# Zusammenfassung der Protokolle des Auswertungsforums des Pfarrplans 2024

## Gesprächsgruppe 1 – Zusammenwachsen[[1]](#footnote-1)

### Website

Die Website wurde als wichtig und hilfreich erachtet. Man kann darauf verweisen und sie ist auch nach Abschluss des Prozesses noch gefragt. Sie wurde durchforstet um sich persönlich zu informieren. Hierbei ist aufgefallen, dass auf der Suche nach Informationen meist die „Elk-Wue“ Seite die erste Adresse ist. Auf dieser Homepage ist es jedoch sehr schwer die gewünschten Informationen zu finden.

### Broschüre

Die Broschüre war insbesondere in der heißen Phase sehr wichtig und für den Prozess sehr hilfreich (2x). Es wurde häufig danach gefragt und sie wirkte sachlich fundiert (2x)[[2]](#footnote-2). Die graphische Darstellung ist gut verständlich (2x). Allgemein hat die Broschüre einen sehr guten Überblick geliefert, wurde mit Interesse gelesen, in vielen Gemeinden verteilt und kam gut an (3x).

### Power-Point-Präsentation

Die Power-Point-Präsentation wurde bei Gemeindeversammlungen (2x), Bezirkssynoden (2x) sowie Pfarrdienstbesprechungen eingesetzt und für hilfreich befunden. Bei öffentlicher Präsentation wurde sie oft als verniedlichend oder als Werbeblock erlebt. Zur persönlichen Information der Pfarrer\*innen wurde sie ebenso genutzt.

### Film

Der Film wurde ca. 200-300-mal nachgefragt und war nett zum Anschauen. Allerdings wurde er auch als lächerlich empfunden und es stellte sich die Frage, ob Nutzen und Aufwand in einem ausgewogenen Verhältnis stehen (2x). Er ist ebenso zu poetisch und verniedlichend. Teilweise wurde der Film überhaupt nicht eingesetzt.

### Plakat

Das Plakat wurde teilweise in Gemeindehäusern aufgehängt (2x), teilweise aber auch nicht (2x).Das Plakat war durch die Grafik auch für Nicht-Theologen sehr gut verständlich. Das Wort „Trauerarbeit“ wurde auf dem Plakat vermisst, es ist insgesamt zu euphemistisch formuliert. Die rechte (geistliche) Seite des Plakats sollte nur eine fromme Legitimation sein. Hier hat die geistlich theologische Fundierung gefehlt.

### Titel

Zu Anfang gab es mehr Hohn und der Titel wurde oft ironisch abgewandelt („Zusammen-schrumpfen“) (3x). Dem Titel wurde nicht ausreichend vertraut, insbesondere da die Angst des Zusammenlegens überwogen hat. Zusätzlich wurde die Reduktion teilweise, wenn es um die eigene Pfarrstelle ging, persönlich genommen und der Pfarrplan als Kränkung angesehen (2x). Hierfür hätte eventuell eine sensiblere Kampagne greifen müssen. Trotz allem führte der Titel bei manchen Kirchengemeinden zu einer Horizonterweiterung und auch einige Kirchengemeinderatsgremien reagierten positiv darauf (2x). Auch die jüngeren Kollegen reagieren positiv und setzen bewusst auf ihr Team.

### Kommunikationsmittel und –Strategie

Im Großen und Ganzen hat die Kommunikationslinie funktioniert (3x). Sie ist vor allem für den Auftakt wichtig um eine Richtung vorzugeben (2x). Sie ist für den internen Bereich sehr hilfreich, sollte aber nicht für die Kommunikation nach außen genutzt werden (2x). Teilweise wurde diese Linie auch als zu positiv empfunden, denn der Pfarrplan hat auch viel mit Abschied und Verlust zu tun (3x). Die Materialien sind verhältnismäßig gut gemacht, die Kommunikation hat jedoch nicht die gewünschte Wirkung erzielt. Die begleitenden Maßnahmen müssen sehr vorsichtig kommuniziert werden. Der Eindruck entstand, dass etwas angeboten ist, von dem niemand weiß ob es auch wirklich funktioniert. Die Stichworte waren erhellend und die Erläuterungen waren ausreichend. Die Linie lenkt den Blick auf das, was wir haben, und gibt die Möglichkeit verschiedene Haltungen zu thematisieren.

