen öffentlichen Stellen oder gegenüber den Partnern in der Ökumene.
- Kontakt halten zu den Vereinen und Vereinsvorständen (Vereinsring!).
- Vertretung wahrnehmen innerhalb der Pfarreiengemeinschaft (z.B. im Pfarreiengemeinschaftsteam).
- Ansprechpartner sein für die Dienststellen des Bischöflichen Ordinariates.

## 6.2.4 Die Felder der Zusammenarbeit in der Pfarreiengemeinschaft

### Ebene der Pfarreiengemeinschaft

Initiierung eines "runden Tisches",  
von Projektgruppen oder Sachausschüssen  
in den Handlungsfeldern:



#### Wichtig:

Leitung, Begleitung und Koordination durch eine hauptberufliche Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter aus dem Seelsorgeteam und/oder eine delegierte ehrenamtliche Kraft!

Für die **Kooperation in der Pfarreiengemeinschaft** ist die Entwicklung der inhaltlichen Zusammenarbeit unerlässlich. Nicht nur die Regelung der Gottesdienste an den Sonn- und Feiertagen, sondern auch die Erfüllung der Aufgaben in den anderen Grunddiensten sind zu bedenken: z.B.

- Wie kann die Jugendarbeit gemeinsam organisiert werden?

- Wer hält die Verbindung zur Schule/den Schulen und verfolgt die Anliegen der Schulpastoral in Kooperation mit den Schulen?
- Was ist bei der Katechese für Erstkommunion und Firmung zu beachten?
- Wie kann die Tauf-/Bußkatechese organisiert werden?
- Wie kann eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit aussehen?
- Wie können die Wortgottesdienstleiter/innen sinnvoll eingesetzt werden?
- Was kann im Bereich „Ehe und Familie“ gemeinsam angegangen werden (Familienbildung, Familienpolitik, Behinderte in den Familien)?
- Wer ist für die Bildungsarbeit einer Pfarreiengemeinschaft verantwortlich?
- Welche Verbände sind inhaltlich miteinzubeziehen?
- Wie schulen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Wie bilden wir sie gemeinsam aus?
- Welche besonderen Schwerpunkte decken die einzelnen (Pfarr-) Gemeinden ab?
- Welche Sachausschüsse/Sachbeauftragte müssen (mit welchen hauptberuflichen Diensten) zusammenarbeiten?

Insbesondere der **Bereich der Caritas** bietet sich zur Zusammenarbeit an. Folgende Bereiche und Aufgaben sind dabei zu bedenken:

- Zusammenarbeit der Besuchsdienste, der Nachbarschaftshilfegruppen und anderer sozialer Vereinigungen.
- Verbindung zu den sozial-caritativen Einrichtungen und Initiativen (z.B. zu Altenheimen, Krankenhäusern, Sozialstationen, Behinderteneinrichtungen) besonders ihren Mitarbeiter/innen und Seelsorger/innen schaffen.
- Bildung eines „Runden Tisches“ der Caritasbeauftragten.
- Vereinbarungen über die Verwendung der Caritasspendengelder treffen.
- Zusammenarbeit und Vernetzung der Caritasvereine und verschiedener Initiativen voranbringen.
- Gemeinsame Schulung und Begleitung für Ehrenamtliche und Hauptberufliche im Sozialbereich angehen.

- Zusammenarbeit mit dem Caritasverband/Fachdienst Gemeindec Caritas verstärken.

Wenn ein hauptberuflicher Diakon im Seelsorgeteam mitarbeitet, hat er im Normalfall die Verantwortung für den Bereich der Diakonie. Ein anderer Mitarbeiter wird sich speziell um die Jugendarbeit<sup>44</sup> kümmern oder sich um den Kontakt zur Schule/zu den Schulen (Schulpastoral) bemühen. Das Seelsorgeteam kann also von den Aufgaben und Zuständigkeiten her strukturiert werden (in Absprache mit den ehrenamtlichen Diensten). Je nach Situation können auch Zuständigkeiten für einzelne Orte sinnvoll sein.

### 6.3 Entwicklung einer pastoralen Konzeption

Wer die Kooperation beginnen will (oder muss - durch Pfarrerwechsel oder Neubesetzung), ist gehalten, zwei Prinzipien des Gemeindeaufbaus zu beachten:

- **Soviel Eigenständigkeit wie möglich!**
- **Soviel Kooperation wie nötig!**

Nur eine Gemeinde, die sich ihrer Eigenständigkeit und ihres Profils bewusst ist, kann kooperieren.

