

Abschließender Bericht
über den Prozess:

„Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“

Überweisungsvorschlag:

Tagungs-Ausschuss „Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| A Einleitung | 3 |
| <hr/> | |
| B Theologisch fundierte Grundbestimmung des Pfarramtes mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen | 5 |
| <hr/> | |
| I. Der synodale Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ | 5 |
| II. Die Dienstgemeinschaft unserer Kirche | 6 |
| III. Die Kernaufgaben des Pfarramts | 7 |
| IV. Gegenwärtige Bedingungen des Pfarramts | 9 |
| V. Ordination und Repräsentanz | 12 |
| VI. Leitung und geistliches Amt | 14 |
| <hr/> | |
| C Ergebnisse und Konsequenzen der Beratungen | 16 |
| <hr/> | |
| 1. Vergewisserung über den Auftrag der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche | 16 |
| 1.1 Das Pfarramt in Relation zum Ehrenamt, insbesondere in Leitung, Verkündigung und Seelsorge | 16 |
| 1.2 Modell zur Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption Seelsorge in der Evangelischen Kirche von Westfalen | 18 |
| 1.3 Pilotprojekte für „interprofessionelle Kooperation“ in den Kirchengemeinden | 18 |
| 2. Stärkung der Pfarrerinnen und Pfarrer für die Wahrnehmung ihres Dienstes | 19 |
| 2.1 Fortbildung und Personalentwicklung | 19 |
| 2.2 Aufgabenplaner für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche von Westfalen | 21 |
| 2.3 Verbesserung und Erweiterung verbindlicher Vertretungsregelungen | 21 |
| 2.4 Ausstattung im Pfarramt | 23 |
| <hr/> | |
| D Wissenschaftliches Symposium | 24 |
| <hr/> | |
| E Fazit und Ausblick | 27 |
| <hr/> | |
| Beschlussvorschlag | 27 |

Anhänge

- Anhang 1: Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche
Zwischenbericht für die Landessynode 2016 in Auszügen
- Anhang 2: Hintergrundinformationen zur Regelbesoldung für westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer
- Anhang 3: Verfahrensübersicht für Pilotprojekte
- Anhang 4: „Alles Ding währt seine Zeit – Pfarramt mit Maß und Ziel“
- Anhang 5: Richtlinie für den Pastoralen Dienst im Übergang
- Anhang 6: Kurztexpte aus dem Bericht zum wissenschaftlichen Symposium
- Anhang 7: Kirchliche Stellungnahmen und exemplarische Literaturhinweise

A | Einleitung

Mit diesem Bericht legt die Kirchenleitung der Landessynode 2017 einen abschließenden Überblick zum zweijährigen synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen“ vor. Allen, die daran mitgewirkt haben, gilt ein herzlicher Dank! Ohne ihren Einsatz und ihre Ideen wäre dieser Prozess nicht möglich gewesen.

Die Landessynode 2015 bildete den öffentlichen Auftakt zur Befassung mit diesem umfassenden Thema¹. Es wurde beschlossen, im Jahr 2017 die Ergebnisse der Beratungsprozesse auf dem Hintergrund der im aktuellen Personalbericht dargestellten Gegebenheiten und Entwicklungen entgegenzunehmen und insgesamt zu beraten...

- ... und zu prüfen, ob diese sich an den durch die Landessynode 2015 vorgegebenen Kriterien orientieren:
 1. Der Dienst wird dem Auftrag der Kirche gerecht.
 2. Die Öffentlichkeit des Pfarramts ist sichtbar und gesichert.
 3. Die Rollen sind geklärt.
 4. Die Aufgaben sind geklärt und geteilt.
 5. Die Aufgaben sind gabenorientiert zugeordnet.
 6. Die Aufgaben werden in multiprofessionellen Teams (als Dienstgemeinschaft) erfüllt.
 7. Partizipation ist ermöglicht.
- ... und festzustellen, inwiefern die im Zwischenbericht für die Landessynode 2016 benannten Ziele für die verschiedenen Formate und Einzelthemen erreicht wurden (Anhang 1)
- ... und zu bestätigen, dass der Prozess im Ganzen dem von der Kirchenleitung im Februar 2016 formulierten Gesamtziel entspricht:

„Vergewisserung über den Auftrag des Pfarramts und Stärkung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Wahrnehmung ihres Dienstes.“

¹ Hier ist anzumerken, dass einige der Fragestellungen bereits im Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ thematisiert wurden. (Siehe „Kirche mit Zukunft. Zielorientierungen für die Evangelische Kirche von Westfalen“. Reformvorlage 2000)

Darüber hinaus wird die Landessynode gebeten, Impulse zu setzen, auf welche Weise am Thema insgesamt und einzelnen Aspekten des Gesamtthemas weitergearbeitet werden soll.

In besonderer Weise dienten die elf zwischen Oktober 2016 und September 2017 stattgefundenen **Veranstaltungen in den Gestaltungsräumen** zur Wahrnehmung der Situation von Pfarrerinnen und Pfarrern und Stärkung in ihrem Dienst. Präses Annette Kurschus wird in ihrem mündlichen Bericht zur Landessynode ausführlich darauf eingehen. Eine zusammenfassende Veröffentlichung mit spezifischen Eindrücken und Ergebnissen der einzelnen Veranstaltungen wird in diesem Zusammenhang den Landessynodalen überreicht werden. Diese Publikation stellt ein bedeutendes Ergebnis des Gesamtprozesses dar und wird im Anschluss an die Synode allen Pfarrerinnen und Pfarrern, Vikarinnen und Vikaren und weiteren interessierten Personen und Gremien zugehen.

Viele der einzelnen, konkreten Anregungen aus den Veranstaltungen in den Gestaltungsräumen sind in den Prozess aufgenommen worden, wie dieser Bericht aufzeigen wird.

Die Landessynode 2016 hat in ihrem Beschluss zum Zwischenbericht festgehalten:

„Die Landessynode [...] sieht in der Ausarbeitung des Ständigen Theologischen Ausschusses ‚Theologisch fundierte Grundbestimmung des Pfarramtes mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen‘ einen grundlegenden Bezugsrahmen für die Weiterarbeit auf den verschiedenen Verfahrenswegen im Prozess.“

Der nach den Beratungen im Theologischen Tagungsausschuss durch den Ständigen Theologischen Ausschuss überarbeitete Text (siehe unter B) verweist darum an zentralen Stellen auf konkrete Themen des Prozesses. Zugleich beziehen sich die folgenden Ausführungen zu den Ergebnissen und Konsequenzen der Beratungen auf diese Grundbestimmung und dokumentieren auf diese Weise, wie der Prozess zum Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche den Beschluss umsetzt.

Vor diesem Hintergrund wird die Landessynode gebeten, sich die Theologische Grundbestimmung zu eigen zu machen.

Zu dem im Zwischenbericht unter 3.7 benannten Thema „Erarbeitung eines Modells, wie zukünftig gemeindliche und besondere seelsorgliche Dienste einander zugeordnet sein sollen, im Pfarramt, gegebenenfalls auch zwischen Pfarramt und anderen kirchlichen Ämtern und Diensten“ liegt der Landessynode die **Vorlage 2.2 „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche. Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption Seelsorge in der Evangelischen Kirche von Westfalen“** zur Beratung und Beschlussfassung vor.

Alle bisher für den Prozess maßgeblichen Dokumente sind unter dem Link www.pfarrdienst-mit-zukunft.de zugänglich.

Im Zuge des Beratungsprozesses wurde auch über grundsätzliche Besoldungsfragen diskutiert. Im Anhang 2 „Hintergrundinformationen zur Regelbesoldung für westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer“ finden sich Ausführungen zu den Beratungen sowie umfassendes Material über die Historie der gegenwärtigen Regelbesoldung. Das Fazit der Ausführungen lautet:

„Eine Wiedereinführung einer Regelbesoldung nach A13/A14 kann vor dem Hintergrund der beschriebenen Finanzsituation aus finanzpolitischer Sicht in Westfalen auf absehbare Zeit nicht erfolgen.“

Umso wichtiger ist es, die Bedingungen des Pfarrdienstes auf jedwede andere Weise zu verbessern, um die Attraktivität des Berufes zu steigern. Das schließt auch den gezielten Einsatz finanzieller Mittel zur Entlastung und Unterstützung des Pfarrdienstes ein. Im Teil C finden sich einige Vorschläge, die sich zum Teil auch bereits auf dem Weg der Umsetzung befinden.

B | Theologisch fundierte Grundbestimmung des Pfarramtes mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen

Präzisierungen und Konkretisierungen im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ (vorgelegt vom Ständigen Theologischen Ausschuss der Evangelischen Kirche von Westfalen)

I. Der synodale Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) hat auf ihrer Tagung im November 2015 beschlossen:

„Die Landessynode begrüßt den Impuls der Präses, das Pfarramt sowie die weiteren Berufsfelder im kirchlichen Bereich zu stärken und eine Klärung der Rollen zwischen den Professionen sowie dem Ehrenamt voranzubringen. Dabei geht es insbesondere um die Nachwuchsgewinnung für das Pfarramt und die künftige Nutzung der Kompetenz aller Berufe. Die Kirchenleitung möge für diesen Diskurs Orte und Räume des Austauschs schaffen und fördern. Personen aus unterschiedlichen Phasen der Berufsausübung und Ausbildungen sowie Ehrenamtliche sollen beteiligt werden. Das Thema möge auf einer der nächsten Tagungen der Landessynode behandelt werden.“²

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat innerhalb des synodalen Arbeitsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ in der Sitzung im Februar 2016 als Gesamtziel festgelegt: „Vergewisserung über den Auftrag des Pfarramtes und Stärkung der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Wahrnehmung ihres Dienstes“.

Im Gesamtprozess sind vor allem drei Verfahren beschlossen worden:

1. Moderierte Großgruppenveranstaltungen in jedem Gestaltungsraum,
2. Wissenschaftliches Symposium,
3. Arbeitsgruppen zu den Themen, die sich aus den Beratungen auf der Landessynode 2015 und aus dem Expertenhearing am 30. Januar 2015 herauskristallisiert haben.

Der Ständige Theologische Ausschuss ist gebeten worden, eine „Ausarbeitung einer Theologisch fundierten Grundbestimmung des Pfarramtes mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen“ zu erstellen. Zur Landessynode 2016 wurde ein Zwischenbericht vorgelegt. Im Rahmen des synodalen Arbeitsprozesses sollte er weitere Schritte vorbereiten und zu Konkretisierungen anregen.

Nach Diskussion im Theologischen Tagungsausschuss hat die Landessynode 2016 beschlossen:

„Die Landessynode dankt für den Zwischenbericht zum synodalen Arbeitsprozess ‚Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche‘. Sie sieht in der Ausarbeitung des Ständigen Theologischen Ausschusses ‚Theologisch fundierte Grundbestimmung des Pfarramtes mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen‘ einen grundlegenden Bezugsrahmen für die Weiterarbeit auf den verschiedenen Verfahrenswegen im Prozess.“

² Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen 2015, Beschluss Nr. 72.

Die Landessynode bittet die Kirchenleitung, den eingeschlagenen Weg insgesamt transparent fortzusetzen und zur Synodaltagung 2017 Ergebnisse vorzulegen.

Ein Grundverständnis der Gemeinschaft der Dienste in unserer Kirche ist zu entwickeln. Das Pfarramt ist innerhalb dieser Gemeinschaft zu verstehen und zu beschreiben. Es ist sicherzustellen, dass die anderen Ämter und Dienste sowie das Ehrenamt im Blick behalten und beteiligt werden.“³

³ Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen 2016, Beschluss Nr. 46.

Der Ständige Theologische Ausschuss hat auf dieser Grundlage seinen Text weiter fortgeschrieben und legt ihn der Landessynode 2017 vor.

