



# Den Aufbruch gestalten

## Strukturen und Zuständigkeiten im Bistum Magdeburg

### 1. EINFÜHRUNG

Veränderte Rahmenbedingungen machen (Struktur-)Veränderungen innerhalb des Bistums notwendig. Auf Zukunft hin kommt es darauf an, Strukturen, Zuständigkeiten und Kompetenzen zielgerichtet weiter zu entwickeln, um dem Auftrag des Evangeliums in unserer Zeit und an unserem Ort gerecht zu werden.

**Das Leitbild verdeutlicht, im Blick auf Strukturen und Zuständigkeiten, die veränderte Sichtweise:**

- die Gemeinden als Subjekte der Seelsorge stärken, die Charismen der einzelnen Christen wahrnehmen und fördern; entsprechende pastorale Räume neu schaffen, das heißt auch die Grenzen von Pfarrgemeinden in erheblichem Umfang neu umschreiben,
- synodale Entscheidungsstrukturen und ein Klima persönlicher Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen in unserem Bistum verstärkt herausbilden,
- den dienenden Charakter von Leitung deutlich machen und einem differenzierten Leitungsverständnis gerecht werden; die dazu gehörige Klärung von Zuständigkeiten und die Transparenz von Entscheidungswegen fördern.

### 2. ZEICHEN DER ZEIT

#### 2.1. Quantitative Veränderungen<sup>1</sup>

Die wichtigsten statistischen Kennzahlen lassen substantielle Veränderungen erkennen: Die Katholikenzahl im Bistum Magdeburg hat sich von ca. 200.000 (1991) auf 161.000 (2001) verringert. Das sind ca. 20% in 10 Jahren.

- Stärker ist der Rückgang bei den Gottesdienstbesuchern: Im Jahr 1990 lag die Teilnahme am Gottesdienst bei 33.032 Personen, bis zum Jahr 2000 sank die Zahl auf 22.095. Dies ist ein Rückgang von ca. 33% in 10 Jahren.
- Die Zahl der Taufen hat sich von 1.033 (1990) auf 617 (2000) verringert, was einem Minus von fast 40% entspricht.
- Ähnlich verhält es sich mit der Zahl der Priester. Im Jahr 2002 waren 147 Priester im aktiven Dienst, darunter 26 Ordenspriester. Von den 147 Priestern sind 19 über 70 Jahre alt, 48 im Alter zwischen 60 und 70 Jahren. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Priesterweihen kann in 10 Jahren mit einer Anzahl von ca. 85 Priestern gerechnet werden.
- Von den derzeit 199 im Schematismus genannten Gemeinden des Bistums umfassen mehr als die Hälfte weniger als 600 Gemeindemitglieder. 87 von diesen Gemeinden

---

<sup>1</sup> Vgl. den Schematismus des Bistums Magdeburg 2002 sowie STATISTISCHE ERHEBUNGEN im Bistum Magdeburg für den Zeitraum von 1990 bis 2000.

sind in den vergangenen Jahren bereits einer größeren Gemeinde „seelsorglich zugeordnet“ worden.

Es ist damit zu rechnen, dass diese Entwicklung anhält und sich die Zahl der Katholiken, der Gottesdienstbesucher und der geistlichen Berufe in den nächsten Jahren weiterhin deutlich verringert. Der beobachtbare Trend wird sich darüber hinaus aufgrund der tendenziellen Überalterung unserer Gemeinden eher verschärfen.

Jede Überlegung zur Neugestaltung von Strukturen und Zuständigkeiten muss die mittel- und langfristige Entwicklung mit einbeziehen.

## **2.2. Weitere Veränderungen**

- (1) Unsere heutige Zeit konfrontiert uns mit einer hohen Mobilität.
- (2) Auf Grund veränderter Lebensbedingungen fühlen sich viele Menschen nicht mehr nur an die Territorialgemeinde gebunden.
- (3) Administrative Zugehörigkeiten sind sekundär; verstärkt rücken personale und spirituelle Bezüge in den Blickpunkt.
- (4) Unterschiedliche Charismen entwickeln sich und werden eingebracht in die große Gemeinschaft der Kirche vor Ort, im Bistum und weltweit.
- (5) Kristallisationspunkte des Glaubens verändern sich: Gruppen, Kreise, Verbände, geistliche Zentren und andere Orte des Glaubens. Neue Sozialformen von Kirche sind künftig zu integrieren.

## **3. Anforderungen**

Kirche lebt in einer Zeit des Übergangs und dauernder Veränderungen. Dem muss die Neuregelung von Strukturen und Kompetenzen Rechnung tragen. Gesucht werden Lösungen, die - unter Berücksichtigung der gültigen gesamtkirchlichen Ordnung, der aktuellen Situation des Bistums und der beobachtbaren Entwicklungstendenzen - die Neuorientierung des Bistums unterstützen.

