

Zum PfarrPlan aus Für Arbeit und Besinnung (a+b) 3/2017

Aussetzen, überarbeiten, durchführen?

Der PfarrPlan in Württemberg

Dokumentation von Stimmen in der Landeskirche zum PfarrPlan, Tobias Weimer	2
Drei Fragen an <i>Stefan-Ulrich Kost</i>	8
Teil der Lösung. Gründe für den PfarrPlan, Christel Hausding	9
Auf die Haltung kommt es an. Gedanken zum neuen PfarrPlan, Søren Schwesig	12
Beratungen, Berichte und Beschlüsse der Landessynode. Ein Überblick, Pia Marquardt und Tobias Weimer	14
Drei Fragen an <i>Inge Schneider</i>	17
Arbeitsbelastung, Berufsbild, Coaching. Oberkirchenrat Wolfgang Traub im Gespräch	18

Aussetzen, überarbeiten, durchführen? Der PfarrPlan in Württemberg

Dokumentation von Stimmen in der Landeskirche zum PfarrPlan

Offener Brief der Reutlinger Pfarrerinnen und Pfarrer

Im August 2016 hat das Team der Kirchlich-theologischen Arbeitsgemeinschaft (KTA) Reutlingen im Auftrag der Pfarrerinnen und Pfarrer des Kirchenbezirks Reutlingen einen offenen Brief an „kirchenleitend Verantwortliche“ verschickt. Es handelt sich um den ersten auf den PfarrPlan 2024 bezogenen Brief, der der a+b-Redaktion vorliegt. Das KTA-Team stellt darin fest, dass die Finanzmittel der Landeskirche nicht dauerhaft auf dem aktuell hohen Niveau bleiben werden und dass die Landeskirche daher langfristig vorsorgen müsse. „Trotzdem erleben wir, dass an vielen Stellen die Grenzen der Belastbarkeit erreicht sind. Die weiteren geplanten Reduktionen von Pfarrstellen

und daraus folgende Zusammenlegungen von Gemeinden fordern die

„Wir erleben, dass an vielen Stellen die Grenzen der Belastbarkeit erreicht sind“

Ehrenamtlichen, in besonderer Weise aber auch die Hauptamtlichen, vor allem die Pfarrerinnen und Pfarrer.“

Und dies wiederum führe zu Unzufriedenheit auf beiden Seiten.

Daher wünschen sich die Reutlinger Pfarrerinnen und Pfarrer eine „Quantifizierung der Dienste“, analog zur Evangelischen Landeskirche in Bayern (ELKB). Dazu gehöre eine „symbolische Grenze“, eine zumindest grob festgeschriebene Wochenarbeitszeit, die für Pfarrerinnen und Pfarrer, aber auch für Kirchengemeinderätinnen und -räte eine Richtlinie sein könne. Die angestrebte Quantifizierung würde es nach Meinung des Reutlinger KTA-Teams ermöglichen, mit den zuständigen Gre-

In der innerhalb des Berufsbildprozesses der ELKB entstandenen Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen von Pfarrerinnen und Pfarrern, „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“, findet sich eine Quantifizierung der Dienste. Die Handreichung steht auf der Seite www.berufsbild-pfr.de
 → „Abschlussbericht“
 → „14. ‚Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten‘ Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen für Pfarrerinnen und Pfarrer der ELKB, 2015“
 zum Download bereit.

mien auch Freiräume für Regeneration, theologische Arbeit und qualifizierte Vorbereitung festzulegen und wäre beim Schreiben von Stellenausschreibungen und der Umsetzung von Kürzungen eine Hilfe. Die Reutlinger Pfarrerinnen und Pfarrer betonen: „Dabei geht es uns nicht darum, weniger zu arbeiten, vielmehr darum, auch inhaltlich gut aufgestellt zu sein und nicht den Eindruck haben zu müssen, keiner

„Es geht uns nicht darum, weniger zu arbeiten“

Aufgabe mehr richtig gerecht werden zu können.“

Das Ziel der Reutlinger Pfarrerinnen und Pfarrer ist es vielmehr, die Veränderungen des PfarrPlanes 2024 so umzusetzen, „dass sowohl wir als Pfarrerinnen und Pfarrer als auch unsere Gemeinden weiterhin gut unterwegs sein können“. Um dieses Ziel zu erreichen, fordern sie viererlei:

einen „stringenten PR-Support“ zur Kommunikation der Veränderungen, mehr Möglichkeiten für Funktionsgliederungen und Schwerpunktsetzungen, Supervision als Selbstverständlichkeit sowie eine Erhöhung der Sekretariats- bzw. Kirchenpflegedeputate: „Neue Modelle der Pfarramtsassistenten oder geschäftsführender Sekretariate müssen unserer Ansicht nach angedacht und finanziell ermöglicht werden.“

Offener Brief der Schwäbisch Gmünder Pfarrerinnen und Pfarrer

Der Brief der Schwäbisch Gmünder Pfarrerinnen und Pfarrer entstand zur Zeit der Veröffentlichung des Reutlinger Briefes und wurde bei einer Dienstbesprechung auf Dekanatsbene am 11. Oktober 2016 einstimmig verabschiedet. Die Gmünder Pfarrerinnen und Pfarrer unterstützen den Reutlinger Brief in der „Sorge um die Arbeitsatmosphäre unter der KollegInnenschaft

„Sorge um die Arbeitsatmosphäre unter der KollegInnenschaft bzw. um die Kultur des Miteinanders in unserer Kirche“

bzw. um die Kultur des Miteinanders in unserer Kirche“. Vor einer weiteren Umsetzung des PfarrPlanes fordern sie zukunftsfähige übergeordnete Strukturen. Dabei beziehen sie sich in

erster Linie auf kleinere Kirchenbezirke, die aus ihrer Sicht nicht zukunftsfähig seien.

Zudem kritisieren sie den PfarrPlan prinzipiell: „Der intendierte – aber noch niemals dokumentierte (!) – Nutzen der Reformbestrebung wird komplett über-tönt von einer latenten –, und darum zermürbenden Art des Misstrauens, das zurückblieb und wieder -bleiben wird.“
 Sowie: „Leider hat eine Untersuchung [...] in Bezug auf die Auswirkungen der

bisherigen PfarrPläne nie stattgefunden.“ Zudem bringe der PfarrPlan einen großen Image- und Gesichtsverlust der Landeskirche mit sich. Die Gmünder Pfarrerinnen und Pfarrer erinnern an die 1990er Jahre, als viele examinierte Theologinnen und Theologen nicht in den kirchlichen Dienst aufgenommen wurden. „Die Außenwirkung war verheerend, die Zahl der Theologiestudierenden ging stark zurück.“ Sie sehen im PfarrPlan, dass sich die Landeskirche „ängstlich zurückzieht, ihre Arbeitsmöglichkeiten beschneidet und lauter überlastete Mitarbeitende (und ebenso Ehrenamtliche!) generiert“. Zudem monieren sie, dass die Frage, welche Aufgaben Pfarrerinnen und Pfarrer künftig ausüben sollten, pastoraltheologisch nicht geklärt sei.

Damit kommen sie zu ihrer Forderung, die über diejenigen aus Reutlingen hinausgeht: „So

„So regen wir an, dass wir den PfarrPlan 2024 aussetzen“

regen wir an, dass wir den PfarrPlan 2024 aussetzen und die Zeit bis 2030 nutzen, auf der Ebene der Dekanate von oben klarere Strukturen zu schaffen, d. h. eine übergeordnete Reform der Kirchenbezirke (Grenzen/Größe/Struktur), und auf der Ebene der Gemeinden und Pfarrämter Kooperationen und Zusammenarbeit kräftig nach vorne zu entwickeln.“

Resolution der Bezirkssynode Backnang

Im November 2016, vom 21. bis 24. des Monats traf sich die Landessynode zur Herbsttagung, wurden sechs weitere Briefe verschickt bzw. Resolutionen verabschiedet und verbreitet. Diese Texte folgen nun chronologisch, soweit die zeitliche Zuordnung möglich war.

Den Anfang machte die Backnanger Bezirkssynode. Laut Resolution begrüßt

die Bezirkssynode die avisierten Überlegungen, „den Pfarrdienst durch

„den Pfarrdienst durch zusätzliche Deputate im Sekretariats- und Verwaltungsbereich zu entlasten“

zusätzliche Deputate im Sekretariats- und Verwaltungsbereich zu entlasten und dadurch attraktiver zu machen“. Zugleich bittet sie aber

darum, „die Stellenzahl und die Personaldecke im Pfarrdienst selbst spürbar weniger als vorgesehen zu kürzen und dafür alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen“.

