

## **Stellungnahme der Katholischen Aktion zur Rahmenordnung „Pfarre Neu“ in der Erzdiözese Wien**

In den Rückmeldungen aus den Gliederungen der Katholischen Aktion (durch Einbeziehung von aktiven Mitgliedern, Befassung bei Veranstaltungen und in Ausschüssen) wurde der positive Ansatz des gemeinsamen partizipativen Leitungsstil in der „Pfarre Neu“ zwischen ehren- und hauptamtlichen Laien und den Priestern und Pfarrer in der Form eines Pfarrleitungsteams sehr begrüßt.

Wir finden die Aussagen in der Vorbemerkung sehr positiv und richtungsweisend. Die klare Benennung der „Option für die Armen“ und „Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren“ oder auch der Fokus auf „Leben in der Nachfolge Christi“ in einer „bunten Vielfalt“ von Orten und Formen sind ganz wichtig.

Ebenso wird die Zielperspektive sehr positiv gesehen, dass Gemeinden lebensfähig bleiben und Beheimatung bieten und Offenheit zeigen für Menschen „die ihr Interesse für den christlichen Glauben und die Katholische Kirche in unterschiedlicher Weise und Intensität leben.“ und denen ermöglicht wird, „punktuell bzw. in mehr oder weniger intensiver oder loser Beziehung zur Gemeinde oder zur Pfarre zu stehen.“

### **Priester mit Leitungskompetenzen**

Auch die vom Kirchenrecht festgeschriebene Letztverantwortung des Pfarrers für die Pfarre wird mitgetragen. Doch Leitungskompetenz ist ein persönliches Charisma, das nicht durch die Weihegnade allein geschenkt wird. Vieles kann und muss erlernt und kultiviert werden, aber es müssen Grundfähigkeiten bei der Bestellung eines Priesters zum Pfarrer vorhanden sein. Dazu verweisen wir auf das Kompetenz-Konzept der Katholische Aktion für das Gemeindeleitungsteam, das auch für den leitenden Pfarrer Gültigkeit hat.

### **Feedbackkultur**

Was für uns noch offen ist, wem und in welchem Umfang der Pfarrer für sein Wirken und Handeln als Leiter der „Pfarre Neu“ Rechenschaft legen muss. Damit meinen wir nicht nur die regelmäßige Pfarrvisitation, sondern z.B. ein strukturiertes Mitarbeitergespräch, geistliche Begleitung, verpflichtende Weiterbildungen, Achten auf die eigene Gesundheit und ähnliches.

Hilfreich wäre auch ein 360 Grad Feedback oder andere Feedbackmethoden seitens der haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der Pfarre.

### **Unterstützungsstruktur**

Es besteht die Gefahr, dass der Pfarrer zu einem Pfarrmanager avanciert, was sicherlich nicht seiner priesterlichen Berufung entspricht und für ihn ein pastorales Wirken im größeren Rahmen unmöglich machen könnte. Es ist zu überlegen, die Funktion eines Pfarrers zeitlich zu begrenzen.

Hier müssen noch, im Rahmen der Möglichkeiten des Kirchenrechtes, kreativere Gestaltungsansätze gefunden werden. Auf Diözesanebene wird der Bischof von einem Generalvikar, DienststellenleiterInnen (Finanzkammer, Personalreferat,

Liegenschaftsverwaltung, Pastoralamt, Kategoriale Seelsorge, Katholische Aktion u.a.) in seiner Funktion als letztverantwortlicher Hirte unterstützt, wo Eigenverantwortung und Vielfalt Platz hat.