Die zukünftigen Strukturen und die Regelung der Zuständigkeiten sollen folgenden Kriterien genügen:

- (1) Sie entsprechen den grundlegenden Werten der Botschaft des Evangeliums.
- (2) Sie dienen der missionarischen Ausrichtung des pastoralen Handelns.
- (3) Sie sichern die Realisierung der kirchlichen Grundvollzüge.
- (4) Sie stellen sicher, dass lebensfähige und lebendige Gemeinden als Subjekte der Seelsorge zunehmend selbst Verantwortung übernehmen können.
- (5) Sie haben langfristig den zu erwartenden personellen und finanziellen Möglichkeiten zu entsprechen und die Gemeindeleitung(en) so zu gestalten, dass die rechtlichen Kompetenzen dem pastoralen Auftrag gerecht werden.
- (6) Sie entsprechen folgenden Prinzipien:
  - Vertrauen,
  - Kommunikation,
  - Transparenz,
  - Subsidiarität,
  - Effektivität,
  - Flexibilität.

## 4. Ziel

**Wir wagen den Aufbruch: Wir passen die überkommenen Strukturen den veränderten Gegebenheiten an und sorgen dafür, dass Strukturen und Zuständigkeiten den Aufgaben des Bistums entsprechen.**

Verschiedene Strukturelemente sind erforderlich und müssen entwickelt werden. Ziel der strukturellen Weiterentwicklung ist die Neuordnung der Organisationseinheiten auf den unterschiedlichen Ebenen, in denen sich die Pastoral im Bistum vollzieht. Die Neuordnung schließt die Aufbaustruktur, die Ablaufstruktur und die Regelung der Zuständigkeiten innerhalb der Ebenen und zwischen ihnen mit ein.

Dabei sind auch diejenigen Aufgaben zu berücksichtigen, die nicht einer bestimmten Struktureinheit zuzuordnen sind, so genannte Querschnittsaufgaben, wie die Sorge um Nachhaltigkeit, die Durchsetzung von Gender-Mainstreaming<sup>2</sup>, die intensive Integration von Menschen mit Behinderungen u.a.m.

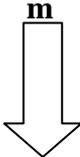
### 4.1. Gemeinde-Ebene

#### 4.1.1. Aufbaustruktur

Die katholischen Christen in einem Lebensraum bilden die Grundform einer Gemeinde. Die Realisierung der kirchlichen Grundvollzüge **Martyria, Leiturgia und Diakonia** im Sinne einer missionarischen Pastoral sind dabei zu berücksichtigen.

Um die Realisierung der Grundvollzüge im jeweiligen Lebensraum sicherzustellen, ist eine Überprüfung bzw. territoriale Neuordnung der Gemeinden zwingend erforderlich.

Folgendes Modell ist für die Bildung pastoraler Einheiten im Blick auf die Anforderungen, die Aufgaben und die Ressourcen sinnvoll:

<b>Übergangsfor</b> 	<b>Gemeinde-Verbünde</b> <p>Ein Gemeindeverbund stellt die Verbindung mehrerer territorial zusammenhängender Gemeinden dar (unabhängig von jetzigen Dekanatsgrenzen). Ein Gemeindeverbund sollte eine Zahl von 1.500 bis 2.000 Gemeindegliedern umfassen.</p> <p>Die Gemeinden des Gemeindeverbandes haben einen eigenen KV und vorerst einen eigenen PGR.</p>
<b>Ziel</b>	<b>Bildung neuer Pfarreien</b> <p>Die bisherigen rechtlichen Strukturen innerhalb des Gemeindeverbandes werden aufgelöst und zu einer neuen Pfarrei umschrieben.</p>

Da die Leitung innerhalb einer Pfarrei in der katholischen Kirche einem Priester vorbehalten ist, muss die Gesamtzahl der zukünftigen Pfarreien mit der Zahl der verfügbaren Priester korrespondieren.

<sup>2</sup> Gender-Mainstreaming ist eine umfassende Strategie zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Sie besteht darin, dass bei Planung, Durchführung und Bewertung aller Vorhaben die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnisse von Männern und Frauen Berücksichtigung finden.

Personalgemeinden und Formen der Sonderseelsorge sind entsprechend zu berücksichtigen.

Zu klären bleibt, welcher Ressourceneinsatz (Personen, Finanzen, Bauten u.a.) vorzusehen ist. Hierfür sind entsprechende Kriterien zu entwickeln.

#### **4.1.2. Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung**

Eine transparente und verbindliche Regelung von Aufgaben und Zuständigkeiten auf der Gemeinde-Ebene wird umso dringlicher, je größer und komplexer die Gemeindeverbände / Pfarreien werden.

##### **Die Leitungsfunktion umfasst vor allem die folgenden Aufgaben:**

- **Aufgabenorientierung**

Die Leitung der Gemeindeverbände / Pfarreien ist verantwortlich dafür, dass die Grundvollzüge (Martyria, Liturgia und Diakonia) realisiert und der missionarische Auftrag erfüllt werden.

- **Mitarbeiterführung**

Leitung umfasst das In-Beziehung-Setzen (Kommunikation)

- der in der Pastoral tätigen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen,
- der Gemeindemitglieder und ihres gesellschaftlichen Umfeldes,
- die Rückbindung an die Wurzeln (Evangelium, Werte) und die Ausrichtung auf die Zukunft (Visionen und Ziele).

