

Positionen des
*Berufsverbandes der Gemeindereferentinnen und
Gemeindereferenten im Bistum Trier (BVGR)* zu
**Rollenprofil und Personaleinsatz
in der neuen Struktur**



Stand: Oktober 2021

1. Bekräftigung der Grundpositionen im Papier zum Rollenprofil (Juni 2017)

Der BVGR bekräftigt die Grundpositionen, die im Rollenpapier des Berufsverbandes **„Gemeinsame Verantwortung für die Heilssendung der Kirche in der Welt“**¹ formuliert sind. Konkret bedeutet dies: Auch in der neuen Struktur, die durch die zwei Ebenen Pfarreien und Pastorale Räume (PastR) geprägt sein wird, braucht es:

- Unterschiedliche Zugänge zu den Seelsorgeberufen und Multiprofessionalität, die wir im gesamten Team des PastR als Ressource nutzen können
- Durchlässigkeit im Einsatz aller pastoralen Berufsgruppen
- Die Möglichkeit zur Übernahme von Leitung in der Pfarrei und im PastR für alle Berufsgruppen
- Kompetenz- und Ressourcenorientierung im Personaleinsatz
- Veränderungen im pastoralen Handeln: sozialräumlich, diakonisch-missionarisch, PDCA-Zyklus, ...
- Eine neue Rollenarchitektur und verbindliche Zusammenarbeit mit besonderem Augenmerk auf die Einbindung Ehrenamtlicher – geprägt von partnerschaftlichem Miteinander

2. Positionen zum Personaleinsatz in der neuen Struktur

2.1. Zuordnung des pastoralen Personals

- Das pastorale Personal soll grundsätzlich dem PastR zugeordnet werden. Diese Zuordnung hält der BVGR für zukunftsweisend und sinnvoll. Das gilt für Gemeinde- und Pastoralreferent*innen (GR und PR) und aus Sicht des BVGR auch für Diakone und Priester, die nicht Pfarrer sind. Pfarrer, die primär ihren Pfarreien zugeordnet sind, sind zugleich mit den anderen gemeinsam für die Gestaltung des PastR verantwortlich.
- Um dieser gemeinsamen Verantwortung gerecht zu werden, gibt es ein Gremium ähnlich den früheren Dekanatskonferenzen, in dem die Hauptamtlichen ihre Zusammenarbeit auf Ebene des PastR koordinieren. Die Leitung dieses Gremiums obliegt dem Leitungsteam.
- Es werden verbindliche Mitarbeiter*innengespräche eingeführt. Diese Gespräche sind als Entwicklungsgespräche angelegt und gestaltet.
- Die Zuordnung der GR und der anderen pastoralen Berufsgruppen zum PastR soll aus Sicht des BVGR zeitgleich und zeitnah, **spätestens zum 01.01.2023** erfolgen.

¹ Zu finden unter: www.berufsverband-gr-trier.de, Unsere Themen, „Rollenprofile in der Pastoral im Bistum Trier - Gemeinsame Verantwortung für die Heilssendung der Kirche in der Welt“

2.2. Aufgaben

- Auf der Ebene des PastR sind die hauptamtlich in der Seelsorge Tätigen als Team zusammen mit den Pfarrern der Pfarreien im ganzen Raum für die Seelsorge und die pastorale Entwicklung im Sinne der Synodenumsetzung verantwortlich.
- Pastorale Mitarbeiter*innen arbeiten in den unterschiedlichen inhaltlichen Arbeitsfeldern (z.B. in der Jugendpastoral, Trauer- und Beerdigungspastoral, Familienpastoral) strategisch, entwicklerisch und konzeptionell, aber auch operativ zusammen.
- Alle nehmen die personellen Bedarfe im ganzen Raum in den Blick, im PastR, in den Pfarreien, an weiteren Orten von Kirche und in der Kategorie.
- Um bedarfsorientiert arbeiten zu können, braucht es Stellenanteile für Sozialraumanalyse, zum Aufbau von Orten von Kirche, zum Experimentieren, ...
- Zur zukünftigen Arbeitsweise gehört selbstverständlich die verstärkte Einbindung von Ehrenamtlichen und Kooperationspartner*innen, die Verknüpfung von kategorialer und territorialer Seelsorge und auch exemplarisches statt flächendeckendem Arbeiten.
- Ein vernetztes Arbeiten im Team auf Ebene des PastR ist ebenfalls selbstverständlich Teil der Arbeitsweise.