II. Die Dienstgemeinschaft unserer Kirche

Der Begriff „Dienstgemeinschaft“ ist auslegungsfähig und auslegungsbedürftig. Begriff und Sache sind nämlich umstritten: Im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts liegt eine kontinuierliche höchstrichterliche Rechtsprechung bis zum Bundesverfassungsgericht zugunsten des mit der Dienstgemeinschaft gemeinten Konsensmodells als Leitbild kirchlicher Arbeit vor. Seitens der Gewerkschaften wie auch innerhalb von Kirche und Diakonie und im wissenschaftlichen Diskurs wird die Dienstgemeinschaft dagegen manchmal als Theologisch unterbestimmt, konfliktverschleiern und partizipationsverweigernd kritisiert. Der Begriff „Dienstgemeinschaft“ wurde tatsächlich im Nationalsozialismus in menschenfeindlicher Weise benutzt („Dienst- und Volksgemeinschaft“ im NS-Beamtenrecht). Die bewusste Uminterpretation des Begriffs nach 1945 griff demgegenüber auf die biblisch in der Taufe begründete Gemeinschaft des Dienens zurück. Diese Umdeutung erfolgte bewusst im Lichte der Barmer Theologischen Erklärung. Die Dienstgemeinschaft ist seitdem nicht mehr Ausdruck der Volksgemeinschaft im nationalsozialistischen Sinne, sondern eine „Gemeinschaft von Brüdern“ (Barmen III) und Schwestern, in der die verschiedenen Ämter in der Kirche keine Herrschaft der einen über die anderen begründen, sondern „die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes“ (Barmen IV). Die „kirchliche Dienstgemeinschaft“ wird im evangelischen Kirchenrecht heute als „eine durch den Glauben geprägte Gemeinschaft bei der Erfüllung des kirchlichen Auftrags“ verstanden.⁴ Unter Bezugnahme auf die Bibel

(„Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allen. Ihr aber seid der Leib Christi und jeder Einzelne ein Glied.“⁵) hat der Begriff „Dienstgemeinschaft“ in der kirchlichen Tradition der letzten Jahrzehnte das Potenzial gewonnen, Parteilichkeit für die Schwachen, Gleichheit vor Gott und Verschiedenheit in den Aufgaben und Verantwortlichkeiten differenziert zu verbinden.

Kirchenrechtlicher Bezugspunkt innerhalb der Evangelischen Kirche von Westfalen ist dabei Artikel 18 der Kirchenordnung, der unter der Überschrift „Ämter und Dienste in der Kirchengemeinde“ lautet: „¹Auf Grund der Taufe sind alle Christinnen und Christen zum Zeugnis und Dienst in der Welt berufen. ²Alle Ämter und Dienste der Kirche dienen der Erfüllung dieses Auftrages. ³Der gemeinsame Auftrag verpflichtet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“

Die hier in den Blick genommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können beruflich oder ehrenamtlich der Kirche verbunden sein, sie können evangelische Christenmenschen und auch andere sein. Der Auftrag verbindet zur Auftragsgemeinschaft, nämlich zu Zeugnis und Dienst. Nach dem Amt der Pfarrerin und des Pfarrers (Artikel 19–32 KO), dem Amt der Predigerin und des Predigers (Artikel 33 KO), der Prädikantin und des Prädikanten (Artikel 34) sowie der Presbyterin und

⁴ Heinrich de Wall/Stefan Muckel, Kirchenrecht. Ein Studienbuch. 3. überarbeitete Auflage, München 2012, Seite 307.

⁵ 1. Korinther 12,4–6.27.

des Presbyters (Artikel 35–43 KO) werden die kirchlichen Berufe unter der Überschrift „Andere Ämter und Dienste in der Kirchengemeinde“ (Artikel 44–52) genannt: Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Diakoninnen und Diakone, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gemeindepflege- und Diakoniestationen, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher, Küsterinnen und Küster sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung.⁶ Diese Gemein-

6 „Artikel 45: Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben die Aufgabe, die Kirchenmusik, insbesondere im Gottesdienst, zu pflegen.

Artikel 46: Diakoninnen und Diakone nehmen den diakonischen Auftrag in Sozial- und Bildungsarbeit, in pflegerischen und erzieherischen Tätigkeiten sowie in Verkündigung, Seelsorge und Beratung wahr.

Artikel 47: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gemeindepflege- und Diakoniestationen sind in der Pflege und Seelsorge an Kranken, Alten und Behinderten tätig.

Artikel 48: Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen arbeiten in unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortungsbereichen der Kinder-, Jugend-, Familien-, Erwachsenen- und Altenarbeit.

Artikel 49: Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen wirken an der Erfüllung des diakonischen Auftrages der Gemeinde vor allem in der Jugendhilfe, Sozial- und Bildungsarbeit sowie der Behindertenhilfe mit.

Artikel 50: 1 Erzieherinnen und Erzieher ergänzen und unterstützen mit ihrer Arbeit in den Tageseinrichtungen für Kinder die Eltern bei der Erziehung. 2 Sie helfen Kindern und Eltern, christlichen Glauben gemeinsam zu erleben und in die Gemeinde hineinzuwachsen.

Artikel 51: Küsterinnen und Küster richten die kirchlichen Räume für Gottesdienst, Amtshandlungen und Veranstaltungen her, sorgen für das Läuten der Glocken, achten während des Gottesdienstes auf gute Ordnung und unterstützen Pfarrerinnen und Pfarrer, Presbyterinnen und Presbyter bei ihren Amtsgeschäften.

Artikel 52: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung nehmen unter der Verantwortung des Presbyteriums Aufgaben der Verwaltung der Kirchengemeinde wahr.

schaft der Dienste „zum Zeugnis und Dienst“ ist zur Zusammenarbeit verpflichtet, was sich zum Beispiel gemäß Artikel 76, Absatz 1 KO in regelmäßigen Arbeitsbesprechungen von Pfarrerinnen und Pfarrern mit allen haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Kirchengemeinde äußert.

Der Begriff und die Wirklichkeit der Dienstgemeinschaft sind dabei gerade für Pfarrerinnen und Pfarrer wichtig: „Nötig ist dazu vor allem, dass das eigenverantwortliche Handeln der verschiedenen Gruppen zum bestimmenden Merkmal der Gemeinden wird. Pfarrer und hauptamtliche Mitarbeiter sind auf die Mitchristen angewiesen, die sie tragen; von deren Glauben und deren Rat, von deren gelebter Frömmigkeit sind sie abhängig. Wer sollte also stärker auf die Gemeinde als ‚Dienstgemeinschaft‘ hoffen und die Entwicklung zu ihr nachdrücklicher fördern als die Pfarrer?“⁷ In ihrem synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ will die westfälische Kirche das Pfarramt in seinem Verhältnis zu den übrigen Ämtern und Diensten verorten und stärken. Sie tut dies im Horizont ihres Gesamtverständnisses als geschwisterliche Gemeinschaft in der Nachfolge und Verheißung Christi. Ziel dabei ist, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeinde- und im Funktionspfarramt in der Evangelischen Kirche von Westfalen ihren Dienst als eines von vielen miteinander verbundenen Gliedern am Leib Christi gut, gerne und gesund versehen können.

7 Wolfgang Huber, Kirche, Seite 107f.

III. Die Kernaufgaben des Pfarramts

a) Die Kernaufgaben

Der Bereich der Kernaufgaben des Pfarramts wird von den in der Evangelischen Kirche von Westfalen vorliegenden Texten relativ einmütig benannt:

Die *westfälische Kirchenordnung* definiert unmittelbar nach der Feststellung der Gemeinschaft in Zeugnis und Dienst (Artikel 18 KO) und damit in der gleichen Auftragsorientierung die Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern, zu denen sie beauftragt (Artikel 20, Absatz 1 KO) bzw. berufen (Artikel 20, Absatz 2 KO) sind:

1. die Verkündigung,
2. die Verwaltung der Sakramente,
3. der Unterricht,
4. die Seelsorge,
5. die Leitung.

Der in Westfalen verwendete *Ordinationsvorhalt der Union Evangelischer Kirchen in der EKD (UEK)* nennt als zentrale Aufgaben zunächst:

1. die öffentliche Verkündigung und
2. die Verwaltung der Sakramente.

Diese geschehen in der Perspektive von:

3. Gottesdienst, Lehre, Seelsorge und Unterweisung, sowie
4. Aufbau der Gemeinde, Dienst in der Welt und die Suche nach der Einheit der Christenheit.

Im Ordinationsvorhalt der UEK wird der oder dem Ordinierten zugesagt: „Bei deinem Dienst stehst du in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Diese Zusage enthält auch eine Verpflichtung. Die eben genannten Aufgaben sind zwar Kernaufgaben des Pfarramts, aber nicht exklusiv auf sie beschränkt. Auch andere (haupt-, neben- oder ehrenamtliche) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche haben Aufgaben im Bereich der Verkündigung, der Seelsorge und der Bildung sowie in Leitung, Diakonie und Mission. Dies ist begründet im Priestertum aller Getauften und konkretisiert sich in etablierten Berufsbildern mit rechtlichen Regelungen. Die nicht explizit in den Kernaufgaben genannten Handlungsbereiche (wie zum Beispiel Diakonie und Mission) sind durchlaufend in allen Kernaufgaben miteinander verwoben.

In den *EKD-Eckpunkten für die Gestaltung des Zweiten Theologischen Examens* heißt es: „Der Konsens über vier zentrale Grundaufgaben des Pfarrberufs bildet den inhaltlichen Ausgangspunkt der Eckpunkte für die Gestaltungen des Zweiten Theologischen Examens: 1. Gottesdienst, 2. Bildung, 3. Seelsorge, 4. Leitung.“

Der Personalbericht, der der westfälischen Landessynode 2015 vorgelegt wurde, benennt im ersten Punkt seines „Ausblicks“: „Offensichtlich gibt es einen großen Bedarf und auch eine große Notwendigkeit, sich in einem langfristig und nachhaltig angelegten Prozess über die künftige Zusammenarbeit von Pfarrdienst, anderen kirchlichen Berufen und ehrenamtlich Tätigen zu verständigen.“

Im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ hat das Wissenschaftliche Symposium in seinem ersten Teil wertvolle Anregungen aus der Theologischen Wissenschaft gegeben, die in einem zweiten Teil nach der Landessynode 2017 fortgeführt und gebündelt werden

sollen.⁸ Bei allen Unterschieden, die hier zwischen den jeweiligen Einzelbeiträgen deutlich wurden, kann an dem Fazit des Zwischenberichts zur Landessynode 2016 festgehalten werden: Die Sichtung der aktuellen kirchlichen Stellungnahmen zum Pfarrbild und des praktisch-Theologischen Materials ergibt eine relativ weitgehende Übereinstimmung bei der Benennung der pastoralen Kernaufgaben.⁹ Es ist deshalb aus der Sicht des Ständigen Theologischen Ausschusses derzeit nicht notwendig, die westfälischen Rechtstexte an dieser Stelle zu ergänzen oder zu korrigieren.

► Verstärkte Aufmerksamkeit sollte daher bei der weiteren Beschäftigung mit dem Thema auf die Anwendung, Interpretation und Gestaltung dieser Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen gelegt werden. Wie lässt sich die Rolle der Pfarrerin oder des Pfarrers heute so füllen und begrenzen, dass sie einerseits den Anforderungen von Kirche, Gemeinde und Gesellschaft gerecht wird und andererseits den persönlichen Bedürfnissen nach beruflicher Erfüllung, Spiritualität, Familienleben und gesunder Lebensführung? Dabei sind die Erkenntnisse aus den Großveranstaltungen in den Gestaltungsräumen der Evangelischen Kirche von Westfalen aufzunehmen.

b) Kernaufgaben, Charismen und Dienstbeschreibungen

Verkündigung, Sakramentsverwaltung, Seelsorge, Bildung und Leitung sind konstitutive Aufgaben in der Kirche, die als Dienste der Gemeinde und als *Aufgabenbereiche* Einzelner beschrieben werden können. Es sind insofern auch *Kernaufgaben*, weil sie mit dem Wesen und Auftrag der Kirche, also ihrem Kern, zu tun haben. Paulus und auch andere Verfasser des Neuen Testaments beschreiben diese Dienste als *Charismen*, als Gaben des göttlichen Geistes, die auf unterschiedliche Menschen verteilt sind.¹⁰

Die Ausübung der verschiedenen Gaben und Dienste in der Gemeinde hat dann im Verlauf der frühen Geschichte des Christentums zur Herausbildung von kirchlichen

⁸ So haben beispielsweise verschiedene Referenten den Aspekt der Regionalisierung hervorgehoben, das heißt die parochie-übergreifende Region als gemeinsame, „regiolokale“ (M. Herbst) Gestaltungsaufgabe.

⁹ Bei allen Unterschieden in der generellen Ausrichtung der Argumentation und in vielen Detailfragen kann dennoch festgestellt werden, dass an dieser Stelle ein weitgehender Konsens besteht. Zur Literaturauswahl siehe unten unter VI.

¹⁰ „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr“ (1. Korinther 12,4f).

Ämtern geführt. Damit die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Sakrament und im diakonischen Dienst am Nächsten sichergestellt und qualifiziert gewährleistet werden konnte, wurden schon sehr früh dafür besonders begabte Menschen dazu ausgebildet, berufen und materiell versorgt.