Offener Brief junger Pfarrerinnen und Pfarrer

Es folgte ein Brief einer überregionalen „Gruppe junger Pfarrerinnen und Pfarrer, die meisten von uns sind seit wenigen Jahren auf der ersten ständigen Pfarrstelle“. Zunächst stellen sie fest, dass mit den kommenden PfarrPlänen etwa ein Drittel der Pfarrstellen weg-

zufalle. Zudem stellen sie in Frage, dass sich ausreichend junge Menschen für den Pfarrdienst interessieren. „Das heißt, dass die Zuschnitte der Pfarrstellen immer größer werden und wir wenigen jungen Pfarrerinnen und

„Das heißt, dass die Zuschnitte der Pfarrstellen immer größer werden und wir die gleichbleibende Fülle an Aufgaben und Diensten übernehmen müssen“

Pfarrer die gleichbleibende Fülle an Aufgaben und Diensten übernehmen müssen.“

Die nachwachsende Generation im Pfarramt konstatiert daher zusätzliche Lasten und Herausforderungen: Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchengemeinden müssten sich auf

die Umstrukturierungen einstellen, was ein hohes Maß an Sensibilität, Zeit und Kraft erfordere. Die drohende Fülle an Vakaturvertretungen angesichts der Pensionierungswelle sehen sie kritisch. Es gebe keinen finanziellen oder anderweitigen Ausgleich. Dabei bräuchten oft schon junge Pfarrerrinnen und Pfarrer eine berufliche Auszeit, um sich körperlich und psychisch von ihrer

Arbeit zu erholen.

„Wir alle kennen junge und kompetente Pfarrerrinnen, die nach ihrer Elternzeit nicht mehr in den Pfarrdienst zurückkommen“

„Und wir alle kennen junge und kompetente Pfarrerrinnen, die nach ihrer Elternzeit nicht mehr in den Pfarrdienst zurückkommen.“ Die jungen Ordinierten fragen sich daher: „Ist es

für uns leistbar, die nicht besetzten Gemeindestellen mit zu versorgen und gleichzeitig an Leib und Seele gesund zu bleiben und unseren Familien gerecht zu werden?“

Sie unterstützen daher strukturelle Überlegungen zum Pfarrdienst, wünschen sich aber „weitergehende Denkprozesse“ über die Instrumente des PfarrPlanes hinaus: „Als zentrale Aufgabe der Zukunft sehen wir es an, Dienstaufträge zu schaffen, in denen sowohl parochial bezogene Arbeit möglich ist, als auch

überörtliche Regelungen getroffen werden können, in denen bestimmte Dienste

„weitergehende Denkprozesse“

zugeordnet werden können.“ Sie fordern Ausgleich für Vakaturvertretungen, auch eine Aufwandsentschädigung für Pfarrerrinnen und Pfarrer im Ruhestand oder Ehrenamt, die Vertretungsdienste übernehmen. Und nicht zuletzt sollten weiterhin Möglichkeiten gesucht werden, um „Quer- und Seiteneinsteigern“ den Weg ins Pfarramt zu erleichtern.

Offener Brief aus Schwäbisch Hall

Ebenfalls im November verschickten acht Pfarrerrinnen und Pfarrer aus dem Kirchenbezirk Schwäbisch Hall einen Brief. Sie fragen darin: „Wenn ein wesentlicher Grund für den PfarrPlan der Pfarrermangel ist, warum machen wir es Menschen von außerhalb Württembergs (In- und Ausland) dann immer noch so schwer, hier ihren Dienst zu tun?“ Auch fordern sie, aktiv um „Quereinsteiger“ zu werben. Sie nehmen den kirchenleitenden Blick auf den demographischen Wandel als zu pessimistisch wahr und folgern: „Die theologische Perspektive der Hoffnung (die nicht mit Blauäugigkeit zu verwechseln ist) scheint es nicht mehr zu geben.“ Sie betrachten den PfarrPlan daher als „self-fulfilling prophecy“, da er erst dafür Sorge, dass die befürchtete Entwicklung eintrete. Daher wünschen sie sich Investitionen „in Personal in und für die Gemeinde“. Zudem sei die negative Außenwirkung der ständigen Kürzungs- und Schrumpfungsdiskussionen nicht zu

Sie fordern daher, „den PfarrPlan 2024 auszusetzen“

unterschätzen. Sie fordern daher, „den PfarrPlan 2024 auszusetzen, damit

sich die Gemeinden wieder auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren können“.

Offener Brief von Kirchengemeinderäten der Kirchengemeinde Heubach

Ein vierter Novemberbrief stammt von drei Kirchengemeinderäten der Kirchengemeinde Heubach, Kirchenbezirk Schwäbisch-Gmünd.

„die Sichtweise und Empfindungen von Kirchenmitgliedern darstellen“

Sie möchten, ergänzend zu den Briefen aus Reutlingen und Schwäbisch Gmünd, „die Sichtweise und

Empfindungen von Kirchenmitgliedern darstellen“. Im Brief kritisieren sie den geplanten Pfarrstellenabbau: „Ein Unternehmen, das ohne Not seine produktiven Kräfte (Pfarrer(innen)) abbaut, handelt nicht zukunftsorientiert.“ Zudem sei gar nicht öffentlich geklärt, ob die Maßnahmen der seitherigen Pfarrpläne geeignet seien. Daher fürchten die Autoren, die Zahl der Kirchengaustritte könnte progressiv steigen und seelsorgerische Aspekte gekürzt werden, sollte der PfarrPlan weiter umgesetzt werden. Sie folgern daher: „Die Pfarrpläne als Vorsorge sind eine eher destruktive, resignierende Maßnahme.“ Sie wünschen sich vielmehr die Definition eines neuen Zieles: „Die Mitgliederzahlen (demografisch bereinigt) stabilisieren.“ Daher fordern sie, den PfarrPlan nicht wie geplant durchzuführen.

Vorschlag: Doppelstrategie

Stattdessen schlagen sie eine Doppelstrategie vor. Auf der einen Seite stünde ein Pfarrbildprozess, wie ihn die ELKB bestritten hat. Auf der anderen Seite stünden strukturelle Veränderungen: größere Gemeindeverbände, „[s]chlanke, effiziente Prozesse in der Leitung und Verwaltung“ und „in den Distrikten oder Verbänden stationierte Experten“ für Personal- und Gebäudemanagement.

Resolution der Bezirkssynode Böblingen

Der fünfte Text aus dem November ist eine Resolution der Bezirkssynode Böblingen. Bei ihr hinterlasse der PfarrPlan „einen ängstlichen Eindruck“ und die zunehmende Belastung des

Die Pfarrpläne 2024 und 2030 nicht wie geplant realisieren

Pfarrberufes sei mit ihm unausweichlich. Dagegen solle sich Kirche nicht noch stärker aus

der Gesellschaft zurückziehen. Daher fordert die Böblinger Bezirkssynode mit ihrer Resolution vom 18. November 2016, die Pfarrpläne 2024 und 2030 nicht wie geplant zu realisieren.

Sie wünscht sich dagegen die Berücksichtigung folgender Punkte: verstärkte Werbung für den Pfarrberuf und Steigerung der Attraktivität des Pfarrberufes, unter anderem durch Quantifizierung, klare Vertretungsregelungen, flexiblere Handhabung des Deputats für Religionsunterricht und der Residenzpflicht sowie ein Überdenken der Präsenzpflicht. Hinzu noch die Stärkung anderer kirchlich-theologischer Professionen und der Verwaltungsstruktur hinsichtlich Kirchenpflege, Gebäudeverwaltung und Sekretariat sowie zuletzt neue Zugangswege in den Pfarrberuf.

Resolution der Bezirkssynode Vaihingen an der Enz

Nach der Herbsttagung der Landessynode tagte die Synode des Kirchenbezirks Vaihingen an der Enz und verabschiedete eine Resolution mit drei Themen. Zunächst äußert sich die Bezirkssynode zu den zu erwartenden Zielzahlen der Pfarrpläne 2024 und 2030: „Der Kollaps auf ganz unter-

„Der Kollaps auf ganz unterschiedlichen Ebenen ist vorprogrammiert“

schiedlichen Ebenen ist vorprogrammiert.“ Die Bezirkssynode fordert daher, die Zielzahlen zu reduzieren. Sie befürwortet zudem

die noch nicht beschlossene flankierende Maßnahme zum PfarrPlan, 30 Diakonenstellen zu schaffen. Allerdings seien mindestens zwei Stellen pro Kirchenbezirk nötig. In der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gibt es 47 Kirchenbezirke. Zuletzt befasst sich

die Resolution mit dem zu befürchtenden Pfarrermangel. Die Bezirkssynode wünscht sich geeignete Werbung für den Pfarrberuf und dass gegebenenfalls

„weitere Möglichkeiten geprüft werden, wie dem Pfarrermangel zu begegnen ist“.