Deshalb ist es wichtig, folgende Fragen zur Standortbestimmung anzugehen:

- Wer sind wir?
- Was sind unsere Stärken? Wo liegen unsere Schwächen?
- Welchen Herausforderungen stehen wir gegenüber?
- Wo bieten sich Felder der Kooperation an?
- Welche Kooperationsformen vereinbaren wir mit unseren Partnern?
- Wie werden wir die Zusammenarbeit konkret gestalten?

In dieser **Standortbestimmung**<sup>45</sup> gilt es also, die Stärken und Schwächen zu analysieren und Perspektiven der Kooperation zu entwickeln. Die Kirchengemeinden sind dann gehalten, die konkreten Felder der Kooperation zu vereinbaren (auch mit den Kirchenverwaltungen)..<sup>46</sup>

Bei Schwerpunktsetzungen für die Einzelpfarrei wie auch für die Ebene der Pfarreiengemeinschaft erweist es sich als fruchtbar, wenn deren Entwicklung von Beratungsdiensten (z.B. Gemeindeentwicklung oder

---

<sup>44</sup> siehe den Entwurf „Rahmenplan kirchliche Jugendarbeit Diözese Würzburg“.

<sup>45</sup> siehe [www.rueckenwind.bistum-wuerzburg/materialien](http://www.rueckenwind.bistum-wuerzburg/materialien)

<sup>46</sup> siehe Richtlinien für die Zusammenarbeit von Pfarrgemeinderäten u. Kirchenverwaltungen in einer errichteten Pfarreiengemeinschaft und das dazugehörige Vereinbarungsmodell im Anhang

Gemeindeberatung) begleitet wird. Den Orientierungsrahmen dazu liefern die „Leitlinien und Perspektiven der Seelsorge in der Kirche von Würzburg“.

Weil die Startbedingungen die Lebenssituation und der Lebensraum der Menschen zu unterschiedlich sind, kann nicht ein einziger Weg vorgegeben werden. Jede Pfarreiengemeinschaft muss also ihren eigenen Weg gehen! Eine Überstrukturierung (im Sinne zu vieler Ebenen und Sitzungen) ist in jedem Fall zu vermeiden!

## Anhang

### **1. Richtlinien für die Errichtung einer Seelsorgeeinheit**

(Veröffentlicht im WDBI 16/2001 – 01.10.2001)

#### **1. Kirche im Lebensraum**

Die Veränderungen in Kirche und Gesellschaft und die abnehmende Zahl der Priester machen es notwendig, neue Formen der Organisation und der Zusammenarbeit der Pfarrgemeinden in der Diözese Würzburg zu finden.<sup>47</sup>

Dabei gilt es, die Seelsorge verstärkt nach den Lebensräumen der Menschen auszurichten, in denen die Kirche vor Ort ihren Auftrag zu erfüllen hat. Sie sind in der Regel nicht auf das Gebiet einer herkömmlichen Pfarrei begrenzt, sondern umfassen mehrere Gemeinden, die etwa durch kommunale Zuordnung, durch das Einzugsgebiet von Schulen, caritativen und sozialen Einrichtungen oder durch geschichtlich gewachsene Gemeinsamkeiten verbunden sind.<sup>48</sup>

Gemeinden in einem solchen Lebensraum bzw. benachbarte Gemeinden bilden miteinander entsprechend can. 374 § 2 CIC die neue Organisationsform der Pfarreiengemeinschaft. Mittelfristig wird diese neben den Einzel-Pfarreien die untere Pastoralstruktur der Diözese bilden. Die Pfarrverbände bleiben weiter wichtige Planungs- und Seelsorgeeinheiten, v.a. dort, wo sie seit langem errichtet und mit Leben erfüllt sind. Die pastorale Situation und die anstehenden Aufgaben im übergreifenden Lebensraum können es geboten sein lassen, Pfarrverbände zu gründen.<sup>49</sup>

#### **2. Umschreibung und Errichtung der Seelsorgeeinheiten**

Nach einem dreijährigen Diskussionsprozess unter Einbeziehung der betroffenen Dekanate und Pfarreien wurden die Seelsorgeeinheiten im "Personal- und

---

<sup>47</sup> siehe Hirtenwort des Bischofs von Würzburg, Paul-Werner Scheele, zum 1. Fastensonntag 2001

<sup>48</sup> siehe Kriterien für die Zuordnung in: Personal und Strukturplan der Diözese Würzburg für das Jahr 2010, S. 11

<sup>49</sup> Unser Weg - Orientierungshilfen für das Bistum Würzburg, S. 86

Strukturplan der Diözese Würzburg für das Jahr 2010" beschrieben und im Februar 2000 veröffentlicht.<sup>50</sup>

Dieser Plan bildet die Grundlage für strukturelle Entwicklungen und personelle Besetzungen in der Diözese.