Das gemeindliche wie funktionale Pfarramt – so wie wir es heute verstehen und wie oben beschrieben – umfasst mehrere dieser „Kernkompetenzen“. Deshalb wird kirchlicherseits auf die Ausbildung, Qualifikation, Auswahl und Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer großen Wert gelegt.

► Zwischen dem evangelischen Verständnis vom Priestertum aller Getauften, der hohen Spezialisierung einzelner Kernaufgaben im Funktionspfarramt und deren additiver Kumulierung im gemeindlichen Pfarramt fällt es häufig schwer, die eigene Rolle im Pfarramt zu klären und abzugrenzen. Die Evangelische Kirche von Westfalen sollte deshalb Wert legen auf:

- Förderung der pastoralen Kernkompetenzen und Sonderqualifikationen durch hohe Standards in der Aus-, Fort- und Weiterbildung;
- genaue Dienstbeschreibungen qualitativer und quantitativer Art¹¹, um Pfarrerinnen und Pfarrern zu helfen, eine gesunde Balance zu finden zwischen verbindlichen Diensten und freier Gestaltung;
- Begleitung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Amt zum Beispiel durch gabenorientierte Personalentwicklung, Supervision und Coaching, aber auch Ausbau der vorhandenen Unterstützungssysteme und der Möglichkeiten zu geistlicher Begleitung zum „geistlichen Auftanken“ sowie ganzheitlicher Gesundheitsförderung und -beratung (Salutogenese).

11 Vergleiche Leitfaden „Pfarrberuf mit Zukunft“ (EKvW 2008) und „Zeit fürs Wesentliche“ (EKiR 2014).

IV. Gegenwärtige Bedingungen des Pfarramts

a) Veränderungen seit der Reformation

„Ein Blick in die Geschichte des Pfarrberufs lehrt, dass die heutige Situation die Zuspitzung einer sich seit langem anbahnenden Transformationskrise darstellt.“¹²

In den Jahrhunderten nach der Reformation entwickelten sich die öffentliche Verkündigung in Gottesdiensten, der Unterricht der Jugend und die persönliche Verkündigung in der Seelsorge zu drei festen Säulen des Pfarramtes.

Ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden die Pfarrer zunehmend staatlichen Beamten gleichgestellt, der bis dahin übliche Verkauf oder die Vererbung von

Pfarrstellen wurden untersagt, Residenzpflicht für die Pfarrer und Parochialzwang für die Gemeindeglieder eingeführt.¹³

„Mit dem Aufschwung des kirchlichen Vereinswesens entstand zusätzlicher Koordinations- und Organisationsbedarf, auf Gemeindeebene musste ein eigenständiger Verwaltungsapparat aufgebaut werden. Der Bau eines Gemeindehauses neben der Kirche, eines Hauses, in dem sich die Gemeindeglieder zu geistlich-geselligen Zwecken, häufig unter Anleitung eines Pfarrers, zusammenfinden konnten, symbolisiert die Ausweitung der pfarramtlichen Aufgaben.“¹⁴

12 Ulrike Wagner-Rau, Wichtiger und unwichtiger zugleich, Seite 170.

13 Burghard Krause, Nur gemeinsam sind wir stark, Seite 43.

14 Michael Klessmann, Das Pfarramt, Seite 42.

Im volksskirchlichen Alltag entwickelte sich bis heute eine Art von „Delegationsspirale“. Aufgaben, die der gesamten Gemeinde aufgetragen sind, werden an das Pfarramt übertragen (Besuchsdienst, Diakonie, Betreuung von Gemeindegruppen, aber auch Öffentlichkeitsarbeit und die Verwaltung der Gemeindegasse und Gebäude).

Vor dem Hintergrund dieser und anderer Entwicklungen wurde bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts eine Krise des Pfarramts diagnostiziert, die sich vor allem in einer geringer werdenden Akzeptanz des Pfarrers in der Gesellschaft äußerte.¹⁵ Insofern ist unsere aktuelle Diskussion über das Pfarramt nicht neu, aber neu zu führen.

Dabei ist die Entwicklung zu berücksichtigen, dass sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts Sonderformen des Pfarramts herausgebildet haben; damit ging in Teilen des Pfarramts eine Spezialisierung auf funktional bestimmte Aufgaben einher (Bildungsarbeit, Spezialseelsorge, besondere Zielgruppen).

Aktuell wird die Debatte über das Pfarramt im Kontext einer Säkularisierung der Gesellschaft auch von sinkenden Bewerbungszahlen und prognostiziert sinkenden Einnahmen sowie einem schon jetzt enger werdenden finanziellen Spielraum bestimmt.

- ▶ Es ist deshalb eine Aufgabe kirchlicher Personalentwicklung, innerhalb des gegebenen Finanzrahmens das Verhältnis von ortsgemeindlichen und funktionalen Pfarrdiensten neu zu bestimmen. Für das Soll der kreiskirchlichen Pfarrstellen und für die Schulpfarrstellen sind bereits Festlegungen getroffen worden. Für den Bereich der Seelsorge, der den drängendsten Reformbedarf hat, liegt der Landessynode 2017 ein konkreter Vorschlag zur Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption vor.

b) Familienbild

In der intensiven Beschäftigung der westfälischen Kirche mit den Institutionen Familie, Ehe und Partnerschaft¹⁶ ist auch deutlich geworden, dass das alte Familienbild: „berufstätiger Vater, kindererziehende Mutter und zwei Kinder“ heute weder als „Normalfall“ noch als Norm angesehen wird. Dies hat auch Konsequenzen für das Pfarrhaus als Institution. Während noch vor einigen Jahren in Gemeinden und von Seiten der Landeskirche erwartet wurde, dass in der Regel die „Pfarrfrau“ ihrem Ehemann für Gemeindegasse und pastorale Dienste „den Rücken freihält“, gehen heute beide Teile einer Partnerschaft selbstverständlich davon aus, dass jede und jeder einen eigenen beruflichen Weg wählt. Zeitliche und örtliche Beanspruchungen in Beruf und Familie werden heute gleichberechtigt zwischen den Familienpartnern ausgehandelt. Unterschiedliche Vorgaben seitens der jeweiligen Arbeitgeber stehen dem deutlich im Weg.

- ▶ Residenzpflicht bei Gemeindepfarrstellen, Präsenzvorgaben, aber auch die subjektiv empfundene oder auch erwartete „Allzuständigkeit“ erschweren es manchen jungen Menschen, die sich berufen fühlen, Pfarrerin oder Pfarrer zu werden, sich mit dieser Form und Gestaltung des Berufes zu identifizieren. Hier ist es Aufgabe der Landeskirche, die Rahmenbedingungen des Pfarramts so zu gestalten, dass Pfarrerrinnen und Pfarrer ihren Beruf gerne ausüben und damit auch Attraktivität ausstrahlen für junge Menschen, die sich dafür interessieren.

¹⁵ Ulrike Wagner-Rau, Wichtiger und unwichtiger zugleich, Seite 170, verweist auf Martin Schian, Der evangelische Pfarrer der Gegenwart wie er sein soll, Leipzig 1914.

¹⁶ Vergleiche die Hauptvorlage „Familien heute. Impulse zu Fragen der Familie“ zur Landessynode 2012, den Zwischenbericht des Ständigen Theologischen Ausschusses 2013 und dessen Beitrag zur Landessynode 2014: „Die Bibel lesen und Familien begegnen. Evangelisch die Schrift verstehen und auslegen“ (alle online unter <http://www.familien-heute.de>).

c) Gesellschaftliche Akzeptanz und Rückgang der Gemeindegliederzahl

Die Ausstrahlungskraft von Kirche hängt wesentlich an „überzeugungskräftigen, kommunikativ und glaubwürdig auftretenden haupt- und ehrenamtlichen Repräsentantinnen und Repräsentanten“.¹⁷ Die fünfte Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung der EKD (2014) hat gezeigt, wie sehr Kirchenbindung und Pfarrerkontakt nach wie vor aufeinander bezogen sind.¹⁸ Wenn Kirchenmitglieder Kontakt zum Pfarrer oder zur Pfarrerin haben, fühlen sie sich der Kirche ziemlich oder sogar sehr verbunden. Fast die Hälfte der Mitglieder hat einen solchen persönlichen Kontakt; immerhin ein Drittel kennt die Pfarrerin oder den Pfarrer von ferne (bei Kasualien oder aus dem Heiligabend-Gottesdienst) – und auch bei dieser Gruppe besteht eine stabile Verbindung zur Kirche. Die Neigung zum Kirchenaustritt ist vor allem bei der Gruppe der Mitglieder hoch, die die Pfarrerin oder den Pfarrer gar nicht kennen. Da diese Gruppe gut ein Fünftel umfasst, ist mit weiteren Austritten zu rechnen.

Hinzu kommen demographische Faktoren: Aufgrund der Altersstrukturen ist der Anteil der evangelischen Bevölkerung in den letzten Jahren zurückgegangen und wird weiter zurückgehen.¹⁹ Allerdings genießt die Kirche innerhalb unserer Gesellschaft in vielen Bereichen ein hohes Ansehen.²⁰

► Die Schlüsselrolle des Pfarramts für die Kirche bestätigt den Ansatz des synodalen Arbeitsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ beim Pfarramt, ohne dass damit ein kirchlicher Alleinvertretungsanspruch von Pfarrerinnen und Pfarrern impliziert wäre. Gleichzeitig darf die Rede von der Schlüsselrolle des Pfarramts nicht damit einhergehen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer diese als Überforderung erleben.

17 Michael Klessmann, Das Pfarramt, Seite 336 f (These 8).

18 Vergleiche Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis. V. Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, herausgegeben von der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover 2014, Seite 13.

19 Die aktuelle EKD-Statistik verzeichnet 23 Millionen evangelische Kirchenmitglieder, was einem Anteil von 29 % an der Gesamtbevölkerung entspricht; die EKvW hat 2,4 Millionen Mitglieder bei einem Bevölkerungsanteil von 30 %.

20 Exemplarisch können die hohe Wertschätzung für die Diakonie, die Notfallseelsorge und kirchliche Bildungsarbeit sowie die Attraktivität kirchenmusikalischer Veranstaltungen genannt werden.

d) Multireligiöse und multikulturelle Migrationsgesellschaft

Neben der Säkularisierung ist gegenwärtig die Entwicklung zu einer multireligiösen und multikulturellen Migrationsgesellschaft deutlich wahrzunehmen. Das bringt bereits jetzt sichtbare Veränderungen für das Pfarrbild mit sich. Pfarrerinnen und Pfarrer werden zunehmend „auf der Schwelle“ (Wagner-Rau) tätig sein. „Sie brauchen verstärkt Sprachfähigkeit im Umgang mit offener, multireligiöser Sinnsuche.“²¹ Innerhalb pluraler werdender Lebensverhältnisse in Kirche und Gesellschaft erfordert dies eine Verbindung von Theologischer Kompetenz und aufmerksamer gesellschaftlicher Wahrnehmung. Diese Rolle kommt Pfarrerinnen und Pfarrern in besonderer Weise zu, denn es ist ihre Aufgabe, gesellschaftliche Prozesse und Ereignisse öffentlich im Licht des Evangeliums zu deuten.

► Wenn sich die Evangelische Kirche von Westfalen auf der Landessynode 2018 mit der Kirche in der Einwanderungsgesellschaft beschäftigt, wird dabei auch das Pfarramt in den Blick zu nehmen sein.

► Damit Pfarrerinnen und Pfarrern bei der öffentlichen Verkündigung in der Migrationsgesellschaft sprachfähig sind, benötigen sie in besonderer Weise theologische Kompetenz. Es ist Aufgabe der Kirche, sie dabei zu fördern, diese Kompetenz zu erwerben und zu bewahren.

e) Altersstruktur

„Aus den Graphiken zur Altersstruktur lassen sich die personalpolitischen Entscheidungen der letzten Jahrzehnte ablesen. Die hohe Anzahl der Personen, die zwischen 50 und 60 Jahre alt sind, hängt mit der Entscheidung in den 80er und beginnenden 90er Jahren zusammen, in der Evangelischen Kirche von Westfalen den Zugang zum Pfarramt nicht zu begrenzen. Der starke Einbruch ab den Geburtsjahrgängen 1971/72 und jünger ist das Resultat der drastischen Maßnahmen ab Ende der 90er Jahre zur Einschränkung des Zugangs zum Pfarramt.“²² So wird es im Personalbericht der Evangelischen Kirche von Westfalen für die Landessynode 2015 formuliert.

