

Überlegungen zur kirchlichen Präsenz in den Ortsparreien der  
Pfarreiengemeinschaften  
(Stand: 13.11.2017)

1. Personalplanung im Rahmen der Pastoralen Raumplanung 2025

- Mit der Pastoralen Raumplanung 2025 wurde die organisatorische Grundlage für die Zusammenfassung der Pfarreien des Bistums in Pfarreiengemeinschaften (203 Seelsorgeeinheiten) geschaffen. Sie regelt daneben auch die personelle Ausstattung mit pastoralen Mitarbeitern, die Wohnorte der Priester sowie die Standorte der Pfarrbüros und deren personelle Ausstattung.
- Neben den leitenden Priestern sind 154,5 Sollstellen für „weitere Priester“ und 218 Sollstellen für pastorale Mitarbeiter/innen vorgesehen.
- Der Berechnung des pastoralen Personals einer Seelsorgeeinheit liegen bestimmte Kriterien zu Grunde, insbesondere die Anzahl der Katholiken, die Anzahl der Pfarreien, Filialen und weiteren Kirchen, die Fläche, die Anzahl Sakramente und der zu betreuenden Einrichtungen.<sup>1</sup>
- Für die Ausstattung der Pfarrbüros mit den in der praktischen Arbeit nahezu unersetzlichen Pfarrsekretärinnen gibt es in der Pastoralen Raumplanung keine Vorgaben. In der Praxis dürfte es sich um ca. 1 Vollzeitstelle pro Pfarreiengemeinschaft handeln. In großen Pfarreiengemeinschaften mit einem hohen Aufkommen an Verwaltungsaufgaben kann eine hauptberufliche Verwaltungsfachkraft mit geschäftsführenden Funktionen beschäftigt werden.
- Dieser Planungshorizont ergibt perspektivisch eine Gesamtzahl von insgesamt rund 800 Vollzeitstellen für die Arbeit in den rund 1000 Einzelpfarreien des Bistums.

2. Konsequenzen der derzeitigen Personalplanung

- Insbesondere in größeren Pfarreiengemeinschaften (mehr als 3 Einzelpfarreien in eigenständigen Gemeinden bzw. Gemeindeteilen) wird es nicht mehr in allen Pfarreien eine hauptberufliche, d. h. unter dem zeitlichen Aspekt regelmäßig präsente Ansprechperson geben. Diese Situation kann je nach Entwicklung bis zur Hälfte aller Pfarreien betreffen. Der Ortskirche fehlt dann das „Gesicht“.
- Es besteht die Gefahr, dass auch die wichtige Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen, nicht zuletzt der Pfarrgemeinderäte, keine direkte Unterstützung vor Ort mehr erfährt; und es würde dann auch keinen ortsnahen kommunikativen Mittelpunkt mehr geben.
- Eine solche Entwicklung ist bereits heute in zahlreichen mittleren und großen Pfarreiengemeinschaften vor allem im ländlichen Raum sichtbar.
- Damit „wächst die Gefahr einer schwindenden kirchlichen Präsenz in den Dorfgemeinden mit ihren bisher kaum abzuschätzenden Auswirkungen auf das dörfliche Leben und den sozialen Zusammenhalt“<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Siehe Amtsblatt für die Diözese Augsburg, Hg. Bischöfliches Ordinariat Augsburg, 122. Jahrgang Nr. 11 13. Juli 2012, Seite 396ff.

<sup>2</sup> LARS Consult – Gesellschaft für Planung und Projektentwicklung mbH: Netzwerk Kommune – Kirche - Gesellschaft. Interaktive Kommunal-, Pastoral- und Ländliche Entwicklung. Memmingen, Mai 2014, Seite 128. Diese

# Initiativkreis Bistumsreform Augsburg

## 3. Lösungsansatz

- Die Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland 1972 hat das „personale Angebot“ als zentralen Punkt der kirchlichen Präsenz herausgestellt. Die Ortskirche als unmittelbarer Erfahrungsraum braucht einen Ort und einen persönlichen Ansprechpartner, um sichtbar zu bleiben.
- Das Personalkonzept für die Pfarreiengemeinschaften wird in der Weise erweitert, dass in Ortspfarreien, die nicht Wohn- oder Verwaltungssitz der Pfarreiengemeinschaft sind, geeignete Personen als Organisator/in oder „Kümmerer“<sup>34</sup> beschäftigt werden können. Der Umfang der Beschäftigung richtet sich nach den örtlichen Gegebenheiten und den konzeptionellen Überlegungen des Pfarrgemeinderats. Als untere Grenze wird in der Regel der zeitliche Umfang einer Halbtagsstelle festgelegt.
- Die Beschäftigung erfolgt außerhalb der Berufsfelder und Arbeitsstrukturen der pastoralen Mitarbeiter/innen.
- Die formale Ausbildung hat eine nachgeordnete Bedeutung. Entscheidend ist die Fähigkeit, die kommunikativen und organisatorischen Voraussetzungen für das ehrenamtliche Engagement in der Orts-/Einzelpfarreie zu unterstützen und funktionsfähig zu halten und die Verbindung in den politischen und gesellschaftlichen Raum sicherzustellen (soweit dies die Möglichkeiten der Ehrenamtlichen übersteigt).
- Neben einem regulären Arbeitsverhältnis kommen grundsätzlich auch andere Formen in Frage, insbesondere:
  - Freiwilliges soziales Jahr,
  - Bundesfreiwilligendienst,
  - Praktikum im Rahmen eines Studiums der Sozialen Arbeit o.ä.
  - Minijob,
  - erweiterter und dezentraler Einsatz von Pfarrsekretärinnen.
- Die Anstellung muss direkt bei der örtlichen Kirchenstiftung erfolgen und über einen entsprechenden Haushaltszuschuss der Diözese finanziert werden.
- Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt nach den vom jeweiligen Pfarrgemeinderat beschlossenen Schwerpunkten.
- Ein solcher Ansatz könnte zunächst auch in einzelnen Modellprojekten erprobt werden.

Augsburg, 13.11.2017

Initiativkreis Bistumsreform Augsburg

---

Feststellung dürfte sich - mutatis mutandis - auch z. B. für traditionelle Stadtteile oder –bezirke im städtischen Bereich treffen lassen.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu die Empfehlung und Namensidee in LARS Consult – Gesellschaft für Planung und Projektentwicklung mbH, a.a.O., Seite 229.

<sup>4</sup> In der Verlautbarung der deutschen Bischöfe Nr. 100 „Gemeinsam Kirche sein – Wort der deutschen Bischöfe zur Erneuerung der Pastoral“ vom 1. August 2015 werden „neue Beauftragungen“ als „Anstifter“ in den Raum gestellt (vgl. Seite 53).