Eine *Pfarreiengemeinschaft* besteht demnach in der Regel aus mehreren rechtlich selbständigen Pfarreien und Kuratien. Sie wird von **einem** Pfarrer zusammen mit haupt- und/oder nebenberuflichen bzw. ehrenamtlichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (insbesondere „Pfarrbeauftragten“ und „Vertrauenspersonen“) und unter Mitwirkung der gemeindlichen Gremien (PGR, KV) letztverantwortlich geleitet.

Im *Pfarrverband*, als pastoraler Arbeitsgemeinschaft, sind mindestens **zwei** Pfarrer bzw. zwei Pfarreiengemeinschaften (und/oder große Einzelpfarreien) vertreten.<sup>51</sup>

Bei gravierenden Veränderungen der Planungsdaten kann eine Neuumschreibung der Seelsorgeeinheit erfolgen.

Die Errichtung der Seelsorgeeinheit geschieht durch den Bischof.

## **2.1 Vorgehensweise zur Errichtung einer Pfarreiengemeinschaft**

### **Möglichkeit A**

- Bei der anstehenden Besetzung einer Pfarrei, die bereits (ganz oder annähernd) die Planungssituation des Jahres 2010 berücksichtigt, kann die Pfarreiengemeinschaft durch den Bischof errichtet werden.
- Dies geschieht durch die Hauptabteilung VIa - Seelsorgepersonal in Absprache mit der Hauptabteilung II - Seelsorge und in Rücksprache mit den Pfarrgemeinderäten sowie den Kirchenverwaltungen der betroffenen Pfarreien.

### **Möglichkeit B**

- Eine Errichtung der geplanten Pfarreiengemeinschaft auf Antrag der betroffenen Pfarreien und deren Verantwortlichen ist möglich und soll gefördert werden.
- Der Antrag ist an das Bischöfliche Ordinariat zu richten und wird durch die Hauptabteilung VIa - Seelsorgepersonal wie unter A bearbeitet.

Der Dekan (und über ihn die Seelsorgekonferenz) und der Dekanatsratsvorstand sind in jedem Fall vorher zu informieren.

Eine Pfarreiengemeinschaft oder ein Pfarrverband kann in Absprache mit der Hauptabteilung II - Seelsorge einen Namen für die Seelsorgeeinheit vorschlagen.

---

<sup>50</sup> Personal und Strukturplan der Diözese Würzburg für das Jahr 2010, 2. Februar 2000

<sup>51</sup> siehe Hirtenwort des Bischofs von Würzburg, Paul-Werner Scheele, zum 1. Fastensonntag 2001.

## 2.2 Vorgehensweise zur Errichtung von Pfarrverbänden

Pfarrverbände - als Zusammenschluss von großen Einzelpfarreien und Pfarreiengemeinschaften - haben die Aufgabe, „die Seelsorge auf die neuen Lebensräume unserer Gesellschaft abzustimmen und durch Impulse und subsidiäre Hilfe zur Verlebendigung der Pfarreien beizutragen. Dies geschieht durch gemeinsame Planung und kooperative Durchführung der Seelsorge.“<sup>52</sup>

Die Bestimmungen zur Errichtung von Pfarrverbänden in der „Rahmenordnung für Pfarrverbände der Bayerischen Bischöfe“ vom 16.01.1974 sind nach wie vor gültig, sollen aber in manchen Punkten an die neuen Gegebenheiten angepasst werden.<sup>53</sup>

## 3. Gemeinsame Ausrichtung der Pastoral

Die pastorale Arbeit in einer Seelsorgeeinheit erfordert eine gemeinsame Grundausrichtung, die in Einklang mit den vom Bischof vorgegebenen pastoralen Zielen steht.<sup>54</sup>

Die Pfarrer sind aufgefordert, zusammen mit den Pastoralteams und Pfarrgemeinderäten wie auch den Kirchenverwaltungen die Seelsorgeziele entsprechend der örtlichen Situation zu konkretisieren und umzusetzen.

Wo es möglich und angezeigt ist, gilt es - auch schon vor der Gründung einer Pfarreiengemeinschaft - zusammenzuarbeiten.

Zusammenarbeit empfiehlt sich besonders in den Aufgaben der Diakonie und/oder in der Sakramentenpastoral (Taufpastoral, Erstkommunion- und Firmvorbereitung, Bußpastoral, Ehevorbereitung, Kranken- und Trauerpastoral). Gemeinsame Absprachen sind auch angezeigt für Maßnahmen der Erwachsenenbildung, Jugend- und Familienarbeit, bei Initiativen zur Evangelisierung, in der Öffentlichkeitsarbeit oder bei ökumenischen Aktivitäten, die möglicherweise in einer der Pfarreien stärker ausgeprägt sind.