21 Michael Klessmann, Das Pfarramt, Seite 336 f (These 4).

22 Personalbericht für die Evangelische Kirche von Westfalen. Landessynode 2015, Seite 21 (online unter <http://www.landessynode.de>).

Über die Zukunft der Kirche wird derzeit in Gremien entschieden, die mehrheitlich mit Menschen besetzt sind, die diese Zukunft sehr viel weniger betrifft als die jüngere Minderheit.

► Im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ sind deshalb an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten Menschen aus allen Phasen des Pfarrdienstes und der Ausbildung vertreten gewesen.

In der steigenden Anzahl von Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand liegen große Chancen, auch um Potenziale im Sinne einer lebenslangen wechselseitigen Verbundenheit zu nutzen. Die Kompetenzen und Erfahrungen dieser „jungen Alten“ im Pfarramt werden nach wie vor gebraucht. Dazu sollte die Kirche motivierende Anreize schaffen.

► Die Begleitung und Fortbildung von Ruheständlern sollte als Möglichkeit wahrgenommen und aktiv gefördert werden. Über die Ergebnisse der Beratungen zu diesem Thema wird der Landessynode 2017 berichtet.

V. Ordination und Repräsentanz

a) Ordination

„Die Evangelische Kirche von Westfalen unterscheidet zwischen dem ordinierten Amt, beauftragten Prädikantinnen und Prädikanten und sonstigen kirchlichen Berufen, die ihrerseits zusätzliche Beauftragungen in Verkündigung und Seelsorge erhalten können.“²³ Hier ist beispielsweise die Einsegnung zu nennen, mit der Diakoninnen und Diakone die Anstellungsfähigkeit erwerben und mit dieser das Recht, sich „Diakonin“ oder „Diakon“ zu nennen.

Die Ordination wird in der westfälischen Kirchenordnung als der von der Kirche erteilte „Auftrag zum öffentlichen Dienst an Wort und Sakrament“²⁴ verstanden. Entsprechend dem VELKD-Text „Ordnungsgemäß berufen“²⁵, der unterhalb der für alle in der Verkündigung tätigen Menschen geltenden ordnungsgemäßen *Berufung* eine terminologische Unterscheidung zwischen umfassender *Ordination* und zeitlich und räumlich begrenzter *Beauftragung* macht, werden in

der Evangelischen Kirche von Westfalen nur Pfarrerinnen und Pfarrer zum Dienst an Wort und Sakrament *ordiniert*, andere werden hierzu *beauftragt*.²⁶

Die Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE) hat jedoch innerhalb ihres Lehrgesprächs „Amt – Ordination – Episkopé“ festgestellt: „Die Frage, ob eine Person ordiniert werden sollte, sollte nicht davon abhängen, ob sie ihren Dienst vollzeitlich, teilzeitlich oder in ehrenamtlicher Tätigkeit ausüben soll [...]. Es sollte auch nicht allein auf der Grundlage ihrer Ausbildung entschieden werden. Die entscheidende Frage ist, ob es sich bei ihrem Amt um das Amt der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung handelt oder nicht. Wenn es sich darum handelt, soll die zum Dienst bestimmte Person ordiniert werden, unabhängig vom Zeitrahmen und den geographischen Einschränkungen, die für diesen bestimmten Dienst gesetzt sind.“²⁷

23 Personalbericht zur Landessynode 2015, Seite 29 (online unter <http://www.landessynode.de>).

24 Artikel 219 KO EKvW.

25 „Ordnungsgemäß berufen“. Eine Empfehlung der Bischofskonferenz der VELKD zur Berufung zu Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach evangelischem Verständnis (VELKD-Texte 136), Hannover 2006.

26 Vergleiche § 1 des Kirchengesetzes über die Ordnung für die Wortverkündigung und die Sakramentsverwaltung durch Prädikantinnen und Prädikanten (Prädikantengesetz) vom 19. November 2010: „1. Gemeindeglieder, die die Gabe der Verkündigung haben, können zur Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung berufen und als Prädikantin oder Prädikant beauftragt werden. 2. Das Gleiche gilt für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, die die Anstellungsfähigkeit zur Gemeindepädagogin oder zum Gemeindepädagogen haben oder die Ausbildung als Diakonin oder Diakon abgeschlossen haben, sowie für Religionslehrerinnen und Religionslehrer.“

27 Amt – Ordination – Episkopé (Leuenberger Texte 13), herausgegeben von Michael Bünker/Martin Friedrich, Leipzig 2014, Seite 133.

► Mit der Frage nach dem Verhältnis von Ordination und Beauftragung ist die Beziehung von Pfarramt und Ehrenamt innerhalb der Dienstgemeinschaft der Kirche angesprochen. Bei der Gestaltung dieser Dienstgemeinschaft ist deshalb auch das Theologische Verständnis von Ordination und Beauftragung zu beachten.

b) Berufung und Begrenzung

Die persönliche und von der Kirche ausgesprochene Berufung (Ordination) mündet in einem Berufsethos der Pfarrerinnen und Pfarrer, die den Dienst am Evangelium und am Menschen in den Mittelpunkt rückt. Es ist eine Profession, die Freude macht und zu einer vergleichsweise hohen Berufszufriedenheit führt. Neuere Befragungen zeigen ebenso wie internationale Untersuchungen, dass gerade die Möglichkeit, anderen Menschen zu helfen, kreativ zu sein und zu lehren, eine hohe Zufriedenheit und Lebenserfüllung bedingen.

Dennoch oder vielleicht auch gerade deswegen neigt der Dienst im Pfarramt auch zur Grenzenlosigkeit. Denn auch der Auftrag zum Dienst an Wort und Sakrament ist nicht begrenzt. Es gibt immer noch Gutes zu tun und Menschen zu helfen.

► Im Rahmen eines Ordinationsverständnisses, das Freiheit und Begrenzung in eine gute Balance bringen möchte, können Modelle entwickelt werden, um die Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern zu berechnen und zu beschreiben. Spätestens seit der Einrichtung von halben oder dreiviertel Stellen und aufgrund der veränderten gesellschaftlichen und kirchlichen Rahmenbedingungen und der zunehmenden Differenzierung und Professionalisierung der Aufgaben muss beschrieben werden, was an „Dienstleistungen“ von einer Pfarrperson mit ganzem oder halbem Dienstumfang sinnvollerweise erwartet und gesund verkraftet werden kann. Dies geschieht beispielsweise in dem Aufgabenplaner „Pfarramt mit Maß und Ziel“, der während des synodalen Arbeitsprozesses „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ entwickelt und der Landessynode 2017 zur Kenntnis gegeben wurde.

c) Öffentliche Repräsentanz

Die oben benannte gesellschaftliche Akzeptanz der Kirche hängt mit der öffentlichen Repräsentanz des Funktions- wie des Gemeindepfarramts eng zusammen.

Pfarrerinnen und Pfarrer werden von ihren Kirchen alimentiert, damit sie frei und unabhängig der Kommunikation des Evangeliums dienen können. Sie stehen somit als Person und „Amtsträgerin oder Amtsträger“ für die Kirche und repräsentieren diese. Mehr noch, für viele Menschen repräsentieren sie den christlichen Glauben. Natürlich sind hier Projektion, Anspruch und Wirklichkeit zu unterscheiden. Dennoch lassen sich „unter den gegenwärtigen Bedingungen“ pfarramtliche Aufgaben benennen, die in der Kirchengeschichte eher als „bischöfliche“ oder „episkopale“ Dienste beschrieben wurden: Kirche und Gemeinde nach außen zu repräsentieren und Mitarbeitende nach innen zu identifizieren und zu fördern, vielleicht nicht Garant des Glaubens zu sein, aber doch Brücken zu bauen zwischen Theologie und Alltag.

Nicht zuletzt bestehen heute wesentliche Herausforderungen des Pfarramts im Dialog mit der Zivilgesellschaft, in der kritischen Reflexion gesellschaftlicher Werte und in der Einbringung der Theologischen Perspektive in die gemeindlichen und öffentlichen Debatten. Denn Öffentlichkeit ist heute als der gesellschaftliche Diskursraum zu verstehen, in den hinein die Deutung des Evangeliums durch Pfarrerinnen und Pfarrer geschieht.

Dies hat auch Präses Kurschus in ihrem Impuls vor der Landessynode 2015 betont: „Pfarrer und Pfarrerinnen haben einen öffentlichen Auftrag. Sie repräsentieren unsere Kirche in besonderer Weise nach innen wie nach außen. Deshalb sollten sie öffentliche Auftritte nicht scheuen. Eine gewisse Freude daran, in der Öffentlichkeit zu stehen, halte ich für eine wichtige Grundvoraussetzung für diesen Dienst. Dazu braucht es professionelles Auftreten (einschließlich des äußeren Erscheinungsbildes!) – in Gottesdiensten und bei Kasualien ebenso wie bei Dorfjubiläen und Stadtteilstesten. Übrigens auch bei Gesellschaften zu runden Geburtstagen, wo zwar keine tiefgehenden seelsorglichen Gespräche möglich sind, aber die Nachbarschaft zugegen ist und den Besuch wahrnimmt. Der Pfarrer und die Pfarrerin gehören unter die Leute. Ob sie in der Gemeinde ihren Dienst tun oder im Krankenhaus, in der Schule, im Altenheim oder bei der Polizei: Man muss ihr Gesicht vor Ort kennen. Dabei geht es einer-

seits um persönliche menschliche Begegnungen und direkte Kontaktpflege. Ebenso wichtig ist es, dass Pfarrerinnen und Pfarrer sich den aktuellen gesellschaftlichen Prozessen und Ereignissen stellen, die die Menschen beschäftigen. Sie müssen fähig und willens sein, diese Prozesse und Ereignisse öffentlich im Licht des Evangeliums zu deuten.“²⁸

28 Annette Kurschus, Das Amt der Pfarrerin und des Pfarrers. Anmerkungen (nicht nur) aus kirchenleitender Sicht (Impulsvortrag auf der westfälischen Landessynode 2015, online unter <http://www.landessynode.de>).

VI. Leitung und geistliches Amt

Zur Aufgabe der Gemeindeleitung sind Pfarrerinnen und Pfarrer „in gemeinsamer Verantwortung mit den Presbyterinnen und Presbytern“ (Artikel 20, Absatz 2 KO) berufen. Die Leitungsverantwortung von Pfarrerinnen und Pfarrern liegt darin begründet, dass das Pfarramt in besonderer Weise mit den wesentlichen Aufgaben von Kirche betraut ist, nämlich der Verkündigung des Evangeliums und der Verwaltung der Sakramente. Diese besondere Beteiligung an Leitung ist also aus dem Verkündigungsauftrag abgeleitet und insofern eine geistliche Leitung.

Dafür sprechen auch die biblisch-theologische Beobachtung, dass Leitung eine Aufgabe der ganzen Gemeinde ist, die von unterschiedlichen dazu begabten Menschen ausgeübt werden kann, und der evangelische Konsens, dass „Kirchenleitung in weiterem Sinne durch Synoden und von Synoden eingesetzte Gremien (unter Beteiligung von ordinierten und nicht-ordinierten Personen) ausgeübt“ wird.²⁹

Sowohl von Seiten der Presbyterien als auch von Seiten der Pfarrerinnen und Pfarrer wird eine solche Beteiligung an der Leitung gewünscht. Allerdings hat eine Umfrage der bayerischen Landeskirche auch signifikante Unterschiede gezeigt: Während Kirchenvorsteher und Kirchenvorsteherinnen mit großer Mehrheit (90 %) die Leitung als wichtige pfarramtliche Aufgabe sehen, subsumieren Pfarrerinnen und

► Der öffentliche Auftrag von Pfarrerinnen und Pfarrern ist als besonderes Charakteristikum des Pfarramts festzuhalten und im jeweiligen Kontext zu gestalten. Damit Pfarrerinnen und Pfarrer ihren öffentlichen Verkündigungsauftrag wahrnehmen können und wollen, müssen sie die erworbene theologische Kompetenz pflegen.

Pfarrer selbst die Gemeindeleitung unter der Rubrik „Verwaltung“ und sehen diese mehrheitlich (70 %) *nicht* im Zentrum ihres Aufgabenbereichs.³⁰

Von der 3. These der Barmer Theologischen Erklärung³¹ her ist Theologisch dazu anzumerken: Die Ordnung der Kirche ist nicht von ihrer Botschaft zu trennen, sondern durch diese bestimmt. Deshalb hat auch die pfarramtliche Leitungsaufgabe, für die Ordnung von Strukturen zu sorgen, eine geistliche Bedeutung und ist nicht unabhängig von der Verkündigungsaufgabe. Dass Pfarrerinnen und Pfarrern hauptamtlich tätig sind, ermöglicht in besonderer Weise, dass sie ihre Kompetenzen und ihre Zeit in die Leitung einbringen können.

