



Handreichung zum Stellenplan 2025

Handreichung zum Stellenplan 2025

Hauptabteilung Personal/Seelsorge
Hildesheim, März 2021

0. Vorwort.....	3
1. Einführung.....	4
a. Grundlage der Personaleinsatzplanung: Stellenplan 2025	4
b. Veränderte Rahmenbedingungen.....	4
c. Erweiterung von beruflichen Kompetenzen im Team	5
d. Veränderungen der pastoralen Prioritäten	5
e. Ziele dieser Handreichung.....	6
2. Verfahren bei Stellenbesetzungen von Personen mit Dienstvertrag	7
3. Verfahren bei Stellenbesetzungen von Geistlichen	7
4. Verfahren bei Stellenverlagerungen innerhalb des Stellenplanes	8
5. Ausblick.....	10

0. Vorwort

Das Bistum Hildesheim befindet sich in vielen Bereichen angesichts kirchlicher und gesellschaftlicher Veränderungsprozesse in einer permanenten Weiterentwicklung. Dies betrifft auch den Personaleinsatz im pastoralen Bereich.

Vordergründig stehen zunächst die weiter sinkenden Zahlen von Priestern, Diakonen und hauptberuflich in der Pastoral arbeitenden Mitarbeitenden im Fokus. Damit werden aber auch Fragestellungen nach der Aufgabe des pastoralen Personals offenkundiger. Der hauptberuflich pastorale Dienst an sich steht in einem Wandlungsprozess. Es geht immer mehr darum, die „Ermöglicher“ für diejenigen zu sein, die Kirche vor Ort als Getaufte (und Gefirmte) gestalten. Der Sendungsauftrag der Hauptberuflichen be-

steht darin, die Engagierten zu begleiten, zu fördern und zu motivieren.

Kirche wird aber nicht nur „weniger“. Es entstehen neue Initiativen und Aufbrüche, den Glauben zu leben. Zudem zeigen sich engagierte Menschen, die hohes Interesse am Glauben und an der Kirche haben, sich aber nicht in bestehenden Formen einbringen wollen.

Mit dem Stellenplan 2025 verband sich auch die Aufgabe, die durch „Eckpunkte 2020“ aus dem Jahr 2003 vorgegebene Personalreduzierung, die u.a. durch die Aussetzung der Ausbildung umgesetzt wurde, im Bereich des pastoralen Personals voranzubringen. Zugleich wurde eine verlässliche Zielgröße der zu erhaltenden Stellen benannt. Die Aufgabe der Personalreduzierung ist dabei mittlerweile faktisch (über)erfüllt. Nun heißt es zu klären, wie die vorgegebenen Stellen überhaupt besetzt werden können.

Nach eingehenden Beratungen hat Bischof Dr. Heiner Wilmer SCJ zugestimmt, dass die Hauptabteilung Personal/Seelsorge die hier vorgelegte Handreichung im Sinne einer „Dynamisierung“ für den geltenden Stellenplan anwendet. Damit möge die Personaleinsatzplanung und die Pastoral im Bistum auf weiterentwickelte Weise gestaltet werden.

Hildesheim, im März 2021
Hauptabteilung Personal/Seelsorge
Domkapitular Martin Tenge



1. Einführung

a. Grundlage der Personaleinsatzplanung: Stellenplan 2025

Seit 2015 wird im Bistum Hildesheim in der Personaleinsatzplanung der Geistlichen und des hauptberuflichen pastoralen Personals der „Stellenplan 2025“ angewendet. Er hat gegenüber dem bis dahin gültigen „Stellenplan 2020“ den Veränderungen von deutlich sinkenden Zahlen des pastoralen Personals Rechnung getragen. Zugleich wurde mit dem „Überpfarrlichen Personaleinsatz“ (ÜPE) eine signifikante Neuentwicklung für die Art und Weise des Einsatzes des pastoralen Personals eingebracht. Ziel war und ist, dass pastorale Teams unter der Leitung eines Pfarrers gemeinsam die Pastoral i.d. Regel in mehreren Pfarreien gestalten. Es wurden 45 pastorale Räume, sog. „ÜPE-Bereiche“, für die 119 Pfarreien im Bistum eingerichtet, von denen lediglich fünf als Einzelpfarreien zu planen sind.

