

Kirchenentwicklung 2030

Stellenbesetzungsverfahren Pfarrer

Für jede der 36 neuen Pfarreien ernennt der Erzbischof einen Priester als (Leitender) Pfarrer. Möglich ist in Einzelfällen die Ernennung mehrerer Priester zu Pfarrern in solidum, wobei einer der Pfarrer als *moderator curae pastoralis* die „Letztverantwortung“ als (Leitender) Pfarrer innehat.

Die Ernennung des (Leitenden) Pfarrers erfolgt befristet für einen Zeitraum von acht Jahren. Eine einmalige, auf sechs Jahre befristete Wiederernennung ist möglich.

Der Ernennung des (Leitenden) Pfarrers durch den Erzbischof geht ein **„Stellenbesetzungsverfahren“** voraus, bestehend aus der Ausschreibung der Stelle, der Bewerbung von Priestern auf die ausgeschriebene Stelle, der Abgabe von Stellungnahmen des Pfarreirats und des Seelsorgeteams und der Entscheidung des Erzbischofs.

1) Ausschreibung der Stelle:

Die Ausschreibung der Stellen für (Leitende) Pfarrer erfolgt im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg.

2) Bewerbung von Priestern:

Auf die Stelle eines (Leitenden) Pfarrers können sich Priester bewerben, die

- seit mindestens zehn Jahren Priester sind,
- die Zweite Dienstprüfung (bisher: Pfarrexamen) abgelegt und
- einen „Großen Leitungskurs“ (Arbeitstitel) erfolgreich absolviert haben.

Voraussetzung für die Teilnahme am „Großen Leitungskurs“ ist die Zulassung durch das Erzbischöfliche Ordinariat.

Vor der Abgabe ihrer Bewerbung müssen die Interessenten jeweils ein Gespräch führen mit

- dem zuständigen Dekan (sofern dieses Amt beibehalten wird),
- dem amtierenden (Leitenden) Pfarrer/Pfarradministrator, seinem Stellvertreter und dem/der Leitenden Theologen/in,
- dem/der Geschäftsführer/in,
- dem Ausschuss des Seelsorgeteams für die Stellenbesetzung und
- dem Ausschuss des Pfarreirats für die Stellenbesetzung.

Die Ausschüsse des Pfarreirats und des Seelsorgeteams für die Stellenbesetzung werden auf Beschluss des jeweiligen Gesamtgremiums aus mindestens fünf und maximal zehn Personen

gebildet. Die Bildung des Ausschusses des Seelsorgeteams soll möglichst berufsgruppen-übergreifend erfolgen.

3) Stellungnahmen

Nach Abschluss der Bewerbungsfrist geben die Ausschüsse des Pfarreirats und des Seelsorgeteams innerhalb einer zu bestimmenden Frist jeweils eine Stellungnahme für die Besetzung der Stelle des (Leitenden) Pfarrers ab.

4) Entscheidung des Erzbischofs

Unter Berücksichtigung der vorliegenden Bewerbungen sowie der Stellungnahmen des Pfarreirats und des Seelsorgeteams entscheidet der Erzbischof nach Beratung in der Personalkommission, welchen Priester er zum (Leitenden) Pfarrer ernennt.

Vor der möglichen **Wiederernennung** eines (Leitenden) Pfarrers durch den Erzbischof holt das Erzbischöfliche Ordinariat das Votum des Pfarreirats und des Seelsorgeteams ein.

Für die **erstmalige Besetzung** der Stellen (Leitender) Pfarrer zum 01.01.2026 bildet das Gremium, das nach dem „Vorfeld-Entscheidungen-Gesetz“ die Aufgaben des Pfarrgemeinderats/Pfarreirats in der neu zu bildenden Pfarrei wahrnimmt, einen Ausschuss für die Stellenbesetzung analog der o. g. Bestimmungen zum Ausschuss des Pfarreirats für die Stellenbesetzung. Die Seelsorgeteams der Seelsorgeeinheiten, die künftig eine Pfarrei bilden, bilden ebenfalls einen Ausschuss für die Stellenbesetzung analog der o. g. Bestimmungen zum Ausschuss des Seelsorgeteams für die Stellenbesetzung.

Die Stellenbesetzungsverfahren zur erstmaligen Besetzung der Stellen für (Leitende) Pfarrer in den neuen Pfarreien sollen im 4. Quartal 2023 durchgeführt werden und spätestens zum 31.12.2023 abgeschlossen sein. Priester, die für die Übernahme der Stelle eines (Leitenden) Pfarrers infrage kommen, müssen in einem „Interessensbekundungsverfahren“ im Sommer 2023 hierfür ihr Interesse bekunden und vom Erzbischöflichen Ordinariat zur Teilnahme am „Großen Leitungskurs“ zugelassen werden.

Zum **Aufgabenprofil** eines Leitenden Pfarrers in den neuen Pfarreien gehört zukünftig insbesondere:

- Leitung des Seelsorgeteams, rechtliche Vertretung der Kirchengemeinde nach außen (Vorsitz des Stiftungsrats), Mitglied im Vorstand des Pfarreirats
- Dienstvorgesetzter für den Geschäftsführer/die Geschäftsführerin, den Leitenden Theologen/die Leitende Theologin, die Priester und Diakone in der Pfarrei
- Sorge für die sakramentale Grundstruktur und Verantwortung für das Ganze der Pastoral
- Mitarbeit in wenigstens einem pastoralen Handlungsfeld
- örtlicher Schwerpunkt
- geistliche Profilierung der Leitungsaufgabe

Das **Anforderungs- und Kompetenzprofil** von Priestern, die für die „Aufnahme“ in den Pool von möglichen Leitenden Pfarrern in Frage kommen, kann so umschrieben werden:

- kooperativ Leitung wahrnehmen können: zielorientiert, motivierend, moderierend, vermittelnd, improvisierend; Verantwortung delegierend an qualifizierte und motivierte Mitarbeitende
- Entscheidungsfähigkeit
- Konflikte bearbeiten können
- Kommunikationskompetenz: ganzheitlich gedachte Visionen, Perspektiven und Ziele mit anderen Gremien entwickeln, klar formulieren und kommunizieren können
- Teamfähigkeit, Beziehungsmanagement: Menschen begleiten und unterstützen wollen
- Selbstmanagement, Selbstfürsorge, Reflexionskompetenz, lebenslange Lernbereitschaft
- Offenheit, Flexibilität, Mobilität, Erreichbarkeit, Agilität, Belastbarkeit, Frustrationstoleranz
- Innovationsdenken, Chaoskompetenz
- Fachliches Know-How zur professionellen Unternehmensführung mitbringen: strategisches und operatives Management
- Fähigkeit zur geistlichen Unterscheidung
- Pastorale Weitsicht

Grundsätzlich soll dieses Kompetenz- und Erfahrungsprofil je nach Pfarrei priorisiert werden können.

Kriterien für die Stellenbesetzung sind:

Hauptaspekte:

- Leitungskompetenz/-erfahrung
- Führungskompetenz/-erfahrung
- pastorale Ausrichtung
- Votum des Dekans (sofern dieses Amt beibehalten wird); Stellungnahmen des Pfarrgemeinderats und des Seelsorgeteams

Weitere Aspekte:

- Dienstalter
- Verweildauer auf der jetzigen Stelle
- Förderung einer „vita communis“
- gesundheitliche Gesichtspunkte
- bisherige „Ablehnungen“