- **Organisation**

- Information, Koordination und Kooperation zwischen den Verantwortlichen der Gemeindebereiche und zwischen ihnen und den Verantwortlichen von kirchlichen Verbänden und geistlichen Gemeinschaften sowie ihren Einrichtungen im Gemeindegebiet;
- Sorge für die Bereitstellung der personellen Ressourcen sowie Unterstützung einzelner Bereiche nach dem Subsidiaritätsprinzip.

Die Personen in Leitungsfunktion sind die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter/innen (Pfarrer, Gemeindeferent/in, Diakon) sowie der Kirchenvorstand und der Pfarrgemeinderat: Pastoralteam. Darüber hinaus können ehrenamtliche Mitarbeiter/innen per Delegation Leitungsfunktion in Teilbereichen übernehmen.

Die Leitungsfunktion in den Gemeindeverbänden / Pfarreien ist gebündelt in der Person des Gemeindeleiters. Die Rolle des Gemeindeleiters ist kirchenrechtlich dem Pfarrer zugeordnet. Er trägt die Gesamtverantwortung für die Pastoral vor Ort gegenüber dem Bischof und gemeinsam mit den Gremien gegenüber der Gemeinde. Er ist den Mitarbeiter/innen gegenüber weisungsbefugt.

In Ausnahmefällen sieht das Kirchenrecht andere Lösungsmöglichkeiten vor.

##### **Die Aufgaben des Gemeindeleiters sind**

- **auf der Ebene der geistlichen Leitung:**

Ausrichtung des Lebens der Gemeinde, das sowohl dem Evangelium, der kirchlichen Tradition als auch der Gegenwartsgesellschaft in kritischer Distanz verpflichtet ist (*Woher kommen wir? Wohin gehen wir? Was sind die Zeichen der Zeit?*);  
Vermittlung von entsprechenden Impulsen an die Mitarbeitenden in der Gemeinde;

- **auf der Ebene des konkreten seelsorglichen Handelns:**

Feier der Eucharistie, Sorge für die Verkündigung, Sammlung der Gemeinde;

- **auf der Ebene von Organisation, Steuerung und Management:**

Sicherstellung ziel- und ergebnisorientierter Prozesse, Abläufe und Aufgabenerfüllung in den einzelnen Bereichen der Pastoral (Analyse, Planung, Entscheidung, Controlling...).

Wichtig ist dabei, dass bei diesen Aufgaben stets aus der Perspektive der Gesamtgemeinde heraus auf das Ganze der Gemeinde hin gehandelt wird.

#### **4.1.3 Prozesse / Ablaufstruktur**

Kernprozesse einer zukünftigen Ablaufstruktur sind:

##### **4.1.3.1. Analyse und Planung**

Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand nehmen mit den hauptberuflichen Mitarbeiter/innen regelmäßig die Wirklichkeit der Gemeinde und ihr Umfeld in den Blick und planen die nächsten Schritte.

##### **4.1.3.2. Entscheidung**

Pfarrgemeinderat, Kirchenvorstand und das Team der hauptberuflichen Mitarbeiter/innen treffen zusammen mit dem Pfarrer Entscheidungen über die anstehenden pastoralen Aufgaben.

Dem Pfarrer kommt dabei aus seiner Gesamtverantwortung und Rechenschaftspflicht ein Veto-Recht zu, wenn ein Vorschlag die Einheit der Gemeinde oder der Gesamtkirche gefährdet.

##### **4.1.3.3. Umsetzung**

Das konkrete seelsorgliche Handeln in den Teilbereichen der Grundvollzüge wird nach Möglichkeit von den Gliedern der Gemeinde selbst realisiert. Erforderliche Beauftragungen einzelner Personen erfolgen durch die Leitung der Gemeindeverbände / Pfarreien oder durch den Bischof. Die Beauftragten werden in Planung, Entscheidung und Umsetzung ihrer Aufgaben von den hauptberuflichen Mitarbeiter/innen entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip unterstützt. Das heißt, die hauptberuflichen Mitarbeiter/innen treten da für die Realisierung der Aufgaben ein, wo die Möglichkeiten der einzelnen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen enden. Dies heißt, dass sie in erster Linie nach Wegen zu suchen haben, um vorhandene Ressourcen und Potenziale zu entdecken und zu entfalten.

##### **4.1.3.4. Controlling**

Der Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderat und Pfarrer sind dem Bischof für ihre Leitungstätigkeit rechenschaftspflichtig.

Themen der Rechenschaftspflicht sind:

- Informationssystem,
- Ressourcenverantwortung,
- Krisen- und Konfliktmanagement.

Darüber hinaus sollten Kirchenvorstand, Pfarrgemeinderat und Pfarrer mindestens einmal jährlich alle Gemeindemitglieder zu einer Gemeindeversammlung einladen, über ihre Tätigkeit berichten, Fragen des gemeindlichen und öffentlichen Lebens erörtern und Anregungen und Vorschläge für die Arbeit entgegennehmen.

