

Leitlinien für den Einsatz von Pastoralreferenten und Hauptamtlichen Diakonen im Bistum Münster

1. Das „Diözesanstatut für Laien im hautberuflichem pastoralen Dienst“ geht von der grundsätzlichen Versetzungsbereitschaft der pastoralen Mitarbeiter aus. Leitmotiv für die Stellenzuweisung ist die Gewährleistung des pastoralen Dienstes im gesamten Bistum auf Grundlage des jeweils gültigen Stellenplanes. Dabei wird die jeweils persönliche und/oder familiäre Situation berücksichtigt.
2. Bei den Überlegungen zur Stellenbesetzung sind die Belange der jeweiligen Einsatzebene, des einzelnen Mitarbeiters, des vorhandenen Pastoralteams und des Bistums abzuwägen und möglichst miteinander in Einklang zu bringen.

Die jeweiligen Einsatzebenen brauchen

- die für sie notwendigen und in geeigneter Weise qualifizierten Mitarbeiter.
- die Erfahrung neuer Initiativen.
- Mitarbeiter, die zur Zusammenarbeit fähig sind und diese ermöglichen.

Der einzelne Mitarbeiter soll

- die Möglichkeit haben, eigenständig Verantwortung wahrzunehmen.
- einen Arbeitsbereich haben, der seinen Neigungen und Fähigkeiten möglichst gerecht wird.
- so eingesetzt werden, dass seine persönliche und/oder familiäre Situation Berücksichtigung findet.

Das Bistum hat Sorge zu tragen, dass

- der pastorale Dienst in allen Gemeinden und kategorialen Ebenen gewährleistet ist.
- auch so genannte schwierige Stellen besetzt werden.
- ein Mitarbeiter gemäß seiner Befähigung eingesetzt und ihm Entfaltung durch Einsatz und Fortbildung ermöglicht wird.

Es gilt, alle genannten Gesichtspunkte und Interessen weitestgehend zu berücksichtigen, wie auch ein möglichst hohes Maß an Gerechtigkeit und langfristiger Planung für alle Beteiligten zu ermöglichen. Darüber hinaus orientieren sich diese Richtlinien am vorgegebenen Berufs- und Lebensrhythmus des Mitarbeiters.

3. In der Regel sollen Pastoralreferenten während ihrer beruflichen Tätigkeit mindestens 2 verschiedene Stellen wahrnehmen. Die Ausbildungsstelle wird nicht mitgezählt.
4. Spätestens nach zwölf Jahren an einer Stelle wird durch die/den jeweilige/n Verantwortliche/n der HA Seelsorge-Personal ein Gespräch mit dem Pastoralreferenten über einen anstehenden Stellenwechsel geführt. In der Regel ist in dieser Zeit eine langfristige Aufbauarbeit geleistet. Eine Versetzung ermöglicht dem Pastoralreferenten neue Initiativen und der Gemeinde neue Impulse. Bei diesem Gespräch sollen die Möglichkeiten und Modalitäten abgeklärt werden. Dabei sind sowohl die institutionellen wie auch die individuellen Interessen in den Blick zu nehmen.
5. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres wird durch die/den jeweilige/n Verantwortliche/n der HA Seelsorge-Personal ein Gespräch mit dem Pastoralreferenten über einen letzten Stellenwechsel geführt. Nach Vollendung des 55. Lebensjahres findet in der Regel keine Versetzung mehr statt.

6. Sollte der Dienstgeber aus dringenden pastoralen oder dienstlichen Gründen eine Versetzung anordnen, sind die Gründe dafür zu erläutern.
7. Der zu versetzenden Person werden in der Regel nacheinander zwei Stellen angeboten. Lehnt sie beide ab, wird ihr nochmals eine Stelle angeboten. Bei erneuter Ablehnung erfolgt eine Versetzung auch ohne die Zustimmung der betroffenen Person.
8. Freie Stellen werden im Amtsblatt und auf der Internetseite der HA Seelsorge-Personal des BGV Münster veröffentlicht. Auf der Homepage des Offizialatsbezirks Oldenburg findet eine entsprechende Verlinkung statt.
9. Bei allen Versetzungen werden die Bestimmungen der Mitarbeitervertretungsordnung berücksichtigt.
10. Persönliche und/oder familiäre Gründe können Ausnahmeregelungen von den Leitlinien, insbesondere zeitliche Verschiebungen einer Versetzung, rechtfertigen. Die Gründe sind frühzeitig zu besprechen, um Entscheidungen vorzubereiten. Gründe für Ausnahmeregelungen sind in der Regel auch für Außenstehende durchsichtig zu machen, damit der Eindruck einer Bevorzugung oder Willkürentscheidung vermieden wird.
11. Die Pastoralreferenten werden ermuntert, Versetzungswünsche langfristig zu äußern. Auch wenn ein Pastoralreferent sich nicht an der richtigen Stelle weiß, ohne klare Vorstellungen über eine neue Stelle zu haben, so sollte er sich melden. Es können dann Überlegungen mit ihm hinsichtlich einer neuen Einsatzstelle angestellt werden.
12. Perspektiv- oder Standortgespräche sind jederzeit, unabhängig von Versetzungsüberlegungen, möglich.

Stand: 01.03.2011

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die männliche Form verwendet.