

“Es kann nie genug Personal geben”

Als einer der größten Arbeitgeber im Land bietet die Kirche ihren Mitarbeitenden ein sinnstiftendes Tätigkeitsfeld. Doch auch die Kirche steht vor der Aufgabe, Berufsbilder zu verändern, Personalentwicklung zu forcieren und schlichtweg mehr Werbung zu machen, berichtet der Personalchef der Erzdiözese Salzburg, Andreas Huber-Eder.

Das Interview führte Rainer Manzenreiter

Herr Huber-Eder, was macht für Sie Kirche als Arbeitgeberin besonders attraktiv?

Für mich ist die Kirche eine Arbeitgeberin mit besonderem Mehrwert, die auf mehreren Ebenen wirkt, damit Menschen, die hier arbeiten, etwas Gutes für andere bewirken können. Wir sind ein Betrieb mit einer Vielzahl an „Filialen“ – nicht nur hier in Salzburg gibt es in fast jedem Ort eine Kirche oder ein Pfarrbüro. Diese Vielfalt an Arbeitsplätzen – von der Architektin bis hin zum Zeremoniär – macht uns als Arbeitgeberin besonders attraktiv.

Können Sie einen Überblick über den Personalmangel und die allgemeine Situation in Österreichs Diözesen geben?

Zum Thema Personalmangel kann ich sagen: In der Pastoral und Seelsorge gibt es meiner Meinung nach nie genug Personal. Wir könnten immer mehr Seelsorgerinnen und Seelsorger beschäftigen. Momentan können wir die seelsorgliche Grundversorgung in der Erzdiözese Salzburg abdecken, aber es wird zunehmend fordernd. Wir müssen uns in Zukunft mit der Frage beschäftigen, wie sich das Berufsbild verändern kann und welche Auswirkungen dies auf die Ausbildung hat. Auch bei den Priestern und priesterlichen Mitarbeitern gibt es Überlegungen, wie ihre Rolle in der Seelsorge künftig aussehen soll und welche Aufgaben grundsätzlich und sinnvoll verteilt werden können.

Das klingt, als wäre es zudem ein Thema der Umstrukturierung.

Ich würde nicht von Umstrukturierung sprechen, sondern eher von einer Frage der Gestaltung. Die Herausforderung besteht darin, mit den vorhandenen Ressourcen und angesichts der finanziellen Mittel die bestmögliche Seelsorge zu gewährleisten.



Es geht darum, Menschen, die sich engagieren wollen, durch gute Ausbildung zu unterstützen. Wir sprechen in der Kirche zunehmend von Management und Führung. Ich möchte das Mangeldenken hinter mir lassen und stattdessen überlegen, wie wir mit den vorhandenen Mitteln das erreichen können, was wir erreichen müssen – und dabei die individuellen Talente der Menschen zu nutzen und sie bestmöglich einzusetzen.

Haben Sie eine Idee, warum gerade in der Seelsorge der größte Personalmangel herrscht?

In Gesprächen mit Pfarrassistentinnen und Dechanten höre ich oft, dass ihre Arbeit sehr erfüllend ist und sie große Zufriedenheit verspüren. Viele erzählen, dass sie durch einen Seelsorger oder eine Seelsorgerin inspiriert wurden, diesen Beruf zu ergreifen. Es hat also viel mit persönlichen Beziehungen zu tun. Wenn Menschen in ihrem Job aufgehen und diese Begeisterung nach außen tragen, finden sich auch neue Berufungen. Allerdings frage ich mich auch, ob wir genug „Werbung“ in dieser Hinsicht machen. Es ist wichtig, dass wir die Kirche als attraktive Arbeitgeberin stärker ins Bewusstsein rücken, denn derzeit wird sie eher als Glaubensgemeinschaft wahrgenommen und weniger als große Arbeitgeberin.

Wie gelingt es, Personal auch langfristig zu binden?

Aktuell tut sich viel auf der Personalebene. Zum Beispiel ist meine Funktion in Salzburg eine ganz neue, was zeigt, dass Personalmanagement zu einer eigenen Disziplin wird. Es geht nicht nur darum, neue Mitarbeitende zu gewinnen, sondern darum, Menschen möglichst lange zu halten. Dafür setzen wir Initiativen in der betrieblichen Gesundheitsförderung, honorieren Weiterbildungen und unterstützen die interne Entwicklung der Mitarbeitenden. Wir wollen den Weg gemeinsam gehen und die Möglichkeit bieten, sich zu entfalten und langfristig bei uns zu bleiben. Zum Beispiel gibt es an der Uni Salzburg seit Kurzem den Studiengang „Christliche Kultur, Transformation und Kommunikation“, der nicht nur auf Seelsorger, sondern auch auf organisatorische und kommunikative Aufgaben abzielt. Solche Programme sollen bereits in der Ausbildung dem Mangel entgegenwirken.



Was motiviert Sie persönlich in Ihrer täglichen Arbeit für die Kirche?

Ich gehe jeden Tag gern zur Arbeit, weil ich Menschen mag und sehe, dass hier viel Gutes passiert. Vor allem von Mitarbeitenden, die neu aus anderen Berufssparten zu uns kommen, bekomme ich die Rückmeldung, dass ihre Fähigkeiten und Berufungen in der Kirche wirklich geschätzt werden. Das treibt mich an, weil ich spüre, dass das Evangelium hier wirklich gelebt wird. Die Menschen sind das Zentrum der Verkündigung. Es ist wesentlich, dass sie bekräftigt werden, das Evangelium zu verkünden. Strukturreformen dienen dazu, die Verkündigung zu unterstützen, aber letztlich sind es die Menschen, die das Evangelium lebendig machen und Gott mehr und mehr in die Welt tragen.

Andreas Huber-Eder

arbeitet seit 2007 für die Erzdiözese Salzburg und ist seit 2023 deren Personalchef. Der gebürtige Pinzgauer lebt mit seiner Frau und zwei Kindern in Salzburg.