

**Erläuterung:** Wichtig ist uns, dem TPT 4, grundlegende Aussagen und Zuordnungen zu „Tätigkeitsprofilen für kirchliche Berufe“ vorzuschlagen.

Wir stehen vor starken Veränderungen in der Pastoral und damit der Tätigkeit der pastoralen Mitarbeitenden in den allgemeinen kirchlichen Veränderungen, insbesondere aber auch durch die Veränderung der pastoralen Räume und die Gründung größerer Teams. Deshalb ist u.E. die Vorlage wichtig zur Diskussion der Veränderungsprozesse in allen Phasen des pastoralen Weges. Die Vorlage ist parallel und ergänzend zu lesen zur Vorlage 04: Berufsgruppenprofile kirchlicher Berufe

**Redaktion der Endfassung:**

**In diese Fassung gehen die Rückmeldungen des diözesanen Austausches in den Berufsgruppen und den Online-Konferenzen ein und werden der Bistumsleitung vorgelegt.**

## Präambel

Leitend für die Pastoral der Kirche und damit für alle Tätigkeiten in kirchlichen Berufen ist die sakramentale Konstitution der Kirche, der dreifache Dienst des Lehrens, Heiligens, Leitens und das Zusammenwirken im gemeinsamen Priestertum nach Maßgabe des Rechtes (s. can. 519).

*„Die Kirche (...) ist in Christus das Sakrament, das sein Leben und seine Hingabe gegenwärtig macht. An diesem sakramentalen Kirchesein nimmt jeder Gläubige durch die Taufe teil. Gottes Geist erfüllt den ganzen Leib der Kirche und bewegt die Getauften zur Hingabe und zum Dienst aneinander und an der Welt. Diese Hingabe und Sendung des gesamten Volkes Gottes, die Christus in seiner Hingabe vergegenwärtigt, ist gemeint, wenn vom gemeinsamen Priestertum aller Getauften die Rede ist. ... Das gemeinsame Priestertum aller Getauften ergibt sich also aus der Sakramentalität der ganzen Kirche. (...) Auch das Verständnis des sakramentalen priesterlichen Dienstes muss daher ganz aus dem Dienst am Gottesvolk verstanden werden.“*

*(aus: Die Deutschen Bischöfe 100: Gemeinsam Kirche Sein S. 34-37, 01.08.2015)*

*„Das gemeinsame Priestertum der Gläubigen aber und das Priestertum des Dienstes, das heißt das hierarchische Priestertum (...) sind (...) einander zugeordnet: das eine wie das andere nämlich nimmt je auf besondere Weise am Priestertum Christi teil.“*

*(aus Lumen Gentium 10)*

*„Wenn auch einige nach Gottes Willen als Lehrer, Ausspender der Geheimnisse und Hirten für die anderen bestellt sind, so waltet doch unter allen eine wahre Gleichheit in der allen Gläubigen gemeinsamen Würde und Tätigkeit zum Aufbau des Leibes Christi.“*

*(aus Lumen Gentium 32)*

Jede Christin und jeder Christ ist deshalb entsprechend ihrer/seiner Fähigkeiten, ihrem/seinem kirchlichen Stand und Auftrag eingeladen zum Dienst in der Diakonie, der Verkündigung, der Liturgie und zur aktiven Teilhabe in der Feier der Sakramente.

Zusammen mit den Hauptamtlichen Pastoralen Mitarbeitenden wirken viele andere Professionen sowie Ehrenamtliche in der Seelsorge der Kirche mit.

Pastorale Mitarbeitende im Ruhestand sind eingeladen auch ohne Dekret und ohne Stellenanteil ihren Beitrag entsprechend zu vereinbaren.