2.3. Einsatzorte

- Der Einsatzort des gesamten pastoralen Personals (außer der Pfarrer) ist die Ebene des PastR.
- Dieser konkretisiert sich in den Pfarreien und an anderen territorialen und kategorialen Orten von Kirche.
- Der zunehmende Rückgang der Personalressourcen im PastR wird insgesamt dazu führen, dass nicht mehr jedes Arbeitsfeld, das wichtig ist, in jeder einzelnen Pfarrei verantwortet werden kann. Vielmehr zeichnet sich eine Entwicklung dahingehend ab, dass ein Arbeitsfeld (wie beispielsweise Jugendpastoral, Familienpastoral, ...) in einem Team für den gesamten Raum verantwortet wird.
- Bisherige Grundaufgaben (z.B. Tauf-, Erstkommunion- oder Firmvorbereitung) werden in Zukunft als Teamaufgabe der pastoralen Mitarbeiter*innen im PastR in Zusammenarbeit mit den Pfarrern gesehen. Konzeption und Entwicklung erfolgen auf Ebene des PastR.
- Die Pfarreien dürfen kein Übergewicht zu anderen Lebensorten von Menschen (z.B. Kita, Altenheim, Schule) bzw. Orten von Kirche bekommen.

2.4. Vorgesetztschaft

- Es ist vorgesehen, dass die Leitung im PastR die delegierte Dienstvorgesetztschaft für das gesamte pastorale Personal übernimmt. Der BVGR plädiert dafür, dass die Leitung **sowohl Dienst- als auch Fachvorgesetztschaft** übernimmt. Aufgrund der zu erwartenden Entwicklung im Personaleinsatz (an mehreren Orten von Kirche / in Arbeitsfeldern für den ganzen PastR, ...) und aufgrund unserer Beschreibung von Aufgaben und Einsatzorten erscheint dies sinnvoll.

- Die Bistumsleitung definiert und beschreibt, welche Kompetenzen mit einer delegierten Dienst- und Fachvorgesetztschaft verbunden sind. Hier braucht es aus Sicht des BVGR für alle Beteiligten Klarheit und Transparenz, damit die Delegation der Vorgesetztschaft in der Mitarbeiter*innenschaft positiv aufgenommen und produktiv umgesetzt werden kann.
- Das liegt auch insofern nahe, da die Steuerungsverantwortung für die inhaltliche Entwicklung und für die Qualitätssicherung klar bei der Leitung des PastR liegt, die mit der Fachvorgesetztschaft dann folgerichtig auch die Aufgabe der fachlichen Begleitung übernehmen sollte.
- Die Trennung von delegierter Dienstvorgesetztschaft und Fachvorgesetztschaft würde beim Personaleinsatz an mehreren Orten dazu führen, dass Mitarbeiter*innen unter Umständen viele Vorgesetzte hätten, die bei nahezu allen dienstlichen Angelegenheiten involviert werden müssten. Das verlangsamt Prozesse, kostet unnötig Ressourcen und birgt ein hohes Konfliktpersonal.
- Aus Sicht des BVGR gibt es keine (rechtliche) Notwendigkeit, das Amt des Pfarrers zwingen mit der Fachvorgesetztschaft für das pastorale Personal, das in den jeweiligen Pfarreien eingesetzt wird, zu verbinden. Qua Amt hat ein Pfarrer alle Befugnisse, die er braucht, um seine Hirtensorge gut wahrnehmen zu können. Dafür braucht es die Fachvorgesetztschaft nicht.

2.5. Bedarfe und Kompetenzen bestimmen den Personaleinsatz

Die Synode hat dazu den Anstoß gegeben, Personaleinsätze und pastorales Wirken weniger von vorgegebenen Aufgaben her zu denken, sondern vielmehr von den Menschen, ihren Themen, ihren Nöten und ihren Hoffnungen.