Zusammengestellt von Tobias Weimer.

Hintergründe zum PfarrPlan

- ▶ In den Jahrzehnten nach dem zweiten Weltkrieg wurden bei Bedarf immer neue Pfarrstellen errichtet. Daher wurde in den 1990er Jahren unter dem Namen „PfarrPlan“ ein Verfahren entwickelt, um den für die künftigen Jahrzehnte zu erwartenden Rückgang der Personen im Pfarrdienst stellenmäßig nachvollziehen zu können.
- ▶ Ausgangspunkt für die Entwicklung dieses Verfahrens waren inhaltliche, pastoraltheologische Überlegungen.
- ▶ Demnach sind Pfarrerinnen und Pfarrer in verschiedenen Aufgabenfeldern wie Verkündigung, Kasualien, Seelsorge, Religionsunterricht und Leitung tätig. Für diese ist unterschiedlich viel (Zeit-)Aufwand zu veranschlagen.
- ▶ Davon ausgehend lässt sich errechnen, wie viele Pfarrstellen(-anteile) in jedem Kirchenbezirk auf die einzelnen Bereiche pfarrdienstlichen Aufwands entfallen. Hintergründe zur Berechnung unter www.service.elk-wue.de/pfarrplan, dort Anlage 5.1.
- ▶ Damit existierte ein nachvollziehbares und überprüfbares Instrument, um die Pfarrstellenverteilung in der Landeskirche anzupassen.
- ▶ Nach der komplexen Berechnung erfolgte eine Plausibilitätsprüfung.
- ▶ Plausibel erschien beispielsweise eine Anpassung der Pfarrstellen in Stuttgart und Hohenlohe (Aufhebungen) und in der Diaspora (Errichtungen).
- ▶ Plausibel erschien zudem, dass sich dieses Berechnungsverfahren bei fortlaufender Überprüfung als Instrument für weitere notwendige Kürzungen eignen würde.
- ▶ Die heutigen Berechnungen stützen sich auf Erkenntnisse zur Entwicklung der Gemeindegliederzahlen, Kirchenfinanzen sowie der Personalstrukturplanung im Pfarrdienst.
- ▶ Bisher hat die Kirchenleitung die Zielzahlen für die PfarrPläne 2006, 2011 und 2018 an die Kirchenbezirke ausgegeben, die dort diskutiert und umgesetzt wurden. Die Jahreszahl gibt dabei den Zeitpunkt an, bis zu dem die Umsetzung zu vollziehen ist, beim PfarrPlan 2018 also bis Ende 2018. Beim PfarrPlan 2006 wurden in erster Linie Stellen umverteilt. Beim PfarrPlan 2011 wurden 45, beim PfarrPlan 2018 87 Stellen gekürzt. Die Bekanntgabe der Zielzahlen für den PfarrPlan 2024 steht unmittelbar bevor. Danach wird es noch einen PfarrPlan 2030 geben.

Zusammengestellt von Paul-Gerhard Schöll und Tobias Weimer.

Drei Fragen an Stefan-Ulrich Kost

a+b: Was sagt die Pfarrervertretung zu den offenen Briefen und Resolutionen?

Stefan-Ulrich Kost: Wir bedanken uns für die offenen Briefe und das Engagement. Nicht zuletzt signalisieren Kolleginnen und Kollegen damit der Kirchenleitung, dass schon vor dem PfarrPlan 2024 die pfarramtliche Arbeit unter enormem Druck geschieht und

Solche Voten von der Basis, möglichst auf breiter Front, sind wichtig und unterstützen unsere Arbeit in der Pfarrervertretung

vor großen Herausforderungen steht. Solche Voten von der Basis, möglichst auf breiter Front, sind wichtig und unterstützen unsere Arbeit in der Pfarrervertretung.

a+b: Wie war die Pfarrervertretung bisher in Sachen PfarrPlan aktiv?

Kost: Bereits 2002 hat die Pfarrervertretung die Broschüre „Pfarrdienst – Tun und Lassen mit Konzept“ vorgelegt. Darin findet sich ein Modell für die Arbeitszeitberechnung und folglich auch Arbeitszeitbegrenzung. Damit sind wir bei der Kirchenleitung, aber auch bei Teilen der Kolleginnen und Kollegen, auf wenig Gegenliebe gestoßen. Meines Erachtens auch dadurch, dass die Broschüre eher als Korsett statt als Vademekum gesehen wurde, um den Pfarrdienst überhaupt einmal inhaltlich und zeitlich greifen zu können.



Pfarrer Stefan-Ulrich Kost ist der Vorsitzende der 6. Pfarrervertretung in Württemberg
Foto: privat

a+b: Und was unternimmt die Pfarrervertretung aktuell?

Kost: Wir weisen bei verschiedenen Gesprächen mit den unterschiedlichen Gremien der Kirchenleitung immer wieder aufs Neue hin, dass nach dem PfarrPlan 2011 spürbare Entlastungen und strukturelle Verbesserungen für die pfarramtliche Arbeit zugesagt wurden. Wir verfolgen kritisch die Initiativen zum Pfarrdienst von Landessynode und Oberkirchenrat, damit sie wirklich zu Entlastungen und Verbesserungen führen. Das bringt nicht immer den Erfolg, den wir uns wünschen. Als Sprachrohr und Vertretung der Pfarrerrinnen und Pfarrer bleiben wir aber dran.

Die Fragen stellte Tobias Weimer.

Teil der Lösung Gründe für den PfarrPlan

Drei Entwicklungen im Blick

Der PfarrPlan regelt die Verteilung der Gemeindepfarrstellen im Bereich der Württembergischen Landeskirche. Die Zukunftsplanungen des PfarrPlans haben dabei das Ziel, drei verschiedene Entwicklungen zueinander ins Verhältnis zu setzen: die Mitgliederzahlen unserer Kirche, die Finanzkraft und die zur Verfügung stehenden Personen im Pfarrdienst. Er sieht für das Jahr 2024 als Zielvorgabe eine Kürzung von ca. 13-15 % der Stellen vor. Es ist ein

Der Pfarrplan als „Sparbüchse“ der Kirchenleitung. Das geht an der Realität vorbei

Das geht an der Realität vorbei. Eine solche Stellenreduzierung wäre nun wirklich ein großes Ärgernis, wenn für diese Stellen Pfarrer vorhanden wären. Tatsächlich laufen wir aber in den nächsten Jahren in einen erheblichen Pfarrermangel hinein. Der PfarrPlan ist nicht das Problem. Er ist eine Maßnahme, die das Problem zwar nicht lösen kann, es aber zumindest abmildern wird.

Ohne eine zahlenmäßige Anpassung der Pfarrstellen würden in Zukunft immer mehr Stellen auf Dauer vakant bleiben. Die Gemeinde wäre „verwaist“, müsste notdürftig ihren Betrieb aufrechterhalten und ein unbewohntes Pfarrhaus unterhalten. Und die Inhaber der umliegenden Pfarrstellen müssten zusätzlich zu ihrem normalen Dienstvertretungen ohne Ende übernehmen. Dies wäre das Szenario, wenn der PfarrPlan bis auf weiteres ausgesetzt

verbreitetes Missverständnis, darin vor allem eine Einsparmaßnahme zu vermuten: der Pfarrplan als „Sparbüchse“ der Kirchenleitung.



Dr. Christel Hausding war von 1983 bis 2014 Mitglied der Württembergischen Evangelischen Landessynode und hat den PfarrPlan-Prozess daher von Anfang an begleitet. Von 2008 an war sie zudem Präsidentin der 14. Württembergischen Evangelischen Landessynode
Foto: Gottfried Stoppel

oder ganz aufgegeben würde. So aber wird die Last nicht zu besetzender Stellen auf den gesamten Kirchenbezirk verteilt.