## **4.2. Dekanats-Ebene**

### **4.2.1. Aufbaustruktur**

Ausgehend von einer Zahl von 50 - 70 zukünftigen Pfarreien der angegebenen Größe bilden zukünftig ca. sechs bis zwölf Pfarreien in einer Region ein Dekanat.

Die Aufgabe der Dekanats-Ebene ist die gegenseitige Unterstützung der Pfarreien in einer Region bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Das Dekanat „lebt“ vor allem auf der Leitungsebene (Dekanatskonferenz, Dekanatsrat, Dekanatsversammlung); der „normale“ Erfahrungsraum für die Realisierung der Grundvollzüge ist die Gemeinde.

Um die Ausrichtung auf das gesellschaftliche Umfeld zu verdeutlichen, sind bei der Neuumschreibung der Dekanate die gewachsenen gesellschaftlichen und regionalen Gegebenheiten zu beachten.

#### **4.2.2. Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung**

##### **Leitungsaufgaben**

Die Leitung des Dekanates nimmt der Dechant wahr. Er wird unterstützt durch die Dekanatskonferenz und den Dekanatsrat. Einige der hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter/innen haben - neben ihrer Beauftragung für ihre Gemeinde – eine Spezialauftragung für pastorale Aufgaben wie Kinderpastoral, Jugendpastoral u.a.

##### **Sie sorgen für:**

- Kommunikation, Koordination und Kooperation zwischen den Verantwortlichen der Gemeinden;
- gegenseitige Unterstützung nach dem Subsidiaritätsprinzip.

##### **Der Dechant hat näherhin folgende Aufgaben und Kompetenzen:**

Er hat Moderator innerhalb des Dekanates zu sein. Darüber hinaus nimmt er Leitungsfunktionen im Dekanat auf verschiedenen Ebenen wahr.

- **Auf der Ebene der geistlichen Leitung**

ist er verantwortlich für die Vermittlung von Impulsen an die Leitenden in den Gemeindeverbänden / Pfarreien im Dekanat.

- **Auf der operativen Ebene**

übernimmt er die Leitung bei Veranstaltungen des Dekanates (z.B. Dekanatstag, Dekanatswallfahrt o.ä.).

- **Auf der Ebene von Organisation, Steuerung und Management**

ist er verantwortlich für die Arbeit der Dekanats - Gremien (Dekanatskonferenz, Dekanatsrat und Dekanatsversammlung) und für die subsidiäre Unterstützung der Gemeinden (z. B. bei pastoralen Schwierigkeiten und in Konfliktfällen).

Der Dechant vertritt das Dekanat gegenüber dem Bischof und den Bischöfen gegenüber dem Dekanat.

#### **4.2.3. Ablaufstruktur**

Die pastoralen Aufgaben werden von den einzelnen Gemeinden realisiert. Dekanatskonferenz, Dekanatsrat und Dekanatsversammlung nehmen regelmäßig die Wirklichkeit der Pastoral im Dekanat wahr, suchen nach weiterführenden Impulsen und nach Möglichkeiten der Kooperation. Die mit Spezialmandaten versehenen pastoralen Mitarbeiter/innen (z.B. Dekanats-Jugendseelsorger) bringen ihre Dienste nach dem Subsidiaritätsprinzip ein.

### **4.3. Bistums-Ebene**

#### **4.3.1. Aufbaustruktur**

Alle Glieder der katholischen Kirche im Diözesanbereich bilden das Bistum.

Die Realisierung der Grundvollzüge geschieht in Gemeinden, Dekanaten und auf der Bistums-Ebene sowie in Verbänden und geistlichen Gemeinschaften mit ihren örtlichen

Gruppierungen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben unterhalten die einzelnen Strukturebenen ggf. eigene Einrichtungen (Büros, Bildungsstätten, Heime u.a.).

#### **4.3.2. Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung**

Die Leitung des Bistums nimmt der Bischof wahr. Das Kathedralkapitel/Consultoren-Collegium, der Ordinariatsrat, der Priesterrat, die Dechantenkonferenz, der Katholikenrat und der Kirchensteuer- und Vermögensverwaltungsrat nehmen an der Leitung des Bistums in dem Maß teil, wie es die jeweilige Satzung vorsieht.

##### **4.3.2.1. Aufgaben und Kompetenzen des Bischofs**

Die Aufgaben des Bischofs liegen auf unterschiedlichen Ebenen.

- ***Auf der Ebene der geistlichen Leitung:***  
Der Bischof sorgt für die Einheit und das Leben des Bistums, das dem Geist des Evangeliums, der kirchlichen Tradition und auch der Gegenwartsgesellschaft verpflichtet ist (*Woher kommen wir? Wohin gehen wir? - Was sind die Zeichen der Zeit?*); er vermittelt entsprechende Impulse an die Mitarbeitenden im Bistum.
- ***Auf der operativen Ebene:***  
Der Bischof repräsentiert das Bistum im innerkirchlichen Raum und in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit. Der Bischof vertritt das Bistum gegenüber der Weltkirche und die Weltkirche gegenüber dem Bistum.
- ***Auf der Ebene von Organisation, Steuerung und Management:***  
Der Bischof sorgt für die Sicherstellung der Abläufe auf den einzelnen Ebenen der Pastoral im Bistum. Zur Wahrnehmung seiner Leitungsaufgaben bedient sich der Bischof einer mehrfach strukturierten Mitarbeiterschaft auf den Ebenen des Bistums sowie der Dienststellen des Bischöflichen Ordinariates, das vom Generalvikar als seinem Stellvertreter geleitet wird.