Zusammenarbeit heißt nicht Aufgeben der eigenen Identität. Jede Pfarrei soll ihr eigenes Profil in der Seelsorgeeinheit entfalten und in diese einbringen. Dies kann zu (örtlichen) Schwerpunktbildungen innerhalb der Seelsorgeeinheit führen, wenn einzelne Gemeinden aufgrund der ihnen geschenkten Charismen einen Bereich der Seelsorge besonders betonen (z.B. Familiengottesdienste, Kirchenmusik, Ökumene) oder Aufgaben mit anderen gemeinsam wahrnehmen (z.B. Er-

---

<sup>52</sup> Rahmenordnung für Pfarrverbände vom 16.01.1974, n.2, in: WDBL 120, 1974, 76.

<sup>53</sup> z.B. der Punkt 5.1.1 - die genaue Bekanntgabe erfolgt im Diözesanblatt

<sup>54</sup> siehe: Orientierungshilfen des Bischof - Unser Weg, 1996 und Richtlinien für die Pastoral in der Diözese Würzburg, 1998.

wachsenarbeit, offene Jugendarbeit, Glaubenskurse, sozial-caritative Dienste, Bildungsarbeit ...).<sup>55</sup>

## 4. Formen und Wege der Zusammenarbeit

### 4.1 Für das Pastoralteam

Modelle, wie ein Pastoralteam in den einzelnen Seelsorgeeinheiten verwirklicht werden kann, sind in der Broschüre "Verwirklichung kooperativer Pastoral in der Diözese Würzburg"<sup>56</sup> veröffentlicht und können auch mit Hilfe einer Fach- oder Gemeindeberatung auf die jeweilige Situation übertragen werden.<sup>57</sup>

### 4.2 Für die Pfarrgemeinderäte

Die einzelnen Pfarreien, die eine Seelsorgeeinheit bilden, bleiben im Blick auf ihre rechtliche Struktur selbständig; sie haben weiterhin ihren eigenen Pfarrgemeinderat (PGR) und ihre eigene Kirchenverwaltung (KV). Sie sind zur intensiven Zusammenarbeit aufgerufen.<sup>58</sup>

Dafür müssen auch neue Organisationsformen entwickelt werden. z.B.

- die einzelnen Pfarrgemeinderäte einer Pfarreiengemeinschaft, die zusammen eine Seelsorgeeinheit bilden, halten in den Angelegenheiten, die alle betreffen, ihre Sitzungen gemeinsam ab;
- die Vorstandschaften aller Pfarrgemeinderäte treffen sich zu gemeinsamen Absprachen;
- die Pfarrgemeinderäte bilden zur Beratung und Beschlussfassung gemeinsamer seelsorglicher Aufgaben einen Gemeinsamen Ausschuss, an den sie bestimmte Aufgaben delegieren (z.B. Absprachen im Bereich der Liturgie oder der Diakonie) und in den jeder Pfarrgemeinderat seine Vertreter entsendet.<sup>59</sup>  
(Durch die Bildung eines Gemeinsamen Ausschusses hat der Pfarrer/Pfarradministrator die Möglichkeit, sich bei Sitzungen der einzelnen Pfarrgemeinderäte, in denen spezielle Fragen der jeweiligen Pfarrei beraten werden, durch einen pastoralen Mitarbeiter/eine pastorale Mitarbeiterin vertreten zu lassen.)<sup>60</sup>
- zur Förderung einer möglichst intensiven Form der Zusammenarbeit der Pfarreien sollte in besonderen pastoralen Situationen die Bildung eines Gemeinsamen Pfarrgemeinderates auf der Ebene der Pfarreiengemeinschaft

---

<sup>55</sup> Siehe Hirtenwort des Bischofs von Würzburg, Paul-Werner Scheele, zum 1. Fastensonntag 2001.

<sup>56</sup> siehe: Verwirklichung Kooperativer Pastoral in der Diözese Würzburg, 2. Auflage Februar 2003.

<sup>57</sup> Geistliche Begleitung und Pastorale Beratung <sup>2</sup>, Januar 1999.

<sup>58</sup> Siehe Hirtenwort des Bischofs von Würzburg, Paul-Werner Scheele, zum 1. Fastensonntag 2001.

<sup>59</sup> Dies sollte in der Pfarrgemeinderatssatzung unter §2 und §4.8 genauer geregelt werden.

<sup>60</sup> Siehe Satzung des Pfarrgemeinderates, § 4.8.

ermöglicht werden.<sup>61</sup>

Im Interesse einer wachsenden Gemeinschaft der Seelsorgeeinheit obliegt es den Pfarrgemeinderäten zusammen mit den zuständigen Pfarrern, sich für eine der dargelegten Möglichkeiten einer engeren Zusammenarbeit zu entscheiden.