Kirchenglieder

Die Zahl der Kirchenglieder nimmt schon seit etlichen Jahren stetig ab. Zuletzt beschleunigte sich dieser

Ein Verlust von über 400.000 Personen kann für die Struktur von Gemeinden und Kirchenbezirken nicht folgenlos bleiben

Rückgang. Derzeit verliert unsere Kirche ca. 22.000 Mitglieder pro Jahr. Das entspricht einem kleinen Kirchenbezirk. Jahr für Jahr. Der höchste Mitgliederbestand lag

einmal bei knapp 2,5 Millionen Menschen, inzwischen sind es nur noch ca. 2,06 Millionen. Ein Verlust von über 400.000 Personen kann für die Struktur von Gemeinden und Kirchenbezirken nicht folgenlos bleiben. Da sind Strukturanpassungen dringend geboten.

Die Gründe für den Rückgang sind vielschichtig. Ein Teil ist demographisch bedingt, da hat die Kirche einfach Anteil an der Entwicklung unserer Gesellschaft. Aber die Zahl der Austritte übersteigt auch die der Eintritte. Ob es Gleichgültigkeit gegenüber Glaube und Kirche ist oder eine kritische Haltung gegenüber der Institution, feststeht: Die Bindekraft der Kirche lässt nach. Wer jetzt argumentiert, die Kirche müsste an dieser oder jener Stelle mehr tun, sei daran erinnert, dass genau im selben Zeitraum sämtliche Arbeitsbereiche kräftig ausgebaut wurden und die Zahl der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich zugenommen hat. Wir ackern, wir sähen und gießen – und merken: „Wachstum und Gedeihen steht in des Himmels Hand“. Es ist und bleibt für uns unverfügbar. Bei aller Hoffnung darauf, dass Gott noch einmal einen geistlichen Aufbruch in unserem Land schenkt, ist es realistisch und entspricht kirchenleitender Verantwortung, wenn Oberkirchenrat und Landessynode mit weiterhin rückläufigen Mitgliederzahlen rechnen.

Finanzen

Bei stetig abnehmenden Mitgliederzahlen wird zwangsläufig auch die Finanzkraft der Kirche zurückgehen, denn ihre Haupteinnahmequelle ist die Kirchensteuer. Dass die Kirchensteuereinnahmen bisher gegen den Trend immer noch gestiegen sind, ist allein der guten Konjunktur in unserem Land

Die Trendwende wird kommen, es ist nur die Frage, ob schon im nächsten oder erst im übernächsten Jahr

zu verdanken. Die Trendwende wird kommen, es ist nur die Frage, ob schon im nächsten oder erst im übernächsten Jahr. Eine vorausschauende

Planung wird sich auf diese Entwicklung einstellen und beispielsweise keine neuen Personalstellen einrichten, deren Inhaber irgendwann nicht mehr kündbar sind, sondern eher in befristete Projekte investieren. Der Rückgang der Pfarrstellen fügt sich in dieses Bild. Er ist der Gesamtentwicklung sowie der zurückgehenden Bewerberzahl geschuldet.

Pfarrerinnen und Pfarrer

Über die Personen im Pfarrdienst und ihre zahlenmäßige Entwicklung gibt die Personalstrukturplanung im Pfarrdienst Auskunft. Sie zeigt, dass ab 2020 starke Pfarrerjahrgänge in den Ruhestand gehen. Diejenigen, die Anfang der 2020er Jahre den Dienst aufnehmen könnten, studieren bereits. Daher ist absehbar, dass die Zahl der ausscheidenden Pfarrerinnen und Pfarrer nicht zu ersetzen sein wird. Wir gehen eindeutig einer Mangelsituation entgegen. Dasselbe trifft übrigens auch für die anderen Gliedkirchen

Überall mangelt es an Pfarrer- nachwuchs

der Evangelischen Kirche in Deutschland zu. Überall mangelt es an Pfarrernachwuchs.

Unsere Landeskirche begegnet dieser Entwicklung, indem sie nun schon seit einigen Jahren verstärkt für den Pfarrberuf wirbt. Daneben werden neue Zugänge zum Pfarrdienst eröffnet und so der Personenkreis der Anwärtinnen und Anwärter erweitert.

Einige Pfarrstellen, die auch von einer anderen Profession ausgefüllt werden können, beispielsweise Diakoninnen und Diakone, Psychologinnen oder Soziologen, sollen nicht mehr von Pfarrern versehen werden. Dadurch werden Personen für den Gemeindepfarrdienst freigestellt. All diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Zahl der verfügbaren Pfarrer zu erhöhen, damit möglichst wenige Stellen gestrichen werden müssen beziehungsweise unbesetzt bleiben.

Frage der Perspektive

Aus Sicht der Gemeinde ist zunächst einmal unverständlich, dass in Zeiten sprudelnder Kirchensteuern über Stellenkürzungen nachgedacht wird, die allerdings erst in einigen Jahren greifen. Weiter wird mit Recht eingewandt, dass bei kleiner werdender Mitgliederzahl die Arbeit in einer Gemeinde nicht unbedingt weniger wird. Also müsste doch die Pfarrstelle in vollem Umfang erhalten bleiben!

Es ist gut nachvollziehbar, dass die Gemeinden im Blick auf die Zukunft eine andere Perspektive haben als die Kirchenleitung. Die Gemeinden arbeiten jetzt mit den heute vorhandenen Möglichkeiten. Also versuchen sie den Bestand zu wahren und Rückbau und Kürzungen unbedingt zu verhindern. Nur wenige entwickeln längerfristige

Die Kirchenleitung muss sehr langfristig denken. Auch wenn die Zukunft natürlich nicht planbar ist

Die Kirchenleitung muss dagegen sehr langfristig denken. Auch wenn die Zukunft natürlich nicht

planbar ist, weiß sie doch, wie viele Pfarrer im Jahr 2030 in den Ruhestand gehen und dass eine Person, die sie jetzt einstellt, durchaus in 50, vielleicht sogar in 60 Jahren noch Versorgungsansprüche hat. Eine verantwortungsbewusste Leitung stellt sich deshalb ein auf weniger Kirchenglieder, weniger Pfarrerinnen und Pfarrer und rückläufige Steuereinnahmen. Sie bemüht sich, mit den vorhandenen Ressourcen in der gesamten Landeskirche eine möglichst gute Arbeit zu gewährleisten. Eine wichtige Leitgröße ist dabei die Pastoralionsdichte, die Anzahl der Gemeindeglieder, die im Durchschnitt von einem Pfarrer versorgt werden. Auch wenn diese Zahl einigermaßen konstant gehalten wird, werden die Gemeinden in Zukunft flächenmäßig unweigerlich größer. Unsere Kirche geht also auf große Veränderungen zu. Diese können wir nur miteinander, wir Gemeinde-

glieder über die Kirchengemeinderäte, Pfarrerinnen und Pfarrer bis hin zu Oberkirchenrat und Landessynode, bewältigen.

Unsere Kirche geht auf große Veränderungen zu. Diese können wir nur miteinander bewältigen

Christel Hausding

Auf die Haltung kommt es an Gedanken zum neuen PfarrPlan

Damals und heute

Es muss beim ersten PfarrPlan gewesen sein. Wir saßen im Kollegenkreis zusammen. Allgemeines Klagen über die kommenden Veränderungen. „Die Kirchenleitung muss doch Wachstum möglich machen und uns nicht kürzen!“ Oder: „Wie soll das Pfarramt bei solchen Kürzungen noch lebbar sein?“ So oder so ähnlich die Äußerungen. Ein Kollege dagegen erinnerte daran, dass die PfarrPlankürzungen uns irgendwann auf das Pfarrstellenniveau der siebziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts zurückbringen werden.

„Und“, so der Kollege, „was ist aufgrund dieser neuen Pfarrstellen passiert? Sind die Menschen frommer geworden? Ist das Reich Gottes nähergekommen?“

Damals waren bei brummender Wirtschaft eine Reihe neuer Pfarrstellen geschaffen worden. „Und“, so der Kollege, „was ist aufgrund dieser neuen Pfarrstellen passiert? Sind die Menschen frommer geworden? Ist das Reich Gottes nähergekommen?“ Die Umstehenden protestierten gegen seine Sicht. Mir ist sie in Erinnerung geblieben.

Nun ein neuer PfarrPlan. Für das Dekanat, dem ich vorstehe, werden die Kürzungen mehr als schmerzhaft sein. Sie werden es unmöglich machen, wie zuvor unserem Dienst nachzugehen. Unsere Gemeinden werden sich deutlich verändern müssen. Vorbei die Zeit, dass jede Gemeinde den ganzen Bauchladen kirchlicher Arbeit, von der Wiege bis zur Bahre, vorhielt. Die ausschließlich parochial orientierte Arbeit wird große Veränderungen erleben.