#### **4.3.3. Ablaufstruktur**

Die pastoralen Aufgaben werden auf den verschiedenen Ebenen des Bistums realisiert. Sie werden dabei ggf. entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip unterstützt. Den Verantwortlichen der einzelnen Ebenen und Bereiche wird entsprechend ihrer Zuständigkeit auch die Kompetenz über die entsprechenden Ressourcen zugesprochen. Sie sind in ihrer Tätigkeit dem Bischof rechenschaftspflichtig.

Die Bistumsgremien nehmen zusammen mit dem Bischof die Wirklichkeit des Bistums regelmäßig in den Blick und planen anstehende Entwicklungen.

Dem Bischof kommt die Gesamtverantwortung für die Entscheidungen zu.

## **5. UMSETZUNG**

### **5.1. Neuumschreibung der Gemeindeverbände / Pfarreien**

Bei der Bildung von Gemeindeverbänden / Pfarreien sind verschiedene Aspekte zu berücksichtigen.

#### **5.1.1. Aufgaben**

Im Prozess der Neugliederung von Gemeindeverbänden / Pfarreien sind folgende Aufgaben zu bewältigen:

- (1) Entwicklung eines Projektplans auf der Basis des vorliegenden Textes mit detaillierter Festlegung wichtiger Elemente (Ziele, Aufgaben, Zeitplan, Akteure, Kompetenzen, insbesondere auch Prozesssteuerung, Moderation, Krisen- und Konfliktmanagement);

- (2) Entwicklung von Kriterien für die zukünftige Personalbemessung;
- (3) Erstellung eines realistischen, fortzuschreibenden Stellenplans 2005, der u.a. die Anzahl der verfügbaren Pfarrseelsorge-Stellen sowie der Stellen für kategoriale Aufgaben benennt;
- (4) Erarbeitung von Stellenbeschreibungen und Kompetenzprofilen für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen sowie Beschreibung der Kernprozesse / Abläufe innerhalb der Pastoralteams der Gemeindeverbände / Pfarreien;
- (5) Überprüfung der konkreten Gegebenheiten und ggf. Erörterung von Optionen für die bestehenden Gemeinden;
- (6) Diskurs und Entscheidung für die Bildung der Gemeindeverbände / Pfarreien;
- (7) Erarbeitung einer Kooperationsvereinbarung zwischen den Gremien innerhalb des Gemeindeverbundes;
- (8) Konstituierung der Gemeindeverbände / Pfarreien einschließlich der Durchführung der erforderlichen Personalveränderungen;
- (9) Erprobung der Kooperation und Überprüfung der Ergebnisse nach 2 Jahren;
- (10) Änderung von Ordnungen und Satzungen (z.B. PGR-Satzung, PGR-Wahlordnung).

### **5.1.2. Beteiligte**

Am Prozess der Bildung neuer Gemeindeverbände sind in allen Phasen adäquat zu informieren und zu beteiligen:

- die pastoralen Mitarbeiter/innen, die PGR und die KV der Gemeinden,
- die Dechanten, die Dekanatskonferenzen, die Dekanatsräte,
- der Priesterrat,
- der Katholikenrat,
- Berufsgruppenvertretungen,
- einschlägige Fachstellen im Bischöflichen Ordinariat.

Der Bischof setzt die entsprechend der Projektplanung erforderlichen Arbeitsgruppen ein und entscheidet nach Vorlage der Vorschläge über die Errichtung der einzelnen Gemeindeverbände / Pfarreien.

### **5.1.3. Ablauf/ Schritte**

#### **5.1.3.1. Bildung der Gemeindeverbände / Pfarreien**

Voraussetzung für einen strukturierten Ablauf ist die Erstellung eines einheitlichen Projektplans. (Vgl. dazu und zum Folgenden die oben unter 5.1.1. benannten Aufgaben.) Zur Bildung von Gemeindeverbänden / Pfarreien sind verschiedene Schritte erforderlich.

- (1) Eine vom Bischof eingesetzte Arbeitsgruppe entwickelt die Kriterien zur zukünftigen Personalbemessung (s. unter Aufgabe: (2)).
- (2) Eine vom Bischof eingesetzte Arbeitsgruppe erarbeitet erste Entwürfe für den Personalplan, die Stellenbeschreibungen und Kompetenzprofile sowie die Abläufe (s. Aufgaben (3) bis (4)).
- (3) Information der Beteiligten.

