

# **Pfarramt und Dekansamt im Wandel**

## **Impulse zur Weiterentwicklung von Amt und Aufgaben**

**Einleitung:** Person und Organisation ..... 3

### **I. Den Wandel gestalten: Von der Versäulung zur Vernetzung**

1. Die Berufung der Christinnen und Christen und der Beruf der Pfarrerin/des Pfarrers... 5
2. Die Organisation unserer Landeskirche und ihre paradigmatisch veränderten Rahmenbedingungen..... 6
3. Die bleibende Bedeutung von Kirchengemeinde sowie Gemeindepfarrdienst und die Vielfalt kirchlicher Bezüge..... 8
4. Der eine Dienst und seine unterschiedlichen organisationalen Kontexte ..... 9
5. Die Integration der differenzierten Strukturen und die notwendigen nächsten Schritte 9
6. Der Grund der Kirche und die Grundhaltung der kirchlichen Mitarbeitenden ..... 10

### **II. Pfarrberuf im Wandel: Auf dem Weg zur Akteurin/zum Akteur im Netzwerk**

1. Ermöglichung ehrenamtlichen Engagements ..... 12  
Projekt:
  - Aufbau eines Freiwilligenmanagements in der Region ..... 13
2. Von der Verwaltung zur Gestaltung von Gemeinde und regionaler Kooperation .... 14  
Projekte:
  - Standardassistenten für Gemeindepfarrämter ..... 15
  - Zentrale Geschäftsführung in einer ländlichen Gesamtkirchengemeinde ..... 16
  - Verwaltungszweckverband für Kindertagesstätten ..... 17
3. Von der Versäulung zur Vernetzung: Konzeptentwicklung und –erprobung in Region und Kirchenbezirk..... 18  
Projekte:
  - Verkündigung:
    - Gottesdienstkonzept für die Kooperationsregion ..... 21
    - Musik –Theater – Kunst – Kultur in der Kooperationsregion ..... 22
  - Bildung:
    - Jugendarbeit vor Ort ..... 23
    - Konfirmandenarbeit in der Region ..... 24
    - Evangelische Bildungsarbeit in der Region ..... 25
  - Hilfe für Einzelne:
    - Seelsorgekonzept in der Kooperationsregion ..... 26
  - Gerechtigkeit/Anwaltschaft:
    - Gemeinwesensorientierte Diakonie in der Region ..... 27
    - Frieden, Gerechtigkeit, Bewahrung der Schöpfung ..... 28
4. Von der Alleinzuständigkeit zur arbeitsteiligen Kooperation ..... 29

### **III. Das Amt der Dekanin/des Dekans als Leitungsamt: Von der Verwaltung zur Gestaltung des Kirchenbezirks**

Vorbemerkung .....	30
1. Dekansamt und Gemeindeanbindung .....	30
2. Dekansamt und Bezirkskirchenrat .....	31
3. Das Amt der stellvertretenden Dekanin/des stellvertretenden Dekans .....	32
4. Personalentwicklung als Aufgabe der Dekanin/des Dekans .....	32
5. Gestaltung der Amtsübergabe .....	33

### **IV. Kommunikation des Strategiepapiers**

## **Einleitung: Person und Organisation**

*„Pfarrerinnen und Pfarrer sind leitende geistliche Mitarbeitende der evangelischen Kirche. Zu ihren Schlüsselkompetenzen gehören theologische Urteilsfähigkeit und geistliche Präsenz, seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit und Leitungsbereitschaft, Qualitätsniveau und Verantwortung für das Ganze der Kirche“* (vgl. 6. Leuchttfeuer, S. 71). So formuliert das Impulspapier „Kirche der Freiheit“ im Jahr 2006. Die Ausführungen konzentrieren sich auf die Person der Pfarrerin und des Pfarrers, auf deren Kompetenzen, die sie erlernen und entwickeln sollen. Wir finden solche Überlegungen, die sich vor allem auf die Pfarrpersonen konzentrieren, in vielen Beiträgen zum Pfarrberuf der Zukunft.

Pfarrverein, Aus- und Fortbildungsbeauftragte und Personaldezernat der Bayerischen Landeskirche haben in einer Verlautbarung mit dem Titel „Pfarrberuf 2020“ formuliert: *Um allen diesen Herausforderungen Stand halten zu können, benötigen Pfarrerinnen und Pfarrer eine umfassende theologische Bildung, die in einem intensiven Studium der Theologie angeeignet wird und zugleich der kontinuierlichen lebenslangen Weiterbildung im Pfarrberuf bedarf... Die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat stellt die zentrale Aufgabe des Pfarrberufs dar. Ihre sachgerechte und verantwortliche Ausübung macht eine kontinuierliche Pflege der eigenen Spiritualität für Pfarrerinnen und Pfarrer notwendig.* In der Ausbildung im Predigerseminar steht die Person der künftigen Pfarrerin bzw. des künftigen Pfarrers selbstverständlich im Mittelpunkt. So heißt es z.B. im Leitbild für die Grundaufgabe Gottesdienst: *„Die Aufgabe der Pfarrerin/des Pfarrers besteht darin, sich selbst als Person... glaubwürdig in das gottesdienstliche Geschehen einzubringen...“* oder bei der Grundaufgabe Bildung: *„Pfarrpersonen vertreten ihre Rolle als kirchliche Gesprächspartner im schulischen Raum kompetent und glaubwürdig“.*

Die ehrenamtlichen Mitglieder des Arbeitskreises Zukunft beschreiben Erwartungen aus der besonderen Perspektive von Gemeindegliedern im Hinblick auf die Person von Pfarrerinnen und Pfarrern:

*„Pfarrerinnen und Pfarrer stehen aufgrund ihrer hervorgehobenen Position unter besonderer Beobachtung. Sie repräsentieren, ob sie es wollen oder nicht, die Kirche in der Öffentlichkeit. Pfarrerinnen und Pfarrer sind zuerst Geistliche; das unterscheidet sie von allen anderen in der Gemeinde. Dieses sollte sich im Zweifelsfall auch in der Auswahl der übernommenen Aufgaben widerspiegeln. Gemeindeglieder haben den Wunsch, dass sie Vorbilder sind, an denen deutlich wird, dass in der Nachfolge Christi zu leben, gutes Leben bedeutet.*

*Pfarrerinnen und Pfarrer sollen engagierte und effiziente Organisatoren sein, die berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende motivieren; sie sollen innovationsfreudig und mitreißend sein. Gleichzeitig wünschen sich Gemeindeglieder empathische und zugewandte Seelsorger, die eine innere Ruhe ausstrahlen.*

*Die große Autonomie in Bezug auf die Gestaltung ihres Berufs, die Familienfreundlichkeit der freien Zeiteinteilung einerseits bringt auf der anderen Seite keine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit mit sich. Die Alleinzuständigkeit für eine Fülle von Aufgaben erweckt bisweilen den Eindruck des Gehetztseins. Unterstützung und Teamarbeit scheinen zu fehlen.*

*Insgesamt wird der Pfarrberuf als ein vielseitiger Beruf wahrgenommen, bei dem das Engagement für die Menschen mit Dankbarkeit belohnt wird. Der Pfarrberuf ist ein sozial sicherer Beruf. Menschen, die in der Wirtschaft tätig sind, nehmen den fehlenden Karrieredruck wahr, der für gelassene Souveränität sorgen kann.*

*Jeder weiß natürlich, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Menschen mit Fehlern und Schwächen sind. Dennoch besteht die - möglicherweise naive - Vorstellung, dass Pfarrerinnen und Pfarrer - gerade auch im Umgang mit ihren Fehlern - ein Beispiel dafür sein sollten, dass eine*

*feste Verankerung im christlichen Glauben in einem besonderen Maß zu einem gelingenden Leben beiträgt.*“

Neben der Sicht auf die Person des Pfarrers/der Pfarrerin lenkt das vorliegende Papier den Blick verstärkt auf die Organisation. Die gegenwärtige Ausgestaltung des Berufs der Pfarrerin und des Pfarrers hat sich in enger Wechselwirkung mit der Gestalt der Kirche entwickelt. Die zukünftige Ausgestaltung wird ebenso im Zusammenhang der Weiterentwicklung der Kirche geschehen. Die Vorstellungen und die Gestaltung des Berufs der Pfarrerin und des Pfarrers verändern sich immer Hand in Hand mit der Entwicklung der Kirche und ihrer Organisation. Die Kirche ihrerseits existiert immer in Wechselwirkung mit dem jeweiligen gesellschaftlichen Umfeld.

Im vergangenen Jahrhundert haben zwei aufeinanderfolgende Phasen der Ausdifferenzierung die Gestalt unserer Kirche geprägt.

In der ersten Phase wurde – vor allem in den Städten – die Übereinstimmung von kommunaler Gemeinde und Kirchengemeinde verändert. Es entstanden Kirchengemeinden und Pfarrämter in Vierteln und Ortsteilen als selbstständige Einheiten. Jede Kirchengemeinde hatte ihren Pfarrer, der für sie ausschließlich zuständig war.

Es entstanden menschnahe, beziehungsstarke Gemeinden, in denen die Christen in überschaubarer Nachbarschaft gemeinsam ihren Glauben lebten. Jedes Gemeindeglied kannte seinen Seelsorger. Auf der anderen Seite beförderte diese Entwicklung die Vereinzelung der Kirchengemeinden und die Vereinsamung der Pfarrer.

In der zweiten Phase der Ausdifferenzierung entstanden neben den Gemeindepfarrämtern zusätzliche Pfarrämter, die entweder für bestimmte Zielgruppen (Jugend, Männer, Frauen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Erwachsene, Senioren...) eingerichtet wurden oder der Ausbildung notwendiger Kompetenzen dienten (Seelsorge, Mission, Pädagogik, Diakonie, Frieden, Landwirtschaft, Umweltschutz, Kunst...). Die Kirchen antworteten mit diesen Aktivitäten auf die Entwicklungen in der Gesellschaft und auf die Vermehrung des Wissens. Auf der anderen Seite wurde immer wieder bemängelt, die funktionalen Dienste stünden unverbunden neben dem Gemeindedienst. Diese auch als „**Versäulung**“ bezeichnete Entwicklung kann nicht als Modell für die Zukunft dienen.

Die Herausforderung für die nahe Zukunft besteht darin, die Stärken der beiden Ausdifferenzierungsphasen zu bewahren und ihre Schwächen zu vermindern. Menschennähe und Fachkompetenz sollen miteinander **vernetzt** werden. Pfarrerinnen und Pfarrer mit unterschiedlichen Funktionen, dazu die weiteren kirchlichen Mitarbeitenden und die Ehrenamtlichen sollen vor allem in der Region zusammenarbeiten, Arbeitsteilung und Schwerpunktsetzungen entwickeln. Dadurch wird eine Entlastung von Pfarrerinnen und Pfarrern erreicht.

Das Strategiepapier „Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen“ aus dem Jahr 2011 entwickelt *Strukturen* weiter. Das vorliegende Papier bezieht sich auf die *Berufsrollen* von Pfarrerinnen und Pfarrern, Dekaninnen und Dekanen - stets eingebunden in organisatorische Kontexte.

Es geht im vorliegenden Papier deshalb nicht darum, den Beruf der Pfarrerin oder des Pfarrers neu zu erfinden, sondern einen organisatorischen Rahmen zu schaffen, der es Pfarrerinnen und Pfarrern ermöglicht, unter grundlegend veränderten Rahmenbedingungen „treu und gewissenhaft“ (§ 16 KV) ihren Dienst zu tun.