b. Veränderte Rahmenbedingungen

Die Ausrichtung der Konzeption des überpfarrlichen Personaleinsatzes ist im Bistum Hildesheim in den vergangenen Jahren mit Intensität vorangebracht worden und bildet heute die Grundausrichtung für den Personaleinsatz im Bereich der Pfarreien. Inhaltlich ist die Arbeit für die Einzelnen, die Teams und die Pfarreien weiterhin eine große Herausforderung, weil sich viele gewachsene Bilder des Kirche- und Gemeindeseins von der Konzeption des überpfarrlichen Personaleinsatzes unterscheiden und nicht einfach mit neuen

Bildern harmonisiert werden können. Zudem haben sich seit der Einführung des Personalplans 2025 wiederum viele Rahmendaten verändert. Auch stellt die Arbeit für das pastorale Personal in größeren Teams Herausforderungen an das eigene Rollen- und Aufgabenverständnis dar.

Die Zahlen des aktiven pastoralen Personals sinken deutlich weiter. Mittlerweile muss für die Berufsgruppen der Pastoralreferent*innen und der Gemeindereferent*innen festgestellt werden, dass nicht mehr genügend qualifizierte Personen zur Verfügung stehen. Die Zahl der Diakone im Hauptberuf liegt von je her unter der Zielzahl. Diakone im Zivilberuf bilden eine wertvolle personelle Ressource in der Pastoral. Sie sind allerdings nicht über einen Stellenplan frei verfügbar. Lediglich bei den Priestern gibt es aktuell (noch) einen numerischen Überhang: Das bedeutet jedoch nicht, den Plan wirklich mit den richtigen Personen zur richtigen Zeit an den richtigen Stellen besetzen zu können.

Es ist sehr erfreulich, dass seit 2018, nach einer fast 15-jährigen Unterbrechung wieder hauptberufliches pastorales Personal ausgebildet wird. Besonders herauszustellen ist dabei das Konzept der „Vernetzten Ausbildung“, das dafür sorgt, dass von Anfang an ein intensives Miteinander über die jeweiligen Berufsprofile hinaus erfolgt. Gegenüber den vielen weiterhin erfolgenden Verrentungen bzw. Ruheständen kann die Ausbildung allerdings derzeit keine Kompensation des ausscheidenden Personals bewirken. Unabhängig von einer „quantitativen“ Betrachtung ist die qualitative Notwendigkeit ungebrochen hoch, neue, durch

die vernetzte Ausbildung ausgebildete Personen in das Personalsystem einzubinden.

Neben einem quantitativen Mangel an qualifizierten Personen der bestehenden Berufsbilder des pastoralen Dienstes (Priester, Diakone, Pastoralreferent*innen und Gemeindefeferent*innen) ist festzustellen, dass sich andererseits vermehrt engagierte und kompetente Personen bewerben bzw. interessieren, als Theolog*innen oder mit anderen beruflichen Qualifikationen in der Pastoral des Bistums mitzuwirken. Diese kommen z.B. in den Blick bei bewährten Mitarbeitenden in der Jugendpastoral des Bistums oder bei externen Bewerbungen auf Stellenausschreibungen, bei denen ihre Qualifikation zwar nicht das geforderte Berufsprofil erfüllt, sie aber von ihrem Engagement, ihren beruflichen Kompetenzen und ihrer Persönlichkeit her für den pastoralen Dienst qualifiziert sind.

c. Erweiterung von beruflichen Kompetenzen im Team

Der Ansatz der Teambildung hat sich in den letzten Jahren trotz mancher Anlaufschwierigkeiten grundsätzlich als richtiger Weg gezeigt.