**Zur Bildung der Gemeindeverbände / Pfarreien gibt es zwei Verfahrenswege:**

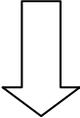
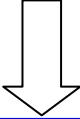
**Variante A → Vorschlag durch die Gemeinden**

**Variante B → Vorschlag durch das Ordinariat**

**Den Vorrang hat Variante A.**

Wenn drei Monate nach Aufforderung durch den Bischof an die Gemeinden kein Vorschlag vorliegt, tritt Variante B in Kraft. Der Dechant unterstützt die Klärung des Verfahrens in der Gemeinde und gibt die Information, ob ein Vorschlag der Gemeinde erarbeitet wird, an das Bischöfliche Ordinariat weiter.

Zusätzlich zu den beschriebenen Schritten sind Gespräche unter den Beteiligten wünschenswert – etwa zwischen dem Bischof bzw. seinem Vertreter und einem PGR oder einer Dekanatsversammlung.

<b>Variante A: Vorschlag durch die Gemeinden</b>	<b>Variante B: Vorschlag durch das Ordinariat</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Gemeinden eines Lebensraums (vertreten durch ihre/n Pfarrer, die hauptberuflich tätigen pastoralen Mitarbeiter/innen, den PGR und KV) erarbeiten einen Vorschlag für die Umschreibung der Gemeindeverbände / Pfarreien. Dabei werden sie vom zuständigen Dechanten unterstützt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine vom Bischof eingesetzte Arbeitsgruppe erstellt einen Vorschlag zur Bildung konkreter Gemeindeverbände / Pfarreien und legt ihn dem jeweiligen Dechanten und den betreffenden Gemeinden vor.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die betreffenden Gemeinden (vertreten durch ihre/n Pfarrer, die hauptberuflich tätigen pastoralen Mitarbeiter/innen, den PGR und den KV) bearbeiten diesen Vorschlag und verändern ihn ggf.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Dechant legt die so entstandenen Vorschläge der Dekanatsversammlung vor, die dazu ein Votum abgeben soll. Der Dechant leitet den Vorschlag samt Votum an das Bischöfliche Ordinariat weiter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Dechant legt den veränderten Vorschlag der Dekanatsversammlung vor, die dazu ein Votum abgibt. Der Dechant leitet den Vorschlag samt Votum an das Bischöfliche Ordinariat weiter.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine vom Bischof eingesetzte Arbeitsgruppe erarbeitet ein Gutachten zu dem Vorschlag.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die betroffenen Gemeinden erhalten Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Arbeitsgruppe erhält Gelegenheit, zu den Reaktionen Stellung zu nehmen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werden von den Vorschlägen Pfarrgrenzen tangiert (z.B. durch Umpfarrungen einzelner Orte), wird der Priesterrat vom Bischof dazu angehört.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werden von den Vorschlägen Pfarrgrenzen tangiert (z.B.: durch Umpfarrungen einzelner Orte), wird der Priesterrat vom Bischof dazu angehört.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Bischof entscheidet über die Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Bischof entscheidet über die Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien.</li> </ul>

### **5.1.3.2. Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien**

Zugleich mit der Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien werden festgelegt:

- (1) der für die Leitung des Gemeindeverbands zuständige Pfarrer (und die Anzahl der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter/innen) auf der Basis des erarbeiteten Stellenplans,
- (2) der Sitz des Pfarrers,
- (3) der Zeitplan für die Umsetzung der anstehenden Schritte bis zum Erreichen des Zieles: Bildung neuer Pfarreien.

Der Zeitplan für die Umsetzung der Konstituierung und Errichtung der neuen Pfarreien umfasst folgende Schritte:

- (1) Konstituierung der Gremien (Pfarrgemeinderat und Kirchenvorstand),
- (2) Erarbeitung einer Kooperationsvereinbarung zwischen den Gemeinden über die Realisierung der Grundvollzüge und die Arbeit der Gremien in den nächsten fünf Jahren; darin enthalten ist die Festlegung einzelner Entwicklungsstufen,
- (3) Erprobung und Überprüfung nach 2 Jahren.

## **5.2. Umschreibung der Dekanate**

Die Neuumschreibung der Gemeindeverbände / Pfarreien erfordert auch eine Überprüfung und Veränderung der Dekanatsstruktur. Folgende Aspekte sind dabei von Belang:

### **5.2.1. Aufgaben**

- (1) Überprüfung der Dekanatsgrenzen, ggf. Neuumschreibung,
- (2) Kooperationsvereinbarung zwischen den Gemeinden zu bestimmten Bereichen der Pastoral – etwa Kinderpastoral, Jugendpastoral, Erwachsenenbildung, Seniorenpastoral – und zu gemeinsamen Projekten,
- (3) Vertretungsregelung im jeweiligen Dekanat,
- (4) Novellierung des Dekanatsstatuts vom 15.04.1999.

### **5.2.2. Beteiligte**

Zuständig für die 5.2.1. genannten Aufgaben sind der Generalvikar in Kooperation mit den Zuständigen in den Bereichen Pastoral und Personal des Bischöflichen Ordinariats in enger Zusammenarbeit mit der Dechantenkonferenz bzw. den Dekanatskonferenzen und den Dekanatsräten.

