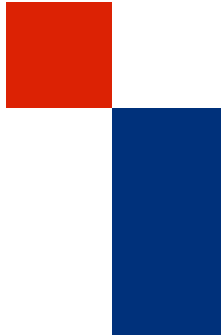


**2.1.**



Evangelische Kirche von Westfalen

## **Landessynode 2021**

2. (ordentliche) Tagung der  
19. Westfälischen Landessynode

**30.05. – 02.06.2021**

### **Konzept**

Interprofessionelle Pastoralteams  
in der Evangelischen Kirche von  
Westfalen

**Überweisungsvorschlag:**

**Ausschuss „Interprofessionelles Arbeiten in  
der EKvW**

# Interprofessionelle Pastoralteams in der Evangelischen Kirche von Westfalen

## – Konzept –

Stand: 14. April 2021

### I. Rückblick: Das Pilotprojekt

In den Jahren 2015 bis 2017 wurde in einem breit angelegten Prozess der Evangelischen Kirche von Westfalen das Thema „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche“ diskutiert. Als Gesamtziel dieses Prozesses sollte die „Vergewisserung über den Auftrag des Pfarramts und Stärkung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Wahrnehmung ihres Dienstes“<sup>1</sup> gelten.

Im Kern hält dieses das zentrale Dokument des Prozesses, die sog. „Theologisch fundierte Grundbestimmung des Pfarramtes mit seinen unverzichtbaren Kernaufgaben unter den gegenwärtigen Bedingungen“ fest, indem es feststellt, dass die konstitutiven Aufgaben der Kirche (Verkündigung, Sakramentsverwaltung, Seelsorge, Bildung und Leitung) zugleich auch den Kernkompetenzen des Pfarramtes zuzuordnen sind.<sup>2</sup> Darüber hinaus wird darin auch darauf hingewiesen, dass auch andere (haupt-, oder ehrenamtliche) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche ...Aufgaben im Bereich der Verkündigung, der Seelsorge und der Bildung sowie in Leitung, Diakonie und Mission“<sup>3</sup> haben. Hier wird also dezidiert zwischen „Kernkompetenzen“ und „Aufgaben“ unterschieden. Das bedeutet, dass die beabsichtigte „Vergewisserung über den Auftrag des Pfarramtes“ vor allem in den Kompetenzen und damit der Rolle des Pfarramtes in der Kirche gesehen wurde.

Angesichts der demographischen Entwicklung des Pfarrdienstes und die komplexer werdenden Rahmenbedingungen kirchlichen Handelns wurde darum im Blick auf die konkreten Aufgaben bereits zu Beginn auf der Landessynode 2015 als ein Kriterium für die Weiterarbeit festgestellt: „Die Aufgaben werden in multiprofessionellen Teams (als Dienstgemeinschaft) erfüllt.“<sup>4</sup>

Im Fortgang des Prozesses erfolgte der Auftrag für die Entwicklung von Modellprojekten für interprofessionelle Kooperation in Kirchengemeinden. Dieser Impuls geht auf die These 4 des Personalberichts für die Landessynode 2015 zurück, die formuliert: „Benötigt werden Modelle für den Pfarrdienst und für das Zusammenwirken des Pfarramts mit den anderen kirchlichen Berufen und dem Ehrenamt, in denen geklärt ist, welche Aufgaben unabdingbar beim Pfarramt bleiben, und welche Aufgaben wieder an die (in der Kirchenordnung ausdrücklich benannten und den Aufgaben und Arbeitsschwerpunkten der Gemeinde zugeordneten) anderen kirchlichen Berufe und an Ehrenamtliche zurückgegeben werden.“<sup>5</sup> Daraus erwuchs eine konkrete Empfehlung: „Um die Zusammenarbeit zwischen dem Pfarramt und anderen kirchlichen Ämtern und Diensten

<sup>1</sup> Vorlage „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche – Weiterarbeit im Prozess“ für die Sitzung der Kirchenleitung vom 25./26.2.2016

<sup>2</sup> Theologisch fundierte Grundbestimmung, S.4

<sup>3</sup> a.a.O., S. 3

<sup>4</sup> Verhandlungen der 4. (ordentlichen) Tagung der 17. Westfälischen Landessynode vom 16. bis 20. November 2015

<sup>5</sup> Bezug: Landessynode 2015 Beschluss Nr. 45, Kirchenleitung Az. 061.30/2015, Beschluss vom 16./17.12.2015. Personalbericht, These 4, S. 46f.

im Haupt- und Ehrenamt weiterzuentwickeln, wird empfohlen, Projekte zur Erprobung geeigneter Modelle durchzuführen.“<sup>6</sup>

Auf dem Hintergrund dieser inhaltlichen Ausrichtung wurde eine sog. „Verfahrensübersicht für Pilotprojekte zur Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarramt und den anderen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt“ entwickelt. Hier wurden die einzelnen Schritte des Prozesses beschrieben. Diakon Frank Fischer als Referent für diakonisch-gemeindepädagogische Mitarbeitende und Berufsprofile und Pfarrer Michael Westerhoff als Referent für Personalentwicklung sind mit der Begleitung der Teams und Auswertung der Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Projekten beauftragt und haben die Kirchengemeinden und Kirchenkreise im Vorfeld inhaltlich-konzeptionell beraten. Angelika Winkelbach ergänzte das landeskirchliche Beratungsteam bezogen auf alle verwaltungstechnischen und organisatorischen Fragen.

In der Pilotphase wurden 17 Teams in unterschiedlichen Regionen der Landeskirche beraten und haben mit differenzierten Schwerpunkten und Konzepten ihre Arbeit aufgenommen – alle Teams existieren noch. Inzwischen sind weitere Teams hinzugekommen. In 15 Kirchengemeinden gibt es ähnlich zusammengestellte Teams, die ohne Beteiligung der Landeskirche entstanden sind und in die neue Struktur aufgenommen werden.

Zur Vernetzung der Teams und zum Erfahrungsaustausch der Teams und der Landeskirche haben inzwischen drei Evaluationstreffen stattgefunden. Ergebnisse der Treffen und Anliegen der IPT wurden gesammelt und in einem ausführlichen Abschlussbericht der Kirchenleitung vorgestellt. Auf der Grundlage dieses Berichtes erfolgte die Berufung einer Arbeitsgruppe und der Auftrag zur Erstellung eines Gesamtkonzeptes.

## II. Auftrag der Kirchenleitung

Die Kirchenleitung fasste in Ihrer Sitzung vom 20.10.2020 folgenden Beschluss:

*Die Kirchenleitung beauftragt eine Arbeitsgruppe „Interprofessionelles Arbeiten in der EKVW“ mit der Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für die Zusammenarbeit von Pfarrpersonen mit Personen anderer Berufsgruppen.*

*Ziel ist es, ein Gesamtkonzept zu entwickeln, welches auf allen Ebenen kirchlichen Handelns in der EKVW ermöglicht, dass Aufgaben, die bislang überwiegend von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommen wurden, von Angehörigen anderer Berufsgruppen verantwortet werden können.*

*Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen:*

- *die Erkennbarkeit der besonderen Rolle des ordinierten Pfarramtes in seiner kybernetischen und geistlich-theologischen Dimension und der spezifischen Kompetenzen anderer Berufe und Ämter*
- *das Konzept der Interprofessionalität*
- *die Einbeziehung des Ehrenamtes im Rahmen der presbyterial-synodalen Ordnung*

---

<sup>6</sup> Leitlinien für Modellprojekte (Entwurf: Beese / Wallmann / Roth) zur Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarramt und anderen kirchlichen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt (MEZ), (LKA Bielefeld, den 25.01.2016). Siehe auch: Empfehlungen für Modellprojekte zur Entwicklung der Zusammenarbeit von Pfarramt und anderen kirchlichen Ämtern und Diensten im Haupt- und Ehrenamt. (MEZ) – Az.: 302.5

### III. Arbeitsgruppe – Arbeitsweise

Der Arbeitsgruppe gehörten an: Referent Frank Fischer, Oberkirchenrätin Katrin Göckenjan-Wessel, Referent Dirk Heuing, Landeskirchenrat Henning Juhl, Superintendent Peter Stuberg, Superintendentin Kerstin Goldbeck, Referent Ulrich Kamien (Kirchenkreisverwaltung Recklinghausen), Pfarrerin Sandra Sterneke-Menne (Vertreterin Pfarrverein), Diakon Dietrich Schneider (Vertreter Berufsverband Gemeindepädagogik), Pfarrerin Katharina Eßer (IPT Stadtkirchengemeinde Hagen), Diakonin Sabine Wenkstern (IPT St. Reinoldi Dortmund), Pfarrer Ernst-Eduard Lambeck, Landeskirchenmusikdirektor Harald Sieger, Referent Michael Westerhoff.

Die Arbeitsgruppe arbeitete mit Hilfe der Plattform „Microsoft Teams“ ausschließlich auf digitalen Wegen in Form von Video-Konferenzen und gemeinsamer Dokumentenbearbeitung. Sie traf sich insgesamt dreimal als Gesamtgruppe und darüber zu einzelnen Themen- und Fragencluster in drei Untergruppen mit den Schwerpunkten „Inhaltliches Konzept“, „Innere Struktur“, „Äußere Struktur“.