### **Pastoralkonzept: Soziale Dimension der Evangelisierung ergänzen: Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren - Option für die Armen**

Bezüglich des Pastoralkonzeptes möchten wir ganz klar darauf hinweisen, dass die *soziale Komponente der Evangelisation* eine wichtigen Rolle spielt, wie auch im Rundschreiben von Papst Franziskus *Evangelii gaudium* Kapitel 4 beschrieben ist:

*176. Evangelisieren bedeutet, das Reich Gottes in der Welt gegenwärtig machen. » Keine partielle und fragmentarische Definition entspricht jedoch der reichen, vielschichtigen und dynamischen Wirklichkeit, die die Evangelisierung darstellt; es besteht immer die Gefahr, sie zu verarmen und sogar zu verstümmeln. «140*

*Nun möchte ich meine Besorgnisse im Zusammenhang mit der sozialen Dimension der Evangelisierung mitteilen, und zwar deshalb, weil man, wenn diese Dimension nicht gebührend deutlich dargestellt wird, immer Gefahr läuft, die echte und vollständige Bedeutung des Evangelisierungsauftrags zu entstellen.*

Diese soziale Komponente ist nicht allein mit Caritasarbeit gleichzusetzen. Gesellschaftspolitische Fragen und Themen müssen in das Pfarrkonzept einfließen. Dies ist zwar in den Vorbemerkungen des Rahmenentwurfes auf die Option für die Armen und die Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren erwähnt, fehlt aber dann im konkreten Konzept: Dieser Aspekt sollte noch deutlicher in der Auflistung der Ziele und Aufgaben des Pastoralkonzeptes der Pfarre in der Rahmenordnung zur Geltung gebracht werden. („Ziele und Vereinbarungen für Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren“ sowie „Ziele und Vereinbarungen für die „Option für die Armen“)

### **Subsidiaritätsprinzip**

Eine genauere Beschreibung der Aufgaben in der Begleitung und Befähigung durch hauptamtliche Mitarbeiter der Engagierten gehören noch deutlicher erarbeitet. Sie sollten auf keinen Fall die Arbeit und Verantwortung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ersetzen, sondern im Sinne des Subsidiaritätsprinzips fördern und ergänzen.

Wieso ehrenamtliche Diakone von Amts wegen Mitglieder des Gemeindeführungsteam sind, ist uns nicht schlüssig. Es besteht die Gefahr, dass der Eindruck entstehen könnte, dass bei unliebsamen oder schwierigen Gemeinden, diese von außen kontrolliert und diszipliniert werden sollen.

### **Eigenverantwortung ermöglichen und fördern**

Ehrenamtliches Engagement wird gefördert, wenn ich meine Charismen in die Gemeinde in Freiheit und Verantwortung einbringen kann. Dazu gehört ein hohes Maß an Vertrauen und Wertschätzung der Arbeit. Wenn bestellte und ernannte Diakone und Pastoral-assistentInnen

die Gemeindeleitung quasi übernehmen, wird das eigenverantwortliche Engagement in der Pfarre sicherlich nicht gefördert, sondern eher wieder zum Erliegen gebracht.

Besonders eklatant erscheint es uns, wenn bei der Zusammensetzung des Pfarrleitungsteams die Variante 2 zum Tragen kommen würde. Bei 1 Pfarrer, 3 Priestern, 2 PastoralassistentInnen, 1-2 Diakonen würden im Team die ehrenamtlichen GemeindeleiterInnen untergehen.

Wir plädieren für die Variante 1 im Pkt. 3.2.2. Es wäre auch eine Möglichkeit, wenn **ein/e** VertreterIn der hauptamtlichen pastoralen MitarbeitInnen ins Pfarrleitungsteam eingebunden wird.

### **PGR-Wahl darf keine demokratische Alibi-Handlung sein**

Wir finden es demokratiepolitisch sehr gefährlich, wenn die Gemeindeleitung selber entscheidet, ob es einen Gemeinderat geben soll oder nicht. Dieser Gemeinderat sollte auch eine Art Kontrollfunktion seitens der Gemeinde gegenüber der Gemeindeleitung sein. Diese Aufgabe möchten wir nicht nur an das Pfarrleitungsteam delegiert wissen.

Das Gemeindeleitungsteam sollte sich aus dem gewählten Gemeinderat herausbilden und nicht von oben vom Pfarrleitungsteam bestellt werden, da sonst nicht die Gemeinde vertreten ist, sondern dem Pfarrer und Pfarrleitungsteam genehme Personen in das Gemeindeleitungsteam berufen werden könnten.

