



Arbeitspapier 02 aus TPT 04

Hauptamtliche Zusammenarbeit, Leitung und Führung in der Pfarrei

Erläuterung: Wichtig ist uns, dem TPT 4, allgemeine und grundlegende Aussagen zu „Hauptamtliche Zusammenarbeit, Leitung und Führung in der Pfarrei“ zu formulieren. Wir sahen dann, dass deren Zusammenarbeit in die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden, auch der ehrenamtlichen Mitarbeitenden eingebettet und auf die Abstimmung mit den Gremien der neuen Pfarrei angewiesen ist. Dennoch kann dieser Text nicht die Beschreibung der Pastoral der Pfarrei oder die Arbeit der Ehrenamtlichen grundlegend beschreiben, sondern bildet einen Baustein in der Entwicklung des Pastoralen Weges. **Die gelb hinterlegten Passagen stellen hierzu besonders wichtige Perspektiven dar.**

Das Arbeitspapier ist als Diskussionspapier und Arbeitshilfe für den Prozess des Pastoralen Weges zu verstehen.

Alle Mitarbeitenden dienen entsprechend ihrem Amt, ihrer Sendung und ihrem Auftrag den Menschen und haben teil am Sendungsauftrag der Kirche¹. Sie sind zur Ausübung ihres Dienstes entsprechend ihrer Berufung zu unterstützen.

Die Erarbeitung eines Pastoralen Konzeptes der Pfarrei ist verbindliche Aufgabe des Pfarrers zusammen mit dem Pfarreirat; die Nutzung von Maßnahmen der Qualitätsentwicklung² ist empfohlen. Das Pastoralen Konzept verliert beim Wechsel des Pfarrers oder bei der Neuwahl des Pfarreirates nicht seine Gültigkeit, ist aber regelmäßig zu überprüfen und anlassbezogen anzupassen.

Die Zielsetzung und Gesamtaufgabe aller³ Mitarbeitenden wird unter Berücksichtigung der pastoralen Vorgaben des Bischofs unter der Leitung des Pfarrers vom Pfarreirat⁴ der Pfarrei⁵ gemeinsam erarbeitet, beraten und verbindlich festgelegt. Die Umsetzung der Zielsetzung soll jährlich evaluiert werden.

¹ „Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).“ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

² Im Rahmen eines Qualitätsmanagements können Ziele, Gelingenskriterien, Vorgehensweisen und Auswertungsroutinen beschrieben werden, die für die je nächste Planung bspw. einer Veranstaltung, eines katechetischen Kurses oder eines caritativen Engagements eine Erleichterung darstellen.

³ gemeint sind: haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende

⁴ „Pfarreirat“ ist der Name für das Beratungsgremium der neuen Pfarrei (analog PGR). Der Pfarreirat als das Gremium aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Pfarrei beschreibt gemeinsam mit dem Pfarrer und mit dessen Einvernehmen die Zielsetzungen für die Arbeit der hauptamtlichen Mitarbeitenden.

⁵ „Pfarrei“ ist der kirchenrechtliche Begriff; „Kirchengemeinde“ ist der entsprechende Begriff für die Körperschaft des öffentlichen Rechtes.

Das gemeindliche Engagement ist die Basis des kirchlichen Lebens. Initiativen von Ehrenamtlichen werden im Pfarreirat, seinen Ausschüssen sowie vom Hauptamtlichenteam beraten und unterstützt. Die Übertragung von Aufgaben und Befugnissen an Ehrenamtliche erfolgt durch Wahl oder Beauftragung je nachdem, ob die Zuständigkeit dafür im Pfarreirat, Verwaltungsrat oder im Hauptamtlichen team liegt. Daneben steht das auch spontane freiwillige Engagement, wenn Menschen im Rahmen der Pastoral der Pfarrei mitarbeiten⁶. Die Abstimmung zwischen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden erfolgt in den zu bestimmenden Gremien auf Pfarrei- oder Gemeindeebene oder im Kirchort. Für die Bearbeitung von Konflikten zwischen und unter Haupt- und Ehrenamtlichen wird Unterstützung angeboten.