Alles dient dem bleibenden Auftrag unserer Kirche, das Evangelium von Jesus Christus in Wort und Tat an alle Welt zu verkündigen.

# I. Den Wandel gestalten: Von der Versäulung zur Vernetzung

## 1. Die Berufung der Christinnen und Christen und der Beruf der Pfarrerin/des Pfarrers

### Die Berufung der Christinnen und Christen

Als Gemeinschaft der Heiligen sind **alle Christinnen und Christen** zu Zeugnis und Dienst berufen. Kirche lebt aus dem Glauben an Jesus Christus und in der Hoffnung auf Gottes Reich, dessen Kommen wir im Vaterunser erbitten. Sie hat nicht die Mittel, Gottes Reich herzustellen, sie ist deshalb nicht Mittel zum Zweck. Sie ist aber auch nicht Selbstzweck, sondern hat Teil an der Sendung und Mission Christi in die Welt und für die Welt. Zwischen Rückbezug auf Jesus Christus als das eine Wort Gottes und der Erwartung der Errichtung des Reiches durch ihn, hat die Kirche vorläufiges Zeichen des Reiches Gottes zu sein in Zeugnis und Dienst als „die eine, heilige, allgemeine und apostolische Kirche“. Daran mitzuwirken, ist Aufgabe und Berufung aller Christinnen und Christen. Das allgemeine Priestertum will in Beruf und Familie, in Staat und Gesellschaft, in Welt und Kirche gelebt werden.

### Der Beruf der Pfarrerin/des Pfarrers

Wie alle anderen Christinnen und Christen sind **Pfarrerinnen und Pfarrer** der Berufung zu Zeugnis und Dienst verpflichtet. Die Begründung eines besonderen Amtes hat Martin Luther in der Schrift „An den christlichen Adel deutscher Nation. Von des christlichen Standes Besserung“ gültig formuliert:

*„Denn weil wir alle gleichermaßen Priester sind, darf sich niemand selbst hervortun und sich unterwinden, ohne unsere Einwilligung und Wahl das zu tun, wo zu wir alle gleiche Vollmacht haben. Denn was der Gemeinde gehört, kann niemand ohne Einwilligung und Auftrag an sich nehmen.“*

In unserer Landeskirche gibt es eine Reihe von ordinierten Ämtern, die mit der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung beauftragt sind: Pfarrerrinnen und Pfarrer, Mitarbeitende in den gemeindebezogenen Diensten, Prädikantinnen und Prädikanten.

Die Notwendigkeit **des Pfarramtes** liegt in der Sicherstellung der Kontinuität und Qualität der Verkündigung und der Öffentlichkeit des Christuszeugnisses. Alle kirchlichen Ämter sollen dafür Sorge tragen, dass die Kommunikation des Evangeliums für alle zugänglich und wahrnehmbar erfolgt.

Dies geschieht durch

- öffentliche Verkündigung und Sakramentsverwaltung
- öffentliche Lehre/öffentliches Bildungshandeln
- Seelsorge/Hilfe für Einzelne
- Diakonie/Eintreten für Solidarität und Gerechtigkeit
- Leitung in Gemeinde, Dekanat, Landeskirche, Diensten und Werken (vgl. § 17 KV).

Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen diese Aufgaben umfassend wahr. Sie werden zu Inhaberinnen und Inhabern von Pfarrstellen ernannt. Mit der Installation werden ihnen eigene Pflichten und Rechte zuerkannt (§§ 8 (2), 13, 16, 17, 18, 19, 25 KV). Als öffentliche Akteure nehmen sie in besonderer Weise die Kommunikation mit anderen gesellschaftlichen Gruppen vor Ort, in der Region und im Kirchenbezirk wahr.

Sie tun ihre Arbeit unter grundlegend veränderten Rahmenbedingungen.

## 2. Die Organisation unserer Landeskirche und ihre paradigmatisch veränderten Rahmenbedingungen

Unsere Landeskirche durchlebt eine Transformationsphase. Sie tut dies nicht zum ersten Mal. Als seit dem 18. Jahrhundert die Bevölkerung zu wachsen begann und die Industrialisierung zur Verstädterung führte, reagierten die evangelischen Landeskirchen – auch die Evangelische Kirche der Pfalz – mit der Verkleinerung und Vermehrung von Parochien. Diese Entwicklung vollzog sich aufgrund des starken Mitgliederwachstums vor allem nach dem 2. Weltkrieg bis in die 1970er Jahre hinein: Filialgemeinden wurden zu selbständigen Parochien, aus den Seelsorgebezirken in den Städten wurden eigenständige Gemeinden mit dem vollen „parochialen Bauprogramm“ Kirche, Pfarrhaus, Gemeindehaus, Kindergarten. Möglich wurde dies durch (exponentiell) steigende Kirchensteuereinnahmen. Kirchengemeinden, wie wir sie heute kennen, entstehen erst in diesem Prozess, der unsere Kirchenverfassung und unser Kirchenverständnis bis heute prägt.

Seit den 1950er Jahren wurden in den evangelischen Landeskirchen gesellschaftliche Veränderungen wahrgenommen. Konfessionell homogene Gebiete lösten sich auf, bislang in der Gemeinschaft der Dörfer arbeitende Menschen fingen an, in städtische Zentren zu pendeln, die Mobilität der Menschen erhöhte sich, die Gesellschaft differenzierte sich aus. Um Kontakt und Kommunikation mit möglichst vielen Zielgruppen zu erhalten, reagierten die Landeskirchen mit einem binnenkirchlichen Nachbau gesellschaftlicher Differenzierung.

*Neben* die Parochien traten nun Pfarrstellen mit besonderem und mit gesamtkirchlichem Auftrag sowie zahlreiche Einrichtungen. Sie sollten die Kirchenmitglieder an anderen Orten als der Parochie erreichen. Individuelle Seelsorge wurde professionalisiert und ergänzt durch Krankenhauseelsorge und Beratungsangebote. Aus Theologinnen und Theologen im Staatsdienst an Gymnasien und Berufsschulen wurden Pfarrerrinnen und Pfarrer im Gestellungsvertrag.

Funktionale Stellen sichern Kontakt und Kommunikation mit speziellen Zielgruppen wie z. B. Polizistinnen und Polizisten oder Betriebsräten. Sie ermöglichen als spezialisierte Fachdienste die Teilnahme der Landeskirche am jeweiligen gesellschaftlichen Diskurs. Nur durch sie ist die Kommunikation mit anderen gesellschaftlichen Organisationen auf Augenhöhe möglich. Der kirchliche Dienst wurde für Angehörige anderer Berufsgruppen, vor allem Sozialarbeiter und Pädagogen, geöffnet und erfuhr dadurch eine weitere Professionalisierung. Ohne diese Mitarbeitenden gäbe es heute keine Jugendzentralen und Gemeindepädagogischen Dienste, deren enge Zusammenarbeit mit Pfarrerrinnen und Pfarrern für die Gestaltung unserer Kirche von großer Bedeutung ist.

Ein besonderer Schritt in der Entwicklung stellt der Eintritt der Frauen in den Pfarrberuf dar. Seit 1958 werden Frauen in unserer Landeskirche ordiniert. 1968 verabschiedete die Landsynode das Gesetz zur völligen Gleichstellung von Frauen und Männern im Pfarrberuf. Gegenwärtig sind ca. ein Drittel der Pfarrerschaft weiblich, im Studium und im Vikariat sind inzwischen etwas mehr als die Hälfte Frauen.

*Pfarrerrinnen* stehen für die Erweiterung der Sichtweisen auf theologische und gesellschaftliche Themen. Sie sind für weibliche Jugendliche Identifikationspersonen im eigenen Geschlecht. Pfarrerrinnen verändern und bereichern die Kultur der Kirche.<sup>1</sup> Konsequenterweise

---

<sup>1</sup> Die Ausdifferenzierung des Pfarrberufs zeigt sich unter anderem in den verschiedenen Vorträgen und Expertenmeinungen, mit denen sich der AK Zukunft auseinandergesetzt hat:

1. Kompetenzportfolio in der Ausbildung im Predigerseminar (2.11.2011, Pfarrerehepaar Julia u. Ralf Neuschwander).
2. Leitbild der Pfarrvereine (14.11.2011, Pfarrer Thomas Jakobowski).
3. Pfarrerrinnen und Pfarrer im Schuldienst (21.3.2012, Kirchenrat Thomas Niederberger).
4. Frauen und Männer im Pfarrdienst (11.6.2012, Pfarrerin Dr. Simone Mantei).
5. Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Sonderseelsorge (6.11.2012 Pfarrerin Marion Weigelt-Drexler).
6. Ministerium verbi divini – Normative Überlegungen (17.12.2012 Prof. Dr. Peter Haigis).
7. Ein empirischer Blick auf den Gemeindepfarrdienst (11.3.2013 Prof. Dr. Gerhard Oetzann).

wurde die Kirchenverfassung in geschlechtersensibler Sprache neu formuliert.

Die organisatorische Differenzierung fand in einer Veränderung der Kirchenverfassung ihren Niederschlag. Hieß es in der Verfassung von 1920 in § 5 (4) noch: *„Die Landeskirche gliedert sich in Gemeinden.“*, so heißt es in § 1 (2) der aktuellen Verfassung unserer Landeskirche: *„Die Landeskirche, die Kirchengemeinden, die Gesamtkirchengemeinden, die Kirchenbezirke und die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die gesamtkirchlichen Dienste bilden eine äußere und innere Einheit.“*

Sowohl das Parochialmodell als auch das Differenzierungsmodell kirchlicher Organisation wurden entwickelt unter der Bedingung steigender finanzieller Mittel, einer starken Zunahme von Mitgliedern und haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Diese Rahmenbedingungen haben sich seit 1970 schrittweise verändert: Seit 1968 sind die Mitgliederzahlen der Evangelischen Kirche der Pfalz bereits um rund ein Drittel gesunken und werden demographisch bedingt in den nächsten Jahrzehnten weiter sinken. Waren bereits seit Mitte der 1970er Jahre die Kaufkraftzugewinne durch gestiegene Kirchensteuereinnahmen niedriger als das allgemeine Wohlstandswachstum, so ist seit 1992/93 ein deutlicher Rückgang landeskirchlicher Finanzkraft zu verzeichnen. Der Mitgliederrückgang wird zu einem weiteren Rückgang kirchlicher Finanzkraft führen. Und in den 2020er Jahren treten die geburtenstarken Jahrgänge, die zwei Drittel der Pfarrerschaft unserer Landeskirche ausmachen, in den Ruhestand ein. Dadurch wird sich die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst unserer Landeskirche etwa halbieren.

Angesichts dieser Situation gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Rückbau der funktionalen Stellen, Konzentration auf den Gemeindepfarrdienst, d.h. Rückkehr in die parochiale Phase vor 1960. Diese Option wird jedoch den gesellschaftlichen Gegebenheiten nicht gerecht und nimmt unserer Landeskirche die Möglichkeit, das Evangelium im zivilgesellschaftlichen Diskurs und gegenüber anderen gesellschaftlichen Organisationen zu kommunizieren. Sie wird auch der Pluralität der Mitgliedschaftsverhältnisse nicht gerecht.
- Erhalt der funktionalen Ausdifferenzierung bei gleichzeitiger Ausdehnung der Arbeitsbereiche und Verdichtung der Arbeit: Dies wird zu einer Überforderung der Personen und der finanziellen Mittel führen.