### Legende zur Tabelle mit Tätigkeitsprofilen:

Die Tabelle mit Tätigkeitsprofilen ist ein Vorschlag für die Erarbeitung eines Instrumentariums i.S. eines zu entwickelnden Lastenheftes  
+ für die Arbeit im hauptberuflichen Dienst der Kirche  
+ für die Arbeit in der Seelsorge durch hauptamtliche Mitarbeitende mit pastoraler Ausbildung bzw. aus anderen Berufen  
+ für ehrenamtlichen Einsatz in Seelsorgefeldern

Das Instrumentarium will einen Rahmen vorstellen zur  
+ Profilierung und Gestaltung von Einsatzstellen in der Zukunft (Tätigkeitsprofile)  
+ Planung von Einsätzen vor Ort (Stellenprofil)  
+ Orientierung für Personalentwicklung (für Personalführung vor Ort und durch Personalverantwortliche im Bischöflichen Ordinariat)

### Begriffsklärung:

#### **Tätigkeitsprofil**

Fachrichtungen differenzieren sich in verschiedenen Tätigkeiten aus.

Je nach Auftrag innerhalb einer Fachrichtung ergibt sich ein eigenes **Tätigkeitsprofil**.

z.B. Die Fachrichtung ‚Pfarreiseelsorge‘ unterteilt sich in die Tätigkeitsprofile: Leitender Pfarrer, Pfarrei-Koordinator/in, Verwaltungsleiter/in, Seelsorger/in mit lokalem Schwerpunkt, Seelsorger/in mit funktionalem Schwerpunkt, Seelsorger/in mit innovativem Schwerpunkt, Pfarrsekretärin, Küster/in, ....

Die Fachrichtung ‚Krankenhausseelsorge‘ unterteilt sich in die Tätigkeitsprofile: allgemeine Krankenhausseelsorge, Krankenhausseelsorge am Universitätsklinikum, Psychiatrieseelsorge, Leitung der Krankenhausseelsorge, Geschäftsführung der Krankenhausseelsorge, Verwaltung in der Krankenhausseelsorge, Ehrenamtlicher Besuchsdienst im Krankenhaus....

Die Tätigkeitsprofile sind zu erstellen durch das jeweils zuständige Fachdezernat i.S. eines Konzeptes

#### **Fähigkeiten**

**Kompetenzen**, die zur Wahrnehmung der Aufgaben nötig sind bzw. die ein/e Mitarbeiter/in für die Berufsausübung grundsätzlich braucht.

#### **Qualifikation**

**Kompetenzen, die aus der Ausbildung mitgebracht werden sowie spezifische Kompetenzen** zur Wahrnehmung einer speziellen Aufgabe, die über die grundständige Ausbildung hinausgehen und die für die Wahrnehmung einer Stelle mit dem beschriebenen Tätigkeitsprofil mindestens benötigt werden (z.B. Zusatzstudium, Fortbildung, Berufseinführungskurse) bzw. mit der Übernahme von spezifischen Aufgaben zusätzlich erworben werden müssen, z.B. Mitarbeit im Ethikkomitee eines Krankenhauses – medizinethische Zusatzqualifikation

## Befugnisse

**Kompetenzen**, die mit dem Einsatz in der Stelle verbunden sind und dem/der Stelleninhaber/in verbindlich durch Leitung übertragen werden.

**a) Befugnisse werden bei Priestern und Diakonen durch die Weihe, bei Pastoral- und Gemeindereferent/innen durch die Sendung mitgebracht und können auf der Grundlage einer Bischöflichen Beauftragung in der konkreten Stelle wahrgenommen werden,**

z.B. + Befugnis zur Sakramentspendung auf Grund von Weihe und Beauftragung/Dekret durch den Bischof  
+ Leitung von Begräbnisfeiern durch pastorale Laienmitarbeitende auf Grund von bischöflicher Sendung und Vereinbarung in der Stellenbeschreibung;

**b) Befugnisse werden auf Grund der Aufgaben, die zur Wahrnehmung einer Einsatzstelle gehören, entsprechend der rechtlichen Maßgabe von der dafür verantwortlichen Stelle an den/die Mitarbeiter/in zur Erfüllung der Aufgaben übertragen**

z.B. Delegation von Rechten und Pflichten, i.d.R. Befristung, Rechenschaft, Berichtspflicht, u.a.