Søren Schwesig ist seit 2013
Stuttgarter Stadtdekan
Foto: privat

Neue Formen der konzentrierten, spezialisierten Aufgabenverteilung zwischen den Pfarrämtern werden notwendig sein. Ein Systemwechsel. Verständlich, dass Menschen da erst einmal eine Zeit der Klage und Trauer brauchen. Zu Recht. Denn es gilt von Vertrautem

Abschied zu nehmen. Das schmerzt. Und die neuen Formen pfarramtlichen Arbeitens sind noch unbekannt. Das schafft Unsicherheit und Angst.

Im PfarrPlan Gutes erkennen

Was braucht es von uns in dieser Situation? Entscheidend ist die Frage der Haltung: Wie begegnen wir diesem

notwendigen Prozess? Ja, ich halte ihn für notwendig. Ich bin froh, dass meine Kirche das Schiff nicht blind durch den Nebel steuert, sondern mit dem Instrument der Personalstrukturplanung eine vorausschauende Personalpolitik ermöglicht. Ich bin froh, dass angesichts der Entwicklung der Gemeindegliederzahlen, der Finanzkraft der Landeskirche und dem Bedarf an Personen im Pfarrdienst die Pastorationsdichte möglichst konstant gehalten wird. Darum befremdet mich der Chor derer, die einen Schuldigen für diese Veränderungen suchen und ihn in der Kirchenleitung ausmachen. Ich halte

Ich halte diesen Prozess für notwendig. Und wir sind gefragt, mit welcher Haltung wir diesem Prozess begegnen

diesen Prozess für notwendig. Und wir sind gefragt, mit welcher Haltung wir diesem Prozess begegnen. Es braucht eine Zeit des Trauerns über die kommenden Veränderungen. Aber irgendwann muss diese abgeschlossen sein. Dann wird es darum gehen, nicht mit einer bockigen Grundhaltung, sondern mit Zuversicht in die Veränderungsprozesse einzusteigen und zu überlegen, wie wir unter den veränderten Bedingungen Kirche leben können. Es wird wichtig sein, dass in den Bezirken unmittelbar nach der Verabschiedung der Stellenverteilungspläne durch die Landessynode möglichst umgehend die verschiedenen Berufsgruppen zusammenkommen und neue Formen der Gemeindegemeinschaft entwickeln, damit das Evangelium neu unter die Menschen gebracht werden kann.

Ich fürchte den neuen PfarrPlan nicht. Klar hätte ich gerne in einer Zeit gelebt, in der die Ressourcen in eine andere Richtung zeigen. Aber wir

haben Kirche zu gestalten unter den Bedingungen unserer Zeit. So erkenne ich im PfarrPlan auch Gutes. In einer

Wir haben Kirche zu gestalten unter den Bedingungen unserer Zeit. So erkenne ich im PfarrPlan auch Gutes

Gesellschaft, die immer mehr in Milieus und Nischen aufgesplittert ist, werden wir künftig unsere Aufgaben bündeln, konzentrieren und Menschen mehr als bisher

mit überparochialen Angeboten zu erreichen suchen. Wir werden auf Distriktsebene oder in anderen Verbänden Aufgaben verteilen, um den Pfarrberuf lebbar und das Gemeindeleben organisierbar zu machen. Und dann, davon bin ich überzeugt, wenn uns die neu geschaffenen Strukturen vor Augen sind, werden wir rückblickend staunen über den Weg, den wir zurückgelegt haben. Und wir werden sagen, dass es ein guter Weg war.

Das Kanzlerinnenwort „Wir schaffen das“ ist ja irgendwie verbrannt. Aber die Haltung, die dahinter steckt, die wünsche ich mir für meine Kirche.

Søren Schwesig

Beratungen, Berichte und Beschlüsse der Landessynode Ein Überblick

Auf der Herbsttagung 2016 der Landessynode im November standen besonders die Tagesordnungspunkte 9 bis 14 im Zeichen des PfarrPlanes.

Sämtliche Berichte und Anträge sind online abrufbar: www.elk-wue.de
→ „WIR...“ → „Landessynode“
→ „Herbsttagung 2016“

Dabei ging es allerdings nicht um die Anzahl zu reduzierender Stellen oder Fragen der direkten Umsetzung. Die konkreten Zahlen präsentiert der Oberkirchenrat der Synode erst bei der Frühjahrstagung 2017. Die Synode beschäftigt sich allerdings bereits mit Maßnahmen, die den PfarrPlan begleiten und seine Umsetzung für Kirchengemeinden und Kirchenbezirke sowie Pfarrerinnen und Pfarrer besser ermöglichen sollen. Immer wieder betonten Synodale zudem, ob in Berichten oder während einer Aussprache, dass der PfarrPlan eine große kommunikative Aufgabe sei.

TOP 9 und 10: Religionsunterricht

Zu TOP 9 „Pilotprojekt ‚Entlastungsververtretung‘ für Religionsunterricht“ und TOP 10 „Erteilung von Religionsunterricht“ berichtete Siegfried Jahn, der Vorsitzende des Ausschusses für Bildung und Jugend. Mit dem „Flexibilisierungs-, Entlastungs-, und Sicherungspaket 2030“ habe es der Oberkirchenrat mit dem Ausschuss für Bildung und Jugend ermöglicht, dass Religionsunterricht erteilende Pfarrerinnen und Pfarrer auch während der Schulzeit Urlaub nehmen können.

Kurzzusammenfassung

- ▶ Für jeden Schuldekansbezirk gibt es ab dem Schuljahr 2017/18 für zehn Jahre 0,5 Stellenanteile Entlastungsververtretung. Pfarrerinnen und Pfarrer, die Religion unterrichten, können daher auch während der Schulzeit Urlaub nehmen.
- ▶ Religionsdeputate für eingeschränkte Dienstaufträge wurden angepasst.
- ▶ Von 2020 bis 2024 sollen 15 Personen über alternative Zugänge in den Pfarrdienst aufgenommen werden. Ein Antrag für ein finanzielles Förderprogramm dieser Personen während ihrer Studienzeit wurde zur weiteren Beratung in Ausschüsse verwiesen.
- ▶ Der Anteil der Sonderpfarrstellen soll bei 16,5% aller Pfarrstellen bleiben. Allerdings sollen neben den bisher geplanten sechs Sonderpfarrstellen, die ansonsten entfallen würden, weitere 15 Funktionspfarrstellen mit anderen Berufsgruppen besetzt werden.
- ▶ Der Strukturausschuss ist dafür, den PfarrPlan 2024 durchzuführen, arbeitet aber seit 2014 intensiv an begleitenden Maßnahmen.
- ▶ Es wird ein Strukturfonds eingerichtet. Die Kirchengemeinden erhalten 2018 und 2021 jeweils 15 Millionen Euro, um Strukturreformen anzustoßen. Ein Antrag auf Aufstockung des Strukturfonds wurde zur weiteren Beratung in Ausschüsse verwiesen.

Dies war zunächst als Versuch in sechs bis zehn Kirchenbezirken geplant. Die Entlastungsververtretung wurde jedoch

„Es werden nun ab dem neuen Schuljahr in jedem Schuldekanatsbezirk 0,5 Stellenanteile für 10 Jahre finanziert“

mittlerweile bereits flächenmäßig eingeführt. „Es werden nun ab dem neuen Schuljahr in jedem Schuldekanatsbezirk 0,5 Stellenanteile für 10 Jahre finanziert, wovon ungefähr 3 bis 4 Pfarrer/

Pfarrerinnen gleichzeitig profitieren können“, stellte Jahn die Entlastungsververtretung vor. Zudem seien die Religionsdeputate für eingeschränkte Dienstaufträge angepasst worden. Die prinzipiellen Orientierungsgrößen – unter 1.000, zwischen 1.000 und 2.000, über 2.000 Gemeindeglieder – bleiben unverändert. Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem auf 75% eingeschränkten Dienstauftrag unterrichten drei, vier oder sechs Wochenstunden, je nach Gemeindegröße. Diejenigen mit einem auf 50% eingeschränkten Dienstauftrag zwei, drei oder vier Wochenstunden. Die Altersermäßigung ab dem 55. Lebensjahr sei prinzipiell beibehalten worden. Künftig wird jedoch ad Dienstauftrag und nicht mehr ad personam reduziert. Daher werde bei 50%- und 75%-Aufträgen der Unterrichtsauftrag um eine Wochenstunde verkürzt.