Unsere Landeskirche hat deshalb seit 2011 eine andere Richtung eingeschlagen. Schon im Bericht des Perspektivausschusses von 2002 wurde der Weg „von der Versäulung zur Vernetzung“ als Zielperspektive genannt. Das Strategiepapier von 2011 nimmt diesen Ansatz auf, wenn es formuliert:

*„Bis zum Ende 2014 haben sich jedes Pfarramt und jede Kirchengemeinde einer regionalen Kooperationszone angeschlossen und verbindliche Formen der Zusammenarbeit und Zuständigkeiten durch schriftliche Vereinbarungen fixiert. ...*

*In der Parochie werden die menschnahen Grundangebote Gottesdienst, Seelsorge und Amtshandlungen vorgehalten.*

*In der Region werden*

- *die Qualität der beruflichen Arbeit durch gabenorientierte Schwerpunktsetzung verbessert*
- *die Attraktivität kirchengemeindlicher Angebote durch zielgruppenorientierte Angebote gesteigert*
- *Synergie-Effekte durch Zusammenarbeit und Arbeitsteilung genutzt.*

*In die Gestaltung der Kooperation zwischen Kirchengemeinden und Pfarrämtern sind die regionalen funktionalen Dienste einzubeziehen.*

### **3. Die bleibende Bedeutung von Kirchengemeinde sowie Gemeindepfarrdienst und die Vielfalt kirchlicher Bezüge**

In unserer Verfassung und Geschichte nimmt die örtliche Kirchengemeinde einen zentralen Platz ein. Dies aus gutem Grund: Die Kirchengemeinde ist der Ort, an dem sich Gemeinde in der Regel realisiert. Als Rahmen für Netzwerke von Menschen, die sich persönlich kennen, als Möglichkeit wohnortnaher Teilhabe und Teilgabe an der Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat, als Ort, der auch weiterhin für viele Menschen den Mittelpunkt oder einen Schwerpunkt ihres Lebens darstellt, ist die Kirchengemeinde die grundlegende Organisationsform unserer Kirche.

Dabei ist zu beachten, dass unsere Kirchenverfassung zwischen **Gemeinde** und **Kirchengemeinde** unterscheidet.

„**Gemeinde**“ ist ein theologischer Begriff, der sich auf zentrale neutestamentliche Aussagen wie Römer 10,17, 1.Kor. 10,16-17 oder Gal 5,6 bezieht. Gemeinde ist durch das definiert, was in ihr geschieht: die Kommunikation und Praxis des Evangeliums in Verkündigungshandeln, in Hilfe-, Gerechtigkeits- und Bildungshandeln (vgl. § 5 KV).

„**Kirchengemeinde**“ ist in unserer Verfassung ein soziologischer und administrativer Begriff, der eine räumlich definierte Organisationseinheit beschreibt (vgl. § 7 (1) KV).

Mit ihrer organisatorischen Ausdifferenzierung hat unsere Kirche auch außerhalb der territorial definierten Kirchengemeinde vielfältige kirchliche Bezüge geschaffen, um „Gemeinde“ zu ermöglichen. Damit nimmt sie die gesellschaftliche Entwicklung auf. Denn nicht nur die Rahmenbedingungen der kirchlichen Organisation – Finanzen, Mitglieder, Personal – haben sich paradigmatisch verändert (vgl. 2.), auch das kulturelle Umfeld und die gesellschaftlichen Bedingungen für unsere Kirche als Glaubens- und Handlungsgemeinschaft sind grundsätzlich andere geworden. Grundierte der christliche Glaube bis ins 19. Jahrhundert hinein alle gesellschaftlichen Bereiche, so sind die Kirchen heute ein gesellschaftliches Teilsystem. Machten lange Zeit vor allem die Kirchen das Angebot von wert- und sinnhafter Orientierung, so finden sie sich heute in einer Konkurrenzsituation vor. War der Einzelne noch bis in die 1960er Jahre weithin selbstverständlich in die Kirchen eingebunden, so kann heute jede und jeder unter vielen Sinnangeboten und Lebensoptionen auswählen.

Mit ihrer strukturellen Ausdifferenzierung hat unsere Landeskirche auf diese Veränderungen reagiert und vielfältige kirchliche Bezüge geschaffen. Um vielgestaltige und breitgefächerte Kommunikationsmöglichkeiten für eine differenzierte Kirchenmitgliedschaft und Gesellschaft zu wahren - oder anders ausgedrückt: um „Gemeinde“ zu ermöglichen - gilt es zukünftig, diese vielfältigen kirchlichen Bezüge zu integrieren und mit den örtlichen Kirchengemeinden zu vernetzen.

Ein differenzierter und flexibler Pfarrdienst vor Ort ermöglicht es unserer Kirche, christliches Leben in der Vielfalt der Lebensbezüge zu eröffnen.

Dabei bleibt die lokale Kirchengemeinde weiterhin die grundlegende Organisationsform unserer Landeskirche. Sie wird unter den zukünftig zu erwartenden Bedingungen ihr Potential erst wirklich entfalten, wenn die Vielfalt kirchlicher Bezüge zu einem Netzwerk der Kommunikation und Praxis des Evangeliums verknüpft wird, in dem an vielen kirchlichen Orten Gemeinde lebt.

Zu einem kirchlichen Ort, an dem Gemeinde lebt, gehört - im Anschluss an Friedrich Schleiermacher -, dass dort außer dem darstellenden Verkündigungshandeln auch wirkendes Bildungs-, Gerechtigkeits- und Hilfehandeln geschieht. Eine Kirchengemeinde sollte verkündigendes Handeln und mindestens einen Aspekt des wirkenden Handelns verwirklichen. Eine regionale Kooperationszone sollte - durch ihr konzeptgesteuertes Handeln - verkündigendes Handeln und zwei Aspekte wirkenden Handelns abdecken. In einem Kirchenbezirk sollten alle Aspekte darstellenden und wirkenden Handelns vorhanden sein.

Um sowohl ihrem Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat als auch der Differenziertheit der Lebenswelt und der Vielfalt der Menschen und ihrer Nöte und Bedürf-



nisse<sup>2</sup> zu entsprechen, bedarf es einer Profilierung *und* Zusammenarbeit der in unterschiedlichen organisationalen Kontexten arbeitenden Pfarrerinnen und Pfarrer (und darüber hinaus aller ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden).

#### **4. Der eine Dienst und seine unterschiedlichen organisationalen Kontexte**

Die beschriebene Ausdifferenzierung kirchlicher Strukturen führte zu einer Ausdifferenzierung kirchlicher Berufe – auch des Pfarrberufs. Insbesondere solche Arbeitsfelder wurden ausgebaut, die eine Intensivierung der Kommunikation mit gesellschaftlichen Gruppen versprachen. Dies trifft besonders auf die Mitarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern in Krankenhäusern als Krankenhausseelsorgerinnen und Krankenhausseelsorger zu und in staatlichen Schulen als Religionslehrerinnen und Religionslehrer, deren Zahl sich deutlich erhöhte.

Die organisationalen Kontexte Schule und Krankenhaus erfordern von Pfarrerinnen und Pfarrern spezifische Qualifikationen, haben diese Einrichtungen doch eine starke, nicht-kirchlich geprägte und nicht-theologisch motivierte Eigenlogik.

In allen organisationalen Kontexten lauern Gefahren. Krankenhaus und Schule drohen Pfarrerinnen und Pfarrer so zu beanspruchen und zu vereinnahmen, dass ihre pastorale Identität und ihr kirchlicher Auftrag unkenntlich werden. In der Parochie drohen Pfarrerinnen und Pfarrer ganz in der Kerngemeinde aufzugehen.

Beidem steht der Kernauftrag des pastoralen Amtes entgegen: Die Kommunikation des Evangeliums an alle Welt, an Menschen der unterschiedlichen Milieus und in die verschiedenen gesellschaftlichen Teilsysteme hinein.

Alle Pfarrerinnen und Pfarrer wirken mit an dem einen pastoralen Dienst - in allen organisationalen Kontexten ist die Ausbildung pastoraler Identität und pastoraler Handlungskonzepte Aufgabe der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber.

Deshalb haben alle Pfarrerinnen und Pfarrer in den unterschiedlichen Kontexten folgende grundlegende Aufgaben:

a) An den Grundaufgaben der Kirche im jeweiligen organisationalen Kontext (Kirchengemeinde, Schule, Krankenhaus, Gefängnis, Hospiz, diakonische Einrichtung, Leitung, funktionaler Dienst) mitzuwirken. Dies setzt voraus, das eigene pastorale Selbstverständnis zu klären (Wer bin ich und was ist meine kirchliche Aufgabe und Rolle in diesem organisationalen Kontext?)

und zugleich

b) sich zu vernetzen durch Beteiligung an Konzeptentwicklung und –realisierung in Region, Dekanat, Landeskirche (Gottesdienstkonzept, Bildungskonzept, Hilfe-/Seelsorgekonzept, Diakonie-/Gerechtigkeitskonzept). Dies beinhaltet die Erarbeitung integraler Konzepte zusammen mit anderen kirchlichen Akteuren im Netzwerk Kirche (vgl. II. 3).

#### **5. Die Integration der differenzierten Strukturen und die notwendigen nächsten Schritte**

##### **Integration der differenzierten Strukturen**

Nach einer Phase der Parochialisierung von ca. 1890 bis in die 1970er Jahre und einer Phase der Differenzierung kirchlicher Organisationsstrukturen von den 1960er bis in die 1990er Jahre soll unsere Landeskirche nun in eine Phase der Integration eintreten. Standen bislang Parochien (unverbunden) neben anderen Parochien und die Parochien insgesamt (unverbunden) neben den Diensten, so geht es jetzt darum, ein Netzwerk der Kommunikation und Praxis des Evangeliums zu knüpfen, in dem Parochien und Dienste sich wechselseitig stärken, ergänzen und durch Kooperation Neues ermöglichen.

Zusammenarbeit und Leitung erweisen sich dabei als unausgeschöpfte Ressourcen.

---

<sup>2</sup> Röm 12, 13: „Nehmt Euch der Nöte/Bedürfnisse der Heiligen an.“

Zusammenarbeit im Netzwerk realisiert sich über gemeinsame Konzepte (vgl. II.3). Leitung entwickelt sich von der Verwaltung zur Gestaltung (vgl. II. 2 und III.). Konzeptgesteuerte Zusammenarbeit im Netzwerk ist die besondere Herausforderung für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende und für alle Parochien und Dienststellen unserer Landeskirche. Die Entwicklung des Dekansamtes zum Leitungsamt ist die besondere Herausforderung der mittleren Ebene.

Kirchliche Leitung von der Verwaltung zur Gestaltung weiterzuentwickeln, ist auf allen Ebenen unserer Landeskirchen geboten. Für Pfarrerinnen und Pfarrer ist Leitung als Gestaltung ein Teil ihrer Aufgabe (vgl. Teil II. 2), für Dekaninnen und Dekane ist Leitung als Gestaltung der Schwerpunkt ihrer Aufgabe (vgl. III. Vorspann). Eine wesentliche Aufgabe von Leitung ist die Entwicklung gemeinsamer Konzepte im Netzwerk.

### **Notwendige nächste Schritte**

Das Strategiepapier „Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen“ aus dem Jahr 2011 entwickelt *Strukturen* weiter. Das vorliegende Papier bezieht sich auf die *Berufsrollen* von Pfarrerinnen und Pfarrern, Dekaninnen und Dekanen. Die neuen Strukturen werden ihren Zweck nur dann erfüllen, wenn wir auch eine Kultur der Arbeit und Zusammenarbeit entwickeln.

