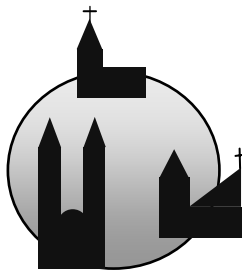


# Leitfaden für die Errichtung von Seelsorgebereichen



Erzbistum Bamberg



## **Impressum**

Herausgegeben vom Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg

Verantwortlich: Generalvikar Alois Albrecht

Erstellt von Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Struktur der Pfarrgemeinden“ mit Unterstützung der BSL Managementberatung, Bergheim, [www.bsl-psm.de](http://www.bsl-psm.de)

Stand: 12.05.2005

Der Leitfaden ist so konzipiert, dass Anpassungen und Ergänzungen vorgenommen werden können. Diese werden unter [www.erzbistum-bsl.de](http://www.erzbistum-bsl.de), Benutzername: erzbistum, Kennwort: heinrich2007 veröffentlicht.



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Geleitwort des Generalvikars</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Kooperation – Warum, Wozu und Wie?</b>	<b>4</b>
2.1	Kooperation als Ausdruck des „Communio“- Gedankens	4
2.2	Gesellschaftliche und pastorale Situation in unserem Erzbistum	4
2.3	Finanzielle Situation	5
2.4	Einführung von Seelsorgebereichen	6
<b>3</b>	<b>Kooperationsformen für die Errichtung von Seelsorgebereichen</b>	<b>9</b>
3.1	Zielgrößen	10
3.2	EINE PFARREI	10
3.3	PFARREIENGEMEINSCHAFT	12
3.4	PFARREIENVERBUND	15
<b>4</b>	<b>Einsatz des pastoralen Personals</b>	<b>19</b>
4.1	Zukünftige Rolle der Gemeindepastoral	19
4.2	Pastorales Personal in den Seelsorgebereichen	19
4.3	Einsatz der Priester	20
4.4	Kriterien für den Einsatz des weiteren pastoralen Personals	20
<b>5</b>	<b>Das Personal in den Folgediensten</b>	<b>22</b>
5.1	Budget für die Personalkosten	22
5.2	Anstellungsträgerschaft	23
5.3	Arbeitgeberwechsel / Betriebsübergang	25
5.4	Umgang mit Personalüberhang	27
<b>6</b>	<b>Zuweisung des Sachmittelbudgets</b>	<b>29</b>
6.1	Schlüsselzuweisungssystem 2002-2006	29
6.2	Schlüsselzuweisungssystem ab 2007	29
<b>7</b>	<b>Instandhaltung von Gebäuden</b>	<b>31</b>
7.1	Situation bei den Immobilien	31
7.2	Bezuschussung von Instandhaltungsmaßnahmen für Gebäude	31
7.3	Auswahl der bezuschussungsfähigen Gebäude	31
7.4	Überlegungen zu nicht mehr bezuschussungsfähigen Gebäuden	32
<b>8</b>	<b>Zur Neustrukturierung der Kindertagesstätten</b>	<b>33</b>
<b>9</b>	<b>Möglichkeiten zur Einnahmenerhöhung</b>	<b>35</b>
9.1	Kirchgeld	35
9.2	Fundraising	36
9.3	Vermietung und Verpachtung	37
<b>10</b>	<b>Die Schritte zur Bildung von Seelsorgebereichen</b>	<b>39</b>
<b>11</b>	<b>Ansprechpartner</b>	<b>42</b>
<b>12</b>	<b>Glossar</b>	<b>44</b>



# 1 Geleitwort des Generalvikars

Erzbischof Prof. Dr. Ludwig Schick hat dem Pastoralplan des Erzbistums Bamberg die Überschrift gegeben: „Den Aufbruch wagen – heute!“ Und er hat in einem abschließenden Kapitel des Pastoralplans eine Zielangabe gemacht für die Umsetzung: „So soll euer Licht vor den Menschen leuchten (Martyria), damit sie eure guten Werke sehen (Diakonia) und euren Vater im Himmel preisen (Liturgia)“ (Mt 5,16). Das Volk Gottes im Erzbistum soll sich als Kirche Jesu Christi (so) erneuern und attraktiv werden, damit unsere Zeitgenossen sagen: „Wir wollen mit euch gehen, denn wir haben gehört: Der Herr ist mit euch“ (Sach 8,23).

Zwischen Aufbruch zum Ziel und Erreichung des Ziels liegt ein Weg, an dessen Beginn wir derzeit stehen. Was im Pastoralplan beschrieben ist, angefangen von dem Schlüsselwort „Evangelisierende Pastoral“ über die Stichworte „Kooperation“, „Pastoral im Netzwerk“, über das Kapitel „Alle sind berufen“ bis hin zum letzten Schwerpunkt „Eine Welt“, das muss konkret werden und umgesetzt werden, dazu müssen jetzt die ersten Schritte getan werden.

Jetzt ist die Zeit und die Stunde. Die derzeitige Situation der Kirche inmitten rascher gesellschaftlicher Entwicklungen und gleichzeitiger innerkirchlicher Veränderungen bis hin zur Verknappung der personellen und finanziellen Ressourcen verlangt einen entschiedenen Aufbruch.

Es gilt, mit Mut den Aufbruch zu wagen. Es gilt anzupacken. Es gilt, die Krise zu einer Chance für Neuorientierung und damit zur Zukunftsfähigkeit unserer Pastoral werden zu lassen. Dieser Aufbruch muss angetrieben sein von dem Impuls, das Evangelium auch heute als unverzichtbare Botschaft in dieser Welt zu bezeugen in Wort und Tat. Die spirituelle Grundlage dieses Aufbruchs ist unser Glaube. „Aufgrund des Glaubens gehorchte Abraham dem Ruf, wegzuziehen in ein Land, das er zum Erbe erhalten sollte. (...) Aufgrund des Glaubens verließ Mose Ägypten, ohne den Zorn des Königs zu fürchten. (...) Aufgrund des Glaubens zogen die Israeliten durch das Rote Meer wie über trockenes Land. (...) Da uns eine solche Wolke von Zeugen umgibt, lasst uns mit Ausdauer in dem Wettkampf laufen, der uns aufgetragen ist und dabei auf Jesus blicken, den Urheber und Vollender des Glaubens“ (Hebr 11 und 12). Dieser Aufbruch muss geschehen, indem wir unsere Kräfte bündeln und gemeinsam vorangehen. Kooperation darf kein Schlagwort oder Modewort sein, sondern muss ein Instrument werden, damit die Kirche von Bamberg ein Zeichen der Gegenwart und der Nähe des dreieinen Gottes in dieser Welt und in dieser Zeit ist. So können wir unseren Teil dazu beitragen, dass die Bitte des Hochgebets sich erfüllt: „Mache dein Volk in unserer zerrissenen Welt zum Werkzeug der Einheit und des Friedens.“

Nehmen Sie in diesem Sinn den vorliegenden „Leitfaden für die Errichtung von Seelsorgebereichen“ in die Hände und gehen Sie damit die Bildung neuer Seelsorgebereiche an.

„Jetzt ist die Zeit, jetzt ist die Stunde, heute wird getan oder auch vertan, worauf es ankommt, wenn Er kommt.“

Alois Albrecht, Generalvikar



## 2 Kooperation – Warum, Wozu und Wie?

Unser Pastoralplan „Den Aufbruch wagen – heute!“ hält in der Einführung fest, was Ausdruck unserer Berufung und Ziel aller Pastoral ist: als Christen im Erzbistum Bamberg auch in Zukunft vom guten Gott zu reden, ihn zu feiern und ihn in Taten der Liebe zu übersetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, verpflichtet der Pastoralplan alle zu einer kooperativen Pastoral.

### 2.1 Kooperation als Ausdruck des „Communio“- Gedankens

Das Konzil hat in seiner „Communio-Ekklesiologie“ den Gemeinschaftsaspekt der Kirche besonders betont. Aus ihren drei Grundvollzügen – Liturgia, Martyria und Diakonia – erwächst Gemeinschaft mit Gott und den Menschen<sup>1</sup>.

Die Würzburger Synode führt diesen Ansatz weiter: „Das Zeugnis für das Evangelium Christi und der Dienst für die Menschen in unserer Gesellschaft können nur in gemeinsamer Verantwortung aller gelingen.“ Deshalb ist die „Zusammenarbeit aller Dienste (...) nicht nur aus organisatorischen Gründen, sondern von der Sendung der Gemeinde her unerlässlich“<sup>2</sup>.

Eine zukunftsorientierte Pastoral kann nur eine „Kooperative Pastoral“ sein, die gemeinsam von vielen bedacht und partnerschaftlich durchgeführt wird. Gemeinsam leisten Haupt- und Ehrenamtliche Dienst für das Wachsen des Reiches Gottes in den Herzen der Menschen und in der Welt. Kooperative Pastoral versteht Seelsorge als verbindlich gestaltetes gemeinsames Wirken aus dem allen geschenkten Geist.

### 2.2 Gesellschaftliche und pastorale Situation in unserem Erzbistum

Die Entwicklungen unserer Zeit bringen viele Vorteile mit sich, bergen aber auch Gefahren, deren Folgen besonders uns als Christen in die Pflicht nehmen: „die ungleiche Verteilung des Wohlstands, unsichere Arbeitsplätze und die Zunahme der Arbeitslosigkeit, eine hohe Belastung der Familien, die Abwanderung aus strukturschwachen Räumen, der Rückgang von Verantwortungsbewusstsein und eine Krise der Sinn- und Werteorientierung“<sup>3</sup>.

Die Situation der Kirche hat sich in den letzten Jahrzehnten stetig verändert. Die Aufbrüche des 2. Vatikanischen Konzils und der Würzburger Synode haben zu einer Öffnung der Kirche zur Welt hin, einer Neuorientierung der Pastoral und einer wachsenden Beteiligung der Laien am kirchlichen Leben geführt. Gleichzeitig aber geht die Zahl der Gottesdienstbesucher zurück, die Kirchenaustritte nehmen zu, der Einfluss der Kirche in der Gesellschaft wird kleiner, die Bindung an die Kirche nimmt ab und die finanziellen Ressourcen werden geringer<sup>4</sup>. Diese Entwicklungen zeigen sich auch in unserem Erzbistum. Traditio-

---

<sup>1</sup> vgl. Pastoralplan 2.2.2

<sup>2</sup> Gemeinsame Synode der Bistümer in der BRD: „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde“ 1.3.2 und 2.4

<sup>3</sup> Pastoralplan 1.1

<sup>4</sup> vgl. Pastoralplan 1.2



nelle Formen der Gemeinde- und Lebenspraxis stehen neben neuen Formen. Die Zahl der Kirchenglieder geht zurück, die Erzdiözese muss mit weniger Priestern und anderen hauptamtlichen Mitarbeitern<sup>5</sup> auskommen. Andererseits werden die Herausforderungen unserer Zeit an die Kirche und die Erwartungen der Menschen an die Pastoral und an die Seelsorger immer größer<sup>6</sup>.

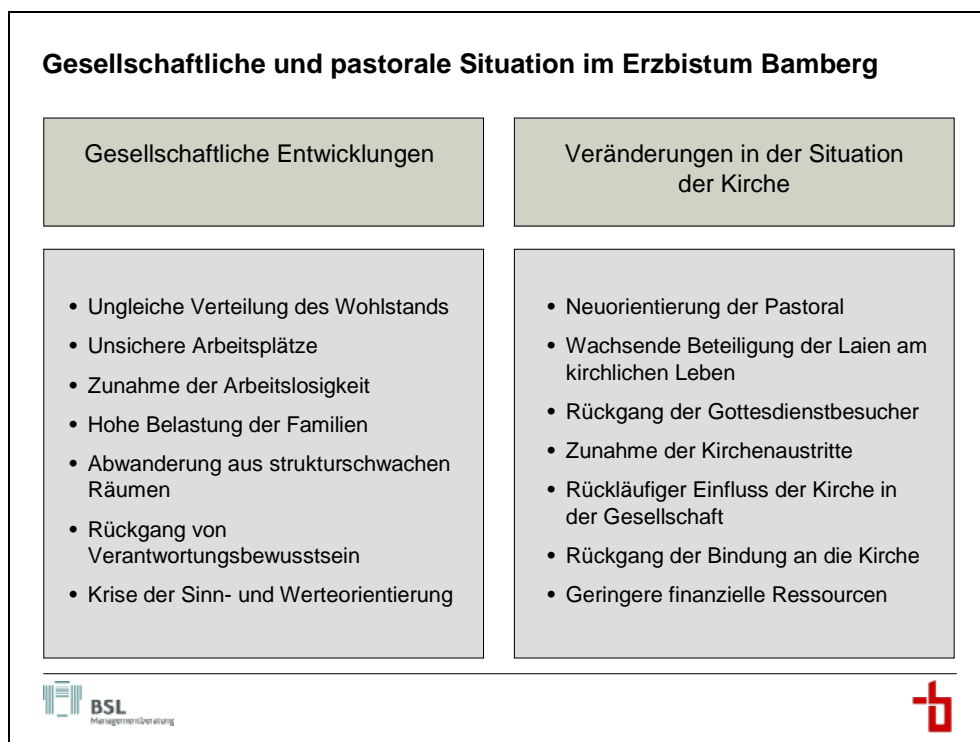


Abbildung 2-1: Gesellschaftliche und pastorale Situation im Erzbistum Bamberg

### 2.3 Finanzielle Situation

Erschwert wird die Lage durch unsere finanzielle Situation. In der Kirche - auch in unserem Erzbistum - wird das Geld knapper.

Um unseren Auftrag im Erzbistum Bamberg für die Menschen auch zukünftig erfüllen zu können, muss die Handlungsfähigkeit sichergestellt werden. Das heißt: Ab dem Jahr 2007 müssen wieder ausgeglichene Haushalte vorgelegt werden, denn auf Dauer können die Defizite nicht aus Rücklagen ausgeglichen werden.

<sup>5</sup> Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird im Rahmen dieses Leitfadens bei Personenbezeichnungen nur jeweils eine der beiden Formen stellvertretend für beide Geschlechter verwendet.