In vielen pastoralen Kontexten zeigt sich darüber hinaus die Notwendigkeit, humanwissenschaftliche Erkenntnisse und Kompetenzen in die pastorale Arbeit einzubringen. Diese sind auch vielfach bei pastoralen Mitarbeitenden bereits



in Pädagogik, Sozialarbeit, Soziologie, Kultur und anderen Bereichen vorhanden. In Teams, in denen die „pastorale Kernkompetenz“ hinreichend vorhanden ist, führen explizite Fachleute für diese Bereiche zu einer zusätzlichen Bereicherung, z.B. bei der Aufgabe, für den pastoralen Raum eine Sozialraumanalyse zu erstellen, ein Kommunikationskonzept für die Pastoral zu entwickeln oder die Anschlussfähigkeit im Bereich der kommunalen Wirklichkeiten zu stärken.

d. Veränderungen der pastoralen Prioritäten

Mit dieser Handreichung soll über die Frage der konkreten Stellenbesetzung hinaus ebenfalls ermöglicht werden, im Einzelfall die Stellen im Stellenplan an sich auf ihre Plausibilität zu überprüfen und den Blick für neu entstehende



pastorale Handlungsfelder zu öffnen. So zeigen sich pastorale Bereiche, die sich inhaltlich so deutlich entwickelt haben, dass sie der personellen Ressourcen bedürfen. Andere Bereiche müssen womöglich nicht mehr in der Intensität mit pastoralem Personal ausgestattet werden wie bisher. In der Summe geht es nicht um eine Erweiterung des Stellenplanes, sondern um ggf. sinnvolle Verschiebungen von Stellen(Anteilen).

e. Ziele

Künftig werden daher mit dieser Handreichung neu zu besetzende Stellen im Stellenplan 2025 mit den Beteiligten zunächst nach ihrer Plausibilität und ihrer Zielrichtung befragt werden. Dann werden die Aufgaben und Anforderungen beschrieben. Die daraus resultierenden Stellenausschreibungen können sich dann eher bedarfs- und aufgaben- als berufsgruppenorientiert gestalten und sich damit je nach Aufgabe bzw. Stelle auch an Personen jenseits der bislang im Stellenplan vorgesehenen Berufsgruppen richten. Dieses kann in Konsequenz heißen, dass sogar Stellen von Geistlichen alternativ mit hauptberuflich pastoralem Personal besetzt werden könnten. Grundsätzlich ist auf das notwendige Vorhandensein von sakramentalen, theologischen und religionspädagogischen Kompetenzen in einem pastoralen Team zu achten. Neben den beruflichen Qualifikationen bedarf es zudem weiterhin eines realistischen Blickes auf Persönlichkeit, geistliche Reife und Authentizität des/der Mitarbeitenden.

Bewerber*innen, die nicht einer der pastoralen Berufsgruppen zugehören, müssen über eine reflektierte Berufspraxis verfügen und in jeweils individuell geeigneter Weise für den pastoralen Dienst zugerüstet werden. Ebenso ist dafür zu sorgen, dass ihnen die Wahl einer Mitarbeitendenvertretung ermöglicht und die Einbindung in die Strukturen des Bistums sichergestellt wird.

Dort, wo kein Teamkontext für Stellenausschreibungen vorhanden ist, z.B. bei Einzelstellen in der Kategorialseelsorge, bleibt die Orientierung an der im Stellenplan geforderten Qualifikation für den pastoralen Dienst erhalten.

Es ist vom Prinzip her nicht vorgesehen, engagierte Ehrenamtliche vor Ort mit hauptberuflichen Stellen auszustatten und damit freiwerdende Stellen zu kompensieren. Die Stellen im Stellenplan sind Ausdruck einer dienstlichen Sendung in die Pastoral durch den Bischof. Stellenbesetzungen erfolgen über ein Bewerbungsverfahren, das vom Bistum verantwortet wird.

Weiteres Ziel ist die kontinuierliche Überprüfung des Stellenplans auf die Plausibilität der einzelnen Stellen und die Möglichkeit, hier für Veränderungen sorgen zu können.

Schließlich wird die angewandte neue Praxis des Umgangs mit dem Stellenplan 2025 für die Weiterentwicklung des Bistums wertvolle Erfahrungen liefern. Durch geeignete theologische Reflexion können diese Erfahrungen bei der Erarbeitung eines weiterentwickelten Konzeptes der Pastoral hilfreich sein.

2. Verfahren bei Stellenbesetzungen von Personen mit Dienstvertrag

Es wird weiterhin für die Besetzung von Stellen durch Personen, die ihre Anstellung mit einem Dienstvertrag begründen, im Grundsatz ein Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren angewendet.