Von vielen Pfarrerinnen und Pfarrern wird der wachsende Aufwand für Leitung und Verwaltung beklagt und es erscheint so, als lasse die Menge der alltäglichen Verwaltungsarbeit keine Zeit mehr für „das Eigentliche“. Deshalb müssen nach der Bestimmung der pfarramtlichen Kernaufgaben auch die Aufgaben benannt werden, die nicht zum Kern gehören und gegebenenfalls abgegeben werden können. Die Delegation dieser Aufgaben ist in der Evangelischen

30 Im bayrischen Diskussionsprozess wurde dies so kommentiert: „Die großen Unterschiede im Blick auf Leitung als Grundaufgabe fallen ins Auge. Kirchenvorstände wünschen sich von ‚ihren‘ Pfarrer/innen deutlich mehr ‚Führungsqualität‘ und ‚Leitungskompetenz‘ als einer Rollenwahrnehmung jenseits von ‚Basta‘-Politik einerseits und ‚Palaver-Club‘ andererseits. [...] Für viele Pfarrer/innen zeigt sich hier die größte Rollenunklarheit und -unsicherheit aller Grundaufgaben; oft wird dieses Feld vor allem als Verwaltung beschrieben“ (Stefan Ark Nitsche, Berufsbild: „PfarrerIn“, Seite 8).

31 Barmen III: „Die christliche Kirche ist die Gemeinde von Brüdern, in der Jesus Christus in Wort und Sakrament durch den Heiligen Geist als der Herr gegenwärtig handelt. Sie hat mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung mitten in der Welt der Sünde als die Kirche der begnadigten Sünder zu bezeugen, dass sie allein sein Eigentum ist, allein von seinem Trost und von seiner Weisung in Erwartung seiner Erscheinung lebt und leben möchte.“

29 Amt – Ordination – Episkopé (Leuenberger Texte 13), herausgegeben von Michael Bünker/Martin Friedrich, Leipzig 2014, Seite 138.

Kirche von Westfalen grundsätzlich geregelt (vergleiche zum Beispiel die Einrichtung von Gemeindebeiräten, beratenden, geschäftsführenden und Fachausschüssen in Artikel 72–74 KO).

- ▶ Darüber hinaus ist weiterhin zu fragen, wie sich Verwaltungsarbeiten, die nicht direkt mit den Aufgaben geistlicher Leitung verbunden sind, besser delegieren und reduzieren lassen.

Die pastorale Leitungsaufgabe ist, „eine prägnante Inszenierung des Glaubens zu ermöglichen“, und hat „ihr Paradigma offenbar in der Leitung des Gottesdienstes“³². Deshalb kann Leitung nicht vom „Eigentlichen“ getrennt werden. Dies erfordert aber ein klares und vor allem Theologisches Verständnis von Leitung als geistlicher Leitung. Eine so verstandene Leitung ist mehr als Verwaltung und gehört aufgrund ihrer Theologischen Bedeutung für die Kirche zu den Kernaufgaben des funktionalen wie des gemeindlichen Pfarramtes. Die Wahrnehmung dieser Kernaufgabe benötigt Zeit, weil auch sie „Zeit fürs Eigentliche“ bedeutet. Geistliche Leitung und operatives Management müssen differenziert betrachtet werden, damit die Arbeit im Pfarramt nicht über ein verträgliches Maß hinaus belastet wird. Es bleibt eine wichtige Aufgabe im Pfarramt, eine Balance zu finden zwischen der geistlichen Leitungsverantwortung für Kirche und Gemeinde einerseits und der zu organisierenden Verwaltung von Kirche und Gemeinde andererseits.

- ▶ Die dafür vorhandenen und möglicherweise auch noch auszubauenden Unterstützungssysteme wie Fortbildung, Supervision, Coaching und Beratung können dabei helfen.

- ▶ Ebenso ist es ein sichtbares Signal für gemeinsam wahrgenommene Leitungsverantwortung, wenn auch Presbyterinnen und Presbyter den vorsitz dieses Gremiums übernehmen. Dafür sind sie hinreichend auszubilden und zu unterstützen.

All diese Überlegungen sind getragen von der Überzeugung, die sich in der fünften Strophe des Liedes „Nun jauchzt dem Herrn, alle Welt“³³ äußert: „Gott loben, das ist unser Amt“. Diese Perspektive ist der verbindende Grund und das gemeinsame Ziel für das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft in unserer Kirche.

(Grundlegende kirchliche Stellungnahmen und exemplarische Literaturhinweise siehe Anhang 7)

32 Jan Hermelink, Der evangelische Pfarrberuf, Seite 26. Hermelink fährt fort: „Wird der Pfarrberuf wesentlich als Leitungstätigkeit konzipiert, als personale Verantwortung für die gemeinsame Inszenierung des Glaubens, dann treten mit Gottesdienst, Predigt und Bildungsarbeit vor allem Tätigkeiten in den Blick, die sich in der Öffentlichkeit oder in größeren Gruppen vollziehen“ (Seite 30f.).

33 EG 288 (Text: David Denicke 1646).

C | Ergebnisse und Konsequenzen der Beratungen

1. Vergewisserung über den Auftrag der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche

Mit diesem ersten Aspekt des Gesamtzieles sind insbesondere die Kriterien der Rollen- und Aufgabenklärung und der gabenorientierten Wahrnehmung dieser Aufgaben in der Dienstgemeinschaft aufgenommen.

1.1 Das Pfarramt in Relation zum Ehrenamt, insbesondere in Leitung, Verkündigung und Seelsorge

Das Thema der Förderung und Stärkung des Ehrenamtes zieht sich wie ein roter Faden durch den ganzen Beratungsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“, angefangen von der Landessynode bis zu den Veranstaltungen in den Gestaltungsräumen.³⁴

1.1.1 Leitung im Ehrenamt

Es wurde bereits im Zwischenbericht für die Landessynode 2016 dargestellt, dass unter diesem Thema ein besonderes Augenmerk dem Presbyterium zukommt, insbesondere dessen Leitung. In ihm können nach unserer Kirchenordnung nicht nur Pfarrerinnen und Pfarrer den Vorsitz innehaben, sondern auch ein dazu gewähltes, nicht ordiniertes Mitglied des Presbyteriums.³⁵

Von daher wurde vom Amt für missionarische Dienste und dem Gemeinsamen Pastorkolleg ein Modul entwickelt zum Thema „Ehrenamtlich Presbyterium leiten“. In der Ausschreibung wird deutlich gemacht, dass die Person, die den Vorsitz im Presbyterium übernimmt,

Personalverantwortung hat, mit der kirchlichen Verwaltung zusammenarbeiten muss, sich in der Struktur auskennt und zudem noch geistlich und kooperativ zu leiten versteht. Die Fortbildung, die ehrenamtliche Presbyteriumsmitglieder für die Wahrnehmung dieser Aufgaben unterstützt, wird im Umfang von zwei Wochenenden durch das Gemeinsame Pastorkolleg angeboten. Das Kolleg vermittelt Basiswissen, hilft bei der Strukturierung von Sitzungen und dem Umgang mit Finanzen und gibt Hinweise zu Gesprächsführung und Theologisch und fachlich verantworteter gemeinsamer Leitung. Durch Rollenspiele und konkrete Fälle wird eine tragfähige Vorstellung vermittelt, wie Presbyterien und ihre vorsitzenden ihre Aufgaben sachgerecht und effizient bewältigen können.

Das erste Modul: ‚Sehnsucht nach mehr‘ und das zweite Modul ‚Zusammenarbeit in der Kirche‘ finden jeweils vom Freitagnachmittag bis Samstagnachmittag in Villigst statt.

Weitere Bausteine für die Fortbildung von Presbyterinnen und Presbytern werden angeboten, die unter www.amd-westfalen.de abgerufen werden können.

Neu wurde ein Modul zum Thema ‚Konflikte im Presbyterium‘ entwickelt.

Zudem ist ein Angebot in der Planung, das sich der Gewinnung von Presbyteriumsmitgliedern widmet. Dieses Fortbildungsangebot fragt nach den wesentlichen Motivationsfaktoren, nach denen sich Menschen ehrenamtlich engagieren und wie demnach die Presbyteriumsarbeit attraktiv gestaltet werden kann. Die Ergebnisse der Presbyteriumsarbeit zielen auf ein breites Konzept, offene Beteiligungsformen zu schaffen und die Einarbeitungszeit für Presbyterinnen und Presbyter aktiv in unterschiedlichen Phasen zu gestalten.

34 O-Ton aus den Gestaltungsräumen: „Gemeinde lebt von Begabungen. Das Ehrenamt muss qualifiziert und gestärkt werden!“ Es werden „Kreiskirchliche Fortbildungen für Ehrenamtliche angeregt.“ Allerdings sei auch der „Verlust verbindlicher Mitarbeit festzustellen“.

35 In den Veranstaltungen in den Gestaltungsräumen war auch immer die Entlastung der Pfarrerinnen und Pfarrer von Aufgaben der Verwaltung und Leitung ein Thema. Es wurde durchaus kontrovers diskutiert: Einerseits wäre es „gabenorientiert“ und entlastend in diesen Bereichen „Geschäftsführer zu installieren“, andererseits spielten auch theologisch-ethische Kriterien in Verwaltungsentscheidungen hinein. Außerdem das Argument: „Ich mache das auch gerne und bin immer gut informiert über das Ganze.“

Ergänzend zu diesen neuen Formaten gibt es natürlich weiterhin die beim Amt für missionarische Dienste zu buchenden Module zu einzelnen Themen für Presbyterfortbildungen im Kirchenkreis.

Auch von der Evangelischen Frauenhilfe wird seit Jahren eine gut angenommene Fortbildung für Presbyterinnen angeboten unter dem Thema: „Mut zur Strategie“.

1.1.2. Verkündigung im Ehrenamt – der Dienst der Prädikantinnen und Prädikanten

Die teils leidenschaftliche Diskussion im Theologischen Tagungsausschuss der Landessynode 2016 und in anderen Zusammenhängen hat deutlich gemacht, dass derzeit über die Fortentwicklung des Prädikantendienstes in der Evangelischen Kirche von Westfalen kein Konsens besteht. Konkrete Entscheidungen zur Stärkung des Prädikantendienstes sind immerhin getroffen: In der Landessynode gibt es einen Platz als Sachverständiger Gast für die Prädikantinnen und Prädikanten. Die Ausbildung wird nach Beendigung des Kirchentags in Dortmund 2019 durch Pfarrerin Gudrun Mawick künftig personell verstärkt werden. Durch die Aufnahme in den Personalbericht ist der Prädikantendienst sichtbarer geworden.

Im kontroversen Gespräch bleiben die bisherigen Erfahrungen mit dem Kirchengesetz über die Ordnung für die Wortverkündigung und die Sakramentsverwaltung durch Prädikantinnen und Prädikanten (Prädikantengesetz – PrädG), das 2010 verabschiedet wurde. Diskutiert wird die Art und Weise, wie der Prädikantendienst durch die Gemeinde geordnet werden kann (§ 5 (2) 1 PrädG), ob ein besonderer Prädikantentalar eingeführt werden sollte, wie das Verhältnis von Pfarramt, Prädikantendienst, beruflicher Mitarbeit und ehrenamtlicher Mitarbeit in der Kirche strukturiert und organisiert werden sollte, wie sich Ausbildungsbreite und -tiefe zur Amtshandlungspraxis (Trauung und Bestattung) sowie zur Sakramentsverwaltung (Abendmahl und Taufe) verhalten, und nicht zuletzt, wie viel Regulierung notwendig und wie viel Freiheit ratsam sind.

Im Gespräch sind zurzeit mögliche Initiativen zur vermehrten Gewinnung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern für den Prädikantendienst. Diese Gruppe vertritt derzeit nur ein schmales Segment innerhalb der Prädikantenschaft (vergleiche Personalbericht).

Zugleich wird lösungsorientiert an einem Modell gearbeitet, in dem die Vorbereitung auf die besondere Beauftragung zum Dienst an Wort und Sakrament schon Teil der *Berufsausbildung* im VSBMO-Bereich (vergleiche Personalbericht) sein kann, also: Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen sowie Diakoninnen und Diakone die besondere Beauftragung zum Dienst an Wort und Sakrament gleichzeitig mit der Einsegnung in das Diakonenamt zu ermöglichen.