Unbeschadet der rechtlichen Stellung des Pfarrers leitet er zusammen mit haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Pfarrei (vgl. can. 519 CIC s.u.⁷). Leitung wird dabei als „ein Wirken“ verstanden, „... das vorrangig befähigt, motiviert und inspiriert“⁸. „Wer in der Kirche leitet, soll Teilhabe fördern und einen gesunden Pluralismus im Vertrauen mittragen.“ Der priesterliche Leitungsdienst ist daher ein Dienst, der „das Zusammenwirken aller ermöglicht“. „Priester, die ihren Leitungsdienst in einer Pfarrei als Dienst an der Einheit sehen, werden diesen nur in Kooperation mit vielen anderen Männern und Frauen – seien sie hauptberuflich oder ehrenamtlich engagiert – wahrnehmen können. Konkret geschieht dies dadurch, dass der Pfarrer die Charismen der Gläubigen in der Pfarrei sieht und bejaht und sie nach Kräften fördert.“

„In einer Kirche, die sich zur Gemeinschaft berufen weiß, kann Leitung letztlich auch nur gemeinschaftlich wahrgenommen werden. ... Konkret kann eine gemeinschaftliche Leitung durch ein Team geschehen. Solche Teams werden für die Pastoral der Kirche immer wichtiger.“ Das Verständnis von Leitung als einem Teammodell soll unbeschadet der rechtlichen Stellung des Pfarrers als Hirte der Pfarrei befördert werden. Dabei gilt: „Leitung in Form eines Teams kann aber nur gelingen, wenn die Verantwortungsbereiche genau beschrieben sind. Klare orts- und sachbezogene Zuständigkeiten sowie die notwendigen Anforderungen und gewünschten Befähigungen sind dabei zu benennen.“

Der Pfarrer und die Hauptamtlichen Mitarbeitenden stehen für das Evangelium und das Volk Gottes im Dienst der katholischen Kirche entsprechend ihres Amtes, ihrer Sendung und ihres Auftrags. Im Rahmen der Gesamtaufgabe des Hauptamtlichenteams⁹ wird die Aufgabenteilung dort bzw. in Teilm Teams beraten und Verantwortung geteilt. Entsprechend werden Verantwortungsbereiche und entsprechende Kompetenzen¹⁰ vom Pfarrer oder mit ihm über den Verwaltungsrat übertragen und Res-

⁶ Vgl. Can. 216 CIC

⁷ Can. 519 CIC: „Der Pfarrer ist der eigene Hirte der ihm übertragenen Pfarrei; er nimmt die Seelsorge für die ihm anvertraute Gemeinschaft unter der Autorität des Diözesanbischofs wahr, zu dessen Teilhabe am Amt Christi er berufen ist, um für diese Gemeinschaft die Dienste des Lehrens, des Heiligens und des Leitens auszuüben, wobei auch andere Priester oder Diakone mitwirken sowie Laien nach Maßgabe des Rechts mithelfen.“

⁸ Wort der deutschen Bischöfe „Gemeinsam Kirche sein“ zur Erneuerung der Pastoral von 2015. Hier Nr. 5

⁹ Zum „Hauptamtlichenteam“ der Pfarrei gehören alle Mitarbeitenden, die von der Pfarrei angestellt oder vom Bistum dem Hauptamtlichenteam zugeordnet sind (außer in eigenen Betrieben wie Kita oder Sozialstation). Die Entscheidung über die Zuordnung wird insbesondere bei kategorialen oder überpfarrlichem Auftrag auf Bistumsebene getroffen. Die Zuordnung erfolgt explizit durch die Benennung des Pfarrers als Vorgesetzten. Zum „Team der hauptamtlichen Pastoralen Mitarbeitenden“ in einer konkreten Pfarrei gehören hauptamtliche pastorale Mitarbeitende durch die Zuweisung des Pfarrers als Vorgesetzten im Dekret.

¹⁰ Kompetenzen sind in der Organisationslehre Rechte und Pflichten, die einem Stelleninhaber / einer Stelleninhaberin oder Funktionär/in eingeräumt werden. Sie legitimieren sie/ihn, Handlungen zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben vorzunehmen und verpflichten sie/ihn, hierfür die Verantwortung in Form einer Rechenschaft zu übernehmen. (nach Wikipedia)

sourcen zur Verfügung gestellt. Dauerhaft übertragene Aufgaben werden transparent gemacht, gehen in die Stellenbeschreibung ein und gelten über den Wechsel des Vorgesetzten hinaus bis zu einer neuen Regelung.