Zunächst wird dabei die zu erfolgende Neubesetzung einer Stelle im Rahmen des Stellenplan 2025 durch die Hauptabteilung Personal/Seelsorge identifiziert. Diese gibt nach Prüfung die Empfehlung zur Neubesetzung. Der Bischof entscheidet nach Beratung in der Personalkonferenz, ob diese Stelle ausgeschrieben wird. Daraufhin wird mit der Hauptabteilung Personal/Seelsorge, der Hauptabteilung Pastoral, dem Team vor Ort und ggf. unter geeigneter Einbeziehung des Dekanates und der Gremien vor Ort das pastorale Profil des Ortes, die Konstellation im Team und die Personalsituation des Bistums analysiert. Daraus entsteht das Anforderungsprofil für den/die neue/n Stelleninhaber*in.

Die entsprechende Ausschreibung wird wie bisher in den geeigneten Medien veröffentlicht. Sie kann sich dann je nach Anforderungsprofil exklusiv bzw. primär an Pastoral- bzw. Gemeindereferent*innen wenden, kann ggf. aber von vornherein auch weiter und offener gefasst werden und sich an Personen mit spezifischen Kompetenzen wenden. Aus dem dann erfolgenden Bewerbungsverfahren werden wie bisher Besetzungsempfehlungen erarbeitet, die der Personalkonferenz zur Beratung vorgelegt werden. Der Bischof und der Generalvikar entscheiden dann vorbehaltlich der Anhörung der zuständigen Mitarbeitendenvertretungen über die Anstellung.

3. Verfahren bei Stellenbesetzungen von Geistlichen

Für die Besetzung von Stellen durch Geistliche gibt es kein formalisiertes Bewerbungsverfahren. Hier ist insbesondere die Hauptabteilung Personal/Seelsorge im aktiven Dialog mit geeigneten Personen.

Die zu erfolgende Neubesetzung einer Stelle im Stellenplan 2025 wird durch die Hauptabteilung Personal/Seelsorge identifiziert. Diese gibt, ggf. nach Prüfung und Abstimmung mit der Hauptabteilung Pastoral, die Empfehlung an die Personalkonferenz zur Neubesetzung. Diese berät den Bischof, der daraufhin entscheidet, ob und mit welchen Kriterien die Stelle neu besetzt werden soll. Gemeinsam mit der Hauptabteilung Personal/Seelsorge, dem Team vor Ort und der Hauptabteilung Pastoral wird das pastorale Profil des Ortes und die Konstellation im Team bewertet. Die Hauptabteilung Personal/Seelsorge führt mit diesen Erkenntnissen und Zielsetzungen entsprechende Gespräche mit potenziellen Kandidaten. Finden sich Optionen für eine geeignete Stellenbesetzung durch eine (oder mehrere) Personen, werden diese zunächst in der Hauptabteilung Personal/Seelsorge beraten, dann in die Personalkonferenz eingebracht, dort beraten und schließlich vom Bischof entschieden.

Zeigt sich, dass eine Stelle nicht durch Geistliche besetzt werden kann, wird in der Hauptabteilung Personal/Seelsorge die Option einer Besetzung durch hauptberufliches pastorales Personal geprüft. Ggf. würde nach entsprechender Beratung in der Personalkonferenz und Entscheidung durch den Bischof und Generalvikar ein Bewerbungsverfahren von Personen im Anstellungsverhältnis initiiert.

4. Verfahren bei Stellenverlagerungen innerhalb des Stellenplanes

Anregungen und Impulse für Stellenverlagerungen innerhalb des Stellenplanes können von verschiedenen Seiten aufgrund unterschiedlichster Wahrnehmungen erfolgen. Eine Bewertung der Bedarfe und Plausibilitäten wird in enger Abstimmung von Hauptabteilung Pastoral und Hauptabteilung Personal/Seelsorge vorgenommen, die gemeinsame Voten für zu empfehlende Stellenverlagerungen erarbeiten.

Es sind die entsprechenden betroffenen Institutionen, Gremien und Hauptabteilungen im Vorfeld dazu in die Beratungen einzubeziehen, insbesondere die Mitarbeitervertretungen.