1.1.3. Seelsorge im Ehrenamt

Der Ausbildung und Begleitung Ehrenamtlicher in der Seelsorge widmete sich ein vom Fachbereich Seelsorge im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung verantworteter Fachtag am 21. November 2016. Erfahrungen mit der Qualifikation und Begleitung Ehrenamtlicher in der Seelsorge wurden dort zusammengetragen und es wurde über die Frage beraten, ob es zukünftig vereinbarte Standards in der Evangelischen Kirche von Westfalen für diese geben soll.

Zur Klärung der Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Ehrenamtlichen für die Seelsorge gehört zunächst notwendigerweise die Frage, welche Qualifikation die Auszubildenden haben müssen (in der Regel Pfarrfrauen und Pfarrer, Diakoninnen und Diakone mit mehrjähriger Berufspraxis in der Seelsorge und einer pastoralpsychologischen Grundausbildung oder einem Abschluss in Supervision). Vorstellbar ist daraufhin, eine landeskirchliche Liste der Beauftragten für die Qualifikation Ehrenamtlicher für die Seelsorge zu begründen und geeignete Personen in die Liste aufzunehmen. Über die Vernetzung, gezielte weitere Fortbildung und Vermittlung dieser Auszubildenden geschieht Qualitätssicherung und ergeben sich langfristig vergleichbare Qualitätsstandards bei Ehrenamtlichen.

Zu den Rahmenbedingungen gehört dann weiterhin eine Vereinbarung über grundlegende Inhalte der Ausbildung Ehrenamtlicher für die Seelsorge, also die Entwicklung eines Curriculums – unbenommen von der Tatsache, dass für die konkrete ehrenamtliche Tätigkeit in unterschiedlichen Bereichen wie zum Beispiel im gemeindlichen Besuchsdienst, in der Telefonseelsorge, der Notfallseelsorge, der Seelsorge im Krankenhaus und in Alten- und Pflegeheimen feldspezifische Kenntnisse notwendig sind. Fragen zur Beauftragung (Wer beauftragt wen aufgrund welcher Qualifikation wozu?) schließen sich an.

Beim zweiten Fachtag „Ausbildung Ehrenamtlicher für die Seelsorge“ am 29. Januar 2018 wird an diesen Fragen weiter gearbeitet. Der Ausschuss der Kirchenleitung für Seelsorge und Beratung wird in die Weiterarbeit einbezogen.

1.2 Modell zur Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption Seelsorge in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Dieses Modell liegt der Landessynode in der Vorlage 2.2 zur Beratung und Beschlussfassung vor.³⁶ Dort findet sich eine ausführliche Begründung zu dem Vorschlag, für bestimmte Seelsorgebereiche regional verortete landeskirchliche Pfarrstellen einzurichten. Zu verweisen ist an dieser Stelle auch auf die Ausführungen zu den entsprechenden Grafiken im Personalbericht.³⁷

1.3 Pilotprojekte für „interprofessionelle Kooperation“ in den Kirchengemeinden

Von vielen Seiten wurde innerhalb des Beratungsprozesses der Wunsch nach Pilotprojekten laut, in denen im Zusammenwirken mit anderen kirchlichen Berufsgruppen erprobt werden kann, welche Aufgaben unabdingbar beim Pfarramt bleiben und welche Aufgaben von Angehörigen der anderen kirchlichen Berufsgruppen oder von Ehrenamtlichen übernommen werden können.³⁸ Für die Pilotprojekte zur Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarramt und anderen kirchlichen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt wird eine Verfahrensübersicht (Anhang 3) vorgelegt. Im Landeskirchenamt sind der Beauftragte VSBMO, Diakon Frank Fischer und Pfarrer Michael Westerhoff als Referent für Personalentwicklung mit der Begleitung und Auswertung der Projekte beauftragt.

Zurzeit befinden sich zwei Pilotprojekte in der Realisierungsphase. Ausgangspunkt war in beiden Fällen, dass eine vakant gewordene Pfarrstelle gemäß der Pfarrstellenplanung des Kirchenkreises nicht mehr im vollen Umfang hätte besetzt werden können. Die Gemeindeleitungen entschlossen sich nach Abstimmung mit dem Kreissynodalvorstand dazu, die Besetzung der Pfarrstellen befristet auszusetzen und die aus dem Pfarrstellenhaushalt zur Verfügung stehenden Finanzmittel für die Finanzierung einer Stelle jeweils für einen Diakon oder Gemeindepädagogen einzusetzen. Deren Aufgabenspektrum liegt weitgehend im Bereich gemeindepädagogischer Aufgaben in Zusammenarbeit und Abstimmung mit den vorhandenen Pfarrstelleninhaberinnen und -inhabern.

Nach den vorliegenden Konzepten befindet sich das Beratungsteam, bestehend aus Michael Westerhoff und Frank Fischer, in begleitenden Gesprächen zur Teambildung. Themen wie Arbeitszeitplanung, Dienstanzweisung und Aufgabenschwerpunkte schaffen Klarheit für den jeweiligen Dienstauftrag. Parallel dazu geht es um Vernetzung und Gestaltung der Teamarbeit (Dienstgemeinschaft) miteinander und mit dem Presbyterium.

Weitere Projektanfragen mit ähnlichem Charakter liegen vor.

36 „Es ist deshalb eine Aufgabe kirchlicher Personalentwicklung, innerhalb des gegebenen Finanzrahmens das Verhältnis von ortsgemeindlichen und funktionalen Pfarrdiensten neu zu bestimmen. Für das Soll der kreiskirchlichen Pfarrstellen und für die Schulpfarrstellen sind bereits Festlegungen getroffen worden. Für den Bereich der Seelsorge, der den drängendsten Reformbedarf hat, liegt der Landessynode 2017 ein konkreter Vorschlag zur Weiterentwicklung der Gesamtkonzeption vor.“ (Siehe Theologische Grundbestimmung IV, a)

37 Personalbericht für die Evangelische Kirche von Westfalen 2017: 2.6 Spezialseelsorge

38 Einige Vorschläge aus den Gestaltungsräumen: „Multiprofessionelle Teams bilden – auch mit Ehrenamtlichen!“ „Mehr Zusammenarbeit mit Gemeindepädagogen.“ oder „Fähig werden zur Zusammenarbeit mit anderen Professionen.“

2. Stärkung der Pfarrerinnen und Pfarrer für die Wahrnehmung ihres Dienstes

Bei den folgenden Ergebnissen der Beratungen steht das Ziel der Stärkung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Vordergrund. Es wurden Maßnahmen zur konkreten Unterstützung des Dienstes im Pfarramt entwickelt.

2.1 Fortbildung und Personalentwicklung

„Die Evangelische Kirche von Westfalen sollte deshalb Wert legen auf:

- Förderung der pastoralen Kernkompetenzen und Sonderqualifikationen durch hohe Standards in der Aus-, Fort- und Weiterbildung...
- Begleitung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Amt, zum Beispiel durch gabenorientierte Personalentwicklung, Supervision und Coaching, aber auch Ausbau der vorhandenen Unterstützungssysteme und der Möglichkeiten zu geistlicher Begleitung zum „geistlichen Auftanken“ sowie ganzheitlicher Gesundheitsförderung und -beratung (Salutogenese)“.³⁹

Die Qualität der Aus- und Fortbildung, Supervision, Beratung und Coaching in der Evangelischen Kirche von Westfalen wird von den Pfarrerinnen und Pfarrern positiv beurteilt und zeichnet sich auch im Vergleich der EKD-Gliedkirchen durch einen hohen Standard aus.

Gleiches gilt für die verschiedenen Maßnahmen zur Salutogenese von Seiten der Landeskirche und einzelner Kirchenkreise, die sich auf der Website: www.gesund-im-pfarramt.de finden. In den letzten Jahren wurden von landeskirchlicher Seite Angebote wie der Aufenthalt im „Haus Inspiratio“ im Kloster Barsinghausen sowie die Möglichkeiten zur Teilnahme an Einkehrtagen oder die Bezuschussung von Gesundheitskursen und andere neu entwickelt. Der Fachbereich Personalentwicklung im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung bietet individuelles Gesundheitscoaching an. Supervision, Coaching, Gemeindeberatung und Mediation sind niedrigschwellig und kostengünstig zugänglich.

Die Fortbildungsangebote des Gemeinsamen Pastoralkollegs, des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung, des Pädagogischen Instituts, des Amtes für Missionarische Dienste, des Amtes für Möwe, des Instituts für Kirche und Gesellschaft, der Evangelischen

Erwachsenenbildung und weiterer Anbieter sind thematisch breit aufgestellt und werden gut genutzt. Das Kontaktstudium erfreut sich steigender Beliebtheit.

Themen und Inhalte der Fortbildung richten sich an aktuellen Fragestellungen und Bedarfen aus und sind in ständiger Veränderung begriffen. Aktuelle Themen für die Fortbildung sind zur Zeit „Geistliche Begleitung“, „Die Kirche in der Migrationsgesellschaft“, „Die Kirche als Akteur in der Zivilgesellschaft“ oder „Interreligiöses Gespräch“⁴⁰. Im Bereich der „Fortbildung in den ersten Amtsjahren“ und darüber hinaus ist das Thema „Leiten und Führen“ aktuell von großer Bedeutung.

„Es bleibt eine wichtige Aufgabe im Pfarramt, eine Balance zu finden zwischen der geistlichen Leitungsverantwortung für Kirche und Gemeinde einerseits und der gemeinsam mit anderen zu organisierenden Verwaltung von Kirche und Gemeinde andererseits“.⁴¹

In Zeiten permanenter struktureller Veränderungen benötigen Pfarrerinnen und Pfarrer „Handwerkszeug“, um Veränderungsprozesse zu begleiten und strategisch nach vorne denken zu können.

Deswegen ist angedacht, auch spezifische berufsbiografisch begleitende Fortbildungen für die verschiedenen Generationen von Pfarrerinnen und Pfarrern zu entwickeln. Insbesondere die jüngeren Pfarrerinnen und Pfarrer brauchen Räume, in denen sie sich vernetzen und Strategien für die bevorstehenden Veränderungen im Pfarrdienst entwickeln können. Dabei kann es zum Beispiel um Modelle interprofessioneller Zusammenarbeit, die Veränderungen in neuen Formen von Gemeinde, kreative Gottesdienste, Quartiersarbeit etc. gehen.

Bisher beruhte die Teilnahme und Auswahl an Fort- und Weiterbildungen auf der Entscheidung der Pfarrerin oder des Pfarrers. Fortbildung und Personalentwicklung korrespondierten nur in Ausnahmefällen miteinander.

39 Theologisch fundierte Grundbestimmung unter III, b)

40 Siehe auch Theologisch fundierte Grundbestimmung unter IV, d)

41 Theologisch fundierte Grundbestimmung unter VI

Im Zuge der Beratungen hat sich ergeben, dass Personalentwicklung und Fort- und Weiterbildung enger aufeinander zu beziehen sind. Eine Definition von Personalentwicklung lautet:

„Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Person oder Organisation zur Erreichung spezieller Zwecke zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden“ (Becker, Manfred, Personalentwicklung, 2005, Seite 3).⁴²

Personalentwicklung für den Pfarrdienst beginnt mit Werbung und Gewinnung von Frauen und Männern für das Theologiestudium, geht über das sog. „Onboarding“ (Eintrag in die Liste der Theologiestudierenden, Vikariat etc.) und die Auswahl (Examina) zur Platzierung, umschließt die gesamte berufliche Weiterentwicklung bis zum Ruhestand und geht aufgrund der lebenslangen Ordination darüber hinaus. In dem Gesamtprozess geht es um Gewinnung, Bindung, Ausbildung, Feedback, Coaching, Qualifizierung und Weiterentwicklung, Begleitung und Stärkung der Pfarrerinnen und Pfarrer. An diesem Gesamtprozess wirken viele mit: Religionslehrerinnen und Religionslehrer, Pfarrerinnen und Pfarrer, Mitarbeitende in der Jugendarbeit, Professoren und Professorinnen, das Predigerseminar, die zuständigen Dezernate im Landeskirchenamt, Superintendentinnen und Superintendenten, die Einrichtungen der Aus- und Fortbildung, Beratung und Supervision sowie die Presbyterien.