### **Breit besetzter Pfarrkonvent mit Beschlusskraft**

Ein Konvent als eine Art Vollversammlung aller Gemeinden müsste letztendlich die Berechtigung besitzen, das Pastoralkonzept der „Pfarre neu“ in Kraft zu setzen und dem Bischofsvikar zur Approbation vorzulegen und Änderungsvorschläge des PGR's zu beschließen. In einem Pfarrkonvent sollte auch die Arbeit der letzten Jahre präsentiert und diskutiert werden.

Da die Vorbereitung für einen Pfarrkonvent in dieser Art sehr aufwendig ist, sollte dieser nur alle zwei – drei Jahre durchgeführt werden.

Teilnehmer eines Pfarrkonventes sollten neben den verschiedenen Gremien in der Pfarre Neu auch alle regelmäßigen ehrenamtlichen Mitarbeiter, Funktionsträger diverser kirchlichen Gruppierungen (KA, Erneuerungsbewegungen, u.ä), Religionslehrer und Vertreter der ansässigen Ordensniederlassungen, Fremdsprachigen Gemeinden, Basisgemeinden, Caritaseinrichtungen und für die Pfarre relevante Vertreter der Ökumene, gesellschaftspolitische Akteure und Vereine sein.

### **Schulungs- und Ausbildungsmodulare**

Schulung und Ausbildung des Gemeindeleitungsteam sollte, wie in unserem Gemeindeleitungskonzept vorgeschlagen, modulmässig angeboten und eingeführt werden.

Welche Module freiwillig und welche Module verpflichtend zu absolvieren sind, muss nach den Vorerfahrungen und Charismen der einzelnen Personen entschieden werden.

### **Finanzverantwortung geteilt wahrnehmbar**

Wieso der/die GemeindeleiterIn auch für die Kassa und Kassabuch verantwortlich sein sollte, erscheint uns nicht ersichtlich und birgt die Gefahr, dass diese Funktion mit Arbeitsanforderungen überfrachtet wird. Im Gemeinderat sollte es - wie bisher in jedem PGR - einen Finanzverantwortlichen geben. Sinnvoll wäre, diesen in das Gemeindeleitungsteam zu berufen.

### **Klarere Regelung für Absetzung von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen**

Die Passage „Gefahr in Verzug“ sollte gänzlich gestrichen werden. Sollte eine Person gewählt oder hauptamtlich straffällig seitens des Staates oder grob gegen kirchliche Normen verstoßen, kann der Bischofsvikar jeden nach Prüfung der Sachlage mit sofortiger Wirkung abberufen. Konflikte innerhalb der Pfarre und Gemeinde müssen ausgehalten und in christlicher Nächstenliebe gelöst werden. Arbeitet ein Gemeinde-leitungsmitglied grob fährlässig und wissentlich gegen die Einheit der Pfarre und Kirche, kann eine Absetzung durch den Bischofsvikar angesucht werden. Innerhalb der Pfarre sollte es keine Möglichkeit geben, gewählte ehrenamtliche Funktionsträger abzusetzen. Diese drastische Möglichkeit darf nur auf einer höheren Entscheidungsebene gesetzt werden. Bei Konflikten mit hauptamtlichen Mitarbeitern regelt das Dienstrecht der Erzdiözese die Art und Weise des Umganges mit dem Konflikt.

### **Vermögensverwaltung – Transparenz durch Mitbestimmung**

Sollte es einen gewählten Vermögensverwaltungsrat geben, ist darauf zu achten, dass jede Gemeinde mit einer Person vertreten ist, die dann auch automatisch für die Gemeindegasse und Budgeteinhaltung verantwortlich ist. Sollte ein Ökonom der Pfarre zugeteilt werden, sollte dieser in finanziellen Angelegenheiten dem PGR rechenschaftspflichtig, und nicht nur dem Pfarrer gegenüber weisungsgebunden sein. Direkter Vorgesetzter des Ökonoms sollte der Bischofsvikar oder ein von ihm für alle Ökonomen bestellter Vertreter sein. Ein hauptamtlicher Ökonom könnte dem Pfarrer auch als Stellvertretender Dienststellenleiter zur Verfügung stehen.

Wir sehen problematisch, wenn ehrenamtliche GemeindeleiterInnen kein eigenes Leitungshonorar beziehen dürfen. Eine definierte kleine Aufwandsentschädigung müsste möglich sein.