### Idee / Überlegungen für den Pfarrplan 2030

* Presseartikel vorentwerfen
* Wiedererkennungswert – Wiederholung ist notwendig
* Anpassung an die Zielgruppen (2x). Auch darauf achten, dass Pfarrerschaft, Gremien und Gemeinde den Pfarrplan unterschiedlich wahrnehmen (2x).
* Ein anderes Motto/ einen anderen Titel überlegen (2x).
  + Stichwort: Gemeindeentwicklungsplan. Ist der Pfarrplan mit einem Gemeindeentwicklungsplan vereinbar?
  + Pfarrdienst = landeskirchliche Aufgabe – Gemeindeentwicklung = Aufgabe der Gemeinde 🡪 Vermischung könnte fatal sein.
* Klarheit über den Unterschied zwischen pfarramtlichen und Gemeindeaufgaben
* Grundschwierigkeit: Viele Fragen docken an die Pfarrplandiskussion an (Gemeindeverständnis, demographischer Wandel, Veränderungen…) 🡪 Vermischung dieser Themen führt zu Komplikationen
* Eine Überarbeitung der Plakate und Schaubilder, insbesondere der rechten Seite erscheinen notwendig, um ernst genommen zu werden (2x). Diese Seite sollte außerdem intensiver genutzt und besprochen werden. Daraus kann auch etwas wachsen und Bereicherung entstehen.
* In der Kommunikationslinie sollte noch die Frage „Wer entscheidet was“ eine Rolle spielen.
* Eine Idee für den nächsten Pfarrplan wäre es, didaktisches Material zu entwickeln wie beispielsweise das Heft der KGR Arbeit „Beginnen-Anknüpfen-Gestalten“.
* Die Kommunikation von Dekanatsebene zu den Pfarrer\*innen, in die Gremien und Gemeinden hinein, muss verbessert werden. Viele Informationen sind nicht an der Basis angekommen.
* Kirchengemeinden leben untereinander Solidarität und nicht Konkurrenz. Das sollte kommuniziert werden. Die Kürzung einer Pfarrstelle kann zur Chance werden, dass Gemeinden zusammenwachsen und effektiver zusammenarbeiten.
* Die Gemeinden die schon beim letzten Pfarrplan mitgedacht haben, waren besser vorbereitet und bewältigten das Ganze besser. Der Grundstein für den Pfarrplan 2030 muss jetzt schon gelegt werden.
* Es sollte weiterhin ehrliche Kommunikation betrieben werden, damit keine Informationen untergehen.

### Allgemeines

Der Pfarrplan 2024 brachte eine qualitative Verbesserung. Die Pfarrstellen waren sinnvoll gewählt und führten häufig zu einer strukturellen Veränderung. Den Pfarrplan 2030 jetzt schon zu bedenken ist grundsätzlich hilfreich, verunsichert und überfordert jedoch auch einige Gemeinden. Die Auswahlkriterien der Pfarrstellen waren zu komplex, hier wurde dann meist nur die Gemeindegliederzahl als einziges Kriterium gewählt. Die Gemeinden haben Sorge, dass wenn der Pfarrplan 2024 reibungslos bei ihnen abläuft, wieder gekürzt zu werden, weil es bei ihnen leichter erscheint. Zusätzlich ist eine fachliche Weiterbildung für Pfarrpersonen gewünscht. Hier sollen diese lernen wie sie eine Pfarrstelle organisieren, die sich über mehrere Gemeinden erstreckt. Außerdem kann hier auch Raum für persönliche Anliegen sein und der Umgang mit dem Abbau der eigenen Stelle. (Stuttgart)

