

# Synoden*Beschluss*

zur Vorlage 2.1.1 | 2. Tagung der 18. Synode der EKvW in Bielefeld, 20. bis 23. November 2017

## „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft“

Die Landessynode nimmt den Bericht über den Prozess „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ dankbar zur Kenntnis. Sie macht sich die vom Ständigen Theologischen Ausschuss vorgelegte überarbeitete „Theologisch fundierte Grundbestimmung des Pfarramts und seine unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen“ zu Eigen.

### I. Dienstgemeinschaft

#### I.1 Dienstgemeinschaft: auf Augenhöhe

An dem Ziel einer „Dienstgemeinschaft auf Augenhöhe“ wird aus gutem Grund festgehalten. Dies entspricht der Berufung aller Christinnen und Christen zum Zeugnis und Dienst in der Welt aufgrund der Taufe (Art. 18 KO) und der Verpflichtung aus der Barmer Theologischen Erklärung: „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen“. (These IV).

Die Dienstgemeinschaft lebt vom Zusammenwirken der hauptamtlichen Mitarbeitenden untereinander einerseits und dem der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden andererseits. Das neue Nachdenken über dieses Thema entstand aus der Beschäftigung mit dem Pfarrdienst in seinen gegenwärtigen Herausforderungen.

Bei der Weiterarbeit an dem Thema wird der Kirchenleitung empfohlen, folgende Impulse zu berücksichtigen:

I.1.1 Alle hauptamtlich Mitarbeitenden erhalten aufeinander bezogene Dienstbeschreibungen und -anweisungen, die regelmäßig überprüft und situationsbezogen weiterentwickelt werden. Der Kirchenkreis achtet auf die Umsetzung.

I.1.2 Die Dienstbeschreibungen und -anweisungen zielen auf Rollenklarheit für alle Beteiligten. Sie beziehen sich auf die in der Kirchenordnung und den nachfolgenden rechtlichen Regelungen beschriebenen Aufgaben.

I.1.3 Ehrenamtlich Mitarbeitende erhalten eindeutige Beschreibungen ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten.

I.1.4 Um diese Ziele zu erreichen, werden für alle an der Leitung Beteiligten Fortbildungen angeboten. Diese orientieren sich u.a. an den Themen Partizipative Leitung, Prozess-orientierung, Kommunikation und Transparenz.

I.1.5 Interprofessionelle Pilotprojekte werden als Erprobungsraum für gelebte Dienstgemeinschaft verstärkt genutzt - auch gemeindeübergreifend.

Die Veröffentlichung der Beschlüsse erfolgt unter dem Vorbehalt der endgültigen Feststellung des Wortlautes durch die Kirchenleitung!

I.1.6 Die Anstellungsträgerschaft auf der synodalen Ebene wird diskutiert (vgl. Verbände für Tageseinrichtungen für Kinder).

I.1.7 Die Kirchenkreise unterstützen und begleiten diese Prozesse aktiv.

## **I.2 Dienstgemeinschaft: Gaben- und aufgabenorientiert gestalten**

I.2.1 Pilotprojekte für „interprofessionelle Kooperation in den Kirchengemeinden“ wer-den ausgewertet, die Ergebnisse vor dem Hintergrund einer zu etablierenden gemeinsamen Personalplanung bewertet.

I.2.2 Um die Dienstgemeinschaft gaben- und aufgabenorientiert gestalten zu können, wird die Kirchenleitung gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass - ausgehend von Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeptionen - berufsgruppenübergreifende Personal-planungen stattfinden. Sie initiiert und begleitet entsprechende Projekte.

I.2.3 Die Kirchenleitung wird gebeten, geeignete Organisationsmodelle für die Umsetzung der gaben- und aufgabenorientierten Gestaltung der Dienstgemeinschaft zu entwickeln.

## **I.3 System Gemeinde**

Die Kirchenleitung wird gebeten, die bestehende Handreichung zur Erstellung von Gemeindekonzeptionen dahingehend zu aktualisieren, dass die Gemeinden dabei unterstützt werden, Aufgaben zu klären sowie Verantwortlichkeiten und Kompetenzen zu ordnen und Arbeitsabläufe (Prozesse) zu beschreiben.

## **I.4 Ehrenamtliche gewinnen und befähigen**

Aufgabe der gesamten Kirche ist die Gewinnung, Befähigung, Begleitung und der Einsatz von Ehrenamtlichen. Dies ist eine Querschnittsaufgabe.