Die Hauptabteilung Pastoral und die Hauptabteilung Per-

sonal/Seelsorge geben nach eingehender Prüfung und einhelliger Bewertung ihre Empfehlung zu einer möglichen Verschiebung von Stellen(anteilen) innerhalb des Stellenplans an die Personalkonferenz. Diese prüft das Anliegen, berät und gibt eine entsprechende Empfehlung an den Bischof, der in dieser Angelegenheit entscheidet.

Ist die Stellenveränderung beschlossen und institutionell abgesichert, erfolgt die Erarbeitung einer Ausschreibung und die Eröffnung des Bewerbungsverfahrens (s. 2.) oder ggf. die Planung zur Besetzung der Stelle mit einem Geistlichen (s. 3.). Das Verfahren wird wiederum in der Personalkonferenz abschließend beraten und dem Bischof und dem Generalvikar zur Entscheidung vorgelegt.





5. Ausblick

Diese Handreichung zum Stellenplan 2025 bildet zunächst einen aktuellen Handlungsbedarf für die Personaleinsatzplanung im pastoralen Bereich ab. Grundlegende Fragen im Blick auf pastorale Inhalte und Strukturen sowie eine langfristige Personalplanung sind mittelfristig z.B. in einem künftigen „Pastoral- und Personalplan“ für das Bistum Hildesheim darzulegen.

In einen solchen Plan gehört insbesondere die proaktive Fortschreibung der Lokalen Kirchenentwicklung. Dabei bedarf es der Vergewisserung bzw. Überprüfung der pastoralen Ziele, der auszuübenden Dienste sowie der pastoralen Strukturen, z.B. des überpfarrlichen Personaleinsatzes oder der Struktur der Dekanate im Bistum. Die Profilierung und Zuordnung von territorialer, kategorialer, einrichtungsbezogener und projektorientierter Pastoral ist zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Das Thema der Leitung von Pfarreien und anderen Bereichen der Kirche ist grundsätzlich theologisch zu reflektieren und in tragfähige neue Strukturen zu überführen. Zugleich ist der Einsatz von (multiprofessionellen) Teams nicht nur auf der Ebene der Pfarrei- und ÜPE-Pastoral zu stärken.

Es sind grundsätzlich wirksame Instrumente zu entwickeln, die Männer und Frauen motivieren, sich für pastorale Berufe in den bestehenden Berufsgruppen und darüber hinaus zu qualifizieren.

Im Bereich der Besoldung ist zu diskutieren, inwieweit künftig eine angemessene Entlohnung pastoraler Arbeit in einer Kombination von Studienabschlüssen, Berufsqualifikation sowie den Anforderungen der konkreten Stellen erfolgen sollte.

Grundsätzlich wird in den nächsten Jahren zu prüfen sein, wie sich die finanzielle Situation des Bistums auf den Umfang und die Systematik eines „Pastoral- und Stellenplans“ auswirkt.

Die Erfahrungen, die in der dynamisierten Anwendung des Stellenplanes gemacht werden, werden wichtig sein für einen weiterentwickelten Personaleinsatz sowie einer qualifizierten Personalentwicklung in den Dimensionen der Personalfindung (Berufung), der Ausbildung (Formation), der Mitarbeitendenbindung (Identifikation), der Personalentwicklung (Potenzialentfaltung), der Führungsfähigkeitsentwicklung (Leadership) und der fortlaufenden Fortbildung (Qualifizierung).

Hildesheim im März 2021

Hauptabteilung Personal/Seelsorge:
Helena Iwasinski, Katrin Müller,
Diakon Dr. Markus Schneider,
Domkapitular Martin Tenge



Der Stellenplan 2025 ist zu finden unter:

<https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/PDFs/stellenplan-personal-seelsorge.pdf>

Herausgeber:

Bischöfliches Generalvikariat Hildesheim

Hauptabteilung Personal / Seelsorge

Domhof 18-21

31134 Hildesheim

05121 307-271

personal-s@bistum-hildesheim.de



<https://www.bistum-hildesheim.de/bistum/organisation/generalvikariat/hauptabteilung-personal-seelsorge/>

Gestaltung:

Bernward Medien GmbH, Hildesheim

Fotos:

Fotolia.com/INFINITY; stock.adobe.com:

gesrey / fotomek / fotogestoeber;

photocase.com/Eliza

Druck:

UmweltDruckhaus Hannover GmbH