<sup>6</sup> vgl. Pastoralplan 1.4



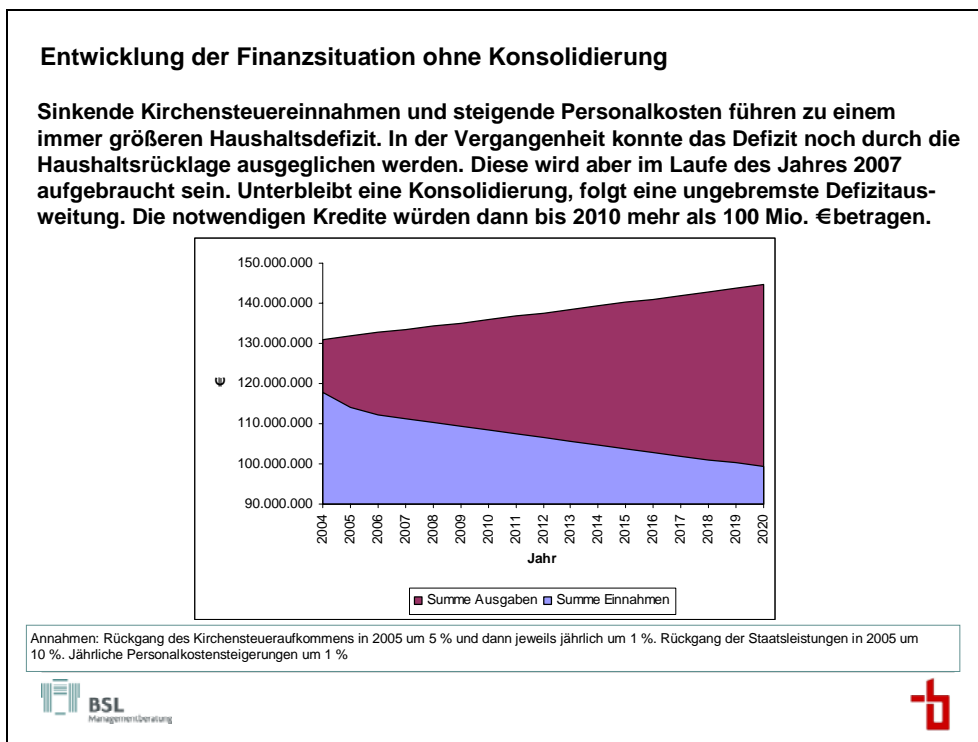


Abbildung 2-2: Finanzsituation des Erzbistums ohne Konsolidierung

## 2.4 Einführung von Seelsorgebereichen

In Zukunft wird nicht mehr die einzelne Pfarrgemeinde allein alle pastoralen Aufgaben im gewünschten Umfang bewältigen können. Damit die Kirche weiterhin ihre Aufgaben erfüllen kann, braucht es nicht nur neue Strukturen, sondern vor allem auch eine verstärkte Kooperation zwischen Pfarreien, Kategoriale- und Sonderseelsorge sowie zwischen den Diensten, Einrichtungen und Organisationen<sup>7</sup>. Dafür werden als Organisations- und Kooperationsräume Seelsorgebereiche eingeführt.

Ein Seelsorgebereich ist eine größere pastorale Einheit, in der die dazu gehörigen Pfarreien und kategorialen Dienste gemeinsam kooperative und evangelisierende Pastoral im Sinne des Pastoralplans planen und gestalten. Kooperative Pastoral bietet die Möglichkeit zur Schwerpunktsetzung sowie zum zielgerichteten Einsatz der in Zukunft geringeren personellen Ressourcen.

Eine Schwerpunktsetzung und Planung der Pastoral wird unter anderem möglich durch:

- Solidarität unter den Gemeinden und die Bereitschaft, gemeinsam Verantwortung zu tragen
- Koordination (z.B. Sakramentenkatechese, Gottesdienstzeiten, Kindertagesstätten)
- Kooperation (z.B. Caritasarbeit oder Kirchenmusik).
- Vernetzung (z.B. bestehender Gruppierungen der Jugend-, Familien- und Altenpastoral).

<sup>7</sup> vgl. Pastoralplan 3.2.1 und 3.2.2

Damit werden neue übergreifende Angebote ermöglicht, z.B. in den Bereichen Erwachsenenbildung oder Exerzitien im Alltag.

Für eine verlässliche und partnerschaftliche Gestaltung der Kooperation zwischen den einzelnen Pfarreien eines Seelsorgebereichs stehen drei Kooperationsmodelle zu Verfügung:

- die Fusion zu einer (neuen) Pfarrei,
- die Pfarreiengemeinschaft,
- der Pfarreienverbund.

Bis Februar 2006 legen sich die Pfarrgemeinden auf eines dieser Kooperationsmodelle zur Bildung eines Seelsorgebereichs fest. Der Gesamtprozess ist bis Ende 2006 abzuschließen.

**Was ist ein Seelsorgebereich?**

Ein Seelsorgebereich...

- ist eine größere pastorale Einheit, in der die dazu gehörigen Pfarreien und kategorialen Dienste gemeinsam kooperative und evangelisierende Pastoral im Sinne des Pastoralplans planen und gestalten.
- entsteht durch den Zusammenschluss mehrerer Pfarreien, für den drei Kooperationsformen zur Verfügung stehen.
- umfasst als Richtgröße ca. 8.000 Katholiken, je nach Umfeld (Stadt, Land, Diaspora, ...) kann diese Zahl variieren, sollte 4.000 jedoch nicht unterschreiten.
- ist die Bezugsgröße für die Zuteilung des pastoralen Personals sowie für die Zuteilung der Schlüsselzuweisung (Personalkostenbudget für Folgepersonal, Sachmittelbudget).
- ist Organisationsebene für die Verwaltung gemeinsamer Finanzen.
- kann Anstellungsträger des Personals und Betriebsträger von Einrichtungen sein.

---



 

Abbildung 2-3: Was ist ein Seelsorgebereich?

Die Pfarrgemeinden erhalten den Auftrag, sich als Kooperationspartner für die Gestaltung der Pastoral und die Vereinfachung der Verwaltung mit Nachbargemeinden zusammenzuschließen und mit ihnen Seelsorgebereiche zu bilden.

Dabei erhalten sie aktive Unterstützung durch das erzbischöfliche Ordinariat. Für die konkrete Gestaltung und Umsetzung dieses Prozesses stehen in den Regionen kompetente Strukturberater als Ansprechpartner zur Verfügung (für Kontaktadressen vgl. Kapitel 11).



## Aufgaben der Strukturberater

Strukturberater sind speziell für diese Aufgabe geschulte Personen, die für je 3 Dekanate zuständig sind und dort die einzelnen Phasen der Errichtung der Seelsorgebereiche anleiten, moderieren und zielführend begleiten. Ihre einzelnen Aufgaben und Funktionen sind:

**1**

Sie begleiten und unterstützen die Pfarrgemeinden bzw. Kirchenstiftungen im Prozess der Neugestaltung.

**2**

Sie sind Ansprechpartner der Verantwortlichen in den Dekanaten für die Erarbeitung konkreter Lösungen auf Dekanatssebene.

**3**

Sie stellen Verbindung zu den Verantwortlichen im Ordinariat her.

Das Strukturberaterteam wird geleitet von Hr. Saffer.  
Dienstvorgesetzter ist Domkapitular Münkemer.

Abbildung 2-4: Aufgaben der Strukturberater

### 3 Kooperationsformen für die Errichtung von Seelsorgebereichen

Diese Seite bitte durch die „Übersicht über die Kooperationsformen zur Errichtung eines Seelsorgebereichs“ aus der Datei „Ergänzende Seiten zum Leitfaden“ ersetzen.



### 3.1 Zielgrößen

Die Seelsorgebereiche sollen im Schnitt eine Größe von ca. 8.000 Katholiken haben. Dann können sie bei einer Fläche von ca. 110 qkm mit ca. 1,25 Stellen für weiteres pastorales Personal (Diakone, Pastoral- oder Gemeindeferenten) sowie mit einem Budget von ca. 85.500 Euro für Personal in den Folgediensten ausgestattet werden. In den Städten sollten größere Seelsorgebereiche geschaffen werden. In ländlichen Regionen können in Ausnahmefällen bei Fahrzeiten von mehr als 30 Minuten Seelsorgebereiche mit einem Umfang von ca. 4.000 Katholiken gebildet werden.

Für die Errichtung von Seelsorgebereichen stehen drei verschiedene Organisationsformen zur Verfügung, die nachfolgend vorgestellt werden<sup>8</sup>.

### 3.2 EINE PFARREI

Alle Pfarreien und alle Kirchenstiftungen eines Seelsorgebereichs vereinigen sich zu einer Pfarrei und einer Kirchenstiftung mit

- einem Pfarrgemeinderat und
- einer Kirchenverwaltung.

#### Auswirkungen auf pastoraler Ebene

Für das Zustandekommen der neuen Pfarrei gibt es zwei unterschiedliche Wege:

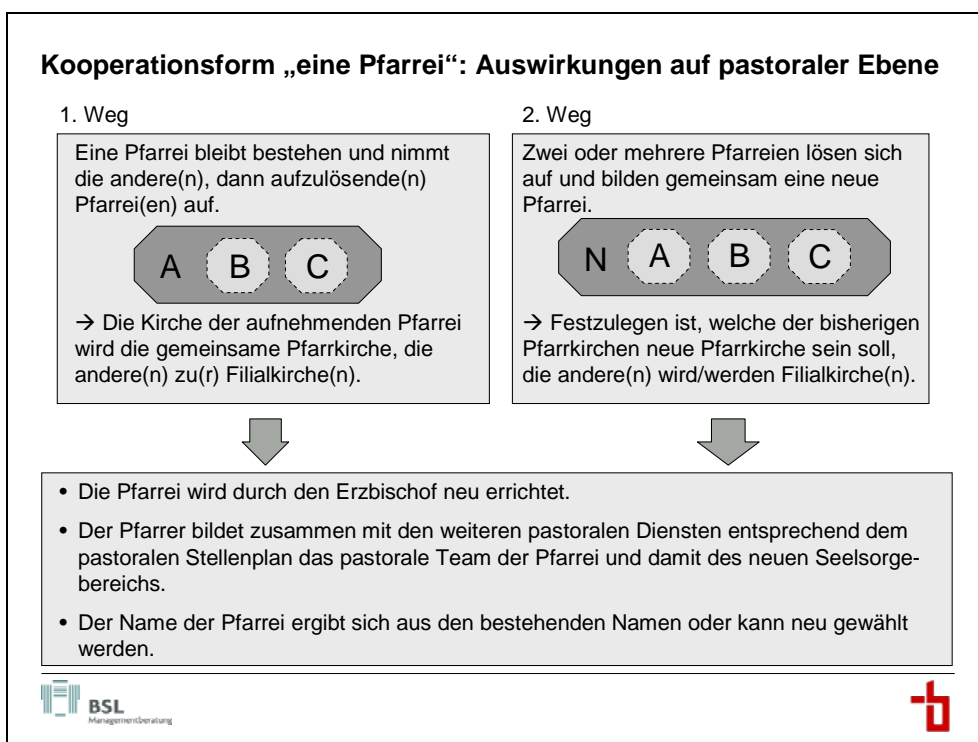


Abbildung 3-1: Kooperationsform „eine Pfarrei“: Auswirkungen auf pastoraler Ebene

Die Pfarrei wird entsprechend dem kirchenrechtlich festgelegten Verfahren (can. 515 CIC) durch den Erzbischof neu errichtet. Erhält sie ein neues Patrozinium, führt sie ein neues

<sup>8</sup> Eine Kombination der Kooperationsformen „Pfarreiengemeinschaft“ und „Pfarreienvorbund“ ist nach Rücksprache mit dem Strukturberater möglich.

Amtssiegel und ein neues Matrikel. Die Leitung der neuen Pfarrei und deren Vertretung nach außen obliegen dem Pfarrer (can. 515 §1, can. 532 CIC). Zusammen mit dem Pfarrer bilden weitere Pastorale Dienste – Priester, Diakone, Pastoralreferenten, Gemeindefere-  
renten – entsprechend dem pastoralen Stellenplan das pastorale Team der neuen Pfarrei bzw. des Seelsorgebereichs.

Der Name der neuen Pfarrei ergibt sich aus den bestehenden Namen oder kann neu ge-  
wählt werden.

### Auswirkungen auf Verwaltungs- und Finanzebene

Alle Kirchenstiftungen eines Seelsorgebereichs vereinigen sich zu einer (neuen) Kirchen-  
stiftung mit einer Kirchenverwaltung. Die (neue) Kirchenstiftung ist Körperschaft öffentli-  
chen Rechts und Anstellungsträger des im Seelsorgebereich tätigen Personals sowie Trä-  
ger der Einrichtungen (z.B. Kindertagesstätten). Das Personal- und Sachmittelbudget fließt  
dem Haushalt der (neuen) Kirchenstiftung zu. Die Leitung der Kirchenverwaltung und die  
Vertretung der Kirchenstiftung nach außen stehen dem Kirchenverwaltungsvorstand (Pfar-  
rer oder dem vom Erzbischöflichen Ordinariat bestellten (geistlichen) Vertreter) zu (Art. 10  
Abs. 1, Art. 13 Abs. 4 und 9 KiStiftO).

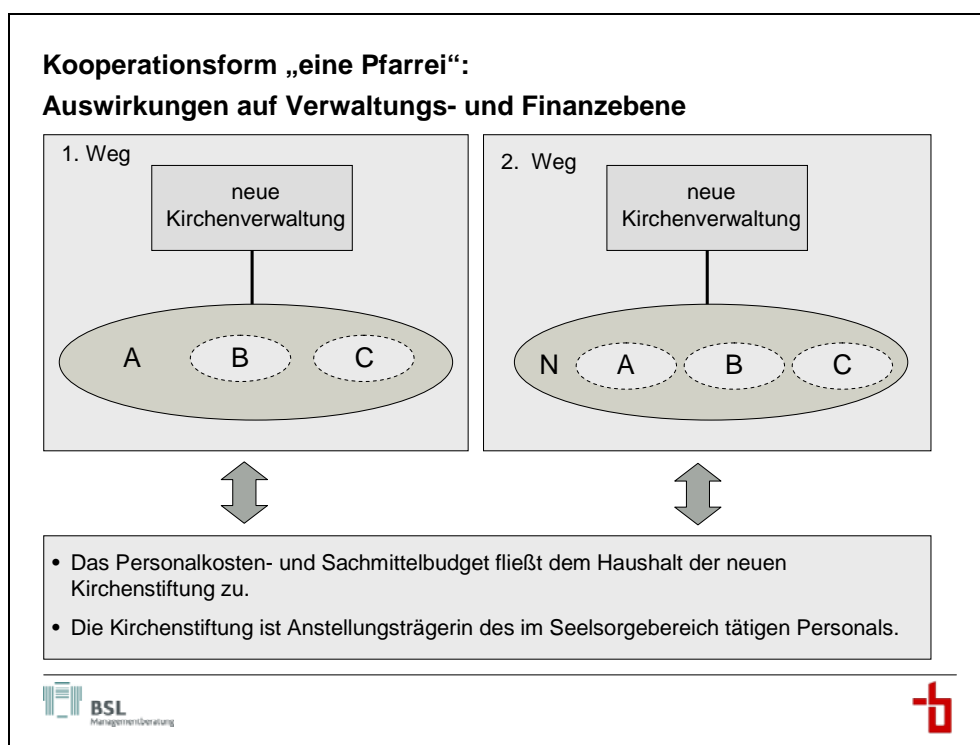


Abbildung 3-2: Kooperationsform „eine Pfarrei“: Auswirkungen auf Verwaltungs- und Finanzebene

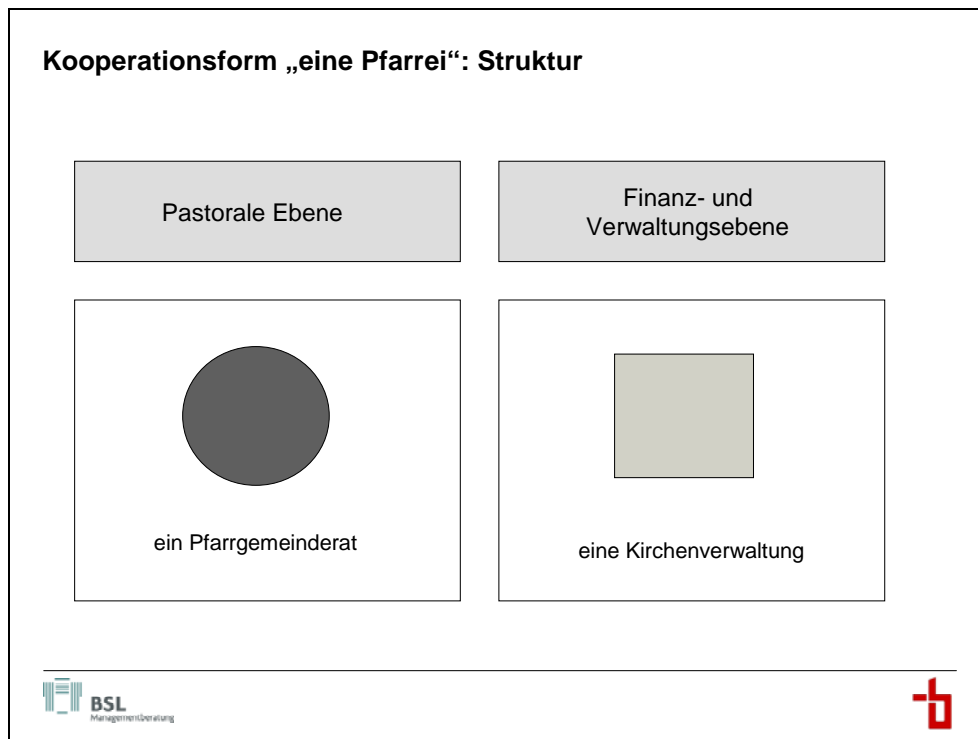


Abbildung 3-3: Kooperationsform „eine Pfarrei“: Struktur

### Argumente für die Entscheidungsfindung

Die Gründung einer Pfarrei bietet eine klar geregelte Leitung und Verantwortung und hohe Synergien bei der Verwaltung. Der Einsatz des pastoralen Personals kann effektiver auf Zielgruppen (z.B. Kinder- u. Jugend, Familie) oder kategoriale Schwerpunkte (z.B. Gemeindekatechese) ausgerichtet werden. Die Arbeit im pastoralen Team und das personale Angebot können vielfältiger gestaltet werden. In den Folgediensten können sinnvolle und attraktive Stellen angeboten werden.