Ein umfassendes Konzept der Personalentwicklung für Pfarrerinnen und Pfarrer unter Einbeziehung der unterschiedlichen Akteure und Rollen ist in Vorbereitung und soll mit den Beteiligten abgestimmt werden. Damit wird zum ersten Mal in der Evangelischen Kirche von Westfalen der Berufsweg einer Pfarrerin oder eines Pfarrers in seiner Gesamtheit in den Blick genommen.⁴³

Das Gemeinsame Pastorkolleg hat den Anstoß gegeben und ein Konzept „Gemeinsam auf dem Weg. Begleitung und Unterstützung im pastoralen Dienst“ vorgelegt, das Beratung und Orientierung in allen Phasen der Berufsbiografie der Pfarrerinnen und Pfarrer stärken soll. Ein

wichtiges Ziel dabei ist, eine lebensphasenorientierte Berufswegplanung zu unterstützen, um biografiebedingte Karrierebrüche zu vermeiden.

Nach zehn und fünfundzwanzig Jahren im Dienst werden die Pfarrerinnen und Pfarrer ggf. in Verbindung mit den Ordinationsjubiläen von der Kirchenleitung (Präses, LKA) und dem Pastorkolleg zu sogenannten „Bilanzkollegs“ eingeladen, in denen der bisherige Dienst gewürdigt und den Pfarrerinnen und Pfarrern für ihren Einsatz gedankt wird. Die Kollegs bieten darüber hinaus Raum für theologische Orientierung, zum gegenseitigen Austausch und zur Information über Beratungs- und Unterstützungsangebote der Landeskirche. Themen nach zehn Jahren könnten sein: „Stellenwechsel“, „Fit für die mittlere Leitungsebene“, „Spezialisierungen“, „Motivation und Perspektive“.

Nach 25 Jahren kommen vermehrt Fragen der Berufszufriedenheit und Salutogenese in den Blick.

Die beiden Bilanzkollegs werden ergänzt durch ein Kollegangebot für die letzten Amtsjahre (Themen: „Älterwerden im Pfarramt“, „Bilanz ziehen“, „Vorbereitung auf den Ruhestand“ etc.) und für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand. Alle Kollegs sollen geprägt sein durch gemeinsame Gottesdienste und Andachten sowie theologische Vergewisserung zu den einzelnen Themen.

Bei einem Treffen der Vertreterinnen und Vertreter der Aus- und Fortbildungseinrichtungen wurden darüber hinaus weitere Aspekte der Personalentwicklung ins Spiel gebracht. Es geht darum, Pfarrerinnen und Pfarrer von der Ausbildung an mit ihren Begabungen und Stärken zielgerichtet zu fördern und Schwächen ggf. durch Fortbildung, Begleitung, Supervision und Beratung zu bearbeiten.⁴⁴

Dieses ist in erster Linie Aufgabe der unmittelbar Vorgesetzten, das heißt der Superintendentinnen und Superintendenten und Ämterleitungen. Das „Regelmäßige Mitarbeitendengespräch“ ist ein wichtiges Instrument in diesem Zusammenhang.

Ergänzend kann Beratung durch den Fachbereich „Personalentwicklung“ am IAFW in Anspruch genommen werden.

42 Becker, Manfred: Personalentwicklung – Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 6. Auflage, Stuttgart 2013, Seite 2

43 Bereits im Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ wurde eine integrierte Personalentwicklung für den Pfarrdienst als Desiderat benannt. (Kirche mit Zukunft, Reformvorlage 2000, Seite 61)

44 Auch im Expertenhearing am 16. Januar 2016 wurden „Passgenaue Fortbildungen auf Anraten des Dienstvorgesetzten“ vorgeschlagen. Ähnliche Anregungen kommen auch aus den Gestaltungsräumen: „Verpflichtung zur Fortbildung“

Hinzu kamen Überlegungen, eine strukturierte Form für die Begleitung im Probedienst zu entwickeln sowie die Profile der Pfarrerinnen und Pfarrer (Fortbildungen, Weiterbildungen, weitere Berufsausbildungen etc.) systematischer als bisher zum Beispiel in Form einer Kompetenzdatenbank zu dokumentieren. Angeregt wurde auch, insbesondere Pfarrerinnen und Pfarrern im Probedienst zeitlich begrenzte Ressourcen einzuräumen, um in einem Handlungsfeld (Bildung, Seelsorge, Diakonie etc.) Neues auszuprobieren und neue Zielgruppen anzusprechen.

2.2 Aufgabenplaner für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Die Evangelische Kirche von Westfalen soll im synodalen Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ Wert legen auf:

- genaue Dienstbeschreibungen qualitativer und quantitativer Art, um Pfarrerinnen und Pfarrern zu helfen, eine gesunde Balance zu finden zwischen verbindlichen Diensten und freier Gestaltung.⁴⁵

Bei den Besuchen der Präses in den Gestaltungsräumen VIII (Kirchenkreise Lübbecke, Minden, Vlotho und Herford), V (Hamm und Unna), X (Gladbeck-Bottrop-Dorsten) und III (Iserlohn und Lüdenscheid-Plettenberg) standen die Themen „Belastung und Salutogenese“ im Vordergrund. In den Gesprächen in den Arbeitsgruppen und bei vielen anderen Gelegenheiten, auch bei den Besuchen der anderen Gestaltungsräume, wurde die „Entgrenzung“ des pfarramtlichen Dienstes angesprochen, die nicht individuell, zum Beispiel durch verbesserte Arbeitsorganisation, zu bewältigen ist.⁴⁶

Deswegen hat die Kirchenleitung beschlossen, den von einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Pfarrerinnen und Pfarrern, Superintendenten, Vertretern der Vikarinnen und Vikare und Studierenden sowie dem Pfarrverein entwickelten Aufgabenplaner „Alles Ding währt seine Zeit“ – Pfarramt mit Maß und Ziel. Ein Planungsinstrument zur Beschreibung und Erfassung der Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern“ (Anhang 4) zur Erprobung freizugeben. Den Presbyterien werden

einheitliche und objektivierbare Maßstäbe für das Aufgabenvolumen einer Pfarrstelle an die Hand gegeben. Es ist im Vorfeld einer Pfarrstellenbesetzung, insbesondere nach Reduzierung von Pfarrstellen oder Pfarrstellenanteilen nötig, das Arbeitsvolumen einer Pfarrstelle zu ermitteln und anzupassen. Das Instrument führt keine Arbeitszeitregelung für Pfarrerinnen und Pfarrer ein, sondern beschreibt einen schützenden Orientierungsrahmen.

Dabei wird eine Gesamtarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt zugrunde gelegt (42 Stunden plus bis zu 6 Stunden Fahrtzeiten). Seit September steht der Aufgabenplaner als Broschüre und Webanwendung (www.aufgabenplaner-ekvw.de) zur Verfügung.

Für Informations- und Einführungsveranstaltungen in den Kirchenkreisen ist der Referent für Personalentwicklung im Landeskirchenamt, Pfarrer Michael Westerhoff, ansprechbar.

2.3 Verbesserung und Erweiterung verbindlicher Vertretungsregelungen

Im Zuge des Beratungsprozesses hat sich in verschiedenen Zusammenhängen ergeben, dass dem Thema „Vertretung im Gemeindepfarramt und im Schuldienst“ besondere Brisanz zukommt.⁴⁷

Nach einer Hochrechnung müssen 50–60 Vollzeitstellen permanent vertreten werden (3–5 % des Gesamtvolumens). Gemäß Artikel 21, Absatz 2 KO, sind Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichtet, über den mit ihrem Dienst verbundenen Aufgabenbereich hinaus Vertretungen zu übernehmen. Bei Langzeitvertretungen infolge von Vakanz, längerer Erkrankung, Sabbatjahr, Elternzeit oder Kontaktstudium etc. kommt diese Regelung allerdings an ihre Grenze.⁴⁸

Erschwert wird die Vertretung dort, wo besondere Qualifikationen wie in der Schule oder in der Spezialseelsorge erforderlich sind. Bei Schulpfarrstellen kann ein langfristiger Dienstausschluss zu einem Wegfall der Refinanzierung führen.

45 Theologisch fundierte Grundbestimmung unter III, b)

46 Einige Anregungen aus den Gestaltungsräumen: „Wir brauchen klare Rahmenbedingungen, um unseren Beruf interessant zu halten und vor Überforderung zu schützen“. „Wir brauchen Mut zur Selbstbegrenzung, sowohl strukturell als auch persönlich.“

47 Im Expertenhearing am 30. Januar 2016 wurde die „Ermöglichung von Fortbildung durch verbindliche Vertretungsregelungen“ als Aufgabe identifiziert.

48 Votum aus Veranstaltung in den Gestaltungsräumen: „Aufstockung während Vakanz“.

2.3.1

Deshalb wird vorgeschlagen, dass in jedem Kirchenkreis mindestens ein Pfarrer oder eine Pfarrerin auf der Basis eines Auftrags im Entsendungsdienst bzw. nach § 25 PfdG-EKD ausschließlich mit wechselnden Vertretungsdiensten in den Kirchengemeinden beauftragt wird. Wünschenswert ist es, die pädagogischen und seelsorglichen Qualifikationen für Vertretungen im Schuldienst oder in der Spezialseelsorge ebenfalls zu schaffen. Für die Aufgabe kommen Pfarrerinnen und Pfarrer in Frage, die lange Jahre im Probe- und Entsendungsdienst waren und bisher keine Pfarrstelle bekleidet haben oder die sich beispielsweise in den letzten fünf oder sechs Amtsjahren aufgrund struktureller Gründe oder gesundheitlicher Einschränkungen aus ihrer Pfarrstelle in einen Dienstauftrag haben versetzen lassen.

2.3.2

Eine spezifische Form der Vakanzvertretung ist der „Pastorale Dienst im Übergang“.

Er ist für Gemeinden mit einer vakanten Pfarrstelle geeignet, die sich eine Zäsur wünschen, zum Beispiel um das Profil der zu besetzenden Stelle neu festzulegen oder für Gemeinden, die durch strukturelle Veränderungen wie Pfarrstellenreduzierungen oder Fusion vor einer Neubestimmung und Neuverteilung der Aufgaben stehen.

Eine notwendige Voraussetzung dieses Dienstes ist, dass die Vertretungsperson sich nicht auf die vakante Pfarrstelle bewerben kann. Sie übernimmt für 1–2 Jahre die pastorale Grundversorgung und begleitet das Presbyterium in dieser Übergangsphase beratend. Voraussetzungen für den Dienst sind Erfahrungen in der Gemeindegemeinschaft, eine beratende Qualifikation und eine spezifische Fortbildung.

Nachdem die Kirchenleitung dem Konzept zugestimmt hat, ist das Landeskirchenamt dabei, den Pastoralen Dienst im Übergang für die einzelnen Regionen der Landeskirche einzurichten. (Anhang 5: „Richtlinie für den Pastoralen Dienst im Übergang“). Eine Handreichung wird in diesem Herbst die Gemeinden und Kirchenkreise erreichen.

2.3.3.

„In der steigenden Anzahl von Pfarrerinnen und Pfarrern im Ruhestand liegen große Chancen, auch um Potenziale im Sinne einer lebenslangen wechselseitigen Verbundenheit zu nutzen. Die Kompetenzen und Erfahrungen dieser „jungen Alten“ im Pfarramt werden nach wie vor gebraucht. Dazu sollte die Kirche motivierende Anlässe schaffen.“⁴⁹

Seit 2013 ist Pfarrer Gerhard Rode mit der Hälfte seines Dienstauftrags mit der Arbeit für Emeriten am Gemeinsamen Pastorkolleg beauftragt. Neben Fortbildungsveranstaltungen für Emeriti bietet er Beratung für Einzelne an und pflegt Kontakte zu den Emeriten. Für Gemeinden und Kirchenkreise ist es ein großer Gewinn, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand ihre Erfahrungen und Kompetenzen weiter zur Verfügung stellen. Dabei sind die Wünsche sehr unterschiedlich – manche Pfarrerinnen und Pfarrer lassen sich im Ruhestand gern einbinden, andere sind sporadisch zur Mitwirkung bereit oder bevorzugen die Arbeit in Projekten, wieder andere möchten sich im Ruhestand nicht weiter engagieren.⁵⁰

Es wird zurzeit geprüft, ob das Modell der sog. „Gastdienste“, das in einigen Landeskirchen mit Erfolg praktiziert wird, auch in der Evangelischen Kirche von Westfalen eingeführt werden soll. Dabei handelt es sich um verbindliche Vertretungsdienste durch Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand von zwei Wochen bis zu sechs Monaten, in denen der amtierende Pfarrer oder die Pfarrerin zum Beispiel bei längerer Erkrankung, Kurzaufenthalt, Studiensemester etc. vertreten wird oder eine Vakanzvertretung ansteht. Die Gastdienste umfassen die pastoralen Kernaufgaben und werden verbindlich abgesprochen. Bei einem vollen Dienst wird pro Monat eine Aufwandsentschädigung von circa 600 € gezahlt. Die Gastdienste werden durch einen Beauftragten koordiniert, der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand für die Gastdienste gewinnt, den Einsatz plant und sie einmal jährlich zu einem Konvent einlädt, um sich für die geleisteten Dienste zu bedanken und sich über die Erfahrungen auszutauschen. Als Modell für den rechtlichen Rahmen kann die Entsendungsdienstbeihilfeverordnung der EKD dienen, die Beauftragungen für die Wahrnehmung von Langzeitseelsorge an Urlaubsorten regelt.

