



Bericht des Arbeitspakets 2 Pfarrdienst und Verkündigung

Stand: 05.10.2020

Hinweis: Die Stellungnahmen in den Anlagen beziehen sich nicht auf den überarbeiteten Text!

Die Kirchenleitung schlägt der Kirchensynode folgende Richtungsbeschlüsse vor:

1. Im Rahmen der nächsten Pfarrstellenbemessung (2025-2029) werden neben dem Pfarrdienst auch die Stellenpläne des kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Dienstes einbezogen.
2. Die Stellen werden in zwei Budgets den Dekanaten bzw. der Gesamtkirche zugewiesen.
3. Pfarrdienstordnungen sowie Stellenbeschreibungen für den kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Dienst, die den Dekanaten zugeordnet werden, werden mit orts- und aufgabenbezogenen Anteilen beschrieben.
4. Die Umsetzung der zukünftigen Verteilung von Pfarrstellen und Stellen im kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Dienst in den Dekanaten erfolgt in Regionen und Nachbarschafts- bzw. Kooperationsräumen, die vor Ort gemeinsam mit den Dekanaten entwickelt werden (Regionalentwicklung).
5. Personalaufwendungen für den Pfarrdienst, die aufgrund des demographischen Wandels und der deutlichen geringen Anzahl an Pfarrer*innen frei werden, sollen nicht vollständig als Einsparpotential genutzt werden, sondern teilweise für einen Professionenmix und zur Unterstützung der gemeindlichen Verwaltung umgewandelt werden.

Leitung des Arbeitspaketes: Stellvertretende Kirchenpräsidentin Ulrike Scherf und
Oberkirchenrat Jens Böhm

Mitglieder der Arbeitsgruppe

Das Arbeitspaket 2 „Pfarrdienst und Verkündigung“ wird von den Mitgliedern der AG Pfarrdienst verantwortet, die im Rahmen des Prozesses ekhn2030 beauftragt wurden, das Arbeitspaket umzusetzen. Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung vom 13.06.2019 Stellvertretende Kirchenpräsidentin Ulrike Scherf mit der Leitung und OKR Jens Böhm mit der stellvertretenden Leitung der AG Pfarrdienst beauftragt und folgende weitere Mitglieder in die AG Pfarrdienst berufen:

OKRin Dr. Melanie Beiner (Leitung Dezernat 1), Dekanin Sabine Bertram Schäfer (stv. Vorsitzende der Dienstkonferenz der Dekan*innen), Prof. Stefan Claaß (Theologisches Seminar Herborn), Gaby Daibert-Dam (Gemeindepädagogin) Pfarrerin Tabea Graichen (Vorsitzende des Pfarrerausschusses), OKR Wolfgang Heine (Leitung Dezernat 4), Landeskirchenmusikdirektorin Christa Kirschbaum, OKR Dr. Holger Ludwig (Leitung Referat Personalförderung und Hochschulwesen), Prof. Dr. Rebecca Müller (Referentin für Theologische Ausbildung, seit September 2020 Theologisches Seminar Herborn), Pröpstin Annegret Puttkammer, Prof. Dr. Peter Scherle (bis August 2020 Theologisches Seminar Herborn), Christine Schreiber (ehrenamtliches Mitglied der Kirchenleitung), Gerhard Schulze-Velmede, (Vorsitzender der Konferenz der DSV-Vorsitzenden), OKRin Dr. Sabine Winkelmann (Leitung Referat Personalservice Pfarrdienst). Zur abschließenden Beratung des Arbeitspaketes „Pfarrdienst und Verkündigung“ wurde zudem OKR Christof Schuster (Leiter des Referates Seelsorge und Beratung) als Gast hinzugezogen.

Beteiligungsverfahren

Ein erster Entwurf des Personaldezernates mit den Anmerkungen der AG Pfarrdienst wurde von der Kirchenleitung in ihrer Sitzung am 30.04.2020 freigegeben, intern mit der Fachkonferenz des Dezernats Kirchliche Dienste am 07.05.2020 besprochen und einzelne Resonanzgruppen um eine Stellungnahme gebeten:

- Videokonferenz mit den Studierenden am 08.06.2020 und Stellungnahme vom 26.06.2020 (Anlage 1),
- Videokonferenz mit Vikar*innen am 08.06.2020 und Stellungnahme des Rates der Vikar*innen vom 27.06.2020 (Anlage 2),
- Videokonferenz mit Pfarrer*innen im Probendienst am 08.06.2020 und Stellungnahme vom 30.06.2020 (Anlage 3),
- Stellungnahme des Vorstandes des Interessenverbandes Gemeindepädagogischer Dienst vom 23.06.2020 (Anlage 4),
- Stellungnahme der Propsteikantor*innen v. 02.07.2020 (Anlage 5).

Aufgrund der unterschiedlichen Stellungnahmen, die in den Anlage dokumentiert sind, wurde der Text in der AG Pfarrdienst mehrfach überarbeitet und am 01.10.2020 von der Kirchenleitung als Bericht des Arbeitspaketes 2 „Pfarrdienst und Verkündigung“ freigegeben. Die Stellungnahmen in den Anlagen beziehen sich nicht auf den überarbeiteten Text. Die Gliederung wurde aber beibehalten, so dass sich die Anregungen der einzelnen Stellungnahmen zuordnen lassen.

Nach der Präsentation des ersten Entwurfes des Personaldezernates in der Konferenz der DSV Vorsitzenden (am 20.06.2020) und der Dienstkonferenz der Dekan*innen (am 24.06.2020), sind zahlreiche weitere Stellungnahmen aus Dekanaten und Kirchengemeinden, von Einzelpersonen und Einrichtungen eingegangen, die ebenfalls im Rahmen der Überarbeitung aufgenommen wurden. Die Stellungnahme des Zentrums Seelsorge und Beratung unter Beteiligung des Konvente des Handlungsfeldes Seelsorge wird hier exemplarisch dokumentiert mit dem Hinweis, dass sich auch hier die Stellungnahme nicht auf den überarbeiteten Text bezieht (Anlage 6).

ekhn2030

Arbeitspaket 2: Pfarrdienst und Verkündigung

Orientierung

1. Anlass und Ausgangspunkt für die hier skizzierten Überlegungen sind die aktuellen Herausforderungen, die sich den Kirchen in den kommenden Jahren stellen. Der Prozess „ekhn2030“ stellt Weichen für die Entwicklung der EKHN und nimmt zugleich die Ergebnisse der „Freiburger Studie“ auf, die einen deutlichen Rückgang der Kirchenmitglieder prognostiziert. Er **beschreibt nicht das Ziel einer Entwicklung der EKHN, sondern eine Station auf dem Weg zu einer EKHN im Jahr 2060**. Dieser Weg ist von der Herausforderung geprägt, kleiner zu werden und gleichzeitig öffentlich erkennbar und wirksam zu sein. Der Blick über 2030 führt zu der Frage, ob wir langfristig an der vorhandenen kleinteiligen und zugleich ausdifferenzierten Struktur der Kirche, in der auf allen Ebenen alle Handlungsfelder konstitutiv sind, festhalten können und müssen. So stellt sich die Aufgabe, die Struktur der EKHN so zu gestalten, dass mit mehr Flexibilität auf die aktuellen Herausforderungen reagiert werden kann. Die Aufgaben einer Kirche, die vielgestaltig in die Gesellschaft wirken und nah bei den Menschen sein will, brauchen dazu möglicherweise mutige Schritte in Richtung einer stärkeren Vernetzung. Synergien lassen sich in größeren Einheiten besser nutzen. Eine Kirche, die ausdrucksstarke Gebäude saniert und Personal konzentriert (Teams), wird eine größere Strahlkraft entwickeln und öffentlich stärker wahrgenommen werden als eine Kirche, die immer mehr ausdünnt und ausbrennt, indem sie an ihrer derzeitigen Struktur festhält.
2. In diesen Herausforderungen bleibt die EKHN an ihren Ursprung und ihren Auftrag gebunden (vgl. Impulspapier „Ekklesiologische Grundlagen“). Die Kirche lebt aus dem Wort Gottes, das ewig bleibt und Kirche schafft. Die Gestalt der Kirche – ihre Organisationsform und ihre Sozialgestalten - ist aber immer zeitbedingt. Sie wird von Christ*innen verantwortet, die darauf vertrauen, dass sich das Evangelium ereignet, indem Gott sich durch ihre Worte und Handlungen vernehmbar macht. Der Umbau zu einer kleineren und über weniger Mittel verfügende, aber öffentlichen und offenen Kirche, die sich am Gemeinwesen und an den Mitgliedern orientiert, scheint die Aufgabe Gottes für unsere Zeit zu sein. Für diesen Umbau werden Christ*innen getragen von biblischen Bildern, die **geistliche und hoffnungsstarke Haltungen ermöglichen**, um mutig zu handeln und unverzagt darauf zu warten, dass Gott sich in den Umbrüchen und Krisen vernehmbar macht. Die biblische Tradition ist geprägt durch Erzählungen von Umbruchsituationen, in denen Kraftquellen spürbar werden und neue Glaubenskraft entsteht – von biblischen Exilserfahrungen, in denen das Judentum entsteht, bis hin zu Kreuz und Auferstehung als Quelle des christlichen Glaubens. Hoffnungsstarke Haltungen beschreiben zahlreiche biblische Erzählungen vom Teilen. Hier entsteht Gemeinschaft, wenn Leben, Glauben, Ressourcen und Verantwortung geteilt werden. Diese biblischen Bilder laden dazu ein, den Umbau kirchlicher Strukturen in unserer Zeit nicht nur hinzunehmen, sondern anzunehmen und vorhandene Gaben zu sehen.

Verkündigungsdienst

3. Alle getauften Gemeindeglieder sind beauftragt und bevollmächtigt, **das Evangelium** in Wort und Tat in allen Lebensbezügen **zu bezeugen** (vgl. Art. 4 KO) und die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten (1. These der Barmer Theologischen Erklärung). Diesem grundlegenden **Priestertum aller Gläubigen** sind alle haupt- und ehrenamtlichen Dienste und Ämter der Kirche zugeordnet, so auch der Dienst der Leitung und der öffentlichen Verkündigung, die als Ämter geordnet sind (vgl. Art. 6,4 KO). Der **Verkündigungsdienst** ist eine Gestalt des Dienstes, der in öffentlicher Verantwortung wahrgenommen wird und in dem sich verschiedene Berufe und ehrenamtlich Tätige mit ihren je eigenen Kompetenzen den gemeinsam aufgetragenen Dienst teilen. Der Verkündigungsdienst ist nicht mit

dem Handlungsfeld Gottesdienst gleichzusetzen. Im rechtlichen Sinn können alle Handlungsfelder (Verkündigung, Seelsorge, Bildung, Gesellschaftliche Verantwortung, Ökumene) als Verkündigungsdienst bezeichnet werden. Die reformatorische Zuspitzung der Verkündigung auf „Wort und Sakrament“ (CA VII) weitet sich im 20. Jahrhundert auf, so dass für die „Kommunikation des Evangeliums“ (Ernst Lange) neben dem Pfarrdienst auch andere Berufsgruppen und Bezugspersonen (KMU) in den Blick kommen. Diese Entwicklung wird in der EKHN rechtlich nachvollzogen, indem sowohl Prädikant*innen als auch Lektor*innen (KO Art 8: „haben ehrenamtlich am Verkündigungsdienst teil), Kirchenmusiker*innen (KMusG §2: „wirken an der öffentlichen Verkündigung mit) und Gemeindepädagog*innen (GpG §1: „haben am Verkündigungsdienst teil) dem Verkündigungsdienst zugeordnet werden. Die verschiedenen Dienste in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes (4. These der Barmer Theologischen Erklärung). Die Zusammenarbeit unterschiedlicher Personen in verschiedenen Funktionen und mit diversen Aufgaben verweist daher auf die gemeinsame Teilhabe an dem einen Dienst und begründet so die Gemeinschaft der Dienste und Ämter.

4. Die **Konzentration** des gesamtkirchlichen Stellenplans auf den **Pfarrdienst** ist Folge der Übernahme der geburtenstarken Jahrgänge (Babyboomer) in den Pfarrdienst. Während die Zahl der Pfarrer*innen, die in diesen Jahren in den Dienst genommen wurden, sich verdoppelte (von 1000 Pfarrer*innen auf 1900 Pfarrer*innen), wurden die Stellen der Kirchenmusiker*innen und die Stellen der Gemeindepädagog*innen reduziert. Die Berufsgruppe der hauptamtlichen Küster*innen ist im Stellenplan (fast) nicht mehr vorgesehen. Die personelle Ausstattung der Gemeindebüros stagnierte trotz zusätzlicher Aufgaben. Als Folge der Reduktion kirchlicher Berufsgruppen bei gleichzeitig deutlicher Ausweitung des Pfarrdienstes wurden zusätzliche Aufgaben im Bereich des Küsterdienstes, der Verwaltung und der Begleitung von Gruppen und Kreisen im Gemeindehaus von Pfarrer*innen und Ehrenamtlichen wahrgenommen.
5. Die Entwicklung des Pfarrdienstes bis 2030 wird mit einer deutlichen Reduktion der Zahl der Pfarrer*innen verbunden sein. Gleichzeitig sollte die **vielfältige Gestalt des Verkündigungsdienstes**, der in öffentlicher Verantwortung in verschiedenen Berufen mit ihren je eigenen Kompetenzen wahrgenommen wird, **wieder in den Blick kommen**. Während sich der Pfarrdienst auf die öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung („an der Schwelle zwischen Marktplatz und Kirche“ - Wagner-Rau) konzentrieren sollte, wäre dem (gemeinde-) pädagogisch-diakonischen Dienst die Kommunikation des Evangeliums in den Formen „Bilden – Unterstützen – Verkündigen“ (EKD-Text 118) einerseits nach „innen“, z.B. mit der Verantwortung für Gruppen und Kreise (Gemeindehaus) und andererseits „nach außen“ in das örtliche Gemeinwesens hinein, z.B. in der sozialen Arbeit zuzuordnen. Kirchenmusiker*innen müssen in ihrem eigenständigen Beitrag stärker beachtet werden. Zum einen bringen sie das Evangelium in der Öffentlichkeit zum Klingen (von Gottesdiensten bis zu konzertanten Aufführungen) und wirken so kulturprägend. Zum anderen beziehen sie unterschiedlichste Menschen (insbesondere in der Chorarbeit) ein und ermöglichen vielfältige Zugänge und Teilhabe an kirchlichem Handeln. Prädikant*innen und Lektoren*innen sind zur Mitwirkung an der „öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung“ berufen und verantworten gemeinsam mit Pfarrer*innen die gottesdienstliche Verkündigung in unterschiedlichen Formen. Im Sinne einer theologisch konsistenten ökumenischen Position sollte perspektivisch erwogen werden, Prädikant*innen zu ordinieren und sie für ihren Dienst an Wort und Sakrament so auszubilden, dass sie den theologischen Ansprüchen des kirchlichen Fernunterrichtes nach den Standards der östlichen Gliedkirchen genügen.
6. Im Zusammenspiel der verschiedenen Berufsgruppen kann eine differenzierte und zu differenzierende Ausgestaltung des Verkündigungsdienstes ihren Ausdruck finden. Dies entspricht – aus soziologischer Sicht – den durch Differenzierung und Individualisierung entstandenen gesellschaftlichen Ver-

änderungen. Die konkreten Aufgaben vor Ort können eigenverantwortlich in einer **gemeinsamen Dienstordnung** entwickelt werden. Eine Kooperation und Partnerschaft unterschiedlicher Berufsgruppen ermöglicht vielfältige Zugänge, die nicht durch strukturelle Hierarchien behindert werden (sollen). Leitungsverantwortung und befähigendes Handeln gehören zur gemeinsamen Aufgabe der Berufsgruppen im Nachbarschafts- bzw. Kooperationsraum. Die Gemeinschaft der Dienste und Ämter zeigt sich in der gemeinsamen, aufgabenbezogenen kooperativen Arbeit im Team des Nachbarschafts- bzw. Kooperationsraums, in dem die unterschiedlichen fachlichen Perspektiven auf die jeweiligen Herausforderungen so bezogen werden, dass gemeinsam Lösungen gefunden und Verantwortlichkeiten geklärt werden können.

Regionalentwicklung

7. Eine kirchliche Regionalentwicklung, die sich stärker an gesellschaftlichen Lebens- und Sozialräumen und weniger an kirchlichen Organisationseinheiten orientiert, wird dazu beitragen, dass **lokale und exemplarische kirchliche Orte und Gebäude kirchlichen Handelns sich entwickeln und in den jeweiligen Sozialraum hinein wirken**. Kristallisationspunkte hierfür können Kirchen als Grenzorte des Heiligen sein, denen aufgrund ihrer herausragenden architektonischen oder historischen Geltung oder ihrer Nutzung (z.B. als Diakoniekirche) eine besondere Bedeutung für die Region zukommt. Kristallisationspunkte können aber Gebäude kirchlichen Handelns sein (beispielsweise Gemeindehäuser, Mehrgenerationenhäuser oder Familienzentren), die gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Akteur*innen geprägt werden. Diese vielfältigen genuin kirchlichen Orte und Gebäude kirchlichen Handelns lassen sich nicht gesamtkirchlich festlegen, sondern werden sich in unterschiedlichen Regionen immer wieder neu entwickeln – aus dem Engagement der Menschen vor Ort und der vielfältigen Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Partner*innen. Unterstützt wird dieser Prozess durch die Überlegungen aus dem Arbeitspaket „Gebäude - qualitativer Konzentrationsprozesses“ in dem vorgeschlagen wird, vorhandene Gebäude auf ihre Bedeutung und ihren Nutzen, ihre Möglichkeiten und Grenzen zu prüfen, den neuen Anforderungen anzupassen und die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit weiteren gesellschaftlichen Akteuren auszuloten.