## Vorgesetzte/r

vgl. Glossar: **Vorgesetzte/r / Fachvorgesetzte/r**

Vorgesetzter von allen Mitarbeitenden in der Pfarrei (durch Anstellung oder Zuweisung des Bistums) ist der Pfarrer.

Sollte die Anzahl der Mitarbeitenden zu groß sein, kann der Pfarrer die Aufgaben des Vorgesetzten für Mitarbeitende – soweit das möglich ist - delegieren. (vgl. Leitfaden zur Mitarbeiterführung<sup>1</sup> / Regeln für Delegation / Delegationskontinuum)

Vorgesetzter aller Pfarreiangehörigen ist durch Delegation des Pfarrers der/die Verwaltungsleiter/in.

Vorgesetzter des Verwaltungsleiters/ der Verwaltungsleiterin ist der Pfarrer.

Vorgesetzter des Pfarrers ist der Bischof bzw. ein/e Vertreter/in des Bischofs

## strukturelle Einbindung

verbindliche Dienststrukturen: Zugehörigkeit zu Dienstgesprächen sowie regionalen oder diözesanen Fachkonferenzen

## Stellenprofil

Verschiedene konkrete Einsatzstellen haben das gleiche Tätigkeitsprofil z.B. ‚Leiter der Krankenhauseelsorge‘.

Auf Grund der unterschiedlichen Vor-Gegebenheiten vor Ort, gestaltet sich das Stellenprofil aber unterschiedlich aus:

z.B. Leiter der Krankenhauseelsorge an der Uniklinik in Mainz, der Klinikseelsorge in Gießen, an den Kliniken in Darmstadt und Offenbach  
Die Zusammensetzung der Stellen bzw. -anteile in der Pfarrei ist gestaltbar, insbesondere auf der Grundlage des Pastoralkonzeptes der Pfarrei.

Das **Stellenprofil** ist zu erstellen vor Ort durch  
+ Vorgesetzte

---

<sup>1</sup> noch zu erstellen

in Abstimmung mit  
+ Pastoralteams / Pfarreirat  
in Rückbindung an  
+ Fachdezernat  
+ Personalverantwortliche

Das Stellenprofil ist die Grundlage für die Erstellung einer Stellenausschreibung und dient zur Orientierung für die Erstellung der **Stellen- und Aufgabenbeschreibung**, die mit dem / der Mitarbeiter/in nach Stellenübernahme vereinbart wird.



Tätigkeitsprofil	Grundaufgaben	Fähigkeiten	Qualifikation	Befugnisse	strukturelle Einbindung
Seelsorger/in unter Berücksichtigung des Berufsprofils s. Tabelle ‚Berufsgruppenprofile für kirchliche Berufe‘  Basisprofil für die folgenden Differenzierungen nach Schwerpunktaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seelsorge / geistl. Begl.</li> <li>• Ansprechpartner/in insbesondere für Ehrenamtliche</li> <li>• Ansprechpartner/in für Außenstehende (Vertretung der katholischen Kirche)</li> <li>• Grundvollzüge der Kirche: Liturgia, Martyria, Diakonia, Coinonia</li> <li>• Netzwerk und Teamarbeit</li> <li>• Ermöglichen u. Innovation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vgl. Tabelle ‚Berufsgruppenprofile für kirchliche Berufe‘ insbesondere dort:</li> <li>• Kompetenzübersicht Seelsorger/in</li> <li>• Motivieren</li> <li>• Organisieren</li> <li>• Menschen geistlich begleiten</li> <li>• Begleiten und Coachen von Ehrenamtlichen</li> <li>• Teamfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochschulbildung</li> <li>• Pastorale Ausbildung</li> <li>• Sendung</li> <li>• Verbindlich regelmäßige Fortbildung</li> </ul>	Nach Maßgabe des Kirchenrechts und bischöflichen Rahmenordnungen, bei Priestern und Diakonen durch die Weihe, bei Pastoral- und Gemeindeferent/innen durch die Sendung auf Grund von Ausbildung und durch Dekret: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erteilung von Religionsunterricht</li> <li>• Verkündigungsdienst</li> <li>• (außer-) ordentliche Sakramentspendung</li> <li>• Leitung von gottesdienstlichen Feiern</li> <li>• Leitung Begräbnisdienst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgesetzter</li> <li>• (Gesamt-)Team</li> <li>• Einbindung in den Pfarreirat (entspr. Statuten)</li> <li>• Verbindliche Teilnahme an dienstl. Terminen</li> <li>• Büro + mobile Kommunikation</li> </ul>