Der Brief mit der Mitteilung über die Entscheidung der Landessynode zu den bezirklichen Stellenverteilungskonzepten an die betroffenen Kirchengemeinden und Pfarrämter sollte vom Timing und vom Inhalt her überdacht werden. Manche Pfarrerinnen und Pfarrer verbleiben auf den Pfarrstellen noch weitere 4 bis 6 Jahre. Es braucht eine eigene pastoraltheologische Abklärung, was und wie der Pfarrdienst betrieben, organisiert, in guter Weise manches aufhören kann und anderes in andere Hände übergeben wird. Neben Coaching und Supervision, das den Pfarrer\*innen zur Verfügung gestellt wird, braucht es eine inhaltliche Verständigung über die Art und Weise des Dienstes, der Aufgabenkritik und –reduktion, des kollegiale Miteinanders in der Pfarrerschaft, den anderen Berufsgruppen und den Kirchengemeinderäten. (Ulm).

Der Landeskirche wird vorgeworfen insgesamt zu wenig zu investieren und nur den finanziellen Aspekt zu sehen. Hierdurch verlieren die Kirchengemeinden das Vertrauen zum Oberkirchenrat. Das Problem der schrumpfenden Gemeindeglieder wird mit Kürzung der Pfarrstellen geregelt, sollte jedoch tiefer an der Basis ansetzen. (Böblingen)

**Fazit: Die Kommunikationslinie samt Materialien (ohne Film) waren eher eine Hilfe als nicht. Bei einer Wiederholung ist darauf zu achten, dass ehrlich auch das Schmerzhafte des Prozesses zum Ausdruck gebracht wird. Die Materialien dienen der internen Kommunikation (kirchenleitende Gremien) nicht der externen (Presse, Öffentlichkeit).**

## Gesprächsgruppe 2 – Unterstützende Maßnahmen[[3]](#footnote-3)

### Allgemeines

Die Entlastungen kommen nicht oder nur teilweise an der Basis an (2x). Insgesamt kommen die kleinen Kirchengemeinden zu kurz, daher sind viele der Maßnahmen für diese nicht sonderlich hilfreich. Dennoch konnten immer wieder neue Projekte auf den Weg gebracht werden. Die Kirchengemeinden haben aber eher das Bedürfnis nach Konzentration. Es kam außerdem die Anregung, in die Broschüre aufzunehmen, dass auch im Bereich des Oberkirchenrats 15 Pfarrstellen von Menschen anderer Profession übernommen werden sollen. Die unterstützenden Maßnahmen bauen auf die Bereitschaft, Aufgaben abzugeben. Dies fällt manchen Pfarrer\*innen schwer (2x). Eine gute Verwaltungsstelle stellt eine sehr große Entlastung dar. Pfarrer\*innen sollten sich auf die geistliche Arbeit konzentrieren. Deshalb kam der Wunsch explizit Unterstützung im Bereich Bau und Verwaltung zu erhalten.

### Zusätzliche Aufnahmen/ Ruhestandsbeauftragungen:

Hierzu wurde angemerkt, dass es bisher kaum Anträge gibt. Beim Workshop in Stuttgart war von zwei Kirchenbezirken die Rede. Mit Erstaunen wurde wahrgenommen, dass auf der einen Seite Ruhestandsbeauftragungen auf den Weg gebracht werden, um die Zahl der zu kürzenden Pfarrstellen zu reduzieren, auf der anderen Seite aber 5 B-Stellen für Neue Aufbrüche geschaffen werden. Trotz allem kamen die Ruhestandsbeauftragungen bei einigen sehr gut an.