### **3.4 Für die Kirchenverwaltungen**

Die Kirchenverwaltungen innerhalb einer Seelsorgeeinheit sollten sich zusammen mit dem Pastoralteam und den Pfarrgemeinderäten darauf verständigen, die Verwaltung der Pfarrgemeinden, wo immer es möglich ist, in enger Abstimmung wahrzunehmen, um damit Kräfte zu bündeln und für die Pastoral freizusetzen.<sup>62</sup>

## **4 Verwirklichung**

Die Herausforderungen, vor denen wir stehen, machen uns verstärkt bewusst, dass wir als Kirche Jesu Christi und damit als pilgerndes Volk Gottes auf dem Weg sind. Als Getaufte, Gefirmte und zu amtlichem Dienst Bestellte sind wir in die Verantwortung gerufen. Unserer Aufgabe werden wir jedoch nur in einem wirklichen Miteinander gerecht. Für dieses Miteinander sind auch neue Wege zu suchen. Die Bildung von Seelsorgeeinheiten ist ein solcher Weg, den es zuversichtlich einzuschlagen und beständig weiterzugehen gilt - unabhängig vom Priestermangel.

Dementsprechend sollen die Seelsorgeeinheiten schrittweise errichtet und aufgebaut werden. Bereits bestehende Pfarreiengemeinschaften werden durch ein bischöfliches Dekret bestätigt.

Die Seelsorgeeinheiten sind aufgerufen, gemeinsame Ziele sowie unterstützende Strukturen der Zusammenarbeit verbindlich zu formulieren. Hierfür sind eine Standortbestimmung und die Entwicklung von Perspektiven und Leitbildern hilfreich.<sup>63</sup> Auf diesem Weg kann Kooperation gelingen.

Diese Richtlinien werden ad experimentum für fünf Jahre in Kraft gesetzt.

Würzburg, den 29. August 2001

---

<sup>61</sup> Der Diözesanrat der Katholiken muss hierfür die satzungsgemäßen Voraussetzungen schaffen.

<sup>62</sup> Siehe „Richtlinien für die Zusammenarbeit von Pfarrgemeinderäten und Kirchenverwaltungen in einer errichteten Pfarreiengemeinschaft“, vom 15.09.2002.

<sup>63</sup> Zu den ersten Schritten zur Kooperation siehe Material unter [www.rueckenwind.bistum-wuerzburg.de](http://www.rueckenwind.bistum-wuerzburg.de)

*+ Paul-Werner*

Paul-Werner, Bischof von Würzburg

## **2. Richtlinien für die Zusammenarbeit der Pfarrgemeinderäte und der Kirchenverwaltungen einer errichteten Pfarreiengemeinschaft** (veröffentlicht im WDBI 16/2002 – 15.10.2002)

Um ein gedeihliches Miteinander der Pfarreien, Kuratien und Filialen einer errichteten Pfarreiengemeinschaft zu fördern bzw. zu sichern, bedarf es einiger, untereinander abgestimmter Regelungen, wie die Zusammenarbeit gestaltet werden soll. Diese sollen dazu dienen, gemeinsame pastorale Ziele und Projekte anzugehen und wirtschaftliche sowie finanzielle Belange zu regeln. Dazu wird empfohlen, dass die beteiligten Pfarreien, Kuratien und Filialen eine Vereinbarung treffen. Sie soll von einem partnerschaftlichen und fairen Interessenausgleich geprägt sein, wie er dem geschwisterlichen Geist der Kirche Jesu Christi entspricht.