Alle **Seelsorger/innen der Pfarrei** sorgen gemeinsam mit den Ehrenamtlichen Mitarbeitenden unter der Leitung des Pfarrers im Rahmen des Pastoralconzeptes für die Gesamtpastoral in der Pfarrei. Sie üben ihren Dienst in der Ausprägung ihrer persönlichen Begabung, ihrer Ausbildung, ihrer Sendung oder Weihe und nach Maßgabe des Kirchenrechtes aus. Sie wirken deshalb auf unterschiedliche Weise im liturgischen, diakonischen und Verkündigungsdienst mit. Die Tabelle der Berufsgruppenprofile kann hier eine gute Orientierung geben. Die Seelsorger/innen tragen Sorge für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung, die Berufsgruppenverantwortlichen und Vorgesetzten achten mit darauf und unterstützen sie darin.

Seelsorgestellen werden entsprechend additiv aus verschiedenen Stellenteilen in der folgenden Differenzierung bzgl. lokaler, funktionaler oder besonderer innovativer Schwerpunkte zu einer Stelle zusammengefügt, je nach Bedarf vor Ort in der Pfarrei. Zeitkontingente für Gremien und Besprechungen als auch für Unvorhergesehenes sind zu berücksichtigen. Auch die Leitung eines Teilteams oder eine TZ-Stelle als Pfarr-Koordinator kann damit verbunden sein. Auch der leitende Pfarrer soll einen seelsorglichen Schwerpunkt ausüben.

Pfarrvikare mit Pfarrexamen tragen den Titel ‚Pfarrer‘ und übernehmen Stellenanteile wie der Pfarrer und allen anderen Seelsorger/innen in der folgenden Differenzierung bzgl. lokaler oder funktionaler Schwerpunkte. Sie erhalten mit Ihrem bischöflichen Dekret gem. can 548 ggf. eine spezielle Delegation in Bezug auf die Vertretung des leitenden Pfarrers.



Tätigkeitsprofil	Grundaufgaben	Fähigkeiten	Qualifikation	Befugnisse	strukturelle Einbindung
<b>Leitender Pfarrer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pastor i.S. can 519ff</li> <li>• Seelsorge im umfassenden Sinn can 529 § 1</li> <li>• Pfr. im Pfarreirat</li> <li>• Vorsitzender des KVR</li> <li>• Vorgesetzter aller zugewiesenen und angestellten MA</li> <li>• Dienstgebervvertretung nach MAVO</li> <li>• trägt Sorge für Katechese, Gottesdienste, Sakramentspendung, die diakonischen Dienste und den Begräbnisdienst</li> <li>• Förderung des Anteils der Laien an der Sendung der Kirche can 529 § 2</li> <li>• Wirtschaftliche Verantwortung</li> <li>• Sorge und Kontakt zu den Hauptamtlichen i. R.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• s.o. Seelsorger</li> <li>• Leiten und Führen</li> <li>• Moderieren</li> <li>• Motivieren</li> <li>• Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse</li> <li>• Arbeitsrechtliche Kenntnisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Magister artium theol (ehemals Dipl. Theol.)</li> <li>• Priesterweihe</li> <li>• Pfarrexamen</li> <li>• Leitungsqualifikationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weisungsrecht gegenüber allen zugewiesenen und angestellten Mitarbeitenden<sup>2</sup></li> <li>• Führen von Mitarbeitergesprächen, Entwicklungsgesprächen, Zielvereinbarungsgesprächen</li> <li>• Recht auf Widerspruch<sup>3</sup> im Pfarreirat</li> <li>• Definiertes Budget</li> <li>• Delegation und Lizenzen in Ehesachen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pfarreirat</li> <li>• KVR</li> <li>• Koordinierungsteam<sup>4</sup></li> <li>• Gesamtteam</li> <li>• Versammlung der ltd. Pfarrer (Regionalkonferenz, Diözesankonferenz)</li> </ul>