TOP 11: Erweiterung alternative Zugänge zum Pfarrdienst

Zunächst berichtete Dr. Karl Hardecker, der Vorsitzende des Theologischen Ausschusses. Der Ausschuss habe intensiv über alternative Zugänge zum Pfarrdienst beraten. So gebe es etwa in der Bayerischen Landeskirche in Neuendettelsau seit etwa zehn Jahren den Studiengang „Pfarrverwalterin/

Pfarrverwalter“. Dieser ermögliche einen Zugang zum Pfarrberuf aus nichtakademischen Berufen. Hardecker führte weiter aus, es gebe an den Fakultäten in Heidelberg und Marburg einen Masterstudiengang Theologie, der einen akademischen Abschluss im Anschluss an eine andere akademische Ausbildung beziehungsweise Berufstätigkeit ermögliche.

„Der Regelzugang zum Pfarrdienst sollte nach wie vor ein Universitätsstudium sein“

„Der Regelzugang zum Pfarrdienst“, betonte Hardecker, „sollte nach wie vor ein Universitätsstudium sein“.

Die Synode hat daraufhin beschlossen, dass in den Jahren 2020 bis 2024 15 Personen über alternative Zugänge in den Pfarrdienst aufgenommen werden sollen. Zugleich wurde der Antrag gestellt, „ein Förderprogramm aufzusetzen, welches Studienanwärter auch finanziell in die Lage versetzt, solch ein Studium durchzuführen“ (Antrag 80/16). Dies sei notwendig, da sich in Frage kommende Studienanwärterinnen und -anwärter in der Mitte ihres Erwerbslebens befänden und eventuell auch eine Familie zu versorgen hätten. Dieser Antrag wurde zu weiteren Beratungen in den Theologischen Ausschuss und den Finanzausschuss verwiesen.

TOP 12: Pfarrdienst auf Sonderpfarrstellen

In seinem Bericht führte Hardecker aus, dass sich der Theologische Ausschuss Vorüberlegungen des Strukturausschusses angeschlossen habe. „Demnach wird der PfarrPlan 2024 von beiden Gremien mitgetragen und es wurde ernsthaft darum gerungen, durch eine ganze Reihe von Entlastungsmaßnahmen die zu erwartende Härte

des PfarrPlanes 2024 abzufedern.“ Das Kollegium des Oberkirchenrates habe bereits beschlossen, von den zu streichenden Stellen sechs Sonderpfarrstellen anderweitig zu besetzen. Diese Arbeitsbereiche sollen erhalten bleiben und daher durch andere Berufsgruppen besetzt werden. Dieses Vorhaben werde von beiden Ausschüssen unterstützt.

Beide Ausschüsse seien jedoch dafür, den Anteil der Sonderpfarrstellen bei 16,5 % zu belassen. Zugleich befürworteten sie, finanzielle Mittel bereit zu stellen, um 15 weitere Funktionspfarrstellen mit anderen Berufsgruppen besetzen zu können. Derart blieben auch diese Arbeitsbereiche erhalten, es würden aber Pfarrerinnen und Pfarrer für Gemeindestellen frei und diese 15 Stellen könnten bei der Ermittlung der Zielzahl für den PfarrPlan 2024 einbezogen werden. Ein entsprechender Antrag wurde von der Synode beschlossen.

TOP 13: Bericht aus dem Strukturausschuss

Matthias Hanßmann, der Vorsitzende des Strukturausschusses, führte in seinem Bericht aus, warum der

„Würden wir den PfarrPlan aussetzen, wären wir fahrlässig“

Wir würden sehenden Auges für die späteren Jahre eine Situation schaffen, welche zu Lasten dieser nächsten Generation gehen würde.“ Es sei nämlich damit zu rechnen, dass trotz aller Maßnahmen größere Vakanzen ab dem Jahr 2024 nicht abzufedern seien. Die Folge wäre, „dass wir vor allen Dingen in ländlichen Bereichen einen nicht vergleichbaren Notstand hätten“,

Ausschuss für eine Durchführung des PfarrPlanes 2024 ist: „Würden wir den PfarrPlan aussetzen, wären wir fahrlässig.“

würden alle Pfarrstellen erhalten oder der PfarrPlan gar ausgesetzt. Daher arbeite der Strukturausschuss am PfarrPlan. „Von Beginn an steht jedoch der Wandel der Kirche insgesamt im Blick. Daher wurde der PfarrPlan nie isoliert beraten.“ Als bereits beschlossene Maßnahmen führte Hanßmann die Verbundkirchengemeinden sowie das „Projekt integrierte Beratung“ an, zu dem es unter www.spi-beratung.de Informationen gibt. Er wies aber auch auf ein weiteres Flexibilisierungs- und Entlastungspaket hin, das der Synode im Frühjahr zum Beschluss vorgelegt werde. Demnach sollen 30 Diakonstellen neu geschaffen werden. Diese Diakoninnen und Diakone sollen flexibel in den Kirchenbezirken eingesetzt werden können. „Mit diesen Impulsen möchten wir mit der Kirche bei den Menschen bleiben“, führte Hanßmann aus. „Sie können sozialdiakonisch oder missionarisch gefüllt sein. Sie können neue Gemeindeformen ebenso unterstützen, wie sozialräumlich gedacht werden. ‚Flexibel‘ bedeutet hier: miteinander denken, planen und umsetzen. Wie gestaltet sich Kirche vor Ort? Wie bleiben wir bei den Menschen?“

TOP 14: Einrichtung eines Strukturfonds für Kirchengemeinden

Der Finanzausschussvorsitzende, Michael Fritz, betonte zu Beginn seines Berichts, dass die Verbesserung der kirchlichen Verwaltung notwendig sei: „Dieser Baustein scheint mir das dickste Brett zu sein. Die Diskussion im Strukturausschuss hat erst begonnen. Wir benötigen eine große Verwaltungsreform in unserer Kirche.“ Zudem habe sich der Finanzausschuss der Forderung des Strukturausschusses nach einem Strukturfonds für Kirchengemeinden angeschlossen. Der

entsprechende Antrag wurde von der Synode beschlossen. Daher erhalten Kirchengemeinden in den Jahren 2018 und 2021 jeweils 15 Millionen Euro im Wege einer Ausschüttung pro Gemeindeglied. Eine Gemeinde mit 2.000 Gemeindegliedern erhält demnach insgesamt etwa 30.000 Euro Sonderzuwendungen. Dieses Geld soll dazu dienen, Strukturreformen anzustoßen. Matthias Hanßmann nann-

Daher erhalten Kirchengemeinden in den Jahren 2018 und 2021 jeweils 15 Millionen Euro im Wege einer Ausschüttung pro Gemeindeglied

te in seinem Bericht zu TOP 13 bereits mögliche Verwendungszwecke. Es sei beispielsweise auch möglich, überparochial zu denken: „Distrikte könnten sich für einen Verwaltungsverbund stark machen oder ihre Sekretariatsstruktur überdenken.“ Michael Fritz ergänzte in seinem Bericht, dass der Oberkirchenrat in Abstimmung mit dem Strukturausschuss entsprechende Orientierungsleitlinien zur Verwendung des Geldes herausgeben werde. Er betonte auch, dass das Geld gezielt den Kirchengemeinden zugewiesen werde. Die Landessynode setze dadurch ein klares Signal, „dass wir unseren Kirchengemeinderäten zutrauen, dass sie die Zukunft in guter Weise gestalten“. Mit der Einrichtung des Strukturfonds ist auch eine Evaluierung verbunden. Ein Antrag auf Aufstockung des Strukturfonds (Antrag 81/16) wurde zur Beratung an den Finanzausschuss und den Strukturausschuss verwiesen.

Zusammengestellt von Pia Marquardt und Tobias Weimer.

Drei Fragen an Inge Schneider

a+b: Was drücken die vielen offenen Briefe und Resolutionen für Sie als Präsidentin der Landessynode aus?

Inge Schneider: Jeder PfarrPlan ist ein schmerzhafter Prozess, um den wir sowohl als Synode wie auch als Gemeinde aufgrund des generativen Wandels nicht herumkommen. Es ist für mich daher ein Zeichen der unmittelbaren Betroffenheit, aber auch des gemeinsamen Ringens von Gemeinden und Synode um eine gute Zukunft unserer Kirche, dass sich so viele Gremien zu Wort melden.

a+b: Wie reagiert die Synode auf die Forderungen?



