

Leitfaden
Pfarrberuf mit Zukunft

Leitfaden
10-Jahres-Gespräch

Arbeitshilfe der Evangelischen Kirche von Westfalen

Herausgegeben vom Landeskirchenamt der
Evangelischen Kirche von Westfalen
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Redaktion: Gerd Kerl, Dr. Peter Böhlmann,
Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung
Satz: Hans Kock Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld
Produktion: Evangelischer Presseverband für Westfalen und Lippe e.V.

Die Arbeitshilfe kann auch auf den Internetseiten
www.ekvw.de unter „Service/Download“,
heruntergeladen werden.

Juni 2009

Leitfaden
Pfarrberuf mit Zukunft

Leitfaden
10-Jahres-Gespräch

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
Leitfaden Pfarrberuf mit Zukunft	7
Perspektiven für den Pfarrberuf	7
Pfarrbilddiskussion in der EKvW	8
Das Priestertum aller Getauften und das ordinierte Amt: to equip the saints	8
Das eine Amt und der differenzierte Dienst	9
Grundlage Ordination	9
Impulse aus dem Kirchenbild	9
Dienstanweisung und Dienstvereinbarung	10
Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst	11
Ein Leib, viele Glieder – ein Auftrag	11
Die Dienstzeit im Pfarrdienst	11
Qualität im Pfarrdienst	14
Qualitätssicherung im Pastoralen Dienst in der EKvW	14
Impulse zum Pfarrdienst aus dem Papier „Kirche der Freiheit“ der EKD	15
Qualitätssicherung am Beispiel des Handlungsfeldes Gottesdienst	15
Qualität aus pastoraltheologischer Sicht	15
Einsichten aus der Praxis	16
Anlage 1 Ordinationsvorhalt und Pfarrdienst	18
Anlage 2 Musterdienstanweisung und -dienstvereinbarung	22
Anlage 3 Leistungsbeschreibungen und Rahmenbedingungen des kirchlichen Grundangebotes im Kirchenkreis Lünen	31
Anlage 4 „Projekt Kirchenkreis Münster – Einladende Gottesdienste“	34

Leitfaden 10-Jahres-Gespräch	35
Aufgaben und Zweck für die EKvW	35
Aufgaben und Zweck für die Beteiligten	35
Chancen und Möglichkeiten	35
Option eines Wechsels prüfen – (Rat zum Stellenwechsel)	36
Unterscheidung (Reformprozess)	37
Rechtliche Grundlagen – Pfarrdienstgesetz § 72	37
Kirchengesetz über besondere dienstrechtliche und versorgungrechtliche Maßnahmen	38
Der Rat zum Stellenwechsel	38
Zielgruppe	39
Vorbereitung	39
Gesprächsstruktur	40
Gleichstellung von Frauen und Männern	40
Ergebnissicherung	40
Vorbereitung 10 Jahres-Gespräch	41
Anliegen und Ziel	41
Informationen, Materialien	41
Themen für das Gespräch	41
Durchführung 10 Jahres-Gespräch	43
I. Teil Gespräch mit dem Presbyterium	43
II. Teil Das 10-Jahres-Gespräch	44
Vorbereitungsbogen für das 10-Jahres-Gespräch	49

Liebe Schwestern und Brüder,

mit dem *Leitfaden zum Pfarrberuf* und dem *Leitfaden zur Durchführung der „10-Jahres-Gespräche“* im Pfarrdienst erscheinen wichtige Ergebnisse aus dem Reformprozess „Kirche mit Zukunft“. Diese Handreichung soll eine Hilfe sein für alle Ebenen unserer Landeskirche.

Im ersten Teil wird unter dem Titel „Pfarrberuf mit Zukunft“ der Pfarrdienst beschrieben, wie er in unserer Landeskirche geschieht, indem sich das Priestertum aller Glaubenden und das besondere ordinierte Amt gegenseitig bedingen.

Ein besonderer Akzent liegt in der im Ordinationsvorhalt beschriebenen Ausgestaltung des Pfarramtes. Die Anregung der Geschwister aus der Ökumene haben wir gerne aufgenommen: Eine wesentliche Dimension des Pfarrdienstes ist es, die Heiligen zuzurüsten – *to equip the saints* (Epheser 4,12). Die Frage der Qualität im Pfarrdienst wird mit einem besonderen Akzent auf die kollegiale Beratung beantwortet. Wir haben eine gute Vorbereitungskultur im Pfarrberuf, aber wir können noch viel gewinnen, wenn wir eine ebenso gute Kultur der Rückmeldung (Feedback) entwickeln.

Im zweiten Teil finden sich viele Anregungen zur Gestaltung des Dienstes, so etwa die hilfreiche Unterscheidung zwischen Dienstanweisung und Dienstvereinbarung im Blick auf die Profilierung des Pfarrdienstes bei der Entwicklung einer Gemeindekonzzeption. Bei der Gestaltung von eingeschränkten Dienstverhältnissen können auch Stundenmodelle für bestimmte Dienste hilfreich sein.

Die Landessynode 2005 hatte in ihren Beschlüssen zum Pfarrdienst eine Kultur des Wechsels angeregt. Im Kirchengesetz über besondere dienstrechtliche und versorgungsrechtliche Maßnahmen (Maßnahmegesetz II) vom 17. November 2006, § 6b (zu § 72 PfdG), Kirchliches Amtsblatt 2006, S. 291 ist das Instrument der „10-Jahres-Gespräche“ verankert. Pfarrfrauen und Pfarrer, Presbyterinnen und Presbyter sowie Superintendentinnen und Superintendenden, also alle an der Pfarrwahl Beteiligten, finden in dem Leitfaden gutes Vorbereitungsmaterial zur Durchführung.

Die Zeit der festen Rollen im Pfarrdienst, der einheitlichen Beschreibung nur einer Dienstform ist vorbei. Die Beachtung der Genderfragen und das Miteinander von Gemeindepfarramt und dem Pfarrdienst in den gemeinsamen Diensten verlangen differenzierte Antworten. Die Herausforderungen für die Einzelnen in der Gestaltung des Dienstes werden größer. Umso wichtiger ist, was im Ordinationsvorhalt gesagt wird: *„Bei deinem Dienst stehst du in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wirst begleitet von der Fürbitte der Gemeinde. Unsere Kirche verpflichtet sich, dir in deinem Dienst beizustehen.“*

PfarrerIn oder Pfarrer zu sein ist ein wunderbarer Beruf: Nichts Menschliches bleibt einem fremd – von der Geburt bis zum Tod. Und wir dürfen das Evangelium weitersagen, das Beste, was es gibt.
Mögen die beiden vorliegenden Leitfäden eine Stärkung für diesen Dienst sein.

A handwritten signature in black ink, reading "Alfred Buß". The script is cursive and fluid, with a small dot at the end of the last letter.

Präses Alfred Buß

Perspektiven für den Pfarrberuf

Die Neubesinnung auf die Ordination und die im Ordinationsvorhalt genannten Inhalte und Rahmenbedingungen hat eine Schlüsselfunktion für das Selbstverständnis und die Identität der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem kirchlichen öffentlichen Amt.¹ Denn die Ordination ist die Grundlage für den Pfarrberuf.

In jedem Ordinationsgottesdienst wird das Wort des Apostels Paulus an die Gemeinde in Korinth gelesen: „So sind wir nun Botschafter an Christi Statt, denn Gott ermahnt durch uns; so bitten wir nun an Christi Statt: Lasst euch versöhnen mit Gott.“² Die sechste These der Theologischen Erklärung von Barmen spricht im Blick auf das der Kirche gegebene Amt davon, „an Christi Statt und also im Dienst seines eigenen Wortes und Werkes durch Predigt und Sakrament die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk.“ Aus der Bindung an diesen Auftrag der Kirche erwächst die notwendige Freiheit der Verkündigung im Pfarrdienst.

Das ordinierte Amt verwirklicht sich im Gemeindepfarramt, in den Pfarrämtern der Ämter und Werke mit besonderen Arbeitsbereichen und Aufgaben sowie in den Pfarrämtern, die einen bestimmten Dienst, Seelsorge- und Verkündigungsauftrag wahrnehmen. In dieser differenzierten Gestaltung des Pfarrdienstes entspricht unsere Kirche ihrem Auftrag inmitten der differenzierten Gesellschaft und Lebenswelt. Sie bleibt herausgefordert, diesen Dienst immer neu zu gestalten.

Das eigene geistliche Leben ist für die Pfarrerinnen und Pfarrer Quelle für ihren Dienst. In Gebet, Meditation, Anfechtung gibt sich Gott zu erfahren – „wie recht, wie wahrhaftig, wie süß, wie lieblich, wie mächtig, wie tröstlich sein Wort ist, Weisheit über alle Weisheit“³.

„Vertraue dich im Gebet Gott an. In all deinem Dienst, auch wenn dich Zweifel und Enttäuschung anfechten, wenn dir Verzicht und Leiden auferlegt werden, gilt dir die Zusage unseres Herrn Jesus Christus. Er sendet dich. Er steht zu seinem Wort und verlässt die Seinen nicht.“⁴

¹ Siehe Anlage 1: Arbeitsbogen zum Ordinationsvorhalt.

² 2.Kor. 5,20.

³ Vgl. Martin Luther, Vorrede zum ersten Band der Wittenberger Ausgabe der deutschen Schriften Luthers 1539.

⁴ Ordinationsvorhalt in der UEK.

Pfarrbilddiskussion in der EKvW

Die Fragen nach der Ausgestaltung des Pfarrdienstes haben in der EKvW einen starken Impuls durch das Erscheinen der Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ bekommen, die die Kirchenleitung im Jahr 2000 vorgelegt hat. Auf der Synode 2005 wurden daraufhin weit reichende Beschlüsse zum Pfarrdienst gefasst und durch die Landessynode 2006 ergänzt. Zudem hat die Landessynode 2005 die Kirchenleitung beauftragt, eine Projektgruppe „Pfarrberuf mit Zukunft“ einzusetzen, die verschiedene Fragestellungen zu Inhalt und Organisation des Pfarrdienstes in der EKvW behandeln sollte. Die Kirchenleitung hat der Landessynode 2007 die Ergebnisse der Projektgruppe in Form eines Berichts vorgestellt. Die Landessynode 2007 hat diesen Bericht zustimmend zur Kenntnis genommen und auf der Grundlage dieses Berichts den hier vorliegenden Leitfaden in Auftrag gegeben.

Das Priestertum aller Getauften und das ordinierte Amt: to equip the saints

Der Bericht der Kirchenleitung „Pfarrberuf mit Zukunft“ beginnt mit der notwendigen Verhältnisbestimmung von Priestertum aller Glaubenden und ordiniertem Amt. Wie bereits im Kirchbild der Evangelischen Kirche von Westfalen beschrieben,⁵ wurde hier erneut herausgestellt, dass allgemeines Priestertum aller Getauften und ordiniertes Amt sich gegenseitig bedingen und ergänzen:

Die Gesamtheit aller Christinnen und Christen ist durch die Taufe beauftragt, das Evangelium zu verkündigen und die Sakramente recht zu verwalten. Um diesem Auftrag dauerhaft und zuverlässig gerecht werden zu können, werden Pfarrerrinnen und Pfarrer für das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und der Verwaltung der Sakramente ordiniert. Dementsprechend haben sie keinen Vorrang gegenüber den anderen Mitgliedern der Kirche, sondern sollen als Diener des Wortes auch der Gemeinde das Wort Gottes zusagen und ihr die Sakramente reichen. Darüber hinaus soll das ordinierte Amt dafür Sorge tragen, dass sich die Gaben und Berufungen der Gemeinde in Bezug auf ihren christlichen Auftrag entfalten können. Die ökumenischen Geschwister fanden dafür im Rahmen einer Konsultation den Begriff – „to equip the saints“ – die Heiligen zurüsten⁶ für die Ausrichtung des Pfarrdienstes.⁷

⁵ Vgl. *Evangelische Kirche von Westfalen: Unser Leben, unser Glaube, unser Handeln*, Bielefeld 2004.

⁶ Eph 4,12.

⁷ *Evangelische Kirche von Westfalen: Church with a future*, Bielefeld 2002, S. 44.

Dazu gehört auch die Leitung der Gemeinde, die nach evangelischem Verständnis in unserer Kirchenordnung gemeinsam mit Ehrenamtlichen wahrgenommen wird. So kann die Gemeinde als ganze ihrer Verantwortung für die Organisation und für die Gewährleistung positiver Rahmenbedingungen auch für das ordinierte Amt gerecht werden.

Das eine Amt und der differenzierte Dienst

Das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung erfordert theologische Urteilsfähigkeit und „Pluralitätskompetenz“: Eine hohe Verständnis- und Sprachfähigkeit in unterschiedlichen Milieus und Lebenssituationen ist für pastorales Handeln, Bildungs- und Leitungsaufgaben besonders wichtig. Dem entspricht in unserer Kirche ein differenzierter Pfarrdienst in der Kirchengemeinde oder anderen Diensten.