Analog zum Beschluss der Kirchenleitung nahm die Arbeitsgruppe Ihren Ausgangspunkt bei den umfangreichen Erfahrungen, die in den Pilotprojekten gesammelt wurden. Die jeweiligen konzeptionellen Vorschläge (sog. „Grundentscheidungen, s.u.) stellen insofern im Wesentlichen Entscheidungen für bestimmte bereits praktizierte Formen und Ausprägungen der Zusammenarbeit in den bestehenden Teams dar. Insofern handelt es sich bei dem vorgelegten „Konzept“ um eine Systematisierung und Angleichung, die den Übergang von der (offenen) Projektphase zur (verbindlich strukturierten) Regelphase markiert.

Inhaltlich beschränkte sich die Arbeitsgruppe zunächst darauf, ein Konzept für die interprofessionelle Zusammenarbeit auf der parochial-gemeindlichen Ebene zu beschreiben. Die Ausweitung des Konzeptes auf die funktionalen Pfarrstellen auf den Ebenen der Kirchenkreise und der Landeskirche ist als Teil des Auftrags der Kirchenleitung noch zu ergänzen. Erste Hinweise darauf werden im Konzept benannt.

### IV. Konzept

#### 1. Aufbau

Das vorgelegte Konzept orientiert sich an den drei Schwerpunktbereichen der Arbeitsgruppe. Dazu werden zunächst die jeweiligen Grundentscheidungen vorangestellt. Darauf folgen in Form von sog. „FAQs“ inhaltliche Vertiefungen, Begründungen und Erläuterungen sowie einzelne Detailfragen. Fragen, die noch nicht geklärt sind, aber aus Sicht der Arbeitsgruppe einer weiteren Bearbeitung bzw. Klärung bedürfen sind mit einem \* gekennzeichnet.

#### 2. Inhaltliches Konzept

*Grundentscheidungen:*

1. Die bislang überwiegend von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommenen Aufgaben werden in Zukunft von „Interprofessionellen Pastoralteams“ ausgeführt.
2. Die Zusammensetzung der jeweiligen Interprofessionellen Pastoralteams folgt einer inhaltlichen Konzeption, die sich an den Grunddimensionen kirchlichen Handelns orientiert.
3. Neben dem Pfarrdienst (verbindlich) können einem Interprofessionellen Pastoralteam Personen aus folgenden Berufsfeldern angehören: Gemeindepädagogik, Verwaltung, Kirchenmusik.

4. Der Charakter der Arbeit in diesen Teams folgt dem Prinzip der Interprofessionalität.
5. Jede Berufsgruppe ist in ihrer spezifischen und profilierten Verantwortlichkeit erkennbar.
6. Die praktizierte Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen und Ehrenamtlicher je untereinander und miteinander im Sinne einer multiprofessionellen Vielfalt bleibt erhalten, soll weiter unterstützt und gefördert werden.

*FAQ:*

- ⇒ [Was ist der Unterschied zwischen den bisherigen Formen der Zusammenarbeit in der Kirche und den Interprofessionellen Pastoralteams?](#)
- ⇒ [Ersetzen die Interprofessionellen Pastoralteams die bisherigen Formen von Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen in der Kirche?](#)
- ⇒ [Worin unterscheidet sich interprofessionelle von multiprofessioneller Zusammenarbeit?](#)
- ⇒ [Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von Interprofessionellen Pastoralteams und Ehrenamtlichen?](#)
- ⇒ [Wodurch wird das Profil der jeweiligen Berufsgruppen erkennbar?](#)
- ⇒ [Was bringen Pfarrerinnen und Pfarrer in die Interprofessionellen Pastoralteams ein?](#)
- ⇒ [Was bringen Gemeindepädagoginnen \(Diakoninnen\) und Gemeindepädagogen \(Diakone\) in die Interprofessionellen Pastoralteams ein?](#)
- ⇒ [Was bringen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in die Interprofessionellen Pastoralteams ein?](#)
- ⇒ [Was bringen Mitarbeitende aus dem Bereich Verwaltung und Organisation in die Interprofessionellen Pastoralteams ein?](#)
- ⇒ [Worin bestehen die Unterschiede zwischen Verwaltungs- und Gemeindegovernance im Interprofessionellen Pastoralteam?](#)
- ⇒ [Entsteht durch die Einrichtung von Stellen im Interprofessionellen Pastoralteam für "Verwaltungsmanagement" eine neue Verwaltungsebene?](#)
- ⇒ [Wird durch die Interprofessionellen Pastoralteams eine neue Leitungsebene eingebracht?](#)

### **3. Innere Struktur**

*Grundentscheidungen:*

1. Interprofessionelle Pastoralteams können für einzelne Kirchengemeinden oder für Kirchengemeinden, die den pastoralen Dienst in einem regionalen Zusammenhang organisieren, gebildet werden.
2. Interprofessionellen Pastoralteams gehören immer Pfarrpersonen an. Hinzu tritt ein von der Gemeindegliederzahl abhängiger Anteil (s. [hier](#)) von Mitarbeitenden weiterer Berufsgruppen.
3. Mitarbeitende weiterer Berufsgruppen können Mitglieder eines Interprofessionellen Pastoralteams werden, wenn ihnen per Dienstanweisung überwiegend

über eine reine Fachzuständigkeit hinausgehende Tätigkeiten zugewiesen werden, wie z.B. Mitwirkung an der Leitungsverantwortung oder Übernahme von einzelnen pastoralen Diensten.

4. Der Beschäftigungsumfang von Stellen im Interprofessionellen Pastoralteam beträgt mindestens 50 %.
5. Die privatrechtlich Beschäftigten der Interprofessionellen Pastoralteams sind auf Grundlage von Art. 76 Abs. 2 KO grundsätzlich und regelmäßig zu den Sitzungen des Presbyteriums einzuladen.
6. Alle Mitglieder eines Interprofessionellen Pastoralteams sind zu den Pfarrkonferenzen/ Pfarrkonventen des Kirchenkreises einzuladen.
7. Alle Mitglieder eines Interprofessionellen Pastoralteams haben grundsätzlich die Möglichkeit, an geeigneten bislang dem Pfarrdienst vorbehaltenen Aus-, Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.
8. Die privatrechtlich Beschäftigten der Interprofessionellen Pastoralteams werden in die vorhandene Informations-Infrastruktur für den Pfarrdienst einbezogen.

#### FAQ:

- ⇒ [Wer leitet die Interprofessionellen Pastoralteams?](#)
- ⇒ [Welche Arbeitszeitregelungen gelten für Mitarbeitende im Interprofessionellen Pastoralteam?](#)
- ⇒ \* [Welche Eingruppierungen werden für privatrechtlich Beschäftigte im Interprofessionellen Pastoralteam vorgeschlagen?](#)
- ⇒ \* [Warum haben privatrechtliche Beschäftigte im Interprofessionellen Pastoralteam kein Stimmrecht im Presbyterium?](#)
- ⇒ [Können privatrechtliche Beschäftigte im Interprofessionellen Pastoralteam in den Gemeindebeirat berufen werden?](#)
- ⇒ \* [Wie werden die Aus-, Fort- und Weiterbildungen der privatrechtlich Beschäftigten in den Interprofessionellen Pastoralteams finanziert?](#)

## 4. Äußere Struktur

### *Grundentscheidungen*

1. Die Stellenplanung für die Interprofessionellen Pastoralteams erfolgt unter Berücksichtigung der vom Landeskirchenamt nach § 4 Pfarrstellenbesetzungsgesetz freigegebenen vorhandenen Pfarrstellen.
2. Für die Gesamtzahl aller Vollzeitstellen in einem Interprofessionellen Pastoralteam sollte insgesamt möglichst nicht weniger als eine Vollzeitstelle pro 3000 Gemeindeglieder zur Verfügung stehen.
3. Vor der Freigabe von kreis- und landeskirchlichen Pfarrstellen sollte geprüft werden, ob für den jeweiligen Arbeitsbereich eine Besetzung mit Personen weiterer Berufsgruppen konzeptionell und inhaltlich möglich ist und die Zusammenarbeit als Interprofessionelles Team gestaltet werden kann.

4. Für den Bereich der kreis- und landeskirchlichen Pfarrstellen sollte der Anteil der Pfarrstellen im Interprofessionellen Pastoralteam sich an den für Kirchengemeinden vorgeschlagenen Werten (prognostisch bis 2035 etwa 2/3 Pfarrstellen zu 1/3 weitere Stellen) orientieren.
5. Vor Ausschreibung einer Stelle für privatrechtlich Beschäftigte im Interprofessionellen Pastoralteam ist in Analogie zu § 4 AVO.PSBG ein Anforderungs- und Stellenprofil mit Beteiligung der Superintendentin oder des Superintendenten und unter Berücksichtigung der Gemeindekonzeption und der vorhandenen Anforderungs- und Stellenprofile für den Pfarrdienst zu erstellen.
6. Anstellungskörperschaft für privatrechtliche Beschäftigte im Interprofessionellen Pastoralteam ist der jeweilige Kirchenkreis. Die Besetzung, Veränderung und Beendigung der Stellen erfolgt durch den Kreissynodalvorstand nach Vorschlag durch einen gemeindlich und kreiskirchlich besetzten Ausschuss.  
Wenn in einem Kirchenkreis die Finanzierung von Gemeindepfarrstellen zurzeit auf der Ebene der Kirchengemeinden abgebildet ist, kann in einer Übergangsphase eine Kirchengemeinde Anstellungskörperschaft für privatrechtlich Beschäftigte im interprofessionellen Pastoralteam sein. Die Besetzung, Veränderung und Beendigung der Stellen erfolgt durch das Presbyterium. In diesen Fällen ist zu gewährleisten, dass die Dienst- und Fachaufsicht auf Kirchenkreisebene liegt.
7. Die Dienst- und Fachaufsichten über die privatrechtlich Beschäftigten im Interprofessionellen Pastoralteam übt die Superintendentin oder der Superintendent des Kirchenkreises oder eine von ihr oder ihm beauftragte Person aus, die nicht Teil des jeweiligen Teams ist.