Bei der Frage der Neuumschreibung der Dekanate sind die betroffenen Dekanatsversammlungen zu hören und zu beteiligen.

### **5.2.3. Ablauf / Schritte**

- (1) Nach der Neuordnung der Gemeindeverbände / Pfarreien werden die Dekanatsgrenzen überprüft und ggf. neu umschrieben.
- (2) Für bestimmte Bereiche der Pastoral (Dekanatspastoral insgesamt, Dekanatscaritas, Dekanatsjugendseelsorge, Schule im Dekanat) werden Spezialbeauftragungen inklusive Zeitumfang schriftlich fixiert. Dabei sind Fähigkeiten und Ressourcen gezielt einzusetzen.
- (3) Zwischen den Gemeinden im Dekanat werden Kooperationsvereinbarungen und Vertretungsregelungen getroffen.
- (4) Nach der Veränderung der Dekanatsstrukturen ist das Dekanatsstatut zu novellieren.
- (5) Überprüfung nach zwei Jahren.

## **5.3. Einstellen der Bistums-Ebene auf die neuen Strukturen und Abläufe**

### **5.3.1. Überprüfung der Ordinariatsstruktur**

Auf der Bistumsebene sind Neuregelungen in verschiedenen Bereichen anzustreben.

#### **5.3.1.1. Aufgaben**

- (1) Überprüfung der Zuständigkeiten und Abläufe im Ordinariat, um sie transparenter und effektiver zu gestalten,
- (2) Einrichtung einer bischöflich autorisierten Petitionsstelle und einer davon unabhängigen Schlichtungsstelle (Kontrollmechanismen).

#### **5.3.1.2. Beteiligte**

Der Generalvikar mit den Verantwortlichen aus:

- den Bereichen des Bischöflichen Ordinariats,
- der externen Fachberatung,
- der Dechantenkonferenz,
- dem Katholikenrat.

#### **5.3.1.3. Abläufe / Schritte**

- (1) Eine externe Fachberatung sichtet und begutachtet die Strukturen im Bischöflichen Ordinariat und macht Vorschläge zu Veränderungen.
- (2) Der Generalvikar berät mit den Verantwortlichen im Ordinariat die Analyse der Fachberatung und die Veränderungsvorschläge und plant ggf. eine Neuordnung einschließlich der Einrichtung der Petitionsstelle und einer davon unabhängigen Schlichtungsstelle.
- (3) Die Vertreter der Dechantenkonferenz und des Katholikenrates werden dazu gehört.

### **5.3.2. Neuregelung der Zuständigkeiten der Gremien der Mitverantwortung im Bistum**

#### **5.3.2.1. Aufgaben**

- (1) So weit erforderlich, sind Ordnungen / Satzungen der Leitungsgremien im Bistum zu überarbeiten: Kathedralkapitel, Geistlicher Rat, Priesterrat, Dechantenkonferenz, Katholikenrat, Kirchensteuer- und Vermögensverwaltungsrat.

Dabei sind zu berücksichtigen:

- die Erstellung eines differenzierten Aufgabenkatalogs für die einzelnen Gremien,
- eine strukturelle Zuordnung von Priesterrat und Dechantenkonferenz sowie von Katholikenrat und Kirchensteuer- und Vermögensverwaltungsrat,
- ein Entwurf für eine künftige Kooperation der Gremien.

- (2) Entwickeln spezieller Steuermöglichkeiten für die sog. Querschnittsaufgaben im Bistum:

- Sorge um Nachhaltigkeit,
- Geltendmachung von Gender–Mainstreaming,
- Berücksichtigung der Behinderten-Gerechtigkeit u.a.

Dabei ist zu entfalten, auf welche Weise der Bischof zusammen mit den Gremien der Mitverantwortung regelmäßig einen Bericht zur Situation im Bistum unter der jeweiligen Querschnittsaufgabe erhält und welche Steuermöglichkeiten daraufhin zu nutzen sind.

#### **5.3.2.2. Beteiligte**

Die Beteiligten sind

- (1) der Bischof,

- (2) die einzelnen Gremien der Mitverantwortung im Bistum,
- (3) eine externe Fachberatung.

#### **5.3.2.2.Abläufe**

- (1) Der Bischof erteilt einer gemischten Arbeitsgruppe aus Vertreter/innen der verschiedenen Gremien den Auftrag zur Überarbeitung der bestehenden Ordnungen / Satzungen der Gremien der Mitverantwortung im Bistum.
- (2) Der Bischof erteilt einer (anderen) Arbeitsgruppe den Auftrag zur Erstellung eines Konzeptes zum Umgang mit Querschnittsaufgaben im Bistum.
- (3) Die Entwürfe der Arbeitsgruppen werden von den Gremien und von der externen Fachberatung begutachtet.
- (4) Der Bischof entscheidet über die Annahme der Vorschläge und über deren Umsetzung.