<sup>2</sup> Geplant ist die Delegation der Vorgesetztenfunktion gegenüber den Verwaltungsangestellten an den Verwaltungsleiter. Auch bei pastoralen MA ist eine Delegation im Pastoralteam möglich.

<sup>3</sup> vgl. dazu Die Bestimmung im Statut der PGRs §7 (5) lautet: „Der Pfarrer kann bei Beschlüssen sofort oder binnen einer Woche ab Beschlussfassung beim Vorstand schriftlich Widerspruch einlegen. Der Widerspruch hat aufschiebende Wirkung. Die Vorsitzende/ Der Vorsitzende hat innerhalb von zwei Wochen die Angelegenheit dem Pfarrgemeinderat zur erneuten Beratung und Beschlussfassung vorzulegen. Wird dem Widerspruch nicht abgeholfen, ist das Schlichtungsverfahren gemäß § 8 einzuleiten.“

<sup>4</sup> Koordinierungsteam = Team mit dem Pfarrer i.S. einer Vorstandsarbeit für die Pfarrei, bspw. mit Pfarreikoordinator/in und Verwaltungsleiter/in



Tätigkeitsprofil für	Grundaufgaben	Fähigkeiten	Qualifikation	Befugnisse	strukturelle Einbindung
Seelsorger/in (P, D, PR, GR) für den Stellenanteil <b>mit lokalem Schwerpunkt</b>	s.o. Seelsorger/in Begleitung der Ehrenamtlichen MA Einbindung in die Gesamtpfarrei	s.o. Seelsorger/in + (Beschreibung im Dez. Seelsorge)	s.o. Seelsorger/in + Projektmanagement	s.o. Seelsorger/in + je nach Delegation • Koordination mit Pfarrer und Hauptamtlichenteam • Budget	s.o. Seelsorger/in
Seelsorger/in (P, D, PR, GR) für den Stellenanteil <b>mit funktionalem Schwerpunkt:</b>  jeweils mit Freiraum für innovativen Ansatz und kontinuierliche Weiterentwicklung und unter Berücksichtigung der 4 kirchl. Grundfunktionen  <b>Die Vier Optionen des Pastoralen Weges sind hervorgehoben.</b>	s.o. Seelsorger/in + Besonderer Auftrag bspw. • Sakramentenkatechese • Koordinierung der liturgischen Vollzüge/ Kirchenmusik • <b>Sozial</b> pastoral • <b>Familien</b> pastoral • Kitapastoral • <b>Jugend</b> pastoral • RU + Schulpastoral • <b>Senioren</b> - inkl. Altenheimseelsorge • Kranken- inkl. Krankenhauspastoral • Trauerpastoral • Cityseelsorge • Geistl. Begleitung • Bildungspastoral • Muttersprachliche Gemeinden ....	s.o. Seelsorger/in + (jeweilige Beschreibung im Dezernat Seelsorge, Caritas bzw. Bildung)	s.o. Seelsorger/in + Funktionale Fort- oder Weiterbildung  beim Schwerpunkt Jugendpastoral Bewerbung durch MA des BJA möglich	s.o. Seelsorger/in • Delegation • Budget	s.o. Seelsorger/in + Fachdezernat und Kolleg/inn/en