Die Kooperationsform „eine Pfarrei“ empfiehlt sich insbesondere für

- Stadtpfarreien (z.B. ehemalige Mutterpfarrei mit Tochterpfarreien)
- Pfarreien, die für sich allein pastoral und/oder finanziell nur schwer weiter bestehen können.

### 3.3 PFARREIENGEMEINSCHAFT

Bei dieser Kooperationsform bilden die Pfarreien eines Seelsorgebereichs zusammen eine Pfarreiengemeinschaft, in der die Pfarreien und die Kirchenstiftungen selbstständig bleiben. Sie kooperieren in von ihnen selbst festgelegten Aufgabenfeldern in der Pastoral und im Bereich Verwaltung und Finanzen.

## Auswirkungen auf pastoraler Ebene

Auf pastoraler Ebene arbeiten die selbstständigen Pfarreien soweit wie möglich verbindlich zusammen. Es wird ein neuer Gesamtpfarrgemeinderat gewählt, der entsprechend der Räte-Satzung für die Gestaltung der Pastoral im Seelsorgebereich mitverantwortlich ist. Die Satzung für die Räte wird dafür entsprechend ergänzt. Die Aufgaben der einzelnen Pfarrgemeinderäte gehen auf den Gesamtpfarrgemeinderat über. Die Interessenvertretung der einzelnen Pfarreien im Gesamtpfarrgemeinderat ist durch die Satzung und die Wahlordnung sicherzustellen. Für ortsspezifische pastorale Fragen und ein lebendiges Gemeindeleben am Ort sind örtliche Ausschüsse in den einzelnen Pfarreien zuständig. Die Matrikelbücher der beteiligten Pfarreien werden weitergeführt. Nach Absprache kann dies auch über ein gemeinsames Pfarrbüro erfolgen. Zusammen mit dem Pfarrer bilden – wie beim Modell „eine Pfarrei“ - weitere Pastorale Dienste (Priester, Diakone, Pastoralreferenten und Gemeindeferenten) entsprechend dem pastoralen Stellenplan das pastorale Team der Pfarreiengemeinschaft.

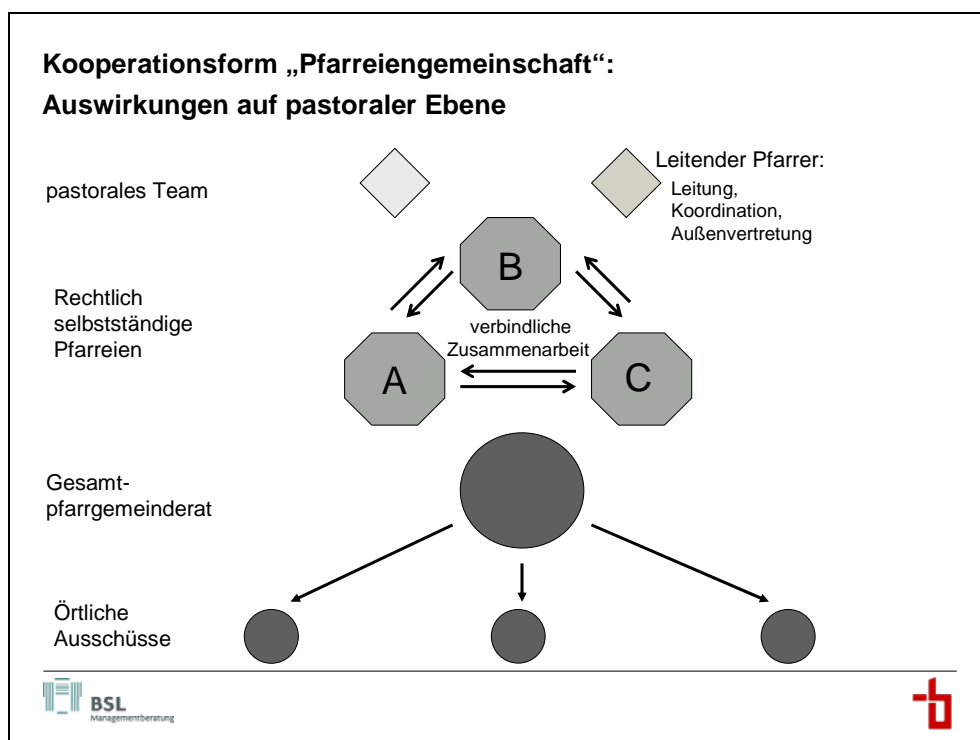


Abbildung 3-4: Kooperationsform „Pfarreiengemeinschaft“: Auswirkungen auf pastoraler Ebene

Bei mehreren Pfarrern im Seelsorgebereich leitet der zum Leitenden Pfarrer („Moderator“) (can. 517 § 1 CIC) ernannte Pfarrer die Pfarreiengemeinschaft, vertritt diese nach außen und trägt die Gesamtverantwortung für die Gestaltung und Koordination der Pastoral im Seelsorgebereich. Er ist Dienstvorgesetzter der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter.

## Auswirkungen auf Verwaltungs- und Finanzebene

Die einzelnen Kirchenstiftungen des Seelsorgebereichs bleiben selbstständig. Zur Wahrnehmung gemeinsam festgelegter Aufgabenfelder bilden sie eine Gesamtkirchenverwal-

tung (Art. 5 Abs. 3 GStVS). Die Gesamtkirchengemeinde ist Körperschaft des öffentlichen Rechts (Art. 1 GStVS).

Eine Gesamtkirchenverwaltung empfiehlt sich für:

- Betriebsträgerschaft von Einrichtungen (z.B. Kindertagesstätten)
- Anstellung des Personals in den Folgediensten und in den Einrichtungen sowie Verwaltung des Personalkostenbudgets
- Verwaltung des Sachmittelbudgets

Die bestehenden bleibenden Kirchenstiftungen bleiben Rechts- und Vermögensträger des ortskirchlichen Vermögens. Die Leitung der Gesamtkirchenverwaltung obliegt deren Vorstand, der aus der Zahl der geistlichen Mitglieder der Gesamtkirchenverwaltung für die Dauer der Wahlperiode gewählt wird (Art. 6 Abs. 2 GStVS). Vertreter der Gesamtkirchengemeinde nach außen ist der Vorstand der Gesamtkirchenverwaltung.

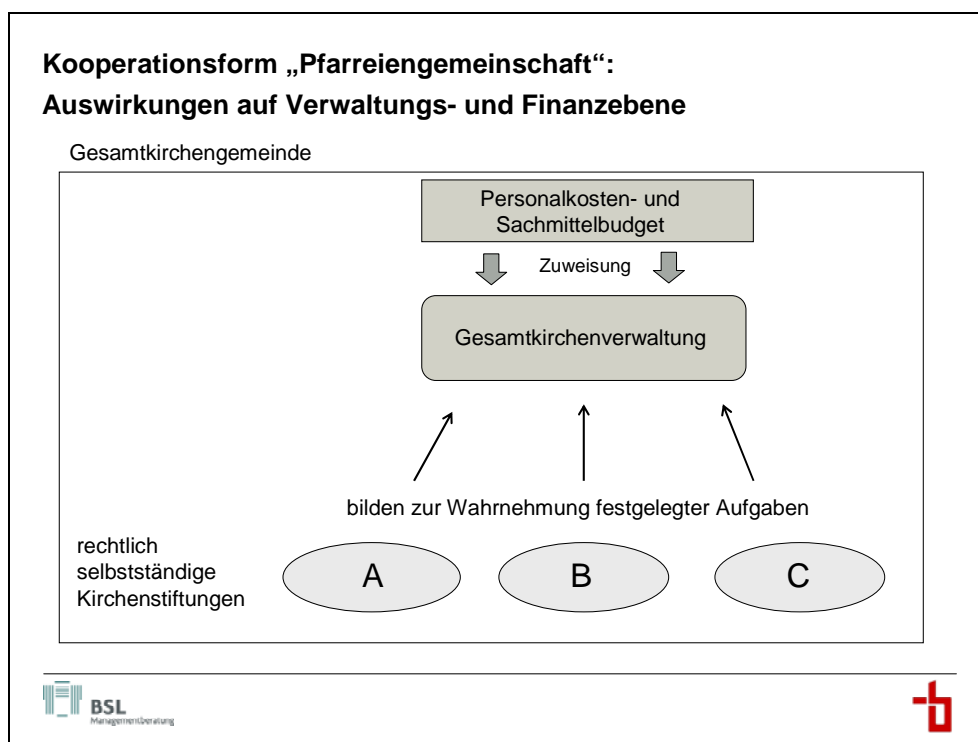


Abbildung 3-5: Kooperationsform „Pfarreiengemeinschaft“: Auswirkungen auf Verwaltungs- und Finanzebene

Der Sitz der Gesamtkirchengemeinde bestimmt sich nach dem Amtssitz des Vorstands der Gesamtkirchengemeinde (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GStVS).

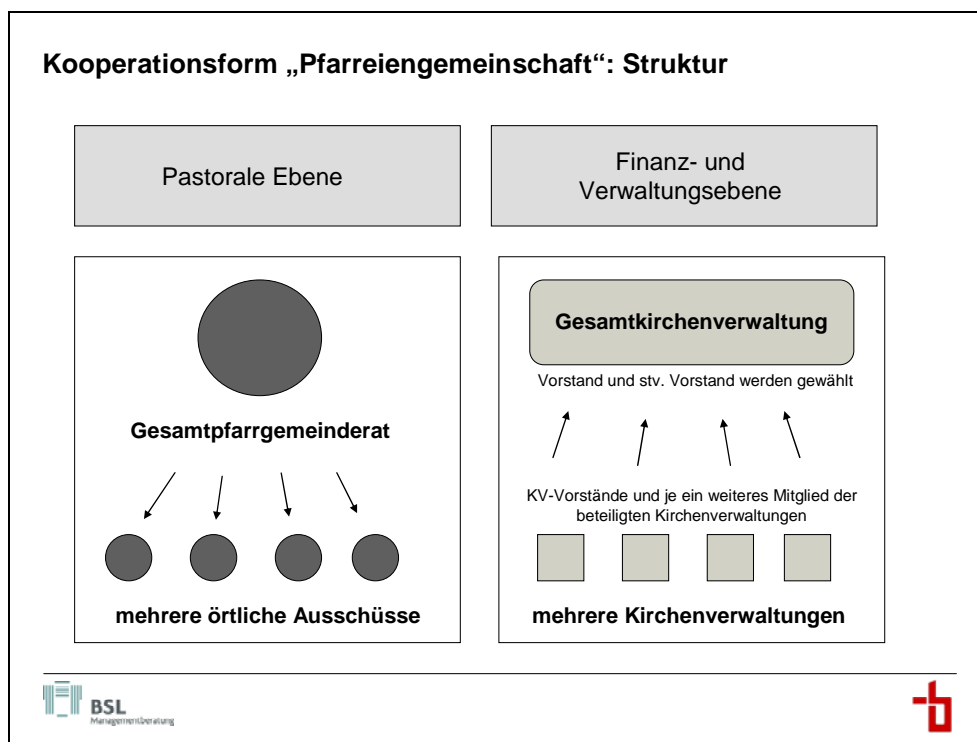


Abbildung 3-6: Kooperationsform „Pfarreiengemeinschaft“: Struktur

### Argumente für die Entscheidungsfindung

Die Pfarreiengemeinschaft ist eine rechtliche Struktur, die die kooperative Pastoral im Seelsorgebereich effektiv unterstützt und vereinfacht. Sie bietet die Bündelung von finanziellen und rechtlichen Aufgaben, die auf der Ebene des Seelsorgebereichs abgewickelt werden können, in einem Gremium. Sie trägt zur Entlastung der Pfarrer der beteiligten Pfarreien von Verwaltungsaufgaben bei. Allerdings wird nicht das gesamte Potenzial zur Senkung der Kosten und des Arbeitsaufwands ausgeschöpft, weil Absprachen zwischen den Gremien notwendig sind.

Die Aufgaben der Seelsorge werden im pastoralen Team geplant durchgeführt. Der Einsatz des pastoralen Personals kann differenziert und effektiv auf vor Ort besonders erforderliche Schwerpunkte der Seelsorge ausgerichtet werden.

Das Modell eignet sich insbesondere für Pfarreien, die ein reges Eigenleben besitzen und darüber hinaus pastoral eng zusammenarbeiten wollen.

### 3.4 PFARREIENVERBUND

Kennzeichen der Kooperationsform Pfarreienverbund ist, dass die Pfarreien und Kirchenstiftungen eines Seelsorgebereichs selbstständig bleiben. Sie kooperieren in der Pastoral sowie in den Bereichen Finanzen und Verwaltung lediglich über Ausschüsse und ohne Bildung eines neuen Rechtsträgers.



## Auswirkungen auf pastoraler Ebene

Die Pfarreien eines Seelsorgebereichs kooperieren in der Pastoral in ausgewählten Bereichen, die in einer Kooperationsvereinbarung verbindlich festgelegt werden. Zur Absprache wird ein „Gemeinsamer Ausschuss“ gebildet. Die einzelnen Pfarrgemeinderäte behalten ihre in der Satzung festgelegten Rechte und Pflichten. Über die in der Kooperationsvereinbarung festgelegten Themen berät der „Gemeinsame Ausschuss“. Da er keine beschlussfassende Kompetenz hat, müssen die Ergebnisse des „Gemeinsamen Ausschusses“ von den Pfarrgemeinderäten jeweils bestätigt werden.