Im Hinblick auf ihren Einsatz werden mit Ehrenamtlichen verlässliche Absprachen zu Auf-gaben und Prozessen getroffen. Fragen von Aus- und Fortbildung Ehrenamtlicher werden vorab geklärt und bei Bedarf fortlaufend ergänzt.

## **I.5 Partizipationsmöglichkeiten**

Es sollen geeignete Maßnahmen beschrieben und ergriffen werden, die dazu beitragen, Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Ehren-/Hauptamt, Milieu) in Leitungsgremien zu fördern.

## **II. Stärkung der Pfarrerinnen und Pfarrer für die Wahrnehmung ihres Dienstes**

### **II.1 Besoldung:**

Die Kirchenleitung wird gebeten, die Möglichkeit nicht ruhegehaltsfähiger Zulagen für Pfarrerinnen und Pfarrer zu prüfen. Weiterhin soll geprüft werden, ob die Besoldung der

Vikarinnen und Vikare angehoben und die Besoldung derer, die sich im sogenannten Entsendungsdienst befinden, von A12 auf A13 angepasst werden kann.

## **II.2 Erholungsurlaub:**

Es wird begrüßt, dass die Feiertage 1. Mai, Fronleichnam, 3. Oktober und Allerheiligen für Pfarrerinnen und Pfarrer zukünftig nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.

## **II.3 Ausstattung im Pfarramt:**

Die Überlegungen zu einheitlichen Standards für die Ausstattung im Pfarramt (u.a. Telefon-/Internetanschluss, Handy, Computer, Drucker, Software, Verbrauchsmaterial, Möblierung des Amtszimmers, Dienstwagen und Dienstfahrrad) werden unterstützt. Für die Vikarinnen und Vikare sollen entsprechende Regelungen gefunden werden.

## **II.4 Förderung ländlicher Räume:**

Die Kirchenleitung wird gebeten zu prüfen, ob durch besondere Zulagen oder Anreize für Pfarrerinnen und Pfarrer Pfarrstellen in ländlichen Räumen besser besetzt werden können.

## **II.5 Wohnen im Pfarrdienst:**

Die Kirchenleitung wird gebeten, einen Beratungsprozess „Wohnen im Pfarrdienst“ einzuleiten. Dabei sollen u.a. die Themen (Flexibilisierung der) Residenz- und Dienstwohnungs-pflicht, sich verändernde Familien- und Lebensmodelle, Pfarrhausstandards, Bewirtschaftung der Pfarrhäuser in den Blick genommen werden.

## **II.6 Als Impulse für die Weiterarbeit werden angeregt:**

II.6.1 Es sollen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, damit der Erholungsurlaub von Pfarrerinnen und Pfarrern in vollem Umfang genommen wird. Dies könnte z.B. dadurch unterstützt werden, dass ähnliche Regelungen wie bei privatrechtlich Beschäftigten im kirchlichen Dienst im Blick auf das Verfallen von Resturlaub nach einer bestimmten Frist getroffen werden.

II.6.2 Es soll ein umfassendes Konzept der Personalentwicklung für die Pfarrerinnen und Pfarrer erstellt werden, das die unterschiedlichen Akteure und Rollen einbezieht und alle berufsbiographischen Phasen umfasst.

II.6.3 Es soll geprüft werden, ob Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst neben dem Grunddienst in einer Kirchengemeinde mit der Arbeit in einem besonderen, neuen pastoralen Arbeitsfeld im Rahmen eines gemeindlichen oder übergemeindlichen Projektes beauftragt werden können.

II.6.4 Das Thema „Leitung im Pfarramt“ soll – auch in Bezug auf das Ehrenamt – u.a. in Aus-, Fort- und Weiterbildung verstärkt in den Blick genommen werden.

II.6.5 Pilotprojekte zur Erprobung des Einsatzes einer Gemeindemanagerin oder eines Gemeindemanagers sollen gefördert und die Ergebnisse ausgewertet und allgemein zugänglich gemacht werden.

II.6.6 Seelsorge und geistliche Begleitung für Pfarrerinnen und Pfarrer sollen weiterentwickelt und institutionell verankert werden.

Bielefeld, den 23. November 2017

Die Präses der Synode  
der Evangelischen Kirche von Westfalen

Annette Kurschus