Seelsorger/in (P, D, PR, GR) für den Stellenanteil mit <b>besonderem (innovativem) Projektschwerpunkt</b>	Definierte Projekte (befristet) entsprechend der Sozialraumanalyse und dem Pastorkonzept der Pfarrei	s.o. Seelsorger/in  Je nach Projekt ist das Mitwirken von anderen Professionen in einem befristeter Einsatz möglich <sup>5</sup>	s.o. Seelsorger/in + Projekt-Management	s.o. Seelsorger/in • Delegation • Budget insbesondere aus Innovationsfonds	s.o. Seelsorger/in + Fachdezernat und Kolleg/inn/en + regionale Projektstruktur
---	--	--	--	--	---

Tätigkeitsprofil für	Grundaufgaben	Fähigkeiten	Qualifikation	Befugnisse	strukturelle Einbindung
Seelsorger/in (P, D, PR, GR) mit Stellen(anteil) <b>in direkter Anbindung im Ordinariat</b>  Eine Einbindung in das erweiterte Pastoralteam ist jeweils zu regeln.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefängnisseelsorge</li> <li>• Klinik- und Hospizseelsorge (&gt; 1 VZ)</li> <li>• Betriebsseelsorge</li> <li>• Behindertenseelsorge</li> <li>• Notfallseelsorge</li> <li>• Polizeiseelsorge</li> <li>• Telefonseelsorge</li> <li>• Schulseelsorge an kath. Schulen</li> <li>• Jugendseelsorge</li> <li>• Hochschulpastoral</li> <li>• Altenheimseelsorge in der Region</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vgl. s.o. Tabelle ‚Berufsgruppenprofile für kirchliche Berufe‘</li> <li>• + Kompetenzübersicht ‚Seelsorger/in‘</li> <li>• + erforderliche besondere Fähigkeiten für das jeweilige Tätigkeitsprofil/Einsatzfeld‘ (Beschreibung durch Dezernat Seelsorge und Bildung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• s.o. Seelsorger/in</li> <li>• + erforderliche Zusatzqualifikationen für das jeweilige Tätigkeitsprofil / Einsatzfeld (Beschreibung durch das Dezernat Seelsorge bzw. Bildung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• s.o. Seelsorger/in</li> <li>• + spezifische Befugnisse / Delegationen entsprechend der Erfordernisse des jeweiligen Tätigkeitsprofils / Einsatzfeldes (Beschreibung durch das Dezernat Seelsorge)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezernat Seelsorge (Vorgesetzter)</li> <li>• Fachkonferenz</li> <li>• Pastoralraumkonferenz</li> <li>• Erweitertes Pastoralteam</li> </ul>

<sup>5</sup> Keine Bezeichnung als ‚Seelsorger/in‘

Tätigkeitsprofil	Grundaufgaben	Fähigkeiten	Qualifikation	Befugnisse	strukturelle Einbindung
<b>Regional-Koordinator/in</b>	s. Bearbeitung in der Tabelle zu Phase II				•

Tätigkeitsprofil	Grundaufgaben	Fähigkeiten	Qualifikation	Befugnisse	strukturelle Einbindung
<b>Pfarr-Koordinator/in<sup>6</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltliche Mitgestaltung, Begleitung und Administration der Gremien</li> <li>• Organisation von Qualifizierungen für Haupt- und Ehrenamtliche</li> <li>• Kontaktarbeit zu kategorialen Aufgabenfeldern</li> <li>• Koordination Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Management von thematischen Schwerpunkten und anfallenden Projekten</li> <li>• ggf. Leiten von Projekten und Teams</li> <li>• Netzwerkarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisieren</li> <li>• Moderieren</li> <li>• Motivieren</li> <li>• Netzwerken</li> <li>• Teamfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftliche Hochschulbildung (Master) oder vergleichbare Ausbildung</li> <li>• Projektmanagement</li> <li>• Sozialpastoral</li> <li>• Theologische Grundkenntnisse</li> </ul>	Budget für Veranstaltungen, Qualifizierungen und Projekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pfarreirat</li> <li>• Koordinationsteam</li> <li>• Gesamtteam</li> <li>• Treffen der Pfarr-Koordinator*innen</li> </ul>