Je nach Größe des Teams und Aufgabenstellungen können Teilteams mit eigener Leitung oder Koordination gebildet werden.

Die Zielvorgaben und Rahmenbedingungen für den Dienst der einzelnen Mitarbeitenden werden im (Teil-)Team besprochen. Der pastorale Bedarf und die persönlichen Charismen sind dabei zu berücksichtigen. Der Arbeitsfortschritt und besondere Vorkommnisse werden gegenseitig berichtet, Vorgaben durch die Vorgesetzten entsprechend angepasst.

Jede/r Mitarbeitende hat mindestens jährlich ein **Mitarbeitendengespräch** mit seiner/m Vorgesetzten¹¹.

Die **Stellenbeschreibung**¹² und die Festlegung der konkreten Arbeitsbedingungen für pastorale Mitarbeitende erfolgt in Abstimmung mit diesen

- durch den Vorgesetzten mit Zustimmung des leitenden Pfarrers und
- in Abstimmung mit den zuständigen Verantwortlichen in den Dezernaten Personal, Seelsorge bzw. Caritas und Soziale Arbeit.

Die Zusammenarbeit der Hauptamtlichen wird in regelmäßigen Besprechungen beraten und entsprechend der jeweiligen Kompetenzen entschieden.

Die Dauer, Häufigkeit und Zusammensetzung der Besprechungen ist abhängig von der Art der Beschäftigung und dem Stellenumfang der jeweiligen Mitarbeitenden. Insbesondere zu berücksichtigen ist die Einbindung von Sekretär/in, Verwaltungsmitarbeitenden, Küster/in, Kantor/in, Kita-Leitung, Mitarbeitenden der Gemeindecaritas¹³ sowie denjenigen kategorialen pastoralen Mitarbeitenden, die nicht dem Team direkt zugeordnet sind.

Ehrenamtlich Mitarbeitende können einbezogen werden, wenn ihnen pastorale Aufgaben durch den Pfarrer oder eine damit beauftragte Person übertragen wurden.

Das Team der hauptamtlichen Pastoralen Mitarbeitenden trifft sich möglichst wöchentlich, ggf. in Teilteams zu einer Dienstbesprechung.

Zur Qualitätsentwicklung und im Rahmen der beruflichen Weiterentwicklung soll ein **Wechsel des Arbeitsfeldes bzw. des Arbeitsplatzes der hauptamtlichen Pastoralen Mitarbeitenden regelmäßig¹⁴ geprüft werden.**

Es ist zu überlegen, den Einsatz der leitenden Pfarrer und auch den Einsatz anderer hauptamtlicher pastoraler Mitarbeitenden in leitenden Tätigkeiten zeitlich zu befristen (z.B. 6¹⁵ Jahre mit der Möglichkeit einer erneuten Beauftragung).

¹¹ Insbesondere in kategorialen Diensten können Fachvorgesetzte und Vorgesetzte unterschiedlich sein. Es gibt kategoriale Mitarbeitende, deren Vorgesetzte außerhalb der Pfarrei sind. Die Zuständigkeit wird geregelt über Dekret und Stellenbeschreibung. Ist der Vorgesetzte der Pfarrer der Pfarrei, ist dennoch in der kategorialen Seelsorge die Fachaufsicht im Bischöflichen Ordinariat angesiedelt.

¹² Hinweise sind zu erarbeiten (Qualitätsmanagement)

¹³ Hrsg. Caritasverband für die Diözese Mainz: Positionen & Perspektiven 3 - Fachdienst Gemeindecaritas. Zielsetzung und Kernaufgaben.

¹⁴ Sowohl im jährlichen Mitarbeitendengespräch mit dem Vorgesetzten als auch in Personalentwicklungsgesprächen seitens des Ordinariates. (Hinweis Dekanat Dreieich)

¹⁵ Dekanat Wetterau-West schlägt 10-15 Jahre vor und möchte hier auch die Dienststellen im BO einbeziehen.