#### FAQ

- ⇒ [Welche Kriterien legt das Landeskirchenamt zur Zeit für die Freigabe von Pfarrstellen zu Grunde?](#)
- ⇒ [Gibt es neben der Gemeindegliederzahl noch weitere Kriterien für die Freigabe zur Errichtung, Formatänderung oder Besetzung von Pfarrstellen?](#)
- ⇒ [Von wie vielen Personalstellen in den Interprofessionellen Pastoralteams ist prognostisch insgesamt auszugehen?](#)
- ⇒ [Warum liegt die Anstellungsträgerschaft für privatrechtlich Beschäftigte im Interprofessionellen Team grundsätzlich beim Kirchenkreis?](#)
- ⇒ [Wie kann das Zusammenwirken von Kirchengemeinden und Kirchenkreis bei der Besetzung und Begleitung der Interprofessionellen Pastoralteams gestaltet werden?](#)
- ⇒ [Wie kann gewährleistet werden, dass die neu geschaffenen Stellen in Regionalisierungskonzepte einbezogen sind?](#)
- ⇒ [Besteht in Zukunft Umsatzsteuerpflicht, wenn beim Kirchenkreis angestellte Mitarbeitende Aufgaben in Kirchengemeinden übertragen werden?](#)
- ⇒ [Werden Pfarrstellen, die nicht besetzt werden, nach Einstellung eines privatrechtlich Beschäftigten automatisch aufgehoben?](#)
- ⇒ [\\* Hat der Wechsel zu den Interprofessionellen Pastoralteams Auswirkungen auf die Finanzsätzungen eines Kirchenkreises?](#)

⇒ \* Wie kann das Konzept der Interprofessionellen Pastoralteams auch auf den Bereich der kreiskirchlichen und landeskirchlichen Pfarrstellen übertragen werden?



## V. FAQ – Antworten

### 1. Inhaltliches Konzept

#### ⇒ Was ist der Unterschied zwischen den bisherigen Formen der Zusammenarbeit in der Kirche und den Interprofessionellen Pastoralteams?

In Anlehnung an die klassische von Yorick Spiegel<sup>7</sup> beschriebene Typologie der Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern und anderen kirchlichen Berufen entsprechen die Interprofessionellen Pastoralteams am ehesten dem sogenannten „Gruppenamt“, in dem – unbeschadet von dienstrechtlichen Unterschieden – die Mitglieder gleichrangig an der Erfüllung eines gemeinsamen Auftrags arbeiten: "Es gibt in dem Ausmaß der Vorbereitung von Entscheidungen und der Entscheidungsbefugnis keinen Unterschied zwischen einem Volltheologen, anderen akademischen und nicht akademischen Angestellten und den übrigen Mitarbeitenden". Dieses Gruppenamt, das zur damaligen Zeit vor allem mit einem hierarchiekritischen Ansatz versehen war, konnte sich letztlich nicht dauerhaft und nachhaltig realisieren lassen.<sup>8</sup> Allerdings gewinnt in der letzten Zeit in der pastoraltheologischen Diskussion<sup>9</sup> immer mehr ein Ansatz Raum, der von einem Dienst am Evangelium in verschiedenen Ämtern, Professionen o.ä. als praktisch notwendig und theologisch legitimiert (1. Kor, 12,4) ausgeht.

#### ⇒ Ersetzen die Interprofessionellen Pastoralteams die bisherigen Formen von Zusammenarbeit unterschiedlicher Berufsgruppen in der Kirche?

Nein. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die Vielfalt der kirchlichen Berufe eine angemessene Entsprechung der Vielfalt ist, mit denen das Wort Gottes die Welt berührt.<sup>10</sup> Dies gilt sowohl für multiprofessionelle und als auch interprofessionelle Formen von Zusammenarbeit. Die Zusammenarbeit von Angehörigen unterschiedlicher Berufe auf den Ebenen kirchlichen Handelns ist darum in der Evangelischen Kirche von Westfalen in der Kirchenordnung verankert (vgl. Art. 44 bis 54 KO) und bewährte Praxis. Dabei haben sich sowohl Formen der Kooperation von Angehörigen derselben Berufsgruppe (z.B. Pfarrteams und Teams in Kindertageseinrichtungen) als auch der gemeinsamen Arbeit über Berufsgruppen hinweg (z.B. im Bereich des Gottesdienstes, dort auch mit Ehrenamtlichen) entwickelt. Diese sollen durch die Form der interprofessionellen Zusammenarbeit nicht ersetzt, sondern ergänzt werden. Dabei sollte insgesamt von den Möglichkeiten Gebrauch gemacht werden, wie bereits heute

<sup>7</sup> Spiegel, Yorick: Pfarrer ohne Ortsgemeinde, München 1970, S. 194 ff.

<sup>8</sup> Es soll allerdings offen bleiben, ob die mangelnde Akzeptanz dieses Modells ihre Ursachen tatsächlich in der Fokussierung der Kerngemeinden auf eine Person und der mangelnden Bereitschaft der Pfarrpersonen zur Zusammenarbeit (so Michael Klessmann, in: Klessmann Michael, Das Pfarramt, Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie, Neukirchen-Vluyn 2012, S. 281) hat, oder nicht vielmehr der Personalpolitik der Kirchen in den 80iger Jahren des vergangenen Jahrhunderts, die den Pfarrdienst überproportional ausdehnte.

<sup>9</sup> vgl. z.B. Lindner, Herbert: Kirche am Ort, Eine Gemeintheorie, Stuttgart 1994; Klessmann, a.a.O., S. 268 ff.; Schendel, Gunter: Multiprofessionalität und mehr, SI-Kompakt 3.2020; Bubmann, Peter (2019): Gemeinsam unterwegs im Namen des Herrn. Eine pastoraltheologische Sicht auf das Miteinander kirchlicher Berufsgruppen, in: Praktische Theologie 3-2019, S. 140-150; Kasparick, Hanna / Schulz, Claudia (2019): Kirchliche Berufe: nebeneinander – gegeneinander – miteinander?, in Praktische Theologie 3-2019, S. 131-132)

<sup>10</sup> Wenngleich natürlich darauf hinzuweisen ist, dass auch die Vielfalt der Berufe nur eine besondere Form der Erfüllung des Auftrags repräsentiert, der sich an das ganze Volk Gottes richtet: „Das Besondere kirchlicher Berufe besteht ... in der Institutionalisierung von innergemeindlichen Tätigkeiten, die an sich dem ganzen Volk Gottes aufgetragen sind“ (Lindner, Herbert, a.a.O., S. 288)

Teams von Angehörigen derselben Berufsgruppe mit Vertretern anderer Berufsgruppen kooperativ zusammenarbeiten.

⇒ **Worin unterscheidet sich interprofessionelle von multiprofessioneller Zusammenarbeit?**

Multiprofessionelle Zusammenarbeit orientiert sich vorwiegend an der „Zuständigkeit“ bestimmter Berufsgruppen für Aufgaben und Tätigkeiten auf Grund der jeder Berufsgruppe spezifischen Handlungskompetenz. Sie ist damit insgesamt ein angemessener Ausdruck von professional-kompetent verantworteter arbeitsteiliger Erledigung von Aufgaben und genügt damit bereits einem bestimmten Maß an Komplexität.

Bei steigender Komplexität der Aufgaben, wie sie angesichts der immer differenzierter gewordenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für kirchliche Arbeit in einer sich dynamisch verändernden Gesellschaft der Fall ist, bietet sich allerdings mit dem Konzept der Interprofessionalität<sup>11</sup> eine leistungsfähigere Form an. Das Besondere an interprofessioneller Zusammenarbeit besteht unter diesem Blickwinkel darin, dass die unterschiedlichen Perspektiven, die Angehörige verschiedener Berufsgruppen bei der gemeinsamen Wahrnehmung, Analyse und Bewältigung einer Fragestellung oder Aufgabe einbringen, dazu dienen, dieser Komplexität besser gerecht zu werden.<sup>12</sup>

Gerade die interprofessionelle Zusammenarbeit, die sich nicht an der arbeitsteiligen Erledigung von Teilaspekten „nach Zuständigkeit“ orientiert, sondern von einer Praxis des Miteinanders unter Austausch der jeweils eigenen professionellen Perspektiven, ist so eher in der Lage diese Perspektive z.B. für gemeinsame Entscheidungen zu integrieren.<sup>13</sup>

Konkret bedeutet dies, dass immer dann von Interprofessionellen Pastoralteams gesprochen werden kann, wenn mindestens zwei Berufsgruppen beteiligt sind, die unter regelmäßigen Austausch der jeweils eigenen Perspektiven und Kompetenzen gemeinsam die Erledigung von Aufgaben analysieren, planen und durchführen.