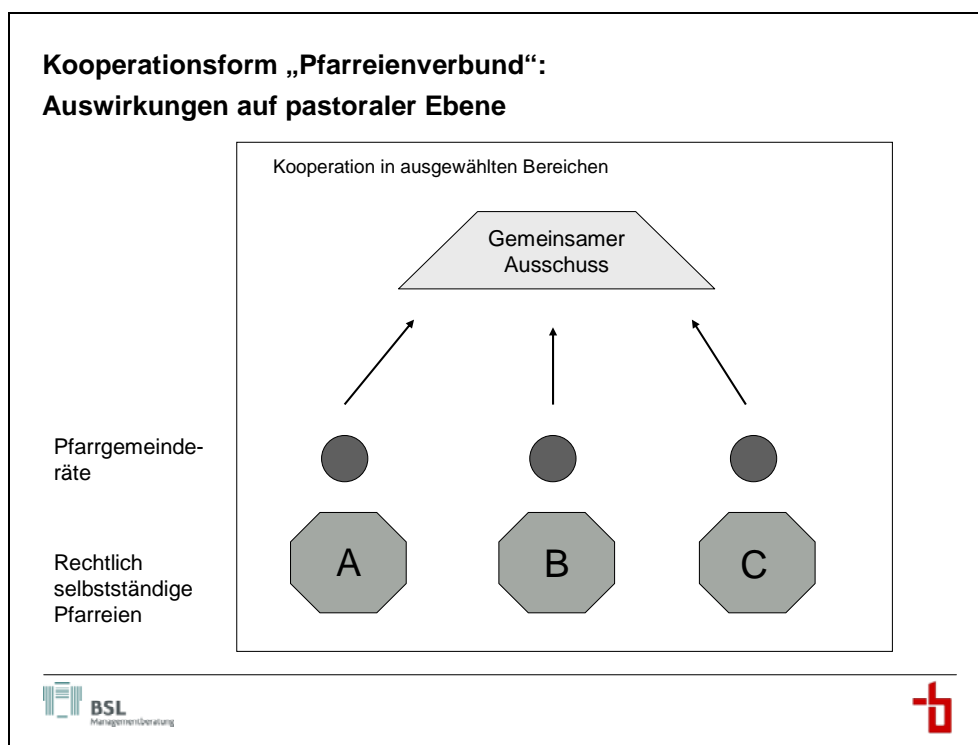


Abbildung 3-7: Kooperationsform „Pfarreienverbund“: Auswirkungen auf pastoraler Ebene

Die Matrikelbücher der einzelnen Pfarreien werden weitergeführt. Nach Absprache kann dies auch in einem dafür bestimmten Pfarrbüro erfolgen. Der Koordinator des „Gemeinsamen Ausschusses“ hat weder Leitungs- noch Vertretungsfunktion.

Bei dieser Kooperationsform bilden die Pastoralen Dienste – Priester, Diakone, Pastoralreferenten und Gemeindeferenten – zusammen mit den Pfarrern entsprechend dem pastoralen Stellenplan das pastorale Team des Pfarreienverbunds bzw. des Seelsorgebereichs. Die Leitung des pastoralen Teams übernimmt ein vom Erzbischof ernannter Pfarrer.

## Auswirkungen auf Verwaltungs- und Finanzebene

Die Kirchenstiftungen eines Seelsorgebereichs bleiben rechtlich selbstständig. Sie kooperieren in den Bereichen Finanzen und Verwaltung. Die Kirchenverwaltungen bilden dazu einen gemeinsamen Verwaltungsausschuss. Es wird keine neue oder zusätzliche Körperschaft des öffentlichen Rechts gebildet.



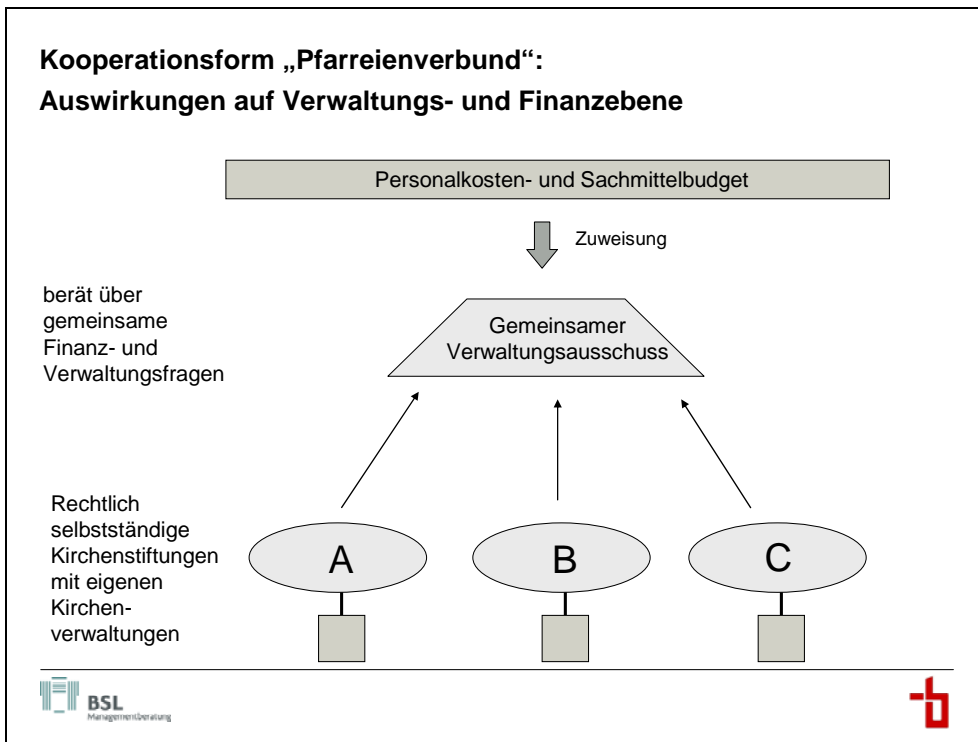


Abbildung 3-8: Kooperationsform „Pfarreienvorbund“: Auswirkungen auf Verwaltungs- und Finanzebene

Das Personal- und Sachkostenbudget wird dem Seelsorgebereich zugeordnet. Die Kirchenstiftungen einigen sich im gemeinsamen Verwaltungsausschuss über die Verteilung.

### Struktur

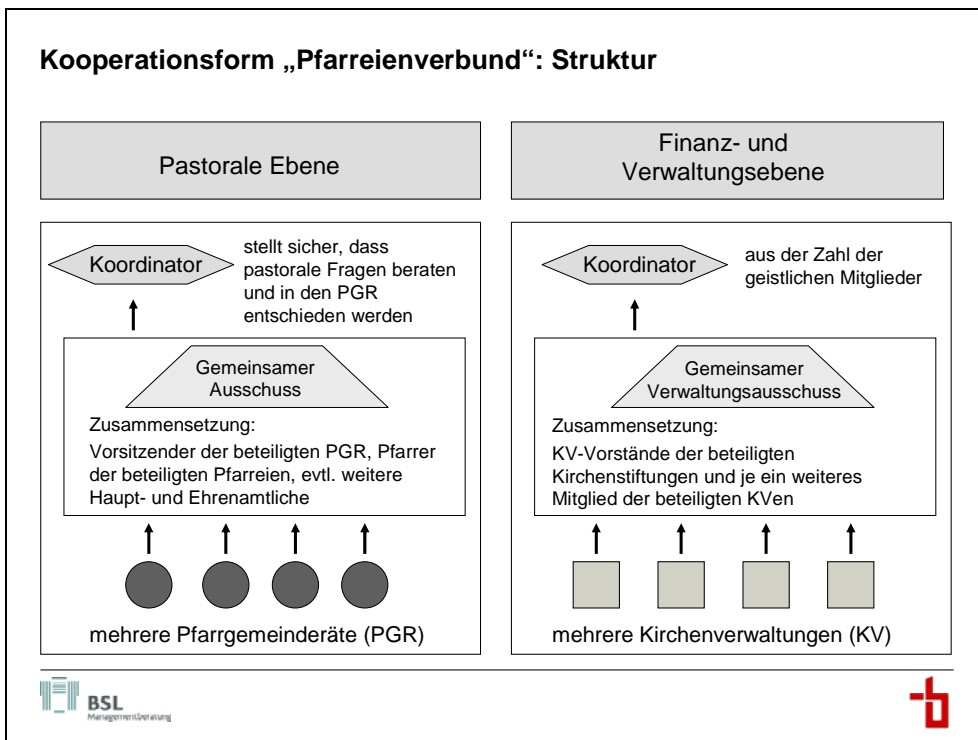


Abbildung 3-9: Kooperationsform „Pfarreienvorbund“: Struktur



## Argumente für die Entscheidungsfindung

Der Pfarreienverbund ist die lockerste Kooperationsform. Er schafft zusätzliche Gremien und führt dadurch eher zu einer stärkeren Belastung durch den Abstimmungsaufwand. Zwar sind auch hier inhaltliche Schwerpunktsetzungen möglich, sie erfordern aber sehr klare Absprachen. Ein effektiver und flexibler Einsatz des Personals in den Folgediensten ist nur sehr eingeschränkt möglich. Die in Zukunft geringeren Personalkostenbudgets stehen der Bildung sinnvoller und attraktiver Stellen entgegen.

Der Pfarreienverbund ist eine Möglichkeit für Pfarreien, die

- eine vergleichbare Größe haben,
- in einer ähnlichen Form schon jetzt erfolgreich zusammenarbeiten und
- trotz weniger Personal und knapperer Finanzmittel ohne verstärkte Kommunikation auskommen können.



## 4 Einsatz des pastoralen Personals

**Grundlinien der Pastoral**

Die Grundlinien der Pastoral nach dem Pastoralplan sind:

- Pastoral hat immer ihren Ort (vgl. Pastoralplan 3.1.2).
- Die Gemeindegeseelsorge ist und bleibt der erste und grundlegende Ort der Pastoral.
- Dazu kommen besondere Bereiche (die sog. Kategorialseelsorge und Sonderseelsorge), die nicht von der Gemeindepastoral getrennt sein dürfen, sondern sie ergänzen müssen.
- Seelsorge darf in der Regel nicht durch Einzelkämpfer betrieben werden, sondern muss in Zusammenarbeit geschehen („Kooperative Seelsorge“) (vgl. Pastoralplan 3.2.1).
- Eine zu eng auf den eigenen Bereich beschränkte Pastoral muss aufgebrochen werden durch den Blick über die Gemeindegrenzen hinaus und durch eine aktive Zusammenarbeit mit den angrenzenden Gemeinden und Orten der Kategorial- und Sonderseelsorge („Netzwerk“) (vgl. Pastoralplan 3.2.2).

---



 BSL  
Managementberatung

Abbildung 4-1: Grundlinien der Pastoral

### 4.1 Zukünftige Rolle der Gemeindepastoral

Die Gemeindepastoral behält auch in Zukunft einen besonderen Akzent. Ihre Chance besteht in erster Linie in ihrer Nähe zum Alltag der Menschen mit ihren vielfältigen Glaubens- und Lebensformen.

Grundlegend ist die Überlegung, dass die Gemeinde als Ganze Trägerin der Seelsorge sein muss. Das bedeutet: Alle, sowohl Haupt- als auch Ehrenamtliche, müssen gemeinsam Verantwortung übernehmen. Gemeindeanalysen und -leitbilder werden notwendig, um eine regelmäßige Vergewisserung über die reale Situation und die angedachten Schwerpunktsetzungen zu schaffen. Daneben müssen die Möglichkeiten und Grenzen des Machbaren in jedem Seelsorgebereich sorgsam ausgelotet werden.

### 4.2 Pastorales Personal in den Seelsorgebereichen

Handlungsleitende Idee ist die personelle Besetzung der Seelsorgebereiche nach vergleichbaren Kriterien. Diese sind Zahl der Katholiken und Fläche.

So entsteht eine zukunftsfähige Struktur, die mehr Planungssicherheit für Hauptamtliche und Gemeinden gibt.

Die Grundvollzüge der Seelsorge vor Ort müssen bleiben. Ein pastorales Team aus mehreren Personen eröffnet darüber hinaus Möglichkeiten zu spezifischen inhaltlichen und personellen Schwerpunktsetzungen. Weiterhin ist die Einbindung der örtlichen Gremien und der übrigen ehrenamtlich in der Pastoral Tätigen strukturell sicherzustellen. Insbeson-



dere sind die ehrenamtlichen „Ansprechpartner“ einzubeziehen, gerade in Gemeinden, in denen kein Priester und kein hauptamtlicher Mitarbeiter wohnt. Schließlich müssen Posterioritäten im Bereich des pastoralen Handelns erkannt und benannt werden. Es gilt, einen verantworteten „Mut zur Lücke“ zu zeigen.

#### **4.3 Einsatz der Priester**

Die Zuteilung der zukünftig ca. 200 Priester erfolgt zunächst auf der Ebene der Dekanate gemäß dem Entwurf des Stellenplans 2004. Hierdurch werden die bisherigen Überlegungen in den Dekanaten berücksichtigt. Entsprechend der vorgegebenen Zahl erfolgt die personelle Besetzung der einzelnen Seelsorgebereiche durch Abstimmung zwischen Dekanen, Regionaldekanen und dem Erzbischöflichen Ordinariat. Die Übersicht im Anhang zeigt die Verteilung der Priester auf die Dekanate.

#### **4.4 Kriterien für den Einsatz des weiteren pastoralen Personals**

Die personelle Besetzung der einzelnen Seelsorgebereiche mit weiterem pastoralem Personal (Diakone, Pastoralreferenten, Gemeindeferenten) erfolgt entsprechend des Kriteriums Katholikenzahl. In Seelsorgebereichen mit einer hohen Katholikenzahl ist die Verstärkung einer evangelisierenden Pastoral mit dem Blick auf alle Getauften besondere Aufgabe und erfordert entsprechend pastorales Personal.

Es werden die vom Rechenzentrum Eichstätt bereitgestellten Katholikenzahlen zum 01.01.2005 als Berechnungsgrundlage verwendet. Diese berücksichtigen alle Katholiken, die ihren Erstwohnsitz im Gebiet der Erzdiözese haben.

Bei einer Gesamtzahl von 753.500 Katholiken (2005) und 120 Vollzeitstellen für weitere pastorale Dienste im Gemeindedienst können pro 1.000 Katholiken ca. 0,16 Stellen für Diakone oder Pastoralreferenten oder Gemeindeferenten den Seelsorgebereichen zugewiesen werden. Da die Katholikenzahl nicht konstant bleibt, können in regelmäßigen Abständen jeweils eine Korrektur der Zuweisungsfaktoren und eine Anpassung des Stellenplans vorgenommen werden.

Die Situation der einzelnen Seelsorgebereiche mit den jeweiligen spezifischen Herausforderungen wird – soweit möglich – bei der Besetzung mit konkreten Personen berücksichtigt. Hierbei wird nach praktischen Lösungen für die „ungeraden“ Stellenanteile, die hinter dem Komma stehen, gesucht. Dafür werden im Vorfeld mit den Verantwortlichen Gespräche geführt.

Unabdingbare Voraussetzung für eine gelingende kooperative Pastoral ist die Bereitschaft und Offenheit zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit und zur Übernahme gemeinsamer Verantwortung innerhalb des pastoralen Teams und in der Verbindung mit den ehrenamtlich Tätigen.

Weiterhin muss für die konkrete Arbeit eine Brücke geschlagen werden zwischen den realen Bedürfnissen, wie sie sich aus einer Analyse auf der Ebene der Dekanate und Seelsorgebereiche ergeben, und den speziellen Kompetenzen der pastoralen Mitarbeiter.



## Kriterien für den Einsatz des weiteren pastoralen Personals

Die personelle Besetzung der einzelnen Seelsorgebereiche mit weiterem pastoralem Personal (Diakone, Pastoralreferenten, Gemeindereferenten) erfolgt entsprechend dem Kriterium Katholikenzahl.

Für weitere pastorale Dienste im Gemeindedienst stehen weiterhin ca. 120 Vollzeitstellen zur Verfügung.