Der BVGR bestärkt diese Sichtweise und plädiert für:

- Die beiden Orientierungsrahmen für kategoriale und territoriale Seelsorge unter diesem Vorzeichen zu verändern und bedarfsorientiert zu gestalten
- Von Bistumsseite lediglich festzulegen, wie viele Stellenäquivalente in einem PastR (einschließlich Kategorie) für GR, PR, Diakone und mitarbeitende Priester zur Verfügung stehen
- Aufgaben- und Stellenprofile mehr und mehr aus den Bedarfen herzuleiten; Bedarfe, die sich aus dem Wahrnehmen von Lebenssituationen, aus Sozialraumanalysen, ... ableiten lassen, die von Gremien und von den vielfältigen Orten von Kirche eingebracht werden, ...
- Stellen, die sich aus den Bedarfen ergeben, kompetenzorientiert und nicht berufsgruppenorientiert zu besetzen

Um im Personaleinsatz auf Bedarfe reagieren und Aufgabenprofile verändern zu können, braucht es für Entwicklung offene Formulierungen in den Stellenbeschreibungen²; dabei besteht die Spannung zwischen Gewährleistung/Verlässlichkeit und Offenheit für neue Themen und Bedarfe; dies gilt es zu berücksichtigen.

² Vgl. Punkt 2.2. Aufgaben

2.6. Gestaltung des Personaleinsatzes im Übergang – Stellenbeschreibungen

Wie in den vorhergehenden Punkten hinreichend beschrieben, hält der BVGR die schnellstmögliche Zuordnung aller Berufsgruppen zum PastR unumgänglich. Sollte dies aber nicht möglich sein, schlägt der BVGR vor:

Im Übergang aus der „alten“ in die „neue“ Struktur sollte für alle Stellen ein Potential zur Veränderung in die Stellenbeschreibung eingetragen werden. Sollten Teile des pastoralen Personals nicht zeitgleich mit der Errichtung des PastR dem PastR zugeordnet werden, sollten diesen Mitarbeiter*innen mindestens 20% des Stellenanteils für die Mitarbeit im PastR und zusätzlich Anteile für Sozialraumanalyse im Kontext des jeweiligen Einsatzortes eingeräumt werden.

2.7. Übernahme von Leitung

2.7.1. Übernahme von Leitung in einer Pfarrei

Die neue Struktur ist so angelegt, dass mittelfristig ca. 170 Pfarreien bestehen bleiben. Diese Pfarreien brauchen Leitung. Bereits jetzt aber können etliche der Pfarreiengemeinschaften nicht mit einem Pfarrer besetzt werden und es gibt etwa 40 Dauervakanzen im Bistum.

Der BVGR rät dazu, statt der (zunehmenden) Dauervakanzen die Leitung von Pfarreiengemeinschaften bzw. neu fusionierten Pfarreien an hauptamtliche Lai*innen zu übertragen (can 517,2). Denkbar ist auch, die Leitung einem multiprofessionellen Tandem aus Seelsorge und Verwaltung zu übertragen.

Die Leitungspersonen sind mit den anderen Mitarbeitenden gemeinsam für die Gestaltung des PastR verantwortlich.

2.7.2. Übernahme von Leitung im PastR

Die Stellen im Leitungsteam des PastR werden grundsätzlich für alle pastoralen Berufsgruppen und darüber hinaus für andere Professionen ausgeschrieben.

Auch in diesem Einsatzbereich werden Durchlässigkeit für alle Berufsgruppen, Kompetenzorientierung und Multiprofessionalität im Personaleinsatz umgesetzt.

2.7.3. Übernahme von Leitung im Rahmen des Statutes

Mit dem Einsatz von PR und GR in einem Leitungsteam des PastR ist der Verbleib im Statut verbunden. Aus Sicht des BVGR ist das aufgrund des Propriums dieser Stellen absolut sinnvoll. Denn der Leitung obliegt die pastorale, inhaltliche und strategische Steuerung des PastR, verbunden mit dem Auftrag, die Umsetzung des Rahmenleitbildes und die Erneuerung kirchlichen Lebens im Sinne des Abschlussdokumentes der Synode voranzubringen. Außerdem prägt die Stellen im Leitungsteam eine besondere Nähe zum Bischof und zum Amt (bischöfliche Beauftragung).

Das Statut sowohl der PR als auch der GR sieht zudem explizit vor, dass PR und GR „spezielle Aufgaben“ übernehmen können bzw. „Aufgaben, die im Statut nicht explizit genannt sind“³. Beide Berufsgruppen setzen sich seit vielen Jahren dafür ein, dass zu diesen Aufgaben Leitungsaufgaben gehören. Der Verbleib im Statut würde dazu beitragen, dass die pastoralen Berufe in ihrer öffentlichen Wahrnehmung an Bedeutung gewinnen.

³ S. im Statut der GR, Punkt 2.3. in Verbindung mit Punkt 5.4.1. und im Statut der PR, Punkt 2.1.