1. Die einzelnen Kirchengemeinden, die eine Seelsorgeeinheit bilden, bleiben im Blick auf ihre rechtliche Struktur selbständig: sie haben also weiterhin ihre eigene Kirchenverwaltung. In Pfarreien, Kuratien und Filialen, in denen ein Pfarrgemeinderat besteht, bleibt dieser erhalten. Die Kirchengemeinden sind im Sinne der Umsetzung kooperativer Pastoral zur intensiven Zusammenarbeit aufgerufen (siehe „Richtlinien für die Errichtung einer Seelsorgeeinheit“ Ziffer 4.2, WDBL. Nr. 16. vom 01.10.2001).  
Für den Fall einer bestehenden Vereinbarung, die die Zusammenarbeit regelt, gelten die gemeinsamen Angelegenheiten der beteiligten Pfarrgemeinderäte als Einzelfall-Angelegenheiten im Sinne von § 12, Abs. 4 der Satzung der Pfarrgemeinderäte im Bistum Würzburg, sodass ein gemeinsamer Ausschuss diese Angelegenheiten beschließen kann.
2. Die freiwillige Vereinbarung regelt unter Beachtung der geltenden Bestimmungen die gemeinsamen Angelegenheiten der rechtlich selbständigen Kirchengemeinden, insbesondere
  - 2.1 die gemeinsamen Schwerpunkte und Projekte in der Pastoral,
  - 2.2 die Zusammenarbeit der Pfarrgemeinderäte,
  - 2.3 die Zusammenarbeit der Kirchenverwaltungen,
  - 2.4 die Organisation des/der Pfarrbüros,
  - 2.5 die Finanzierung gemeinsamer Aufgaben,
  - 2.6 den Unterhalt von Gebäuden, die für die gemeinsamen Projekte / Veranstaltungen genutzt werden,
  - 2.7 den Ausgleich finanzieller Vor- und Nachteile, die sich aus der pastoralen Nutzung oder Vermietung von Gebäuden ergeben.
3. Für den finanziellen Ausgleich der Kirchenstiftungen untereinander empfiehlt es sich, als Aufteilungsmaßstab in der Regel das Verhältnis der jeweiligen Katholikenzahl zugrunde zu legen. Örtliche Besonderheiten, eine unterschiedliche Leistungsfähigkeit der jeweiligen Kirchenstiftungen oder besondere Belastungen

sollen in angemessenem Umfang berücksichtigt werden.

Fehlt eine verbindliche Regelung für die Zusammenarbeit, gilt Art. 25 der Kirchenstiftungsordnung entsprechend (siehe Anlage).

4. Um für die Pfarreiengemeinschaft eine einvernehmliche und faire Lösung zu erarbeiten, kann die beratende Unterstützung der Hauptabteilung Seelsorge / Gemeindeentwicklung und des Dekans in Anspruch genommen werden.
5. Die Vereinbarung bedarf der Genehmigung durch den Leiter der Hauptabteilung Seelsorge und geht zur Information an den zuständigen Dekan.

Diese Richtlinien werden für fünf Jahre zur Erprobung in Kraft gesetzt.

Würzburg, den 15.09.2002



Paul-Werner, Bischof von Würzburg

**weitere Anlagen:**

**Text Art. 25 der Kirchenstiftungsordnung**

**Modell einer Vereinbarung zur Gestaltung der Zusammenarbeit in einer errichteten Pfarreiengemeinschaft**

# Modell

## Vereinbarung zur Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen den Pfarreien X/Y/Z und den Kuratien A/B und den Filialen D/E der Pfarreiengemeinschaft ....

Die Pfarreien X/Y/Z..( *Ort und Patronat angeben*) und die Kuratien **A und B**, sowie die Filialgemeinden **D und E** bilden gemäß can. 374 §2 des Codex Iuris Canonici und den Richtlinien für die Errichtung von Seelsorgeeinheiten in der Diözese Würzburg (WDBL. Nr. 16 vom 01.10.2001) eine Seelsorgeeinheit unter dem Namen Pfarreiengemeinschaft .....

Die Pfarrgemeinderäte und Kirchenverwaltungen der beteiligten Kirchengemeinden wollen

- ihrer Pfarreiengemeinschaft eine gemeinsame Grundausrichtung geben,
- die Zusammenarbeit untereinander stärken,
- die gemeindlichen Gremien und Strukturen kooperativ ausrichten.

Deshalb treffen sie folgende Vereinbarung.

### § 1 Zusammenarbeit in der Pastoral

Die Pfarreien, Kuratien und Filialen verpflichten sich, bei der Wahrnehmung pastoraler Aufgaben enger zusammenzuarbeiten, gemeinsame Ziele und Schwerpunkte zu entwickeln und - wo es die pastorale Situation erfordert und möglich macht - konkrete Aufgaben gemeinsam anzugehen.

Die Kooperation umgreift die Grunddimensionen der Seelsorge: Liturgie, Verkündigung, Diakonie sowie den Gemeindeaufbau.

Gemeinsame Ziele und Schwerpunkte (und ihre mögliche Verteilung auf die einzelnen Kirchengemeinden) sind *in einem Anhang* beigelegt.

Konkrete Projekte und Aufgaben in einem Arbeitsfeld werden jeweils aktuell in eigenen Übereinkünften geregelt.

### § 2 Zusammenarbeit der Pfarrgemeinderäte<sup>64</sup>

Die Pfarrgemeinderäte der beteiligten Kirchengemeinden bilden einen *Gemeinsamen Ausschuss* und räumen diesem **in allen gemeinsamen Angelegenheiten** die Möglichkeit der Beschlussfassung ein.