<sup>6</sup> Der Umfang der konkreten Stellen ist abhängig von der Größe der Pfarrei. Das Tätigkeitsprofil kann sowohl von pastoralen Mitarbeitenden als auch von Mitarbeitenden ohne pastorale Ausbildung, aber entsprechenden Qualifikationen wahrgenommen werden.



Tätigkeitsprofil	Grundaufgaben	Fähigkeiten	Qualifikation	Befugnisse	strukturelle Einbindung
<b>Verwaltungsleiter/in</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonderaufgaben in der Entwicklungsphase der Kirchengemeinden im Pastoralen Weg</li> <li>• Leitung der allgemeinen Pfarreiverwaltung (Pfarrbüro)</li> <li>• Leiten und Führen des nichtpastoralen Personals einer Kirchengemeinde</li> <li>• Finanzwirtschaftliche Steuerung und Haushaltsvollzug</li> <li>• Übernahme von Verantwortung in Bau- und Liegenschaftsverwaltung</li> <li>• Gremienarbeit (z.B. Kirchenvermögensverwaltungsrat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ausgeprägte Kommunikations- und Organisationsfähigkeit, hohe Kooperationsfähigkeit und gutes Konfliktmanagement</li> <li>• situativ-wertschätzender Führungsstil</li> <li>• Entscheidungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Verantwortungsbewusstsein</li> <li>• Interesse für das Gemeindeleben, das Verwaltungshandeln wird proaktiv am jeweiligen Pastoralkonzept ausgerichtet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor) der Wirtschaftswissenschaften, öffentliche Verwaltung, Sozialmanagement oder eine vergleichbare Qualifikation wie z.B. staatl. gepr. Betriebswirt*in oder Verwaltungsfachwirt*in</li> <li>• Berufserfahrung in der Leitung und/ oder Organisation einer Verwaltungseinheit oder eines Teams</li> <li>• Kenntnisse der kirchlichen Organisation</li> <li>• Erfahrung in der Gestaltung von Veränderungsprozessen</li> <li>• sehr gute Kenntnisse im Personal- und Rechnungswesen, Controlling und Jahresabschluss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgesetztenfunktion gegenüber dem nichtpastoralen Personal der Kirchengemeinde</li> <li>• Anordnungsbefugnis</li> <li>• Feststellungsbe-fugnis</li> <li>• Unterschriftsbefugnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgesetzter ist der Pfarrer</li> <li>• Fachaufsicht im BO</li> <li>• Leitungsteam mit Pfarrer und Pfarrei-Koordinator/in</li> <li>• Moderator der KVR-Sitzungen</li> <li>• Ansprechpartner für Ehrenamtliche in den Gemeinden/ Ortsausschüssen mit (Teil)Verantwortungen</li> <li>• Regionale/diözesane Treffen der Verwaltungsleitungen mit Rückbindung an Fachdezernate des Bischöfl. Ordinariates</li> </ul>

Es gibt darüber hinaus weitere kirchliche Berufe, z.B. Regionalkantor(inn)en / Kirchenmusiker(inn)en / Organist(inn)en, Religionslehrer(inn)en im Kirchendienst, Sozialpädagogen im Bereich der Jugendarbeit, Pfarrsekretär/inn/e/n, Küster/innen (zum größten Teil Nebenberuflich), u.v.a.m. Diese Berufe werden in eigenen Beschreibungen erfasst.