Bei einer Gesamtzahl von 753.500 Katholiken (2005) können **pro 1.000 Katholiken 0,16 Stellen** für Diakone oder Pastoralreferenten oder Gemeindereferenten eingerichtet werden.

### Beispiel:

Der Seelsorgebereich St. Engelbert mit 8.000 Katholiken wird gegründet.

Demzufolge bekommt er  $8 * 0,16 = 1,28$  Stellen für das weitere pastorale Personal.

Abbildung 4-2: Kriterien für den Einsatz des weiteren pastoralen Personals

## 5 Das Personal in den Folgediensten

### 5.1 Budget für die Personalkosten

Ab 2007 stehen den Seelsorgebereichen für Personal in den Folgediensten (Mesner, Hausmeister, Pfarrsekretärin, Raumpflegerin, Kirchenmusiker) voraussichtlich insgesamt ca. 8,0 Mio. € zur Verfügung. Dieses Budget wird nach den Kriterien

- Katholikenzahl und
- Fläche (qkm)

auf die Seelsorgebereiche verteilt. Die Zuweisung des Personalkostenbudgets für die Folgedienste erfolgt nach dem Schlüssel: Katholikenzahl 90 % - Fläche 10 %. Hier kommt der Flächenfaktor von 10 % zum Ansatz, weil in größeren Seelsorgebereichen für die Pastoral mehr als ein Kirchengebäude, ein Pfarrbüro oder ein Pfarrzentrum mit den entsprechenden Folgediensten notwendig ist. Die Flächen der Pfarreien wurden vom Civos-Institut in Erlangen ermittelt.

Die Zahl der Katholiken ist für die Verteilung der Mittel für das Personal in den Folgediensten der wesentliche Faktor. Bei einer Gesamtzahl von 753.500 Katholiken (2005) können pro 1.000 Katholiken 9.550 € für Personal in Folgediensten eingeräumt werden. Pro Quadratkilometer bekommt ein Seelsorgebereich zusätzlich 80,00 €. Da die Katholikenzahl nicht konstant bleibt, kann in regelmäßigen Abständen jeweils eine Korrektur der Zuweisungsfaktoren vorgenommen werden.

### Berechnung des Personals in den Folgediensten

Personalkostenbudget: 8.000.000 €	
Katholiken: 90%	Fläche: 10%
7.200.000 €	800.000 €
bei 753.500 Katholiken	bei 9.995 qkm Gesamtfläche
<b>= 9,55 € pro Katholik</b>	<b>= 80,00 € pro qkm</b>

**Beispiel: Der Seelsorgebereich St. Engelbert wird gegründet. Er hat 8.000 Katholiken und eine Fläche von 110 qkm.**

Für Personal in den Folgediensten werden dem Seelsorgebereich zugewiesen:

Katholiken  $8.000 * 9,55 \text{ €} = 76.400 \text{ €}$

+ Fläche  $110 \text{ (qkm)} * 80,00 \text{ €} = \underline{8.800 \text{ €}}$

**Summe: 85.200 €**





Abbildung 5-1 Berechnung des Personal in den Folgediensten



Zukünftig werden nicht mehr die Kosten des Personals anteilig bezuschusst, sondern jedem Seelsorgebereich wird ein *Personalkostenbudget* zugeordnet. Für die Betreuung des Personals, die Beratung der Pfarreien in personalwirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Fragen sowie die Abrechnung und Auszahlung der Vergütung steht weiterhin die Hauptabteilung Personal und Besoldung des Ordinariats zur Verfügung.

**Der Seelsorgebereich St. Engelbert kann mit seinem Personalkostenbudget von 85.200 € drei Angestellte bezahlen**

Berufsgruppe	Familienstand	Geburtsdatum	Eintritt	Vergütungs-/Lohngruppe	Beschäftigungsumfang in h/Woche	AG-brutto in €/Jahr
Pfarrsekretär/in	verheiratet	1974	2004	VII	38,5	34.336
Mesner/HM	verheiratet	1964	1990	VIb	38,5	39.490
Raumpfleger/in	verheiratet	1964	2000	1a	10	7.341
Summe						<b>81.167</b>

Setzt der Beispielseelsorgebereich St. Engelbert für sein Personal **wie bisher** neben den Leistungen der EFK andere Einnahmen ein, können auch mehr Personen beschäftigt werden.






Abbildung 5-2: Beispiel für Einsatzmöglichkeiten des Personalkostenbudgets

## 5.2 Anstellungsträgerschaft

Kirchenstiftungen sind im rechtlichen Sinne Körperschaften des öffentlichen Rechts und damit selbstständige juristische Personen mit eigenen Rechten und Pflichten. Körperschaft des öffentlichen Rechts (und somit Träger von Rechten und Pflichten) ist auch die Gesamtkirchengemeinde. Deshalb kann eine Gesamtkirchengemeinde

- Träger von Einrichtungen (z.B. Kindertagesstätten) sein,
- Personal anstellen,
- kirchliche Gebäude verwalten und
- andere gemeinsame örtliche Aufgaben wahrnehmen.

Beschlussfassendes Organ der Gesamtkirchengemeinde ist die Gesamtkirchenverwaltung, die durch ein gewähltes geistliches Mitglied als Vorstand gegenüber Dritten vertreten wird.

## **„Eine Pfarrei“**

Die (neue) Kirchenstiftung wird Trägerin vorhandener Einrichtungen, Eigentümerin des Vermögens und der Gebäude und Anstellungsträgerin des gesamten Personals der vereinten Pfarreien. Die (neue) Kirchenstiftung übernimmt die Funktion der Arbeitgeberin mit allen damit verbundenen Aufgaben wie Personalbedarfsermittlung, Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Personalentwicklung und Personalabbau. Weisungsberechtigt im Verhältnis zu den Beschäftigten ist der Vorstand der Kirchenverwaltung, also in der Regel der (leitende) Pfarrer.

## **„Pfarreiengemeinschaft“**

Übertragen die beteiligten Pfarreien die Aufgabenfelder „Personal in den Folgediensten“ und „Trägerschaft von Einrichtungen“ auf die Gesamtkirchengemeinde, wird diese Anstellungsträgerin aller Mitarbeiter, die in den beteiligten Pfarreien eingesetzt sind. Die Personalkosten werden dem Haushalt der Gesamtkirchengemeinde zugeordnet und dort verwaltet. Das Weisungsrecht gegenüber den Beschäftigten obliegt dem Vorstand der Gesamtkirchenverwaltung. Die Übertragung der gesamten Personalangelegenheiten auf die Gesamtkirchengemeinde stellt sicher, dass weiterhin sinnvolle und attraktive Stellen geschaffen werden können.

## **„Pfarreienverbund“**

Der Pfarreienverbund führt zu keinem neuen Rechtsträger. Die beteiligten Kirchenstiftungen bleiben weiterhin Anstellungsträger des dort beschäftigten Personals. Effektiver und flexibler Personaleinsatz ist aufgrund von Absprachen nur beschränkt möglich. Soll ein Kirchenmusiker z.B. Dienst in allen Pfarreien des Seelsorgebereichs leisten, muss jede Kirchenstiftung jeweils einen eigenen Arbeitsvertrag mit ihm abschließen. Alternativ kann eine Kirchenstiftung den Arbeitsvertrag mit dem Kirchenmusiker schließen und ihn auf dem Wege der Abordnung auch in den anderen Pfarreien arbeiten lassen.



Die einzelnen Modelle wirken sich folgendermaßen auf die Arbeitsverhältnisse mit dem Personal aus:

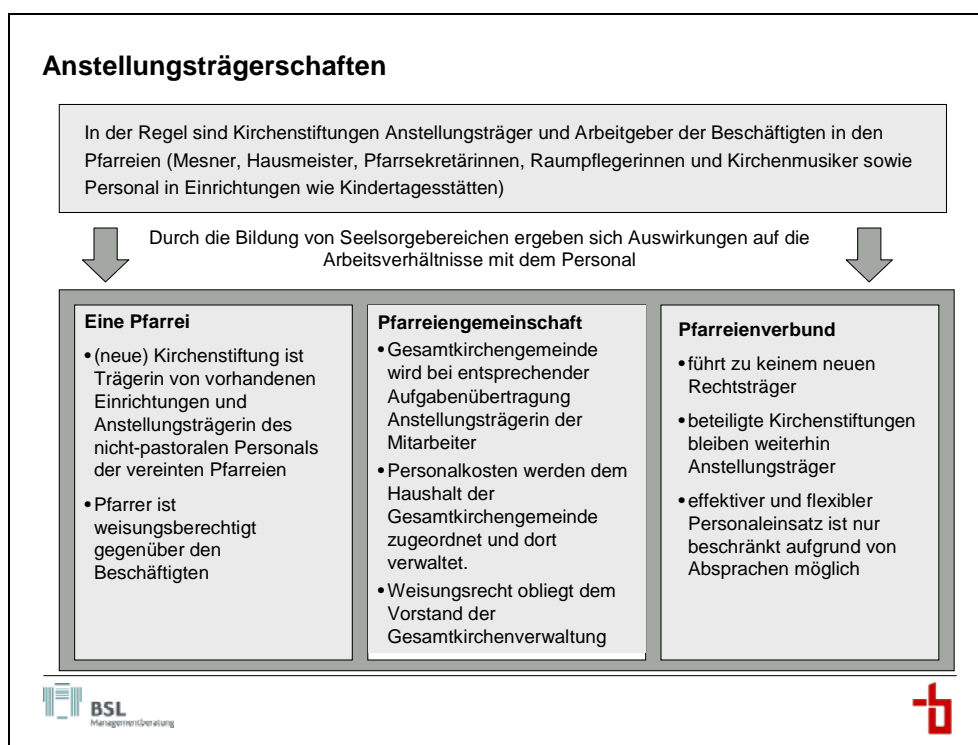


Abbildung 5-3: Anstellungsträgerschaften

### 5.3 Arbeitgeberwechsel / Betriebsübergang

#### „Eine Pfarrei“

Schließen sich Pfarreien zusammen und führt die neue Pfarrei mit ihrer neuen Kirchenstiftung alle bisherigen Aufgaben der alten bzw. der aufgenommenen Gemeinde(n) einschließlich Personal, Gebäude, Sachmittel und Arbeitsorganisation fort, findet für das Personal oder Teile des Personals ein Arbeitgeberwechsel im Wege des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB statt. Die neue Kirchenstiftung tritt in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein, das heißt, alle bestehenden Ansprüche gegenüber den alten Kirchenstiftungen gehen auf die neue über.

## „Pfarreiengemeinschaft“

Übertragen mehrere selbstständig bleibende Pfarreien eines Seelsorgebereichs die Aufgaben

- Betrieb einer/mehrerer Kindertagesstätte/n und
- Anstellung des in der/n Kindertagesstätte/n und im Seelsorgebereich tätigen Personals

auf eine Gesamtkirchengemeinde und deren Gesamtkirchenverwaltung, findet für die Mitarbeiter in der/den Kindertagesstätte/n und den Pfarreien ebenfalls ein Arbeitgeberwechsel im Wege des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB statt. Neue Arbeitgeberin des Personals ist die Gesamtkirchengemeinde. Sie übernimmt die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen mit den beteiligten Kirchenstiftungen. Ihr gegenüber können die Mitarbeiter Ansprüche geltend machen.

## „Pfarreienvorbund“

Arbeiten die Pfarreien eines Seelsorgebereichs als Pfarreienvorbund zusammen, bildet sich kein neuer Rechtsträger. Die Arbeitsverhältnisse mit den beteiligten Kirchenstiftungen bleiben erhalten.

<b>Betriebsübergang</b>			
	<b>Eine Pfarrei</b>	<b>Pfarreiengemeinschaft</b>	<b>Pfarreienvorbund</b>
<b>Auswirkungen auf das Personal</b>	Arbeitgeberwechsel im Wege eines Betriebsübergangs	Arbeitgeberwechsel im Wege eines Betriebsübergangs, wenn mehrere selbstständig bleibende Pfarreien eines Seelsorgebereichs die entsprechenden Aufgaben auf eine Gesamtkirchengemeinde und deren Gesamtkirchenverwaltung übertragen	Die Anstellungsträgerschaft wird nicht auf einen neuen Anstellungsträger übertragen.
<b>Neuer Arbeitgeber</b>	Die (neue) Kirchenstiftung	Gesamtkirchengemeinde	Bisherige Arbeitgeber bleiben erhalten



 

Abbildung 5-4: Betriebsübergang

## Information der Arbeitnehmer

Nach § 613 a Abs. 5 BGB muss der bisherige oder der neue Arbeitgeber die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang über



- den tatsächlichen oder geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund des Übergangs (z.B. Übertragungsvertrag),
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

schriftlich informieren. Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang dieser Information schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber der bisherigen Arbeitgeberkirchenstiftung oder der neuen Kirchenstiftung bzw. Gesamtkirchengemeinde erklärt werden.

#### **5.4 Umgang mit Personalüberhang**

Aufgabenkonzentration in den Bereichen Finanzen und Verwaltung im Rahmen der drei Strukturmodelle einerseits und ein im Verhältnis zu den gegenwärtigen Personalkostenzuschüssen geringeres Personalkostenbudget andererseits können in einzelnen Pfarreien zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen bzw. zu einem Personalüberhang führen.

#### **Beratungsgespräche**

In Gesprächen vor Ort und in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung des Erzbischöflichen Ordinariats wird nach Lösungen gesucht, um einen etwaigen Personalüberhang auszugleichen.

#### **Interne Stellenbörse**

Um Mitarbeiter über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren, hat die Personalabteilung des Erzbischöflichen Ordinariats eine „Interne Stellenbörse“ eingerichtet, die unter

[www.erzbistum-personal.de](http://www.erzbistum-personal.de)

- Benutzername: erzbistum
- Kennwort: martin2007

eingesehen werden kann.

Bei Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle kann der Mitarbeiter mit dem in der Stellenbörse genannten Ansprechpartner Kontakt aufnehmen.

#### **Ordnung für Personalmaßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung**

Die „Ordnung für Personalmaßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung“ (OPersM) und der dazu erstellte Leitfaden bieten Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung vorzeitig zu beenden, gegen eine Ausgleichszahlung vorzeitig in den Ruhestand zu treten bzw. die Arbeitszeit dauerhaft zu verringern sowie Al-




tersteilzeit oder Teilrente in Anspruch zu nehmen. Von Arbeitsplatzverlust bedrohte Mitarbeiter können prüfen, ob eines der Angebote der OPersM für sie in Betracht kommt.

### Angebote der Ordnung für Personalmaßnahmen

- Interne Stellenbörse unter [www.erzbistum-personal.de](http://www.erzbistum-personal.de)
  - Benutzername: erzbistum, Kennwort: martin2007
- Vorzeitiges Ausscheiden ohne Rentenbezug
  - Abfindung in Höhe von bis zu 18 Monatsgehältern
  - prozentualer Zuschlag gestaffelt nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens (bis zu 50%)
- Beschäftigung in niedrigerer Vergütungsgruppe
  - Ein Jahr Lohnausgleich bei Weiterbeschäftigung in niedrigerer Vergütungsgruppe oder bei Bewerbung auf eine Stelle mit niedrigerer Vergütung
- Sabbatjahr
- Altersteilzeit
- Arbeitszeitverkürzung
  - Ausgleichszahlungen und Abfindungen können in Höhe eines Anteils geleistet werden, der dem wegfallenden Stellenanteil entspricht
- Flexible Beschäftigungsmodelle
  - Variables Job-Sharing, Arbeitszeitkonten, Gruppen-Sabbatjahr

---



BSL  
Managementberatung




Abbildung 5-5: Angebote der Ordnung für Personalmaßnahmen

Die OPersM und der dazu ergangene Leitfaden sind über die Homepage des Erzbistums Bamberg unter [www.eo-bamberg.de](http://www.eo-bamberg.de) in der Rubrik „Erzbistum“ unter „Personalverwaltung des Ordinariats“ abrufbar. Bei allen Fragen stehen die Mitarbeiter der Personalabteilung zur Verfügung.