Dabei zeichnet das vorliegende Strategiepapier kein vollständiges „Pfarrerbild“ oder „Dekanebild“. Es benennt notwendige nächste Schritte in der Transformation. Nicht alles, was richtig ist, sondern nur, was momentan richtungsweisend ist, wurde aufgenommen. Es geht nicht darum, den Beruf der Pfarrerin oder des Pfarrers neu zu erfinden, sondern einen organisatorischen Rahmen zu schaffen, der es Pfarrerinnen und Pfarrern ermöglicht, unter paradigmatisch veränderten Rahmenbedingungen „treu und gewissenhaft“ (§ 16 KV) zu tun, was ihre Aufgabe ist: Mit anderen zusammen das Evangelium zu kommunizieren und dafür die nötigen Rahmenbedingungen in ihrem Verantwortungsbereich zu schaffen.

Maß und Mitte dieses Dienstes - wie der ganzen Kirche - ist der Grund der Kirche: Jesus Christus.

## **6. Der Grund der Kirche und die Grundhaltung der kirchlichen Mitarbeitenden**

### **Identität und Relevanz**

Jesus Christus ist nicht der Gründer, sondern der Grund der Kirche. Seine Worte, sein Leben, Sterben und Auferstehen, wie es uns in der Heiligen Schrift überliefert ist, ist Maß und Mitte seiner Kirche.

Kirche ist nur Kirche, wenn sie Kirche Jesus Christi ist. Kirche ist nur Kirche Jesu Christi, wenn sie *mit* Menschen und *für* Menschen lebt – und *gegen* Tendenzen, die der Liebe Gottes zu den Menschen und zur Welt widersprechen.

Nur in Bezogenheit auf Christus, der ihr Grund ist, wahrt Kirche ihre Identität; nur in Bezogenheit auf die Welt, für die Christus gelebt hat und gestorben ist, gewinnt Kirche Relevanz. Welt und Menschen mit den Augen Christi wahrzunehmen und das Evangelium von der Welt und den Erfahrungen der Menschen aus zu befragen, ist der Weg für eine Kirche zu Identität und Relevanz. So sind wir zugleich missionarische Kirche.

Diese doppelte Bezogenheit – auf Christus und auf die (sich immer wieder verändernde und je unterschiedliche) Lebenswelt der Menschen – muss in den Konzepten kirchlichen Handelns zum Ausdruck kommen (vgl. II. 3).

Die Grundhaltung der kirchlichen Mitarbeitenden besteht deshalb in der Bereitschaft, traditionelle kirchliche Lebens- und Denkformen zu verändern, um die Bedeutung Christi in der jeweiligen Lebenswelt besser zum Ausdruck bringen zu können.

## **Erneuerung und Experiment**

In einer Transformationsphase konkretisiert sich diese Grundhaltung in einer Kultur der Erneuerung und des Experiments. Deshalb werden in den folgenden Unterabschnitten jeweils

- a) veränderungswürdige Situationen beschrieben,
- b) Erneuerungsvorschläge gemacht (Ziele) und
- c) zu Projekten eingeladen, in denen neue Wege erprobt und ausgewertet werden können (Modellversuch/Experiment).

Die nachfolgend dargestellten Projekte dienen dazu, neue Optionen pastoralen Handelns zu eröffnen. Sie stellen Impulse für eine zukünftige Gestaltung des Pfarrberufs unter veränderten Bedingungen dar.

## **II. Pfarrberuf im Wandel: Auf dem Weg zur Akteurin/zum Akteur im Netzwerk**

### **1. Ermöglichung ehrenamtlichen Engagements**

#### **Situationsanalyse**

Unsere Kirche lebt von einem vielfältigen Engagement von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Gaben und Aufgaben. Ehrenamtliche Presbyter leiten zusammen mit den Pfarrerrinnen und Pfarrern die Kirchengemeinden. Sie tragen als Presbyterium gemeinsam Verantwortung für das kirchliche Leben (§ 13 KV).

Den Pfarrerrinnen und Pfarrern kommen dabei (nach § 17 KV) die Aufgaben zu, die unter I. 1 beschrieben sind:

- öffentliche Verkündigung und Sakramentsverwaltung
- öffentliche Lehre/öffentliches Bildungshandeln
- Seelsorge/Hilfe für Einzelne
- Diakonie/Eintreten für Solidarität und Gerechtigkeit
- Leitung in Gemeinde, Dekanat, Landeskirche, Diensten und Werken (vgl. § 17 KV).

Gemeindepfarrerrinnen und -pfarrer übernehmen jedoch oft, manchmal gezwungenermaßen, Tätigkeiten, die nicht zu ihren Kernaufgaben gehören, die sie nicht gelernt haben und die andere wahrscheinlich besser können. Dies wird einerseits (oft) als belastend erlebt, andererseits (oft) als Pfarrerzentriertheit beklagt.

Eine wichtige Aufgabe der Gemeindeleitung ist die Ermöglichung und Förderung ehrenamtlichen Engagements im Sinne des kirchlichen Auftrages in Kirche und Welt (vgl. Eph 4,12).

Es fehlt jedoch bisweilen eine differenzierte Vorstellung für den Einsatz von Ehrenamtlichen.

## **Projekt 1: Aufbau eines Freiwilligenmanagements in der Region**

### **Ziel:**

In der Evangelischen Kirche der Pfalz der Zukunft werden Pfarramt sowie andere kirchliche Berufe und Ehrenamt als Teile einer geistlichen Weg- und Dienstgemeinschaft verstanden, die sich durch Gabenorientierung, Selbstbestimmung ehrenamtlichen Engagements in Umfang, Dauer und Verantwortlichkeit sowie Kooperation - auch übergemeindlich - auszeichnen. Die aktive *Mit*gestaltung eines Freiwilligenmanagements sowie die Förderung und die Begleitung ehrenamtlicher Arbeit durch die Pfarrerinnen und Pfarrer wird ein wichtiger Bestandteil pastoraler Arbeit sein.

### **Maßnahmen:**

Auf- und Ausbau eines qualifizierten Freiwilligenmanagements in den Gemeinden und regionalen Kooperationszonen, das gezielt milieusensible Angebote und Möglichkeiten zum selbstbestimmten Engagement für Ehrenamtliche entwickelt, die Freiraum gewähren und Identifizierung ermöglichen durch:

- Erhebung und Analyse der bestehenden Betätigungsfelder von Ehrenamtlichen in der Region einschließlich des kirchlichen Vereinswesens
- Entwicklung eines Freiwilligenmanagementkonzepts
- Benennung von Verantwortlichen für Freiwilligenmanagement (Begleitung)
- Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen in Freiwilligenmanagement
- Stärkung der Eigenverantwortlichkeit gemeindlicher Gruppen und Projekte und Benennung von Verantwortlichen
- Einführung des Angebots von Jahresgesprächen mit Ehrenamtlichen, die Verantwortung für gemeindliche Gruppen und Projekte tragen, mit Hilfe eines dazu entwickelten Leitfadens.

Dieses Projekt sollte mindestens einmal im städtischen und einmal im ländlichen Bereich durchgeführt werden.

Zuschuss: 2.000,-€ für jedes Projekt.

Als Fachberatung kann das Institut für kirchliche Fortbildung in Kooperation mit der landeskirchlichen Beauftragten für das Ehrenamt angefragt werden.

## **2. Von der Verwaltung zur Gestaltung von Gemeinde und regionaler Kooperation**

### **a) Situation und Ziel**

Laut § 17 (2) Kirchenverfassung haben Pfarrerinnen und Pfarrer die Geschäftsführung ihrer Kirchengemeinden wahrzunehmen. Diese Bestimmung ist zu verstehen als Leitungs- und Gestaltungsaufgabe.

Leitung dient der mittel- und langfristigen Gestaltung des Rahmens kirchlichen Lebens. Zu leiten heißt, gemeinsam mit dem Presbyterium Ziele, Aktivitäten und Strukturen kirchlichen Handelns zu bestimmen und zu gestalten.

In der Ausübung von Leitung nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer hermeneutische, organisatorische und kommunikative Funktionen wahr.

Leiten und Gestalten ist eine Dienstleistung für das Ganze unserer Landeskirche und ihrer Teile. Deshalb gilt es, auch bei lokalen Entscheidungen stets das Ganze der Region, des Dekanats und der Landeskirche im Blick zu behalten.

Damit Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Leitungsfunktion bewusst wahrnehmen können, ist anzustreben, sie von Ausführungsfunktionen verwaltungstechnischer Art zu entlasten.

Um ihre Kompetenzen zur Wahrnehmung der *Leitungsfunktion* zu stärken, sollen Pfarrerinnen und Pfarrer an Fortbildungsmaßnahmen im Bereich Führen, Leiten, Gestalten teilnehmen.

### **b) Maßnahmen**

Zur deutlicheren Unterscheidung von Leitungs- und Ausführungs- sowie Verwaltungsfunktion, zum Aufbau einer Unterstützungsstruktur und damit der Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Gemeindepfarramt sowie zur Steigerung der Attraktivität des Pfarrberufs und der besseren Erreichbarkeit kirchlicher Dienststellen werden folgende Maßnahmen in Projekten erprobt:

## **Projekt 2: Standardassistentz für Gemeindepfarrämter**

### **Ziele:**

- Die Aufgabe der Gemeindepfarrerin bzw. des Gemeindepfarrers in der Geschäftsführung soll sowohl in quantitativer Hinsicht als auch in qualitativer Hinsicht effektiver gestaltet werden.
- Die Gemeindepfarrerin bzw. der Gemeindepfarrer soll von einfachen Bürotätigkeiten entlastet werden, um mehr Zeit für pastorales Handeln zu ermöglichen.

### **Maßnahme:**

Für Gemeindepfarrämter wird eine Assistenz eingerichtet, die eine halbe Verwaltungskraft für eine Kooperationsregion von ca. fünf Gemeindepfarrämtern vorsieht. Diese Verwaltungskraft kann zentral eingesetzt werden, wenn die Kooperationsregion über kurze Wege verfügt. Sie kann dezentral eingesetzt werden, wenn die Kooperationsregion eine größere Fläche umfasst. Dazu arbeitet die Verwaltungskraft je einen halben Tag in jedem Pfarramt.

### **Aufgaben:**

- Die EDV-gestützte Anweisung von Einnahmen und Ausgaben der Kirchengemeinde, für die das Pfarramt die Geschäftsführung hat. Für diese Aufgabe hat das Verwaltungsamt die Verwaltungskraft entsprechend zu qualifizieren und anzuleiten.
- Die Führung der Kirchenbücher und die Ausstellung der dazugehörigen Urkunden entsprechend der landeskirchlichen Ordnung.
- Die Ablage von Schriftstücken und Akten nach der Ordnung der landeskirchlichen Registratur.
- Die Bereitstellung von statistischen Zahlen (Tabelle II)
  - für die Aufgaben Nr. 2 – 4 erfolgt die Qualifizierung durch den Landeskirchenrat (Archiv).
- Kontaktperson von Gemeindegliedern durch Weiterleiten der Telefongespräche bei Abwesenheit der Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer.
- Vereinbarung von Gesprächsterminen in festgelegten Kontaktzeiten für die Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer, insbesondere zur Begleitung von Kasualien.
- Sekretariatsarbeiten, evtl. organisatorische Aufgaben bis hin zur Gestaltung von Gemeindebrief, Homepage etc.

Dieses Projekt soll in einer städtischen Region und zwei ländlichen Regionen jeweils 2 Jahre erprobt werden.

Das Projekt wird vom zuständigen Dekanat und vom Landeskirchenrat begleitet.

Kosten: 57.000,--€ Personalkosten + 6.000,--€ Sachkosten p.A., davon 50% Zuschuss = 31.500,--€/anno = 10.500,--€/ pro Projekt/anno. Das bedeutet 2.100,--€ pro Pfarramt/anno Selbstbeteiligung.

In der Konsultation am 15. März 2014 wurde mehrfach gefordert, dieses Projekt unverzüglich in Angriff zu nehmen und nicht bis zur Neukonstituierung der Landessynode zu warten.

### **Projekt 3: Zentrale Geschäftsführung in einer ländlichen Gesamtkirchengemeinde**

**Ziel:**

Verbesserung der Arbeitssituation im Gemeindepfarrdienst durch Arbeitsteilung.

**Maßnahme:**

Zentrale Geschäftsführung in einer ländlichen Gesamtkirchengemeinde.

In diesem Projekt soll erprobt werden,

- ob die zentrale Geschäftsführung in einer ländlichen Kooperationsregion, die sich aufgrund der veränderten gesetzlichen Grundlage zu einer Gesamtkirchengemeinde zusammengeschlossen haben.
- bei gleichzeitiger Übertragung anderer Aufgaben auf die übrigen beteiligten Pfarrerrinnen und Pfarrer zu einer Verbesserung der Arbeitssituation führt.

Dazu müssen die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen – zunächst als Ausnahmeregelungen – geschaffen werden.

Dieses Projekt muss durch den Landeskirchenrat, das zuständige Dekanat und die Organisationsberatung der Landeskirche begleitet werden, um die finanzrechtlichen, aufsichtlichen und systemischen Auswirkungen zu beobachten.



## **Projekt 4: Verwaltungszweckverband für Kindertagesstätten**

### **Ziele:**

- Entlastung der Pfarrerinnen und Pfarrer von Verwaltungstätigkeiten unter Beibehaltung der Träger- und Leitungsverantwortung (inklusive der Verantwortung für die religionspädagogische Konzeption).
- Bündelung der Interessenvertretung gegenüber Gebietskörperschaften.
- Effektivierung des Personaleinsatzes.

### **Maßnahmen:**

- Einrichtung eines Verwaltungszweckverbandes für Kindertagesstätten beim Kirchenbezirk.
- Regelung der Zusammenarbeit zwischen dem entscheidungsbefugten Presbyterium und dem Verwaltungsamt.
- Bestehende Modelle sollten ausgewertet, die Einführung von Kindergartenzweckverbänden durch Beratung (evtl. auch finanzielle Mittel) unterstützt werden.

Die Unterstützung dieser Projekte soll geprüft werden.

Das Projekt wird vom zuständigen Dekanat und vom Landeskirchenrat begleitet.

### 3. Von der Versäulung zur Vernetzung: Konzeptentwicklung und -erprobung in Region und Kirchenbezirk

#### a) Situation

Die finanziellen und personellen Ressourcen unserer Landeskirche werden ebenso sinken wie die Gemeindegliederzahlen. Sie wird aber noch für geraume Zeit über differenzierte Berufsrollen und spezialisierte Kenntnisse verfügen (vgl. I. 2 und 3). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage: Wie können wir die Vorzüge der Differenzierung bei rückläufigen Ressourcen erhalten und im Sinne unseres Auftrages vernetzen?

#### b) Ziel

Die vielfältigen Ressourcen, die differenzierten Berufsrollen und spezialisierten Kompetenzen in **gemeinsamen Konzepten** zur Kommunikation und Praxis des Evangeliums in vernetzten Strukturen zur Geltung kommen lassen (vgl. I. 4).

In der Wahrnehmung ihrer Berufung gilt die Treue von Christinnen und Christen dem Wesen und Auftrag der Kirche, nicht historisch gewachsenen Sozialformen kirchlichen Handelns. Deshalb gilt es, gewissenhaft **neue Sozialformen** zu **suchen**, in denen wir unseren Glauben darstellen und in denen wir unserem Glauben entsprechend wirksam handeln in den Bereichen Hilfe, Gerechtigkeit, Bildung – orientiert an den Menschen und ihren Bedürfnissen, die wir in der Perspektive unseres Auftrages wahrnehmen. **Dazu dient die Entwicklung neuer Konzepte** unseres Handelns. Anders als bisher werden wir sie häufiger mit anderen zusammen entwickeln, z.B. mit Jugendzentralen und Gemeindepädagogischen Diensten in den Arbeitsfeldern Ehrenamt, Familie, Senioren.

In einer Kirche, die sich zu einem Netzwerk der Kommunikation und Praxis des Evangeliums entwickeln will, realisiert sich der *eine* Dienst der Pfarrerin und des Pfarrers in der Mitwirkung an Gestaltung und Umsetzung von Konzepten darstellenden und wirkenden Handelns (vgl. I. 4).

Dabei lautet die zentrale Frage: Wer kann wie zur Entwicklung und Umsetzung integraler Konzepte beitragen? Diese Frage richtet sich an

- Gemeindepfarrerinnen/Gemeindepfarrer
- Schulpfarrerinnen/Schulpfarrer
- Krankenhauspfarrerinnen/Krankenhauspfarrer
- Jugendreferentinnen und Jugendreferenten
- Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone
- Seelsorgedienste
- Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
- Beratungsstellen
- diakonische Einrichtungen
- Kindertagesstätten
- Sozialstationen
- Verwaltungsämter
- Ehrenamtliche.

Es geht um Netzwerkbildung unterschiedlicher, sich wechselseitig ergänzender Akteure (manchmal gehören dazu auch außerkirchliche Akteure), bei der jede und jeder insbesondere das beiträgt, was nur sie/er aufgrund ihrer/seiner Position und Rolle beitragen kann. Zusammenarbeit im Netzwerk geschieht über die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Konzepte. Gemeinsame Konzepte brauchen Absprachen in der regionalen Kooperation.

Mit dieser Vorgehensweise setzt unsere Landeskirche die bisherige Perspektivarbeit fort. Das Strategiepapier „Mutig voranschreiten - Den Wandel gestalten - Gott vertrauen“ von 2011 weist den Weg zur Vernetzung in regionaler Kooperation. Es knüpft an das Strategiepapier „Tradition braucht Veränderung“ aus dem Jahr 2002 an, das die Weiterentwicklung der Organisation kirchlicher Arbeit von der Versäulung zur Vernetzung vorschlägt (vgl. S. 133 ff.).

### **c) Maßnahme: Zur Entwicklung und Umsetzung integraler Konzepte werden Projekte durchgeführt**

#### **Grundsätzliche Überlegungen zu allen dargestellten Projekten**

Unter der Voraussetzung, dass die Landessynode die genannten Projekte feststellt und die kommende Landessynode auf ihrer ersten Tagung im Sommer 2015 sich die Ergebnisse des Arbeitskreises Zukunft zu Eigen macht, können die Projekte im 2. Halbjahr 2015 ausgeschrieben werden. Alle Projekte dienen dazu, die Arbeit der Pfarrerinnen und Pfarrer in Zusammenarbeit mit anderen Beruflichen und Ehrenamtlichen in den Kooperationsregionen weiterzuentwickeln und damit zu einer Neuausrichtung des Pfarrberufs beizutragen. Ein Ziel der arbeitsteiligen Kooperation ist die Entlastung von Pfarrerinnen und Pfarrern, um Freiräume für pastorale Kernaufgaben zu schaffen.

Wenn eine Kooperationsregion den Zuschlag für ein Projekt erhält, bildet sie eine Projektgruppe, die aufgrund der Projektausschreibung ein konkretes Projektdesign entwickelt. Darin sind die konkreten Ziele und Maßnahmen, die Dauer des Projekts und die Meilensteine beschrieben.

Der *Projektgruppe* gehören an die Pfarrerinnen und Pfarrer und weitere Berufliche, Presbyterinnen und Presbyter und die beteiligten Ehrenamtlichen. Im konkreten Einzelfall ist auch eine Zusammenarbeit mit ökumenischen Partnern denkbar und erwünscht.

Die Organisationsberatung oder die Gemeindeberatung und die zuständigen Fachdienste können bei Bedarf angefordert werden.

Eine *Begleitgruppe*, der die Dekanin bzw. der Dekan des Kirchenbezirks, Vertreterin/Vertreter des Bezirkskirchenrats, eine Pfarrerin oder ein Pfarrer und eine Vertreterin/ein Vertreter des Landeskirchenrates angehören, kuratiert das jeweilige Projekt. Die Begleitgruppe kann auch mehrere Projekte im Kirchenbezirk betreuen.

Die Projektdauer soll in der Regel etwa zwei Jahre betragen.

Nach Abschluss des Projektes verfassen die Projektverantwortlichen für die Landessynode einen *Bericht*. Diese Berichte sollen folgenden *Kriterien* entsprechen und folgende *Elemente* enthalten:

1. *Lebensweltbezug*: auftragsorientierte Situations-, Milieu- und Lebensweltanalyse
2. Ziele
3. Maßnahmen
4. Aufgabenverteilung auf die Beteiligten
  - a. Wer wirkt am Projekt mit?
  - b. Wer steuert was bei?
  - c. Wer übernimmt welche Aufgaben?
5. Kommunikationskonzept

6. *Auftragsbezug*: Inwiefern dient Ihr Konzept der Kommunikation und Praxis des Evangeliums durch Verkündigungs-, Hilfe-, Gerechtigkeits-, Bildungshandeln? Diese Frage muss in den Punkten 1 – 5 leitend sein und im Bericht beantwortet werden.
7. Auswertung und Empfehlung.

**Die nachfolgenden Projekte beziehen sich auf die vier Grundaufgaben unserer Kirche,** die auch in der Kirchenverfassung (§ 17) genannt sind und in denen sich der missionarische Auftrag der Kirche realisiert:

- Verkündigung: Projekt 5 + 6
- Bildungshandeln: Projekt 7 - 9
- Hilfehandeln: Projekt 10 (+11)
- Gerechtigkeitshandeln: Projekt 11 + 12

## **Projekt 5: Gottesdienstkonzept für die Kooperationsregion**

### **Ziel:**

Das Gottesdienstangebot in einer Kooperationsregion in Qualität, Vielfalt und Attraktivität verbessern.

### **Maßnahme:**

Entwicklung eines regionalen Gottesdienst**konzeptes**, das folgenden Kriterien entspricht:

- Nach einer sorgfältigen Analyse vor Ort, die die vorhandenen Räume, die Ereignisse des örtlichen und öffentlichen Lebens berücksichtigt, werden
- ein theologisch durchdachtes Ensemble von Gottesdiensten in der Region und im Kirchenjahr entwickelt,
- Stil, Zeit und Gestaltungsformen der Gottesdienste vor Ort aufeinander abgestimmt,
- unterschiedliche Milieus und zeitliche Bedürfnisse beachtet,
- die jeweiligen Kapazitäten der Haupt- und Ehrenamtlichen berücksichtigt,
- regelmäßige Zusammenkünfte aller Personen, die mit dem Verkündigungsdienst beauftragt sind, vorgesehen, und
- ein Konzept für die Kommunikation in die interne und externe Öffentlichkeit mitentwickelt.

Dieses Projekt kann mehrfach durchgeführt werden.

Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

Fachliche Beratung kann beim Predigerseminar und beim Arbeitskreis Liturgie angefragt werden.