Dazu müssen Rahmenbedingungen vorliegen, damit die Zusammenarbeit nicht zufällig, institutionalisiert und fallbezogen gestaltet werden kann. Die entsprechende Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Mindestanforderungen an Beschäftigungsumfang und Qualifikation), verbindliche Organisations- und Kommunikationsformen (z.B. Dienst- und Planungsgespräche) und eine gemeinsame konzeptionelle Grundlage (z.B. Orientierung an Gemeindekonzeption/ sozialräumliche Ausrichtung der Arbeit), wie sie in dieser Konzeption beschrieben werden, sind darum grundlegende Voraussetzung für die Einrichtung eines Interprofessionellen Pastoralteams.

---

<sup>11</sup> Seinen Ursprung hat dieses Konzept vor allem im Gesundheitswesen. Dort wird Interprofessionalität z.B. „als Lehre und Tätigkeit, die zustande kommt, wenn Fachleute von mindestens zwei Professionen gemeinsam arbeiten und voneinander lernen im Sinne einer effektiven Kollaboration, welche die Gesundheitsresultate verbessert“ (zitiert nach: PT1-2-01 Berufsausübung: Potenziale für Interprofessionalität, Schlussbericht 26.6.2019, S. 60, hg.v. Bundesamt für Gesundheit BAG der Schweiz) definiert.

<sup>12</sup> vgl. dazu Nassehi, Armin (2016): Inter-/Multiprofessionalität als neue Form der Professionalität? Interprofessionalität im Gesundheitswesen (Vortragspräsentation 08.12.2016 Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften Bern, [https://www.samw.ch/dam/jcr:5b30d32b-e470-4963-b9ac-e8c7f62761b8/praesentation\\_samw\\_interprofessionalitaet2016\\_nassehi.pdf](https://www.samw.ch/dam/jcr:5b30d32b-e470-4963-b9ac-e8c7f62761b8/praesentation_samw_interprofessionalitaet2016_nassehi.pdf)).

<sup>13</sup> Schramm, Steffen (2015): Kirche als Organisation gestalten. Analysen und Konzepte zu Struktur und Leitung evangelischer Landeskirchen, 2 Teilbände, Berlin, S. 617 ff.

⇒ **Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von Interprofessionellen Pastoralteams und Ehrenamtlichen?**

Im Rahmen einer neuen Struktur von Hauptamtlichkeit ist danach zu fragen, welche Auswirkungen sich gegebenenfalls daraus auf das Verhältnis von Ehrenamt zu Hauptamt ergeben. Festzuhalten ist zunächst, dass die Größe der Interprofessionellen Pastoralteams etwa auf dem gleichen Niveau der bisherigen Pfarrteams bleiben wird und sich somit im Blick auf das zahlenmäßige Verhältnis von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen keinerlei Auswirkungen ergeben.

Grundsätzlich wird weiterhin von der gemeinsamen Zielperspektive auszugehen sein, wie Sie Präses Annette Kurschus unter Bezugnahme auf 1. Kor. 12,4–6 in der Handreichung „E wie Ehrenamt“ formulierte: „Ehrenamtliche und hauptamtliche Arbeit soll in unserer Landeskirche ineinandergreifen wie zwei Hände, damit die gemeinsame Arbeit gute Früchte trägt“<sup>14</sup>. Letztlich trägt dieses Bild der Zusammenarbeit zwischen Ehren- und Hauptamt bereits einen Interprofessionellen Charakter in sich, indem hier bewusst auf ein verbundenes Miteinander der unterschiedlichen Gaben und Kompetenzen von ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden abgehoben wird. Insoweit schließt das Konzept der Interprofessionellen Pastoralteams an dieses Grundverständnis von Zusammenarbeit in der Kirche an. Für deren Gestaltung ist dabei zunächst von den gleichen Überlegungen und Empfehlungen wie sie bislang formuliert waren<sup>15</sup>, auszugehen.

Die Zentrierung der gemeindlichen Arbeit auf den Pfarrdienst hat in der Vergangenheit mitunter auch ehrenamtliches Engagement erschwert. Vielmehr muss die Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung ehrenamtliche Mitarbeitender als professionelle Aufgabe der Hauptamtlichen stärker als bisher wahrgenommen werden, wenn das kirchliche Ehrenamt weiterhin attraktiv bleiben soll. Für diese Aufgaben ergeben sich aus der differenzierten Vielfalt und breiteren Kompetenzbasis der neu entstehenden Pastoralteams erweiterte Anknüpfungspunkte für die Zusammenarbeit mit und der Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden. Diese Möglichkeiten sollten in entsprechenden konzeptionellen Entwürfen berücksichtigt werden. Gerade angesichts der wachsenden Bedeutung spezifisch qualifizierter Ehrenamtlicher<sup>16</sup>, scheint es geboten, solche Menschen stärker und sachgerechter durch „passende“ Personen im Interprofessionellen Pastoralteam in die kirchlichen Strukturen einzubeziehen: z.B. Pfarrerrinnen und Pfarrer im Gegenüber zu Prädikantinnen und Prädikanten, A+B-Kirchenmusikerinnen und -musiker zu Ehrenamtlichen in der Musik, Diakone und Gemeindepädagoginnen zu von Ihnen geschulten Ehrenamtlich und nebenamtliche sog. „GemeindeSchwestern“.

Eine besondere Berücksichtigung sollte hier die Gestaltung der Zusammenarbeit mit der Gruppe der ehrenamtlichen Prädikantinnen und Prädikanten finden. Ausgangspunkt könnte hier die gemeinsame Basis in der Beauftragung zur Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung von Pfarrerrinnen und Pfarrern und den weiteren hauptamtlich im Interprofessionellen Pastoralteam beschäftigten Prädikantinnen und Prädikanten mit den ehrenamtlichen sein. Hier kann

---

<sup>14</sup> a.a.O. S. 3

<sup>15</sup> a.a.O. S. 10-49

<sup>16</sup> vgl. Schendel, Gunther: Ehrenamtliche im Verkündigungsdienst: systemrelevant und offen für neue Rollen, Aktuelle empirische Ergebnisse aus der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, SI-Kompakt 2-2020, <https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2020/07/SI-KOMPAKT-2-2020-Schendel.pdf>.

sich – im Gegensatz zu allen anderen Aufgaben und Tätigkeiten – ein besonderes interprofessionelles Miteinander bis hin zur – zeitweiligen – Einbeziehung der Ehrenamtlichen in das Interprofessionelle Pastoralteam ergeben.

Ähnliches gilt für die Ehrenamtlichen in Leitungsverantwortung eines Presbyteriums im Zusammenwirken mit den Mitgliedern des Interprofessionellen Pastoralteams, da zum pastoralen Handeln auch die Verantwortung für die Organisation und die Steuerung von Prozessen sowie das Miteinander der Verantwortlichen und die geistlichen Haltung eines Leitungsteams/Gremiums zählt.

### ⇒ **Wodurch wird das Profil der jeweiligen Berufsgruppen erkennbar?**

In der Interprofessionellen Zusammenarbeit ist der Beitrag, den jede Berufsgruppe einbringt, weniger an spezifisch nur dieser Berufsgruppe zugeordneten Tätigkeiten erkennbar (wiewohl der regelmäßige Dienst der Verkündigung und der Sakramentsverwaltung ausschließlich dem Pfarr- und dem Prädikantenamt vorbehalten bleibt), als vielmehr an der Rolle im Team, die sich aus den besonderen beruflichen Kompetenzen ergibt. Während es bei den Tätigkeiten zu Überschneidungen kommen kann oder gemeinsame Projekte arbeitsteilig durchgeführt werden, ist die am beruflichen Profil orientierte Rolle eindeutig einzelnen Personen im Team zugewiesen.

Diese professionelle<sup>17</sup> Rolle der Einzelnen im Team wird dementsprechend an ihrer jeweiligen spezifischen „Handlungskompetenz“ erkennbar, „die u.a. handlungsrelevantes Wissen, lösungsorientierte Routinen sowie für das Handlungsfeld relevante Werthaltungen verbindet“.<sup>18</sup>

Ausgehend davon, dass das pastorale Handeln insgesamt auf hermeneutische Grundkompetenzen angewiesen ist, könnte man auf diese Weise dem Pfarramt dem Schwerpunkt der Traditions- und Situationshermeneutik, dem gemeindepädagogisch-diakonischen Dienst dem Schwerpunkt der Sozialraumhermeneutik und dem kirchenmusikalischen Dienst dem Schwerpunkt der ästhetischen Hermeneutik zuordnen.<sup>19</sup>

Diese profiliert unterschiedlichen Zugänge und Deutungslogiken von gemeinsam identifizierten Aufgaben können dann als Teil eines gemeinsamen pastoralen Dienstes verstanden werden, dessen Ziel die Kommunikation des Evangeliums ist.

### ⇒ **Was bringen Pfarrerinnen und Pfarrer in die Interprofessionellen Pastoralteams ein?**

Nach Art. 20 KO sind Pfarrerinnen und Pfarrer mit Verkündigung, Verwaltung der Sakramente, Unterricht, Seelsorge und Leitung beauftragt. Keinen dieser Aufträge versehen Pfarrerinnen und Pfarrer jedoch exklusiv<sup>20</sup>, vielmehr sind sie

<sup>17</sup> Peter Bubmann nennt diesen gemeinsamen pastoralen Dienst die Förderung der christlichen Lebenskunst: „Die haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen der Kirche sind Hirten und Hüterinnen solcher Lebenskunst, sozusagen das „Kuratorium“ christlicher Lebenskunst (von cura = Sorge)“ (Bubmann, Peter: Gemeinsam unterwegs in Namen des Herrn, in: Deutsches Pfarrerberblatt, 12.2020, S. 6)

<sup>18</sup> vgl. Weinert, Franz E.: Concept of Competence. A conceptual clarification (2011), in: Rychen, D. / Saganik, L. H. (Hg.): Defining and selecting key competences, Seattle, 51; nach Heinemann, Arne (2018): Professionalität und Professionalisierung im Bilingualen Unterricht, Bad Heilbrunn, 38 f.)

<sup>19</sup> vgl. insgesamt: Hermelink, Jan: Der Evangelische Pfarrerberuf, in: ders.: Kirche leiten in Person. Beiträge zu einer evangelischen Pastoraltheologie, Leipzig 2014, S. 14-17

<sup>20</sup> Wenngleich Art. 19 KO festhält, dass der Dienst an Wort und Sakrament „vornehmlich“ durch Pfarrerinnen und Pfarrer geschieht.

zur Zusammenarbeit verpflichtet.<sup>21</sup> Das Spezifikum des Dienstes von Pfarrerinnen und Pfarrern im Interprofessionellen Team lässt sich also nicht über ihr Aufgabenspektrum erheben. Ihr Dienst lässt sich in verschiedenen Dimensionen profilieren.

#### Theologische Dimension

Vielmehr bringen Pfarrerinnen und Pfarrer ihre theologische Kompetenz als Basis ein. Pfarrerinnen und Pfarrer sind akademisch-universitär ausgebildet. Sie brauchen diese Qualifikation, um einerseits die Schrift theologisch verantwortet auszulegen und andererseits Zeitgeschichte im Licht der biblischen Botschaft zu beleuchten.<sup>22</sup>

Pfarrerinnen und Pfarrer übernehmen in besonderer Weise dafür Verantwortung, dass das kirchliche Handeln sich aus dem Evangelium speist und durch das Evangelium seine Orientierung erfährt (theologische Qualitätssicherung)<sup>23</sup>. Sie stehen ein für das reformatorische „sola scriptura“. Nicht zuletzt ist die theologische Fachlichkeit notwendige Voraussetzung im Gespräch mit der außerkirchlichen Welt.<sup>24</sup>

#### Gesamtkirchliche Dimension

Während andere Berufsgruppen in der westfälischen Kirche beauftragt werden, werden einzig Pfarrerinnen und Pfarrer zum Dienst ordiniert. Ihr Dienst ist also – anders als der anderer kirchlicher Berufsgruppen – nicht zeitlich oder örtlich begrenzt: Pfarrerinnen und Pfarrer sind „der gesamten Kirche zum Dienst verpflichtet“.<sup>25</sup> Damit ist ihr Dienst per se ökumenisch und verbunden mit einer eklesiologischen Gesamtverantwortung, die über den eigenen Kirchturm weit hinausreicht.

#### Öffentliche Dimension

Ihre Ordination weist Pfarrerinnen und Pfarrer in ihren Dienst in der Öffentlichkeit.<sup>26</sup> Die Öffentlichkeit ihres Auftrags weist Pfarrerinnen und Pfarrer immer

---

<sup>21</sup> „Auf Grund der Taufe sind alle Christinnen und Christen zum Zeugnis und Dienst in der Welt berufen. Alle Ämter und Dienste der Kirche dienen der Erfüllung dieses Auftrages. Der gemeinsame Auftrag verpflichtet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“ (Art. 18 KO)

<sup>22</sup> Jan Hermelink, a.a.O.: „Primär besteht die pastorale Aufgabe freilich nicht in einer Auslegung der Überlieferung, sondern in der Deutung und Gestaltung gegenwärtiger Verhältnisse. Der theologischen Traditionshermeneutik muss mit gleichem Gewicht eine theologische Situationshermeneutik an die Seite treten.“

<sup>23</sup> Der vom Pfarramt wahrgenommene Dienst „... vollzieht sich als Interaktionsgeschehen mit anderen Ämtern und Diensten, stellt aber in besonderer Weise sicher, dass der sachgemäße Rückbezug auf das Speichermedium Evangelium – in Gestalt der Schriften des neuen Testaments und der Bibel insgesamt – dieses Interaktionsgeschehen orientiert. Beispiele aus anderen Ländern lassen deutlich erkennen, was es bedeutet, wenn dieser Bezug zum Speichermedium Evangelium zu schwach ausfällt ...“ Henning Wrogemann, in: Annette Kurschus, Dieter Beese (Hrsg.), a.a.O., S.52

<sup>24</sup> „Nur eine theologisch kompetente Pfarrerschaft ist in der Lage, die christliche Botschaft auf intellektueller Augenhöhe mit den „Verächtern der Religion“ differenziert, glaubwürdig und menschenfreundlich zu vertreten und das heterogen vielfältige Gebilde der Gemeinde zusammen mit den Kirchenvorständen sensibel und umsichtig zu leiten.“ (Isolde Karle, Pfarrerinnen und Pfarrer sind nicht die Kirche, aber ihr Gesicht, in: a.a.O. S. 156)

<sup>25</sup> Art. 21(2) KO

<sup>26</sup> „Der öffentliche Auftrag von Pfarrerinnen und Pfarrern ist als besonderes Charakteristikum des Pfarramts festzuhalten und im jeweiligen Kontext zu gestalten.“ (Abschließender Bericht über den Prozess: „Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche, vorgelegt zur Landessynode 2017, S. 14)

auch über den binnenkirchlichen Raum hinaus in den Kontakt mit der Zivilgesellschaft, in der sie in öffentlichen Debatten die theologisch-kirchliche Perspektive einzubringen und zu repräsentieren haben.<sup>27</sup>

#### Dimension der Leitung

Wenn die Kirchenordnung Leitung zu den Kernaufgaben des Pfarramts zählt, so skizziert sie damit keine Hierarchie<sup>28</sup>, sondern fokussiert Leitung ausdrücklich als geistliche Aufgabe.<sup>29</sup> Pfarrerinnen und Pfarrer haben also die Aufgabe, anderen Diensten Raum zu geben, sie gegebenenfalls zu qualifizieren, zu begleiten und zu fördern.<sup>30</sup>

#### ⇒ Was bringen Gemeindepädagoginnen (Diakoninnen) und Gemeindepädagogen (Diakone) in die Interprofessionellen Pastoralteams ein?

Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten auf Grundlage der Ordnung für Mitarbeitende in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit. Durch ihre doppelte Qualifikation bringen sie theologisch-sozialpädagogische Kompetenzen und Arbeitsweisen in die Teams ein. Ihre Schwerpunktaufgaben im interprofessionellen Kontext können wie folgt beschrieben werden:

- Netzwerkkompetenz für die Arbeit mit Ehrenamtlichen, Gruppen, Arbeitskreisen und in Projekten.
- Pädagogische Kompetenz für die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen.
- Didaktisch-methodische Kompetenz für die Arbeitsweisen und Methodenvielfalt in den kirchlichen Angeboten
- -Sozialraumkompetenz für die Kooperationen mit anderen Gruppen, Trägern und Einrichtungen im Sozialraum der Kirchengemeinde
- Praxistheologische Kompetenz im Rahmen der Verkündigung und Seelsorge mit Wort und Tat.

Die Teamrolle dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lässt sich in pastoral-sozialdiakonischer Schwerpunktsetzung in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit mit Zielgruppen beschreiben. Sie unterstützen die Leitung der Gemeinde in deren Gesamtverantwortung durch Beratung und in der Übernahme von Leitungsverantwortung für einzelne Arbeitsbereiche.

Neben dieser allgemeinen Beschreibung der Rolle und Aufgaben von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen wird in einigen Teams die Aufgabe des Gemeindemanagements in den Konzepten beschrieben. Hierbei handelt es sich um ein besonderes Profil der Gemeindepädagogik. Mitarbeitende mit entspre-

<sup>27</sup> Vgl. A.a.O., S.13

<sup>28</sup> „Auch wenn sich die Zeiten geändert haben, gilt weiterhin die Feststellung von barmen, dass diese Dienstgemeinschaft in der Kirche nicht im Sinne einer Herrschaft der einen über die anderen organisiert werden soll, sondern bei aller Differenziertheit partizipatorisch im Sinne einer bestmöglichen Entfaltung der verschiedenen Ämter für den Dienst der Kirche. (Hans-Peter Großhans, Das besondere Profil des Dienstes evangelischer Kirchen, in: Annette Kurschus, Dieter Beese, a.a.O., S. 107

<sup>29</sup> „Dieses Verständnis des Pfarramtes beinhaltet keinen – gar hierarchisch geprägten – pfarramtlichen Führungsanspruch. Vielmehr ist es dessen Aufgabe im Sinn der ‚Kirchenleitung‘, anderen kirchlichen Diensten und Ämtern (...) Raum zu geben, diese zu fördern und zu unterstützen.“ (Traugott Jähnichen, Theologische Kompetenz als Schlüsselaufgabe, a.a.O., S. 143)

<sup>30</sup> Es geht um Leitung als Empowerment und Pfarrersein als Dienst am Priestersein und Priesterwerden der anderen“ (Alexander Deeg, Von Pfarrern und Priestern in der Evangelischen Kirche, a.a.O. S. 83)

chenden Zusatzqualifikationen, die sie durch Fortbildungen oder Studienschwerpunkte in Sozialmanagement erworben haben, können insbesondere folgende Aufgaben im Team verantworten und leiten: Gebäudemanagement, Struktur- und Gremienorganisation, Personal und Finanzorganisation, Planung der Zusammenarbeit/ Schnittstellen mit dem Kreiskirchenamt. Im Rahmen ihrer pädagogisch/theologischen Kompetenz bearbeiten Sie die Schwerpunkte Ehrenamtsmanagement und Teamorganisation.

⇒ **Was bringen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in die Interprofessionellen Pastoralteams ein?**

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker verstehen sich als Mitarbeitende in der Verkündigung. Dies bezieht sich zunächst auf die Gestaltung der Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen. Die hymnologische und liturgische Profession befähigt sie dazu, Predigt- und Lesungstexte sowie Kirchenjahreszeiten und besondere Festtage bei der Liedauswahl zu berücksichtigen. So werden den Gottesdienstbesucherinnen und -besuchern unterschiedlichste Möglichkeiten der Auseinandersetzung mit biblischen Erzählungen und theologischen Fragestellungen eröffnet.

Häufig sind Vokal- oder Instrumentalensembles an der musikalischen Ausgestaltung der Gottesdienste beteiligt. Der in aller Regel mehrwöchige Vorbereitungsprozess bedeutet eine entsprechend intensivere Beschäftigung der Ausführenden und bietet die Möglichkeit einer weiterführenden inhaltlichen Wahrnehmung der zuhörenden Gemeinde.

In Kirchengemeinden zählen die Chorgruppen oftmals zu den mitgliederstärksten der sich regelmäßig treffenden Gemeindegruppen. Nicht selten sind Kirchenmusikerinnen und -musiker Ansprechpartnerinnen und -partner für mehrere hundert Mitglieder der Chorgruppen, Instrumentalschülerinnen und -schüler, Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Fortbildungsveranstaltungen etc.

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in A- und B-Stellen in Interprofessionellen Pastoralteams bringen darüber hinaus verstärkt seelsorgerliche und pädagogische Fähigkeiten in ihren Dienst ein und praktizieren eine umfangreiche Netzwerktaetigkeit mit kirchlichen (gemeindlichen und übergemeindlichen) sowie kommunalen Partnern. Für die Entwicklung der ihnen anvertrauten Chorgruppen entwerfen und verfolgen sie kurz-, mittel- und langfristige Ziele. Sie tragen maßgeblich zum praktischen Gemeindeaufbau bei, sind an der Ausgestaltung von Gemeindekonzeptionen beteiligt und werden bei entsprechenden Beratungen auf der Ebene der Kirchenkreise miteinbezogen. Durch die Internationalität der Musik bauen sie daneben auch Brücken in der Ökumene – weltweit und vor Ort.

⇒ **Was bringen Mitarbeitende aus dem Bereich Verwaltung und Organisation in die Interprofessionellen Pastoralteams ein?**

Als Verwalterin der Schöpfung Gottes übernimmt die Kirche und in ihr jede Gemeinde Verantwortung für die ihr anvertrauten Gaben Gottes und die Verbreitung der guten Botschaft (1. Mose 1,28ff.; Mt 25,14–30). Das beinhaltet neben theologischen Kenntnissen in einem hohen Maße die Verwaltung der materiellen Gaben und Organisation des kirchlichen Lebens vor Ort. Dazu gehören u.a. Personalführung, Gebäudemanagement, Haushaltsplanung, Veranstaltungsorganisation, Gremienarbeit u.v.m.

Der zunehmend hohe Verwaltungsaufwand einer Gemeinde erfordert zunehmend professionalisierte Kenntnisse in den kybernetischen Aufgabenbereichen „Organisation und Verwaltung“ (1 Kor 12,1–7). Je nach Größe der Gemeinde ist das in Umfang und Zeitaufwand nicht allein ehrenamtlich (Kirchmeister) zu leisten.

Gemeinde- und Verwaltungsmanagement hat die Situation vor Ort genau im Blick und ist somit die Brücke zwischen Gemeinde und Verwaltung des Kirchenkreises. Sie führt zusammen mit den anderen pastoralen Diensten im Interprofessionellen Pastoralteam (Verkündigung, Lehre, Diakonie) die Entscheidungen des Presbyteriums aus, arbeitet mit fundierten Kenntnissen dem Gremium zu und überwacht die Umsetzung der Beschlüsse (1 Petr 4,10).

Dafür ist eine qualifizierte Ausbildung oder Fortbildung in Verwaltung oder Betriebswirtschaft anzusetzen mit zusätzlichen Kenntnissen in kirchlicher Organisationsstruktur und theologischen Grundsätzen.

Gemeindemanagement dient mit den ihr anvertrauten Gaben zum Wohle aller (1 Kor 12,7).

⇒ **Worin bestehen die Unterschiede zwischen Verwaltungs- und Gemeindemanagement im Interprofessionellen Pastoralteam?**

Die Bandbreite möglicher Aufgaben im Bereich der Organisation und Verwaltung ist relativ groß. Sie reichen von der Unterstützung für den Presbyteriumsvorsitz und der Leitung eines (größeren) Gemeindebüros über Fundraisingprojekte bis zur pädagogischen und organisationalen Begleitung von Ehrenamtlichen-Teams. Ausgangspunkt für die Entscheidung, ob es sich bei der zu besetzenden Stelle um eine im Bereich Verwaltungsmanagement (für Personen mit einer Verwaltungsausbildung) und stärker verwaltenden Schwerpunkten oder im Bereich Gemeindemanagement (für Personen mit einer gemeindepädagogischen Ausbildung) mit pädagogischen Schwerpunkten handelt, sollte immer die Analyse der konkreten Bedarfe vor Ort sein. Dann kann entschieden werden, welches Berufsprofil sich besser eignet.

⇒ **Entsteht durch die Einrichtung von Stellen im Interprofessionellen Pastoralteam für „Verwaltungsmanagement“ eine neue Verwaltungsebene?**

Nein. Grundlage für die Einrichtung einer solchen Stelle ist immer, dass hier lediglich solche (Verwaltungs-)Tätigkeiten verortet werden können, die bislang auch schon auf der Ebene der Kirchengemeinde lagen. Um dies und eine gute Zusammenarbeit mit der kreiskirchlichen Verwaltung zu gewährleisten, ist die Verwaltungsleitung des Kirchenkreises bei der Konzeptentwicklung zu beteiligen. Die Dienst- und Fachaufsicht für die im Verwaltungsmanagement tätigen Mitarbeitenden kann bei der Verwaltungsleitung des Kirchenkreises liegen.

⇒ **Wird durch die Interprofessionellen Pastoralteams eine neue Leitungsebene eingezogen?**

Nein. Die Leitung einer Kirchengemeinde wird vom Presbyterium wahrgenommen (Art. 55 KO). Das Presbyterium kann allerdings Mitgliedern der Interprofessionellen Pastoralteams einzelne Leitungsfunktionen übertragen (Art. 44 Abs. 1 KO).



## 2. Innere Struktur

### ⇒ Wer leitet die Interprofessionellen Pastoralteams?

Die Interprofessionellen Pastoralteams verantworten Ihre Arbeit gegenüber den jeweiligen Leitungsgremien (Presbyterien, Kreissynodalvorstände). Die Dienst- und Fachaufsicht aller Mitarbeitenden liegt bei der Superintendentin oder dem Superintendenten (oder bei von diesen dazu beauftragten Personen). Innerhalb der Interprofessionellen Pastoralteams bedarf es Absprachen darüber, wer mit der Organisation oder Geschäftsführung des Teams beauftragt wird.

### ⇒ Welche Arbeitszeitregelungen gelten für Mitarbeitende im Interprofessionellen Pastoralteam?

Die Arbeitszeitregelungen richten sich nach den im BAT-KF beschriebenen Vorgaben. Für die Beschäftigten nach BAT-KF ist in der Regel eine 5-Tage-Woche vorgesehen. Einer Vollzeitstelle umfasst 39 Stunden Wochenarbeitszeit. Der Dienst an Wochenenden kann im Arbeitsvertrag als Erwartung formuliert werden und wird nach den Regelungen des BAT-KF mit entsprechendem Freizeitausgleich abgegolten. Die Arbeitszeiten werden über eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Erfassungssystem dokumentiert. Gleiches gilt für Dienste zu ungünstigen Zeiten.

### ⇒ \* Welche Eingruppierungen werden für die privatrechtlich Beschäftigten im Interprofessionellen Pastoralteam vorgeschlagen?

Die Eingruppierung richtet sich nach den im BAT-KF beschriebenen Merkmalen, die Grundlage einer Eingruppierung für die entsprechenden Berufsgruppen sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Berufsgruppe 1.1 BAT-KF – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit, die in Interprofessionellen Pastoralteams Verantwortung für gesamtgemeindliche Aufgaben und pastorale Verantwortung in der Kirchengemeinde wahrnehmen und den Dienst der Leitung der Gemeinde in gemeinsamer Verantwortung mit dem Presbyterium und den Mitarbeitenden im Pfarrdienst wahrnehmen, sollen in einer neu zu fassenden Entgeltgruppe aufgenommen werden. Ein entsprechender Vorschlag wird von einer Arbeitsgruppe der Arbeitsrechtlichen Kommission erarbeitet.

### ⇒ \* Warum haben privatrechtlich Beschäftigte im Interprofessionellen Pastoralteam kein Stimmrecht im Presbyterium?

Nach Art. 76 Abs. 2 KO soll Mitarbeitenden Gelegenheit gegeben werden, über ihren Arbeitsbereich zu berichten. Weiterhin sind sie zu Sitzungen einzuladen, wenn wichtige Fragen ihres Arbeitsbereiches erörtert werden. Dem Charakter der Zusammenarbeit im Interprofessionellen Pastoralteams entsprechend sollten deren privatrechtlich Beschäftigte grundsätzlich und regelmäßig zu den Sitzungen des Presbyteriums eingeladen werden.

Allerdings sind nach Art. 58 Abs.1 neben den gewählten Presbyteriumsmitgliedern ausschließlich Pfarrerrinnen und Pfarrer (in Pfarrstellen) Mitglieder (mit Stimmrecht) in den Presbyterien.

Hier besteht noch weiterer Klärungsbedarf:

Die Nichtbesetzung von bestehenden Pfarrstellen hat zur Folge, dass der verfassungsmäßige Mitgliederbestand von Presbyterien und Kreissynoden dauerhaft nicht erreicht werden kann. Das erschwert möglicherweise bei bestimmten Abstimmungen, qualifizierte Mehrheiten zu erzielen.

Außerdem wird die unterschiedliche Möglichkeit der einzelnen Teammitglieder, auf Entscheidungen des Presbyteriums Einfluss zu nehmen, zum Teil als unbefriedigend empfunden.

Letztlich sind bei unterschiedlichen Zusammensetzungen der Interprofessionellen Pastoralteams Kirchengemeinden gleicher Größe mit unterschiedlichem Gewicht in der Kreissynode vertreten.

⇒ **Können privatrechtlich Beschäftigte in den Gemeindebeirat berufen werden?**

Nach Art. 72 Abs. 3 KO sollen haupt- und nebenberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde dem Gemeindebeirat angehören.

⇒ **\* Wie werden die Aus-, Fort- und Weiterbildungen der privatrechtlich Beschäftigten in den Interprofessionellen Pastoralteams finanziert?**

Die Aus-, Fort- und Weiterbildungen für den Pfarrdienst sind subventioniert, dass die teilnehmenden Pfarrerrinnen und Pfarrern tragen lediglich einen Eigenbeitrag. Um dies auch für die anderen Beschäftigten in den Interprofessionellen Pastoralteams zu ermöglichen, müsste eine Refinanzierungsregelung für den entsprechenden Arbeitgeberanteil getroffen werden.

### 3. Äußere Struktur

⇒ **Welche Kriterien legt das Landeskirchenamt zur Zeit für die Freigabe von Pfarrstellen zu Grunde?**

Im § 4 PSGB heißt es: „Die Wiederbesetzung von kirchengemeindlichen und kreiskirchlichen Pfarrstellen bedarf der Freigabe durch das Landeskirchenamt. Hierbei ist auf eine ausgewogene und bedarfsorientierte Pfarrstellenbesetzung in der verbundenen Gemeinschaft der Kirchengemeinden, der Kirchenkreise und der Landeskirche zu achten.“

Für die ausgewogene und bedarfsorientierte Freigabe von Pfarrstellen in Kirchengemeinden orientiert sich das Landeskirchenamt an der voraussichtlichen Gemeindegliederentwicklung und an der Zahl der voraussichtlich zur Verfügung stehenden Pfarrerrinnen und Pfarrer.

Derzeit wird darum bis auf Weiteres davon ausgegangen, dass für die Freigabe einer Vollzeit-Pfarrstelle ein Mittelwert von

3000 Gemeindegliedern bis zum 31.12.2025

4000 Gemeindegliedern bis zum 31.12.2030

5000 Gemeindegliedern bis zum Jahr 31.12.2035

pro Vollzeit-Pfarrstelle erreichbar ist.

Dabei sollte ein Mittelwert von 5000 Gemeindegliedern pro Vollzeit-Pfarrstelle nicht überschritten werden.

Für die Berechnung des Mittelwertes wird entweder der gesamte Kirchenkreis oder ein jeweils benannter Personalplanungsraum im Kirchenkreis zu Grunde gelegt.

Es ist zu überlegen, ob über die derzeit geübte Praxis hinaus die Schaffung einer entsprechenden, das Pfarstellenbesetzungsgesetz ergänzende Rechtsnorm angestrebt werden sollte.

⇒ **Gibt es neben der Gemeindegliederzahl noch weitere Kriterien für die Freigabe zur Errichtung, Formatänderung oder Besetzung von Pfarrstellen?**

Dies ist bislang nicht beabsichtigt. Die Bemessung des Pfarrstellenbedarfs nach § 4 PSBG erfolgte bisher ausschließlich nach der Gemeindegliederzahl.

Die Einführung von weiteren Kriterien würde auf Grund von unterschiedlichen Bewertungsmaßstäben voraussichtlich ausgesprochen kompliziert und unübersichtlich werden.

Es wird im Übrigen davon ausgegangen, dass Kirchengemeinden und Kirchenkreis als Planungsebenen über die Gemeindegliederzahl hinausgehende unterschiedliche Rahmenbedingungen und Anforderungen konzeptionell berücksichtigen.

⇒ **Von wie vielen Personalstellen in den Interprofessionellen Pastoralteams ist prognostisch insgesamt auszugehen?**

Die Zahl der für den Dienst in Kirchengemeinden zur Verfügung stehenden Pfarrfrauen und Pfarrerinnen wird von derzeit ca. 790 auf voraussichtlich ca. 330 im Jahr 2035 sinken. Um eine angestrebte Gemeindegliederzahl von 3000 pro voller Personalstelle zu ermöglichen, müssten bis zu diesem Zeitpunkt insgesamt ca. 200 Mitarbeitende weiterer Berufsgruppen in den Interprofessionellen Pastoralteams beschäftigt sein.

⇒ **Warum liegt die Anstellungsträgerschaft für privatrechtlich Beschäftigte im Interprofessionellen Team grundsätzlich beim Kirchenkreis?**

Die Empfehlung, die Anstellungsträgerschaft auf der Ebene der Kirchenkreise zu verorten, war das Evaluationsergebnis aus den Pilotprojekten mit der breitesten Zustimmung und kann als Grundvoraussetzung für das Gelingen dieses Konzeptes angesehen werden.

Dabei handelt es sich um kein neues System. Die Trägerverantwortung für kirchliche Arbeitsfelder auf der Ebene von Kirchenkreisen kann auf eine bewährte Praxis in den Kirchenkreisen unserer Landeskirche zurückblicken. Vielerorts wird die Arbeit der Kindertageseinrichtungen, der Jugendarbeit und anderer Handlungsfelder genauso aufgestellt: Sie ist vor Ort wahrnehmbar und wird vor Ort ausgestaltet. Aber sie ist überörtlich verantwortet, ausgestattet und gesteuert. In Analogie zu diesen Konstruktionen könnte auch die Zusammenarbeit in Interprofessionellen Pastoralteams organisiert werden.

Bei weiterhin sinkenden Gemeindegliederzahlen sind – vor allem kleinere – Kirchengemeinden, in denen eine Stelle besetzt werden soll, sehr häufig nur noch in der Lage, Teildienststellen einzurichten bzw. auf Dauer zu finanzieren. Die Anstellungsträgerschaft auf Kirchenkreisebene ermöglicht es von vornherein, über die jeweilige Kirchengemeinde hinaus die Region oder den Kirchenkreis als

ganzen als Arbeitsort in den Blick zu nehmen und zu einem späteren Zeitpunkt gegebenenfalls Veränderungen die Aufgabenzuweisung neu auszurichten.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Dienstes der nichttheologischen Mitarbeitenden im IPT kann dann auf die Bedarfe der Gemeindegemeinschaft in einer Region oder einem Solidarraum mit den benachbarten Gemeinden orientiert sein. Hier können Schwerpunktbildungen verabredet werden, die aufeinander zu beziehen sind und die einander ergänzen. Allein diese überparochiale Ausrichtung ruft nach einem Anstellungsträger, der selbst überparochial aufgestellt ist wie ein Kirchenkreis.

Aus der Sicht der Mitarbeitenden wird Ihnen eine auskömmliche und möglichst sichere, im Regelfall unbefristete Perspektive, mit der sie qualifiziert ihren Dienst tun können, angeboten werden können. Dieses ist leichter zu gewährleisten mithilfe eines solidarisch konstruierten Finanzierungssystems, das insgesamt verlangsamer auf die Schwankungsbreite einer sinkenden Gemeindegliederzahl und damit verringerter Finanzeinnahmen reagieren kann. Hier kann ein gemeinsamer Stellenplan im Kirchenkreise für die nötige Grundsicherheit für die Arbeitsplätze der Mitarbeitenden sorgen.

Nicht zuletzt spricht für die Anstellungsträgerschaft allerdings auch ein sehr gewichtiger Grund im Blick auf die Zusammenarbeit im Team. Vor allem dieser wurde durchweg in die Diskussion eingebracht, dass in jedem Fall vermieden werden müsse, dass einzelne Teammitglieder eine Vorgesetztenrolle gegenüber anderen wahrnehmen. An dieser Stelle ist das Grundprinzip der Interprofessionalität, das darauf basiert, dass die unterschiedlichen Professionen ihre jeweiligen Kompetenzen gleichwertig in den Arbeitsprozess einbringen, gefährdet.

⇒ **Wie kann das Zusammenwirken von Kirchengemeinden und Kirchenkreis bei der Besetzung und Begleitung der Interprofessionellen Pastoralteams gestaltet werden?**

Einerseits ist die Kirchengemeinde daran interessiert, die Arbeit und den Einsatz der Person im Interprofessionellen Pastoralteam zu organisieren, zu koordinieren und den entsprechenden Zugriff zu haben. Dafür muss die Person zur Gemeinde und dem bestehenden Team vor Ort passen.

Andererseits hat der Kirchenkreis ein Interesse daran, eine Person zu haben, die in das Gesamtgefüge des Kirchenkreises passt.

Daher ist es wichtig, bereits bei der Entwicklung eines Konzepts für die jeweilige Gemeinde entsprechende Absprachen über Zuständigkeiten, Abläufe und Finanzierung zu treffen, damit bei der Umsetzung möglichst wenig Irritationen auftreten.

Zunächst erarbeitet die Kirchengemeinde ein Konzept. Dazu kann die Unterstützung des Kirchenkreises eingeholt werden (je nach Schwerpunkt der Stelle – bei Verwaltungsmanagement zwingend).

Das Presbyterium stellt das erarbeitete Konzept dem Kreissynodalvorstand vor. Nach Klärung von Fragen und einer möglichen Bearbeitung beschließen Presbyterium und Kreissynodalvorstand das abschließende Konzept. Der Kreissynodalvorstand beschließt die Einrichtung einer entsprechenden Stelle im Kirchenkreis.

Nachfolgend Kirchengemeinde und Kirchenkreis erarbeiten gemeinsam eine Stellenausschreibung für die zu besetzende Stelle. Dabei muss im Vorfeld entschieden werden, ob die Stelle befristet oder unbefristet zu besetzen ist. Bei einer unbefristeten Ausschreibung sind die Chancen größer, besser qualifiziertes Personal zu finden.

Bei der Stellenbesetzung besteht das Auswahlgremium aus Beteiligten der Kirchengemeinde und des Kirchenkreises. So können die Interessen beider Seiten gewahrt werden. Die Besetzung muss nicht zwingend paritätisch erfolgen.

Beide Seiten haben ein großes Interesse, die Person zu finden, die einerseits gut für die konzeptionelle Arbeit in der Kirchengemeinde passt, andererseits aber auch in das Gesamtgefüge des Kirchenkreises. Bei einer unbefristeten Besetzung der Stelle ist zu berücksichtigen, dass die ausgewählte Person auch an anderer Stelle im Kirchenkreis eingesetzt werden kann.

Der Kreissynodalvorstand beschließt die Einstellung der vom Auswahlgremium vorgeschlagenen Person. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält einen Arbeitsvertrag, in dem der Kirchenkreis als Arbeitgeber steht und die Kirchengemeinde als Einsatzort enthalten ist.

Die Dienstanweisung wird gemeinsam erarbeitet und vom Kreissynodalvorstand beschlossen. Darin sind die speziellen Aufgabengebiete am Einsatzort enthalten.

Die Finanzierung der Sachkosten erfolgt durch die jeweilige Kirchengemeinde des Einsatzortes. Bei verschiedenen Einsatzorten werden die Kosten entsprechend aufgeteilt.

⇒ **Wie kann gewährleistet werden, dass die neu geschaffenen Stellen in Regionalisierungskonzepte einbezogen sind?**

Hierzu muss zunächst ein Grundkonzept über den Charakter der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Kirchengemeinden erarbeitet werden. In dieses kann die Aufgabenbeschreibung für die privatrechtlich Beschäftigten im Interprofessionellen Pastoralteams eingestellt werden. Wichtig ist es hierbei, genaue Angaben über die entsprechenden Dienst- bzw. Einsatzorte (was ist z.B. die „erste Tätigkeitsstätte“) zu machen.

⇒ **Besteht in Zukunft Umsatzsteuerpflicht, wenn beim Kirchenkreis angestellte Mitarbeitende Aufgaben in Kirchengemeinden übertragen werden?**

Es besteht keine Umsatzsteuerpflicht, wenn beim Kirchenkreis beschäftigte Mitarbeitende Aufgaben in Interprofessionellen Pastoralteams in Kirchengemeinden übertragen sind, wenn ersichtlich ist, dass keine Erstattungsleistungen von der Kirchengemeinde an den Kirchenkreis erfolgen. Das bedeutet, dass die Entlohnung komplett aus dem dafür im Kirchenkreis vorgesehenen Budget erfolgen muss.

Die Sachkosten hingegen werden direkt aus dem Budget der Kirchengemeinden bestritten. Auch hier darf keine Rechnungslegung des Kirchenkreises gegenüber der Kirchengemeinde erfolgen.

⇒ **\* Werden Pfarrstellen, die nicht besetzt werden, nach Einstellung eines privatrechtlich Beschäftigten automatisch aufgehoben?**

Eine automatische Aufhebung einer Pfarrstelle ist nicht vorgesehen. Zuständig für die Aufhebung von Pfarrstellen ist die Kirchenleitung (vgl. § 2 PSGB). Eine Kirchengemeinde kann die Aufhebung der Pfarrstelle beantragen.

Hier besteht allerdings noch weiterer Klärungsbedarf. Die Nichtbesetzung von bestehenden Pfarrstellen hat zur Folge, dass der verfassungsmäßige Mitgliederbestand von Presbyterien und Kreissynoden dauerhaft nicht erreicht werden kann. Das erschwert möglicherweise bei bestimmten Abstimmungen qualifizierte Mehrheiten zu erzielen. Außerdem sind bei unterschiedlichen Zusammensetzungen der Interprofessionellen Pastoralteams Kirchengemeinden gleicher Größe mit unterschiedlichem Gewicht in der Kreissynode vertreten.

⇒ **Hat der Wechsel zu den Interprofessionellen Pastoralteams Auswirkungen auf die Finanzsatzungen eines Kirchenkreises?**

Das hängt von der Finanzsatzung des Kirchenkreises ab. Möglicherweise müssen Finanzsatzungen angepasst werden.

Wird z.B. die Finanzierung der Pfarrstellenbesoldungspauschale im Haushalt des Kirchenkreises abgebildet, müsste gewährleistet werden, dass aus einem Zuweisungsbereich „Pfarrbesoldung“ ein Bereich „Besoldung Pastoraler Dienst“ wird, in dem neben dem Abrechnungsobjekt „Pfarrbesoldungspauschale“ ein Abrechnungsobjekt „Personalkosten Interprofessionelle Pastoralteams“ eingestellt wird.

Wird die Pfarrstellenbesoldungspauschale in den Haushalten der Kirchengemeinden abgebildet, müsste ein eigenes Abrechnungsobjekt für die Finanzierung der Stellen für die privatrechtlich Beschäftigten im Interprofessionellen Pastoralteam im Haushalt des Kirchenkreises eingerichtet werden, da diese ja nur auf der Ebene des Kirchenkreises angestellt werden können.

⇒ **\* Wie kann das Konzept der Interprofessionellen Pastoralteams auch auf den Bereich der kreiskirchlichen und landeskirchlichen Pfarrstellen übertragen werden?**

Hier ist zunächst zwischen den inhaltlichen und der strukturellen Fragen nach einer geeigneten Form für Interprofessionelle Teams bzw. interprofessionelles Arbeiten auf diesen Ebenen und entsprechenden Vorgaben für die Steuerung der Pfarrstellenfreigabe nach § 4 Pfarrstellenbesetzungsgesetz zu unterscheiden.

Zum letzteren schlägt die Arbeitsgruppe im Grundsatz ein ähnliches Verhältnis von Pfarrstellen zu Stellen für weitere Berufsgruppen wie im parochialen Pfarrdienst vor.

Allerdings liegen derzeit keine verbindlichen Planungszahlen für die Gesamtzahl aller funktionalen Pfarrstellen auf landeskirchlicher und kreiskirchlicher Ebene vor. Für den Bereich der Landeskirche hat die Kirchenleitung nach § 40 AVO.PSBG die Aufgabe, eine Gesamtkonzeption vorzulegen. Da in den letzten Zeit eine große Zahl von landeskirchlichen Pfarrstellen mit Aufgabenzuordnungen für Kirchenkreise bzw. Gestaltungsräume (z.B. Notfall- und Gehörlosen-seelsorge) errichtet worden sind und zum Teil mit kreiskirchlichen Pfarrstellen pfarramtlich verbunden wurden, wäre für die Zukunft zu überlegen, ob bei der Erstellung einer solchen Konzeption nicht auch entsprechende kreiskirchliche

Planungen einbezogen bzw. insgesamt bei der Neubesetzung von Funktionspfarrstellen konzeptionell und strukturell gemeinsame Überlegungen angestellt werden sollen.