

**Hauptabteilung V
Pastorales Personal
Diözese Rottenburg-Stuttgart**

**Menschen führen
Leben wecken**
Buchtitel von P. Anselm Grün

Das Team der HA V – Pastorales Personal



Mechthild Berchtold



Edith Laule



Domkapitular Paul Hildebrand



Pfr. Wolfgang Kessler



Ursula Schieler



Luana Lindauer



Martina Brandl



**Diakon
Thomas Nixdorf**



Berthold Wiest



**Diakon
Jochen Werner**



Ulrich Reif



Sabine Bühler



Clemens Dietz



Kerstin Keller



Angela Messina



Stephanie Schneider



Michael Elmenthaler

Kernaufgaben

Personalplanung

- die Personalvorausberechnung erarbeiten
- die Stellenplanung für das pastorale Personal in Gemeinden und kategorialen Bereichen entwickeln

Personaleinsatz

- den Seelsorgeeinheiten im Rahmen der personellen und finanziellen Planungen Priester, Diakone, Gemeinde- und PastoralreferentInnen, Pastorale Mitarbeiter/innen vermitteln
- Stellen auch in kategorialen Bereichen (Krankenhausseelsorge, Dekanatsgeschäftsstellen, Polizei- und Gefängnisseelsorge, Seelsorger/innen für Familien mit behinderten Kindern und Gehörlosenseelsorge) - erfolgreich und zügig besetzen
- Ausländische Priester aufnehmen, für deren Einführung sorgen und sie den Seelsorgeeinheiten zuweisen

Personalführung

- Arbeitsfeldbeschreibungen mit einzelnen Personen und Pastoralteams erstellen
- in Konflikten vermitteln
- für Personalentwicklung und Fortbildungsplanung sorgen
- Mitarbeiter/innen in Krankheits- und Krisensituationen begleiten

Pastorale Mitarbeiter/innen

- 613 Welt- und Ordenspriester (*davon 62 in Gemeinden für Katholiken anderer Muttersprache und 123 aus Orden bzw. anderen Ländern*)
- 344 Ruhestandsgeistliche
- 96 hauptberufliche Diakone
- 85 Diakone mit Zivilberuf
- 322 Pastoralreferentinnen und –referenten
- 314 Gemeindereferentinnen und –referenten
- 52 Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Insgesamt: 1397 Personen im aktiven Dienst

Weitere Aufgabenfelder

- Sorge um pensionierte Priester
- Seelsorge für Priester und andere Pastorale Dienste
- Begleitung des Verbandes der Pfarrhausfrauen
- Begleitung des Berufsverbands der Pfarramtssekretärinnen
- Mitarbeit in der Kommission Sexueller Missbrauch

Wir nehmen wahr,

- dass wir sehr viele hoch motivierte und kompetente Mitarbeiter/innen haben, deren Arbeit sich immer komplexer gestaltet
- dass sich in vielen Pastoralteams ein kooperativer und partnerschaftlicher Arbeitsstil durchsetzt, gleichzeitig ein hoher Bedarf an Teamentwicklung besteht
- dass die Erwartung an hauptberufliche Mitarbeiter/innen, Leitung wahrzunehmen, deutlich zu nimmt
- dass Pfarrer und Gemeinden neue Lösungen anmahnen, wenn Stellen lange nicht besetzt werden können
- dass der Anteil an Pastoralem Personal aus anderen Ländern wächst und mit neuen Herausforderungen konfrontiert
- dass sich die Bedingungen des Ehrenamts verändern und dadurch auch die Zusammenarbeit zwischen hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden überprüft werden muss

Wir nehmen wahr,

- dass ein nennenswerter Teil unserer Mitarbeiter/innen krankheitsbedingt in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist
- dass der Prozess der Stellenbesetzung immer komplexer, beratungsintensiver und angesichts zurückgehender Priesterzahlen auch schwieriger wird
- dass ein hoher Kooperations- und Kommunikationsbedarf besteht zwischen Kirchengemeinden und „Gemeinden für Katholiken anderer Muttersprache“
- dass die aktuelle Stellenplanung angesichts sich verändernder Herausforderungen an ihre Grenzen stößt
- dass Veränderungen des Aufgabenprofils angesichts neuer Herausforderungen (Kirche am Ort, Lebenswirklichkeiten der Menschen) die Pastoralen Dienste und ihre Vorgesetzten in spannungsreiche Klärungsprozesse zwingen

Aktuelle Projekte:

- Mitarbeiterjahresgespräche werden zur Regel
- Begleitung zahlreicher Projekte (z.B. Kirche und Schule, missionarische Pastoral, Qualifizierung von Religionslehrern und Jugendreferenten zum past. Dienst)
- Prozesskoordination „Kirche am Ort – Kirche an vielen Orten gestalten
- Entwicklung der Krankenhausseelsorge als „Einrichtung des Dekanats“
- Profilierung von Laien als „Pastorale Ansprechpersonen“ und Pfarrbeauftragte sowie deren Begleitung
- Entwicklung von Kriterien zur Anstellung anderer Berufe in der Pastoral (JugendreferentInnen, SozialarbeiterInnen)
- Ein Netzwerk zum Umgang mit abhängigkeitskranken MitarbeiterInnen aufbauen
- Erarbeitung eines neuen Stellenplans

Führung verantwortlich wahrnehmen

„Führungshandeln zeichnet sich durch Transparenz und Verbindlichkeit aus. Deshalb entwickeln wir einheitliche Führungsgrundsätze, nach denen Ziele vereinbart, Verantwortung übertragen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert und Kommunikation verbindlich geregelt wird.“

Diesem, dem Leitbild der Diözesankurie entnommenen Auftrag, fühlen wir uns unseren pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber verpflichtet.