Inge Schneider ist seit 2014 Präsidentin der 15. Württembergischen Evangelischen Landessynode
Foto: EMH/Stoppel

Schneider: Wir können den PfarrPlan nicht aussetzen, aber wir haben in einem mühevollen Prozess zusammen mit dem Oberkirchenrat seit 2014 um ein begleitendes Maßnahmenpaket gerungen. Wir erhalten möglichst viele Gemeindepfarrstellen über alternative Zugänge zum Pfarrberuf, besetzen Sonderpfarrstellen mit anderen Expertinnen und Experten und eröffnen die Möglichkeit, über den Pensionseintritt hinaus zu arbeiten. Da uns allen die Zukunft unserer Kirche am Herzen liegt, wollen wir den neuen PfarrPlan jedoch nicht nur als Kürzungsplan verstehen. Die zahlreichen Begleitmaßnahmen entlasten den Pfarrdienst und eröffnen auch neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit für Pfarrerinnen und Pfarrer und Gemeinden.

a+b: Welchen Wunsch haben Sie mit Blick auf den PfarrPlan an die Kirchengemeinden?

Schneider: Dass sie sich weiter so engagiert in den Prozess einbringen und die notwendigen Veränderungen mit

Ich wünsche mir, dass sich die Kirchengemeinden weiter so engagiert in den Prozess einbringen und die notwendigen Veränderungen mit Kreativität und Zuversicht mitgestalten

Prozess herausgehen, da wir noch mehr „ZusammenWachsen“ werden.

Die Fragen stellte Tobias Weimer.

Arbeitsbelastung, Berufsbild, Coaching

Oberkirchenrat Wolfgang Traub im Gespräch über die Auswirkungen des PfarrPlanes auf Pfarrerinnen und Pfarrer

a+b: Die Kirche steht vor Veränderungen, das ist nicht zuletzt am PfarrPlan zu erkennen. Was antworten Sie Jugendlichen, die heute auf Sie zukommen und fragen, ob sie Theologie studieren, also in zehn Jahren Pfarrerin oder Pfarrer werden sollen?

Oberkirchenrat Wolfgang Traub: Der Pfarrberuf ist und bleibt ein schöner, vielfältiger, sinnvoller und Sinn stiftender Beruf.

Der Pfarrberuf ist und bleibt ein schöner, vielfältiger, sinnvoller und Sinn stiftender Beruf

Auf vielfältige Weise kann man in ihm Menschen die frohe Botschaft von Jesus Christus weitergeben. Man bekommt Anteil an

den Glaubens- und Lebenserfahrungen der Menschen und kann ihnen helfen, Antworten auf ihre Fragen zu finden. Es ist ein Beruf, in dem man sich mit seiner ganzen Person, seinen Gaben und Fähigkeiten einbringen kann, in dem Initiative und Kreativität gefragt ist. Man ist nahe bei den Menschen und erfährt viel Offenheit und Vertrauen. Beruf, Person und Leben sind eng miteinander verbunden. Und bei allen festen Terminen und Verpflichtungen gibt es Raum für eigene Schwerpunktsetzung und Gestaltung.

a+b: Und wenn die Jugendlichen Sie fragen, wo der Schatten bei so viel Licht ist?

Traub: Nicht nur in meinem jetzigen Amt, sondern auch aus eigener Erfahrung in und mit dem Pfarrberuf bin ich mir sehr bewusst, dass es zu den Punkten, die den Pfarrberuf so attraktiv und vielfältig machen, zumeist auch eine andere Seite der Medaille gibt. Dass es beispielsweise durch die Nähe zu den Menschen schwierig ist, heilsame und notwendige Distanz zu finden. Oder dass die enge Verbindung von Beruf, Person und Leben es nicht einfach macht, private Freiräume zu erfahren und zu gestalten. Oder dass die Erwartungen, die an einen herangetragen werden oder die man an sich selber oder an seine Arbeit hat, zu einer Überforderung führen können.

a+b: Nun befürchten viele Pfarrerinnen und Pfarrer, aber auch Gemeindeglieder, dass diese „andere Seite der Medaille“ durch den PfarrPlan noch größer wird: Pfarrerinnen und Pfarrer sehen größere Belastungen auf sich zukommen, Kirchengemeinden Einschnitte.

Traub: Unsere Kirche braucht zukunftsfähige Strukturen, damit sie ihren Auftrag erfüllen kann. Wir haben momentan keine auf Dauer unbesetzbaren Gebiete. Das ist übrigens nicht zuletzt auch ein

Ein eindeutiges Indiz dafür, dass die bereits durchgeführten PfarrPlan-Prozesse sich positiv auswirken

eindeutiges Indiz dafür, dass die bereits durchgeführten PfarrPlan-Prozesse sich positiv auswirken. Aber das soll auch künftig so sein. Deshalb sind der PfarrPlan 2024

und auch noch der darauf folgende PfarrPlan 2030 notwendig. Es geht um die gerechte Verteilung der Pfarrstellen, die langfristige Finanzierbarkeit des

Pfarrdienstes und um die pfarramtliche Versorgung der Kirchengemeinden. Davon haben letztlich alle etwas, Pfarrerinnen und Pfarrer sowie die Kirchengemeinden. Für den PfarrPlan 2024 waren die Landessynode und der Oberkirchenrat zudem seit 2014 in engem Austausch über ein umfangreiches Maßnahmenpaket, das den PfarrPlan 2024 begleiten soll und auf der Herbsttagung 2016 auf den Weg gebracht wurde. Diese Maßnahmen unterstützen und entlasten die Pfarrerinnen und Pfarrer im Zeitraum des PfarrPlanes und halten die Einschnitte für die Kirchengemeinden möglichst gering.

a+b: Wie sehen diese zukunftsfähigen Strukturen aus?

Traub: Viele Kirchenbezirke diskutieren und loten zum Beispiel aus, wie sie zusammenarbeiten oder zusammgehen können. Trägerstrukturen für die Kindergartenarbeit sind notwendig. Und Pfarrerinnen und Pfarrer probieren Formen der Zusammenarbeit aus. Die Leitfrage lautet dabei aus meiner Sicht: Welche Struktur hilft uns, unseren kirchlichen Auftrag bestmöglich zu erfüllen? Das muss jeweils für die Situation vor Ort in den Kirchenbezir-

Aus heutiger Sicht werden die erforderlichen Strukturen im Jahr 2030 geschaffen sein

ken und Kirchengemeinden überlegt und beraten werden. Aus heutiger Sicht werden die erforderlichen Strukturen im Jahr 2030 geschaffen sein. Dadurch sollen nicht zuletzt

ja auch Kraft, Zeit und Kreativität frei werden, die jetzt noch durch die erforderlichen Strukturprozesse gebunden sind.

a+b: Sind für Sie auch die im Reutlinger Brief erwähnten Modelle „Pfarramtsassistenten“ oder „geschäftsführendes Sekretariat“ denkbar?

Traub: Bereits seit einigen Jahren gibt es in unserer Landeskirche die Entwicklung hin zu Gemeindebüros. An vielen Stellen werden damit gute Erfahrungen gemacht, die auch zur Entlastung beitragen. Zu den beschlossenen unterstützenden Maßnahmen, die den PfarrPlan 2024 begleiten, gehört auch die Zuweisung von insgesamt 30 Millionen Euro an die Kirchengemeinden zur Entlastung des Pfarrdienstes. Da ist unter anderem daran gedacht, dass Sekretariatsstunden erhöht oder Gemeindebüros eingerichtet werden können. Bei weitergehenden Modellen wären verschiedene Aspekte zu beachten, nämlich die finanzielle Leistungsfähigkeit von Kirchenbezirken und Kirchengemeinden und der rechtliche Rahmen der Kirchengemeindeordnung. Nicht zuletzt kämen pastoraltheologische Fragen hinzu.

a+b: Andere Landeskirchen stehen vor denselben gesellschaftlichen Veränderungen hinsichtlich Gemeindegliederzahl, Finanzen und Pfarrernachwuchs. Wie gehen diese damit um?

Traub: Manche Landeskirchen gehen auf einen harten Schnitt um das Jahr 2020 zu, andere verteilen die Stellen nach der Zahl der Gemeindeglieder und Fläche. Aus meiner Sicht beschreitet unsere württembergische Landeskirche mit ihrer Personalstruktur

Manche Landeskirchen gehen auf einen harten Schnitt um das Jahr 2020 zu, andere verteilen die Stellen nach der Zahl der Gemeindeglieder und Fläche



Oberkirchenrat Wolfgang Traub leitet seit 2010 das Dezernat 3 Theologische Ausbildung und Pfarrdienst
Foto: EMH/Stoppel

turplanung und den PfarrPlan-Prozessen im Vergleich zu vielen anderen Landeskirchen einen sehr umsichtigen und verantworteten Weg.

a+b: Nochmals zurück zu den Befürchtungen: Wie wird der Pfarrberuf 2030 aussehen?