Die Räume, die im Rahmen der Regionalentwicklung entstehen, lassen sich nur durch die Beteiligten vor Ort definieren und sind in aller Regel nicht mit den verfassten Formen von Ortsgemeinde und Dekanat gleichzusetzen. Die Ortsgemeinden werden stärker als bisher in regionalen Netzen miteinander verbunden. Die Ausbildung von Profilen in der Region wird befördert, indem man sich über Schwerpunktsetzungen verständigt. Dabei sind unterschiedliche Arbeits- und Organisationsformen in den jeweiligen Regionen oder in Dekanaten vereinbarten Nachbarschaftsräumen möglich, die schon heute insbesondere im Regionalgesetz beschrieben werden (Arbeitsgemeinschaft, Kooperationsraum, Gesamtkirchengemeinde, Gemeindezusammenschluss).

8. Klassische Aufgabefelder können in der Region neu beschrieben werden:
 - a. **Gottesdienste** werden im Nachbarschafts- bzw. Kooperationsraum geplant. Sonntägliche Gottesdienste können auf einzelne Orte in der Region konzentriert werden, kleinere Formen („elementare Gottesdienste“ bis zu Formen einer „minimal liturgica“) werden entwickelt. In einer differenzierten Gottesdienstlandschaft müssen nicht alle Gottesdienste von Pfarrer*innen geleitet werden. Umgekehrt erfordern öffentlich hervorgehobene Gottesdienste eine besondere Aufmerksamkeit.
 - b. Der **Religionsunterricht** ist ein hohes Gut, das sowohl in Hessen als auch in Rheinland Pfalz Verfassungsrang genießt und zu einer Wahrnehmung als „öffentlicher Kirche“ erheblich beiträgt. Der Religionsunterricht sollte daher auch weiterhin von Religionslehrer*innen aber auch von hauptamtlichen Schulpfarrer*innen (mit Seelsorgeauftrag) verantwortet werden. Im Gemeindepfarrdienst sollte der Religionsunterricht unter konsequenter Berücksichtigung des Nachbarschafts- bzw. Kooperationsraums und unter Einbindung weiterer Professionen (z. B. Gemeindepädagog*innen mit Masterabschluss oder berufsbegleitender Qualifikation) wahrgenommen werden. Bei der Planung

des Einsatzes werden die jeweilige kirchengemeindliche Situation und die individuellen professionellen Profile der Gemeindepfarrer*innen berücksichtigt, so dass der Religionsunterricht nicht mehr zwingend zum Aufgabenprofil aller Gemeindepfarrer*innen gezählt wird. Im Rahmen der Nachbarschafts- bzw. Kooperationsräume werden pro Pfarrstelle zwei Wochenstunden Religionsunterricht zugeordnet, die nach Möglichkeit von einer Person (Pfarrer*in oder Gemeindepädagog*in) im Team übernommen werden und nach Absprache mit dem zuständigen Kirchlichen Schulamt an einer Schule im Nachbarschafts- bzw. Kooperationsraum erteilt werden.

- c. Seelsorge ist Teil des öffentlichen Verkündigungsdienstes der Kirche. **Gemeindeseelsorge** ist öffentlich wahrnehmbare Seelsorge, weil die Seelsorgenden unterschiedlichsten Menschen in unterschiedlichsten Lebenskontexten und Milieus begegnen können und wollen. Seelsorge ereignet sich im breiten Spektrum von flüchtiger Alltagsbegegnung bis hin zur längeren Lebensbegleitung. Sie teilt Trauer und Freude mit den Menschen. Gemeindeseelsorge ist ein Querschnittsbereich und lässt sich nicht wie ein einzelnes pastorales Aufgabenfeld delegieren oder auf Seelsorge im Kontext von Kasualien reduzieren. Vielmehr ist es Aufgabe aller in den pastoralen – auch übergemeindlichen! - Aufgabenfeldern Tätigen, seelsorglich ansprechbar und kommunikationsfähig zu sein. Davon unabhängig ist eine verlässliche Erreichbarkeit für seelsorgliche Krisensituationen bzw. Kasualanfragen durch eine entsprechende vernetzte Organisation des Pfarrdienstes lokal bzw. regional zu gewährleisten, die im Rahmen von Pfarrdienstordnungen klar geregelt werden sollten. **Spezialisierte Seelsorge** ist öffentlich wahrnehmbare Seelsorge jenseits von Gemeindegrenzen und reicht in vielen Fällen auch über die engere Region hinaus. Durch die Arbeit von Pfarrer*innen und Gemeindepädagog*innen in der spezialisierten Seelsorge sind Gemeinden an anderen Orten entstanden: auf dem Flughafen, in Altenheimen, in Krankenhäusern, in Gefängnissen, in Behinderteneinrichtungen, im Gehörlosenbereich, in etwas anderer Weise in der Notfallseelsorge, der Telefonseelsorge und der Polizeiseelsorge. Die dort notwendige Anschlussfähigkeit erfordert in vielen Bereichen eine Spezialisierung, um eine qualifizierte Mitarbeit in den jeweiligen institutionellen Bezügen zu gewährleisten.
- d. Die Zusammenlegung von Verwaltungsressourcen (Sekretariatsstunden) und die Einrichtung von **regionalen Kirchenbüros** ermöglichen größere Professionalität und längere Öffnungszeiten. Längerfristig erscheint es sinnvoll, den Pfarrdienst grundsätzlich von den Aufgaben der kirchengemeindlichen Verwaltung zu entbinden. Das wird aber nur möglich sein, wenn sich Verwaltungsaufgaben deutlich reduzieren lassen und die ehrenamtliche Leitung von Kirchengemeinden von einem Großteil der Verwaltungsarbeit entlastet wird. Das wäre der Fall, wenn neben den gemeindeübergreifenden Trägerschaften für Kitas (GÜT), auch eine Professionalisierung der Bewirtschaftung der Gebäude erfolgt.
- e. Die **Digitalisierung** gehört mit Blick auf die Arbeitspakete in ekhn2030 zu den Querschnittsthemen, die über alle Themen hinweg bedacht und konkretisiert werden sollen. Implikationen und Konsequenzen für den Verkündigungsdienst können hier nur angedeutet werden.

Zum einen entstehen seit längerer Zeit digitale Formen der Verkündigung und der seelsorglichen Lebensbegleitung, die sich durch die Corona Pandemie verstärkt haben. Digitale Möglichkeiten wie youtube, WhatsApp, Podcasts oder Livestreaming werden genutzt, um gottesdienstliches und seelsorgliches Handeln in Zeiten von „social distancing“ weiterzuführen. Dabei sind manche Formate eng an die „bekannteren“ Formen von Predigt oder Gottesdienst angelehnt. Es sind analoge Formen im digitalen Gewand.

Vielerorts wurden die Formate dem Medium jedoch auch weiter angepasst oder eigenständige Formate entwickelt, um die Aufgaben der Verkündigung in Seelsorge, Unterricht und Gottesdienst wahrzunehmen und auszufüllen.

Rückmeldungen und Chatverläufe zeigen, dass die Angebote sich über Weiterleitungen mitunter über die eigentliche Zielgruppe der Ortsgemeinde hinaus verbreiten und auf Resonanz stoßen. Hier deutet sich an, dass digitale Medien geeignet scheinen, räumliche Distanzen in gewissem

Umfang zu überwinden und bei der Kontaktpflege unterstützen können. Dies lässt sich im Zuge einer stärkeren Regionalisierung nutzen.

Die Erweiterung analoger Angebote im digitalen Raum und ihre Verbreitung auf digitalem Weg könnte – auch unabhängig von der Corona-Pandemie - als regional übergreifende Aufgabe in die gemeinsame Dienstordnung aufgenommen werden.

Zudem entwickeln sich seit einigen Jahren neue Formen digitaler Verkündigung, die sich den digitalen Gesetzmäßigkeiten in Bezug auf inhaltliche Füllung, ästhetische Darstellung oder Personalisierung deutlicher anpassen. Hier versuchen (christliche) Sinnfluencer*innen (beispielsweise im evangelischen Contextnetzwerk „yeet“), ihren Glauben in Form von Sinnfragen, Werten und gesellschaftlichen Fragen, über die Sozialen Medien bei einer Zielgruppe von 14-39 Jährigen ins Gespräch zu bringen. Es entwickelt sich eine personalisierte Community unabhängig von kirchlichen Strukturen. Eine Professionalisierung digitaler Angebote (auch im religionspädagogischen Bereich) könnte als Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit beschrieben werden oder sollte mit einer notwendigen Freistellung und Qualifizierung innerhalb der Pfarrstellen des Dekanatsbudgets verbunden werden (vgl. dazu beispielsweise Pfarrerin Theresa Brückner, freigestellt vom Kirchenkreis Berlin Tempelhof-Schönberg.) Solche digitalisierten Formate auf den unterschiedlichen Plattformen (Instagram, Facebook, reddit, tiktok, u.a.) stellen neue Ansprüche an Design und Ästhetik, da die „Gewohnheiten“ der Netz-Community bereits vorgeprägt sind. Zudem bedarf die kritische Auseinandersetzung mit den Veränderungen und der „Kultur der Digitalität“ einer theologischen Reflexion. Ohne diese gesellschaftskritische und theologische Reflexion würde sich die Kirche dem gesellschaftlichen Transformationsprozess der Digitalisierung einfach ausliefern.

Notwendig wären im Rahmen einer Digitalisierung die technische Ausstattung aller Hauptamtlichen im Verkündigungsdienst mit digitalen Endgeräten und die Vorhaltung der notwendigen IT-Infrastruktur, mitsamt der nötigen Software, Wartung und entsprechenden Schulungen. Die Erarbeitung und Bereitstellung von eigenen Plattformen, Clouds und digitalen Anwendungen für die Kommunikation in allen Arbeitsfeldern der Kirche (Religions- und Konfirmandenunterricht, Gottesdienste und andere Verkündigungsformate, Seelsorge unter Einhaltung der seelsorgerlichen Verschwiegenheit, Leitungsarbeit usw.) müsste vermutlich eine gemeinsame Anstrengung aller Gliedkirchen der EKD sein.

9. Das **Regionalgesetz** gibt schon heute wesentliche Impulse für eine Ausdifferenzierung. Diese Impulse sollten durch konkrete finanzielle **Zuweisungen, die durch den Wegfall von Pfarrstellen entstehen, gestärkt und unterstützt werden**. Zwei Optionen zeichnen sich ab:
 - a. Im Rahmen des sog. **Professionenmix** werden Personalkosten aus dem Pfarrdienst in den Aufbau von Stellen umgewidmet, die zur Professionalisierung der Gemeindebüros in der EKHN beitragen oder zur Stärkung des kirchenmusikalischen und (gemeinde-) pädagogisch-diakonischen Dienstes. Die Finanzmittel werden im Stellenplan festgelegt bzw. umgewidmet, um den Menschen verlässlich ein Netz vielfältiger Gelegenheiten anzubieten, ihre Anliegen und Fragen ins Licht des Evangeliums zu rücken, und einzelne Orte zu profilieren. Die Erprobung neuer Gemeinde- und Beteiligungsformen sollte insbesondere im Rahmen des Professionenmix in den Jahren 2025-2029 im Fokus stehen. Eine Stärkung des kirchenmusikalischen und (gemeinde-) pädagogisch-diakonischen Dienstes kann dazu beitragen.
 - b. Im Rahmen eines **Investitionsfonds** werden exemplarische Projekte gefördert, um vorhandenen Orte zu entwickeln und zu profilieren oder neue Formen der Beteiligung zu erproben (im Rahmen des Projekts „Erprobungsräume“ in der Evangelischen Kirche Mitteldeutschland werden 7,5 Mio. € zur Verfügung gestellt, die Evangelische Kirche im Rheinland stellt 6 Mio. € bereit, um Gemeindeformen zu fördern, die „eine volksskirchliche Logik im Bereich Parochie, berufliche Mitarbeit und Kirchengebäude überschreiten.... und „Menschen ohne (positiven) Bezug zur

Kirche/zum christlichen Glauben Zugänge zum Evangelium eröffnen“). Die Finanzmittel werden einmalig im Rahmen eines Fonds zu Verfügung gestellt.

In der EKHN wurde und wird das Finanzierungsmodell eines Investitionsfonds ebenfalls erprobt. Bei Anschubfinanzierungen für Familienzentren, diakonische Projekten (DRIN: dabei sein – Räume entdecken, initiativ sein – Nachbarschaft leben) oder Projekten im Rahmen der Perspektive 2025 (Nachwuchssicherung kirchlicher Berufe, Demokratische Kultur stärken, Jugendkirchen mit anderen, u.a.) stellt sich jedoch schnell die Frage, wie diese Arbeit nachhaltig finanziert und weitergeführt werden kann.

10. Das Instrument der **Pfarrdienstordnung** erlaubt schon heute, unterschiedliche Aufgaben an einem kirchlichen Ort (Kirchengemeinde, Schule, Krankenhaues, u.a.) und im Dekanat abzubilden und sollte zusätzlich die Region im Sinne des Regionalgesetzes in den Blick nehmen. Möglich wäre es, **orts- und aufgabenbezogene Dienste** zu unterscheiden. Im Gemeindepfarrdienst könnten zu einem ortsbezogenen Dienst Gottesdienste, Kasualien, Seelsorge und die pfarramtliche Verwaltung gehören. Die ortsbezogenen Dienste greifen die Ergebnisse der fünften Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung auf, die konstatiert, dass kirchliche Mitarbeitende immer als „Gesichter der Kirche“ vor Ort wahrgenommen werden und das nicht nur durch die hochverbundenen Mitglieder. Auch wohlwollend-distanzierte Mitglieder zeigen eine geringere Austrittsneigung, wenn sie kirchliche Mitarbeitende vor Ort kennen. Andere Dienste, wie Konfirmand*innenarbeit, Arbeit mit Jugendlichen, Kirchenmusik, diakonische Arbeit, Ökumene müssten nicht mehr in der einzelnen Kirchengemeinde, sondern könnten in der Region wahrgenommen werden, von Personen, die einen besonderen Auftrag haben und dazu motiviert, qualifiziert und begabt sind. Perspektivisch sollten auch dekanatsweite Dienste (Notfallseelsorge, Gesellschaftliche Verantwortung oder andere Bereiche in gesamtkirchlicher Verantwortung) konstitutiver Bestandteil von Pfarrdienstordnungen sein. Dies hat den Vorteil, sich immer wieder neu auf die Anliegen der Menschen und die gesellschaftlichen Herausforderungen einstellen zu können. Konkret hieße das für den Pfarrdienst: eine Pfarrerin mit einem Stellenumfang von 100% würde mit einem bestimmten Stellenanteil (z.B. 50%) einen festgelegten territorialen Bereich in der Region versorgen in den Handlungsfeldern öffentliche Wortverkündigung, Seelsorge, Kontakte mit den Akteur*innen der Zivilgesellschaft u.a.. Mit dem verbleibenden Stellenanteil (z.B. 50%) würde sie aufgabenbezogene Dienste in der Region / im Nachbarschafts- bzw. Kooperationsraum / der Arbeitsgemeinschaft übernehmen, z.B. die Konfirmand*innenarbeit, den Religionsunterricht oder digitale Angebote. Für die Menschen vor Ort ergibt sich der Vorteil der gesicherten Ansprechbarkeit einer Pfarrperson, welche die religiöse Kommunikation im Nahbereich über Generationsgrenzen hinweg kennt und aufrechterhält. In Bereich der aufgabenbezogenen Dienste ergibt sich die Chance der Professionalisierung. Durch die Entlastung von Aufgaben in anderen Handlungsfeldern bieten sich Spezialisierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten für alle Berufsgruppen.

Wird die Unterscheidung von orts- und aufgabenbezogenen Diensten weiter geführt, relativiert dieser Vorschlag auch das bisherige System der Unterscheidung von gemeindlichen und funktionalen Diensten. Auch für regionale und bestimmte gesamtkirchliche Pfarrstellen und gesamtkirchliche Stellen im gemeindepädagogischen Dienst könnten – wie schon jetzt im kirchenmusikalischen Dienst - neben aufgabenbezogenen Anteilen auch ortsbezogene Anteile definiert werden. Diese Vernetzung könnte zu einer Erkennbarkeit kirchlichen Handelns vor Ort beitragen.

Konkretion

11. Personalgewinnung / Personalentwicklung

a. Ausbildung

- der **berufsbegleitende Masterstudiengang** „Theologische Studien“ in Frankfurt und Mainz ist eingeführt.
- Eine **Neukonzeption des Vikariates** entsteht. Die Dauer des Vikariates und die seminaristische Ausbildung werden vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen, biographischer Herausforderungen (Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, u.a.) und digitaler Möglichkeiten in der Lehre neu ausgerichtet. Denkbar wäre zum Beispiel, Teile der seminaristischen Ausbildung stärker zu modularisieren und zu regionalisieren. Die Teilnahme könnte stärker flexibilisiert und Prüfungselemente auch als Vorleistungen erbracht werden. Ebenfalls müssen Möglichkeiten zur Einübung und Erprobung von kollegialer und interprofessioneller Kooperation in der Ausbildung gestärkt und gefördert werden.

b. Einstellungsverfahren

- Das **Sonder-Übernahmeverfahren** wird neu konzipiert. In einer Übergangsphase können die Bewerbungsfristen verlängert werden, so dass jederzeit Interessierte aus anderen Landeskirchen die Gelegenheit erhalten, sich für das Bewerbungsrecht zu qualifizieren. Die Häufigkeit der Durchführung soll der Nachfrage angepasst werden.
- Um die **kurzfristige Übernahme von Pfarrer*innen aus anderen Landeskirchen** zu ermöglichen, soll ein flexibleres Verfahren entwickelt werden. Denkbar ist ein Format, in dem die Eignung für die konkrete Stelle festgestellt und ein darauf bezogenes Bewerbungsrecht ausgesprochen wird. Dies könnte – nach einer festzulegenden Zeit der Bewährung – für weitere Stellen der EKHN ausgeweitet werden.
- Eine **EKD-weite Ausschreibung von Pfarrstellen** wird ermöglicht, wenn Stellen wiederholt vergeblich im Amtsblatt der EKHN ausgeschrieben wurden.

c. Fortbildung

- Die **Fortbildung in den Ersten Amtsjahren** wird stärker mit der zweiten Ausbildungsphase verknüpft. So werden eine Kontinuität in der Reflexion über kirchliches Handeln und Berufsrolle sowie die Kollegialität unter den Pfarrerinnen und Pfarrern gestärkt und kontinuierlich unterstützt.
- Außerdem werden **gemeinsame Module für kirchliche Berufsgruppen** im Verkündigungsdienst (Pfarrer*innen im Probendienst, Kirchenmusiker*innen und Mitarbeitende im (gemeinde-)pädagogisch-diakonischen Dienst) etabliert. Die Teilnahmen für Prädikant*innen soll ermöglicht werden. Die Verantwortung für diese Module könnte dem/der Professor*in für Kirchentheorie und Gemeindeentwicklung übertragen werden. Die Module können inhaltlich bei einer Konzeptentwicklung für Kooperationsräume unterstützen. Ausgehend von der Frage nach dem auftragsgemäßen kirchlichen Handeln im Sozialraum (s.o.) entwickeln die verschiedenen Berufsgruppen miteinander Konzepte für exemplarische kirchliche Arbeit. Hierbei ist es wichtig, dass Formen kollegialer und interprofessioneller Kooperation gefunden, ausprobiert, begleitet und gefördert werden können.
- In Ergänzung zu bereits vorhandenen Angeboten von Fortbildung, Supervision und Coaching werden im Rahmen der **Salutogenese** verschiedene Formate zur Begleitung in herausfordernden Situationen, zur Stressprävention und zum Umgang mit Konflikten entwickelt und angeboten. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf dem **Inklusions-Management** liegen.

