

## **Pastorale Raum- und Personalplanung 2025:**

### **Grundsätze und Umsetzung**

#### **Grundsätze:**

- Grund- und Ausgangslage für die pastoralen Raum- und Personalplanungen waren die Ergebnisse der Personalhochrechnungen bis zum Jahr 2025. Es kann von ca. 200 leitenden Priestern, etwa 150 weiteren Priestern zur Mitarbeit und von rund 200 pastoralen Mitarbeitern/innen für die Territorialeseelsorge ausgegangen werden.
- Auf der Basis dieser Personalhochrechnungen ergab sich die Notwendigkeit, die Zahl der Seelsorgeeinheiten auf ca. 200 anzupassen. Bei den Planungen vom Dezember 2006 waren 292 Einheiten vorgesehen. Aktuell sind 211, langfristig 203 Seelsorgeeinheiten geplant. Neben 211 leitenden Priestern sind 154,5 Sollstellen für ‚weitere Priester‘ (Planung 2006: 103,5 bei 292 leitenden Priestern) und 218 Sollstellen für pastorale Mitarbeiter/innen (Planung 2006: 277) vorgesehen.
- Bei den vorhandenen und zu erwartenden Personalressourcen war eine Reduzierung der Sollstellen unvermeidbar. Gegenüber der aktuellen Besetzung kann das für manche Seelsorgeeinheiten einen deutlichen Rückgang des pastoralen Personals bedeuten. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen und notwendige Veränderungen sind zu bedenken.
- Die Grundlagen und Kriterien der Berechnung des Personalschlüssels sind den ‚Kriterien für den Orientierungsrahmen für die pastoralen Berufe‘ (Seite 399) sowie der ‚Berechnungsgrundlage Personalplanung - Territorialeseelsorge‘ zu entnehmen (Seite 401).
- Ruhestandsgeistliche und Ständige Diakone mit Zivilberuf sind im Orientierungsrahmen nicht berücksichtigt und können unabhängig von den Stellenangaben zur Mithilfe vorgesehen werden.
- Bei ‚Pastoralen Mitarbeitern/innen‘ ist vorrangig die Besetzung mit Gemeindeferenten/-innen, Pfarrhelfern/-innen und hauptberuflichen Ständigen Diakonen vorgesehen. Wie bisher wird bei größeren Einheiten und vor allem z. B. beim Vorhandensein eines Krankenhauses ein/e Pastoralreferent/-in vorzusehen sein. Um Spielräume zu erhalten, wurde von einer konkreteren Festlegung der Stellen bezüglich einer Berufsgruppe abgesehen.
- Die Personalplanung eröffnet als „Orientierungsrahmen“ den Spielraum, auf individuelle Verhältnisse und Situationen sowohl bezüglich der Seelsorgeeinheit als auch des pastoralen Personals angemessen reagieren zu können.
- Der beschriebene Bedarf an Seelsorgestellen ist anerkannt. Die Erfüllbarkeit kann bedingt durch künftige Entwicklungen, z. B. personeller und finanzieller Art, nicht garantiert werden, d. h. es entsteht kein Anspruch.

- Größere Schulzentren sind noch nicht als seelsorgliche Sondersituationen im Stellenplan berücksichtigt. Das Thema „Schule und Pastoral – Schulpastoral“ bedarf der weiteren Abstimmung, insbesondere mit der Abteilung Schule und Religionsunterricht, dem Bischöflichen Jugendamt und den Jugendverbänden. Hierzu wird ab Herbst 2012 eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden. Grundsätzlich soll die Möglichkeit der Gewährung eines weiteren Bonus bestehen.
- Die u. U. noch offenen Fragen nach dem Sitz der Seelsorgeeinheit, dem Wohnort des Pfarrers bzw. der Wohnung für den Kaplan/weiteren Priester, die Frage nach den Pfarrbüros sowie ggf. die Frage der Namensgebung werden im Laufe des Arbeitsjahres 2012/2013 geklärt werden. Die zuständigen Stellen des Bischöflichen Ordinariats erarbeiten einen Vorschlag und leiten diesen mit der Bitte um Stellungnahme an die besetzten Pfarrämter weiter. Nach Abschluss dieser Festlegungen sowie der Umsetzung der Neustrukturierung der Dekanate zum 01. Advent 2012 kann ein gesonderter Druck der Pastoralen Raumplanung 2025 erfolgen.
- Eine Weiterentwicklung der pastoralen Raumplanung sowie des Orientierungsrahmens über das Jahr 2025 hinaus darf und muss heute schon mitbedacht werden. Rückmeldungen sind möglich und gewollt und können an das Generalvikariat gerichtet werden.

#### Umsetzung:

- Die Umsetzung der pastoralen Raumplanung erfolgt grundsätzlich Zug um Zug. Ein ‚Stichtag‘ ist nicht vorgegeben. Nach derzeitigem Stand soll die komplette Umsetzung spätestens bis zum Jahr 2025 abgeschlossen sein.
- Wie bisher wird i. d. R. Anlass für die Gründung einer Seelsorgeeinheit sein, wenn sich z. B. ein Pfarrer verändert oder in Ruhestand geht. Darüber hinaus kann die zurückgehende Zahl der Priester es notwendig machen, Seelsorgeeinheiten zu gründen. In solchen Fällen kann die Versetzung von Pfarrern, deren Stelle im Plan nicht mehr vorgesehen ist, nicht ausgeschlossen werden.
- Für die Umsetzung des Orientierungsrahmens bezogen auf die hauptberuflichen Ständigen Diakone und pastoralen Laienmitarbeiter/innen wird es keinen Stichtag geben. Überbesetzungen sind anlassbezogen und in einem angemessenen Zeitrahmen abzubauen. Nach Möglichkeit werden individuelle Verhältnisse berücksichtigt und persönliche Härten vermieden.
- Die Errichtung von Seelsorgeeinheiten wird Auswirkungen auf die Strukturen vor Ort in den Kirchenstiftungen und somit auch auf das Personal der Pfarrkirchenstiftungen haben. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses bleibt unangetastet und arbeitsvertragliche Verpflichtungen bleiben gewahrt. In Grenzfällen ist nach einvernehmlichen Lösungen zu suchen und persönliche Härtefälle sind zu vermeiden.

Augsburg, den 13. Juli 2012

[Unterschrift]

Harald Heinrich  
Generalvikar