**Als gemeinsame Angelegenheiten**

**- werden betrachtet:**

- 

---

<sup>64</sup> In besonderen Ausnahmefällen kann es angezeigt sein, einen gemeinsamen Pfarrgemeinderat für die ganze Pfarreiengemeinschaft oder für Teilbereiche zu bilden. Die Entscheidung darüber trifft der Bischof auf Antrag des zuständigen Pfarrers und der betroffenen Pfarrgemeinderäte im Einvernehmen mit dem Dekan und der Hauptabteilung Seelsorge.

- 
- 
- werden nicht betrachtet:

- 
- 
- 

In den **Gemeinsamen Ausschuss** entsendet die Pfarrei X ..., die Pfarrei Y ..., die Pfarrei Z ... Vertreter/-innen; die Kuratie A ..., die Kuratie B ... Vertreter/-innen; die Filialen D und E je ... Vertreter/-innen.<sup>65</sup>

Weiterhin treffen sich alle Pfarrgemeinderäte mindestens einmal jährlich **zu einer gemeinsamen Sitzung**, um die Grundlinien und Ziele zu beraten und festzulegen, die vom *Gemeinsamen Ausschuss* zu beachten sind.

### § 3 Zusammenarbeit der Kirchenverwaltungen

#### 1. Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Verwaltung der einzelnen Kirchenstiftungen innerhalb der Pfarreiengemeinschaft obliegt den jeweiligen Kirchenverwaltungen. Im Gesamtinteresse der Pfarreiengemeinschaft nehmen sie diese Aufgabe in guter Zusammenarbeit mit allen Beteiligten wahr. Die Kirchenverwaltungen informieren sich dabei wechselseitig über die in ihre Zuständigkeit fallenden Angelegenheiten von gemeinsamer Bedeutung und arbeiten in der Erledigung der Vermögensangelegenheiten, die alle Kirchengemeinden betreffen, eng zusammen.<sup>66</sup>

#### **Angelegenheiten von gemeinsamer Bedeutung**

##### - sind:

- 
- 
- 
- 

##### - sind nicht:

<sup>65</sup> Es sollte darauf geachtet werden, dass in der Regel die Vorsitzenden der jeweiligen Pfarrgemeinderäte Mitglieder im Gemeinsamen Ausschuss sind. Eine Einbindung der Kirchenverwaltungen wird empfohlen.

<sup>66</sup> Die Kirchenpfleger und der Pfarrer (und ggf.. der/die stellvertretende/n Kirchenverwaltungsvorsitzende/n) können einen Finanzausschuss der Pfarreiengemeinschaft bilden. Dieser legt u.a. fest, in welche Kirchenrechnung die Jahresumlage der Pfarreiengemeinschaft als eigenes Konto integriert wird. Alle Kirchenverwaltungen sollten sich zudem mindestens einmal jährlich zur Beschlussfassung über die Jahresumlage der Pfarreiengemeinschaft sowie zur Bestimmung der/des Delegierten für den Gemeinsamen Ausschuss treffen. Grundsätzlich sollten klare und faire Vereinbarungen zur Abwicklung der laufenden Geschäfte, zu Nutzung und Erhaltung vorhandener und neu zu schaffender Infrastruktur; zur Aufteilung von Ausgaben, Mieteinnahmen, Messintentionen und Kollekten, zur Delegation bestimmter Aufgaben und Kompetenzen an geeignete Personen (siehe Richtlinien Punkt 2) getroffen werden.

- 
- 
- 
- 

## 2 Organisation

**Die gemeinsamen Angelegenheiten** werden wie folgt geregelt:

- 
- 
- 
- 

Für **das Pfarrbüro/die Pfarrbüros** gelten folgende Regelungen:

- 
- 
- 
- 

## 3. Finanzierung

**Die gemeinsamen Ausgaben** werden wie folgt finanziert:

- 
- 
- 
- 

Für das/die Pfarrbüro/s gilt:

- 
- 
- 

## § 4 Schlußbestimmungen:

1. Sollten bei der Umsetzung dieser Vereinbarung Meinungsverschiedenheiten zwischen den Pfarrgemeinderäten und Kirchenverwaltungen oder zwischen dem Pfarrer bzw. dem Seelsorgeteam und den Pfarrgemeinderäten und Kirchenverwaltungen auftreten, so kann die beratende Unterstützung des Dekans und der Hauptabteilung Seelsorge/Gemeindeentwicklung beansprucht werden. Sollten sich auf diesem Wege die Unstimmigkeiten nicht beheben lassen, entscheidet der Bischof oder von ihm dazu Bevollmächtigte (Leiter der Hauptabteilung Seelsorge/Dekan) nach Anhörung der Beteiligten, unbeschadet der

Geltung von can. 1491 CIC im Falle wirklicher Rechtsstreitigkeiten.

