

Expertenhearing zur Zukunft des Pfarramtes in unserer Kirche am 30. Januar 2016 im Reinoldinum, Dortmund

Kurze Dokumentation und Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Am 30. Januar 2016 kamen auf Einladung von Präses Kurschus 34 Expertinnen und Experten aus der westfälischen Landeskirche zusammen, um Fragestellungen zur Zukunft des Pfarramtes zu bearbeiten.

Dieses Expertenhearing war nach dem Auftakt auf der Landessynode 2015 der zweite große Schritt im Prozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“.

Die Expertinnen und Experten waren nach Diversitätskriterien ausgewählt worden: Frauen und Männer, Pfarrerinnen und Pfarrer in unterschiedlichen Phasen ihres Dienstes, aus eher städtischem oder ländlichem Gebiet, im Gemeinde- oder Funktionspfarramt, Superintendentinnen und Superintendenden, Mitarbeitende aus den anderen kirchlichen Ämtern und Diensten, Mitglieder der unterschiedlichen Interessenvertretungen, Vertreterinnen bzw. Vertreter der Studierendenschaft, der Vikarinnen und Vikare, der Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst sowie Ehrenamtliche aus unterschiedlichen Bereichen und Mitglieder der Kirchenleitung.

Sieben Fragestellungen waren aufgrund der Ergebnisse der Landessynode formuliert worden. In jeweils zwei Runden arbeiteten die Teilnehmenden in unterschiedlich zusammengesetzten Kleingruppen zu jeder Fragestellung. Sie benannten aus ihrer jeweiligen Perspektive und Erfahrung die Relevanz der Fragestellung und mögliche Antworten. Im Gespräch verständigte sich jede Gruppe auf Ideen, die im Verlaufe des Prozesses weiterverfolgt werden sollen.

Die Ergebnisse des Hearings sind in die thematische Weiterarbeit aufgenommen worden.

Dieses sind die Fragestellungen mit den stichwortartig zusammengefassten Ergebnissen:

1. Was sind die **Kernaufgaben**, die Pfarrerinnen und Pfarrer auch in einer sich verändernden Realität unverzichtbar wahrnehmen sollen, um den Auftrag der Kirche zu erfüllen?
 - Es braucht eine Verständigung über die Kernaufgaben.
 - Das „Vornehmliche“ des Pfarramtes besteht in der erforderlichen besonderen theologischen Deutekompetenz. Das Pfarramt ist das theologische Deuteamt in Kirche und Gesellschaft hinein. Hierfür braucht es Qualität.
 - Leitungsaufgaben sind zu definieren und zu unterscheiden; Verwaltungsaufgaben evtl. von Leitungsaufgaben zu trennen.
 - Es braucht Kriterien zur Realisierung vor Ort.
 - Am Ende braucht es ggf. Veränderung im Ordinationsvorhalt, in bestimmten Artikeln der Kirchenordnung.
2. Wie ist die Aus-, Fort- und Weiterbildung zukünftig zu gestalten, um die erforderliche **Qualität** im Pfarramt zu unterstützen?
 - Zunächst sind vorhandene Angebote und Qualität zu nutzen.
 - Fortbildung ist durch Regelungen und Begleitung zu ermöglichen.
 - Es braucht eine passgenaue Fortbildung, ggf. Verpflichtung zur Fortbildung.
3. Wie können wir es fördern, dass Pfarrerinnen und Pfarrer zu einer guten **Balance von Amt und Person** kommen?
 - öffentliches Amt vs. Privatleben

- ständige Ansprechbarkeit vs. Work-Life-Balance
 - Flexibilität und Freiheit vs. Arbeitszeitmodell und Dienstanweisungen
 - Ausbau von Personalführung (auf kreiskirchlicher und landeskirchlicher Ebene) unterstützt das Finden bzw. Halten der Balance.
 - Kultur der Anerkennung und Wertschätzung muss sich etablieren.
 - Konkrete Maßnahmen sind zu entwickeln: Zeitplanmodelle, Stellenprofilbeschreibung, Weiterentwicklung des Regelmäßigen-Mitarbeitenden-Gespräches
4. Wie stellen wir uns in Zukunft die Arbeit **multiprofessioneller Teams** vor:
 - in der Stadt, in Ballungsräumen, auf dem Land, in der Diaspora?
 - wenn Pfarrer_in gleichzeitig Leitungsfunktion hat, Dienstvorgesetzte_r ist?
 - Es braucht die Klärung von Leitungsverhältnissen.
 - Zu klären ist auch die Schnittstelle zwischen Pfarramt und Ehrenamt.
 - Förderung und Etablierung von Teamfähigkeit und Teamarbeit ist notwendig
 - Entwicklung, Ermöglichung, Förderung, Begleitung und Evaluation von unterschiedlichen Modellprojekten soll beginnen
 5. Wie sollen wir in Zukunft das **Miteinander von Pfarramt und Ehrenamt**, insbesondere in Bezug auf **Leitung, Verkündigung und Seelsorge**, gestalten?
 - Es braucht eine Klärung und Beschreibung der unterschiedlichen Aufgaben, der unterschiedlichen Wahrnehmung von und Verantwortung für gemeinsame Aufgaben (Leitung, Verkündigung, Seelsorge). Dies führt zur Profilierung.
 - Wertschätzung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen muss gefördert und weiterentwickelt werden.
 6. Wie sollen in Zukunft die **gemeindlichen und die funktionalen Dienste** einander zugeordnet sein in Bezug auf:
 - das Zahlenverhältnis?
 - die gemeinsame und unterschiedliche Aufgabenbestimmung?
 - den Bereich der Spezialseelsorge?
 - Klärung: Für welche Dienste braucht es Pfarrstellen? Welche Dienste können und sollen von anderen Berufsgruppen ausgeübt werden?
 - Inwiefern können Pfarrstellen geschaffen werden bzw. Stellen im Probedienst/mit Auftrag in Pfarrstellen „umgewandelt“ werden?
 - Es gilt, eine Kultur des Wechsels zwischen Gemeinde- und Funktionspfarramt zu fördern.
 7. Welche Folgen hat die **Pluralisierung der Gemeindeformen** für das Pfarramt?
 - Bereits vorhandene Pluralität muss zunächst einmal (positiv) wahrgenommen werden.
 - Es geht darum, Vertrauen gegen Ängste aufzubauen.
 - Veränderungen müssen gestaltet werden.