## **Projekt 6: Musik - Theater - Kunst – Kultur in der Kooperationsregion**

### **Ziele:**

- Ein theologisch durchdachtes, evangelisch profiliertes Ensemble von unterschiedlichen kulturellen Veranstaltungen, die Teilhabe und Teilgabe an der Kommunikation des Evangeliums ermöglichen.
- Die Möglichkeiten, die in der Zusammenarbeit liegen, quantitativ und qualitativ ausloten und ausschöpfen.

### **Maßnahme:**

Ein **Konzept** der Vernetzung und Kooperation kirchlicher (und ggf. weiterer) Kulturschaffender beispielsweise für Konzertprojekte aller Stilrichtungen, Theaterprojekte, Ausstellungen etc. in der Region entwickeln und erproben.

Bestandteile dieser Konzeption sind:

- Eine umfassende Analyse und Bestandsaufnahme der bereits vorhandenen kirchlichen Angebote und Ressourcen in den Bereichen (Kirchen-)Musik, Theater und Kunst in der Region (Beispiele: Kirchenchöre, Bands, Orchester, Solisten, Anspiel- und Theatergruppen, bildende Künstlerinnen und Künstler usw.).
- Eine sorgfältige Analyse in den Orten bzw. Stadtteilen der Region, bei der sowohl vorhandene Räume und Ereignisse des örtlichen und öffentlichen Lebens als auch Mobilitätsmöglichkeiten (besonders im ländlichen Raum) berücksichtigt werden.
- Mitbewerber und potentielle Bündnispartner sollten in den Blick genommen werden [Beispiele: Schulische Gruppen bzw. AG's, (Musik-)Vereine, aber eventuell auch Kinobesitzer, Gastronomen etc.].
- Kontakte der unterschiedlichen Beruflichen (z.B. gerade auch der Schulpfarrerinnen/Schulpfarrer) und Ehrenamtlichen zur Initiierung potentieller neuer Kooperationen nutzen und ausschöpfen.
- Die jeweiligen quantitativen und qualitativen Ressourcen aller beteiligten Akteure bedenken und berücksichtigen. Die Einladung, Einbindung und Begleitung, ggf. auch die Aus- und Weiterbildung von Ehrenamtlichen soll Bestandteil der Konzeption sein.
- Die interne und externe Kommunikation als integraler Bestandteil der Konzeption. Dabei soll die Werbung für die kirchenmusikalischen und weiteren kulturschaffenden kirchlichen Gruppen etc. besonders berücksichtigt werden.

Das Projekt soll mindestens einmal sowohl a) in einer städtischen als auch ländlichen Region mit b) wenigen größeren Dörfern und c) vielen kleineren Dörfern durchgeführt werden.

Fachliche Beratung kann beim Amt für Kirchenmusik und beim Institut für kirchliche Fortbildung (Forum Kunst und Kirche) angefragt werden.

Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

## **Projekt 7: Jugendarbeit vor Ort (in der Region)**

Die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Jugendliche machen nicht nur neue Formen der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit erforderlich, sondern berühren auch das pastorale Handeln auf der Ebene der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke. Das Langfristprojekt „Kampagne Evangelische Jugend vor Ort 2010-2017“ zielt auf dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen auf die Stärkung kinder- und jugendfreundlicher Strukturen auf der lokalen und regionalen Ebene. Der Schwerpunkt liegt auf der Beratung von Pfarrerinnen/Pfarrer, Dekaninnen/Dekane und die entsprechenden Leitungsgremien bei der Entwicklung einer je eigenen Organisationsstruktur von Kirchengemeinde/Region/Kirchenbezirk, in der Kinder- und Jugendarbeit langfristiger und anschlussfähiger Bestandteil sind.

### **Maßnahmen:**

Zu den genannten Beratungen stehen neben dem Landesjugendpfarramt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralstellen zur Verfügung, die zu pädagogischen Beraterinnen und Beratern geschult wurden und zertifiziert sind.

Eine wesentliche Gelingensbedingung ist dabei die institutionalisierte Vernetzung von allen Akteuren der Kinder- und Jugendarbeit. Auf Kirchenbezirksebene kann dies ein „Runder Tisch pädagogische Arbeit“ unter dem Vorsitz der Dekanin/des Dekans sein, mit Dekanatsjugendpfarrer/-pfarrer, Jugendreferent/-innen und Ehrenamtlichen. Auf der lokalen Ebene sind – vor allem im ländlichen Raum – Kooperationen mit außerkirchlichen Institutionen (Vereine, Verbände, kommunale Jugendeinrichtungen, usw.) im Blick.

Beratungsprozesse in verschiedenen Kirchengemeinden laufen seit 2 Jahren. Ab Sommer 2014 wird mit Unterstützung des LEADER-Programmes in der Region Donnersberg und Lautrer Land ein Projekt zur Entwicklung und langfristigen Festigung von kinder- und jugendfreundlichen Strukturen im ländlichen Raum durchgeführt. Projektdauer ist 1 Jahr.

## **Projekt 8: Konfirmandenarbeit in der Region**

### **Ziele:**

Konfirmandenarbeit soll für Konfirmandinnen und Konfirmanden attraktiver werden, indem sie

- die entwicklungsbedingten spirituellen, persönlichen und sozialen Bedürfnisse der Konfirmandinnen und Konfirmanden berücksichtigen.
- zeitgemäße Methoden der Jugendarbeit und Pädagogik in der Konfirmandenarbeit anwendet.

Die Zufriedenheit der Pfarrerinnen und Pfarrer und anderer Mitarbeitende in der Konfirmandenarbeit soll durch Arbeitsteilung und Zusammenarbeit in der Region gesteigert werden.

### **Maßnahme:**

In der Region wird eine **Konzeption** für Konfirmandenarbeit entwickelt und erprobt. Dazu sollen gehören:

- Eine intensive Analyse der regionalen Situation von Jugendlichen im Konfirmandenalter, insbesondere hinsichtlich der schulischen Rahmenbedingungen, der Freizeitangebote und der Mobilitätsmöglichkeiten.
- Angemessene Formen von Jugendgottesdiensten und Mitgestaltung von Gemeindegottesdiensten durch Konfirmanden.
- Weitere Formen spiritueller Erfahrung.
- Beteiligung der Konfirmandinnen und Konfirmanden an den Planungen einzelner Teile der Konfirmandenarbeit.
- Ein Konzept der begleitenden Elternarbeit.
- Aktivierende pädagogische Methoden.
- Erlebnispädagogische Teile wie Freizeiten, Konfi-Camps, Exkursionen.
- Konfirmandenpraktika.
- Einbindung von Ehrenamtlichen, ihre Ausbildung und Begleitung.
- Ein Konzept der internen und externen Kommunikation. Dabei soll die Werbung für die Konfirmandenarbeit besonders berücksichtigt werden.

Fachliche Beratung kann bei der Konfirmandenarbeitsstelle beim Institut für Kirchliche Fortbildung angefragt werden.

Das Projekt soll mindestens zweimal durchgeführt werden. Einmal in einer städtischen und einmal in einer ländlichen Region.

Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.



## **Projekt 9: Evangelische Bildungsarbeit in der Region**

### **Ziele:**

Die evangelische Bildungsarbeit in der Region soll

- mehr evangelisches Profil gewinnen
- ganzheitlich, methodisch vielfältiger
- zielgruppenspezifischer und milieusensibler werden.

### **Maßnahme:**

In der Region wird eine **Konzeption** für die Bildungsarbeit entwickelt und erprobt.

Bestandteile dieser Konzeption sind:

- Eine kritische Analyse der regionalen Bildungslandschaft hinsichtlich bereits bestehender Angebote von evangelischer Seite, aber auch von anderen Bildungsträgern, auch unter dem Gesichtspunkt von Überlegungen zur Kooperation, insbesondere im ökumenischen Bereich.
- Die Weiterentwicklung der bestehenden Angebote unter Berücksichtigung der vorhandenen personellen und räumlichen Ressourcen, insbesondere im Hinblick auf das evangelische Profil (Stichworte: Sprachfähig-werden als evangelischer Christ; Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung als Kennzeichen des christlichen Dienstes an und in der einen Welt und Gesellschaft).
- Die Einbeziehung von Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Bildungsbereich, insbesondere im Gestellungsvertrag, tätig sind.
- Die Einbeziehung weiterer Beruflicher, die im Bildungsbereich tätig sind.
- Fortentwicklung und Fortbildung der Methodenkompetenz für Haupt- und Ehrenamtliche in der Erwachsenenarbeit.
- Die regionale Verortung unterschiedlicher Angebote unter der Berücksichtigung der jeweiligen Mobilität der Zielgruppe.
- Die interne und externe Kommunikation als integraler Bestandteil.

Fachliche Beratung kann angefragt werden bei der Evangelischen Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft und beim Institut für kirchliche Fortbildung.

Das Projekt soll mindestens zweimal in einer städtischen und ländlichen Region durchgeführt werden.

Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

## **Projekt 10: Seelsorgekonzeption in der Kooperationsregion**

### **Ziel:**

Das seelsorgerliche Handeln im Gemeindepfarrdienst und ggfls. in der Spezialseelsorge von Beruflichen und Ehrenamtlichen in der Region vernetzen.

### **Maßnahme:**

Ein regionales **Konzept** der Hilfe für Einzelne (Seelsorge und Beratung) entwickeln und erproben.

- Eine sorgfältige Analyse der Situation in der Region erstellen. Seelsorgerliche Bedürfnisse milieusensibel identifizieren. Vorhandene Seelsorge- und Beratungsangebote überprüfen.
- Ein differenziertes Konzept entwickeln, den Auftragsbezug bedenken und formulieren.
- Die unterschiedlichen Akteure, ihre quantitativen und qualitativen Ressourcen bedenken. Die Sozial- und Lebensberatungsstellen in den Häusern der Diakonie werden zur Mitwirkung eingeladen.
- Ein dazu passendes Supervisionskonzept erstellen.
- Konzept zur internen und externen Kommunikation erstellen.

Fachliche Beratung kann angefragt werden beim Forum Supervision und Beratung, den Konventen der Spezialseelsorge und beim Diakonischen Werk.

Das Projekt soll mindestens dreimal durchgeführt werden. Einmal in einer Region, in der eine Spezialseelsorgestelle eingerichtet ist; das andere Mal in einer Region ohne Spezialseelsorgestelle. Das dritte Projekt in Zusammenarbeit mit einer Sozial- und Lebensberatungsstelle.

Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

## **Projekt 11: Gemeinwesensorientierte Diakonie in der Region**

### **Ziel:**

Das diakonische Handeln der Kirche in der Region soll aktiviert und sichtbar gemacht werden.

### **Maßnahme:**

Entwicklung einer **Konzeption** für gemeinwesensorientierte Diakonie in der Region.

Bestandteile dieser Konzeption sollen sein:

- Eine genaue Analyse der vorhandenen Angebote und Ressourcen und des regionalen Bedarfs an diakonischen Aktivitäten unter Berücksichtigung der Angebote von Mitbewerbern und potentiellen Bündnispartnern, vor allem aus dem ökumenischen Bereich.
- Sichtbarmachung von vorhandenen gemeinwesensorientierten diakonischen Aktivitäten (Beratungsstellen).
- Aktivierung schlafender Ressourcen im Bereich der Ehrenamtlichkeit und der Krankenpflegevereine.
- Interne und externe Kommunikation der Konzeption.

Das Projekt kann mehrfach durchgeführt werden.

Fachliche Beratung kann angefragt werden beim Diakonischen Werk und beim Institut für kirchliche Fortbildung.

Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

## **Projekt 12: Frieden, Gerechtigkeit, Bewahrung der Schöpfung**

### **Ziele:**

- Vernetzung von Akteuren im Kirchenbezirk, die sich im lokalen und ökumenischen Kontext für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung engagieren.
- Das Engagement kirchlicher Akteure für den Konziliaren Prozess sichtbar machen.

### **Maßnahme:**

- Erhebung der vorhandenen Aktivitäten, Kreise und Gruppen, die sich in Partnerschaftsarbeit, in Eine-Welt-Läden, Friedensinitiativen, in der Schöpfungsbewahrung und weiteren Aktivitäten des Konziliaren Prozesses für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung engagieren.
- Analyse der Anknüpfungspunkte in der Region unter dem Stichwort „Global denken, lokal handeln“.
- Gründung eines Netzwerks auf der Ebene des Kirchenbezirks oder gemeinsam mit benachbarten Kirchenbezirken. Dabei die ehrenamtlichen Akteure und ökumenischen Optionen besonders berücksichtigen. Bündnisse mit außerkirchlichen Akteuren prüfen.
- Planung und Durchführung von gemeinsamen Projekten zur Aufklärung und Bewusstseinsbildung.
- Planung und Durchführung von Solidaritätsaktionen.
- Konzeption für die interne und externe Kommunikation.

Fachliche Beratung kann beim Missionarisch Ökumenischen Dienst und bei der Arbeitsstelle Frieden und Umwelt angefragt werden.

Das Projekt kann mehrfach durchgeführt werden.

Zuschuss: 2.000,--€ für jedes Projekt.

#### **4. Von der Alleinzuständigkeit zur arbeitsteiligen Kooperation**

Das Strategiepapier „Mutig voranschreiten - Den Wandel gestalten - Gott vertrauen“ von 2011 weist den Weg von der Versäulung zur Vernetzung in regionaler Kooperation.

In unserer Kirche ist Zusammenarbeit eine unausgeschöpfte Ressource. Pfarrerinnen und Pfarrer fragen sich deshalb: Was geht nur gemeinsam? Was geht gemeinsam besser? Was bleibt besser getrennt? Gefragt wird aber auch: Was, welche Aufgabe kann Einer bzw. eine kleine Gruppe für mehrere Gemeinden bzw. die Kooperationszone alleine übernehmen?

Zusammenarbeit ist kein Wert an sich. Sie ist attraktiv, wenn sie den Dienst effizienter regelt, Doppelungen vermeidet und auch entlastende Funktion hat („entlastende Zusammenarbeit“). Dies geschieht durch Arbeitsteilung.

Arbeitsteilung und Kooperation gehören zusammen. Arbeitsteilige Kooperation bietet die Möglichkeit, klare Zuständigkeit für eine Gemeinde mit Arbeitsteilung und der Bildung von Schwerpunkten zu verbinden. Diese Schwerpunktsetzung sollte sich an Begabungen und erworbenen Kompetenzen orientieren.

Regionale, arbeitsteilige Kooperation ermöglicht es Pfarrerinnen und Pfarrern, im Laufe ihrer Berufsbiografie unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen. Das Setzen von Schwerpunkten bedeutet auch eine Steigerung von Kompetenzen im Schwerpunktarbeitsfeld und trägt so zu einer fachlichen Qualitätssteigerung bei.

Die Entwicklung und Förderung der eigenen Gaben gehört zur Arbeit einer Pfarrerin/eines Pfarrers. Erhalt und Verbesserung der Qualität der Arbeit, theologische Reflexion der pastoralen Existenz, Vergewisserung des eigenen Auftrags sind unerlässliche Aufgaben im pastoralen Dienst, für die Zeit und Geld aufgewendet werden muss.

Dazu gibt es in unserer Landeskirche vielfältige Unterstützungsangebote wie z.B. Fortbildung, Jahresgespräche, Personalberatung.

### III. Das Amt der Dekanin/des Dekans als Leitungsamt: Von der Verwaltung zur Gestaltung des Kirchenbezirks

#### Vorbemerkung

Dekane und Dekaninnen sind exklusiv für die Ordination in das Predigtamt zuständig, sie installieren Pfarrerinnen und Pfarrer, sie führen Kirchenvisitationen durch. Die folgenden Ausführungen betreffen die weiteren Aufgaben des Dekansamtes, bei denen in der Regel die Zusammenwirkung mit dem Bezirkskirchenrat oder der Bezirkssynode vorgesehen ist.

#### a) Situation

Die Kirchenbezirke haben sich in den letzten Jahrzehnten zu Arbeits-, Handlungs- und Gestaltungsebenen weiterentwickelt. Neben die Gemeinden sind zahlreiche Dienste und Einrichtungen getreten: Verwaltungsämter, Jugendzentralen, Gemeindepädagogische Dienste, Beratungseinrichtungen, Altersheime, Hospize, Kirchenmusik.

Für Dekaninnen und Dekane bedeutet dies einen Zuwachs an Aufgaben und Funktionen: Vorgesetzte der Verwaltungsleitungen, Umsetzung des Personalbudgets, Baumittelbewirtschaftung, Jahresgespräche, Begleitung regionaler Kooperation. Die Gestaltungs- und Vernetzungsaufgaben treten immer deutlicher hervor.

Kirchenbezirke sollen gute Rahmenbedingungen für die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat bieten. Dazu bedarf es der Gestaltung der Strukturen, der Programme des Handelns und der Kultur der Arbeit und Zusammenarbeit im Kirchenbezirk. Ins Zentrum der Arbeit der Dekanin/des Dekans rückt die Aufgabe, in diesem Sinne zukunftsgerichtet zu leiten und zu gestalten. Leitung dient der mittel- und langfristigen Gestaltung des Rahmens kirchlichen Lebens. Zu leiten heißt, Ziele, Aktivitäten und Strukturen kirchlichen Handelns gemeinsam mit anderen beruflichen und ehrenamtlichen Verantwortungsträgern zu bestimmen und zu gestalten.

Im Prozess der Kirchenbezirksgestaltung nehmen Dekaninnen und Dekane folgende Aufgaben wahr:

- Unterstützung und Förderung der Entwicklung integrierter *Konzepte in Region und Kirchenbezirk* (für das gottesdienstliche Handeln, Hilfe-, Gerechtigkeits- und Bildungshandeln der Kirche im Bezirk).
- Entwicklung förderlicher *Strukturen* der Arbeit und Zusammenarbeit (Verwaltungsstrukturen, Personaleinsatz, regionale Kooperation).
- Entwicklung einer *Kultur* der Zusammenarbeit nach Innen und Außen; Förderung der Entwicklung haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitender (Dekanin/Dekan als Personalentwickler).

#### b) Ziel

Die Gestaltungsaufgabe von Dekaninnen und Dekanen soll strukturell ermöglicht und rechtlich abgesichert werden.

Diesem Ziel dienen die folgenden Vorschläge.

### 1. Dekansamt und Gemeindegliederung

#### a) Situationsbeschreibung

Die zunehmende Zahl der Aufgaben des Dekansamtes und die Verpflichtung der Dekaninnen und Dekane zum Dienst in einer Kirchengemeinde sind aus der Balance gekommen.

Der gegenwärtigen Erwartung an den Gemeindepfarrdienst einer Dekanin/eines Dekans entspricht kein ausreichendes Stellenbudget.

## **b) Ziel**

Anpassung der Pfarrstellen mit Dekanatsfunktion an das geforderte Tätigkeitsprofil.

## **c) Maßnahmen**

### **Das Dekansamt soll ein Gemeindepfarramt bleiben**

Die Dekansstelle wird immer gekoppelt mit einer zweiten Pfarrstelle. Die Dekanin/der Dekan übernimmt Gemeindeaufgaben nur noch mit dem im Stellenbudget ausgewiesenen Anteil an Gemeindegemeindearbeit.

### **Bezeichnung der Stellen von Dekaninnen und Dekanen**

Weil in Zukunft bei keiner Dekanatsstelle der Gemeindeanteil höher ist als der Anteil dekanatsbezogener Aufgaben wird vorgeschlagen, die Stellenbezeichnung zu verändern. Anstatt „Pfarrstellen mit Dekanatsfunktion“ soll es heißen: „Stelle einer Dekanin/eines Dekans im Kirchenbezirk N.N.“ oder „Dekanspfarrstelle des Kirchenbezirks N.N. mit Sitz in der Protestantischen Kirchengemeinde N.N.“

## **2. Dekansamt und Bezirkskirchenrat**

### **a) Situation**

Weil der Kirchenbezirk in den letzten 15 Jahren zu einer Gestaltungsaufgabe geworden ist, müssen die Rollen und Aufgaben von Dekansamt und Bezirkskirchenrat den aktuellen Realitäten und zukünftigen Herausforderungen angepasst werden.

Die Aufgaben der Dekanin/des Dekans betreffen nach der Verfassung außer den in der Einleitung Genannten überwiegend Dienstaufsicht, Repräsentation, Konfliktmanagement, Leitung von Gremien, Vermittlung zwischen gemeindlicher und landeskirchlicher Ebene.

Im Unterschied zum Presbyterium definiert § 60 KV auch den Bezirkskirchenrat eher als ausführendes Organ.

Der Schwerpunkt des Dekansamtes verlagert sich von aufsichtlichen, vollziehenden Aufgaben hin zu einer gestaltenden Aufgabe.

Der Bezirkskirchenrat bereitet viele für die Zukunft wichtige Weichenstellungen vor, z. B. Bewirtschaftung des Pfarrstellenbudgets, umfassende Verantwortung für das Bauen im Kirchenbezirk. Er übernimmt mehr und mehr gestalterische Aufgaben.

Für wichtige Stellungnahmen im Hinblick auf zukünftige grundlegende Entscheidungen wird oft nur der Bezirkskirchenrat angefragt und nicht die Bezirkssynode.

### **b) Ziele**

- Der Bezirkskirchenrat soll zusammen mit der Dekanin/dem Dekan „Sorge für das kirchliche Leben“ im Kirchenbezirk tragen. Dekanin/Dekan und Bezirkskirchenrat sind gemeinsam für die Gestaltung des Kirchenbezirks verantwortlich und treffen dazu gemeinsame Entscheidungen.
- Die Bezirkssynode, in der alle Kirchengemeinden vertreten sind, soll bei Überlegungen zu Entwicklungen, die den ganzen Kirchenbezirk betreffen, beteiligt werden.
- Um effektive und intensive Arbeit zu ermöglichen, sollen die Bezirkskirchenräte kleine Gremien bleiben.
- Es ist zu prüfen, ob fachlich besetzte Arbeitsgruppen, die Entscheidungen des Bezirkskirchenrats vorbereiten, unterstützend tätig werden können und ob dieses in der Geschäftsordnung geregelt werden kann.
- Verwaltungsamt und Dekanatsgeschäftsstelle sind auch für den Kirchenbezirk notwendige administrative Einrichtungen.

- Dekanin/Dekan und Bezirkskirchenrat sollen auch für die Einbindung der funktionalen Dienste, z.B. GPD, Jugendzentrale, diakonische Einrichtungen, MAV, Religionspädagogisches Zentrum, in die Arbeit der Kooperationsregionen und den Kirchenbezirk verantwortlich sein.