## 6 Zuweisung des Sachmittelbudgets

Im Jahr 2007 wird für Haushaltszuschüsse an die Kirchenstiftungen voraussichtlich ein Budget in Höhe von 3,5 Mio. € bereitgestellt werden. Grundsätzlich sollen mit der Schlüsselzuweisung die laufenden Sach- und Betriebskosten, die nicht durch eigene Einnahmen gedeckt werden können, mitfinanziert werden.

### 6.1 Schlüsselzuweisungssystem 2002-2006

Bis zur Einführung des Schlüsselzuweisungssystems für die Kirchenstiftungen in der Erzdiözese Bamberg im Jahr 2002 wurden Haushaltszuschüsse in Form einer Individualbezuschussung gewährt. Bei der Zuschussfestsetzung im derzeitigen System der Schlüsselzuweisung spielen objektive Maßstäbe eine Rolle. Es wird der Zuschussbetrag durch Einbeziehung verschiedener Indikatoren, die den Finanzbedarf einer Kirchenstiftung beeinflussen, errechnet und vor dem jeweiligen Haushaltsjahr den Kirchenstiftungen mitgeteilt.

Durch eine einheitliche Berechnungsgrundlage wird die Gleichbehandlung der Kirchenstiftungen erreicht. Die selbstständige Schwerpunktsetzung durch die Kirchenverwaltungen und Pfarrgemeinderäte sowie die Stärkung der Eigenverantwortung sollen gefördert werden. Diese Ziele werden auch mit dem künftigen Schlüsselzuweisungssystem auf Ebene der Seelsorgebereiche weiter verfolgt.

### 6.2 Schlüsselzuweisungssystem ab 2007

Die notwendige Veränderung der Seelsorgestrukturen in der Erzdiözese zieht eine Anpassung des bisherigen Schlüsselzuweisungssystems für Sachmittelzuschüsse nach sich.

So bilden künftig die Faktoren *Katholikenzahl* und *Fläche eines Seelsorgebereichs* den Schlüssel für die Verteilung der Haushaltszuschüsse. Hintergrund ist der Sachverhalt, dass in Seelsorgebereichen mit einer großen Fläche unter Umständen an mehreren Orten pfarrliche Räume vorgehalten werden müssen, um eine angemessene pastorale Versorgung zu gewährleisten. Dies führt zu höheren Betriebs- und Sachmittelkosten. Ein über den Flächenfaktor prozentual erhöhter Haushaltszuschuss für die betroffenen Seelsorgebereiche wird solidarisch von den übrigen im Erzbistum mitgetragen. Einen Ausgleichsfonds wird es aufgrund des niedrigeren Budgets in Zukunft nicht mehr geben. Da die Katholikenzahl nicht konstant bleibt, wird in regelmäßigen Abständen jeweils eine Korrektur der Zuweisungsfaktoren vorgenommen.

Die im bisherigen Schlüsselzuweisungssystem einbezogene „Anrechnung von Einkünften aus Liegenschaften und Grundbesitz“ sowie die „Verrechnung von Verwaltungskostenanteilen“ müssen in den Seelsorgebereichen vor Ort geklärt werden. Hierdurch können individuelle Gegebenheiten eine stärkere Berücksichtigung finden. Feinabstimmungen sind auf Ebene der Seelsorgebereiche von den entsprechenden Entscheidungsgremien vorzunehmen.

Auf der Grundlage des Stiftungsrechts werden die bisherige „Schlüsselzuweisungsordnung“ sowie die „Richtlinien für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen der Kirchenstiftungen in der Erzdiözese Bamberg“ überarbeitet und die sich für die neue Struktur



der Kooperationsmodelle (vgl. dazu Kapitel 3) ergebenden Erfordernisse eingebunden. Die ab dem Jahr 2007 gültigen diözesanen Regelungen werden rechtzeitig veröffentlicht.

**Die neue Zuweisung des Sachmittelbudgets**

Sachmittelbudget: 3.500.000 €	
Katholiken: 90%	Fläche: 10%
3.150.000 €	350.000 €
bei 753.500 Katholiken	bei 9.995 qkm Gesamtfläche
<b>= 4,18 € pro Katholik</b>	<b>= 35,00 € pro qkm</b>

**Beispiel: Der Seelsorgebereich St. Engelbert wird gegründet. Er hat 8.000 Katholiken und eine Fläche von 110 qkm.**

Als Sachmittelbudget werden dem Seelsorgebereich zugewiesen:

Katholiken: 8.000 * 4,18 €	= 33.440 €
+ Fläche: 110 (qkm) * 35,00 €	= <u>3.850 €</u>
<b>Summe</b>	<b>37.290 €</b>

BSL  
Managementberatung



Abbildung 6-1: Die neue Zuweisung des Sachmittelbudgets

### Gesamtkirchenverwaltung Nürnberg

Das Sachmittelbudget für die Seelsorgebereiche in Nürnberg wird weiterhin der Gesamtkirchenverwaltung Nürnberg zugewiesen.

Die Verteilung der Sachmittel auf die einzelnen Kirchenstiftungen / Seelsorgebereiche bleibt hier die Aufgabe der Gesamtkirchenverwaltung Nürnberg.



## 7 Instandhaltung von Gebäuden

### 7.1 Situation bei den Immobilien

Pfarrliches Leben ist nur mit einem entsprechenden räumlichen Angebot zu gewährleisten. In finanziell besseren Zeiten hat die Erzdiözese die Pfarrgemeinden bedarfsgerecht mit Räumlichkeiten ausstatten können.

So gibt es derzeit im Gebiet unserer Erzdiözese etwa 320 katholische Kindertagesstätten, 260 Pfarr- und Jugendheime, 820 Kirchen und Kapellen. Daneben gibt es noch Bildungshäuser, Schulen und zahlreiche sonstige Einrichtungen. Insgesamt sind das etwa 1500 Immobilien.

Die meisten dieser Gebäude sind in einem guten Zustand. Fest steht aber, dass unterlassener notwendiger Bauunterhalt langfristig zu einer großen Belastung des Diözesanhaushalts führen wird. Die Schadensverläufe sind exponential, d. h. ein kleiner Schaden zeitnah behoben kostet erheblich weniger, als ein nicht behobener Schaden möglicherweise einige Jahre später an Ausgaben erfordert.

### 7.2 Bezuschussung von Instandhaltungsmaßnahmen für Gebäude

Bei den Überlegungen zur Struktur der Pfarrgemeinden muss auch der für die neu zu bildenden Seelsorgebereiche notwendige Bedarf an Räumlichkeiten mitbedacht werden.

Angesichts eines um rund 30 % auf dann noch 8 Mio. € ab 2007 gekürzten Haushaltsansatzes für den Bauunterhalt steht fest, dass nicht mehr alle Gebäude bezuschusst werden können.

### 7.3 Auswahl der bezuschussungsfähigen Gebäude

Der Rückgang der finanziellen Mittel hat auch zur Folge, dass die Versammlungsflächen reduziert werden müssen.

Bei der Bildung von Seelsorgebereichen muss ein Gebäudekonzept erstellt werden, in dem der pastoral notwendige Raumbedarf dargelegt und begründet wird. Dabei werden bei Bedarf die Strukturberater bzw. die Fachleute der Hauptabteilung Bau und Liegenschaften unterstützend tätig.

Das Konzept ist bei der Hauptabteilung Bau und Liegenschaften einzureichen und wird von dort nach Überprüfung und Rücksprache mit dem Seelsorgeamt und der Hauptabteilung Pastorales Personal genehmigt.

Die Zuweisung der Mittel erfolgt weiterhin durch das Bauamt nach dem bereits in der Erzbischöflichen Bauordnung festgelegten Verfahren.

Aus dem Bauhaushalt kann die Diözese nur noch die für die Pastoral unbedingt notwendigen Gebäude bezuschussen bzw. erhalten.



Bei 8 Mio. € Bauhaushalt und einem Instandhaltungsbedarf pro Quadratmeter von 500 € können rechnerisch 16.000 m<sup>2</sup> pro Jahr bezuschusst werden. Verteilt auf ca. 100 Seelsorgebereiche ergibt das 160 m<sup>2</sup> bezuschussbare Fläche. Wenn ein Seelsorgebereich nur alle fünf Jahre diesen Zuschuss benötigt, stehen rechnerisch Mittel für 800 m<sup>2</sup> zur Verfügung.

Jedem Seelsorgebereich wird ein Grundbestand an pastoral nutzbaren Flächen zugestanden, dessen Bezuschussung zugesichert wird: eine Kirche, ein Pfarrhaus mit Pfarrbüro, sowie ggf. ein Pfarr- oder Jugendheim und ggf. eine Kindertagesstätte.

Eine Ausweitung des Flächenbestandes ist in keinem Fall möglich. Es werden nur die vorhandenen Flächen bezuschusst.

Im Blick auf die Ausstattung mit Gebäuden werden die Seelsorgebereiche verschiedenen Kategorien zugeordnet. Es wird Seelsorgebereiche mit **einem** pastoralen Zentrum geben, aber auch solche mit zwei oder mehr pastoralen Zentren.

#### **7.4 Überlegungen zu nicht mehr bezuschussungsfähigen Gebäuden**

Die bauliche Erhaltung von Gebäuden, die nicht mehr mit Mitteln aus dem Bauhaushalt des Erzbistums bezuschusst werden können, muss von den Pfarreien im Seelsorgebereich selbst bestritten werden.

Nicht mehr besetzte Pfarrhäuser müssen vermietet, verkauft bzw. in Erbpacht abgegeben werden. Ziel muss es sein, die Anzahl der Baulasten zu verringern.



## 8 Zur Neustrukturierung der Kindertagesstätten

In der Erzdiözese Bamberg werden zur Zeit rund 20.000 Kinder in 316 Kindertagesstätten (Kindergärten, Horten, Krippen) betreut, erzogen und gebildet. Mit dem Pastoralplan hat sich die Erzdiözese Bamberg klar zur Kinderpastoral und zu Kindertagesstätten bekannt<sup>9</sup>. Die Rahmenbedingungen für den Betrieb von Kindertagesstätten haben sich während der vergangenen Jahre jedoch wesentlich geändert:

- Die demographische Entwicklung im Freistaat Bayern führt dazu, dass viele Kindergärten nicht mehr voll ausgelastet sind.
- Immer weniger Kommunen sind bereit oder in der Lage, sich durch freiwillige Zuschüsse an den Betriebskosten von Kindertagesstätten zu beteiligen.
- Die Erzbischöfliche Finanzkammer kann aufgrund stark rückläufiger Kirchensteuereinnahmen Kindertageseinrichtungen immer weniger finanziell unterstützen.
- Mit dem voraussichtlich im Sommer 2005 in Kraft tretenden Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz kommt für die Kindertageseinrichtungen ab 01.09.2006 ein völlig neues Fördersystem – das der kindbezogenen Förderung – zur Anwendung.
- Die Ansprüche der Eltern an die Qualität pädagogischer Arbeit werden immer höher.

Betriebs- und personalwirtschaftliche Fragen im Zusammenhang mit Kindertagesstätten binden inzwischen viel Zeit und Kraft bei Pfarrern und Kirchenverwaltungen und haben zu der Forderung geführt, Pfarreien hinsichtlich der Verwaltung der Kindertagesstätten so weit wie möglich zu entlasten.

Entlastung von Verwaltungsaufgaben, effektiver und flexibler Einsatz des Personals in Kindertageseinrichtungen sowie hochwertige pädagogische Arbeit mit katholischem Profil lassen sich realisieren:

- durch Übertragung der Trägerschaft aller Kindertagesstätten eines oder mehrerer Seelsorgebereiche auf eine Kirchenstiftung oder
- über die Struktur der Gesamtkirchengemeinde und deren Gesamtkirchenverwaltung.

Die Trägerschaft von Kindertagesstätten kann je nach Bedarf angesiedelt werden in einer Gesamtkirchengemeinde

- auf Dekanatssebene,
- auf der Ebene mehrerer Seelsorgebereiche,
- auf der Ebene eines Seelsorgebereichs.

Sowohl die Kirchenstiftung, die die Trägerschaft von Kindergärten eines oder mehrerer Seelsorgebereiche übernimmt, als auch die Gesamtkirchengemeinde sind Körperschaften

---

<sup>9</sup> vgl. Pastoralplan 3.4.3 und 3.3.4



des öffentlichen Rechts (Art. 1 GStVS); sie können Betriebsträgerinnen und Anstellungsträgerinnen sein. Der Haushalt der Kindertagesstätten wird auf die aufnehmende Kirchenstiftung oder auf die Gesamtkirchengemeinde verlagert und dort abgewickelt.

## Vorteile

- Alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Betrieb von mehreren Kindertageseinrichtungen können in einem Gremium besprochen und entschieden werden. Ein Gremium als Vertreter mehrerer Kindertagesstätten ist zudem ein starker Verhandlungspartner gegenüber Dritten.
- Mit neuen gesetzlichen Änderungen muss sich nicht jede einzelne Pfarrei als Trägerin beschäftigen.
- Rückläufige Geburtenzahlen und das ab 01.09.2006 geltende Fördersystem erfordern, dass das Personal in Kindertagesstätten flexibel, nach Bedarf und einrichtungsübergreifend eingesetzt werden kann. Dies kann wesentlich einfacher geschehen, wenn die Verantwortung für mehrere Einrichtungen verschiedener Pfarreien einem übergeordneten Rechtsträger zugeordnet wird.
- Nutzungsentgelte und Öffnungszeiten können ohne viel Abstimmungsaufwand gemeinsam festgelegt werden.
- Verhandlungen mit Kommunen können auf kirchlicher Seite von einem Gremium aus geführt werden.