### **Ehrenamtlichen Gestaltungsmöglichkeiten geben**

Das Aufgabenprofil und Dienststellenbeschreibung für pastorale hauptamtliche MitarbeiterInnen sollte vom Pfarrleitungsteam erstellt und dem PGR zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Prinzipiell ist darauf zu achten, dass der PGR Neu auch Beschlussrecht

hat, weil sonst Ehrenamtliche, die Verantwortung tragen wollen, nicht zu gewinnen sein werden.

Überhaupt ist in der ganzen Rahmenordnung der Aspekt der ehrenamtlichen Mitarbeit viel zu wenig ausgeführt. Aus der KA-Erfahrung wissen wir, dass ehrenamtliche Mitarbeit dann intensivst eingebracht wird, wenn auch Gestaltungsfreiheit und Entscheidungskompetenz vorhanden ist. In diesem Konzept erscheint das Ehrenamt eher als eine billige Möglichkeit pastorale und administrative Aufgaben abzuwälzen.

Viele fähige ehrenamtliche MitarbeiterInnen haben sich bewusst aus dem Dienst der Kirche verabschiedet, weil sie sich dort nicht ernstgenommen und gehört fühlten. Ebenfalls sind die beruflichen Leistungsanforderung gestiegen, dass die zeitlichen Ressourcen, gerade wenn auch eine Familie vorhanden ist, knapper geworden sind. Ehrenamtliche, die im Beruf, in der Familie stehen, erwarten Professionalität auch im Bezug auf ehrenamtliches Engagement. Die Seelsorge der Ehrenamtlichen sollte oberste Priorität des Pfarrers sein. Mehr wie jede administrative und repräsentative Aufgabe des Pfarrers.

### **Transparente Kommunikaton der Hauptamtlichen zu den Ehrenamtlichen**

Besprechungen des hauptamtlichen Teams sind zu protokollieren und den nicht anwesenden Pfarrleitungsteammitgliedern zu übersenden. Diese Teamsitzungen haben reine operative Funktion und sind kein Ort, wo Entscheidungen außerhalb des Tagesgeschäftes getroffen werden. Pfarrleitungsteammitglieder haben jederzeit das Recht bei den hauptamtlichen Treffen dabei zu sein und werden rechtzeitig vom Pfarrer über Zeit, Ort und Tagesordnungspunkte informiert und eingeladen.

Auf das Miteinander von Haupt- und Ehrenamt muss ein besonders Augenmerk gelegt werden. Dazu braucht es auch bei hauptamtlichen MitarbeiterInnen eine hohe Kernkompetenz im sozialen Umgang mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und die Bereitschaft seine Aufgabe unterstützend unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips wahrzunehmen.

### **Die Gemeinde durch Eigenleistungen vor Ort erhalten**

Die Gemeinde braucht vor Ort auch eine Form von Eigenständigkeit, die es ermöglicht auf spezielle Anforderungen reagieren zu können.

Ebenfalls sollte die Gemeindeleitung vor Ort eigenständig über die Nutzung der Räumlichkeiten für verschiedene Gruppen in der Gemeinde in Absprache mit dem Gemeinderat und Pfarrleitungsteam verfügen dürfen.

Wenn die Gemeinden auch verantwortlich für ihre Gebäude sind, ist die Wahrscheinlichkeit wesentlich höher, dass diese auch gut gepflegt und von Ehrenamtlichen vor Ort gut betreut werden. Eine Delegation ist zwar möglich, darf aber nicht Pflicht sein.

Um den Erhalt der Gebäude und Räumlichkeiten braucht es ein angemessenes Budget. Gewinne bei Eigenleistungen und Eigenfinanzierungen sollten in der Gemeinde vor Ort verbleiben und nicht in das allgemeine Pfarrbudget fließen. Nur dies sichert auch die Bereitschaft zum Mitwirken und Spenden für die Bedürfnisse der Gemeinde ab.

Für die Zusammenstellung verantwortlich:  
Präsident Walter Rijs, Generalsekretär Christoph Watz, Februar 2014