2. Diese Vereinbarung tritt nach Beschlussfassung der Pfarrgemeinderäte und der Kirchenverwaltungen sowie nach Genehmigung durch das Bischöfliche Ordinariat für die Dauer von fünf Jahren in Kraft.

Werden die Richtlinien für die Errichtung einer Seelsorgeeinheit in der Diözese Würzburg vom 29.08.2001 über den 01.09.2006 hinaus verlängert, verlängert sich diese Vereinbarung automatisch um weitere fünf Jahre, sofern nicht drei Monate vor Ablauf dieser Frist von einem betroffenen Partner gegenüber den Beteiligten eine Änderung beantragt wird.

3. Jede Änderung dieser Vereinbarung bedarf der Beschlussfassung der Pfarrgemeinderäte und der Kirchenverwaltungen sowie der Genehmigung des Leiters der Hauptabteilung Seelsorge.

.....  
Ort, Datum

.....  
Für die Pfarreiengemeinschaft und die Kirchenstiftungen: Der Pfarrer

.....  
.....  
Für die Kirchenverwaltungen: Die Kirchenpfleger / die stellvert.  
Kirchenverwaltungsvorstände

.....  
.....  
Für die Pfarrgemeinderräte: Die Vorsitzenden der Pfarrgemeinderäte

Die Siegel der beteiligten Pfarreien/Kuratien

Dienstsiegel

**Anlage:**

**Ziele und Schwerpunkte der Pfarreiengemeinschaft / der einzelnen Kirchengemeinden**

## **Art. 25 der Kirchenstiftungsordnung**

### **Kirchenstiftung - Filialkirchenstiftung**

- (I) Die Heranziehung einer Filialkirchenstiftung zur Erfüllung von Aufgaben, auch zur Befriedigung von ortskirchlichen Bedürfnissen (Art. 11 Abs. 5) der Pfarrkirchenstiftung bemisst sich nach Herkommen, bestehenden Rechtsverhältnissen, hilfsweise den Bestimmungen der Absätze 2 mit 4.
- (II) Eine Filialkirchenstiftung hat sich an der Erfüllung von Aufgaben ihrer Pfarrkirchenstiftung, auch der Befriedigung von ortskirchlichen Bedürfnissen, nach Maßgabe des Bedarfs oder Gebrauchs anteilmäßig zu beteiligen. Wenn eine Filialkirchenstiftung die kirchlichen Einrichtungen der Pfarrkirchenstiftung nur in wesentlich beschränktem Maße benützen kann oder zu benützen angewiesen ist, kann sie verlangen, dass sie sich an der Erfüllung der Aufgaben der Pfarrkirchenstiftung auch der Befriedigung von ortskirchlichen Bedürfnissen, nur nach einem im Verhältnis der beschränkten Beteiligung ermäßigten Maßstab zu beteiligen hat. Das Maß dieser der Filialkirchenstiftung zu gewährenden Erleichterung wird durch Vereinbarung der ortskirchlichen Organe, in Ermangelung einer genehmigten Übereinkunft durch Entscheidung der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde festgestellt. Eine andere Festsetzung kann durch Entscheidung der kirchlichen Stiftungsaufsichtsbehörde bei wesentlich veränderten Verhältnissen getroffen werden.
- (III) Die Filialkirchenstiftung ist hiernach nicht heranzuziehen
1. für die Pfarrkirche und den Bedarf für den Pfarrgottesdienst; wenn in der Filialkirchengemeinde regelmäßiger Sonn- und Feiertagsgottesdienst stattfindet.
  2. für die Besoldung der Geistlichen oder kirchlichen Mitarbeiter der Pfarrkirchenstiftung, wenn die Voraussetzung nach Ziff. 1 gegeben ist und außerdem für die Filialkirchenstiftung eine eigene Seelsorger- oder Kirchenangestelltenstelle besteht und besetzt ist,
  3. für die Dienstwohngebäude, wenn die Voraussetzungen nach Ziff. 1 und 2 gegeben sind und der Geistliche oder kirchliche Mitarbeiter der Filialkirchenstiftung diese Gebäude nicht mitbenützt, wie
  4. für einen kirchlichen Friedhof, wenn die Filialkirchengemeinde ihn nicht mitbenützt.
- (IV) Bei herkömmlichem Wechselgottesdienst zwischen Pfarr- und Filialkirchen hat jeder Teil (Pfarrkirchenstiftung und Filialkirchenstiftung)

den Bedarf für seine Kirche und den darin stattfindenden Gottesdienst aufzubringen.