## Vorgehensweise

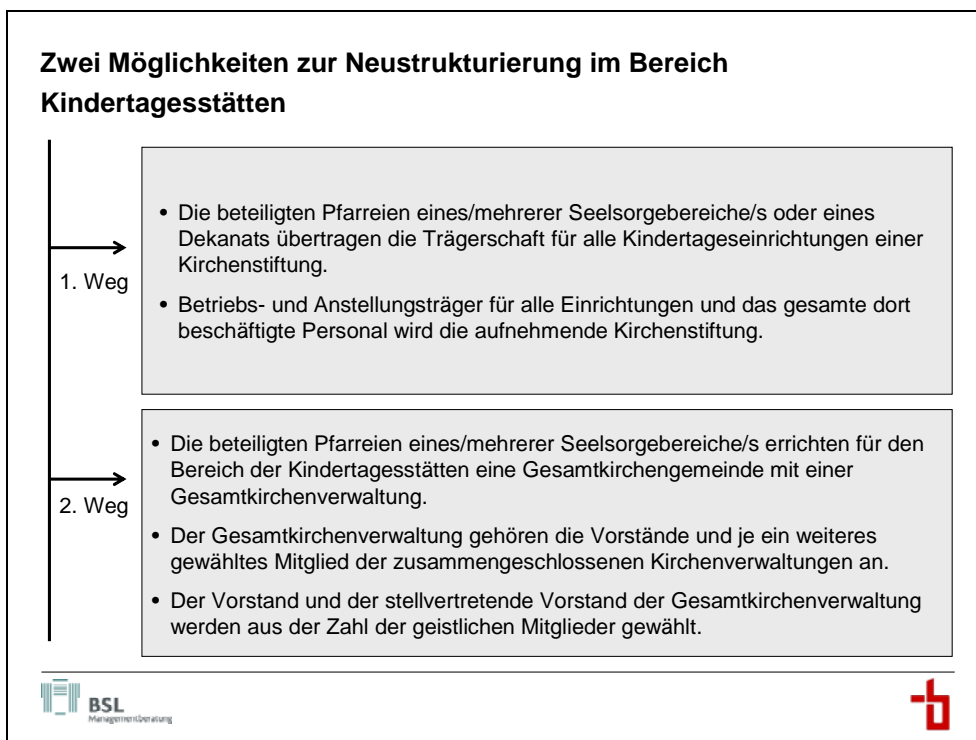


Abbildung 8-1: Möglichkeiten zur Neustrukturierung im Bereich Kindertagesstätten

## 9 Möglichkeiten zur Einnahmenerhöhung

Angesichts der massiv zurückgehenden Kirchensteuereinnahmen und der dadurch bedingten Reduzierung der diözesanen Personal- und Sachkostenzuschüsse gewinnt die Suche nach alternativen Finanzierungsquellen zunehmend an Bedeutung. Nachfolgend werden einzelne Finanzierungsmöglichkeiten angesprochen; auf Wunsch können von der Revisionsabteilung auch detaillierte Informationen zur Verfügung gestellt werden.



Abbildung 9-1: Übersicht über Möglichkeiten zur Einnahmenerhöhung

### 9.1 Kirchgeld

Die Möglichkeit der Kirchgelderhebung ist für die einzelnen Kirchenstiftungen und die Gesamtkirchengemeinden im Bayerischen Kirchensteuergesetz niedergeschrieben.

In Bayern liegt der Hebesatz für die Kirchensteuer um 1 % niedriger als in den meisten Bundesländern. Dies bringt mit sich, dass zum einen der Kirchensteuerpflichtige weniger an allgemeiner Kirchensteuer als in anderen Bundesländern zahlt. Zum anderen hat er die Möglichkeit, durch Kirchgeld gezielt die eigene Pfarrgemeinde zu unterstützen, da das Kirchgeld stets vor Ort bleibt und dort verwaltet wird. Ein weiterer Vorteil liegt darin, dass auch Pfarrgemeindemitglieder angesprochen werden, die keine Kirchensteuer mehr zahlen müssen, zu einer in der Pfarrei verbleibenden Abgabe aber bereit wären (z.B. Rentner).

Weiterhin kann Kirchgeld im Normalfall – im Gegensatz zu den oft zweckgebundenen Spenden – für die laufende Finanzierung einer Pfarrei verwendet werden. Im Prinzip ist die Kirchgelderhebung trotz der rechtlichen Verankerung bereits ein Teil des Fundraising, da

für eine erfolgreiche Finanzmittelbeschaffung auch hier gezielt förderungswürdige Aufgaben und Projekte dargestellt werden sollten.

Aufgrund der Genehmigung des Diözesansteuerausschusses vom 29.03.2003 wird den Kirchenstiftungen in der Erzdiözese Bamberg ermöglicht, statt dem bisher einheitlichen Kirchgeld von 1,50 € nun ein gestaffeltes Kirchgeld zu erheben. Somit kann durch Satzung ein höheres, nach den Einkünften und Bezügen zu staffelndes Kirchgeld bis zu einem Höchstbetrag von 15 € beschlossen und erhoben werden. Eine entsprechende Satzung kann durch Beschluss der Kirchenverwaltung in Kraft gesetzt werden.

Jährliches Einkommen des Kirchgeldpflichtigen in €	Jährliches Kirchgeld in €
bis 1.800	Frei
a) über 1.800	2,50
b) über 5.000	5,00
c) über 7.500	7,50
d) über 10.000	10,00
e) über 12.500	12,50
f) über 15.000	15,00

Tabelle 9-1: Erhebungsübersicht für das gestaffelte Kirchgeld

## 9.2 Fundraising

Unter dem Begriff „Fundraising“ wird die gezielte Beschaffung der notwendigen Ressourcen (Finanz-, Sach-, Arbeitsleistungen) ohne marktadäquate Gegenleistung verstanden. Beispiele hierfür sind Stiftungen, Sponsoring, Spendensammlungen, Erbschaften, etc.

### Stiftungsgründung

Eine gemeinnützige unselbstständige Stiftung (Treuhandsstiftung) bietet die Möglichkeit, private Mittel effektiv und steuerlich entlastend für die Allgemeinheit und somit auch für die kirchlichen Aufgaben in der Pfarrei einzusetzen. Die Erträge aus dem gestifteten Kapital fließen jährlich in den vom Stifter vorbestimmten kirchlichen oder mildtätigen Zweck. Für Informationen zur Gestaltung der treuhänderischen Stiftungen und Zustiftungen steht der Geschäftsführer des „Stiftungszentrums des Erzbistums Bamberg“, Herr Dr. Siedler, zur Verfügung.

### Spenden

Gemäß den Regelungen im Einkommensteuergesetz werden unter Spenden die Ausgaben zur Förderung bestimmter steuerbegünstigter Zwecke verstanden, wobei im Bereich der Kirchenstiftungen vor allem mildtätige, kirchliche, religiöse und denkmalpflegerische Zwecke im Vordergrund stehen. Nach ständiger Rechtsprechung müssen die Geld- und Sachzuwendungen freiwillig und unentgeltlich erfolgen, um die Anerkennung als Spende zu erlangen.



Der Empfänger der Spende muss zunächst die Rechtsperson Kirchenstiftung oder Gesamtkirchengemeinde selbst sein, die den zur Verfügung gestellten Betrag entsprechend dem gewünschten Zweck verwendet. Spenden, für die keine Zweckbindung vorliegt, können für laufende Ausgaben, notwendige Anschaffungen etc. eingesetzt werden.

Spenden sind im Normalfall nicht zur laufenden Finanzierung der Kirchenstiftung, sondern für konkrete Projekte in den Pfarreien geeignet: Kirchenrenovierung, Geld für Kirchenmusik, Kindergartenprojekte etc.

Weitere Informationen zu den rechtlichen und steuerlichen Grundlagen des Spendenrechts enthält das von den bayerischen Diözesen erstellte „Handbuch Spendenrecht“, das in den Pfarrbüros aufliegt.

### **Sponsoring**

Während die Spende unentgeltlich um der Sache selbst willen und ohne die Erwartung eines besonderen Vorteils gegeben wird, stellt Sponsoring eine eindeutige Werbemaßnahme von Unternehmen dar. Einer Leistung steht eine Gegenleistung gegenüber (Geld – Kommunikation). Spende ist ein Geschenk, Sponsoring ein Vertrag, ein Geschäft. Sponsoring ist nicht für eine laufende Finanzierung geeignet, sondern eher zeitlich begrenzt für Projekte.

Derzeit sind bei den Kirchenstiftungen am häufigsten Sponsoringmaßnahmen für die Finanzierung von Pfarrbriefen (Werbeabdrucke), Veranstaltungen und Pfarrbusse mit Reklameaufschriften sowie im Bereich von Kindertagesstätten zu finden.

### **Fördervereine**

Die gemeinnützigen Vereine kann man in ideelle rechtsfähige Vereine und nicht rechtsfähige Vereine unterteilen. Steuerlich werden sie gleich behandelt. Fördervereine müssen laut Finanzverwaltung in ihrer Satzung zusätzlich den Namen der geförderten Einrichtung und deren steuerbegünstigten Zweck angeben.

Grundsätzlich können Fördervereine als ideale Spendenpools für Kirchenstiftungen betrachtet werden. In der Praxis wurden z. B. Kindergarten-Fördervereine ins Leben gerufen, um auch Familien, deren Kinder nicht mehr in den Kindertagesstätten sind, zur weiteren Förderung zu animieren. Zahlreiche Kirchenstiftungen haben in der Vergangenheit auch Kirchenbau- oder Orgelbauvereine gegründet. Die Finanzierung erfolgt durch feste Beiträge der Mitglieder und vor allem durch Spenden von Unternehmen. Die zur Verfügung stehenden Finanzmittel werden dann entsprechend der Zweckbindung in den Satzungen für bestimmte Projekte der Kirchenstiftungen angespart und bereitgestellt.

## **9.3 Vermietung und Verpachtung**

Vielerorts haben Kirchenstiftungen gute Einnahmen aus Mieten und Erbpachtzinsen. Zukünftig werden sie verstärkt auf diese Möglichkeit der Einnahmeerzielung angewiesen sein.



Leerstehende Immobilien kann sich niemand auf Dauer leisten. In jedem Fall muss über die weitere Verwendung der Gebäude entschieden werden. Die Liegenschaftsabteilung des Erzbischöflichen Ordinariats steht zur Beratung zur Verfügung.



## 10 Die Schritte zur Bildung von Seelsorgebereichen

In der zweiten Aprilhälfte 2005 finden in den Regionen Veranstaltungen statt, bei denen das Konzept zur Neustrukturierung der Pfarrgemeinden ausführlich präsentiert wird. Außerdem werden die für die jeweiligen Pfarrgemeinden zuständigen Strukturberater vorgestellt, die als erste Ansprechpartner dienen.

Nach den Veranstaltungen in den Regionen setzen sich in den Dekanaten die Dekane, Dekanatsratsvorsitzenden sowie die Strukturberater zusammen und besprechen die Besonderheiten des jeweiligen Dekanats sowie die bisherigen Kooperationsüberlegungen.

Danach nehmen die Strukturberater zu den Pfarreien Kontakt auf und besprechen gemeinsam mit Pfarrer, Kirchenpfleger und Pfarrgemeinderatsvorsitzendem die Situation der Pfarrei und planen das weitere Vorgehen.

In den Pfarrgemeinden setzen sich danach die von der Neustrukturierung betroffenen Personen und Gremien zusammen und diskutieren die Kooperationsmöglichkeiten. Der zuständige Strukturberater kommt zu den Sitzungen, sofern dies erforderlich ist, und hilft bei den weiteren Überlegungen.

Bei der Suche nach möglichen Kooperationspartnern helfen auch der Dekan bzw. der Regionaldekan, wenn dekanatsübergreifende Kooperationen sinnvoll erscheinen. Bis Juli 2005 sollten erste Gespräche mit möglichen Kooperationspartnern stattgefunden haben. Die Strukturberater moderieren die Gespräche mit den Kooperationspartnern, wenn dies gewünscht wird.

Für September 2005 wird nach dem „vorläufigen“ Stellenplan besetzt. Versetzungen des pastoralen Personals finden nur statt, wenn dies dringend notwendig ist und die Versetzung mit der voraussichtlichen neuen Struktur in Einklang zu bringen ist.

Im Herbst 2005 werden in den Dekanaten Veranstaltungen stattfinden. Hier besteht die Möglichkeit, sich mit anderen Pfarrgemeinden über die Vorgehensweise und die Kooperationspläne auszutauschen und Fragen zu klären.

Die Zeit bis Februar 2006 sollte genutzt werden, um mit den ausgewählten Kooperationspartnern die Zusammenarbeit zu konkretisieren. Entscheidungen hinsichtlich der Kooperationsform, Namensgebung usw. müssen getroffen werden. Auch hierbei unterstützen die Strukturberater.

Spätestens Ende Februar 2006 ist im Seelsorgeamt das Kooperationskonzept vorzulegen. Danach wird geprüft, ob das Konzept die notwendigen Voraussetzungen erfüllt. Sollten die Kooperationskonzepte nicht sinnvoll sein oder Pfarrgemeinden keine Kooperationspartner benennen, so werden Kooperationsempfehlungen vom Seelsorgeamt ausgesprochen und der weitere Kooperationsprozess nachdrücklich unterstützt.



Für alle plausiblen Kooperationskonzepte holt das Seelsorgeamt das Votum der zuständigen Dekane, Regionaldekane und Dekanatsräte ein. Die Voten werden dem Erzbischof zugeleitet, der eine Entscheidung trifft und den Seelsorgebereich förmlich einrichtet. Bei Errichtung neuer oder Aufhebung bisher bestehender Pfarreien erfolgt eine Anhörung des Priesterrates.

Im September 2006 tritt der neue Stellenplan für das pastorale Personal in Kraft.

Ab Januar 2007 werden das Budget für die Personalkosten sowie die Sachmittel nach dem neuen System den Seelsorgebereichen zugewiesen.

### **Schritte zur Errichtung von Seelsorgebereichen**

- Dekan, Dekanatsratsvorsitzende/r und Strukturberater besprechen die bisherigen Kooperationsüberlegungen.
- Die Strukturberater nehmen zu Pfarrern, Pfarrgemeinderatsvorsitzenden und Kirchenpflegern der Pfarreien Kontakt auf und planen das weitere Vorgehen.
- Bis Ende Juli 2005 sollen in den Pfarrgemeinden erste Gespräche mit möglichen Kooperationspartnern stattgefunden haben.
- Im Herbst 2005 finden Veranstaltungen auf Dekanatsebene statt.
- Bis Februar 2006 müssen konkrete Vorschläge (Kooperationsform, Namensgebung, etc.) für die Seelsorgebereiche gemacht werden.
- Die Vorschläge werden an das Seelsorgeamt weitergegeben.
- Das Seelsorgeamt holt das Votum der Dekane, Dekanatsräte und Regionaldekane ein.
- Der Erzbischof entscheidet und richtet den Seelsorgebereich förmlich ein.



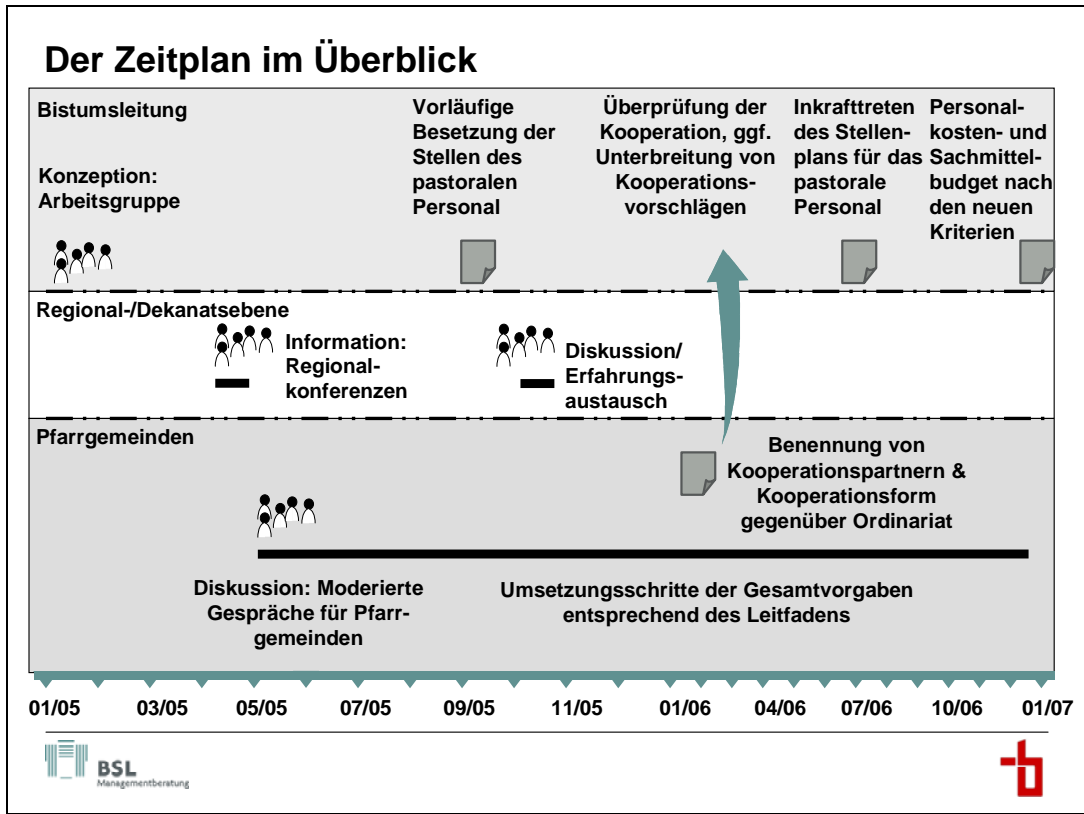


Abbildung 10-1: Schritte zur Errichtung von Seelsorgebereichen

Nach den ersten Schritten der Neustrukturierung im Seelsorgebereich kann es sinnvoll sein, Gemeindeberatung in Anspruch zu nehmen, um Ziele für den Seelsorgebereich zu entwickeln, mögliche Konflikte zu regeln, Teams zu begleiten, zu Schwerpunkten auf Dekanatsebene zu finden oder Fusionsprozesse zu unterstützen.