#### **5.3.3. Entwicklung der Leitungskompetenz auf allen Ebenen**

##### **5.3.3.1.Aufgaben**

- (1) Feststellen des Bedarfs an Fort- und Weiterbildung von hauptberuflichen Mitarbeiter/innen in Richtung auf differenzierte Leitungstätigkeit (vgl. dazu die einschlägigen Aussagen im PZG-Text zu Personen und Kompetenzen),
- (2) Feststellen des Bedarfs an Qualifizierung von Ehrenamtlichen (vgl. dazu den o.g. Text zu Personen und Kompetenzen),
- (3) Einrichtung und Profilierung einer entsprechenden Abteilung Fort- und Weiterbildung im Bischöflichen Ordinariat.

##### **5.3.3.2.Beteiligte**

Die Beteiligten sind

- (1) die im Bischöflichen Ordinariat für das Personal Verantwortlichen,
- (2) die aus Vertreter/innen der Berufsgruppen und aus den Abteilungen Pastoral und Personal bestehende AG Fort- und Weiterbildung für das hauptberufliche pastorale Personal,
- (3) der/die Verantwortliche für Supervision und Gemeindeberatung.

##### **5.3.3.3. Abläufe/ Schritte**

- (1) Die Verantwortlichen für das Personal entwickeln zusammen mit der AG Fortbildung ein Konzept für die entsprechende Fort- und Weiterbildung.
- (2) Die Abt. Fort- und Weiterbildung bringt entsprechende Angebote in den jährlichen Fortbildungsplan ein.
- (3) Der Verantwortliche für das pastorale Personal trägt Sorge für die Weiterbildung geeigneter Personen im Bistum, die für die Supervision und die Gemeindeberatung zur Verfügung stehen.
- (4) Überprüfung nach zwei Jahren

***Von der Bistumsversammlung verabschiedet  
am 29. November 2003.***

***Von Bischof Leo Nowak in Kraft gesetzt  
am 7. Februar 2004.***

## Übersicht

<b>1</b>	<b>EINFÜHRUNG</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>ZEICHEN DER ZEIT</b> .....	<b>1</b>
2.1	QUANTITATIVE VERÄNDERUNGEN .....	1
2.2	WEITERE VERÄNDERUNGEN .....	2
<b>3</b>	<b>ANFORDERUNGEN</b> .....	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>ZIELPERSPEKTIVE</b> .....	<b>3</b>
4.1	GEMEINDE-EBENE .....	3
4.1.1	<i>Aufbaustruktur</i> .....	3
4.1.2	<i>Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung</i> .....	4
4.1.3	<i>Prozesse /Ablaufstruktur</i> .....	5
4.1.3.1	Analyse/ Planung .....	5
4.1.3.2	Entscheidung.....	4
4.1.3.3	Umsetzung .....	5
4.1.3.4	Controlling.....	5
4.2	DEKANATS-EBENE.....	5
4.2.1	<i>Aufbaustruktur</i> .....	5
4.2.2	<i>Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung</i> .....	6
4.2.3	<i>Ablaufstruktur</i> .....	6
4.3	BISTUMS-EBENE .....	6
4.3.1	<i>Aufbaustruktur</i> .....	6
4.3.2	<i>Kompetenzen, Zuständigkeiten, Leitung</i> .....	7
4.3.2.1	Aufgaben und Kompetenzen des Bischofs .....	7
4.3.3	<i>Ablaufstruktur</i> .....	7
<b>5</b>	<b>UMSETZUNG</b> .....	<b>7</b>
5.1	NEUUMSCHREIBUNG DER GEMEINDEVERBÜNDE / PFARREIEN.....	7
5.1.1	<i>Aufgaben</i> .....	7
5.1.2	<i>Beteiligte</i> .....	8
5.1.3	<i>Ablauf/ Schritte</i> .....	8
5.1.3.1	Bildung der Gemeindeverbände / Pfarreien.....	8
5.1.3.2	Errichtung der Gemeindeverbände / Pfarreien .....	10
5.2	UMSCHREIBUNG DER DEKANATE .....	10
5.2.1	<i>Aufgaben</i> .....	10
5.2.2	<i>Beteiligte</i> .....	10
5.2.3	<i>Ablauf/ Schritte</i> .....	10
5.3	EINSTELLEN DER BISTUMS-EBENE AUF DIE NEUEN STRUKTUREN UND ABLÄUFE.....	10
5.3.1	<i>Überprüfung der Ordinariatsstruktur</i> .....	11
5.3.1.1	Aufgaben.....	11
5.3.1.2	Beteiligte.....	11
5.3.1.3	Abläufe/Schritte .....	11
5.3.2	<i>Neuregelung der Zuständigkeiten der Gremien der Mitverantwortung im Bistum</i> .....	11
5.3.2.1	Aufgaben.....	11
5.3.2.2	Beteiligte.....	11
5.3.2.3	Abläufe.....	12
5.3.3	<i>Entwicklung der Leitungskompetenz auf allen Ebenen</i> .....	12
5.3.3.1	Aufgaben.....	12
5.3.3.2	Beteiligte.....	12
5.3.3.3	Abläufe/ Schritte .....	12