#### **c) Maßnahmen**

- § 48 KV wird in Anlehnung an § 13 KV überarbeitet: Dekanin/Dekan, Bezirkskirchenrat und Bezirkssynode leiten gemeinsam den Kirchenbezirk.
- Die Aufgabenbeschreibungen der Dekanin/des Dekans und des Bezirkskirchenrats (§ 60 und § 64 KV) entsprechen nicht mehr der Realität und nicht den zukünftigen Herausforderungen und werden deshalb überarbeitet. Dabei ist darauf zu achten, dass die unter Punkt a) und b) genannten Sachverhalte berücksichtigt werden. Die Erarbeitung soll einer gemischtprofessionellen Arbeitsgruppe übertragen werden.

### **3. Das Amt der stellvertretenden Dekanin/des stellvertretenden Dekans**

#### **a) Situation**

Die Notwendigkeit einer integrierten Kirchenbezirkentwicklung erhöht den Kommunikationsbedarf und auch die operativen Aufgaben des Dekansamtes nach Innen und Außen. Dekaninnen und Dekane brauchen die Möglichkeit kollegialer Beratung auch in ihrem Kirchenbezirk mit einer Person, die wie die Dekanin/der Dekan den Kirchenbezirk als Ganzen im Blick hat.

#### **b) Ziel**

Die stellvertretende Dekanin/der stellvertretende Dekan nimmt die Vertretung bei Abwesenheit wahr (§ 63 (4) KV).

Darüber hinaus kann die Dekanin/der Dekan an die stellvertretende Dekanin/den stellvertretenden Dekan und andere geistliche Mitglieder des Bezirkskirchenrats Leitungsaufgaben delegieren. Dabei handelt es sich um eine Aufgaben-, nicht um eine Verantwortungsdelegation.

#### **c) Maßnahmen**

- Die Bezeichnung Seniorin/Senior erscheint nicht mehr zeitgemäß und in die außerkirchliche Öffentlichkeit schwer vermittelbar. Es soll geprüft werden, ob eine andere Amtsbezeichnung die tatsächliche Funktion besser widerspiegelt, z.B. der Begriff „Prodekanin/Prodekan“.
- Regelungen und Erfahrungen anderer Landeskirchen werden geprüft.
- Unterschiedliche Modelle der Aufgabenverteilung und Zusammenarbeit werden entwickelt und erprobt.

### **4. Personalentwicklung als Aufgabe der Dekanin/des Dekans**

#### **a) Situation**

Momentan sind Pfarrerinnen und Pfarrer in ihren Kirchengemeinden alleinständig für die pfarramtlichen Aufgaben. Arbeitsteilige Kooperation in Region und Dekanat mit Schwerpunktsetzung und entsprechende Qualifizierung nach Begabung, Neigung und Notwendigkeit, aber auch die bessere Nutzung personeller Ressourcen ist im Aufbau begriffen (vgl. II. 4). Andere berufliche Mitarbeitende sollen in die Zusammenarbeit einbezogen werden.

#### **b) Ziel**

Mitarbeitende werden bedarfs-, aber auch begabungs- und neigungsorientiert eingesetzt und weiterqualifiziert.



## **c) Maßnahmen:**

### **1. Personalentwicklung zur Schwerpunktbildung**

Zu den Aufgaben der Dekanin/des Dekans gehört es,

- sich einen Überblick über Dekanat und Regionen hinsichtlich der Stellenprofile und notwendigen Kompetenzen zu verschaffen.
- in Jahresgesprächen persönliche Begabungen und Defizite anzusprechen und Entwicklungsmaßnahmen zu vereinbaren.
- Schwerpunktsetzung in den Regionen zu fördern.

### **2. Qualifizierter Personaleinsatz**

Die Dekanin/der Dekan soll im Prozess der Stellenbesetzungen durch die Kirchenregierung frühzeitig durch den Landeskirchenrat beratend eingebunden werden, z.B. durch ein obligatorisches Gespräch zwischen Personaldezernat und Dekanat vor der Stellenausschreibung und der Stellenbesetzung durch die Kirchenregierung. Die Rechte der Kirchengemeinden werden dadurch nicht berührt.

## **5. Gestaltung der Amtsübergabe**

### **a) Situation**

Dekanate sind zu Arbeits- und Gestaltungsebenen geworden, auf denen viele Prozesse laufen und koordiniert werden müssen. Lange Vakanzen des Dekansamtes stellen eine Behinderung kirchenbezirklicher Entwicklungsprozesse dar.

### **b) Ziel**

Eine kontinuierliche effektive Leitungsarbeit auf Kirchenbezirksebene ist gewährleistet.

### **c) Maßnahmen**

- Wahl der Dekanin/des Dekans möglichst vor Ausscheiden der Amtsinhaberin/des Amtsinhabers, so dass noch eine angemessene Zeit zur Einarbeitung möglich ist.
- Einführung einer ausreichenden Übergangsphase. Diese Zeit soll bis zum Aufzug für eine Amtsübergabe und Einarbeitung genutzt werden.
- Es soll geprüft werden, ob eine formelle Übergabe der Amtsgeschäfte analog der Extradition beim Gemeindepfarramt gestaltet werden kann.

## **IV. Kommunikation des Strategiepapiers**

Aufgrund der Erfahrungen mit dem Strategiepapier 2011 hält es der Arbeitskreis Zukunft im Sinne von Akzeptanz und positiver Wirkung für ratsam, dass ein Kommunikationskonzept für das hier vorgelegte Perspektivpapier erstellt und im weiteren Prozess umgesetzt wird.

### **Das vorliegende Papier wurde bereits im Verlauf seiner Entstehung breit kommuniziert, wie die folgende Übersicht zeigt:**

Die Teile I und II des vorliegenden Papiers wurden in elf Sitzungen am 7. Mai, 28. Mai, 5. September, 4. November, 15. November, 20. November, 9. Dezember 2013, 13., 17., 24. und 31. Januar 2014 von einem Redaktionskreis erarbeitet, dem Pfarrer Walter Becker, Pfarrer Thomas Jakobowski, Dekan Dr. Claus Müller, Oberkirchenrat Gottfried Müller und Pfarrer Steffen Schramm (Schriftleitung) angehören.

Der Blick der Ehrenamtlichen wurde von Annkatrin Schwarz, Hartmann Leube, Barbara Schleicher-Rothmund in zwei Sitzungen am 15. Febr. und 27. Mai 2013 erarbeitet. Diese Zusammenfassung wurde am 1. Juli 2013 im Arbeitskreis Zukunft diskutiert und beraten.

Teil III des vorliegenden Papiers wurde in vier Sitzungen am 4. Juli, 20. August, 2. und 16. September 2013 erarbeitet von Dekan Armin Jung, Dekan Stefan Kuntz, Pfarrer Steffen Schramm (Moderation und Schriftleitung), Dekanin Dorothee Wüst, Dekanin Waltraud Zimmermann-Geisert und Dekan Dietmar Zoller.

In der Sitzung des Dekane-Roundtables am 21. Oktober 2013 wurde er eingehend beraten, überarbeitet und zur Weiterleitung an den Arbeitskreis Zukunft verabschiedet, der ihn am 25. November 2013 beraten hat. Teil III wurde am 22. Januar 2014 von Dekan Armin Jung, Pfarrer Steffen Schramm, Dekanin Waltraud Zimmermann-Geisert, Oberkirchenrat Dieter Lutz und Oberkirchenrat Gottfried Müller überarbeitet.

Am 3. Februar 2014 wurden die Teile I bis III im Arbeitskreis Zukunft beraten.

Die Ergebnisse der Beratung wurden am 7. Februar 2014 eingearbeitet.

Die Dekanekonferenz hat das Gesamtpapier am 17. Februar 2014 beraten.

Die Kirchenregierung hat am 20. Februar 2014 das Gesamtpapier erstmals beraten.

Am 15. März 2014 waren alle Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche zu einer Konsultation des Gesamtpapiers nach Hochspeyer eingeladen.

Die Ergebnisse dieser Beratungen und die Rückmeldungen aus der Konsultation wurden am 17. März 2014 von der Redaktionsgruppe eingearbeitet.

Am 24. März 2014 beriet der Arbeitskreis Zukunft abschließend über das Perspektivpapier.

Am 3. April 2014 stellte die Kirchenregierung das vorliegende Papier abschließend als Verhandlungsgegenstand für die Landessynode vom 21. bis 24. Mai 2014 fest.

### **Vorschlag zur weiteren Kommunikation des Papiers**

Ein neues Element in der Erarbeitung eines Perspektivpapiers war die Konsultation mit Pfarrerinnen und Pfarrern am 15. März 2014 in Hochspeyer.

Neben Kritik an einigen Begriffen und Formulierungen, am zeitlichen Ablauf etc. waren die inhaltlichen Rückmeldungen durchaus positiv, insbesondere zu den vorgeschlagenen Projekten zur Konzeptentwicklung.

Kritische Bemerkungen bezogen sich eher auf im Papier nicht erwähnte Aspekte der *Umsetzung* der Vorschläge, nicht auf die Vorschläge selbst. Substantielle Änderungen an den grundlegenden Aussagen des Papiers waren deshalb nicht angezeigt.

Durch die Rückmeldungen wurde deutlich, was im Papier stärker betont, deutlicher herausgestellt oder auch noch einmal präzisiert werden musste. Dies hat der Redaktionskreis am 17. März 2014 unternommen.

In besonderer Weise sollte der Vorschlag aus der Konsultation aufgegriffen werden, die in mancher Hinsicht neuen Ansätze des Perspektivpapiers intensiv zu diskutieren. Deshalb

schlägt der Arbeitskreis Zukunft ein zeitlich und inhaltlich gestuftes Kommunikationskonzept vor.

Sollte die Landessynode das Papier im Mai 2014 verabschieden, wird die Umsetzung des Papiers aufgrund der Presbyteriumswahlen und der Neubildung der Gremien erst in der zweiten Jahreshälfte 2015 beginnen können.

Diesen Zeitraum will der Arbeitskreis Zukunft nutzen, um inhaltliche und methodische Überlegungen anzustellen, wie das Papier in Bezirkssynoden, Pfarrkonventen und regionalen Kooperationszonen gut kommuniziert werden kann. Dazu gehört die Entwicklung von Materialien und methodischen Konzepten für unterschiedliche Zeitformate mit unterschiedlichen Bearbeitungstiefen.

#### **Weitere Schritte in der nächsten Legislaturperiode sollten sein:**

- 1) Juli 2015: Papier in der konstituierenden Sitzung der Landessynode erneut beraten.
- 2) Ab Mitte 2015: Vorstellung des Papiers in allen neuen Bezirkssynoden und in den Pfarrkonventen.
- 3) Nach den Sommerferien 2015: Projekte ausschreiben.
- 4) Spätjahr 2015/Beginn 2016: Beginn der Projektphase.
- 5) Die Auswertung der Projekte und ihre Umsetzung sollten am Ende der nächsten Legislaturperiode 2020 abgeschlossen sein.

#### **Mitglieder des AK Zukunft:**

Pfarrer Walter Becker  
Pfarrer Dr. Ludwig Burgdörfer  
OKR Dr. Michael Gärtner  
Prof. Dr. Bernd Helmig  
Pfarrer/in Martina Hock  
Pfarrer Thomas Jakubowski  
OStDir Steffen Jung  
Dr. Hartmann Leube  
OKR Dieter Lutz  
Dekan Dr. Claus Müller  
OKR Gottfried Müller  
Pfarrer Marc Reusch  
Barbara Schleicher-Rothmund  
Reinhard Schott  
Pfarrer Steffen Schramm  
Annekatriin Schwarz (Protokoll)  
Pfarrer/in Belinda Spitz-Jöst  
Ursula Thilmany-Johannsen  
Hans-Christian von Steinaecker  
Dekanin Dorothee Wüst