Bitte diese Seite ersetzen durch die Folie „Der Zeitplan im Überblick“ aus der Datei „Ergänzende Seiten zum Leitfaden“.



## 11 Ansprechpartner

Bitte ersetzen Sie diese und die folgende Seite durch die Tabelle mit den Ansprechpartnern im Querformat als der Datei „Ergänzende Seiten zum Leitfaden“.





## 12 Glossar

### **CIC**

Der Codex Iuris Canonici, zu deutsch Codex des kanonischen Rechts, ist das Gesetzbuch der katholischen Kirche.

### **Dekan**

Einer der Pfarrer des → Dekanates wird auf Vorschlag der Wahlberechtigten vom Erzbischof für die Dauer von sechs Jahren zum Dekan ernannt. Der Dekan nimmt im Auftrag des Erzbischofs als Moderator des Presbyteriums und Koordinator der Seelsorge gemeindliche und seelsorgebereichsübergreifende Aufgaben im Dekanat wahr und leitet die Zusammenkünfte des Dekanatsklerus und der anderen pastoralen Mitarbeiter (Pastorkonferenzen).

### **Dekanat**

Pastorale Zwischenebene zwischen dem Erzbistum und den Seelsorgebereichen. Es dient der Wahrnehmung und Koordination von pastoralen Aufgaben, für die der → Dekan und der → Dekanatsrat zuständig sind.

### **Dekanatsrat**

Gremium zur Vertretung von Laieninteressen auf Dekanatsebene, bestehend aus je einem Vertreter der einzelnen → Pfarrgemeinderäte, Vertretern der kirchlichen Verbände und Vertretern des hauptamtlichen pastoralen Personals. Seine Aufgabe ist die Initiierung und Organisation gemeindeübergreifender Aktivitäten, z.B. im Bildungs- und sozialpolitischen Bereich innerhalb eines Dekanats.

### **Diakon, ständiger**

Kleriker, der als Helfer des Bischofs und des Priesters in den Bereichen Liturgie, Verkündigung und Caritas Aufgaben übernimmt. Dazu gehören auch die Predigt und die Sakramentspendung (Taufe und Trauung). Darüber hinaus kann er schwerpunktmäßig mit seelsorglichen und caritativen Aufgaben betraut sein.

### **Folgedienste**

Technisch formale Bezeichnung für Angestellte in den Pfarrgemeinden des → Seelsorgebereichs. Dazu gehören: Kirchenmusiker, Mesner, Pfarrsekretärinnen, Raumpflegerinnen und Hausmeister.

### **Gemeindereferent**

Religionspädagoge, der an einer Fachhochschule oder Fachakademie studiert hat, mit zweijähriger praktischer Ausbildung. Gehört zu den → Pastoralen Diensten (→ Pfarrer, Kaplan, → Diakon, → Pastoralreferent). Gemeindereferenten arbeiten in den Gemeinden eines → Seelsorgebereiches in verschiedenen pastoralen Feldern und gehören zum →



pastoralen Team eines Seelsorgebereiches. Sie können ggfs. auch in der Kategorialseelsorge (z.B. Krankenhausseelsorge) arbeiten.

### **Gesamtpfarrgemeinderat**

Zwei oder mehr Gemeinden eines → Seelsorgebereichs können zur Bündelung und Wahrnehmung gemeinsamer Interessen einen einzigen Gesamtpfarrgemeinderat bilden.

### **Gesamtkirchengemeinde**

Die Gesamtkirchengemeinde ist Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie ist der Verband benachbarter, rechtlich selbstständig bleibender Kirchengemeinden zum Zweck der gemeinsamen Befriedigung ortskirchlicher Bedürfnisse. Ihr Organ ist die → Gesamtkirchenverwaltung.

### **Gesamtkirchenverwaltung (GKV)**

Die Gesamtkirchenverwaltung ist das Organ der → Gesamtkirchengemeinde, die aus Pfarrern oder Inhabern selbstständiger Seelsorgestellen der in der Gesamtkirchengemeinde zusammengeschlossenen Kirchengemeinden und je einem Mitglied der in der Gesamtkirchengemeinde zusammengeschlossenen Kirchenverwaltungen besteht. Die Mitglieder der Gesamtkirchenverwaltung werden jeweils von der entsendenden Kirchenverwaltung auf die Dauer ihrer Amtszeit gewählt. Den Vorstand und dessen Stellvertreter wählt die Gesamtkirchenverwaltung aus der Zahl ihrer geistlichen Mitglieder für die Dauer der Wahlperiode.

### **GStVS**

Satzung für die gemeindlichen kirchlichen Steuerverbände in den bayerischen (Erz-)Diözesen

### **Kirchengemeinde**

Öffentlich-rechtliche Bezeichnung für eine Pfarrei. Mit 'Kirchengemeinde' wird der staatskirchenrechtliche Rechtsstatus einer Pfarrei bezeichnet, der besonders im Kontakt mit staatlichen Stellen eine Rolle spielt. So ist die Kirchengemeinde eine Körperschaft öffentlichen Rechts, eine öffentlich-rechtliche selbstständige Rechtsträgerin. → Pfarrei ist die innerkirchliche Bezeichnung, die die pastorale Zielbestimmung beschreibt.

### **Kirchenstiftung**

Die Kirchenstiftung ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und eine kirchliche Stiftung im Sinne der Kirchenstiftungsordnung (KiStiftO). Sie ist ausschließlich oder überwiegend kirchlichen Zwecken der Katholischen Kirche in Bayern, insbesondere dem Gottesdienst, der Verkündigung, der Bildung, dem Unterricht, der Erziehung oder dem Wohlfahrtswesen gewidmet. Organ der Kirchenstiftung ist die → Kirchenverwaltung. Rechtsgeschäfte und Maßnahmen der Organe der Kirchenstiftung, die für die Kirchenstiftung grundsätzliche Bedeutung haben und erhebliche Verpflichtungen rechtlicher, wirtschaftlicher oder finanzieller Art erwarten lassen, bedürfen der Genehmigung der Stiftungsaufsichtsbehörde (Erzbischöfliche Finanzkammer).



## **KiStiftO**

Kirchenstiftsordnung

### **Kirchenverwaltung (KV)**

Ein von den Pfarrangehörigen einer → Pfarrei gewähltes Gremium aus fachlich qualifizierten Mitgliedern, das unter dem Vorsitz des Pfarrers Angelegenheiten der Finanz-, Vermögens- und Bauverwaltung, des Personals sowie Rechtsgeschäfte abwickelt. Der Kirchenverwaltungsvorstand vertritt die Kirchenstiftung in Geschäftsbeziehungen mit kirchlichen und nichtkirchlichen Partnern sowie gegenüber staatlichen/kommunalen Stellen.

### **Leitender Pfarrer nach can. 517 § 1 (Moderator)**

Wenn die Seelsorge eines → Seelsorgebereiches nach can. 517 § 1 CIC solidarisch mehreren Priestern zugleich übertragen wird, wird einer von ihnen vom Erzbischof zum Moderator ernannt. Ihm obliegt die Leitung des seelsorglichen Wirkens der Priester, denen die Seelsorge solidarisch übertragen wurde, und die gemeinsame Planung der pastoralen Arbeit. Er vertritt diese gemeinsame Arbeit gegenüber dem Bischof.

### **OPersM**

Ordnung für Personalmaßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung

### **Örtliche Ausschüsse**

Bilden mehrere → Pfarreien eine → Pfarreiengemeinschaft, wird ein → Gesamtpfarrgemeinderat gebildet. Für ortsspezifische pastorale Fragen und ein lebendiges Gemeindeleben am Ort sind örtliche Ausschüsse in den einzelnen → Pfarreien zuständig.

### **Pastorale Dienste**

Sammelbegriff für alle hauptamtlich in der Seelsorge tätigen Personen: → Pfarrer, weitere Priester, → Diakon, → Pastoralreferent, → Gemeindeferent.

### **Pastoralkonferenz**

Zusammenkunft aller in der pastoral tätigen Personen (→ pastorale Dienste) eines → Dekanats zur Kooperation, Koordination sowie zur Planung und Reflexion einzelner gemeindebezogener oder seelsorgebereichsübergreifender pastoraler Felder.

### **Pastoralreferent**

Dipl.-Theologe; durch ein theologisches Hochschulstudium und dreijährige praktische Ausbildung qualifizierte Pastorkraft, die zu den → Pastoralen Diensten gehört. Pastoralreferenten arbeiten auf Seelsorgebereichsebene. Sie sind in verschiedenen pastoralen Feldern tätig und gehören zum → pastoralen Team. Sie können auch in den Bereichen der Kategoriale- oder Sonderseelsorge (z.B. Krankenhausseelsorge) arbeiten.



## **Pastorales Team**

Das pastorale Team besteht aus den für einen Seelsorgebereich ernannten → Pastoralen Diensten. Unter der Leitung eines Pfarrers können zum pastoralen Team weitere Priester → Diakone, → Pastoralreferenten und → Gemeindeferenten gehören.

## **Pfarreiengemeinschaft**

Eines der Modelle der Kooperation im → Seelsorgebereich. Alle selbstständig bleibenden → Pfarreien des Seelsorgebereichs bilden als Strukturform der Zusammenarbeit einen → Gesamtpfarrgemeinderat und eine Gesamtkirchengemeinde mit einer Gesamtkirchenverwaltung.

## **Pfarreienverbund**

Eines der Modelle der Kooperation im → Seelsorgebereich. Alle selbstständig bleibenden → Pfarreien eines Seelsorgebereichs bilden als Strukturform für die Zusammenarbeit in der Pastoral einen gemeinsamen Ausschuss, für die Zusammenarbeit im Rechts- und Verwaltungsbereich einen gemeinsamen Verwaltungsausschuss. Beide Strukturformen werden auf Antrag der beteiligten Pfarrgemeinden vom Erzbischof errichtet. Im Unterschied zur → Pfarreiengemeinschaft behält jede Gemeinde einen eigenen Pfarrgemeinderat.

## **Pfarrer nach can. 517 § 1 CIC**

Soll die Seelsorge für eine oder mehrere → Pfarreien zugleich von mehreren Priestern solidarisch wahrgenommen werden, können sie hierzu nach can. 517 § 1 CIC vom Erzbischof beauftragt werden. Der einzelne Priester ist dann nicht mehr Pfarrer einer oder mehrerer → Pfarreien, sondern die Priester leiten als Priestergemeinschaft mehrere → Pfarreien. Einer der Priester, denen gemeinsam die Seelsorge für alle → Pfarreien des → Seelsorgebereiches übertragen wurde, wird vom Erzbischof zum → Moderator ernannt. Er hat die Verantwortung für die Zusammenarbeit der Priester und die gemeinsame Planung der pastoralen Arbeit.

## **Pfarrei (Pfarrgemeinde)**

Territorial begrenztes Gebiet um eine Pfarrkirche, in dem unter der Leitung eines Pfarrers die Gläubigen dieses Gebietes ihr christliches Zeugnis in Verkündigung, Liturgie und Diakonie leben.

## **Pfarrgemeinderat**

Ein für vier Jahre von den katholischen Christen einer → Pfarrgemeinde gewähltes Gremium aus Gemeindegliedern, zu dem auch geborene und hinzugewählte Mitglieder gehören. Der Pfarrgemeinderat berät den Pfarrer in pastoralen Fragen und kann in gesellschaftlichen Belangen eigene Aktivitäten entwickeln. Der Pfarrgemeinderat soll als repräsentatives Gremium Aktivitäten von Gemeindegruppen koordinieren, Anregungen geben, mit dem Pfarrer zusammen den Blick auf die Gemeinde als Ganzes haben.



## **Seelsorgebereich**

Ein Seelsorgebereich ist ein größerer pastoraler Raum, in dem die dazugehörigen → Pfarreien und kategorialen Dienste gemeinsam kooperative und evangelisierende Pastoral im Sinne des Pastoralplans planen und gestalten. Er ist zukünftig die Bezugsgröße für die Zuteilung des pastoralen Personals, der Kooperationsraum für die Planung und Gestaltung der Seelsorge in den zum Seelsorgebereich gehörenden → Pfarreien, die Bezugsgröße für die Zuteilung der Schlüsselzuweisung (Personalkostenbudget für Folgepersonal, Sachmittelbudget) sowie die Organisationsebene für die gemeinsame Verwaltung der Finanzen, die Anstellungsträgerschaft von Personal und den Betrieb gemeinsamer Einrichtungen. Die Zusammenarbeit und das Zusammenwachsen im Seelsorgebereich ist die gemeinsame Aufgabe des → pastoralen Teams, der gewählten gemeindlichen Gremien und aller Gläubigen im Lebensraum der Gemeinden.



**„WIR WOLLEN MIT EUCH GEHEN; DENN WIR HABEN GEHÖRT: DER HERR IST MIT EUCH“ (Sach 8,23).**

Der Prophet Sacharja spricht mit diesem Satz seine Vision vom Gottesvolk Israel aus: Es ist so attraktiv, dass Menschen „aus Völkern aller Sprachen“ zu diesem Volk gehören möchten.

Diese Attraktivität wünschen wir uns für unser Erzbistum Bamberg. In einer pluralen Gesellschaft soll es durch sein Leben und durch den Einsatz für Gerechtigkeit, Frieden und Freude (vgl. Röm 14,17) deutlich machen, dass Gott mit uns ist. Jesus sagt: „So soll euer Licht vor den Menschen leuchten (Martyria), damit sie eure guten Werke sehen (Diakonia) und euren Vater im Himmel preisen (Liturgia)“ (Mt 5,16).

Jeder Gläubige kann dazu beitragen, das kirchliche und spirituelle, das kulturelle und gesellschaftliche sowie das wirtschaftliche und politische Leben von innen her zu erneuern. So wird auch das Erzbistum Bamberg sich als Kirche Jesu Christi erneuern und attraktiv werden.

Damit auch für das Volk Gottes im Erzbistum Bamberg gilt: „Wir wollen mit euch gehen, denn wir haben gehört: der Herr ist mit euch“ (Sach 8,23), lasst uns „Den Aufbruch wagen – heute!“

*Schlusswort des Pastoralplans für das Erzbistum Bamberg*