Traub: Bis dahin treten die starken Jahrgänge im Pfarrdienst in den Ruhestand ein, zudem steigt die Lebenserwartung der Bevölkerung stetig. Unter anderem diese demographische Entwicklung führt dazu, dass die Zahl der Gemeindeglieder, für die eine Pfarrerin oder ein Pfarrer zuständig ist, bis zum Jahr 2030 auf durchschnittlich 1.817 ansteigen wird. Aktuell sind es im Schnitt 1.422. Ab dem Jahr 2030 geht die Zahl dann wieder zurück. Die parochiale Grundstruktur wird bleiben,

einzelne neue Gemeindeformen werden voraussichtlich dazu kommen. Im Gemeindepfarrdienst wird es vor allem eine engere kollegiale Zusammenarbeit und Schwerpunktsetzung geben, die gabenorientiertes Arbeiten ermöglichen. Bereits jetzt eröffnet das Modell der Verbundkirchengemeinde diese Möglichkeiten. Dieses bietet sich gerade auch in den ländlichen Räumen im

Wir haben finanzielle Mittel bereitgestellt, um kollegiale Beratung zu stärken und um Supervision und Coaching zu ermöglichen

Sinne einer intensivierte Zusammenarbeit und stärkeren gegenseitigen Entlastung an. Kollegiale Beratung, Supervision und Coaching gehören schon jetzt zu den begleitenden und unter-

stützenden Angeboten und werden im Jahr 2030 nicht mehr wegzudenken sein. In den vergangenen Jahren haben wir schon vieles unternommen, um Pfarrerinnen und Pfarrer bei der notwendigen Selbststeuerung zu unterstützen. Wir haben finanzielle Mittel bereitgestellt, um kollegiale Beratung zu stärken und um Supervision und Coaching zu ermöglichen. Es gibt auch Mittel, um Dekanate bei Angeboten zur Salutogenese zu unterstützen. In Studentagen mit den Dekaninnen und Dekanen haben wir besprochen, wie beispielsweise durch Personalentwicklungsgespräche diese Selbststeuerung unterstützt und gestärkt werden kann. Und bei den Visitationen wird die Frage, welchen Raum und welche Begrenzung der Pfarrdienst hat, immer wichtiger.

Was passiert wann beim PfarrPlan 2024?

- ▶ **Mitte März 2017:** Festlegung der Planungsgrundlage auf landeskirchlicher Ebene; Landessynode nimmt Zielzahlen für Landeskirche und Kirchenbezirke zur Kenntnis
- ▶ **März 2017 bis Ende März 2018:** Arbeit in den Kirchenbezirken
 - ab März 2017:** Arbeitsphase I des bezirklichen PfarrPlan-Sonderausschusses mit dem Ziel, ein bezirkliches Stellenverteilungskonzept vorzuschlagen
 - Herbst 2017:** Bezirkssynode mit einem ersten Vorschlag für das bezirkliche Stellenverteilungskonzept, Meinungsbildung und Sammlung offener Fragen; Bezirkssynode beauftragt PfarrPlan-Sonderausschuss weiter, der auch Stellungnahmen betroffener Kirchengemeinden einholen soll
 - Januar bis spätestens März 2018:** Arbeitsphase II des bezirklichen PfarrPlan-Sonderausschusses mit dem Ziel einer Beschlussvorlage für die Bezirkssynode im Frühjahr 2018, nachdem Stellungnahmen betroffener Kirchengemeinden eingegangen sind
 - Spätestens Ende März 2018:** Bezirkssynode mit Beschluss über das bezirkliche Stellenverteilungskonzept
- ▶ **Bis November 2018:** Fortgang auf landeskirchlicher Ebene; dabei prüfen der Oberkirchenrat und der synodale Sonderausschuss die bezirklichen Stellenverteilungskonzepte; anschließend Vorlage der Konzepte an die Landessynode, die im Rahmen des zum Haushaltsplan gehörenden Stellenplanes über die in den bezirklichen Stellenverteilungskonzepten vorgeschlagenen Aufhebungen und Errichtungen von Pfarrstellen entscheidet

Zusammengestellt von Paul-Gerhard Schöll und Tobias Weimer.

a+b: Diese Maßnahmen sind fast alle im Bereich der Pfarrerinnen und Pfarrer angesiedelt. Ist die hohe Arbeitsbelastung vieler Pfarrinnen und Pfarrer nur ein persönliches Problem oder gibt es auch ein strukturelles Problem?

Traub: Sie ist keineswegs nur ein persönliches Problem. Ich habe ja bereits erwähnt, dass bei der Visitation die Frage nach dem Raum und nach der Begrenzung des Pfarrerdienstes eine

Die hohe Arbeitsbelastung vieler Pfarrerinnen und Pfarrer ist keineswegs nur ein persönliches Problem

Rolle spielen muss. Darüber hinaus sollte die Arbeitsbelastung und wie sie gegebenenfalls zu verringern ist, im Personalentwicklungsgespräch mit der Dekanin oder dem Dekan

eine wichtige Rolle spielen. In unserer Landeskirche gibt es auch seit langem eine Geschäftsordnung für jedes Pfarramt, die den Dienst auf dieser Stelle beschreibt. Diese bietet eigentlich auch eine gute Grundlage, um mit dem Kirchengemeinderat die Aufgaben auf dieser Stelle in den Blick zu nehmen. Ein Problem ist, dass diese Möglichkeit nicht ausreichend wahrgenommen wird und Geschäftsordnungen oft nicht aktuell sind.

a+b: Noch einen Schritt weiter geht die bayrische Landeskirche mit der Quantifizierung der Dienste, die von einigen Pfarrerinnen und Pfarrern auch für unsere Landeskirche gefordert wird.

Traub: Sicherlich, das bayrische Modell für die Erstellung von Dienstordnungen hat in den letzten Monaten große

Aufmerksamkeit gefunden. „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ ist auch ein einprägsamer Titel, der zum Ausdruck bringt, was alle Verantwortlichen sich für den Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer wünschen. Das bayrische Modell zeichnet sich aus meiner Sicht auch dadurch aus, dass es beispielsweise der theologischen Arbeit Raum und Zeit gibt und pfarramtliche Verwaltung von kirchengemeindlicher

Dass die Arbeitszeit im Pfarrdienst eine Begrenzung braucht, steht außer Frage

unterscheidet. Dass die Arbeitszeit im Pfarrdienst eine Begrenzung braucht, steht außer Frage. Doch ich bezweifle nach wie vor, dass Dienststörungen

dafür der angemessene Weg sind, weil dadurch viel von der für den Pfarrdienst notwendigen Freiheit und Selbstbestimmung verloren geht.

a+b: Wobei die Selbstbestimmung ja auch heute schon Grenzen hat. Sie haben eingangs von „Erwartungen, die an einen herangetragen werden“ gesprochen. Wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer diesen Erwartungen gerecht werden soll, zugleich aber auch neue Impulse setzen möchte, wird es auch trotz der besten Selbstleitung zeitlich irgendwann eng.

Traub: Zunächst muss ich eines betonen: Ich finde es überaus beachtenswert und keineswegs selbstverständlich, mit wie viel Einsatz an Zeit und Kraft, an Ideen und Kreativität Pfarrerinnen und Pfarrer mit ihrer Persönlichkeit und ihren Gaben ihren Dienst in unserer Landeskirche tun. Und auch wie dieser Dienst von den Menschen im persönlichen Umfeld, den Ehepartnerinnen und Ehepartnern und Familien unterstützt

und mitgetragen wird. Dafür möchte ich persönlich und im Namen unserer Landeskirche herzlich danken. Und ich möchte an Volker

Dafür möchte ich persönlich und im Namen unserer Landeskirche herzlich danken

Drehse erinnern. Er hat bereits in dem 1998 veröffentlichten Aufsatz „Vom Amt zur Person“ aufgezeigt, dass bei

der Komplexität und Aufgabenfülle des Pfarrberufes nicht jede Erwar-

tung erfüllt werden kann und muss.

Danken möchte ich deshalb auch den Dekaninnen und Dekanen, die als Teil der Kirchenleitung Pfarrerinnen und Pfarrer bei der Klärung des Tuns und Lassens unterstützen und sie auch vor unberechtigten Erwartungen in Schutz nehmen.

a+b: Herzlichen Dank für das Gespräch.

Die Fragen stellte Tobias Weimer.