12. Personalplanung für den Pfarrdienst, den kirchenmusikalischen und (gemeinde)-pädagogisch-diakonischen Dienst

- a. Im Jahr 2020 sind im Stellenplan 1610 Pfarrer*innen ausgewiesen, die 1480 Stellen besetzen. Im Jahr 2025 ist die bereits beschlossene Pfarrstellenbemessung 2020-2024 umgesetzt. Eine Kürzung von 7 % der Stellen ist erfolgt. Zudem wurden 4 % der Stellen im sog. Professionenmix an andere Berufsgruppen übertragen. Im **Pfarrstellenplan** sind 11 % der Stellen entfallen. Es verbleiben 1290 Pfarrstellen. Im Jahr 2030 ist die Generation der Babyboomer im Ruhestand. Die Zahl der Pfarrer*innen geht deutlich auf 1100 zurück. Es können ca. 1000 Pfarrstellen besetzt werden. Eine Reduktion von 20 % der Pfarrstellen in den Jahren 2025-2030 ist umzusetzen. Es bleibt im Rahmen einer Prioritätendebatte zu klären, ob erneut Stellen davon in andere Professionen umgewidmet werden können oder im Rahmen eines Investitionsfonds exemplarische Projekte gefördert werden, um profilierte Formen kirchlichen Lebens und Arbeitens zu erproben (vgl. 5).
- b. Die Stellenpläne für den Pfarrdienst (PfStVO, 402) werden von fünf auf **zwei Budgets konzentriert** :
- Ca. **800 Pfarrstellen aus dem Gesamtbudget werden den Dekanaten** zugeordnet (zurzeit: kirchengemeindlicher Pfarrdienst, regionaler Pfarrdienst). Dabei muss weiterhin gelten, dass Dekan*innenstellen nicht budgetierbar sind. Wenn das Budget der gesamtkirchlichen Stellen mit regionaler Anbindung (zurzeit 35 Stellen) aufgelöst wird, sollte im Einzelfall aufgrund der Aufgaben entschieden werden, ob diese Stellen (Altenheimseelsorge, Notfallseelsorge, Behindertenseelsorge, Telefonseelsorge, Gehörlosenseelsorge, Stadtkirchenarbeit, Stadtjugendarbeit) dem Budget der Dekanate oder dem Budget der Gesamtkirche zugerechnet werden. Sie bleiben konstitutiv für die Arbeit im Dekanat. Gleichzeitig könnten einige Aufgaben aber auch in die Pfarrdienstordnung(en) der verschiedenen Regionen eingebunden und in interprofessionellen Teams wahrgenommen werden.
 - **200 Pfarrstellen aus dem Gesamtbudget werden der Gesamtkirche** zugeordnet (gesamtkirchlicher Pfarrdienst, Schulpfarrstellen und einige gesamtkirchliche Pfarrstellen mit regionaler Anbindung).
 - Die **Stellenpläne für Gemeindepädagogik** bzw. den diakonisch-pädagogischen Dienst (230 Stellen) und **Kirchenmusik** (110 Stellen) bleiben konstant, werden den Dekanaten und der Gesamtkirche zugewiesen und könnten ggf. im Rahmen des Professionenmix ausgeweitet werden.
 - Das Kirchengesetz zur Umsetzung der **Pfarrstellenbemessung wird ergänzt um eine Zuweisung für den kirchenmusikalischen und den (gemeinde) pädagogisch-diakonischen Dienst**. Für die Stellenpläne werden ähnliche Verteilungsfaktoren berücksichtigt. Insgesamt entsteht so eine Personalplanung, die einen gemeinsamen Einsatz von Pfarrer*innen sowie Kirchenmusiker*innen/Gemeindepädagog*innen im Verhältnis 3:1 vorsieht.

13. Kriterien der Personalzuweisung – Berücksichtigung der Herausforderungen bezüglich der geografischen Fläche

Zurzeit werden die zur Verfügung stehenden Pfarrstellen durch die Faktoren Fläche (20%) und Mitglieder (80%) berechnet (vgl. § 2, PfStVO). Die Gesamtzahl der Stellen wird dem Dekanat mitgeteilt, auf Basis der Faktoren werden diese Stellen dann mit 0,5- oder 1,0-Dienstauftrag den Parochien bzw. Regionen zugeordnet.

Aufgrund der schwindenden Ressourcen wird es nötig werden, die territorialen Räume größer zu fassen und im Dekanat (und evtl. auch darüber hinaus) Regionen zu bestimmen, denen dann Stel-

lenanteile zugewiesen werden. Insgesamt bleibt das durchschnittliche Verhältnis von Mitgliederzahl zu Pfarrstelle etwa bei 1600 : 1.

Um den mitunter großen Entfernungen im ländlichen Raum Rechnung zu tragen und einer „Landflucht“ der Pfarrer*innen entgegenzuwirken, könnte der **Flächenfaktor zukünftig stärker gewichtet werden und von 20% auf 30 % erhöht werden**. Hierdurch würde berücksichtigt, dass die öffentliche Infrastruktur eine Vernetzung in der Region im ländlichen Bereich erschwert. Das Verhältnis von Mitgliederzahl zu Pfarrstelle würde sich in den einzelnen Regionen stärker unterscheiden. Gleichzeitig würde sich das Budget der städtischen Dekanate erhöhen, wenn gesamtkirchlichen Pfarrstellen mit regionaler Anbindung in das Dekanatsbudget übertragen werden.

14. Personaleinsatz in der Region

Im Jahr 2030 werden voraussichtlich nur noch 25 % der derzeitigen Kirchengemeinden in der EKHN die Zahl von mindestens 1600 Mitglieder erreichen, die für die Besetzung einer 1,0 Pfarrstelle im Durchschnitt notwendig ist. Bislang haben die Dekanate in der Regel den einzelnen Kirchengemeinden 0,5 bzw. 1,0-Stellenanteile zugewiesen. Würde man diese Form der Berechnung für jede Pfarrstelle in der einzelnen Kirchengemeinde beibehalten, entstünde vielerorts ein Flickenteppich aus deutlich unterhältigen Dienstanteilen. Stellenausschreibungen erreichten häufig nicht mehr die notwendige Mindestgröße von 0,5-Dienstaufträgen oder könnten aufgrund der Addition verschiedener Stellenanteile nicht besetzt werden. Eine Errichtung von Gemeindepfarrstellen bei Dekanaten oder Gesamtkirchengemeinden und damit verbunden die Auflösung die bisherigen Inhaberschaft von Pfarrstellen einzelner Kirchengemeinden, scheint in dieser Situation angemessen zu sein. Die Beteiligung der einzelnen Kirchengemeinde bei der Wahl sollte auch weiterhin verbindlich bleiben. In Gesamtkirchengemeinden wird dies durch den Gesamtkirchenvorstand als gemeinsames Organ sichergestellt. An diesem Verfahren sollten sich im Rahmen von Pfarrwahlen auch anderen Formen - wie pfarramtlich verbundenen Gemeinden - orientieren, um aufwendige Wahlverfahren in unterschiedlichen Kirchenvorständen zu vermeiden und die Verantwortung in einem gemeinsamen Wahlgremium wahrzunehmen.

- a. Ein Personaleinsatz in der Region kann in der geographischen Zuordnung und der konkreten Gestaltung in aller Regel nur vor Ort oder im Dekanat definiert werden. In der Praxis kann beispielsweise eine Mischung aus **ortsbezogenen** („Seelsorgebezirke“) und **aufgabenbezogenen Diensten** (Konfirmandenunterricht, Seelsorge in Krankenhäusern und Altenheimen, Kultur, Bildung, Ökumene, gesellschaftliche Verantwortung, Mission etc.) entstehen (vgl. auch unter 6. die Hinweise zur Pfarrdienstordnung). Denkbar wäre auch die weitere Anwendung von Pfarrdienstordnungen, die eine seelsorglich-kasuelle Zuständigkeit wochen- oder tageweise regeln. Das Regionalgesetz sowie die unterschiedliche Praxis in den heutigen „Modellregionen“ zeigen hier bereits verschiedene Möglichkeiten auf.
- b. Die Differenzierung in orts- und aufgabenbezogene Dienste bietet Entlastung vor Ort und professionalisiert den Dienst. Es ist möglich, einen ortsbezogenen Dienst lange beizubehalten, aber in den aufgabenbezogenen Diensten Schwerpunkte zu setzen und diese auch **biographie- und kompetenzorientiert zu wechseln**. Das könnte die Berufszufriedenheit erhöhen und professionsbezogene Schwierigkeiten (z.B. die oft noch zu beobachtende Festlegung des gemeindepädagogischen Dienstes auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen) abmildern. „Horizontale Karrieren“ wären möglich, in dem man persönliche Gaben sowie in Fort- und Weiterbildung erworbene Fähigkeiten in der Konzeptentwicklung und den aufgabenbezogenen Diensten sinnvoll anwenden kann.

Um diese biographie- und kompetenzorientierte Flexibilität von Teams nutzbar zu machen, empfiehlt sich als **Mindestgröße einer zusammengehörigen Region eine Größe**, in der mindestens 3 Pfarrstellen in Vollzeit eingesetzt werden können. Durch die veränderte Stellenplanung und Zuweisungssystematik käme noch eine Stelle aus dem kirchenmusikalischen oder gemeindepä-

dagogisch-diakonischen Dienst dazu, so dass mindestens vier Personen gemeinsam hauptamtlich gemeinsam mit Prädikant*innen im Verkündigungsdienst einer Region tätig werden. Die Organisationsform der Gesamtkirchengemeinde oder des Gemeindegemeinschaftszusammenschlusses wäre eine passende Rechtsform, um die ehrenamtliche Beteiligung an der Ausrichtung und den Entscheidungsprozessen in einem Verkündigungsteams zu berücksichtigen. In anderen Organisationsformen könnte eine Beiratsstruktur geschaffen werden, die aber noch rechtlich ausgeführt werden müsste.

- c. Durch die **konstant bleibende Anzahl der Stellen im kirchenmusikalischen bzw. sozialdiakonisch-gemeindepädagogischen Dienst**, die im Rahmen des Professionenmix erhöht werden kann, kommen in den Regionen weitere Menschen im Verkündigungsdienst hauptamtlich zum Einsatz. Die verschiedenen Aufgaben werden stärker kompetenzorientiert wahrgenommen, die Profilierung der gemeinsamen Dienstordnung wird auf diese Weise differenzierter und kann den Anforderungen und Gegebenheiten des Sozialraums und der Entwicklung möglicher Erprobungsräume besser angepasst werden.
- d. Bei Stellenbesetzungen in einer Region sollten Aspekte der **Diversität** (Alter, Geschlecht, individuelle theologische bzw. gestalterische Schwerpunkte) berücksichtigt werden, beispielsweise bei der Profilierung der entsprechenden Ausschreibungen, so dass die Stärke von Teamarbeit zum Tragen kommen kann. Stellenwechsel bedeuten dann jeweils auch die Chance, Aufgaben neu zu definieren und zu verteilen oder Zusammenarbeit nicht nur strukturell zu organisieren, sondern stärker inhaltlich zu fassen.
- e. In manchen Regionen lässt sich die Attraktivität einer Pfarrstelle steigern, wenn **keine Dienstwohnung** zugewiesen wird. Um sowohl den Gebäudebestand den vorhandenen Stellen anzupassen als auch durch Reduktion der finanziellen Belastungen in der jeweiligen Gemeinde und Region zukunftsfähig zu bleiben, könnte es ein Steuerungselement der Personalplanung sein, mindestens eine Pfarrstelle in der Region ohne Dienstwohnung auszuweisen.
- f. Ein weiteres Instrument für die Stellenplanung und Personalentwicklung gleichermaßen könnte eine differenzierte **Profilierung von Inhaberschaft und Verwaltungsdienstauftrag im Pfarrdienst** sein. Die Inhaberschaft könnte dabei stärker auf Kontinuität, der Verwaltungsdienst auf Flexibilität ausgerichtet werden. Teildienst, Sabbatzeiten oder Entbindung von der Residenzpflicht wären dabei an einen zeitlich befristeten Verwaltungsdienst gebunden, während das Recht zur Nutzung auf eine Dienstwohnung oder Studienurlaub mit der Inhaberschaft verknüpft wären.

15. Personalaufwendungen

- a. Mehr als 80 % der gesamtkirchlichen Personalaufwendungen sind für den Pfarrdienst vorgesehen – das sind 38 % der Ausgaben im Haushalt 2020. Im Rahmen des Einsparprozesses bis zum Jahr 2030 wird der Pfarrdienst einen deutlichen Anteil beitragen. Eine Reduktion von 488 Pfarrstellen entlastet den Haushalt (Personalkosten, ERK Umlage, Beihilfe) um **56 Mio. €** (eine Pfarrstelle wird mit 115.000 € p.a. berechnet).
- b. Die Möglichkeiten, Personalaufwendungen aus dem Pfarrdienst an andere Berufsgruppen umzuwidmen sind in begrenzter Form vorhanden. **Bis 2025 werden 5 Millionen Euro p.a. zur Verwaltungsunterstützung** in den Regionen und Kooperationsräumen zur Verfügung gestellt. Bis 2025 werden zudem 56 Stellen (insbesondere die sog. Fachstellen werden nicht mehr im Pfarrdienst vorgesehen) aus dem Pfarrdienst im sog. **Professionenmix** umgewidmet. Für beide Maßnahmen sind **bereits heute 10 Mio. € p.a. eingeplant**. Dieser Weg könnte 2030 fortgesetzt werden, um den kirchenmusikalischen und (gemeinde)- pädagogisch-diakonischen Dienst zu stärken. Von multiprofessionellen Teams lässt sich auch dann nicht sprechen – aber in jedem Nachbarschafts- bzw. Kooperationsraum könnte neben dem Pfarrdienst auch eine andere Berufsgruppe hauptamtlich arbeiten. Alternativ könnten Mittel in einem Investitionsfond zur Verfügung gestellt werden mit dem exemplarische Projekte gefördert werden, um exemplarische kirchliche Le-

bens- und Arbeitsformen zu erproben. Diese Mittel wären nicht langfristig durch Personalkosten gebunden. Wenn **weitere Mittel** von ca. **6 Mio. € p.a. vorgesehen** werden, würde der Haushalt 2030 noch um **40 Mio. €** entlastet werden.

- c. Dem Nachbarschafts- bzw. Kooperationsraum werden bei **langzeitiger Vakanz** (nach sechs Monaten) **Personalaufwendungen** für die Verkündigungsdienste (Pfarrdienst, kirchenmusikalischer und gemeindepädagogischer Dienst) zu 50 % zur Verfügung gestellt, um Schwierigkeitsstellenzulagen zu ermöglichen und/oder Vertretungen (Gemeindesekretariat, Konfirmandenunterricht, Küsterdienst u.a.) zu organisieren. Hierbei gelten die Netto-Personalkosten der jeweiligen Stelle. Die Kosten für Beihilfe und Versorgungsrückstellungen werden als personenbezogene Größe nicht einbezogen. Im Haushalt wären die Personalkosten aufzuschlüsseln nach „Kosten je eingerichteter Stelle“ sowie „personenbezogene Kosten“.

16. Genehmigungsverfahren

Im Rahmen von „ekhn2030“ wird die Notwendigkeit von **Genehmigungsvorbehalten** der Kirchenverwaltung geprüft. Im Kontext der Pfarrstellenbemessung wäre zu diskutieren, ob es zwingend notwendig ist, dass Dekanatssollstellenpläne, die von den Dekanatssynoden im Rahmen der Budgetzuweisung verabschiedet werden, noch einmal innerhalb der Kirchenverwaltung geprüft werden müssen. Das derzeitige Verfahren sichert die Einhaltung fachlicher, finanzieller und rechtlicher Erfordernisse, bindet aber auch Ressourcen in der Verwaltung und den Dekanaten.

17. Zusammenhang von ekhn2030 mit der Pfarrstellenbemessung 2025-2029

Im Rahmen von ekhn2030 werden im Teilprojekt „Pfarrdienst und Verkündigung“ perspektivische Herausforderungen und Strategien einschließlich finanzieller Rahmenbedingungen für den Verkündigungsdienst mit der 12. Kirchensynode beraten und entschieden. Die Entscheidungen zur Umsetzung der Pfarrstellenbemessung 2025-2029 werden von der 13. Kirchensynode getroffen. Im Jahr 2022 sind der 13. Kirchensynode die entsprechenden Rechtstexte zur Beratung und Entscheidung vorzulegen, die Dekanatssollstellenpläne werden in den Dekanatssynoden in den Jahren 2023-2024 beschlossen und in den Jahren 2025-2030 umgesetzt.

18. Anlagen (Stellungnahmen zum vorherigen Entwurf)

- 1) Stellungnahme der Studierenden vom 26.6.2020
- 2) Stellungnahme des Rates der Vikar*innen vom 27.6.2020
- 3) Stellungnahmen der Pfarrer*innen im Probendienst vom 30.6.2020
- 4) Stellungnahme des Interessenverbandes der Gemeindepädagog*innen und gemeindepädagogischen Mitarbeiter*innen im Bereich der EKHN e.V.
- 5) Stellungnahme des Konventes der Propsteikantor*innen vom 02.07.2020
- 6) Stellungnahme des Zentrums Seelsorge und Beratung unter Beteiligung der Konvente und des Handlungsfeldes Seelsorge.

Stellungnahme der EKHN-Studierendenschaft**26.06.2020**

Unsere Stellungnahme zum Papier "EKHN 2030 - Pfarrdienst und Verkündigung" basiert auf einer Diskussion von Studierenden auf der letzten Vollversammlung. Im Folgenden legen wir unsere Ergebnisse und Anmerkungen schriftlich dar.

Dazu sind nur diejenigen Punkte aus dem Papier aufgenommen, zu denen wir Stellung beziehen möchten. Dementsprechend wurde sich am Aufbau des Papiers orientiert.

Orientierung

2)

„Die Gestalt der Kirche – ihre Organisationsform und Sozialgestalten – sind immer zeitbedingt“ – Ja, das erkennen wir. Aber Gott und Gottes Wort bleiben dasselbe. Dieser Grund unseres Handelns fehlt uns bei den Überlegungen im Papier und kann als Hoffnung stärker hervortreten.

2)

„Für die Zukunft der Kirche lassen sich aber geistliche und hoffnungsstarke Haltungen entwickeln, die mutig handeln.“ – Wo sind diese hoffnungsstarken Haltungen und das mutige Handeln zu finden? Wir sehen eher einen geordneten Rückzug, aber es wäre ein mutiges Voranschreiten nötig z.B. durch gezielte missionarische Aktivitäten, die sich auf Gemeindeaufbau richten. Kirche darf mutig sein, ihre Relevanz zu formulieren, die in der Verkündigung des Evangeliums besteht.

2)

„ausdrucksstarke Gebäude sanieren; Personal konzentrieren“ – Was sind ausdrucksstarke Gebäude? Wie wird hier ausgewählt? – Wir plädieren auch für kleine Kirchen vor Ort. Was passiert sonst mit der Ortsgemeinde, wenn die Menschen keinen räumlichen Anknüpfungspunkt mehr haben? Die Vielzahl der Kirchen und Gemeindehäuser sollte genutzt werden, wo sie vorhanden sind und es braucht neue Ideen, sie mit Leben zu füllen, um die Gemeinde vor Ort durch mangelndes Angebot und weite Entfernungen nicht noch kleiner werden zu lassen.

Verkündigungsdienst

3)

Wir finden es gut, dass Ehrenamt und das Priestertum aller Gläubigen so stark betont wird.

4)

Es könnte eine Umverteilung der Aufgaben, vor allem im Bereich Verwaltung, zur Entlastung der Pfarrpersonen vorgenommen werden.

5)

Wir befürworten die Ordination von Prädikantinnen und Prädikanten. Mehr Werbung für das Prädikantenamt und ein Ausbau der Ausbildung ist wünschenswert.

Allgemein zum Abschnitt Verkündigungsdienst:

Wie kann eine Entwicklung in der Gemeinde und im Ehrenamt angestoßen werden? Die **Ortsgemeinde** als Ort der Entwicklung könnte stärker gemacht werden, denn vor allem hier sind die Ehrenamtlichen tätig.

Wie können Pfarrer und Pfarrfrauen sowie Lektorinnen und Lektoren Multiplikatoren in der Gemeinde werden?

Regionalisierung

Wir befürworten, dass regionale Kooperationsräume die pfarramtliche Versorgung der jeweiligen Gemeindegebiete sowie ganze Stellen sichern sollen. Dennoch dürfen die Bedürfnisse der einzelnen Dörfer/Städte und ihrer Bewohner/innen nicht aus dem Blick geraten.

7)

Die Entscheidung zur (Weiter-)Entwicklung lokaler exemplarischer Orte in der Region sollte nach wie vor in der Hand derer liegen, die sich in der jeweiligen Region auskennen. Das können Pfarrer/innen im Team sein, die schon länger in der Region in gemeinschaftlicher Überlegung mit Ehrenamtlichen vor Ort tätig sind..

Gewachsene, gut etablierte und angenommene Strukturen sollten nicht zugunsten einer Idee auf dem Papier aufgegeben werden.

Wir Studierende haben als zukünftige Pfarrer/innen Lust auf Innovation und neue Wege der Evangeliumsverkündigung. In das System Region mit Teampfarrämtern sollte finanziell und personell die Möglichkeit integriert werden, Neues auszuprobieren. Solches darf dann nicht im Sinne eines Kurzprojekts irgendwann auslaufen und aufgegeben werden, sondern muss auf personelle Kontinuität bauen können. Gibt es beispielsweise einen exemplarischen Ort, der stark in den Sozialraum wirkt und angenommen wird, sollte die Flexibilität da sein, hier personell aufstocken zu können.

8a)

Gerade in ländlichen Regionen überschneidet sich der Sozialraum oft noch mit der Ortsgemeinde. Eine elementare Gottesdienstversorgung für diejenigen, die nicht bereit sind, den Gottesdienst in anderen Orten zu besuchen, fußt dann v.a. auf ehrenamtlich getragenen Angeboten. Die Stärkung des Ehrenamts im Sinne von Ausbildung und Ausweitung der Kompetenzen (siehe Verkündigungsdienst) ist unabdingbar.

8b)

Da christliche Sozialisation im Elternhaus meist nicht mehr vorausgesetzt werden kann, ist der Religionsunterricht oft der erste und einzige Begegnungsraum mit der christlichen Botschaft. Wenn Pfarrer/innen aus der Schule zurückgezogen werden, sollte die Schule als Sozialraum in der Region dennoch nicht aus dem Blick geraten (Zusammenarbeit mit Religionslehrern, Schulgottesdienste). Das theologische Niveau muss auch erhalten bleiben, wenn der Unterricht durch Gemeindepädagog/innen erteilt wird.

Falls Profildorfstellen (Schuldorfstelle) zur Region zugerechnet werden, sollten diese nicht in den Gemeindegliederschlüssel gerechnet werden (also demjenigen 1600 Gemeindeglieder zugerechnet werden, obwohl er/sie sich vom Profil her gar nicht für diese zuständig ist).

9a)

Wir unterstreichen die Aussage „Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass andere Unterstützungsstrukturen oder Dienste, beispielsweise im Bereich der Verwaltung, in einem angemessenen Verhältnis zum Verkündigungsdienst bleiben und nicht überproportional ausgebaut werden.“ Es wäre wünschenswert, wenn die Professionalisierung der

Gemeindebüros eine Verschlankung des Verwaltungsapparats darstellen würde und nicht Stellen, die u. E. im Sinne von 7 eingesetzt werden könnten, dadurch verloren gehen.

9b)

Wir Studierende haben Lust, in Erprobungsräumen andere Formen der Evangeliumsverkündigung auszuprobieren. Bei der Förderung von Projekten sollte jedoch so viel Flexibilität möglich sein, gut laufende Formen über den Projektzeitraum hinaus zu fördern (z.B. durch personelle Umstrukturierung) (vgl. 7).

Konkretion

11a)

Die Studierendenschaft würde sich freuen bei der Neukonzeption des Vikariats weiterhin mit einbezogen zu werden. Wir können uns mutige Neuansätze bei der Durchführung des Vikariats gut vorstellen.

11c)

Wir wünschen uns zusätzlich zu Angeboten wie Coaching, Salutogenese etc. dezidiert geistliche Angebote, um den Blick auf Jesus Christus nicht zu verlieren, der der Grund des Handelns der Kirche und somit des Pfarramts ist.

13)

Die Ausgestaltung des Punktes gefällt uns. Der gewählte Prozentsatz könnte eventuell überdacht werden. Vielleicht ist es möglich nicht nur Fläche und Gemeindemitgliederzahl bei der Stellenbemessung miteinfließen zu lassen, sondern auch individuelle Aspekte wie beispielsweise die Aktivität der Gemeinde. Gemeindecigene Besonderheiten, zum Beispiel eine „Hochzeitskirche“ im Gemeindegebiet, verdienen zudem Beachtung.

14g)

Die Studierendenschaft ist an Berichten und Konzeptionen bezüglich Liegenschaften und Dienstwohnungen in der EKHN interessiert. Bei jeglichen Reformprozessen muss darauf geachtet werden, dass die zukünftigen Generationen nicht aus dem Blick geraten. Kurzfristiges Abstoßen z.B. von Gebäuden könnte auf lange Sicht gerade kontraproduktiv sein.

14h)

Hier gibt es von unserer Seite noch offene Fragen zur Ausgestaltung der verschiedenen Teilstellen. Ist Teildienst nur an Verwaltungsdienst gebunden? Werden Verwaltungs- und Inhaberpfarstelle unterschiedlich besoldet? Wir sind gegen eine daraus folgende Hierarchisierung.

Weiteres

Die momentane Corona-Zeit verdeutlicht, dass Kirche und Gemeindeleben auch auf anderen Kommunikationsebenen stattfindet. Hierfür bedarf es weiterer Investitionen, gerade im digitalen Bereich. Wir wünschen uns eine nachhaltige Förderung, Nutzung und Etablierung dieser „neuen“ Möglichkeiten.

Die KSB als Bindeglied zur Kirche empfinden wir als wichtigen Baustein unserer Ausbildung. Derartige Angebote können gerne ausgebaut werden. Oft beobachten wir, dass der Übergang

ins Vikariat und die Gemeinde mangels praktischer Erfahrung und geistlicher Begleitung als Bruch empfunden wird.

Das universitäre Milieu unterscheidet sich signifikant vom späteren Berufsleben und den darin erwarteten Kompetenzen. Wir sind uns bewusst, dass in die universitäre Ausbildung schwer eingegriffen werden kann und die Theologie hier als Wissenschaft auch ohne das Ziel Pfarramt studiert werden können muss. Daher befürworten wir die Begleitung durch die KSB und wünschen uns einen Ausbau der praktischen Angebote und geistlicher Impulse mit konkretem Blick auf den Pfarrberuf.

Wir machen die Beobachtung, dass sich Schüler/innen vor allem dann für das Theologiestudium entscheiden, wenn sie durch persönliche Kontakte (Lehrer/innen und Pfarrer/innen etc.) dafür begeistert werden. Wie können diese Berufsgruppen zu Multiplikatoren werden? In manchen Dekanaten gibt es Pfarrer/innen, die für Theologiestudierende zuständig sind. Diese könnten lokal mit den Betreffenden in Kontakt treten und ggf. auch Infoveranstaltungen organisieren. Eine lokale Ergänzung zur bestehenden Werbung auf Messen oder EKHN-weiten Veranstaltungen wäre sinnvoll.

Fazit

Die EKHN darf sich im Papier mutig zeigen, dass sie Neues angehen will und sich weiter- und nicht zurückentwickeln will. Laut der Freiburger Studie lässt sich die sinkende Kirchenmitgliedschaft nicht nur auf den demographischen Wandel zurückführen, sondern auf viele Kirchengaustritte. Auf diese Gruppen sollte sich neu konzentriert werden und für diese sollte die Kirche ihre Relevanz neu formulieren.

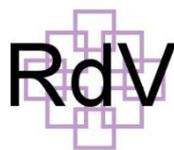
Noch sind die im Papier formulierten Vorschläge recht unbestimmt, was sich im Verlauf des Prozesses hoffentlich ändern wird und muss, um auf konkrete Ziele hinarbeiten und sich hoffnungsvoll auf den Weg zu machen.

Wir freuen uns, dass wir die Möglichkeit hatten, uns zum Papier "EKHN 2030" zu äußern. Die Studierendenschaft wünscht sich, auch im weiteren Prozess beteiligt zu werden.

Im Namen der Studierendenschaft

Der Vorstand des Studierendensrates der EKHN

Florian Müller, Lara Schütz, Simona Villmow



Rat der Vikarinnen und Vikare der EKHN

DER VORSTAND
Birte Kimmel & Svenja Prust

Svenja Prust
Waldbachstraße 5, 65347 Eltville
0157/52074205
svenja.prust@gmail.com

Birte Kimmel
Zur Steinkaut 53, 35745 Herborn
0151/53962505
birte.kimmel@inuk.de

Rat der Vikarinnen und Vikare der EKHN • Der Vorstand

Stellungnahme zum Papier „Pfarrdienst und Verkündigung“ im Rahmen des Prioritätenprozess 2030

Vorwort

Hiermit nehmen wir – der Rat der Vikarinnen und Vikare in der EKHN – Stellung zum Konzeptpapier „Pfarrdienst und Verkündigung“ im Zuge des Prioritätenprozesses „ekhn2030“. Wir tun das auch als Vertreter*innen der Generation an Pfarrer*innen, die sowohl mittelfristig – bis 2030 – als auch langfristig - bis 2060 – im aktiven Amt die forcierten Änderungen umsetzen und so in einer veränderten Kirche den Hauptteil unseres Dienstes tun müssen und dürfen.

Dieser Umstand ist uns Herausforderung und Chance zugleich. Wir wirken deshalb an den Veränderungen mit, in Demut vor der uns gestellten Aufgabe, aber auch mit der Zuversicht, dass Veränderungen immer auch Chancen sind, sofern man sie mutig angeht.

Zum Geist des Papiers

Einleitend ist es uns wichtig zu sagen: Die Vikarinnen und Vikare begrüßen einstimmig den Tenor des vorgelegten Konzeptpapiers. Es analysiert treffend die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der EKHN und gibt eine klare Richtung vor. Es atmet einen Geist der Veränderung, den wir in unserer Landeskirche brauchen und der uns Mut macht, unseren Dienst mit Freude anzutreten. Kirche muss sich verändern – das Papier geht diese Veränderungen mit Tatkraft und Zuversicht an. Deshalb wollen wir die folgenden Vorschläge als Ergänzung begriffen wissen, die den von uns wahrgenommenen Geist des Papiers aufgreift und fortführt.

Die Ergänzungen schlagen wir auch in dem Wissen vor, dass ein großer Teil des Gewichts, das diese Veränderungen mit sich bringen, auf den Schultern unserer und kommender Generationen liegen wird. Wir als angehende, junge Generation sind bereit, Gestaltung in die Hand zu nehmen, Positionen zu vergleichen und Planungen voranzutreiben. Dennoch lässt uns unsere Erfahrung, auch in der aktuellen Situation der Corona-Krise, mit der Frage zurück, wie mit Widerstand gegen strukturelle Reformen umgegangen werden sollte. Zuletzt hat uns dabei gerade die Frage nach modernen Verkündigungsformen wie digitalen Gottesdiensten vor Augen geführt, dass schon zeitweise Veränderungen zu emotionalen Debatten führen können. Das gilt insbesondere dann, wenn es um die Veränderung eingespielter und liebgewonnener Formen oder Arbeitsweisen geht.

Ein gelungenes Reformpapier wird deshalb nicht mit Mut und Freude an Veränderung die notwendigen Konkretionen ersetzen können, wenn es nicht die gesamte Anstrengung der jüngeren Generation überlassen will. Wir als diese Generation können nicht allein in den Gemeinden und Regionen die Widerstände auffangen, die ein solches Reformprojekt auslösen wird. Für eine Umsetzung von Reformen „von unten“ braucht es immer auch die volle Rückendeckung und konzeptionelle wie finanzielle Unterstützung „von oben“.

Insofern wird es u.E. darauf ankommen, den Geist dieses Papiers von Anfang an mit konkreten Vorschlägen zu untermauern. Ein Reformprozess muss auf die kirchentheoretische Grundierung der EKHN ebenso Einfluss haben, wie auf ihre Angebote und Verkündigungsformen. Wir brauchen konsequente Fortbildungen, verpflichtende Gespräche und Ideen, mit denen alle Kirchenglieder in ein Boot geholt werden können. Dazu gehört auch eine Antwort auf die Frage, wer in Konfliktsituationen am Ende eine finale Entscheidung herbeiführen und durchsetzen kann.

Solche Entscheidungen müssen zudem heute beginnen. So wichtig langfristige Perspektiven sind: Veränderungsprozesse beginnen schon heute. Das gilt insbesondere, insofern mit der Corona-Pandemie eine nie dagewesene Innovationskraft in unserer Kirche sichtbar geworden ist. Diese Innovationskraft muss schon fruchtbar gemacht werden, auch wenn eine Kirchenreform nicht von heute auf morgen möglich ist. Innovationsfonds, die Förderung von Regionalisierung und Teamarbeit und die Veränderung von Aus- und Weiterbildung können nicht erst in 10 Jahren greifen. Wer eine Erneuerung der Kirche „noch nicht“ sehen kann, der muss sie doch „schon jetzt“ leben.

Viel konkretes hat die AG Pfarrdienst dabei schon eingebracht. Im Folgenden wollen wir diese Vorschläge ergänzen.

Konkret bedeutet das:

- Der Geist des Papiers hängt zentral am Team-Gedanken. Es muss deshalb aufgezeigt werden, wie Teamarbeit kurzfristig umgesetzt werden kann. Sie kann nicht erst durch einen Generationenwechsel in der Pfarrer*innenschaft erhofft werden. Insbesondere wäre es dazu notwendig, Projektförderungen oder finanzielle Zuweisungen an diese Teamarbeit zu koppeln und schnell Muster für Ausschreibungen vorzulegen.
- Kommuniziert werden muss dabei in einer dreigliedrigen Struktur:
 1. Junge Kolleg*innen, die schon heute auf einen Teamgedanken hin ausgebildet werden.
 2. Eine mittlere Gruppe (Altersklasse der 35-50 jährigen), die sehr innovationsbereit ist, aber schon viel Erfahrung mit der aktuellen Arbeitsweise im Pfarramt gesammelt hat.
 3. Eine ältere Gruppe (Altersklasse 50+), die bereits mehr als ihr halbes Arbeitsleben mit der aktuellen Struktur verbracht hat.

Aus diesen Gruppen sollten bei allen Strukturveränderungen von Anfang Vertreter*innen mit am Tisch sitzen. In einem zweiten Schritt sollten sie auch bei Fortbildungen zusammengebracht werden.

- Das Thema Digitalisierung und Digitale Kirche findet im Papier aktuell nicht statt. Es ist aber mit Blick auf eine Verkündigung, Seelsorge und Kirchenentwicklung der Gegenwart und Zukunft unerlässlich. Will die EKHN den innerkirchlichen und gesellschaftlichen Anschluss nicht verlieren, muss sie die Idee des digitalen Raums und damit auch der digitalen Kirche schnellstmöglich in ihre Überlegungen zum Sozialraum einbeziehen und dort einen zentralen Stellenwert einräumen. Dabei ist auch einzusehen, dass Expert*innen für diesen Bereich vor allem junge Kirchenglieder sind. Ihre Expertise (neben Vikar*innen auch Studierende, die Evangelische Jugend, Konfirmand*innen, Jugendleiter*innen) sollte nicht erst in der Umsetzung genutzt, sondern schon in der strategischen Ausrichtung eingeholt werden.

Zu Punkt 1 – Ansatz des Papiers

Der Analyse wird zugestimmt. Unklar bleibt hier der Begriff der „ausdrucksstarken Gebäude“. Einerseits wäre deshalb zu klären, wann ein Gebäude „ausdrucksstark“ ist. Ist damit eine Repräsentationsfähigkeit gemeint, wäre zu fragen, was die EKHN repräsentieren möchte. Dabei könnte man zu dem Ergebnis kommen, dass ein Selbstbild, das von einer schrumpfenden Kirche ausgeht, oft eher von einer kleinen Dorfkirche repräsentiert wird, als von einem Dom oder Prachtbau.

Andererseits kann der Fokus auf Gebäude den Blick auf Räume außerhalb von gebauten Kirchen verschließen. Ein solcher Blick könnte aber neben dem kognitiven

Zugang auch einen haptischen, unmittelbaren und ästhetischen Bezug zur Schöpfung ermöglichen. Kirchliches Land könnte für diese Zwecke wieder verstärkt genutzt werden, anstatt viel Geld in Gebäude zu investieren.

Konkret bedeutet das:

- Die Definition von „ausdrucksstarken Gebäuden“ ist auf die Frage hin zu präzisieren, was die EKHN eigentlich ausdrücken möchte.
- Der Fokus auf Gebäude ist zu hinterfragen. Das gilt im öffentlichen Handeln (z.B. Nutzung kirchlicher Flächen) ebenso wie im gottesdienstlichen Handeln (z.B. der Zuspitzung von Gottesdiensten auf Gebäude in der Lebensordnung).

Zu Punkt 2 – Theologische Begründung

Die Aufnahme einer dezidiert theologischen Begründung am Anfang des Dokuments ist eine große Stärke. Sie wirkt zum Teil durch den folgenden Satz konterkariert: „Für diesen Umbau lässt sich weder ein biblischer noch ein theologischer Kriterienkatalog entwickeln“. Durch ihn könnte fälschlicherweise der Eindruck entstehen, der kirchliche Auftrag und der Aufbau der Kirche seien biblisch und theologisch nicht zu reflektieren.

Die theologische Begründung selbst macht Mut im Hinblick auf den Umgestaltungsprozess. Allerdings kann dabei das Umgestaltungsziel aus dem Blick geraten. Insofern wäre zu klären: Ist hier der Umbruch als Dauersituation aufgezeigt (Im Sinne des Grundsatzes *ecclesia semper reformanda*)? Oder wird der Umbruch als Übergang klassifiziert? Im letzteren Fall wäre sodann eine Zielvorgabe zu entwickeln.

Dieses Ziel könnte der Anspruch sein, trotz der Annahme des Schrumpfens der Kirche auf eine Zukunft zu hoffen, in der das Evangelium kraftvoll verkündigt und Gesellschaft durch den Geist der Botschaft Jesu Christi erkennbar mitgeprägt wird. Sodann könnte auch ein ökumenischer Impuls gesetzt werden, der diese Hoffnung unter das Bewusstsein stellt, dass die Sozialgestalt der Kirche immer nur ein Schatten der *communio sanctorum* darstellt. Diese wird gemeinsam mit den Schwestern und Brüdern aller Konfessionen mutig bezeugt, ist aber nie menschlich zu organisieren.

Konkret bedeutet das:

- An dieser Stelle ist eine Entscheidung zu treffen, ob der „Umbruch“ eine dauerhafte Klassifizierung, also das Ziel des Reformprozesses ist, oder nur ein Übergang.
- In jedem Fall ist ein Ziel ebenso theologisch zu beschreiben, wie der Prozess.

Zu Punkt 3 – Priestertum aller Gläubigen

Mit der Betonung des Auftrags aller Getauften zur Bezeugung des Evangeliums wird in diesem Absatz u.E. ein wichtiger Schwerpunkt gesetzt. Das Priestertum aller Gläubigen findet dabei ganz aktuell eine konkrete Umsetzung im Raum der digitalen Kirche, wo Persönlichkeit und Profession grundsätzlich Teil einer einzigen Inszenierung sind. Dennoch wird der digitale Raum, insbesondere der Bereich *Social Media*, hier nicht genannt.

Ein Zukunftsprozess muss aber gerade in diesem Bereich ein Konzept entwickeln, das Befähigung und Ermutigung der Bezeugung des Evangeliums stärkt. Eine besondere Chance bildet dabei die konstante Vernetzung. Sie ermöglicht eine breite Beteiligung. Ein Verständnis der Landeskirche als „Sendezentrale“ im Digitalen Bereich und *Social Media* ist nicht mehr zeitgemäß.

Konkret bedeutet das:

- Die starken Überlegungen zum Priestertum aller Gläubigen sind auf den digitalen Raum hin zu konkretisieren.
- Insbesondere wäre dabei zu bedenken, wie Amtsträger*innen sowie Privatpersonen so gefördert und vernetzt werden können, dass die Verkündigung der Realität des digitalen Raums entspricht.

Zu Punkt 4 – Analyse der Herausforderung durch die geburtenstarken Jahrgänge

Diese Analyse finden wir zutreffend.

Zu Punkt 5 – Vielgestaltigkeit des Verkündigungsdienstes

Die Betonung der Vielgestaltigkeit des Verkündigungsdienstes teilen wir ausdrücklich. Neben der Aufwertung der Dienste neben dem Pfarramt sollte deshalb auch die Ausbildung in den Blick kommen. Zudem ist auch hier eine digitale Aufgabenbeschreibung vorzunehmen.

Konkret ist zu bedenken:

- Neben der höheren Wertschätzung ist auch eine Aufwertung der Ausbildung von Prädikant*innen zu bedenken. Hier ist bspw. das umfangreichere System der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland zu bedenken. Hier werden bspw. Dozierende von Universitäten aller theologischen Fächer einbezogen. So könnte der Dienst auch im Ausbildungszusammenhang in seinem Gewicht gestärkt werden.

- Ebenso ist bereits in der Ausbildung eine Vernetzung unter den verschiedenen Verkündigungsämtern anzustreben.
- Neben einer Ordination besteht im Sinne der Aufwertung auch die Möglichkeit, die gottesdienstliche Beauftragung öffentlich mehr zu betonen und dadurch zu stärken. Das würde amtstheologisch auch zur Logik der EKHN passen. Prädikant*innen stehen in der Form ihrer Beauftragung immerhin auf einer Ebene mit Pröpst*innen bzw. dem Kirchenpräsidenten.
- Der Verkündigungsdienst im digitalen Raum wäre ebenso durch klare Dienste näher zu beschreiben und zu fördern. Diese können und sollen auch an Personen ohne theologische Abschlüsse vergeben werden.

Zu Punkt 6 – Gemeinsame Dienstordnung

Dieser Punkt wird von uns vollständig geteilt.

Zu Punkt 7 - Regionalisierung

Die Regionalisierung verstehen wir als Kernstrategie des Papiers. Diese Strategie teilen und unterstützen wir in der dargestellten Form ausdrücklich. Dabei stellt sich uns insb. die Frage nach der am Ende des Absatzes angedeuteten Initiativenförderung: Wie kommen Initiativen "von unten" an Finanzmittel, wenn die finanzielle und personelle Belastung für eine Gemeinde zu groß wird? Diese Frage geht dabei über eine reine Fondslösung hinaus, wenn ein Strukturwandel flächendeckend und auf Dauer statt nur exemplarisch und auf Zeit erreicht werden soll.

Konkret bedeutet das:

- Es ist ein konkreter Fahrplan zu beschreiben, in welchen Schritten ein Projekt, das auf Gemeindeebene oder in der Region begonnen wird, von der Landeskirche so unterstützt werden kann, dass es auf Dauer angelegt ist und Breitenwirkung entfalten kann.
- Zudem ist zu klären, wie aus einer anfänglichen exemplarischen Förderung konkret eine strukturelle Reform der gesamten Landeskirche erwachsen soll.

Zu Punkt 8 - Regionalisierungsfelder

Die konkrete Beschreibung von Regionalisierungsfeldern begrüßen und teilen wir ausdrücklich. Dazu haben wir folgende Anmerkungen:

a. Gottesdienste

- Eine Form, Regionalisierung vor Ort ohne Verletzungen (bspw. von Kirchenvorständen) zu bewerben, könnte eine finanzielle Projektförderung (*positiver Druck*) sein.
- Dieser Punkt wäre zudem ein Ort, Online-Gottesdienste als vollwertige Gottesdienste anzuerkennen und als mögliche regionale Aufgabe zu benennen.

b. Religionsunterricht

- Die Zentralisierung des Religionsunterrichtes kann den Pfarrdienst attraktiver machen und entspricht schon heute in weiten Teilen der Realität. Es sollte dabei darauf hingearbeitet werden, dass ein*e Pfarrer*in nur an jeweils einer Schule zum Einsatz kommt, um die Rollenkrise im *Sozialsystem Schule* abzumildern und Komplikationen bei der Stundenplanung zu vermeiden.
- Fraglich ist, was eine "zentrale Schule" ist und nach welchen Kriterien sie ausgewählt wird. Zudem wäre anzuzeigen, wie eine flächendeckende Versorgung mit Religionsunterricht in Zukunft gewährleistet werden kann.
- Neben Pfarrpersonen und gemeindepädagogischen Kräften sollten hier auch Religionslehrkräfte als Repräsentant*innen der Kirche in den Blick kommen.
- Insgesamt bringt dieser Punkt deshalb zwangsläufig die Überlegung einer Reform des Religionsunterrichts mit sich, die mit den Bundesländern zu koordinieren wäre.

c. Seelsorge

- Es fällt auf, dass dieser Punkt von einer Seelsorgetheorie geprägt wird, die in Krisensituationen ansetzt. Alltagsseelsorge und der Horizont des seelsorglichen „*Freude Teilens*“ kommt hier nicht in den Blick. Es wäre insofern klar festzuhalten, inwiefern diese Bereiche durch die ortsbezogenen Aufgaben abgedeckt werden können. Ansonsten ist eine (erneute) Engführung des Seelsorgebegriffs zu befürchten. In jedem Fall findet der aktuell in Herborn vertretene Seelsorgebegriff hier u.E. nicht genug Anwendung.

d. Kirchenbüros

- Die Entbindung vom 1./2. Vorsitz ist ein lohnendes Ziel. In der Praxis könnte eine Realisierung aber den Druck auf die Ehrenamtlichen erhöhen. Wünschenswert wäre deshalb eine Regelung, die eine Entbindung zwar ermöglicht, aber nicht vorschreibt.

Insgesamt:

Sollten alle Maßnahmen dieses Absatzes umgesetzt werden, bedeutet das, dass es „das Pfarramt“ so nicht mehr geben wird. Der Pfarrdienst wäre hiernach auch dann vollständig, wenn er mit bestimmten Spezialisierungen gefüllt wurde. Dieser

Umstand ist langfristig an mehreren Stellen zu bedenken, bspw. bzgl. des öffentlichen Bildes der Kirche oder auch der Ausbildung, die aktuell noch sehr generalistisch geprägt ist.

Zu Punkt 9 – Zuweisung von Stellen

Die konkrete Beschreibung der beiden Optionen zur Ausdifferenzierung begrüßen wir grundsätzlich. Folgende Anmerkungen wären zu ergänzen:

a. Professionenmix

- Sowohl der Professionenmix im Verkündigungsdienst als auch das Problem des Pfarrdienstes, immer mehr Aufgabenbereiche zu integrieren, sind klar und richtig benannt.
- Bei einer Regionalisierung und Teamarbeit wäre darauf zu achten, dass der Verkündigungsdienst in einem angemessenen Umfang ausgeführt werden kann. Der Dienst in Teams unterschiedlicher Professionen ist zudem in der Ausbildung zu bedenken (11c).
- Bei der Professionalisierung der Gemeindebüros sind verstärkt die Chancen der Digitalisierung in Form von Infrastruktur und Schulungen des Personals in den Blick zu nehmen.

b. Investitionsfonds

- Für den Investitionsfonds fehlt ein Zeitplan. Insbesondere im Zuge der aktuellen massiven Steigerung der Innovationskraft durch die Corona-Krise wäre eine sofortige Einführung unerlässlich. Die Betonung dieser Notwendigkeit im Papier könnte eine entsprechende Initiative auf der Synode stärken.

Zu Punkt 10 – Orts- und aufgabenbezogene Dienste

Die Aufteilung der Dienste in orts- und aufgabenbezogene Dienste teilen wir uneingeschränkt. Sie ist zukunftsfähig und begegnet mutig den Herausforderungen des Pfarramtes. Insbesondere der Schritt in Richtung des Teampfarramtes wird als Bereicherung und Erleichterung des Dienstes bewertet.

Folgende konkrete Ergänzungen schlagen wir vor:

- Die Möglichkeit, schon direkt aus dem Vikariat heraus im Probedienst als Team Stellen zu besetzen, wurde zwar mündlich zugesagt, sollte aber hier aufgenommen und sodann auch bei den Vikar*innen beworben werden.
- Es sollte sichergestellt werden, dass aus zwei Stellenanteilen nicht in der Realität der Workload von zwei ganzen Stellen wird.

- Die Möglichkeit der aufgabenbezogenen Dienste schafft auch Raum für Arbeit von Pfarrer*innen im digitalen Raum bzw. der digitalen Kirche. Dieser Bereich wäre hier als Möglichkeit explizit zu nennen. Die Schaffung von Stellen, die überregional für digitale Kirche zuständig sind, wird vorgeschlagen.
- Mithilfe der Pfarrdienstordnung kann dafür gesorgt werden, dass Verkündigung im digitalen Raum nicht lediglich als zusätzliche und unnötige Arbeit empfunden wird. Digitale Aufgaben fallen dabei ebenfalls ortsbezogen, überregional und landeskirchlich an. Gerade in der Corona-Krise habe sich beide Horizonte – regionale Kooperationen und die Bindung an eine Beziehungsebene vor Ort – gezeigt.

Zu Punkt 11 - Personalgewinnung

a. **Ausbildung:**

- Im Vikariat sollte die Reflexion der eigenen Beauftragung im digitalen Raum als weitere Säule des kirchlichen Sozialraums aufgenommen werden. Damit sind digitale Varianten in allen vier Fächern (Kirchentheorie, Pädagogik, Seelsorge, Homiletik/Liturgik) zu bedenken.
- Angesichts der Corona-Krise war das theologische Seminar in der Lage, auch in der eigenen Konzeption Möglichkeiten für digitales Lernen zu nutzen. Diese Art des Lernens bereichert das Lernumfeld und kann auch im Hinblick auf die Familie entlasten.
- In diesem Zusammenhang begrüßen wir Ansätze, die das Vikariat flexibler machen sollen, insbesondere für Vikar*innen mit Kindern. Das könnte durch die Einführung von Wahlpflichtkursen oder Springersysteme (z.B. bei Krankheitszeiten) erreicht werden.
- Grundsätzlich sollte die Möglichkeit, das Vikariat in einer festen Gruppenstruktur zu absolvieren, erhalten bleiben. Das gilt insbesondere mit Blick auf das Ziel des Teambuildings und als Vorbeugung gegen Vereinsamung.
- Es wäre in diesem Zusammenhang lohnend, die Einführung eines Teilzeit-Vikariats (z.B. 50% und 75%) sowie einer berufsbegleitenden Möglichkeit der Ausbildung neu zu bedenken, um größere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie herzustellen.
- Zudem sollte geprüft werden, ob Weiterbildungsangebote auch bereits für Vikar*innen zu öffnen sind. Dies ermöglicht Spezialisierung und Teambildung von Anfang an. Die Öffnung gilt auch für die (finanzielle und zeitliche) Weiterbildungsförderung der Dekanate.

c. **Fortbildung:**

- Eine konkrete Möglichkeit wäre die regelmäßige (z.B. vierwöchentliche) Unterbrechung der Gemeindezeit in Vikariat und Probendienst. Diese "gemeindefreie Zeit" müsste dann im Stellenplan berücksichtigt werden.
- So könnten auch Vikariat und Weiterbildungen miteinander vernetzt werden, um Teamarbeit von Anfang an und generationsübergreifend einzuüben.
- Insgesamt geht mit den gezeigten Veränderungen ein tiefgreifender Wandel in der Arbeitskultur einher. Dazu fehlen bisher konkrete Aus- und Weiterbildungsideen und ein Katalog notwendiger Methoden (z.B. Moderationstechniken, Präsentationsformen, Kenntnisse im Projekt-Management, Feedbackkultur, Formen der Teamarbeit sowie analoge und digitale Methodenkompetenzen). All diese Bereiche wären im Hinblick auf Aus- und Weiterbildung zu reflektieren.

Zusätzliche Punkte: Im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung halten wir es für geboten, eine Strategie zu entwickeln, wie es für Pfarrer*innen noch attraktiver werden kann, sich bei gesetzlichen Krankenkassen zu versichern. Die Landeskirche sollte hier entsprechende Maßnahmen erweitern.

Zu Punkt 12 - Personalplanung

Die gezeichnete Kürzung von Pfarrstellen ist einschneidend. Wenn wie erwartet die Regionalisierung ein mittel- bis langfristiger Prozess ist, so wäre zu reflektieren, wie bis dahin mit dem Umbruchsprozess umzugehen ist. Für diese Zeit bleiben Fragen wie Vertretungen und Vakanzen offen. Die Arbeitsgesundheit – insbesondere in den ersten Amtsjahren, in denen es zu Überforderungen kommen kann – sollte im Fokus stehen. Stärkungen wären dabei vor allem an Orten wichtig, an denen die Schaffung eines starken Kooperationsraums von anderen Kräften als der betreffenden Pfarrperson verhindert wird.

Zu Punkt 13 – Kriterien der Personalzuweisung

Die Erhöhung des Flächenanteils in der Pfarrstellenbemessung begrüßen wir ausdrücklich. Zu bedenken wäre zudem, das Aufkommen an Kasualhandlungen vor Ort mit in die Bemessung aufzunehmen.

Zu Punkt 14 – Personaleinsatz in der Region

b. Orts- und Aufgabenbezogene Dienste

- Bei der Aufzählung der aufgabenbezogenen Dienste wäre die Digitale Kirche zu ergänzen.

g. Dienstwohnungen

- Die Attraktivität einer Dienstwohnung ist nicht allein regional zu beschreiben. Es kommt für die Attraktivität vielmehr signifikant auf die familiäre Situation der Pfarrperson an. In manchen Regionen bildet die Dienstwohnung zudem die Voraussetzung dafür, dass Pfarrpersonen mit Familien finanziell überhaupt zu einer Bewerbung fähig sind (bspw. in Kernstädten).
- Die hier erreichten Errungenschaften der Individualisierung sollte man nicht zurückdrehen, sondern im Gegenteil stärken. Statt in Zukunft die Vorhaltung einer Dienstwohnung von der Stelle abhängig zu machen, sollte die Möglichkeit einer individuellen Anmietung durch die Kirche erwogen werden. Bestehende Gebäude könnte man dann auf dem Wohnungsmarkt zur Refinanzierung nutzen.
- Je nachdem, welche Richtung das Papier einschlägt, sollte eine Alternative benannt werden. Bleibt das Dienstwohnungsanrecht bestehen? Oder wird dieses aufgehoben? Eine Auszahlung der sonst einbehaltenen Pauschale ist an den meisten Orten kein adäquater Ersatz.
- In jedem Fall sollte die Nutzung von existenten Pfarrhäusern weiter flexibilisiert werden, z.B. im Hinblick auf Mehrgenerationen-Konzepte, Wohngemeinschaften, Unterkunft für Bedürftige etc. Eine Versiegelung von Räumen ist in Zeiten von akutem Wohnungsmangel mindestens fragwürdig.

h. Inhaberschaft und Verwaltungsdienstauftrag

- Die Differenzierung zwischen Inhaberschaft und Verwaltungsdienstauftrag erscheint begrifflich sehr sperrig. An diesem Punkt wäre es nötig, nachzuschärfen, um eine größere Verständlichkeit zu erreichen.
- Besonders kam die Frage auf, welchen Stellenwert die Differenzierung zwischen Inhaberschaft und Verwaltungsdienstauftrag in Bezug auf die Differenzierung zwischen orts- und aufgabenbezogenen Diensten haben soll. Sind die Begriffspaare als komplementär oder sogar synonym zu denken?
- In jedem Fall sollte eine Hierarchisierung vermieden werden.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum Zukunftsprozess Stellung zu nehmen. Wir haben ein hohes Interesse daran, auch weiterhin aktiv an diesem Prozess mitzuarbeiten. Das gilt für den RdV ebenso wie für die Gesamtheit der Vikar*innen.

1. In wie fern halten Sie die im Papier vorgeschlagenen Wege für zukunftsweisend und was sehen Sie kritisch?

- Zukunftsweisend ist es, den Wandel der Kirche zu gestalten, statt ihn zu erleiden.
- Zukunftsweisend ist es, trotz schwindender Ressourcen öffentlich Kirche bleiben zu wollen (und kein „Kuschelclub der Erlösten“).
- Zukunftsweisend ist die Abkehr von „der Pfarrerkirche“ hin zu einer Kirche der Kooperation – sowohl in der Fläche als auch zwischen Ehren- und Hauptamtlichen aller Professionen in gabenorientierter Spezialisierung. Doch dafür braucht es Erprobungszeiten mit Supervision.
- Zukunftsweisend ist die parochiale Stabilität und Flexibilität durch Kooperationsräume. Doch wie werden amtierende Hauptamtliche und Gemeindeglieder flexibel und kooperativ? Und wie gelingt die Einigung auf eine Gemeindeentwicklungsstrategie?
- Zukunftsweisend ist die Reduktion bzw. Umverteilung der noch pfarramtlichen Verwaltungsaufgaben für Gebäude und Personal durch die GüT und Regionalverwaltungen.
- Zukunftsweisend ist die Option zu quantitativer Aufgabenreduktion. Durch die Wahl Religionsunterricht zu erteilen oder nicht, wird qualitative Spezialisierung in anderen Bereichen möglich, die dem gesamten Gemeindekooperationsraum zugutekommt.
- Zukunftsweisend sehen die einen die finanziellen und zeitlichen Ressourcen für Erprobungsräume neben dem Ortspfarramt wie FreshX oder EmergingChurches. Andere sind vehement gegen weitere „Projektfinanzierungen“ und „Projektfördertöpfe“ und sehen den einzig richtigen Weg in der stabilen Stellenplanung (jenseits der Pfarrämter), die dann plurale Kreativität vor Ort ermöglicht, ohne dauernd Anträge und Berichte schreiben zu müssen.
- Zukunftsweisend ist Kooperation als Lösung, doch gibt es in der konkreten Praxis viele Hindernisse in der konkreten Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und „altes Pfründedenken“. Daher muss dieser Prozess unseres Erachtens sehr genau und gut begleitet und geleitet werden, um nicht nur das Etikett „Kooperation“ zu tragen, sondern wirklich zum Ergebnis zu kommen, dass die Gruppe mehr kann als eine Summe von Individuen.
- Kritisch wurde bei uns wahrgenommen, dass die unterschiedlichen Erfahrungen aus Stadt-, urbanen Städtchen- und Landpfarrstellen zu teils sehr unterschiedlichen Einschätzungen von Unterpunkten führen und somit sehr darauf zu achten sein wird, regional angepasste Lösungen zu finden.
- Kritisch wurde von uns wahrgenommen, dass eine klare Gebäudestrategie fehlt, die diesen Wandel erst ermöglichen könnte, denn solange wir weiter fröhlich an allen Orten arbeiten sollen, wird es nicht klappen.
- Kritisch wurde von uns wahrgenommen, dass die Thematik Digitalisierung/ Öffentlichkeitsarbeit/ mediale Präsenz von Gemeinden/ Regionen im Papier fehlt. Zwar ist durch die Corona-Pandemie ein genereller Digitalisierungsschub zu bemerken, doch fehlt unserer Meinung nach eine Strategie (nicht jede Gemeinde muss streamen) und ein rechtlicher Rahmen (wer ist auf Instagram: die Privatperson, die auch Pfarrerin ist, oder vielmehr die öffentliche Pfarrperson, oder die Gemeinde...) Wer darf hier was sagen, ...

2. Was würde sie reizen in einer solchen Struktur zu arbeiten, was schreckt Sie eher ab?

- Uns reizt es in einer sich progressiv verändernden, dynamischen Kirche zu arbeiten.
- Uns reizt die Aussicht auf inspirierendes, kreatives multiprofessionelles Arbeiten im Team aus Pfarrer*innen, Gemeindepädagog*innen und Kirchenmusiker*innen. Doch wer kann die Aufgabe zur Steuerung der Diversität der Teams leisten?

Und kann ein Dekanat oder die Landeskirche den Rahmen für fruchtbare Teamstruktur setzen, um so einen Wandel in den bisher bestehenden Strukturen herbeizuführen?

- Uns reizt die Aussicht nicht mehr alles, das uns zum Teil zu viel Zeit und Nerven kostet, von Liegenschaftsverwaltung bis Religionsunterricht machen zu müssen. Und so freier zu werden, um noch mehr theologisch, kreativ, innovativ und gabenorientiert arbeiten zu können.

Wichtig wäre uns, dass konzeptionell, strategisch und theologisch durchdacht gearbeitet wird und nicht blind ausprobiert, was man auch noch machen könnte, oder was Nachbargemeinden machen.

- Reizvoll ist die Aussicht einer horizontalen Karriere bzw. unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte bei bleibender Stellenhaberschaft in der Ortsgemeinde/im Kooperationsraum, da dieses Modell familienfreundlich Umzüge und Schulwechsel reduzieren helfen kann.
- Abschreckend wirkt das Beharren auf den parochialen Status quo vonseiten älterer Amtskolleg*innen, Gemeindegliedern und Kirchenmusiker*innen. Für gelingende Kooperation braucht es noch mehr Anreize, Anleitung und Begleitung.
- Reizvoll ist die Aussicht auf Entlastung von Verwaltungstätigkeiten, für die wir nicht ausgebildet werden, die aber faktisch viel Zeit und Energie in Anspruch nehmen. Abschreckend wirkt jedoch ein Kirchenvorstand, der dann möglicherweise von überforderten Ehrenamtlichen geleitet wird. Stattdessen würde uns – auch im Sinne der multiprofessionellen Teams - die Zusammenarbeit mit einem qualifizierten Gemeindeführer/einer qualifizierten Gemeindeführerin reizen.
- Für manche wirkt eine ungeklärte Ordination von Prädikant*innen und ihre Auswirkung auf den Status der Pfarrer*innen abschreckend.
- Abschreckend ist überhaupt die stetige Mehrbelastung der Ehrenamtlichen mit Verwaltungsaufgaben (von Bau über Personal und Technik/IT-Ausstattung der Gemeinde) oder gar KV-Vorsitz und KV-Stellvertretung. Hier müssten zeitgemäße Ehrenamtsstrukturen gefunden werden, die die Basisarbeit schlicht von bezahlten Kräften (Gemeindebüro, Gemeindeführer, Regionalverwaltung) machen lassen.
- Uns schreckt, dass manche ländliche Gegebenheiten im Papier nicht ausreichend berücksichtigt scheinen. Wenn zum Beispiel schon in der Gegenwart der Aufbau einer GÜT im Dekanat scheitert, weil es zu wenige evangelische Kitas auf zu großer Fläche gibt oder nicht genügend Kolleg*innen bereit sind, in die GÜT zu gehen. Wie soll dann Kooperation gelingen?
- Uns schreckt, wie die von uns als zentral wahrgenommene persönliche Bindung von Menschen in dieser aufgabenorientierten Struktur erhalten werden kann.

3. Wie schätzen Sie die gegenwärtige Ausbildung für den Pfarrdienst hinsichtlich dieser Ideen ein? Wo sehen Sie Veränderungsbedarf?

- In vielen Bereichen fühlen wir uns durch das Vikariat gut ausgebildet. Für die Kooperation innerhalb eines Kurses werden schon Grundsteine gelegt. Auf die Kooperation mit Gemeindepädagog*innen, Kirchenmusiker*innen und Ehrenamtlichen sollte mehr Augenmerk gerichtet werden. Gemeinsame Fortbildungen wären sinnvoll.
- Die Ausbildung in Kirchentheorie sollte stärker auf ihre praktischen Konsequenzen in der Gemeindepraxis ausgelegt werden.
- Die religionspädagogische Qualifizierung sollte für Konfi Pflicht und für Schule ein Wahlmodul neben anderen sein.

Hier gibt es sehr geteilte Meinungen und andere Stimmen, die den Religionsunterricht an der Schule als eine der wichtigsten Kontaktflächen der Pfarrer_innen zur außerkirchlichen Blase sehen.

- Die Ausbildung in Herborn ist noch nicht familienfreundlich. Das Papier nimmt die Lebenswirklichkeit mit Familien mehr in den Blick und macht die Vikariatszeit für Quereinsteiger attraktiver. Aber es schwächt dadurch die Seminarsituation mit Austauschmöglichkeiten, Ruhezeit und die Prägungskraft der gemeinsamen Herbornzeit. Gerade die Besonderheit der Kurszeit in Herborn sollte bei all der Modularisierung nicht aufgegeben werden.
- Für Quereinsteiger des MA-Studiums wäre der Pfarrberuf durch die Öffnung des Beamtenstatus deutlich attraktiver.
- Eine EKDweite Regelung für den Landeskirchenwechsel wäre wünschenswert.
- Die Auswahl und Qualifikation der Lehrpfarrer*innen sollte regelmäßig geprüft werden. Bei der Zuweisung der Vikariats- und der ersten Pfarrstelle sollte neben dem einen Kennenlerngespräch zudem vertrauliche Beratung erfolgen um mismatches zu vermeiden.
- Die FEAs haben wir in ihrer Struktur bereits als sehr gut wahrgenommen. Hier wäre lediglich die konkrete Durchführung durch die einzelnen Leitungen zu überprüfen, nicht unbedingt die Struktur zu ändern.
- Bei den Vikariatsgemeinden sollte darauf geachtet werden, attraktive, große Gemeinden/ Kooperationsräume zu wählen, die sowohl den Vikar_innen das Arbeiten im Team bereits beibringen, als auch Beispiele „gelingender Praxis“ sind. Ex negativo lernt es sich schlechter!
-

4. Weitere Rückmeldungen und Schwerpunkte aus den Gruppen

- Offene Frage: Wie sollen Diakone, Gemeindepädagogen und Kantoren und Organisten bei gleichbleibender Stellenzahl mehr Aufgaben übernehmen?
- Wieviel Prozent der übergemeindlichen Pfarrstellen werden bis 2030 wegfallen? Wie ist das Verhältnis zu den Parochiestellen?
- Sind die Zentren heute noch zeitgemäß und welchen Auftrag haben sie? Hier wäre eine kritische Evaluation wünschenswert.
- Eine alternative Formulierung für Inklusions-Management wäre gut.
- Wenn die Vakanzrate zunimmt, wird es häufiger vorkommen, dass man keinen Kollegen findet, der bei Teilvakanzten helfen oder im Urlaub vertreten möchte. Können Vertretungen über Dekanats- oder Propsteispringer abgedeckt werden?
- Generell sollte die Vertretung transparenter geregelt werden, sodass durchaus im Dekanat einsichtig ist, wer die 2. und wer die 10. Trauung im Sommer übernimmt, sodass nicht manche Kollegen immer vertreten und andere sich kaum trauen, Fortbildungsurlaub zu nehmen, weil keiner vertreten möchte.
- Welche Bedeutung wird der Ordination hier beigemessen? Was ändert sich de facto? Berufen zur Verkündigung sind Prädikanten bereits. Können sie nun auf jeden Fall auch beerdigen (ohne dass der Dekan das untersagen kann), trauen etc.? Geht es um die tiefergehende Qualifizierung und gleichzeitige Anerkennung des wichtigen Dienstes?
- Gerade in der Teamvielfalt müsste auch die Aufgabenbeschreibung des Pfarrberufs deutlicher sein, sodass nicht die Pfarrperson diejenige ist, die „alles andere“ macht. Hier wäre es auch sinnvoll, nicht nur CA 5 zu zitieren, sondern konkret die Aufgaben der Verkündigung in Wort und Sakrament, Seelsorge, Lehre, Leitung und Kommunikation zu benennen (Punkt 5 im Positionspapier).
- Wir wünschen uns eine stärkere Berücksichtigung von Kommunikationsprozessen (sowohl was deren Zeitumfang als auch was deren strukturelle Verortung und Begleitung angeht) und verbindliche Regelungen zur Erreichbarkeit – gerade dann, wenn man in Kooperationsräumen aufeinander angewiesen ist.
- Dekanatsgrenzen müssten überdacht werden, da Regionen teils durch Dekanatsgrenzen artifiziell getrennt sind (Bsp. Rheingau in die Dekanate Rheingau-Taunus und Wiesbaden)
-

Interessenverband der Gemeindepädagog*innen
und gemeindepädagogischen Mitarbeiter*innen im
Bereich der EKHN e.V.



[IVGM e.V., Am Dreschacker 24a, 55287 Dexheim](#)

Herr Jens Böhm
Kirchenverwaltung
Dezernat 2
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt

Simone Reinisch
Am Dreschacker 24a
55287 Dexheim
Tel.: 06133/573042

ivgm@gmx.de
www.ivgm.de

Lieber Herr Böhm, liebe Frau Winkelmann, lieber Herr Dr. Ludwig, liebe Frau Müller,

ganz herzlichen Dank, dass Sie uns den ersten Entwurf der Arbeitsgruppe „Pfarrdienst und Verkündigung“ zur Verfügung gestellt haben. Sehr gerne haben wir: Volker Heuser, Susanne Oppitz und ich, als Vorstand des IVGM e.V. die Perspektive des gemeindepädagogischen Dienstes eintragen. Wir haben dies mit großer Freude getan, da im Entwurf auf eine weitere Kürzung des gemeindepädagogischen Dienstes verzichtet wird. Das Aufatmen war sicherlich bis zur Kirchenverwaltung wahrnehmbar. Unsere Kommentare sind daher Fragen und Anmerkungen, die das Papier unterstützen. Wir würden uns freuen, wenn es gute Anregungen für Ihre Arbeitsgruppe wären und freuen uns über Rückmeldungen.

zu 1 + 2:

Die Herausforderung der Regionalisierung in Richtung einer stärkeren Vernetzung gibt es vielfältig im gemeindepädagogischen Dienst. Die meisten Gemeindepädagog*innen arbeiten bereits in Nachbarschaftsräumen, Regionen und Ev. Dekanaten, so auch die Fach- und Profilstellen Inhaber*innen. Eine Region muss im jeweiligen Kontext gesehen werden, z.B. in ländlichen Strukturen in der Arbeit mit, von und für Kinder(n) und Jugendliche(n) entlang der zentralen Orte mit Schulen. Den Mut für neue Schritte kann man auch im Jugendverband sehen, die gesamtkirchlich arbeiten, ausgehend von Propsteien und Ev. Dekanaten.

zu 3:

Wenn dies wirklich so sein sollte. Dann müsste sich dies, in allen Stellenbeschreibungen und Dienstanweisungen abbilden. Dann wäre die Ausübung des Dienstes die Voraussetzung. Unterstützend könnte dies bereits eingearbeitet werden in die Evaluation des Gemeindepädagog*innen-Gesetzes (GPG).

zu 4:

1997 wurden im Prüfauftrag 7 die Stellen der Kirchenmusiker*innen ausgebaut und die Stellen der Gemeindepädagog*innen um 20% gekürzt, von 272 Vollstellen auf 235 Vollstellen im Stellenplan der EKHN. Ca. 70% der Gemeindepädagog*innen arbeiten noch immer in der Arbeit mit, von und für Kinder(n) und Jugendliche(n). Durch das GPG im Jahre 2014 wurde durch die Forderung alle Arbeitsfelder in den Ev. Dekanaten abzudecken, die Arbeit mit, von und für Kinder(n) und Jugendliche(n) gekürzt.

zu 5:

Die Begrifflichkeiten sind sehr unterschiedlich, z.B. (gemeinde-) pädagogisch-diakonischen oder sozialdiakonisch-gemeindepädagogischen Dienst,... Die Begriffe benötigen eine Trennschärfe.

Die Kommunikation des Evangeliums bezieht sich auf die jeweilige Zielgruppe im gemeindepädagogischen Dienst, z.B. Gottesdienste in der Senior*innen-Arbeit.

zu 6:

Das Zusammenspiel der verschiedenen Berufsgruppen ist nur möglich, wenn es nicht durch strukturelle Hierarchien verhindert wird.

Bisher gehört die Leitungsverantwortung im gemeindepädagogischen Dienst in seltenen Fällen, oder nur in klar abgegrenzten Feldern, z.B. in der Anleitung von Praktikant*innen, etc. zum Aufgabenprofil.

zu 7:

Die Entwicklung im Sozialraum ist nötig, dies zeigt z.B. die moderne Senior*innen-Arbeit. Im Gemeinwesen werden die Belange der Menschen besonders deutlich. Prägend könnte die Frage sein: Wie schafft es die Kirche, sichtbar zu sein? Hier ist die Ressource, der kirchengemeindlichen Immobilien hervorzuheben.

Das Konstrukt der Mehrgenerationenhäuser und Familienzentren ist nicht passgenau für Jugendliche, denn hier werde ihre Bedarfe nicht abgedeckt. Die Herausforderung und Aufgaben dieses Alters, ist neben anderen, die Ablösung von der Familie.

Häufig gibt es im gemeindepädagogischen Dienst Nachbarschaftsräume von mehreren Ev. Kirchengemeinden, in dem eine*r Gemeindepädagog*in arbeitet. Diese Form der Regionalisierung funktioniert nicht ohne Reibungsverluste, da es kein gemeinsames Konzept gibt, sondern auf den Schultern einer*s Gemeindepädagog*in lastet, deshalb ist wichtig, dass Sie darauf hinweisen, dass die Räume sich nur durch die Beteiligten vor Ort definieren lassen.

zu 8a:

Auch hier existiert immer noch eine Herrschaft der einen über die anderen (Formen). Gottesdienste, die über den klassischen Gottesdienst hinausgehen, werden häufig nicht als vollgültig angesehen, z.B. Gottesdienste im Senior*innen-Heim, Jugendgottesdienste.

zu 8b:

Der Masterabschluss für die/den Gemeindepädagog*in wird nur dann attraktiv sein, wenn er verbunden ist mit einer höheren Eingruppierung und vollen, unbefristeten Stellen. Bisher fehlen volle Stellen im Schuldienst, die mindestens mit E 11 eingruppiert sind. Wieder eine berufsbegleitende Qualifikation einzuführen, würde bedeuten, dass der Masterabschluss noch unbedeutender würde.

zu 8c:

Seelsorge gehört zu einer Grundqualifikation im gemeindepädagogischen Dienst, bezogen auf die jeweilige Zielgruppe. Sie ist nicht nur eine pfarramtliche Aufgabe.

Hier sind Fort- und Weiterbildungen im Bereich Seelsorge für alle Berufsgruppen, auch in der Offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen nötig.

zu 8d:

Zudem braucht es auch noch ein Personalmanagement für weiteres Personal über Kita(GÜT) hinaus.

Ein regionales Kirchenmanagement könnte auch eine Aufgabe für Gemeindepädagog*innen sein. Ihre Kompetenzen der Organisation, Vernetzung und Mittelakquirierung könnten sie dort einsetzen. Verantwortung könnte geteilt werden und gemeinsame Arbeitskonzepte könnten entwickelt werden.

zu 9a:

Gibt es diesen Professionenmix bereits in Bayern und soll dies analog in der EKHN übernommen werden?

Wie soll das angemessene Verhältnis aussehen und wer soll das definieren?

Verkündigung ist auch ein Dienst des gemeindepädagogischen Dienstes. Dieser Absatz hört sich an, als ob zu einem alten "Muster" zurückgegangen werden soll: Verkündigung - Seelsorge - Unterweisung.

zu 10:

Das könnte auch der gemeindepädagogische Dienst in der Region sein, der Dienste in der Region stärker wahrnimmt, als bisher.

zu 11 a:

Bleibt der Masterstudiengang in Marburg bestehen, oder wird er ersetzt? Wo wird beschrieben, wie die Voraussetzungen für den Masterstudiengang sind? Werden hier Konkurrenzen aufgebaut? Sollen Gemeindepädagog*innen für den Studiengang geworben werden?

zu 11c:

Warum wird hier der berufsbezogene Austausch/der Personenmix nicht benannt? Gerade in Aus- und Fortbildung wäre das ein wichtiger Inhalt.

Hier ist Inklusion im weiteren Sinne zu verstehen, nicht nur wie ihn die UN-Behindertenrechtskonvention versteht.

zu 14 e:

Nachdem fast die doppelte Anzahl an Pfarrstellen bereits reduziert wurde, wird sich hier nur schwerlich eine Entlastung einstellen.

Für weitere Beratungen steht der Vorstand des Berufsverbandes der gemeindepädagogischen Mitarbeiter*innen sowie die Mitgliederversammlung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen für den Vorstand

Simone Reinisch, 14.09.2020

1. Vorsitzende: Simone Reinisch, Am Dreschacker 24a, 55278 Dexheim, Tel: 06133/573042
2. Vorsitzende: Susanne Oppitz, Niedergasse 22, 64319 Pfungstadt, Tel.: 06157/987937
Schriftführer: Volker Heuser, Binger Str. 218, 55218 Ingelheim, Tel.: 06132/718931



Zentrum Verkündigung der EKHN · Abteilung Kirchenmusik
Markgrafenstr. 14 · 60487 Frankfurt am Main

Abteilung Kirchenmusik
Die Landeskirchenmusikdirektorin
Christa Kirschbaum

Markgrafenstr. 14 · 60487 Frankfurt am Main

Durchwahl: 069 / 7 1379 – 130
Fax: 069 / 7 1379 – 131
christa.kirschbaum@zentrum-verkuendung.de

Sekretariat: Daniela Schmitt
Durchwahl: 069/71379-128
daniela.schmitt@zentrum-verkuendung.de

Aktenzeichen:

Frankfurt am Main, 2. Juli 2020 Ki/Sch

Votum des Konventes der Propsteikantorinnen und Propsteikantoren zum Entwurf „ekhn2030 – Pfarrdienst und Verkündigung“ der AG Pfarrdienst vom 06.03.2020

Der Konvent der Propsteikantorinnen und Propsteikantoren mit der Landeskirchenmusikdirektorin dankt der AG Pfarrdienst für die Übermittlung des Entwurfs. Er sollte ursprünglich bei der jährlichen Versammlung der hauptberuflichen Kirchenmusiker*innen der EKHN am 24. August 2020 im Martin-Niemöller-Haus Arnoldshain vorgestellt und beraten werden. Da diese Versammlung aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden kann, nimmt der Konvent stellvertretend Stellung.

Der Konvent begrüßt die langfristigen Überlegungen, angesichts sinkender Kirchenmitgliedschaften über das Verhältnis und die Aufgaben der hauptberuflich Tätigen im Verkündigungsdienst der EKHN nachzudenken und konkrete Vorschläge bereitzustellen. Das Konzept wird gern unterstützt, einzelne Abschnitte werden im Folgenden kommentiert.

Zu 2. Der realistische Blick auf die anstehenden Entwicklungen und die daraus resultierende Überlegung zur Neukonzeption der Hauptberuflichkeit, die sich nicht an bestehenden Strukturen festklammert, sondern alternative Formate wagen will, wird ausdrücklich begrüßt.

Zu 5. Der Konvent begrüßt und unterstützt die Wahrnehmung der Kirchenmusik als ein nach innen und nach außen starkes Wirkungsfeld kirchlicher Arbeit. Schon jetzt sind die hauptberuflichen Kirchenmusiker*innen längst über ein parochial begrenztes Gebiet hinaus tätig. Seit 2004 sind alle hauptberuflichen Stellen des gesamtkirchlichen Stellenplans auf Dekanatssebene angesiedelt, der Dienstauftrag kann in bis zu zwei Gemeinden und/oder auf Dekanatssebene wahrgenommen werden. Viele Kolleg*innen wirken darüber hinaus in regionalen kirchlichen Aus- und Fortbildungskursen mit und engagieren sich in nichtkirchlichen Musik-Netzwerken auf Dekanats- oder Propsteiebene.

Zu 6. Der Konvent befürwortet die Idee eines Zusammenspiels der Berufsgruppen ohne Behinderung durch strukturelle Hierarchien.

Zu 7. Schon jetzt sind hauptberufliche Kirchenmusikstellen an Orten angesiedelt, die Kirche in besonderer Weise durch partizipative Arbeit mit vielen Menschen in kirchenmusikalischen Gruppen, durch besondere Kir-

chenräume und durch Implementierung in die kulturelle Öffentlichkeit sichtbar machen und Klang werden lassen. In der Regel ist diese Arbeit sehr erfolgreich. Manchmal führen diese Situationen ein Eigenleben, oder sie werden von anderen kirchlichen Hauptberuflichen als Konkurrenz wahrgenommen. Hier gilt es, den Teamgeist frühzeitig zu entwickeln und für eine gemeinsame kirchliche Arbeit zu stärken.

Zu 8. In den klassischen Aufgabenfeldern ist insbesondere im Bereich Gottesdienst stärker als bisher auf Formate zu setzen, die von Kirchenmusiker*innen federführend verantwortet werden können, wie z.B. Musikgottesdienste, bei denen Musik oder Lieder Grundlage der Verkündigung sind, Kantatengottesdienste, Evenings, Taizé- und Iona-Andachten oder Tagzeitengebete.

Zu 9. Die beschriebenen Impulse über finanzielle Zuweisungen, die durch Wegfall von Pfarrstellen entstehen, sind aus kirchenmusikalischer Perspektive sowohl im Rahmen eines Professionenmixes durch Verstärkung des kirchenmusikalischen Dienstes als auch im Rahmen eines Investitionsfonds denkbar, der innovative kirchenmusikalische Projekte unterstützt – beide Aspekte können im kirchenmusikalischen Bereich sogar erfolgreich zusammenwirken.

Zu 11. Die Personalplanung und -förderung muss deutlich früher als bisher die Menschen verschiedener Professionen zusammenführen, Gemeinsame Leitungsverantwortung muss bereits während des Studiums in den Blick genommen werden. Eine Studienbegleitung durch die spätere Arbeitgeberin Kirche ist nicht nur für Studierende der Theologie hilfreich. Die FEA in den ersten Berufsjahren sollte für alle Berufsgruppen im Verkündigungsdienst auch gemeinsam angeboten werden. Die Direktorenkonferenz Kirchenmusik spricht sich seit Längerem für ein Traineeprogramm für kirchenmusikalische Berufsanfänger*innen aus.

Zu 12. Ein Verhältnis der Professionen von 3:1 würde die Rolle der nicht-theologischen Hauptberuflichen aufwerten und stärken. Wünschenswert ist eine größere Identifikation der kirchlich Verantwortungstragenden mit den Inhalten dieser Arbeitsfelder und - speziell in der Kirchenmusik - mit ihrer kulturellen und innergemeindlichen Ausstrahlung; derzeit laufen diese Arbeitsbereiche zu oft noch unverbunden nebeneinander her. Flache Hierarchien sind nötig, um eine zielführende Arbeit in regionalen Teams zu befördern.

Zu 14. Die in Abschnitt e) beschriebene Entlastung der Pfarrer*innen durch hauptberufliche Gemeindepädagog*innen und Kirchenmusiker*innen ist zu unscharf formuliert, Der Entlastungsgedanke darf nicht dazu führen, dass diesen Berufsgruppen die Arbeit zugeteilt wird, die das Pfarrpersonal nicht mehr bewältigen kann. Die Anzahl der Stellen im gemeindepädagogischen und kirchenmusikalischen Dienst soll ja nicht wesentlich erhöht werden, so dass hier nicht wesentlich mehr Personal zur Verfügung stünde. Durch die neue Teamsituation muss im Gegenteil eine Entlastung auch anders herum gedacht werden können. Eine solche Entlastung ist also nur denkbar, wenn Verantwortung tatsächlich geteilt und neue gemeinsame Arbeitskonzepte entwickelt werden.

Für weitere Beratungen steht der Konvent gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,
im Auftrag des Konvents,



Christa Kirschbaum
Landeskirchenmusikdirektorin

Stellungnahme des Zentrums Seelsorge und Beratung unter Beteiligung der Konvente des Handlungsfeldes Seelsorge zum Entwurf „ekhn2030 – Pfarrdienst und Verkündigung“

Die vorliegende Stellungnahme entstand im Rahmen eines Prozesses, an dem die Konvente der Gehörlosenseelsorge, Behindertenseelsorge, Gefängnisseelsorge, Polizeiseelsorge, Klinikseelsorge, Altenheimseelsorge, Telefonseelsorge und Notfallseelsorge beteiligt waren. Dieser Prozess umfasste folgende Schritte:

1. Beratung des Entwurfs ekhn2030 im Konventsvorstand oder Beirat. Erarbeitung einer Stellungnahme
2. Erarbeitung einer Gesamt-Stellungnahme aller Konvente im ZSB
3. Diskussion und Ergänzung der ZSB-Stellungnahme im jeweiligen Konvent
4. Web-Seminar aller Seelsorgenden zu dem Konsenspapier.

Die Stellungnahme möchte mit ihrer Argumentationslinie keine Konkurrenzen befördern, sondern aus der Wahrnehmungsperspektive des Handlungsfeldes Seelsorge einen konstruktiven Beitrag zur Zukunft der EKHN leisten.

Vorbemerkungen

Aus Sicht des Handlungsfeldes Seelsorge ist für den Entwurf „ekhn2030 – Pfarrdienst und Verkündigung“ zu bedenken: Seelsorge ist ein Teil des Verkündigungsauftrages von Kirche. Verkündigung ist nicht auf die gottesdienstliche Feier begrenzt. Denn: "Beide, die Predigt und die Seelsorge, verkündigen den christlichen Glauben auf ihre eigene Weise: Die Predigt erläutert die Inhalte christlicher Verkündigung, die Seelsorge praktiziert sie. Was man in der Predigt sagt und hört, tut und erlebt man in der Seelsorge" (aus: „Menschen stärken – Seelsorge in der evangelischen Kirche“, 2015). Im gesamtgesellschaftlichen Kontext sind Seelsorge und Diakonie jene kirchlichen Äußerungen, die von der Öffentlichkeit wahrgenommen, erwartet und gefordert werden. Dies schließt die Seelsorge in der Gemeinde und die Seelsorge jenseits von Parochiegrenzen mit ein. Erst die wahrgenommene Hinwendung zu den Ärmsten, den Kranken und Sterbenden, den Gefangenen, den Bedürftigen, den Obdachlosen usw. gibt der Kirche ein unverwechselbares Gesicht in der kirchlichen und weltlichen Öffentlichkeit und macht sie zu einer „öffentlichen Kirche“. Diese entspricht dem Selbstverständnis der EKHN, als „öffentliche Kirche“ in vielfältiger Gestalt nahe bei den Menschen zu sein.

Verschiedene Formen von Gemeinde

Die parochiale Prägung des Entwurfs führt dazu, dass sehr stark aus der Sicht von Kirchengemeinden gedacht wird. Durch die Arbeit von Pfarrer*innen sind jedoch vielerorts andere Gemeinden entstanden: auf dem Flughafen, in Altenheimen, in Krankenhäusern, in Gefängnissen, in Behinderteneinrichtungen, im Gehörlosenbereich, in etwas anderer Weise in der Notfallseelsorge, der Telefonseelsorge und der Polizeiseelsorge. Menschen suchen heute vielfach den Kontakt zur Kirche nicht unbedingt dort, wo sie wohnen, sondern dort, wo sie arbeiten und die längste Zeit eines Tages verbringen.

Für die Menschen in diesen Gemeinden ist die Person der Seelsorgerin oder des Seelsorgers und das Engagement derer, die die Gemeinde bilden, konstitutiv. Daher braucht es für die öffentliche Wahrnehmung und die Kontakt- und Beziehungspflege unbedingt Seelsorger*innen in diesen Einrichtungen, die die Kirche ein Gesicht geben. Dies erfordert in vielen Bereichen eine Spezialisierung, die eine Angliederung dieser Stellen an das Gemeindepfarramt erschwert oder unmöglich macht.

Die Gehörlosenseelsorge, die Notfallseelsorge, die Telefonseelsorge, die Polizeiseelsorge, die Fachberatung Inklusion/Behindertenseelsorge, die Schwerhörigenseelsorge und die Sehbehinderten- und Blindenseelsorge arbeiten an ihren jeweiligen Orten oder Regionen in unterschiedlichen kirchlichen und

nichtkirchlichen Strukturen: bezogen auf mehrere Dekanate, Leitstellenbereiche der Landkreise und der kreisfreien Städte, regionale und bundesweite Strukturen, Polizeipräsidien, Propsteigrenzen u.a. Eine Eingliederung der Aufgaben in den gemeindlichen Pfarrdienst einer Region kann bei diesen Seelsorgebereichen zu einer Einengung und Reduktion führen, was aus fachlicher Sicht unbedingt zu vermeiden ist. Zudem erfordern einige Seelsorgebereiche hochspezialisierte Kompetenzen, wie z. B. Kenntnisse über die Struktur des Systems Strafvollzug, Gebärdensprachkompetenz oder spezielle Kenntnisse des soziokulturellen Umfelds einer Zielgruppe. Auch Kliniken setzen eine zunehmende Spezialisierung der Seelsorgenden voraus, um eine Anschlussfähigkeit an einzelne Teams und medizinische Fragestellungen zu gewährleisten. Da viele Kliniken in der Zwischenzeit sog. Schwerpunktkliniken geworden sind, ist der Einzugsradius nicht mehr regional zu denken, sondern überregional. Bei anderen Seelsorgebereichen, wie z. B. bei der Notfallseelsorge, kollidiert die Rufbereitschaft mit der Erwartung von Gemeinden und Kirchenvorständen, dass ihre Pfarrer*innen immer präsent sind. Diese Konkurrenz wird häufig zulasten der Notfallseelsorge „aufgelöst“ – mit teils hohen Folge-Belastungen für die betroffenen Pfarrer*innen, die schlimmstenfalls sogar Krankheitswert haben. Für alle an den gemeindlichen Pfarrdienst angegliederten spezialisierten Seelsorgebereiche gilt: Die Sogwirkung der Gemeinde wird so groß sein, dass die Seelsorge mit den Menschen am gesellschaftlichen Rand, in den Wohneinrichtungen, in den Kliniken usw. in den Hintergrund tritt, was absehbar zu Konflikten führen wird.

Die im Entwurf ekhn2030 getroffene Unterscheidung zwischen orts- und aufgabenbezogenen Diensten ist für die Arbeit in der Seelsorge nicht weiterführend. Die Spezialseelsorge wird auf der einen Seite durchaus an „festen“ Orten ausgeübt, ist jedoch nicht auf diese begrenzt. Und auf der anderen Seite ist ortsbezogene Seelsorge immer auch aufgabenbezogen.

Für den Bereich der Altenseelsorge hat die Synode der EKHN im Herbst 2018 eine konzeptionelle Entscheidung mit der Reduzierung der gesamtkirchlichen Stellen in diesem Bereich nach 2025 getroffen. Die verbleibenden 2,0 gesamtkirchlichen Stellen in der Altenseelsorge sollen konzeptionelle Grundlagenarbeit leisten und in der Region fachberatend tätig werden. Die Alten- und Pflegeheime auf dem Gebiet der EKHN können daher seelsorglich nur vom Gemeindepfarramt versorgt werden.

Anderes gilt für den Bereich der Klinikseelsorge. Eine weitgehende Zuordnung zum Gemeindepfarramt birgt die Gefahr, dass die Krankenseelsorge (an kleineren Kliniken im ländlichen Raum) auf eine Krankenseelsorge reduziert wird, die nur noch Besuche von (evangelischen) Patient*innen oder gar eigenen Gemeindegliedern umfasst. Klinikseelsorge wird damit in kleineren Häusern nicht mehr die Aufgaben und Anforderungen an spezialisierte Seelsorge erfüllen können.

Universitätskliniken, Großkliniken und Kliniken der Maximalversorgung bedürfen weiterhin einer Versorgung durch eine spezialisierte Seelsorge. Die Verankerung im System Krankenhaus hat gerade in der Corona-Krise gezeigt: Dort wo Klinikseelsorge institutionell im System verortet war, war die Wirkung und Wahrnehmung von Kirche am höchsten. Nur eine qualifizierte Präsenz erhält die Kliniken als Lernorte der Kirche: Als Seismographen für gesamtgesellschaftlich relevante Themen, als Orte zentraler ethischer Fragen am Anfang und Ende des Lebens, als Orte, an denen Kirche eine elementare Sprache lernt, die bescheidener wird, die aber gleichzeitig wahr und glaubhaft bleibt.

Anbindung der spezialisierten Seelsorge an die Dekanate

Die meisten Stellen in der Seelsorge sind regionale Stellen (Klinikseelsorge und AKH-Seelsorge) oder gesamtkirchliche Stellen mit regionaler Anbindung (Notfallseelsorge, Behindertenseelsorge, Telefonseelsorge, Fachberatung Inklusion, Gehörlosenseelsorge). Die übrigen Stellen sind gesamtkirchlich (Gefängnisseelsorge und Polizeiseelsorge) oder dem ZSB zugeordnet (Flughafenseelsorge, Schwerhörigenseelsorge und Sehbehinderten- und Blindenseelsorge).

Diese Anbindung an die Dekanate wird gerade von den gesamtkirchlichen Stellen mit regionaler Anbindung ambivalent eingestuft. Dazu drei exemplarische Stimmen:

- Die Anbindung an das Dekanat ermöglicht eine gute Vernetzung vor Ort (sowohl durch die Teilnahme an den Regional- und Gesamtkonferenzen, den Kontakt in die Gemeinden und die Dekanatsynode als auch in den Sozialraum. Durch diese Mitarbeit bekommt Kirche ein Gesicht

in Gremien und Verbänden im Gemeinwesen). Die Dekanate haben jedoch keinen Einfluss auf die inhaltliche und gestalterische Ausrichtung der Fachstellen. Das ist ein entscheidendes Kriterium für die Arbeit. (aus der Behindertenseelsorge)

- Dekan*innen und DSVs zeigten manchmal Verhaltens-Erwartungen an Pfarrer*innen in der Notfallseelsorge, die mit den Realitäten der Gestaltung einer Stelle in der Spezialseelsorge nicht viel zu tun haben: In der Notfallseelsorge muss man/frau sich manchmal stören lassen; dazu führt die Arbeit oft in Randgebiete von Kirche und darüber hinaus. Die für die Notfallseelsorge konstitutive Ausrichtung an säkularen Strukturen findet oft wenig oder kein Verständnis bei Vertreter*innen binnenkirchlicher Strukturen (z. B. dort, wo der von der Notfallseelsorge „bespielte“ Leitstellen-Bezirk mehrere kath. oder ev. Dekanate umfasst). Notfallseelsorge versteht sich dazu als ein flächendeckendes, in der Qualität vergleichbares und letztlich bundesweit verfügbares Hilfsangebot analog zu Feuerwehr und Rettungsdienst – und ist damit eben kein lokales Einzelprojekt interessierter Dekanate.
- Aufgrund der Trägerkonstruktion gibt es in fast allen Stellen bereits eine enge Zusammenarbeit mit den Dekanaten, die sinnvoll und konstruktiv ist. Vom Inhaltlichen her ist die Idee also denkbar. Als Risiko muss jedoch erachtet werden, dass wenn die (Pfarr-)Stellen in die Verfügungsmasse der Dekanate gehören, ein Dekanat auch frei ist, diese Stellen zu kürzen oder ganz zu streichen. Damit geht der Gesamtkirche die Steuerung der Seelsorge, einem zentralen Kernbereich des Aufgabenspektrums von Kirche, verloren. (aus der Telefonseelsorge)

Um eine Steuerung dieser überregional nach Konzeptionen arbeitenden Seelsorgebereiche zu erhalten, ist es erforderlich, die Zuordnung als gesamtkirchliche Stellen mit regionaler Anbindung (Delegation der Fach- und Dienstaufsicht an die Dekanate) beizubehalten.

Professionenmix als Arbeitsfeld unterschiedlicher Ausbildungsprofessionen

Im Entwurf ekhn2030 ist angedacht, Menschen mit unterschiedlichen Ausbildungsprofessionen als Team bei gleicher Aufgabenstruktur auf Augenhöhe zu etablieren (bspw. Pfarrer*innen/Gemeindepädag*innen). Fast alle Konvente stehen diesem Gedanken im Großen und Ganzen positiv gegenüber. Für die Notfallseelsorge, die Klinikseelsorge und die Altenheimseelsorge ist dies bereits gelebte Praxis. Allerdings müssen Qualifikation und Qualität für das Arbeitsfeld gewährleistet bleiben (Studium, Ausbildung und Weiterbildung in der Seelsorge). In anderen Seelsorgebereichen, wie der Polizeiseelsorge, der Militärseelsorge und der Gefängnisseelsorge, werden die zum Teil refinanzierten Pfarrer*innen nicht nur als „Würdigung des jeweiligen Berufsstandes“ der Beamt*innen und Soldat*innen wahrgenommen, sondern sie sind ob deren prozessualen Zeugnisverweigerungsrechtes aus Sicht der staatlichen Instanzen bevorzugt für die Seelsorge einzustellen.

Zusammenarbeit unterschiedlicher Spezialseelsorgefelder

Analog zu den (gemeindlichen) Pfarrteams in der Region könnten auch für den Seelsorgebereich solche Teams gebildet werden. Die Idee einer vielfältigen Ausprägung der kirchlichen Dienste im Team könnte für die Gestaltung kirchlicher Orte im Sozialraum von Nutzen sein, gerade wenn es um das Thema Inklusion geht. Diese zukunftsweisende Idee könnte vor allem für die Bereiche Gehörlosenseelsorge, Behindertenseelsorge, Fachberatung Inklusion, Altenseelsorge, Schwerhörigenseelsorge und Sehbehinderten- und Blindenseelsorge zutreffen. Aus der Sicht der Fachberatung Inklusion ist die Möglichkeit von regional agierenden (spezialisierten) Seelsorge-Teams sinnvoll unter der Voraussetzung, dass Inklusion als Querschnittsaufgabe durch alle spezialisierten Seelsorgebereiche wahrgenommen und durch Vernetzung in die Regionen umgesetzt werden kann – zum Beispiel durch Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten, durch Schulungen von Kollegen und Kolleginnen innerhalb des Gemeindedienstes und durch die Vernetzung und Mitarbeit in Gremien des Gemeinwesens und des Sozialraums. Solche Teams, an unterschiedlichen Orten in der EKHN konzentriert, könnten viel zielgerichteter und öffentlichkeitswirksamer in den Sozialraum hineinwirken und Kirche eine gewichtige(re) Stimme im fachlichen und gesellschaftlichen Diskurs verleihen.

Schlussfolgerungen

A. Der Entwurf ekhn2030 sieht zwei Teilbudgets vor: 820 Pfarrstellen sind für das Budget der Dekanate vorgesehen. Darin enthalten sind auch die regionalen Stellen der Klinikseelsorge und der AKH-Seelsorge. Dazu kommen nach Prüfung evtl. auch noch gesamtkirchliche Stellen mit regionaler Anbindung der Behindertenseelsorge, der Telefonseelsorge, der Notfallseelsorge, der Fachberatung Inklusion und der Gehörlosenseelsorge. Weitere 180 Pfarrstellen sind für das Budget der Gesamtkirche eingeplant. Unklar bleibt, wie viele dieser Stellen für die spezialisierte Seelsorge eingeplant sind. Mengenangaben werden die konzeptionellen Überlegungen für die einzelnen Bereiche deutlich erleichtern. Aus Gründen der Planungssicherheit und der Vorbereitung des Personalmix-Konzeptes kann eine konkrete Festsetzung und Ausgestaltung der bisher angedachten Mengengerüste und vor allem eine Zuordnung der einzelnen Seelsorgebereiche zu Region bzw. Gesamtkirche nicht erst im Zuge der Sollstellenplanungen 2025-2030 geschehen. Konkrete Zahlen, Entscheidungen über Prioritäten und Zuordnungen müssen bereits sehr viel früher mit der Verabschiedung des Konzeptes ekhn2030 vorliegen. Dies wäre gleichzeitig ein Ausweis der für die Entscheidungsfindung der Kirchensynode notwendigen Transparenz.

Das Zentrum Seelsorge und Beratung schlägt gemeinsam mit den Konventen des Handlungsfeldes Seelsorge folgendes vor:

1. Die gesamtkirchlichen Pfarrstellen mit regionaler Anbindung sollten weiterhin dem Budget der Gesamtkirche zugeordnet bleiben. Dieses System hat sich bewährt. Die bisher genannten Mengengerüste der regionalen und gesamtkirchlichen Stellen sind daraufhin anzupassen.
2. Um die Großkliniken, die Universitätskliniken und die Kliniken der Maximalversorgung seelsorglich auch in Zukunft in der beschriebenen Qualität zu versorgen, sind in ausreichendem Maße Pfarrstellen aus dem Budget der Dekanate in das Budget der Gesamtkirche als gesamtkirchliche Pfarrstellen mit regionaler Anbindung zu überführen.
3. Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten der Stellenverteilung in den Dekanaten sollte generell darauf geachtet werden, dass ausreichend Stellen für die Seelsorge in Einrichtungen vorgehalten werden.
4. Für alle diese Stellen müssen, wenn die Kontingente feststehen, neue Konzeptionen erarbeitet werden. Notwendige Stellenreduktionen im Zuge des finanziellen Einsparprozesses erscheinen in all diesen Seelsorgebereichen möglich. Dies schließt auch die Notfallseelsorge ein, die durch die Bildung von „pastoralen Räumen“ mit weniger hauptamtlichen Notfallseelsorgenden perspektivisch arbeiten könnte.

Auf die Anzahl der Pfarrstellen bezogen ist die Aufteilung zwischen regionalen und gesamtkirchlichen Stellen neu zu überdenken, auch unter Berücksichtigung einer möglichen Wahrnehmung bestimmter Dienste im Zuge des Professionenmixes.

B. Die für den Bereich der Inklusion geforderten exemplarischen kirchlichen Orte müssen personell, finanziell und gebäudetechnisch ausgestattet werden. Nach und nach könnten an diese Seelsorge-Standorte weitere Seelsorgebereiche angedockt werden. Bei bestimmten Themen wie z. B. der Betreuung alternder und sterbender Menschen (im Gefängnis, im Altenheim, in den Gehörlosengemeinden) würden die unterschiedlichen Seelsorgebereiche voneinander profitieren und könnten sich unterstützen. Diese Idee wird nicht von allen Konventen in gleichem Maße unterstützt.

C. Aus-, Fort- und Weiterbildung in Seelsorge

Das Zentrum Seelsorge und Beratung hat sich mit seinem Fachbereich der Seelsorgeaus-, -fort- und -weiterbildung in den zurückliegenden Jahren mit einer konzeptionellen Weiterentwicklung auf absehbare Veränderungen in der Seelsorge vorbereitet. Spezielle Angebote für Dekanate und Regionen als fester Bestandteil der Jahresprogramme nehmen die einzelnen Regionen der Landeskirche in ihren Besonderheiten wahr, nehmen Bedürfnisse vor Ort in den Blick und sind in den pastoralen Alltag zeitlich gut zu integrieren. Insbesondere wird der Herausforderung regionalen Planens und Denkens Rechnung getragen. Ebenso kompatibel sind die seit einiger Zeit vorgehaltenen kürzeren Formate wie Studientage und Workshop-Tage, die jeweils thematisch bezogen und unter teilnahmefreundlichen Bedingungen angeboten werden.

Unter besonderer Berücksichtigung der Mitarbeit Ehrenamtlicher in der Seelsorge wurde die Besuchsdienstarbeit weiterentwickelt und mit der Installation von regionalen Besuchsdienst- beauftragten und der Bildung eines Arbeitskreises von Seminarleitenden auf eine solide Basis gestellt.

Schließlich wurde im Zuge digitaler Prozesse im Fortbildungswesen ein Kursprogramm in 12 mal 2 Tagen erarbeitet, das im Sinne von blended learning jeweils einen Präsenztage und einen virtuellen Studientage vorsieht.

Mit Blick auf entstehende Teams in Regionen und der Möglichkeit von Beauftragungen einzelner Kolleg*innen für die Seelsorge wird ein Konzept zu erarbeiten sein, das einerseits Kontaktaufnahme und Auftragsklärung gewährleistet und andererseits entstehende Bedarfe in konkrete Schulungsangebote umsetzt.

Mit diesen aus organisatorischer Sicht beschriebenen Entwicklungen sind jeweils auch thematisch-inhaltliche Fragestellungen in engem Theorie-Praxis-Verhältnis verknüpft.

Aus dieser Darstellung lassen sich spezielle **Anforderungen** ableiten:

1. Zur Unterstützung der seelsorglichen Alltagspraxis von Pfarrer*innen im Probedienst sind im Rahmen des FEA-Programms spezielle Seminare vorzusehen. Auch das Angebot zur Teilnahme an einem Langzeitkurs wäre zielführend.
 2. Um angebotene Fortbildungen in Bestand und Durchführung zu sichern, ist eine Vernetzung und Kooperation zwischen (benachbarten) Landeskirchen notwendig, die einzig auf Ebene der Seelsorgereferent*innen auf EKD-Ebene verabredet werden kann.
 3. Mit Blick auf einen möglichen Professionenmix im Handlungsfeld Seelsorge muss eine entsprechende Weiterbildung „Seelsorge“, für die Konzepte bereits vorliegen, installiert werden. Geeignet wäre als Studienort die EHD, da hierbei der bisherige Studiengang „Gemeindepädagogik“ einbezogen werden könnte.
 4. Aufmerksamkeit für das Engagement des ehrenamtlichen Besuchsdienstes in Form von Bereitstellung von Mitteln (finanziell und räumlich) für die Arbeit von Seminarleiter*innen.
- D.** Fast alle Seelsorgebereiche arbeiten ökumenisch. Eine konzeptionelle Weiterentwicklung der einzelnen Seelsorgebereiche sollte im Geiste der ökumenischen Verbundenheit und in Absprache mit den Bistümern geschehen. Entsprechende Kooperationsvereinbarungen sind anzustreben.
- E.** Refinanzierungen von Stellen – insbesondere im Klinikbereich, evtl. sogar im Bereich der Fachberatung Inklusion – sind aus Sicht des Zentrums Seelsorge und Beratung möglich. Diese Refinanzierungen sollen jedoch nicht zu einer Stellenausweitung im Bereich des Pfarrdienstes führen, sondern innerhalb der bestehenden Stellenbudgets verbleiben. Dies würde zu einer Entlastung des gesamtkirchlichen Haushaltes bei den Personalkosten führen.