Grundlage Ordination

Wie das ordinierte Amt positiv zu gestalten ist, beschreibt der Ordinationsvorhalt. Auf seiner Grundlage gibt es aber auch die Freiheit in der Ausgestaltung des Pfarramtes, in dem persönliche Gaben und Fähigkeiten mit den Erfordernissen des Gemeindealltags in Einklang zu bringen sind:

Auf der einen Seite ist eine gute Selbstwahrnehmung der Pfarrerin bzw. des Pfarrers in Bezug auf gottesdienstliche, katechetische und seelsorgerliche Aufgaben wie auch in Bezug auf die Leitung einer Gemeinde, bei der Ausgestaltung des Dienstes hilfreich.⁸ Dazu geben Supervision, geistliche Begleitung und kollegiale Beratung wichtige Hilfestellungen. Jedes dieser Instrumente dient dazu, das persönliche Maß zur Ausgestaltung des Pfarramtes zu finden, um im entschiedenen und leidenschaftlichen Einsatz der anvertrauten Gaben die gegebenen Grenzen z. B. auch der Belastbarkeit wahrzunehmen und zu respektieren.

Impulse aus dem Kirchenbild

Auf der anderen Seite dient die Konzeptionsentwicklung der Kirchengemeinde, des Kirchenkreises und der Landeskirche dazu, die Erfüllung der Kernaufgaben der Kirche sicherzustellen.

⁸ Vgl. Pfarrverein der EKvW: „Thesen zum Pfarrbild“.

Grundlage ist auch hier das Kirchenbild der EKvW⁹. Dazu ist es wichtig, die Grundlagen und Ziele des eigenen Handelns in der jeweiligen Gemeinde oder im Kirchenkreis zu beschreiben. Zusätzlich ist es, bedingt durch die Knappheit der Finanzmittel, notwendig, Prioritäten zu setzen, bestimmte Aufgaben wahrzunehmen und andere Tätigkeitsfelder aufzugeben. Um eine wechselseitige Absprache und Ergänzung mit den kirchlichen Nachbarorten zu ermöglichen, muss daher das geschichtliche/entstandene und zukünftige/erwünschte Profil einer Kirchengemeinde in einer Konzeption festgeschrieben werden. Gleiches gilt für die in einem Kirchenkreis oder in der Landeskirche entwickelten gemeinsamen Dienste (z.B. Seelsorgebereiche, City-Kirchen-Arbeit). Das in einer Konzeption entwickelte spezifische Profil kann dann mit dem Gesamtkonzept von Kirchenkreis, Gestaltungsraum und Landeskirche abgestimmt werden, so dass die Stärken und Bedürfnisse in der Region angemessen Beachtung finden.¹⁰

Zur Gemeinde- bzw. Kirchenkreis-konzeption gehört auch eine Übersicht der haupt- und nebenamtlichen Stellen in der Gemeinde bzw. im Kirchenkreis.¹¹

Dienstanweisung und Dienstvereinbarung

Die Arbeit an einer Gemeindekonzeption und ihre Koordination mit der Kirchenkreis-konzeption können zum Auftreten von Spannungen in einer Gemeinde bzw. zwischen Gemeinden und gemeinsamen Diensten im Kirchenkreis führen, so dass eine professionelle Begleitung des Konzeptionsprozess hilfreich und notwendig werden kann. Auf der Grundlage einer entwickelten Konzeption kann für die Ausgestaltung des Pfarrdienstes die Unterscheidung von Dienstanweisung und Dienstvereinbarung sinnvoll sein. Die Dienstanweisung nennt auf der Grundlage des Ordinationsvorhalts die grundsätzlichen Aufgaben, die sich aus den örtlichen Gegebenheiten für die jeweilige Pfarrstelle ergeben; die Dienstvereinbarung konkretisiert die Aufgaben entsprechend der Konzeption des jeweiligen Aufgabenbereichs.¹²

⁹ Die zehn aus dem Kirchenbild abgeleiteten Ziele lauten: Auf dem Weg zu den Menschen, offen und einladend, lebendige Gottesdienste, Menschen begleiten, Orientierung bieten, sich für Menschen stark machen, Mut zum Glauben machen, gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, Einladung zu aktiver Mitgestaltung und Beteiligung, Förderung weltweiter Ökumene (vgl. Evangelische Kirche von Westfalen: *Unser Leben, unser Glaube, unser Handeln*, Bielefeld 2004).

¹⁰ Siehe dazu: *Gemeinde auf gutem Grund - Konzeptionen für Kirchengemeinden und Kirchenkreise*, in: *Gemeinde leiten. Handbuch für die Arbeit im Presbyterium*, Bielefeld 2008, S. 16.

¹¹ „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“, S. 42.

¹² Eine Musterdienstanweisung mit -dienstvereinbarung ist unter Anlage 2 einzusehen.

Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst

Besondere Herausforderungen stellen die Dienstanweisungen und -vereinbarungen für die Pfarrerinnen und Pfarrer im Schul- und Gemeindedienst dar, deren Schuldienst unabhängig von den unvorhersehbaren Aufgaben im Pfarramt geleistet werden muss. Auch Urlaubs-, Fortbildungs- und Krankheitsfallregelungen sind durch die Superintendentinnen und Superintendenden in Absprache mit den kreis Kirchlichen Schulreferaten sowie den Bezirksbeauftragten für den Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen zu bedenken.

Ein Leib, viele Glieder – ein Auftrag

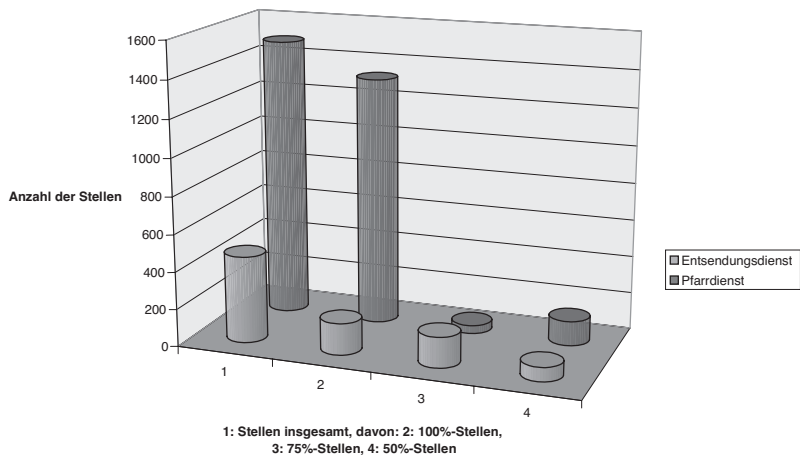
Sind die inhaltlichen wie organisatorischen Bedingungen des Pfarramtes geklärt, kann im geschwisterlichen Miteinander von allgemeinem Priestertum und ordiniertem Amt die Kirche ihrem Auftrag gemäß handeln: Die Kommunikation des Evangeliums zu ermöglichen. Die unterschiedlichen und unterschiedlich ausgeprägten Fähigkeiten von Menschen – so auch von Pfarrerinnen und Pfarrern – sind als Gaben anzusehen. Sie sind Geschenke Gottes an Einzelne zum Wohl vieler. Dazu zählt auch die theologische Qualifikation, die als Gabe verstanden und eingesetzt werden soll. Dem entspricht die Wertschätzung aller Begabungen, die aber nicht einhergehen darf mit einer Kritik in Bezug auf mangelnde Begabungen. Vielmehr soll es in der Kirche, dem Gleichnis des Paulus vom einen Leib mit den verschiedenen Gliedern entsprechend, eine funktionale Gliederung in der Gestaltung des Gemeindelebens geben. Durch die Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten in der Gemeinde können alle Beteiligten profitieren. Voraussetzung ist, dass jede und jeder die eigenen von Gott geschenkten Gaben einbringt, die der anderen würdigt und so zum Gelingen und Wachsen des Ganzen beiträgt. Die unterschiedlichen Begabungen sind eine Stärke, wenn sie erkannt und genutzt werden.

Die Dienstzeit im Pfarrdienst

Seit Mitte der 90er Jahre wird der eingeschränkte Dienst als Instrument der Personalplanung genutzt, zuvor war Stellenteilung und eingeschränkter Dienst nur auf eigenen Wunsch möglich. Erfahrungen und Beurteilungen des eingeschränkten Dienstes für die betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer hängen davon ab, ob er freiwillig oder unfreiwillig wahrgenommen wird.

Dort, wo neben einem eingeschränkten Dienst eine weitere Berufstätigkeit aufgenommen wird, die durch eine Wochenarbeitszeit definiert wird, verdeutlicht sich ein grundsätzliches Problem im Pfarramt: das Problem der Abgrenzung von Arbeitszeit.

Verhältnis von eingeschränktem und uneingeschränktem Dienst im Entsendungsdienst und im Pfarrdienst, Stand 01.08.2008



	1	2	3	4
Entsendungsdienst	465	169	164	76
Pfarrdienst	1494	1328	44	131

Aufgrund der Unteilbarkeit des Amtes und aufgrund praktischer Erfahrungen sollen aber in der Evangelischen Kirche von Westfalen, anders als etwa in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz, keine grundsätzlich geltenden Stundenberechnungsmodelle eingeführt werden. Die Abgleichung dienstfreier Zeit durch Nutzung freier Tage, freier Wochen oder gar freier Monate zusätzlich zu einem dienstfreien Tag in der Woche¹³ scheint, je nach Gemeinde- und Personalsituation, im westfälischen Kontext angemessen zu sein.

Für die Schaffung von Rahmenbedingungen, die dienstfreie Zeit ermöglichen, ebenso wie für die Regelung der Vertretung der Pfarrerrinnen und Pfarrer während der dienstfreien Zeit sind die Leitungsgremien verantwortlich. Zudem muss jede und jeder im eingeschränkten Dienst arbeitende Pfarrerrin bzw. arbeitende Pfarrer die Möglichkeit haben, eine weitere Verpflichtung in entsprechendem Umfang wahrzunehmen. Dafür sind verlässliche Abgrenzungen unerlässlich. Dies muss bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten berücksichtigt werden. Des Weiteren darf sich

¹³ Siehe dazu Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrerdienstgesetz) §48, KO der EKvW.

ein eingeschränkter Dienst nicht hindernd auf die Mitarbeit und Vertretung in übergemeindlichen Gremien und auf den beruflichen Aufstieg auswirken.

Die Abgrenzung von Aufgaben und Zeiten erfordert, dass die Erwartungen der Gemeinde, der Kolleginnen und Kollegen, der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die strukturellen Bedingungen und die eigenen Vorstellungen und Wünsche in Bezug auf die pastorale Tätigkeit kommuniziert und bearbeitet werden. Traditionell ist die Selbststeuerung im Pfarrdienst ein hohes Gut. Die äußeren Rahmenbedingungen des Pfarrdienstes haben sich jedoch in den letzten Jahren entscheidend verändert. Insofern sind die im Folgenden beschriebenen Instrumente eine mögliche Hilfe zur Regelung der Arbeitszeit im Pfarrdienst. Dabei müssen Gemeindekonzeption bzw. Kirchenkreiskonzeption und Ausgestaltung des Pfarrdienstes Hand in Hand gehen (z.B. Anlage 2). Externe Moderation kann dabei sehr hilfreich sein. Für alle Seiten gilt es zu akzeptieren, dass im eingeschränkten Dienst nicht geleistet werden kann, was im vollen Dienst geleistet wird. Dabei geht es bei dieser Feststellung um die Quantität, nicht die Qualität des Dienstes.

Qualität im Pfarrdienst

Im Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ sind in der EKvW sowie in anderen Landeskirchen bereits verschiedene Instrumente zur Qualitätssicherung entwickelt worden. Die Frage nach der Qualität im pastoralen Dienst wurde auch durch das EKD-Papier „Kirche der Freiheit“ aufgenommen. Die systematische Evaluation und Vernetzung der verschiedenen Instrumente wird eine zentrale Aufgabe in der künftigen Weiterentwicklung des pastoralen Dienstes sein.

Qualitätssicherung im Pastoralen Dienst in der EKvW

In der Evangelischen Kirche von Westfalen gibt es verschiedene Werkzeuge zur Gestaltung des kirchlichen Handelns, die auch zur Verbesserung der Qualität beitragen können:

- Die Visitation
- Das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch
- Die Supervision
- Die Gemeindeberatung
- Die Geistliche Begleitung
- Ein vielfältiges Fortbildungsangebot
- Das studienbegleitende Mentorat

Die hier aufgeführten Instrumente gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer ebenso wie für andere Mitarbeitende in der Kirche. In unserem Zusammenhang ist nun der Blick besonders auf die Frage der Qualität im pastoralen Dienst zu richten. In den letzten Jahren hat es für die unterschiedlichen Handlungsfelder im pastoralen Dienst Qualitätsbeschreibungen gegeben, z. B. in der Krankenhauseelsorge.¹⁴

Daneben ist eine gute Fortbildungskultur, in der spirituelles, personales und fachliches Lernen aufeinander bezogen sind, eine wichtige Maßnahme zur Qualitätssicherung im pastoralen Dienst.¹⁵

¹⁴ *Evangelischer Kirchenkreis Gladbeck – Bottrop – Dorsten, Evangelischer Kirchenkreis Recklinghausen: Qualitätshandbuch. Evangelische Krankenhauseelsorge im Gestaltungsraum X der Evangelischen Kirche von Westfalen, Herten 2007.*

¹⁵ *Siehe dazu www.institut-afw.de.*

Impulse zum Pfarrdienst aus dem Papier „Kirche der Freiheit“ der EKD

Im Impulspapier „Kirche der Freiheit“ wird der Abschnitt über den Pfarrberuf (6. Leuchtfeuer) mit folgenden Worten eingeleitet: „Auf Gott vertrauen und das Leben gestalten – den Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer als Schlüsselberuf der evangelischen Kirche stärken. Im Jahre 2030 ist der Pfarrberuf ein attraktiver und anspruchsvoller, angemessen finanzierter und hinreichend flexibilisierter Beruf. Pfarrerinnen und Pfarrer sind leitende geistliche Mitarbeitende der evangelischen Kirche. Zu ihren Schlüsselkompetenzen gehören theologische Urteilsfähigkeit und geistliche Präsenz, seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit und Leitungsbereitschaft, Qualitätsniveau und Verantwortung für das Ganze der Kirche. Lebenslanges Lernen und beständige Fortbildung sind selbstverständliche Grundelemente des Berufes.“

Für den Pfarrdienst hat das Forum 6 auf dem Wittenberger Zukunftskongress, das sich mit Fragen des Pfarrdienstes auf der Grundlage des Impulspapiers der EKD beschäftigte, folgende Punkte als Ergebnis festgehalten:

- Qualitätssicherung sollte Selbstverständlichkeit im pastoralen Dienst erlangen.
- Die Verbindung von missionarischer Bewegung nach außen und geistlichem Innhalten ist zu stärken.
- Neue Aufgaben müssen mit Entlastungen einhergehen.
- Die Team- und Kooperationsfähigkeit sollen gestärkt werden.
- Der Aufbau eines Netzwerks „kollegiale Beratung“ soll erfolgen.
- Die Geistliche Begleitung als Weg zur geistlichen Vertiefung durch alle Berufs- und Ausbildungsphasen wird Standard.
- Personelle Ressourcen für Vertretungsdienste müssen gestärkt werden.
- Die Entlastung von Verwaltungsarbeit des Pfarrers, der Pfarrerin ist für die Qualitätssicherung im Pfarramt Voraussetzung.
- Die Stärkung der Verantwortung von Ehrenamtlichen in den Gemeinden ist anzustreben.

Qualitätssicherung am Beispiel des Handlungsfeldes Gottesdienst

Qualität aus pastoraltheologischer Sicht

„Das Theorie- und Methodenkonzert ist der Komplexität des Gottesdienstes angemessen und daher notwendig vielstimmig: historische, rezeptionsästhetisch-semiotische, theatrale und ritualwissenschaftliche Zugänge sind derzeit im Gebrauch. Hiermit sind gleichzeitig die Fragen nach Rolle und Person, nach Amt und Gemeinde und nach Kompetenz und Kooperation verbunden.“¹⁶

¹⁶ Schwier, H.: Herausforderungen zur Qualitätsentwicklung von Gottesdiensten in: Von anderen lernen. Dokumentation des Workshops „Qualitätsentwicklung von Gottesdiensten“, Hannover 2008, S. 7.

Einsichten aus der Praxis

Die Qualität des gottesdienstlichen Handelns bestimmt sich in dreifacher Hinsicht:

- hinsichtlich des **Ergebnisses** – Wie war der Gottesdienst?
- der **Struktur** – Rahmenbedingungen, Raumsituation, liturgische Tradition
- des **Prozesses** – Vorbereitungskultur, Miteinander der verschiedenen Ämter

Bei allem Handlungsbedarf muss gesehen werden, dass Qualität auf der Ebene der liturgischen Gestaltung letztlich nicht endgültig erfassbar ist. Zu den Besonderheiten des Geschehens im Gottesdienst gehört, dass zwar nach Kriterien gelingender Kommunikation geurteilt werden kann, damit aber noch nicht das Ganze im Blick ist. Der leitende Redakteur des „Berliner Tagesspiegels“ sagt: „Manchmal sage ich einem Journalisten, der einen Artikel abgeliefert hat: Du hast nach den Regeln unserer Zunft alles richtig gemacht, und doch warst du nicht da.“

Standards können nur allgemein formuliert werden und Anregung sein, an liturgischer Qualität prozessorientiert zu arbeiten. Qualitätshandbücher sind die modernen Agenden, die nicht nur die Ergebnisse abbilden, sondern auch als Handbuch den Vorbereitungsprozess bei der Entstehung des Gottesdienstes beschreiben.

Aus den Kriterien des Ev. Gottesdienstbuches lassen sich konkrete Handlungsziele für die Gottesdienstgestaltung entwickeln und in einer Gemeinde umsetzen. Bei der Umsetzung können Ehren- und Hauptamtliche gemeinsam mit dem Presbyterium einladende Gottesdienste entwickeln. (Beispiel KK Münster, Anlage 4)

Es ist ein Zeichen von ökumenischer Verbundenheit, wenn die Haltung individueller Freiheit in der Gottesdienstgestaltung einhergeht mit der Solidarität gegenüber den Geschwistern in den anderen Gemeinden des Kirchenkreises und der Achtung der jeweiligen Gottesdienstordnung. Auf der Seite der Liturgin und des Liturgen gehören spirituelle und liturgische Präsenz zu wichtigen Voraussetzungen eines stilsicheren Gottesdienstes.

Die Aufsicht (Episkope) geschieht in der ev. Kirche u.a. durch das Instrument der Visitation und durch die Mitarbeitendengespräche. Für eine nachhaltige Begleitung der gottesdienstlichen Praxis vor Ort scheiden diese Instrumente in der Regel aus. Neben einer guten Fortbildungskultur ist deshalb die Einrichtung eines Netzwerks kollegialer Beratung bzw. Intervision hilfreich. In einer gelingenden Feedback-Kultur wird sich die erwünschte Nachhaltigkeit einstellen. Neben der Kollegialen Beratung ist die Arbeit mit einem externen Gottesdienst-Coach sinnvoll.

Zum Proprium evangelischer Episkope gehört das gemeinsame Handeln von Ordinierten und Nichtordinierten. Zwar ist die Pfarrerin bzw. der Pfarrer nach der KO frei im Dienst an Wort und Sakrament, aber im Ordinationsvorhalt der UEK heißt es: „Die Gemeinde wird deinen Dienst an der Schrift prüfen“.

Für diese Aufgabe gibt es entsprechende Fortbildungen für Presbyterinnen und Presbyter, die von den Superintendentinnen und Superintendenden verantwortet und thematisch vom Amt für missionarische Dienste vorbereitet werden.¹⁷

Das Miteinander der Dienste, Lektorinnen und Lektoren, Küsterinnen und Küster, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Presbyterinnen und Presbyter sowie Ordinierten ist nach festen, verlässlichen Abläufen vor Ort zu gestalten. Bei wechselnden Predigern ist die Einsicht in das Liturgiebuch des vorherigen Sonntags verpflichtend zu machen.

Die verschiedenen Gottesdienstkulturen, der Gottesdienst an Sonn- und Festtagen sowie die Zielgruppengottesdienste sollten nicht unverbunden nebeneinander stehen. Es ist zu klären, welche verbindenden Elemente, Gesänge, Gebete es in den unterschiedlichen Gottesdiensten gibt. (Gesamtkonzept)

In einer Region ist es wünschenswert, sich auf bestimmte Standards für gottesdienstliche Angebote bei Amtshandlungen zu einigen. Auch hier sind zunächst die erneuerten Amtshandlungsagenden hilfreich in der Entwicklung von Qualitätskriterien. Aus der Sicht der Mitglieder kann die Frage geklärt werden: Was können Menschen erwarten, die in unserem Kirchenkreis eine Taufe, Trauung, Bestattung anmelden? Ebenso nützlich ist die Beantwortung der Fragen: Was erwarten wir von den Mitgliedern? und: Welche besonderen Wünsche erfüllen wir? (Beispiel KK Lünen, Anlage 3)

Die Frage nach der Qualität des Gottesdienstes ist eine Frage nach der Wertschätzung und der Priorität kirchlichen Handelns. In diesem Zusammenhang kann sie zu guten Ergebnissen, zu einer klaren Struktur und zu einer guten Prozessbegleitung führen.

¹⁷ Siehe Verweis auf Presbyterfortbildungen (Module) im Bereich Gottesdienst. Amt für missionarische Dienste: Fortbildungsmodule für die Presbyterinnen und Presbyter in der EKvW, Januar 2008.

Anlage 1 Ordinationsvorhalt und Pfarrdienst

Ordinationsvorhalt in der UEK

Liebe Schwester/Lieber Bruder,

du wirst nun ordiniert, das Evangelium öffentlich zu verkündigen, zu taufen und die Feier des Abendmahls zu leiten.

Du wirst berufen, in Gottesdienst, Lehre, Seelsorge und Unterweisung am Aufbau der Gemeinde mitzuwirken, zum Dienst in der Welt zu ermutigen und die Einheit der Christenheit zu suchen.

Das Zeugnis der Heiligen Schrift ist Quelle und Richtschnur deines Auftrags.

Die Bekenntnisse unserer Kirche und das Gespräch mit den Schwestern und Brüdern werden dich im gemeinsamen Glauben festigen und dir helfen, das Wort Gottes heute recht zu verkündigen. Die eigene theologische Weiterarbeit ist für dich unerlässlich.

In deiner Verkündigung soll die Gemeinde das Wort ihres Herrn suchen und hören. Darum wird sie deine Verkündigung an der Schrift prüfen und dir mit Zuspruch, Rat und Mahnung helfen.

Bei deinem Dienst stehst du in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wirst begleitet von der Fürbitte der Gemeinde. Unsere Kirche verpflichtet sich, dir in diesem Dienst beizustehen.

Vertrauen soll unseren gemeinsamen Dienst prägen. Achte die Ordnung unserer Kirche. Bewahre, was den Zugang zum Evangelium erleichtert, und hilf mit, dafür Wege zu suchen.

Über alles, was dir in Beichte und Seelsorge anvertraut wird, bist du verpflichtet zu schweigen. Hilf den Menschen, im Glauben dankbar zu leben und getröstet zu sterben. Gib keinen verloren. Tritt vor Gott und den Menschen für alle ein, die deinen Beistand brauchen. Vor dem Richtstuhl Jesu Christi wirst du Rechenschaft geben über deinen Dienst.

Verhalte dich so, dass dein Zeugnis nicht unglaubwürdig wird. Nimm selbst Seelsorge in Anspruch und vertraue dich im Gebet Gott an.

In all deinem Dienst, auch wenn dich Zweifel und Enttäuschung anfechten, wenn dir Verzicht und Leiden auferlegt werden, gilt dir die Zusage unseres Herrn Jesus Christus. Er sendet dich. Er steht zu seinem Wort und verlässt die Seinen nicht. Er spricht: Lass dir an meiner Gnade genügen; denn meine Kraft ist in den Schwachen mächtig.

Gesprächsanregung zu Ordinationsvorhalt und Pfarrdienst

Im Ordinationsvorhalt werden Inhalte und Rahmenbedingungen des Pfarrdienstes genannt:

Das Gespräch mit den Schwestern und Brüdern

Aktuelle Herausforderung:

PfarrerIn oder Pfarrerin sein ist ein schöner Beruf mit vielen Freiheiten zur Arbeitsgestaltung. Die Arbeitsverdichtung nimmt aber auch den Pfarrdienst nicht aus. Die Notwendigkeit, die Arbeit selbst zu gestalten, und die starke Beanspruchung können in die Isolation führen.

Zur Diskussion:

Wo findet das Gespräch mit den Schwestern und Brüdern statt? Sind unsere Pfarrkonvente so gestaltet, dass es zu einem Gespräch kommt, das den „gemeinsamen Glauben festigt“ und hilft, „das Wort Gottes heute recht zu verkündigen“?

Schritte:

Bei deinem Dienst stehst du in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Aktuelle Herausforderung:

„Allgemeines Priestertum aller Getauften und ordiniertes Amt bedingen und ergänzen sich gegenseitig“, so heißt es in der Schrift der EKvW: Unsere Geschichte, unser Selbstverständnis, S. 24. Zum Pfarrdienst gehört aber auch die Aufgabe der Leitung, natürlich in der Gemeinschaft mit dem Presbyterium. Manchmal macht das Stichwort von der „Pastorenkirche“ die Runde, die es „bei nüchterner Betrachtung so nicht, bzw. nur sehr bedingt gibt“ (Kirche der Freiheit, EKD-Impulspapier, 18).

Zur Diskussion:

Wie kann das Pfarramt so entwickelt werden, dass es vor allem dazu beiträgt, dass alle Getauften ihr Priestertum leben können?

Schritte:

Unsere Kirche verpflichtet sich, dir in deinem Dienst beizustehen

Aktuelle Herausforderung:

Das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch ist eine Weise, wie die Kirche diese Selbstverpflichtung wahrnimmt. Es ist Leitungsinstrument und keine geistliche Begleitung. Die Sehnsucht nach Spiritualität ist groß. In den Regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen wird diese Dimension des Dienstes ausdrücklich angesprochen.

Zur Diskussion:

Welche Form der Geistlichen Begleitung braucht der Pfarrdienst?
Wie kann Pfarrerinnen und Pfarrern Zeit und Raum für die eigene Spiritualität eröffnet werden? Welche Unterstützung (Rückendeckung) erwarten Sie von den leitenden Gremien?

Schritte:

Die Gemeinde wird deine Verkündigung an der Schrift prüfen und dir mit Zuspruch, Rat und Mahnung helfen

Aktuelle Herausforderung:

Inhalte und Qualitätsstandards im Pfarrdienst sind weitgehend tabuisiert.

Zur Diskussion:

Welche Instrumente brauchen wir, damit die Kommunikation über theologische Fragen und eine qualifizierte Feedbackkultur gelingen kann?

Schritte:

Verhalte dich so, dass dein Zeugnis nicht unglaubwürdig wird

Aktuelle Herausforderung:

Der Pfarrdienst steht in der Spannung zwischen Beruf und Lebensgestaltung. Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu erhalten, ist ein hoher Anspruch an die Pfarrerin oder den Pfarrer. Fragen der persönlichen Lebensführung und des Dienstes stehen beim Pfarramt auch im Blickpunkt der Öffentlichkeit.

Zur Diskussion:

Welche Ethik braucht der Pfarrdienst? Welches Bild haben andere davon, wie die Pfarrerin, der Pfarrer leben soll? Wie kann Authentizität gewahrt werden? Welcher Ton ist angemessen im Umgang mit den Mitarbeitenden? Welche Organisationsform braucht die Verpflichtung zur Erreichbarkeit?

Schritte:

Du wirst nun ordiniert, das Evangelium öffentlich zu verkündigen, zu taufen und die Feier des Abendmahls zu leiten. Du wirst berufen, in Gottesdienst, Lehre, Seelsorge und Unterweisung am Aufbau der Gemeinde mitzuwirken, zum Dienst in der Welt zu ermutigen und die Einheit der Christenheit zu suchen.

Aktuelle Herausforderung:

„Alle wissen, was ein Pfarrer oder eine Pfarrerin zu tun hat, nur den Amtsträgerinnen und Amtsträgern scheint das Wissen verloren gegangen zu sein.“
Manfred Josuttis

Zur Diskussion:

Wenn es eine neue Besinnung auf die Kernaufgaben des Pfarrberufs gibt, dann dürfen die Dimensionen von Gerechtigkeitshandeln und Bildungsauftrag und ihre Verwirklichung in den gemeinsamen Diensten nicht verloren gehen. Welches sind die Kernaufgaben in einem differenzierten Pfarrdienst?

Schritte:

Anlage 2 **Musterdienstanweisung und -dienstvereinbarung**

Die vorliegende Musterdienstanweisung mit -dienstvereinbarung geht von folgenden Grundvoraussetzungen aus:

1. Die Dienstanweisung nennt auf der Grundlage des Ordinationsvorhalts die grundsätzlichen Aufgaben, die sich aus den örtlichen Gegebenheiten für die jeweilige Pfarrstelle ergeben; die Dienstvereinbarung konkretisiert die Aufgaben entsprechend der Konzeption des jeweiligen Aufgabenbereichs.
2. Die vorliegende Musterdienstanweisung mit Dienstvereinbarung geht von einer Mehrpfarrstellengemeinde mit einer bzw. mehreren Predigtstellen aus. Bei einer Einpfarrstellengemeinde ist eine Kooperation in der Region anzustreben.
3. Die Dienstanweisung ist in zwei Teile gegliedert: Die Dienstanweisung beschreibt die allgemeinen Aufgaben. Die Dienstvereinbarung beschreibt die besonderen Aufgaben und regelt – entsprechend einer geltenden Gemeindekonzeption – z.B. die jeweiligen Schwerpunkte der einzelnen Pfarrstellen.

Teil I: Dienstvereinbarung/Regelung der allgemeinen Aufgaben

Gottesdienste: Die Hauptgottesdienste sind im Wechsel mit den anderen Pfarrerrinnen und Pfarrern der Gemeinde zu halten. Gültig ist jeweils die vom Presbyterium beschlossene Form der Agende; bei besonderem Anlass sind andere Formen möglich. Grundsätzliche Änderungen der Gottesdienstordnung bedürfen gemäß Art. 161 Abs. 2 KO der Zustimmung des Landeskirchenamts. Im Rahmen von Dienstbesprechungen der Pfarrerrinnen und Pfarrer soll – quartalsmäßig – ein Plan für die konkrete Wahrnehmung der im folgenden Jahr geplanten Gottesdienste festgelegt werden. Änderungen im Gottesdienstplan sind rechtzeitig zu veröffentlichen.

Sofern mehrere Predigtstätten vorhanden sind, soll auf unterschiedliche Gottesdienstzeiten geachtet werden.

Gottesdienste mit Feier des heiligen Abendmahls sind zu feiern an (je nach Gemeindekonzzeption, z.B.: „an jedem _____ Sonntag des Monats, an den ersten Feiertagen der großen Feste, Gründonnerstag, Karfreitag, Buß- und Bettag und Ewigkeitssonntag“).

Gottesdienste zu besonderen Anlässen und für besondere Zielgruppen (Schul-, Familien-, Jugendgottesdienste, Gottesdienste in besonderer Gestalt etc.) sollen regelmäßig stattfinden. (Dies sollte in Teil II der Dienstvereinbarung, in dem es um eine Differenzierung der jeweiligen pfarramtlichen Aufgaben geht, aufgeführt werden.)

Taufen: Bei der Terminierung der Taufen im Gottesdienst sollen die Anliegen der Tauffamilien angemessen berücksichtigt werden. Die Pfarrerrin oder der Pfarrer, die bzw. der das Taufgespräch geführt hat, soll im Regelfall auch die Taufe vornehmen. Es gilt die vom Presbyterium beschlossene Form der Agende.

Konfirmationen: Die Konfirmation wird an einem Sonntag der österlichen Freudenzeit nach der vom Presbyterium beschlossenen Form der Agende gefeiert. Vor der Konfirmation werden die Konfirmanden in einem Gottesdienst der Gemeinde vorgestellt.

Kirchlicher Unterricht: Zugrunde gelegt wird dem Kirchlichen Unterricht der Kleine Katechismus von Martin Luther [alternativ für reformierte Gemeinden: der Heidelberger Katechismus]. Es gilt das Kirchengesetz über die Ordnung des KU. [Hier ist das für die Gemeinde beschlossene Modell für den KU zu benennen.] Zu den Aufgaben des Kirchlichen Unterrichts gehören für die jeweils Unterrichtenden die Besuche bei den Eltern der unterrichteten Katechumenen und Konfirmanden.

Trauungen: Die kirchliche Trauung ist ein öffentlicher Gottesdienst und soll im Regelfall in der Kirche gefeiert werden. Trauungen sind in Absprache mit dem

Brautpaar zu terminieren und nach vorausgegangenem Traugespräch durchzuführen.

Beerdigungen: Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer des jeweiligen Bezirks ist zuständig für das Traugespräch, seelsorgliche Begleitung und die Beerdigung. Es gilt die vom Presbyterium beschlossene Form der Agende.

Seelsorge: Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer soll bemüht sein, durch Aufbau von Besuchskreisen, die Durchführung der Besuche im Sinne der Gemeindekonzeption zu gewährleisten.

Ehrenamtlich Mitarbeitende: Für die Förderung, Begleitung und Schulung Ehrenamtlicher (to equip the saints) trägt die Pfarrerin bzw. der Pfarrer in Gemeinschaft mit dem Presbyterium besondere Verantwortung.

Hausbesuche sind bei allen Gemeindegliedern, insbesondere bei den Älteren der Gemeinde und wo sonst Anlass zu seelsorglichem Beistand besteht, zu machen. Erkrankte Gemeindeglieder sind nach Möglichkeit zu Hause sowie in den verschiedenen Krankenhäusern zu besuchen.

Verwaltungsaufgaben: [Die von der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer zu erledigenden Verwaltungsaufgaben sind insbesondere abhängig von der Wahrnehmung des Vorsitzes im Presbyterium – Art. 63 KO; gegebenenfalls sind hier Hinweise auf die Gemeindekonzeption zu geben.]

Verpflichtung zur theologischen Fortbildung: Pfarrerin/Pfarrer _____ wird auf die Verpflichtung zur theologischen Fortbildung nach der geltenden Ordnung der Fortbildung der Pfarrfrauen und Pfarrer, Pastorinnen und Pastoren in der EKvW hingewiesen.

Wahrung der Schweigepflicht: Beichtgeheimnis, seelsorgliche Schweigepflicht sowie Verschwiegenheit im Amt sind selbstverständlich. Insbesondere wird Pfarrerin/Pfarrer _____ auf die Wahrung des Datengeheimnisses nach dem Kirchengesetz über den Datenschutz in der jeweils gültigen Fassung verpflichtet. Sie bzw. er wird darauf hingewiesen, dass es untersagt ist, geschützte personenbezogene Daten zu einem anderen Zweck als dem jeweils zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Dieses Verbot besteht nach der Beendigung der Tätigkeit fort.

Verlässliche Erreichbarkeit: Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer hat verlässlich zu gewährleisten, dass sie bzw. er erreichbar ist. Unbeschadet des Grundsatzes der Erreichbarkeit wird in Absprache mit dem Presbyterium ein dienstfreier Tag vereinbart.

Teil II: Dienstvereinbarung/Regelung der Schwerpunktaufgaben

Vorbemerkung: In Teil I sind Regelungen formuliert, die grundsätzlich für alle Pfarrerrinnen und Pfarrer gelten sollten. In Teil II sind die Aufgabenfelder aufgenommen, wie sie sich in einer bestimmten Kirchengemeinde darstellen. Die Schwerpunktaufgaben sollen als Anregung dienen, wie in einer Mehrpfarrstellengemeinde sinnvoll die Arbeit nach Schwerpunkten organisiert und gestaltet werden kann.

Der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer der 1. Pfarrstelle wird schwerpunktmäßig die Verantwortung für die Kinder- und Jugendarbeit übertragen. Daraus ergeben sich folgende Verantwortungsbereiche:

Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer ist verantwortlich:

- für die Gestaltung des Kindergottesdienstes. Der Kindergottesdienst findet zu den vom Presbyterium festgelegten Zeiten statt und wird von der Pfarrerin bzw. vom Pfarrer selbst oder von Mitgliedern des von ihr bzw. von ihm betreuten Kindergottesdiensthelferkreises durchgeführt.
- für die Durchführung der Familien- und Jugendgottesdienste gemäß der Gemeindekonzzeption.
- für die Aufsicht über die Kindergartenarbeit. Wenn das Presbyterium keine Trägervertreterin oder -vertreter für die Kindergartenarbeit bestimmt, nimmt die Pfarrerin bzw. der Pfarrer diese Funktion wahr. Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer übt die Aufsicht über die Leiterin des Kindergartens aus, soweit das Presbyterium nicht eine andere Regelung trifft; sie bzw. er ist insbesondere für die Organisation des religionspädagogischen Konzepts im Kindergarten zuständig, dazu gehört die regelmäßige gemeinsame Gestaltung von Familiengottesdiensten.
- für die Vertretung des Presbyteriums in den Kuratorien für die Jugendarbeit in der Region (es sei denn, das Presbyterium bestimmt eine Jugendpresbyterin bzw. einen Jugendpresbyter für diese Aufgabe).
- für die Organisation der Durchführung von Schulgottesdiensten zu Beginn und Ende eines jeden Schuljahres in Absprache mit den Kolleginnen bzw. Kollegen. Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer ist in Zusammenarbeit mit dem Schulreferat zur Kooperation mit den Schulen im Gemeindegebiet verpflichtet.
- für die Organisation der alljährlich stattfindenden ökumenischen Kinderbibelwoche, die gemeinsam mit der katholischen Gemeinde und in Zusammenarbeit mit der oder mit dem in der Region zuständigen Jugendmitarbeiterin oder Jugendmitarbeiter durchgeführt wird.
- als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die ehrenamtlich geleiteten Eltern-Kind- und Spielgruppen und soll Kontakte der Gruppen zur Gemeinde aufbauen.
- für die Organisation der Teilnahme von Gemeindegliedern an Kirchentagen.

Teil II: Dienstvereinbarung/Regelung der Schwerpunktaufgaben

Der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer der 2. Pfarrstelle wird schwerpunktmäßig die Verantwortung für die Bereiche Altenarbeit, Seelsorge, Gottesdienst und Spiritualität übertragen. Daraus ergeben sich folgende Verantwortungsbereiche:

Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer ist verantwortlich für:

- den Wochenschlussgottesdienst, der wöchentlich zu dem vom Presbyterium festgesetzten Zeitpunkt stattfindet und einmal im Monat mit der Feier des Heiligen Abendmahls verbunden ist. In der Adventszeit und der Passionszeit werden nach Beschluss des Presbyteriums Andachten gefeiert.
- den ehrenamtlich gestalteten Besuchsdienst im Altenheim.
- den Aufbau und die Begleitung des allgemeinen Besuchsdienstes in der Gemeinde.
- die Organisation und Gestaltung der Gottesdienste zu den Konfirmationsjubiläen.
- die Seniorenarbeit und gegebenenfalls für die Organisation, Gestaltung und Begleitung des Seniorentreffs. Sie bzw. er ist verantwortlich für die Gestaltung der jährlichen Seniorenadventsfeier.
- die Koordination der Gottesdienste, die Begleitung eines Gottesdienst-Arbeitskreises, der Anstöße für die Einbeziehung neuer wie traditioneller Elemente in die Gottesdienste geben soll. Sie bzw. er trägt insbesondere Verantwortung dafür, dass in der Gemeinde spirituelle Angebote ihren Raum haben, in denen es um die Bedeutung, Praxis und Gestaltungsmöglichkeiten des persönlichen geistlichen Lebens geht.
- die Vertretung des Presbyteriums in Gremien der Diakonie des Kirchenkreises, sofern das Presbyterium nicht eine Diakoniepfarlerin bzw. einen Diakoniepfarler dazu bestimmt.

Teil II: Dienstvereinbarungen/Regelung der Schwerpunktaufgaben

Der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer der 3. Pfarrstelle wird schwerpunktmäßig die Verantwortung für die Bereiche Ökumene und Öffentlichkeitsarbeit übertragen. Daraus ergeben sich folgende Verantwortungsbereiche:

Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer ist verantwortlich:

- für die Pflege bzw. Ausweitung der vorhandenen Partnerschaften sowie die Pflege der ökumenischen Beziehungen.
- für die bei gegebenem Anlass stattfindenden ökumenischen Gottesdienste sowie die besonderen Gottesdienste anlässlich von Stadtteil-, Dorf- oder sonstigen Festen.
- für die Förderung der Kommunikation zu anderen religiösen Gemeinschaften im Gemeindegebiet.
- für die Gestaltung des Gemeindebriefs und den Kontakt zur Presse zwecks Information über wichtige Ereignisse im gemeindlichen Leben.
- für die Vertretung der Kirchengemeinde in der stadtteilorientierten Sozialarbeit.
- für die Organisation ehrenamtlicher Arbeit in aktuellen Problemfeldern, insbesondere der Flüchtlingsarbeit und der Arbeit mit Aussiedlern.
- als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner in der Gemeinde für Fragen des Umweltschutzes, den Beziehungen zur Landwirtschaft (im ländlichen Raum) wie auch zum örtlichen Handwerk und Gewerbe.

Teil III: Dienstvereinbarung/Zusätzliche Aufgaben, Vertretungsregelungen

1. Unbeschadet der beschriebenen Aufgaben steht die Pfarrerin bzw. der Pfarrer auch für zusätzliche Aufgaben, die das Presbyterium im Rahmen der Weiterentwicklung der Gemeindegemeinschaft beschließt, wie auch für übergemeindliche Aufgaben nach § 29 PfdG zur Verfügung. Dies muss in Bezug auf die bereits genannten Aufgaben in einem zumutbaren Rahmen geschehen.
2. Die Pfarrerrinnen und Pfarrer sind einander zur gegenseitigen Vertretung sowohl in den allgemeinen wie in den Schwerpunktaufgaben verpflichtet.

Überprüfung und Änderung der Dienstanweisung: Die Dienstanweisung ist bei gegebenem Anlass, z. B. der Übernahme zusätzlicher Aufgaben, spätestens aber nach jeweils vier Jahren zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren. Es ist zu prüfen, ob im Sinne einer ortsbezogenen Praxis Änderungen der Dienstanweisung von der örtlichen Superintendentin bzw. dem Superintendenten genehmigt und dem Landeskirchenamt angezeigt werden können. [KO 21,3 bzw. PfdG § 32,4 müsste geändert werden, sodass es nicht unnötig zu Erschwerungen bei der terminlichen wie auch inhaltlichen Umsetzung kommt.]

Material (Aufgaben und Arbeitszeit von Pfarrerrinnen und Pfarrern)

Die Berechnung der Zeiten für die einzelnen Aufgabenfelder bildet einen Rahmen. Begabungen können die vorgeschlagenen Zeiten verkürzen. Wo Aufgaben schwerfallen, braucht es eventuell längere Vorbereitungszeiten.

Die Pfarrerin bzw. der Pfarrer achtet bewusst auf ihr bzw. sein eigenes Zeitmanagement und nimmt ihre bzw. seine Stärken und Schwächen wahr. Sie oder er trägt die Verantwortung für einen ausgewogenen Vorschlag der zeitlichen Anteile.

Im Gespräch mit dem Presbyterium bzw. den Presbyterien wird deutlich gemacht, welchen Anteil am gesamten Dienst die Wahrnehmung einzelner Aufgaben haben soll. Die unterschiedlichen Anforderungen in den Kirchenjahreszeiten finden Beachtung.

Die Zeit für Unvorhergesehenes ist notwendig. Sie hat ihren Grund im Öffentlichkeitscharakter des Amtes. Auch Menschen, die nicht zur Gemeinde gehören, nehmen diese Zeit in Anspruch.

Die Fahrtzeiten sollen in die einzelnen Handlungsfelder eingerechnet werden.

Alle aufgeführten Rechnungen sind als Beispiele zu verstehen, die nach den gemeindlichen Aufgaben und nach den Vorbereitungs- und Durchführungszeiten der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Einzelnen besprochen werden. Die unterschiedlichen Situationen in Stadt- und Landgemeinden sind in den Beispielen angedeutet.

1. Gottesdienste

Richtwerte: 8 Stunden Vorbereitung und 1,5 Stunden gehaltener Gottesdienst.

Rechenbeispiel Stadt/Land: Bei 14-tägigem Gottesdienst sind 4 Stunden Vorbereitungszeit und 0,75 Stunden Gottesdienstzeit anzusetzen: zusammen 4,75 Stunden je Woche.

Bei 3 Gottesdiensten pro Sonntag werden 8 Stunden Vorbereitung und 3 x 1,5 Stunden Gottesdienstzeit angesetzt: zusammen 12,5 Stunden je Woche.

2. Kasualien

Richtwerte: jeweils das Gespräch, die Gottesdienst- bzw. Predigtvorbereitung, Organisatorisches und Durchführung gehören zu je einer Amtshandlung. Die durchschnittliche Anzahl kann durch die Statistik der Taufen, Trauungen, Beerdigungen in den Gemeinden ermittelt werden.

Rechenbeispiel hier: bei 500 Gemeindegliedern 2 Stunden pro Woche, bei 1000 Gemeindegliedern etwa 4 Stunden pro Woche. Hier sind durchschnittlich 27 Kasualien pro Jahr und 1000 Gemeindeglieder angenommen, die 8 Stunden Vorbereitung und Durchführung beinhalten. (8 Stunden x 27 Kasualien geteilt durch 52 Wochen)

3. Seelsorge

Richtwerte: pro Besuch 1 Stunde

Der Richtwert soll helfen, Zeit für Seelsorgegespräche und -besuche fest einzuplanen. Zu der reinen Gesprächszeit gehört die nötige Nacharbeit.

4. Bildung und Unterweisung:

KU, RU, Jugendarbeit, Kreise, Seminare, Ehrenamtliche. Richtwerte: Zu jeder zu haltenden Stunde gehören 1 Stunde Vor- und Nachbereitungszeit. Sie kann in der direkten Vorbereitung liegen oder (bei wiederkehrenden Themen) in die Zeit für Beratungen, zusätzliche Mitarbeit an Projekten, Elternabenden u.a. einfließen.

Für diese Dienstaufgaben in der Gemeinde werden 50–60 Prozent der Arbeitszeit benötigt. Werden diese Zeiten nicht in dem Umfang benötigt, kommen sie den Aufgaben nach regionalen Besonderheiten bzw. den Schwerpunktaufgaben der verschiedenen Pfarrstellen zugute.

5. Leitung und Verwaltung

Richtwerte: In diesen Stunden sind keine Verwaltungsaufgaben angenommen, die sich aus Bautätigkeiten, Friedhofsverwaltung, Gebäudeverwaltung u.a. ergeben. Für die allgemeinen Verwaltungsaufgaben wie Kirchenbuchführung, Finanzverwaltung, Sitzungsvorbereitungen, Antragswesen werden ehrenamtlich Mitarbeitende eingeführt und begleitet. Repräsentationsaufgaben können zwischen der bzw. dem Vorsitzenden des Presbyteriums und Pfarrerin bzw. Pfarrer wechseln. Richtwert: 6 Stunden wöchentlich.

6. Theologische Arbeit

Richtwerte: Pfarrkonvente bei einer durchschnittlichen Dauer von 6 Stunden monatlich = 1,5 Stunden; Dienstberatungen zu inhaltlichen Vorbereitungen von Kreisen/besonderen Veranstaltungen = 1,5 Stunden; eigene theologische Arbeit und gesellschaftspolitische Fragestellungen 3 Stunden. Hier sind die theologischen Arbeiten für Gottesdienste und Amtshandlungen nicht mit veranschlagt.

7. Unvorhergesehenes

Richtwerte: Die Zeit für Unvorhergesehenes soll 10 Prozent des Dienstumfangs nicht unterschreiten. Nicht planbare Aufgaben bestimmen den Pfarrdienst in beträchtlichem Maß. Zugleich soll ein Spielraum für innovative Arbeit bleiben.

Unterstützung der Dienstvereinbarung durch den Kirchenkreis und die Superintendentin oder den Superintendenten

1. Regelmäßig findet ein kollegialer Austausch in Pfarr- und Mitarbeiterkonventen über Dienstvereinbarungen statt mit der Kenntnisnahme bestehender Vereinbarungen.
2. Fortbildungsprogramme werden bekannt gemacht; zu Fortbildungen wird ermutigt, die Teilnahme wird ermöglicht.
3. In Regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen werden auch Gemeindekonzeption und Dienstvereinbarung thematisiert.
4. Supervision für Einzelne oder Seelsorgegruppen findet Unterstützung.
5. Zur Entlastung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers bei Übernahme besonderer Aufgaben gibt es entsprechende Regelungen.
6. Die Zusammenarbeit in Regionen wird gefördert und begleitet durch gezielten Mitarbeiterinsatz entsprechend dem Bedarf und den Entwicklungszielen der Gemeinden sowie durch öffentliche Anerkennung der ehrenamtlichen Mitarbeit.

Anlage 3 Leistungsbeschreibungen und Rahmenbedingungen des kirchlichen Grundangebotes im Kirchenkreis Lünen

Die Taufe im Kirchenkreis Lünen

Das können Sie erwarten:

- Taufe in der Kirche bzw. im Kirchsaal des Gemeindezentrums in einem feierlichen Gottesdienst
- Spezielle Taufgottesdienste zu besonderen Terminen
- Hausbesuch der zuständigen Pfarrerin oder des zuständigen Pfarrers mit Klärung aller wichtigen Fragen oder gemeinsames Treffen zur Taufvorbereitung mit allen beteiligten Familien kurz vor dem Tauftermin
- Mithilfe bei der Beseitigung von rechtlichen Hindernissen für die Taufe
- Information über Angebote für Kinder und junge Eltern in der Gemeinde

Was wir von Ihnen erwarten:

- Anmeldung der Taufe bei der zuständigen Gemeindepfarrerin oder beim zuständigen Gemeindepfarrer oder im Gemeindebüro mindestens vier Wochen vor dem gewünschten Tauftermin
- Mitgliedschaft mindestens eines Elternteils in der evangelischen Kirche
- Mitgliedschaft der Paten in einer christlichen Kirche, mindestens ein evangelischer Pate oder eine evangelische Patin

Folgende Sonderwünsche sind möglich:

- Beteiligung von Angehörigen bei der Gottesdienstgestaltung
- Überreichen einer Taferinnerungskерze bei der Taufe

Die kirchliche Trauung im Kirchenkreis Lünen

Das können Sie erwarten:

- Feierlicher Traugottesdienst in der Kirche bzw. im Kirchsaal des Gemeindezentrums in Ihrer Gemeinde
- Orgelmusik bei der Trauung
- Terminwünsche werden nach Möglichkeit berücksichtigt
- Klärung der für die Trauung notwendigen Voraussetzungen
- Ausführliches Traugespräch mit der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer mit Klärung aller wichtigen Fragen
- Beteiligung des Brautpaares oder von Angehörigen bei der Gottesdienstgestaltung

- Nachgespräch zur Trauung mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer auf Wunsch
- Information über Angebote für junge Paare und Familien mit Kindern in der Gemeinde

Was wir von Ihnen erwarten:

- Anmeldung der Trauung bei der Gemeindepfarrerin oder beim Gemeindepfarrer oder im Gemeindebüro mindestens vier Wochen vor dem geplanten Termin
- Mitgliedschaft mindestens eines Partners in der evangelischen Kirche (der andere Partner muss auch einer christlichen Kirche angehören)

Folgende Sonderwünsche sind möglich:

- Vermittlung von Chören zur musikalischen Gestaltung der Trauung
- Ausgestaltung der Kirche mit besonderem Blumenschmuck (gegen Kostenerstattung)
- Erlaubnis für Videoaufnahmen oder zum Fotografieren während des Gottesdienstes
- Die kirchliche Trauung kann auch anlässlich der Taufe eines Kindes in einem Tauf- und Traugottesdienst stattfinden
- Trauung in einer Kirche im Kirchenkreis Lünen außerhalb der Ortsgemeinde
- Wenn einer der Brautleute keiner christlichen Kirche angehört, kann statt der kirchlichen Trauung ein anderer Segnungsgottesdienst gefeiert werden

Die kirchliche Bestattung im Kirchenkreis Lünen

Das können Sie erwarten:

- Christlich evangelische Bestattung Ihrer Angehörigen
- Besuch der Pfarrerin oder des Pfarrers bei den engsten Angehörigen mit Klärung aller wichtigen Fragen
- Würdiger Gottesdienst zur Beisetzung in der Kapelle des Friedhofs, in der Kirche oder in anderen dafür bestimmten Räumen
- Beerdigungsansprache über einen gewünschten Bibelvers
- Musik bei der Trauerfeier
- Begleitung zur Beisetzung auf dem Friedhof
- Bei Feuerbestattungen: Spätere Anwesenheit der Pfarrerin oder des Pfarrers bei der Urnenbeisetzung
- Abkündigung der oder des Verstorbenen im Gemeindegottesdienst
- Nachbesuch der Pfarrerin oder des Pfarrers nach Absprache
- Einladung der Angehörigen zum Gottesdienst am Ewigkeitssonntag

Was wir von Ihnen erwarten:

- Absprache des Bestattungstermins mit der zuständigen Gemeindepfarrerin oder dem zuständigen Gemeindepfarrer

- Kirchenmitgliedschaft des Verstorbenen in der evangelischen Kirche
- Bestattung im Kirchenkreis Lünen oder in an den Kirchenkreis angrenzenden Kirchengemeinden
- Bereitschaft der Angehörigen zum Gespräch mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer zur Vorbereitung der Bestattung

Folgende Sonderwünsche sind möglich:

- Bestattung in einer dem Kirchenkreis Lünen benachbarten Gemeinde (je nach Termin und Entfernung, evtl. unter Erstattung der Fahrtkosten)
- Beteiligung von Angehörigen an der Gestaltung des Trauergottesdienstes
- Bestattung durch eine Pfarrerin oder einen Pfarrer Ihrer Wahl
- Begleitung der engsten Angehörigen im Verlauf des Trauerprozesses
- Vermittlung der Teilnahme an einer Trauergruppe oder an einem Seminar für Trauernde

Anlage 4 „Projekt Kirchenkreis Münster – Einladende Gottesdienste“

Entwicklung – Gestaltung – Profilierung

Beschreibung des Projektes:

Das Projekt „Einladende Gottesdienste“ will die Kommunikation über die Chancen und Möglichkeiten sowie das theologische Profil von Gottesdienst stärken. Die Vertreter der beteiligten Gemeinden sind eingeladen, sich über ihre Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam weiterzubilden. Dabei sollen bewährte Traditionen wertschätzend aufgenommen werden. Zugleich aber sollen auch neue Wege gewagt werden.

Ablauf des Projektes (Rahmen):

- Dauer: 1–1½ Jahre
- Start im Kirchenkreis Münster: ca. November 2005
- 3 Phasen/ Ziele:
 1. Erarbeitung gemeinsamer Kriterien/Leitsätze für einladende Gottesdienste
 2. Anwendung auf die eigene Gemeinde (Erprobung)
 3. Abschluss des Projektes

Phase 1

Ziel: Erarbeitung gemeinsamer Kriterien/Leitsätze für einladende Gottesdienste

Schritte:

- a) Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen, Benennung und Beschreibung von Problemfeldern
- b) Fortbildung durch Impulse aus Wissenschaft und Praxis
- c) Formulierung von Kriterien/Leitsätzen

Phase 2

Ziel: Anwendung auf die eigene Gemeinde (Erprobung)

Schritte:

- a) Erarbeitung von Handlungszielen für die je eigene Gemeinde
- b) Umsetzung in der eigenen Gemeinde (dabei Begleitung durch den Ausschuss)
- c) Reflexion über die Erprobung (in der Gemeinde)

Phase 3

Ziel: Abschluss des Projektes

Schritte:

- a) Auswertung der Erfahrungen (in der Gesamtgruppe)
- b) Vereinbarungen in den Gemeinden zum weiteren Vorgehen
- c) Dokumentation des Projektes

Aufgaben und Zweck für die EKvW

- Personalentwicklung
- Förderung des Miteinanders
- Kultur des Wechsels
- Stärkung von Kommunikation und Wertschätzung

Das 10-Jahres-Gespräch ist ein Instrument der Personalentwicklung in der EKvW. Es soll in Bezug auf den Pfarrdienst das **Miteinander** von Haupt- und Ehrenamtlichen fördern und im Rahmen einer **Kultur des Wechsels** insgesamt die **Zufriedenheit** bezüglich der Zuordnung von Person und Stelle erhöhen.

Es soll die Kommunikation stärken, Wertschätzung vermitteln und Chancen einer möglichen Veränderung ausloten.

Aufgaben und Zweck für die Beteiligten

- Gemeinsame Leitung
- Bilanz und Vergewisserung
- Beratung und Aufsicht

Das 10-Jahres-Gespräch dient auf Seiten der Presbyterien und Pfarrerrinnen und Pfarrer deren **gemeinsamem Auftrag zur Leitung der Gemeinde** (KO Art. 20.2 u. 35).

Für die einzelne Pfarrerin oder den Pfarrer bietet es die Chance zur **Vergewisserung, Bilanz und Neuausrichtung** nach 10 Jahren in einer Stelle.

Die Superintendentinnen und Superintendenden führen das 10-Jahres-Gespräch im Rahmen ihres Auftrags zur **Beratung** der Pfarrerrinnen und Pfarrer (KO Art. 113.1) und ihrer **Aufsichtspflicht** gegenüber den Kirchengemeinden und Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern (KO Art. 114.2).

Chancen und Möglichkeiten

- Miteinander beider Seiten
- Reflexion wichtiger Fragen

Es handelt sich bei dieser neuen personalpolitischen Möglichkeit um ein Instrument, das insgesamt das **Miteinander** von Kirchengemeinden und Pfarrerrinnen und Pfarrern **verbessern** kann. Festgefahrene Verhaltensmuster im Umgang miteinander können hinterfragt und verändert werden.

Es werden wichtige Fragen für ein gelingendes Miteinander gestellt und reflektiert, nämlich:

■ Musterbildung (weitere Zielgruppen)

- Ist sie die richtige Frau oder er der richtige Mann am richtigen Ort?
- Passen Gemeindeprofil, Konzeption und Aufgaben einerseits und eine Person mit ihren Gaben und Fähigkeiten andererseits angemessen zueinander?
- Wie sieht nach 10 Jahren gemeinsamer Geschichte die weitere Perspektive aus?

Eine eingeübte Praxis der 10-Jahres-Gespräche kann auch insgesamt die Gesprächskultur **in den Presbyterien** verändern. Zu denken wäre etwa an turnummäßige gemeinsame Bilanzgespräche.

In modifizierter Form wäre das 10-Jahres-Gespräch auch **in den besonderen kirchlichen Diensten** auf kreis- und landeskirchlicher Ebene denkbar und sinnvoll.

Option eines Wechsels prüfen – (Rat zum Stellenwechsel)

1. Presbyterium

Der Rat zum Stellenwechsel ist nicht das Ziel, sondern nur eine Option des 10-Jahres-Gesprächs, für den Fall, dass das Presbyterium einen Wechsel für ratsam hält.

1. Seitens des **Presbyteriums** besteht die Möglichkeit, mögliche Differenzen zu benennen und den Wunsch eines Stellenwechsels zu formulieren. Dies kann im Rahmen des 10-Jahres-Gesprächs in Form eines Rates zum Stellenwechsel geschehen.

2. Pfarrerin oder Pfarrer

2. Seitens der **Pfarrerin** oder des **Pfarrers** kann das 10-Jahres-Gespräch zum Anlass genommen werden, über die eigene berufliche und private Situation nachzudenken und möglicherweise auch die persönlichen Chancen eines Neuanfangs auszuloten.

3. Institution

3. Für die **Superintendentin** oder den **Superintendent**, beziehungsweise die durch sie vertretene Institution Landeskirche, besteht die Chance, geeignete Personen auch für andere Aufgaben zu empfehlen und durch deren Wechsel die Qualität kirchlicher Arbeit auch an anderen Stellen zu fördern.

Unterscheidung (Reformprozess)

Instrumente der Personal- entwicklung:

- Visitation
- Regelmäßige Mitarbei-
tendengespräche
- Gemeindekonzeption

Im Reformprozess der westfälischen Landeskirche wurden verschiedene **Instrumente der Personalentwicklung** neu eingeführt oder aktiviert.

Anders als etwa bei Gesprächen während einer **Visitation**, die sich auf eine ganze Gemeinde oder einen ganzen Kirchenkreis beziehen, nehmen die 10-Jahres-Gespräche ein spezielles Dienstverhältnis in den Blick.

Im Unterschied zum „**Regelmäßigen Mitarbeiterdengespräch**“ handelt es sich bei dem „10-Jahres-Gespräch“ nicht in erster Linie um ein Instrument, um die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden zu verbessern. Vielmehr dient es der dienstrechtlich relevanten Überprüfung der Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern und denjenigen, die sie gewählt haben.

Presbyterien, die eine **Gemeindekonzeption** erstellt haben, wird diese helfen, im 10-Jahres-Gespräch fundierte Aussagen machen zu können, inwiefern die Zusammenarbeit mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer gelingt oder verändert werden muss.

Im Rahmen der sich im Aufbau befindenden **Personalentwicklung** in der westfälischen Landeskirche können die 10-Jahres-Gespräche zu einer gewollten „Kultur des Wechsels“ beitragen und helfen, „Aufgaben und Gaben“ zusammenzubringen.

Rechtliche Grundlagen

Pfarrdienstgesetz § 72

(Rat zum Stellenwechsel)

(1) ¹Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass zehn Jahre nach der Übertragung einer Pfarrstelle die an der Übertragung Beteiligten gemeinsam mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer prüfen, ob der Dienst weiter in der bisherigen Stelle fortgesetzt werden soll oder ob ein Stellenwechsel geraten erscheint. ²Wird zu einem Stellenwechsel geraten, so soll die Pfarrerin oder der Pfarrer innerhalb eines Jahres die Pfarrstelle wechseln.

(2) Im Falle einer Bestimmung nach Absatz 1 kann das gliedkirchliche Recht bestimmen, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer aus der Pfarrstelle abberufen werden kann, wenn nicht innerhalb von sechs Mo-

Kirchengesetz über besondere dienstrechtliche und versorgungsrechtliche Maßnahmen

(Maßnahmegesetz II)

17. November 2006

§ 6 b (zu § 72 PfdG)

(Kirchliches Amtsblatt 2006, S.291)

Der Rat zum Stellenwechsel

- Nur in wenigen Fällen
- Keine Abberufung

naten nach Ablauf der Frist nach Absatz 1 Satz 2 eine neue Pfarrstelle übertragen worden ist.

(1) Zehn Jahre nach der unbefristeten Übertragung einer Pfarrstelle ist durch die an der Übertragung Beteiligten mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer ein Gespräch über den Pfarrdienst zu führen. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob der Dienst weiter in der bisherigen Stelle fortgesetzt werden soll oder ob ein Stellenwechsel geraten erscheint.

(2) Wird von den an der Übertragung der Pfarrstelle beteiligten Leitungsorganen zu einem Stellenwechsel geraten, soll sich die Pfarrerin oder der Pfarrer innerhalb eines Jahres um eine andere Stelle bewerben oder den Antrag auf Freistellung für einen anderen kirchlichen Dienst stellen.

Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann unter den Voraussetzungen des § 84 Absatz 2 des Pfarrdienstgesetzes abberufen werden, wenn innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Frist keine Berufung in eine andere Pfarrstelle erfolgt oder ein Antrag auf Freistellung für einen anderen kirchlichen Dienst nicht gestellt worden ist.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Pfarrfrauen und Pfarrer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Die Erfahrungen aus anderen Landeskirchen mit diesem Instrument zeigen, dass der Rat zum Stellenwechsel nur in wenigen Prozent der 10-Jahres-Gespräche ausgesprochen wird (deutlich unter 10%). Dennoch ist er eine von mehreren möglichen Optionen.

Bleibt nach dem ausgesprochenen Rat zum Stellenwechsel die Suche nach einer Pfarrstelle innerhalb der vom Gesetz genannten Frist erfolglos, rechtfertigt dies noch keine Abberufung. Notwendig ist vielmehr das Vorliegen der im Pfarrdienstgesetz (§ 84 Abs. 2) genannten Voraussetzungen unter besonderer Berücksichtigung der auch zu dieser Thematik vorliegenden Rechtsprechung.

Zielgruppe

- 10 Jahre im Dienst
- Nicht länger als 10 Jahre im Dienst
- Nicht älter als 50 Jahre
- Alle Pfarrerinnen und Pfarrer der EKvW

Die Gespräche sind mit allen Pfarrerinnen und Pfarrern zu führen, die seit Inkrafttreten des Maßnahmengesetzes und damit auch des Rechts zum 10-Jahres-Gespräch in der EKvW am 1. Januar 2007 zehn Jahre im Dienst sind oder danach die zehn Jahre vollenden.

Die Bestimmungen zum 10-Jahres-Gespräch finden nur auf solche Pfarrerinnen und Pfarrer Anwendung, denen bei Inkrafttreten des Gesetzes die Pfarrstelle noch nicht länger als zehn Jahre unbefristet übertragen ist. (Vgl. § 3 Maßnahmegesetz II vom 17. November 2006/Kirchliches Amtsblatt 2006, S. 291.)

Mit Pfarrerinnen und Pfarrern, die sich bei Inkrafttreten des Maßnahmengesetzes länger als zehn Jahre in der Pfarrstelle befunden haben oder das 50. Lebensjahr vollendet haben, sieht das Pfarrdienstgesetz keine 10-Jahres-Gespräche vor.

Aus praktischen Gründen führt der Leitfaden die Einzelheiten am Beispiel von Gemeindepfarrstellen aus. Die Regelung der 10-Jahres-Gespräche ist jedoch sinngemäß auf alle Pfarrerinnen und Pfarrer der EKvW und ihre jeweiligen Anstellungsgremien oder Leitungsorgane anzuwenden.

Vorbereitung

- Verantwortung
- Anschreiben
- Rechtzeitige Terminvereinbarung

Für das Zustandekommen und die Durchführung der 10-Jahres-Gespräche ist die Superintendentin oder der Superintendent verantwortlich.

Folgende Vorgehensweise wird empfohlen:

Zunächst wird der Inhaberin oder dem Inhaber einer Gemeindepfarrstelle und dem Presbyterium mitgeteilt, dass das 10-Jahres-Gespräch ansteht und geführt werden soll. Die **Mitteilung** erfolgt schriftlich an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Presbyteriums sowie an die Pfarrerin oder den Pfarrer.

In dem Anschreiben wird auch um eine baldige **Terminvereinbarung** für eine Sondersitzung des Presbyteriums anlässlich des 10-Jahres-Gesprächs gebeten. Der Termin sollte in den nächsten

■ Information

6–8 Wochen liegen und schriftlich bestätigt werden.

■ Weitere Vorbereitung

Zur Vorbereitung wird allen Beteiligten der landeskirchliche **Leitfaden** zu den 10-Jahres-Gesprächen zur Verfügung gestellt.

Bei Bedarf kann seitens der Superintendentin oder des Superintendenten zusätzlich ein vorbereitendes Gespräch mit mehreren in einem bestimmten Zeitraum betroffenen Pfarrerinnen oder Pfarrern geführt werden. Natürlich können auch Einzelgespräche vereinbart werden.

Gesprächsstruktur

I. Gespräch mit dem Presbyterium

Das hinführende Gespräch mit dem Presbyterium und das eigentliche 10-Jahres-Gespräch werden in der Regel hintereinander an einem Abend geführt. Falls die Situation es erfordert, sind auch zwei Termine möglich.

II. Das eigentliche 10-Jahres-Gespräch

Die **Leitung der Gespräche** hat die Superintendentin oder der Superintendent. Das **Protokoll** führt die oder der Skriba.

Für beide Gespräche zusammen sind etwa **zwei Stunden** anzusetzen. Zum Verlauf und Aufbau der Gespräche im Einzelnen siehe unten.

Gleichstellung von Frauen und Männern

■ Durchgängiges Leitprinzip

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist in den 10-Jahres-Gesprächen als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen.

■ Überwindung von Benachteiligungen

Als geschlechtsspezifisch erlebte Benachteiligungen oder Rollenzuweisungen sollten in den 10-Jahres-Gesprächen offen angesprochen und Möglichkeiten zu ihrer Überwindung erörtert werden.

Ergebnissicherung

■ Aktenvermerk

Nach jedem Prozess ist von der Superintendentin oder dem Superintendent ein schriftlicher Vermerk anzufertigen, aus dem sich ergibt, dass und mit wem das Gespräch stattgefunden hat und zu welchem Ergebnis es geführt hat (Bestätigung, Rat zum Stellenwechsel oder Klärungsfrist). Dieser Vermerk wird zu den Personalakten genommen.

VORBEREITUNG 10-Jahres-Gespräch

Anliegen und Ziel

Sowohl die jeweilige Pfarrerin oder der Pfarrer als auch das Presbyterium sollten sich gründlich auf das anstehende 10-Jahres-Gespräch vorbereiten. Beide Seiten werden gebeten, in dem anstehenden Gespräch ihre jeweiligen Einschätzungen darüber zusammenhängend wiederzugeben, wie die Zusammenarbeit gelungen ist und ob sie oder er in dieser Stelle bleiben oder eine Veränderung anstreben will oder sollte.

Informationen, Materialien

Die für die jeweiligen Kreissynoden angefertigten **Jahresberichte**, wichtige **Konzeptionspapiere** sowie **Dienstanweisung und -vereinbarung** sind zusammenzustellen und zusammen mit dem Leitfaden den Beteiligten zur Information und Vorbereitung vorzulegen. Dies kann von der Superintendentur veranlasst und durch die jeweiligen Vorsitzenden, beziehungsweise im Fall der Betroffenheit deren Stellvertretung durchgeführt werden.

Themen für das Gespräch:

- Profil und Schwerpunkte
- Gaben zu den Aufgaben
- Veränderungen und Kontinuitäten
- Höhepunkte und Enttäuschungen
- Zusammenarbeit mit den übrigen Mitarbeitenden

Für die Vorbereitung können folgende **Fragestellungen** eine Rolle spielen. Sie sind auch in dem Vorbereitungsbogen (Anhang) aufgenommen:

Was ist das besondere Profil und wo liegen Schwerpunkte der Person im Dienst?

Wie konnten persönliche Gaben, Vorlieben und Talente in die Gemeindegarbeit eingebracht werden?

Welche „äußeren“ und „inneren“ Veränderungen, welche Kontinuitäten hat es gegeben?

Was waren Höhepunkte oder Erfolge?
Wo gab es Niederlagen oder Enttäuschungen?

Wie wurde die Zusammenarbeit mit den übrigen Mitarbeitenden in der Gemeinde erlebt (Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche, Presbyterium)?

■ Zeitmanagement und
Prioritätensetzung

Hat das Miteinander funktioniert oder gab es Reibungsverluste?

Wie werden Prioritäten gesetzt und vermittelt? Gelingt ein gutes Gleichgewicht von Beruf und Privatleben?

■ Kommunikation und
Transparenz

Sind Kommunikation, Information und Transparenz gelungen?

■ Übergemeindliches
Engagement

Welches Engagement und welche Perspektiven gab es für übergemeindliche Aufgaben?

■ Bilanz

Welche Bilanz lässt sich nach 10 Jahren ziehen und wie sieht sie mit Blick auf eine weitere gemeinsame Perspektive aus?

■ Unterstützung

Was braucht das Presbyterium an zukünftiger Unterstützung und kann es die Pfarrerin oder den Pfarrer unterstützen?

DURCHFÜHRUNG 10-Jahres-Gespräch

I. Teil Gespräch mit dem Presbyterium

Form und Struktur

- Leitung durch Superintendentin oder Superintendent
- Beteiligung eines weiteren KSV-Mitglieds
- Beteiligung des Gesamtpresbyteriums

Dieses Gespräch führt die Superintendentin oder der Superintendent mit dem Presbyterium. Sie oder er kann dabei durch ein KSV-Mitglied (Skriba) unterstützt werden, die oder der auch das Protokoll führt. Das Gespräch findet im Sitzungsraum der Gemeinde statt und sollte nach Möglichkeit nicht länger als 60 Minuten dauern.

Es wird mit dem **Gesamtpresbyterium** ohne die jeweils betroffene Pfarrerin oder den Pfarrer geführt. Im Bedarfsfall kann auch ein Teil des Gesprächs ohne die Amtskolleginnen oder Amtskollegen der Pfarrerin oder des Pfarrers geschehen. Gespräche mit „Bezirksausschüssen“ sind nicht vorgesehen.

Schwerpunkt und Ziel

- Wahrnehmung und Reflexion des Dienstes
- Keine Bewertung der Person

In dem Gespräch geht es um eine angemessene **Wahrnehmung und Reflexion des Dienstes** einer Pfarrerin oder eines Pfarrers in den vergangenen zehn Jahren.

Ziel dabei ist nicht die „Bewertung“ einer Person, sondern eine begründete Einschätzung der Situation, nämlich ob und wie diese Gemeinde und diese Person zusammenpassen und auch zukünftig miteinander arbeiten wollen.

Vorbereitung

(S. 49–55)

Zur persönlichen Vorbereitung dienen der Vorbereitungsbogen (S. 49–55) sowie die rechtzeitig zur Verfügung gestellten Jahresberichte, wichtige Konzeptionspapiere und Dienstanweisung und -vereinbarung.

Wenn das Presbyterium es wünscht, kann es sich außerdem schon vor dem Gespräch mit der Superintendentin oder dem Superintendenten treffen, um die persönlichen Einschätzungen abzustimmen.

Vorschlag zum Ablauf

I. Einstieg zur Gemeindegemeinsituation

II. Hauptteil zur Person

III. Perspektiven

- Austausch der Positionen
- Benennung einer Sprecherin oder eines Sprechers

Folgender an dem Vorbereitungsbogen orientierter Gesprächsaufbau bietet sich an:

1. **Einstieg zur Gemeindegemeinsituation:** Kurze Vorstellung von Gemeindegemeinsituation oder Dienstanzweisung, Rückblick auf die Entwicklung in den letzten 10 Jahren, Funktion und Rolle der Pfarrerin oder des Pfarrers dabei.
2. **Hauptteil zur Person:** Außenwirkung, Zusammenarbeit und Miteinander, Kommunikationsverhalten, besondere Gaben und Kompetenzen, übergemeindliches Engagement.
3. **Perspektiven:** Wie und unter welchen Bedingungen ist eine weitere Zusammenarbeit möglich? Wird eine Beendigung des Dienstes gewünscht? Welche Handlungsoptionen gibt es?

Die Superintendentin oder der Superintendent wird dafür sorgen, dass auch unterschiedliche Voten und gegensätzliche Meinungen wahrgenommen werden.

Außerdem sind zu Beginn des Gesprächs ein oder zwei gewählte Mitglieder des Presbyteriums zu benennen, die im zweiten Teil, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer dabei ist, die mehrheitliche Position des Presbyteriums vorstellen. Wenn der Vorsitz ohnehin durch ein gewähltes Mitglied des Presbyteriums wahrgenommen wird, übernimmt die Vorsitzende oder der Vorsitzende die Einbringung.

II. Teil Das 10-Jahres-Gespräch

Schwerpunkt und Ziel

Bei dem eigentlichen 10-Jahres-Gespräch sollen nun Selbst- und Fremdwahrnehmung methodisch geordnet zusammengeführt werden. Alle Beteiligten sollen sich gegenseitig ihre Positionen mitteilen, aufeinander hören und voneinander wahrnehmen.

Am Ende sollte klar sein, ob die Pfarrerin oder der Pfarrer selbst weiterhin in der Gemeinde bleiben möchte oder eine Veränderung anstrebt und was das Presbyterium diesbezüglich wünscht.

Form und Struktur:

Als Dauer sind etwa 60–90 Minuten zu veranschlagen.

Dieses „eigentliche“ 10-Jahres-Gespräch wird in der Regel nach einer kurzen Pause als Fortsetzung des Gesprächs mit dem Presbyterium zu organisieren sein.

Es wird wie schon das vorherige Gespräch mit dem Presbyterium von der Superintendentin oder dem Superintendenten geleitet und der oder dem Skriba protokolliert.

1. Pfarrerin oder Pfarrer (20 Minuten)

I. Einstieg zur Gemeindesituation

Die oder der Betroffene kommt zum vorher vereinbarten Zeitpunkt dazu und hat etwa 20 Minuten Zeit, die eigene Einschätzung vorzutragen. Folgende Aspekte können dabei eine Rolle spielen:

I. Einstieg zur Gemeindesituation: Kurzer Bezug zur Gemeindekonzeption, Dienstanweisung oder Dienstvereinbarung, Rückblick auf die Entwicklung in den letzten 10 Jahren, eigene Funktion und Rolle dabei. (6 Minuten)¹

II. Hauptteil zur Person

II. Hauptteil zur Person: Zusammenarbeit und Miteinander, Kommunikationsverhalten, Einschätzung der eigenen Außenwirkung, besondere Gaben und Kompetenzen, übergemeindliches Engagement. (12 Minuten)

III. Perspektiven

III. Perspektiven: Wie und unter welchen Bedingungen ist eine weitere Zusammenarbeit möglich? Wird eine Beendigung des Dienstes gewünscht? (2 Minuten)

¹ Die Minutenangaben dienen nur der Veranschaulichung einer sinnvollen Gewichtung der einzelnen Teile.

2. Presbyteriumsmitglied (20 Minuten)

Dann stellt ein **gewähltes Mitglied aus dem Presbyterium** das Ergebnis und wesentliche Punkte aus dem ersten Teil des Gespräches vor (ebenfalls nicht länger als 20 Minuten). Dieser Beitrag kann sich in Struktur und Gewichtung an den oben genannten drei Punkten orientieren (I. Gemeindesituation, II. zur Person, III. Perspektiven).

Zur Vorbereitung auf das gemeinsame Votum kann der angefügte Fragebogen dienen. (Seite 49–55)

3. Beratung und Beschluss

Nach einer kurzen Pause werden nun die Voten der Pfarrerin oder des Pfarrers sowie des Presbyteriums ohne die beteiligte Pfarrerin oder den Pfarrer im Presbyterium beraten. Die Superintendentin oder der Superintendent machen dabei auch ihre Einschätzung deutlich. Am Ende der Beratung sollte ein Beschluss gefasst werden,

1. ob eine **weitere Zusammenarbeit** gewünscht wird,
2. ob der **Rat zum Stellenwechsel** ausgesprochen werden soll, oder
3. ob die **Entscheidung zu einem anderen Zeitpunkt** getroffen wird.

- mehrheitlich
- nicht öffentlich

Für den Beschluss reicht die einfache Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Presbyteriums. Da es sich um eine Personalangelegenheit handelt, ist keine Öffentlichkeit zulässig.

4. Mitteilung des Ergebnisses

Nach den Beratungen und einem mehrheitlich gefassten Beschluss formuliert die **Superintendentin oder der Superintendent** je nach Situation das Ergebnis:

1. Sie ermutigen zur weiteren Zusammenarbeit;
2. sie sprechen den **Rat zum Stellenwechsel** explizit aus; oder
3. sie vereinbaren einen Zeitraum, innerhalb dessen die Beteiligten klären, wie sich eine weitere Zusammenarbeit gestalten kann.

In jedem Fall sollte die bisherige Zusammenarbeit gewürdigt werden und den Beteiligten gedankt werden.

Differenzierung des Ergebnisses

Aufgrund des Verlaufs der Gespräche können sich unterschiedliche Ausgangslagen ergeben, die zu differenzieren sind:

1. Ermutigung zur weiteren Zusammenarbeit

Wenn beide Seiten, also die Pfarrerin oder der Pfarrer und das Presbyterium, eine gemeinsame Weiterarbeit wünschen und es eine gegenseitige Zufriedenheit mit der Situation gibt, sollte die Superintendentin oder der Superintendent zur guten Weiterarbeit ermutigen.

Eventuell ist eine Anpassung der Dienstanweisung oder Dienstvereinbarung zu veranlassen.

2. Rat zum Stellenwechsel

- § 6b Maßnahmen-gesetz II

Wenn beide Seiten eine Veränderung wünschen, ist der Rat zum Stellenwechsel von der Superintendentin oder dem Superintendenten auszusprechen.

Vgl. § 6 b Maßnahmengesetz II:

(2) Wird von den an der Übertragung der Pfarrstelle beteiligten Leitungsorganen zu einem Stellenwechsel geraten, soll sich die Pfarrerin oder der Pfarrer innerhalb eines Jahres um eine andere Stelle bewerben oder den Antrag auf Freistellung für einen anderen kirchlichen Dienst stellen.

- keine disziplinarische Maßnahme

Der Rat zum Stellenwechsel ist kein Ersatz für disziplinarische Maßnahmen und setzt diese auch nicht außer Kraft. Er sollte deshalb auch nicht mit ungedeihlicher Zusammenarbeit oder unüberwindbaren Gegensätzen begründet werden. (Vgl. Pfarrdienstgesetz § 84.)

3. Vereinbarung einer Klärungsfrist

- 6 oder 12 Monate

Wenn nur eine der beiden Seiten eine Veränderung wünscht, die Situation unklar erscheint, oder die Superintendentin oder der Superintendent noch Klärungsbedarf sieht, wird ein Zeitraum vereinbart, innerhalb dessen die Möglichkeiten einer weiteren Zusammenarbeit oder auch Trennung geklärt wer-

■ Ggf. Beratung

■ Begründung

■ Zweites 10-Jahres-Gespräch

den. In der Regel wird sich ein Zeitraum von einem halben oder auch ganzem Jahr empfehlen.

In dieser Zeit können mögliche Bewerbungen gelaufen sein, Konzeptionen neu erstellt werden, aber auch Beratungsprozesse oder weitere Klärungen stattgefunden haben. Gegebenenfalls sind auch Supervisionen und externe Beratung in Anspruch zu nehmen.

Es bleibt der Superintendentin oder dem Superintendenten vorbehalten, die Gründe für die Vereinbarung einer Klärungsfrist zu nennen.

Nach der vereinbarten Frist ist dann ein weiteres 10-Jahres-Gespräch der Beteiligten anzusetzen, bei dem dann eine der beiden ersten Möglichkeiten, nämlich entweder die Ermutigung zur weiteren Zusammenarbeit oder der Rat zum Stellenwechsel ausgesprochen werden.

Feedback

Am Ende des gemeinsamen Abschlussgesprächs, bei dem ja alle Beteiligten anwesend sind, sollte auf jeden Fall von allen ein Feedback abgefragt werden.

- Fanden Sie das 10-Jahres-Gespräch insgesamt eher hilfreich oder schwierig?
- Hat das Ergebnis Sie eher vorangebracht oder behindert?
- Würden Sie ähnliche Bilanzgespräche innerhalb des Presbyteriums für sinnvoll halten (z. B. alle 4 Jahre im Zusammenhang mit den Gemeindeberichten)?
- Was möchten Sie der Superintendentin oder dem Superintendenten zur Gesprächsführung sonst noch rückmelden?

Vorbereitungsbogen für das 10-Jahres-Gespräch

Das 10-Jahres-Gespräch findet in der jeweiligen Gemeinde am gewohnten Ort der Presbyteriumssitzungen statt. Es wird immer mit dem Gesamtpresbyterium geführt und von der Superintendentin oder dem Superintendenten geleitet. Sie oder er kann ein KSV-Mitglied zur Unterstützung mitbringen, das auch das Protokoll führt.

In diesem Gespräch geht es um eine angemessene Wahrnehmung und Reflexion des Dienstes einer Pfarrerin oder eines Pfarrers in den vergangenen zehn Jahren. Ziel dabei ist nicht die „Bewertung“ einer Person, sondern eine begründete Einschätzung der Situation, nämlich ob und wie diese Gemeinde und diese Person zusammenpassen und auch zukünftig miteinander arbeiten wollen.

Das Gespräch besteht aus zwei Teilen, die auch terminlich voneinander getrennt durchgeführt werden können.

1. Der erste Teil wird unter Leitung der Superintendentin oder des Superintendenten ohne die jeweils betroffene Pfarrerin oder den Pfarrer geführt. Als Zeitrahmen dafür sind etwa 60 Minuten anzusetzen. Zur Vorbereitung und als Gesprächsgerüst können dieser Bogen und der Leitfaden dienen. Der Bogen kann einzeln vorbereitet und dann im Presbyterium vorher oder im Verlauf des Gesprächs verglichen werden.
2. Im zweiten Teil, dem eigentlichen 10-Jahres-Gespräch, haben dann sowohl die Pfarrerin oder der Pfarrer als auch das Presbyterium jeweils Zeit und Gelegenheit, sich gegenseitig die jeweilige Einschätzung und Perspektiven vorzustellen. Nach einer anschließenden Beratung wird dann am Ende entweder der Wunsch zur weiteren Zusammenarbeit ausgedrückt oder der Rat zum Stellenwechsel ausgesprochen. Unter bestimmten Umständen ist auch eine Vertagung der Entscheidung möglich.

Die für die jeweiligen Kreissynoden angefertigten Jahresberichte, wichtige Konzeptionspapiere sowie Dienstanweisung und -vereinbarung sollen allen Beteiligten rechtzeitig vorliegen.

I. Gemeindesituation

ENTWICKLUNG/ PROFIL DER GEMEINDE*

Sie haben die Berichte über Ihre Gemeinde für die Synode erhalten und wahrscheinlich auch die Entwicklung Ihrer Gemeinde verfolgt oder wahrgenommen.

- Wo sehen Sie besondere Einschnitte und Schwerpunkte? (Schwerpunktsetzungen, Vereinigungen, Gebäudeaufgaben, Bezirksveränderungen, Gemeindegliederzahlen, Gottesdienstbesuch, Anzahl der Mitarbeitenden)

- Lässt sich das Profil oder Leitbild Ihrer Gemeinde in wenigen Sätzen beschreiben oder kurz zusammenfassen?

* *Materialien:*

- Gemeindeberichte für die Synoden
- Gemeindekonzeption (ggf.)
- Leitbild, Leitsätze o.ä. (ggf.)

VERBINDUNG ZUR PERSON*

- Welche Rolle und Funktion haben Ihre Pfarrerin oder Ihr Pfarrer dabei übernommen? (Kontinuität, Veränderungen, Bezug zur Konzeption)

- Inwieweit hat die Pfarrerin oder der Pfarrer die Entwicklung der Gemeinde begleitet, gefördert und gestaltet?

* *Materialien:*

- Dienstanweisung
- Dienstvereinbarung (ggf.)

II. Eindrücke zur Person

Versuchen Sie zu beschreiben, wie Ihre Pfarrerin oder Ihr Pfarrer in der Gemeinde wahrgenommen wird.

AUSSENWIRKUNG

Glauben Sie, dass sie ihre oder er seine Gaben in den vorhandenen Strukturen und Bedingungen optimal einbringen kann?

BESONDERE
GABEN

Wo sehen Sie ihre oder seine besonderen Stärken und wo Entwicklungspotenzial in Bezug auf Ihre Gemeinde?

BEZUG DES PERSÖNLICHEN
PROFILS ZUR GEMEINDE

Wie haben Sie die Zusammenarbeit mit den anderen Hauptamtlichen (auch Pfarrern und Pfarrerinnen) erlebt? Wie die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen? Dem Presbyterium?

ZUSAMMENARBEIT

GESPRÄCHSKULTUR

Gibt es regelmäßige Dienstbesprechungen und mit wem? Wie bekommen Mitarbeitende von ihr oder ihm Rückmeldungen? Führt sie oder er Regelmäßige Mitarbeitendengespräche durch (z. B. mit den Hauptamtlichen)?

KOMMUNIKATION UND INFORMATION

Wie erleben Sie insgesamt Kommunikation, Transparenz und Informationsverhalten?

PRIORITÄTEN UND TERMINE

Der Pfarrberuf verlangt in einem hohen Maß die Kunst einer angemessenen Prioritätensetzung und ein gutes Zeitmanagement. Wie nehmen Sie das in Bezug auf die Pfarrerin oder den Pfarrer wahr?

BERUF UND FAMILIE

Gelingt ihr oder ihm eine gute Balance zwischen Beruf und Privatleben?

Aktuelle Untersuchungen beschreiben neben den klassischen Erwartungen an Pfarrerinnen und Pfarrer in Bezug auf Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht² auch Kompetenzen wie Leitung und Spiritualität. Wie erleben Sie das in Ihrer Gemeinde?

Welche gesamtkirchlichen Aufgaben und Verantwortungen übernimmt sie oder er?³ Wissen Sie etwas über ihr oder sein gesellschaftliches Engagement?

In diesem Hauptteil geht es um eine angemessene Wahrnehmung der jeweiligen Person durch das Presbyterium. Hier sind vorschnelle Wertungen und Urteile unbedingt zu vermeiden. Stattdessen soll ein möglichst vielschichtiges Bild zusammengesetzt werden. Die Fragen nach dem persönlichen Profil, der Außenwahrnehmung, anderen Hauptamtlichen und weiterem Engagement mögen verdeutlichen, dass eine Pfarrerin oder ein Pfarrer nicht nur den Erwartungen einzelner Gemeindegruppen entsprechen soll.

² Vgl. PfdG § 21 (1): *1Zu den besonderen Aufgaben der Pfarrerinnen und Pfarrer gehören die Leitung des öffentlichen Gottesdienstes und der Vollzug der Amtshandlungen. 2Sie haben den Dienst der Seelsorge, auch durch Haus- und Krankenbesuch, mit tröstendem und mahnendem Wort zu üben. 3Sie sollen das persönliche Beichtbekenntnis entgegennehmen und die Vergebung Gottes zusprechen. 4Sie sollen den kirchlichen Dienst an Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen fördern und mitwirken, dass der missionarische Auftrag der Kirche erfüllt, Liebe geübt wird und Gerechtigkeit waltet.*

³ Vgl. PfdG § 21 (2): *1Unbeschadet der Dienstpflicht gegenüber der Kirchengemeinde sind die Pfarrerinnen und Pfarrer der gesamten Kirche zum Dienst verpflichtet. 2Aufgaben, die über den Bereich der Kirchengemeinde hinausgehen, können ihnen durch die Leitungsorgane des Kirchenkreises und der Landeskirche übertragen werden. 3Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, an den Pfarrkonventen des Kirchenkreises teilzunehmen.*

III. Perspektiven

PERSPEKTIVEN

Welche Perspektiven sehen Sie für die weitere Zusammenarbeit?
Was nehmen Sie sich vor?

POSITION

Welcher Handlungsoption schließen Sie sich an?

1. Ermutigung zur Weiterarbeit
2. Rat zum Stellenwechsel
3. Vereinbarung einer Klärungsfrist

HANDLUNGSBEDARF

Was möchten Sie mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer in Zukunft anders regeln? Welche Unterstützung können Sie anbieten und leisten und wofür brauchen Sie Unterstützung?

Gibt es noch Themen, die angesprochen werden sollen?

Der Zweck dieser Fragen liegt nicht darin, eine Zensur oder Bewertung der Arbeit einer Pfarrerin oder eines Pfarrers zu formulieren, sondern darin herauszufinden, ob dieser besondere Mensch an diesen besonderen Ort passt oder eine Veränderung ratsam erscheint.