⁴⁹ Theologisch fundierte Grundbestimmung unter IV, e

⁵⁰ Eine Anregung aus einem Gestaltungsraum:
„Effektiver Emeriti Einsatz – aber bitte klar geregelt“

Einsatz und Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer im „Pastoralen Dienst im Übergang“ und der geplanten Gastdienste soll von Seiten des Landeskirchenamts durch den Referenten für Personalentwicklung, Pfarrer Michael Westerhoff, in Zusammenarbeit mit Pfarrer Gerhard Rode erfolgen.

Eine Konzeption für die Ermöglichung von Gastdiensten in der Evangelischen Kirche von Westfalen soll innerhalb des nächsten Jahres erarbeitet und von der Kirchenleitung umgesetzt werden.

2.4 Ausstattung im Pfarramt

Auch das Thema „Ausstattung im Pfarramt“ wurde intensiv beraten. Bisher gibt es keine einheitlichen Standards. Es war jedoch Konsens, dass die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Mitteln Aufgabe des Dienstgebers, also der Kirchengemeinde oder des Kirchenkreises ist. Jedem Pfarrer und jeder Pfarrerin muss ein Telefonfestnetzanschluss, ein Handy sowie ein Computer mit Drucker, Internetanschluss mit Flatrate, Softwarewartung und Verbrauchsmaterial auf aktuellem technischem Stand zur Verfügung gestellt werden. An diesem Thema wird im Rahmen der IT-Strategie der Landeskirche weiter gearbeitet.

Des Weiteren gibt es Überlegungen zur Frage der Mobilität im Pfarramt. Für viele Formen des Pfarrdienstes ist die unmittelbare Präsenz bei den Menschen, denen dieser Dienst gilt, konstitutiv. Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer besuchen Menschen zu Hause, sind an verschiedenen Orten des gesellschaftlichen Lebens präsent und müssen in – auch flächenmäßig – größer werdenden Gemeinden häufig weite Wege zu Predigtstätten und Gemeindehäusern zurücklegen. Aufgrund dieser Erwartung an die Mobilität von Pfarrerinnen werden auch entsprechende Verkehrsmittel benötigt. Deswegen sollen in nächster Zeit Konzepte vorgelegt werden über den Ausbau der Nutzung bereits bestehender Angebote für den Erwerb oder das Leasing von privat-eigenen Fahrzeugen, ergänzt durch das Angebot von Dienstwagen (bei mehr als 6.000 km jährlich, die zurückzulegen sind) oder Dienstfahrrädern (E-Bikes).

D | Wissenschaftliches Symposium

Am 10./11. Oktober 2016 fand im Rahmen des Symposiums eine erste Tagung in Haus Villigst statt. Zu dieser Tagung eingeladen waren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Superintendentinnen und Superintendenten sowie die Mitglieder des Kollegiums und der Kirchenleitung. ESG-Pfarrerinnen und -Pfarrer protokollierten die Workshops der Tagung. Der Landessynode 2016 (14.–17. November) wurde berichtet.

Im Zusammenhang mit der ersten Tagung sind ein Reader und ein ausführlicher Bericht als Materialsammlung entstanden. Der Reader wurde im Vorfeld der Tagung verteilt. Der zum Jahreswechsel erstellte ausführliche Tagungsbericht, gegliedert nach Workshop-Themen, bestehend aus zusätzlichen wissenschaftlichen Statements, methodischen Reflexionen, Gesprächsprotokollen der Workshops, zusammenfassenden Kurztexen und fünf Thesen zur Personalpolitik der Evangelischen Kirche von Westfalen gingen als Materialsammlung Anfang Juni 2017 an die Tagungsbeteiligten.

Das weitere Verfahren innerhalb des Symposiums soll wie geplant realisiert werden: Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden gebeten, den synodalen Arbeitsprozess weiter zu beobachten und zu kommentieren. Sie werden dazu außer dem ausführlichen Tagungsbericht und der aktuellen ausführlichen landeskirchlichen Statistik sukzessive weitere von der Koordinierungsgruppe festzulegende Dokumente aus dem synodalen Prozess erhalten.

Nach der Tagung der Landessynode 2017 wird die zweite, mithin die Abschlusstagung des Symposiums in Haus Villigst stattfinden.

Nachdem die erste Tagung das Ziel hatte, einen möglichst breiten und differenzierten Diskussionshorizont aufzuspannen (Herstellung von Komplexität), soll es bei der Abschlusstagung darum gehen, aufgrund der vorliegenden Materialien, Diskussionen und synodalen Beschlüsse, eine fokussierte Empfehlung für das Zusammenwirken der verschiedenen Ämter und Dienste in der Evangelischen Kirche von Westfalen zu entwickeln (Reduktion der Komplexität). Die Empfehlungen können dann im regulären Leitungsprozess nach dem synodalen Arbeitsprozess rezipiert werden.

Die folgenden „Fünf Thesen zur Personalpolitik der Evangelischen Kirche von Westfalen“ sowie die anschließenden Kurztexen, die den sechs Workshops der Tagung 2016 thesenartig zugeordnet sind, geben einen Eindruck in die diskutierten Themen und ausgetauschten Argumente der Tagung. Sie bleiben Gegenstand der weiteren kritischen Diskussion bis zum Abschluss des Symposiums mit der zweiten Tagung nach Abschluss der Landessynode 2017. Dieser Zeitrahmen wurde gewählt, um auch noch die Synodaltagung in den wissenschaftlichen Diskurs einzubeziehen. Außerdem wird so deutlich, dass mit der Landessynode 2017 der Austausch zwischen Kirche und Wissenschaft im Blick auf die Personalpolitik der Evangelischen Kirche von Westfalen nicht zu Ende sein soll, wenn auch das Format „Symposium“ damit abgeschlossen ist.

Die hier präsentierten fünf Thesen sind das „Destillat“ der Beiträge und Diskussionen der Tagung des Symposiums von Oktober 2016. Sie abstrahieren und konzentrieren die Themen und Argumente aus dem Tagungsreader und dem ausführlichen Tagungsbericht. Sie liegen sozusagen oben auf.

1. Eine Personalpolitik, deren Standards dem heutigen state of the art entsprechen, berücksichtigt den gesellschaftlichen Wandel, wendet Methoden empirischer Forschung an und bewegt sich im Spannungsfeld von religiöser Erfahrung und moderner Welt.

Konsequenz:

- Konsistentes Wissensmanagement
- Strukturierter, auf Dauer gestellter Dialog von Kirche und Wissenschaft
- Kontinuierliche Selbstreflexion mit dem Fokus: Deutungskompetenz für religiöse Erfahrung und modernes Welt- und Menschenverständnis

2. Kirchliche Personalauswahl übernimmt eine proaktive Rolle bei ihrer Personalgewinnung, sucht die Balance zwischen Anforderung und Öffnung und betreibt eine Bildungspolitik, die Menschen äußerlich und innerlich gewinnt.

Konsequenz:

- Investitionsschwerpunkt: Personalgewinnung aus Bereichen jenseits intensiver kirchlicher Mitgliedschaftspraxis
- Durchlässigkeit und Biografieorientierung des kirchlichen Bildungssystems
- Räume und Formen für Theologische Kommunikation und Praxis innerhalb kirchlicher Institutionalität

3. Auftrag, Konzept, Finanzen, Struktur und Personal verweisen jeweils in ihrer gemeinsamen Bezugsregion aufeinander als ganzheitliche und zugleich in sich differenzierte sozialen Gestalt der einen Kirche Jesu Christi, in welcher der Geist gleichermaßen unmittelbar in den Herzen der Gläubigen, durch den Inhalt der Kommunikation des Evangeliums wie in der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags auch in menschlichem Planen und Steuern wirkt.

Konsequenz

- Stärkung der Region als Personalplanungsebene
- Verschiedene Sozialformen bei Erhaltung des Parochialprinzips
- Kohärente Konzeptentwicklung

4. Kirchliches Leben ist Ausdruck einer im Priestertum aller Gläubigen begründeten Dienstgemeinschaft, in der Theologische Kompetenz und soziale Gestalt aufeinander bezogen sind, eine diversitätssensible Kultur gefördert wird und Diakonie als Dimension wie auch als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche erkennbar ist.

Konsequenz:

- Beibehaltung und Interpretation des Begriffs „Dienstgemeinschaft“
- Bleiben in der Ambivalenz der zentrierenden wie partizipativen Bedeutungsaspekte
- Kultivierung und Entwicklung von Diversität

5. Ämter und Dienste bilden gleichermaßen die Einheit der Kirche wie die Verschiedenheit der Aufgaben und Gaben der Gläubigen ab; dabei nimmt der Pfarrdienst in reformatorischer Tradition als öffentliches Amt eine nicht substituierbare oder vertretbare Sonderstellung ein, die im Dienst für und in der Gemeinschaft mit allen anderen Ämtern und Diensten steht. Diese können ihrerseits sowohl als Beruf wie auch ehrenamtlich ausgefüllt werden. Ihre Zuordnung wird in Modellprojekten erprobt, und für ihre innovative Ausgestaltung steht die Kirchenordnung als orientierende und ermöglichende Ressource zur Verfügung.

Konsequenz:

- Klare Abgrenzung und Zuordnung der verschiedenen Ämter und Dienste
- Klare Differenzierung und angemessene Ausstattung der Arbeitsverhältnisse
- Aufgabenzuordnung nach Funktion statt nach Rang und Berufsgruppe (Modellprojekte)

(Kurztexte aus dem Bericht zum wissenschaftlichen Symposium siehe Anhang 6)

E | Fazit und Ausblick

Zitat aus den Ausführungen von Präses Annette Kurschus zum Pfarramt auf der Landessynode 2015:

„Meine Ausgangsthese heißt: Das Amt der Pfarrerin und des Pfarrers ist für unsere Kirche nach außen wie nach innen zentral. Wenn Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer Rolle klar und stark sind, klärt und stärkt dies zugleich die anderen kirchlichen Berufe sowie das kirchliche Ehrenamt und kommt somit der gesamten Dienstgemeinschaft zugute. Insofern halte ich eine intensive Diskussion über das Pfarramt für dringlich und unerlässlich, wenn wir uns verantwortlich Gedanken machen über den Weg unserer Kirche in die Zukunft“⁵¹

Der synodale Arbeitsprozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ kommt als Prozess mit dieser Landessynode zu einem Abschluss. Viele haben sich an den Beratungen und Diskussionen beteiligt. Für ihr Interesse und ihren Einsatz sei ihnen herzlich gedankt.

Präses Annette Kurschus hat mit den Pfarrerinnen und Pfarrern über die Freuden und Belastungen ihres Berufs das Gespräch gesucht. Bei den Beteiligten ist ein neues Bewusstsein hinsichtlich des Pfarrberufs und seiner Einbettung in die Dienstgemeinschaft entstanden. Vieles wurde angestoßen, einiges wurde bearbeitet und erledigt, manches konnte geklärt werden, anderes ist noch im Stadium der Beratung oder bedarf nun der Beschlussfassung und der gegebenenfalls darauffolgenden Umsetzung.

Daneben sind auch Themenbereiche zu nennen, die bis jetzt noch nicht explizit zum Gegenstand der Beratung geworden sind. Der Themenbereich „Pfarrhaus“ in seiner ganzen Komplexität steht noch auf der Agenda. Zum Thema „andere Ämter und Dienste“ wird auf die Ausführungen im Personalbericht 2015 verwiesen.

Die von der Landessynode vorgegeben Kriterien und Ziele werden das weitere Überlegen und Handeln leiten.

⁵¹ Verhandlungen der 4. Tagung der 17. Westfälischen Landessynode vom 16. bis 20. November 2015, Seite 97

Beschlussvorschlag

Die Landessynode nimmt den Bericht über den Prozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ zur Kenntnis. Sie macht sich die vom Ständigen Theologischen Ausschuss vorgelegte, überarbeitete „Theologisch fundierte Grundbestimmung des Pfarramtes und seine unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen“ zu eigen. Als Impulse für die Weiterarbeit der Kirchenleitung regt sie an:

