

Verfahrensübersicht für Pilotprojekte

zur Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarramt und den anderen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt

1. Inhaltliche Grundidee

Der Personalbericht für die Landessynode 2015 bezeichnet in seinen Diskussionsthesen „Modellprojekte“ als ein Erfordernis, um zukunftsfähige Formen der Zusammenarbeit zwischen dem Pfarrdienst und den anderen Ämtern und Diensten der Kirche zu erproben.

In Fortsetzung dieser Diskussion ist nun diese Verfahrensübersicht für Pilotprojekte entstanden.

Pilotprojekte zur Entwicklung der Dienstgemeinschaft Kirche werden am ehesten dann erfolgreich wirksam werden können, wenn sie von der Motivation und dem Interesse der Gemeinden, Kirchenkreise und Einrichtungen selbst getragen werden und mit dem Projekt identifizierte Personen dahinterstehen. Die Implementierung soll darum landeskirchlicherseits auf dem Weg intensiver Beratung, Begleitung, Anregung und Kommunikation (Kontextsteuerung) geschehen, aus dem dann Empfehlungen und Vereinbarungen hervorgehen. Folgende Chancen werden dabei gesehen:

- Pilotprojekte zur Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Pfarrdienst und anderen Ämtern und Diensten sind Implementationsprojekte: In einem begrenzten Zeitraum kann ein (bisheriges) Modell der Zusammenarbeit durch ein anderes (künftiges) Modell der Zusammenarbeit schrittweise ersetzt werden, das den vor Ort bestehenden Bedürfnissen und Möglichkeiten entspricht. Ziel eines Implementationsprojekts ist es, diesen Wechsel zu vollziehen.
- Pilotprojekte zur Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Pfarrdienst und anderen Ämtern und Diensten bieten die Möglichkeit, das avisierte neue Modell der Zusammenarbeit in einem (definierten) Verantwortungsraum in einem begrenzten Zeitraum mit begrenzten Mitteln auszuprobieren und dabei (möglicherweise) etwas Neues auszuprobieren, das auch für andere von Nutzen sein kann.
- Pilotprojekte zur Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen Pfarrdienst und anderen Ämtern und Diensten erlauben es, nach langer Fokussierung auf Raum und Geld, die Aufmerksamkeit nunmehr auf die Kultur und Kooperation sowie auf die Personalstellenstruktur und –besetzung als eigenständiger Gestaltungsaufgabe im Kontext eines konkreten Sozialraums besondere Aufmerksamkeit zu richten.

2. *Mögliche Erprobungsfälle für Pilotprojekte*

Die Erprobung soll sich auf Konstellationen beziehen, in denen beabsichtigt ist, Tätigkeiten und Zuständigkeiten, die bislang von Pfarrerinnen und Pfarrern im Rahmen ihres Dienstes in einer Kirchengemeinde wahrgenommen wurden, in Zukunft anderen Personen zu übertragen. Es geht hierbei mithin um Modelle zur Interprofessionellen Teambildung in und zwischen Kirchengemeinden, bei denen Pfarrerinnen/Pfarrer, Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge, Diakonin/Diakone ggf. Angehörige weiterer Berufsgruppen, und Ehrenamtliche neue Formen von Aufgabenverteilung und Zusammenarbeit erproben.

a) *Im Rahmen der Vakanz einer Pfarrstelle*

Hier handelt es sich um den Fall, dass eine Kirchengemeinde im Rahmen der Planungen zur Neubesetzung einer vakant gewordenen Pfarrstelle zu der Einschätzung gelangt, dass die Stelle voraussichtlich nicht wieder besetzt werden kann oder dass die veränderten Rahmenbedingungen es nahe legen, bislang von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommene Aufgaben möglicherweise sachgerechter auf Gemeindepädagogen oder Gemeindepädagoginnen oder Diakoninnen oder Diakone übertragen werden könnten.

Zunehmend häufiger stellt es sich für Kirchengemeinde so dar, dass sich trotz der Bemühungen um pfarramtliche Verbindungen oder anderer Kooperationen, Pfarrstellen, die bislang mit einem Stellenumfang von 100 % beschrieben waren, im Rahmen der Finanz- und Personalplanung des Kirchenkreises nur noch mit eingeschränktem Dienstumfang besetzen lassen.

Oft gelingt es in der Folge nicht, diese Pfarrstellen zu besetzen. Ist dies absehbar, bietet sich als Alternative an, die zu Verfügung stehenden finanziellen Mittel für die Einrichtung und Ausstattung einer Stelle für eine andere Berufsgruppe zu verwenden, für deren Besetzung sich möglicherweise Personen aussichtsreicher finden lassen.

Dafür muss zunächst geklärt werden, ob eine Genehmigung in Aussicht gestellt werden kann, die Besetzung der Pfarrstelle bis auf weiteres auszusetzen und wie hoch die finanziellen Mittel sind, die im Rahmen der Finanzsatzung des Kirchenkreises zur Verfügung gestellt werden können.

Daran schließt sich eine Konzepterstellung an. Unverzichtbar sind dabei Tätigkeitsprofile sowohl für Pfarrstellen als auch für alle anderen Stellen sowie eine Beschreibung der Zusammenarbeit im Team.

b) *Zusätzlich zu bereits vorhandenen Pfarrstellen oder anderen Stellen*

Im Rahmen ihrer eigenen Finanzplanung entwickeln eine -oder mehrere - Kirchengemeinde/n eine Konzeption, die eine Ergänzung des bestehenden pfarramtlichen und/oder gemeindepädagogischen Teams vorsieht bzw. die Tätigkeitsbeschreibung eines bestehenden gemeindepädagogischen Beschäftigungsverhältnisses nachhaltig verändert. Hier bedarf es aus Sicht der Pfarrstellenplanung keine gesonderte Genehmigung.

Im Blick auf die Konzeption oder das Tätigkeitsprofil der neuen Stelle gilt allerdings das unter a. genannte sinngemäß. Das Beratungsteam des Landeskirchenamtes steht zur Beratung und Begleitung zur Verfügung.

3. Verfahren

Lfd. Nr.	Presbyterium	KSV	Landeskirchenamt	Beratungsteam
1.	Gespräch zwischen Kirchenkreis und Kirchengemeinde über den möglichen Umfang der Wiederbesetzung einer Pfarrstelle			
2.	Presbyteriumsbeschluss, die Freigabe zur Wiederbesetzung der Pfarrstelle nicht zu beantragen und die zur Verfügung stehenden Mittel zur Einrichtung eines privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses mit Mitarbeitenden aus anderen kirchlichen Berufen zu verwenden			
3.		Zustimmung zum Presbyteriumsbeschluss/ ggfs. Zusage zum Finanzrahmen		
4.	Antrag an das LKA, die Pfarrstelle im Rahmen eines Pilotprojektes unbesetzt zu lassen			
5.			Dezernat 31: Genehmigung des Antrages/ Information an Beratungsteam	
6.				Kontaktaufnahme mit KG: Beratungsangebot
7.	Entwickelt mit Beratungsteam Konzeption			Berät Kirchengemeinde
8.	Antrag zur Durchführung des Pilotprojektes mit Einreichung der Konzeption			
9.			Dezernat 31 + 32: Prüfung und Genehmigung	

Lfd. Nr.	Presbyterium	KSV	Landeskirchenamt	Beratungsteam
			des Pilotprojektes: <ul style="list-style-type: none"> • unter Berücksichtigung Finanzsätzungen der Kirchenkreise und Vorgaben LKA • Verpflichtung zur Beratung und Evaluation 	
10.	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung der Ausschreibung • ggf. Beantragung zur Errichtung einer VSBMO-Stelle • Besetzung der Stelle 			Beratung
11.	Durchführung des Projektes			Beratung und Evaluation
12.	Antrag zur Fortsetzung			

4. Gesamtkonzeption

Im Rahmen der Erstellung einer Gesamtkonzeption für das Pilotprojekt sollten insbesondere folgende Fragen beachtet werden:

- ✓ Wie sieht das Gemeinde-, Kirchenkreis-, Einrichtungs-Konzept (inhaltlich, finanziell, strukturell) bezogen auf den/die Gemeindepädagogen/Gemeindepädagogin bzw. Diakon/Diakonin und Mitarbeitenden aus anderen kirchlichen Berufen aus?
- ✓ Welchen Schwerpunkt (z.B. Gemeindemanagement, Familienarbeit, Seniorenarbeit...) hat die neue Stelle?
- ✓ Wie sieht die Teamzusammensetzung aus?
- ✓ Welche Aufgaben werden von den einzelnen Teammitgliedern (Pfarrer/in, Gemeindepädagoge/in oder Diakonin, Ehrenamtliche) wahrgenommen?
- ✓ Wie ist das Anstellungsverhältnis (Träger, Dienst und Fachvorgesetzter)?
- ✓ Gibt es Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen im gemeindepädagogischen Handlungsfeld tätigen Kolleginnen/Kollegen (z.B. Konvent)?

Aus der Beantwortung dieser Fragen entsteht

- Tätigkeitsprofil der neuen Stelle(n) + Errichtung einer VSBMO-Stelle
- Aufgabenbeschreibung des pfarramtlichen Dienstes
- Konzept zur Zusammenarbeit im Team

5. Begleitung durch die Landeskirche

Die Landeskirche unterstützt die Projekte, indem sie

- Gemeinden, Einrichtungen, Dienste und Kirchenkreise bei ihren Projekten berät und begleitet,
- Kommunikationsprozesse organisiert,
- den gesamtkirchlichen Austausch fördert,
- im Einzelfall Abweichungen von der Korridor-Regelung genehmigt,
- die Projekte beobachtet und auswertet.

6. Evaluation der Projekte

Die Evaluation wird bereits prozessbegleitend durchgeführt, indem bei sog. „Startertreffen“ Vertreterinnen und Vertreter Projektteilnehmer, die Steuerungsgruppe und das landeskirchliche Beratungsteam zusammenkommen. Dort werden die bisher gemachten Erfahrungen unter folgenden Fragestellungen einander zugänglich gemacht.

- Was wirkt?
- Was machen wir anders?
- Was ist hervor-ragend?
- Was ist noch unklar?
- Was fehlt?

Daraus können sich Inspirationen durch die Erfahrungen in anderen Pilotprojekten und Perspektiven für die Weiterentwicklung der Pilotprojekte ergeben.

Weitere Informationen und Beratungsgespräche u.a. mit der Steuerungsgruppe Pilotprojekte, im Arbeitskreis Gemeindepädagogik, mit den Ortsdezernentinnen/en und Rückkoppelung und Absprachen mit den zuständigen Superintendentinnen/Superintendenten sind geplant.

7. *Ausblick*

Im Blick auf das gesamte Projekt werden der Beauftragte VSBMO, Diakon Frank Fischer, und Pfarrer Michael Westerhoff die Ergebnisse in einem Wirksamkeitsbericht zusammenfassen und ihn in das Kommunikationssystem des synodalen Arbeitsprozesses einbringen.

8. *Kontaktdaten*

Evangelische Kirche von Westfalen

Das Landeskirchenamt

Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld

Frank Fischer

Beauftragter für hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit

Diakon und Gemeindepädagoge

Telefon: 0521 594-154

Telefax: 0521 594-413

Mobil: 0160 97 98 62 57

E-Mail: frank.fischer@lka.ekvw.de

Internet: www.gemeindepädagogik-westfalen.de und www.evangelisch-in-westfalen.de

Michael Westerhoff

Referent für Personalentwicklung

Pfarrer

Telefon: 0521 594-536

Telefax: 0521 594-129

E-Mail: michael.westerhoff@lka.ekvw.de

Internet: www.evangelisch-in-westfalen.de