### Entlastungspaket:

In einer Gruppe wird der Vorschlag gemacht, die Entlastungspakete jetzt noch einmal für die neuen Kirchengemeinderäte gebündelt darzustellen. Am besten auch mit Best-Practice Beispielen, bei denen übergemeindliche Projekte dargestellt werden. Hilfreich wäre es, wenn im Frühjahr 2020 für die Umsetzung des PfarrPlans noch einmal darauf hingewiesen wird. Deutlich gemacht werden muss auch, dass dieses Entlastungspaket geschnürt wurde für den PfarrPlan 2024 und den darauf folgenden PfarrPlan 2030. Die Teilpakete werden kaum wahrgenommen und sind in vielen Kirchengemeinden kaum umsetzbar. Insgesamt ist das Angebot an Unterstützung nicht ausreichend und nicht flexibel genug (2x). Die Antragsverfahren bei Flexi III schrecken durch ihren Umfang ab.

#### Teilpaket 1

Dieses Teilpaket wird kaum als Entlastung erlebt.

#### Teilpaket 2

Das Teilpaket ist eine sehr gute Idee, jedoch für die Kirchengemeinden sehr schwer umsetzbar (4x). Es kommt nicht an der Basis an, da es mehr Deputate gibt als Pfarrer oder Religionspädagoginnen. Dadurch gibt es keine Springer.

#### Teilpaket 3

Das Antragsverfahren ist nicht transparent und relativ komplex (3x). Es ist außerdem nicht flexibel genug und lässt sich nicht auf alle Situationen übertragen. Hier wurde konkretere Unterstützung gefordert. Einige Anträge wurden auch abgelehnt, was zu Frustration führte (3x). Allerdings erstaunte die im Vergleich zu den genehmigten Maßnahmen geringe Zahl der Ablehnungen. Es kam die Frage auf, warum die Stellen der Diakon\*innen nicht den Kirchenbezirken zugeordnet werden (2x). Teilweise wurden die Stellen jedoch dem Distrikt zugeordnet, was einen ersten Schritt in Richtung Zusammenarbeit bedeutet. Hierbei entsteht auch das Problem, dass die Stellen, nach erfolgreichem Antrag, aufgrund des Fachkräftemangels oft nicht besetzt werden können (2x). Das Zentrum Diakonat nutzt das Teilpaket 3 um eigene Interessen durchzusetzen und die Anstellung der Diakone voranzutreiben. Hierdurch entsteht der Eindruck, dass die Projektideen vom Zentrum Diakonat im Vordergrund stehen und die eigentlich Intention, die Entlastung des Pfarrdienstes in den Hintergrund rückt.

### Strukturfonds und Optimierung der Verwaltung

Die Gelder sollten besser mit Vorgaben verknüpft an die Kirchengemeinden verteilt werden. Einerseits kam auch der Vorschlag die Gelder direkt dem Kirchenbezirk zu geben und diese dann projektweise einsetzen (2x), andererseits wurde es jedoch sehr geschätzt, dass das Geld den Kirchengemeinden direkt zugutekam. Aufstockungen von Sekretariaten hat es in manchen Kirchenbezirken gegeben (2x). Manche Kirchengemeinden nutzen die Gelder dafür um PC im Pfarramt im Bereich der Sekretariate einzuführen. Gemeinsame Projekte zu starten steht momentan nicht im Vordergrund der Kirchengemeinden, da diese mit dem Pfarrplan genug zu tun hatten. In Zukunft ist es aber gut denkbar. Teilweise wurde mit diesen Mitteln auch viel bewirkt. In der Kirchengemeinde Neugereut-Hofen wurde beispielsweise ein gemeinsames Sekretariat aufgebaut. Dieses hat Öffnungszeiten zu bieten, die dem Bedarf angepasst sind. Insgesamt sei das Geld jedoch zu wenig um tatsächlich etwas bewirken zu können (3x). Es entsteht der Eindruck, dass große Kirchengemeinden mit dem Geld mehr anfangen können. Das Geld wird nicht „intensiv“ genutzt. Es führt häufig nur zum Ausgleich des Haushalts oder landet in den Rücklagen und verlängert damit bestehende Strukturen und verzögert notwendige Strukturveränderungen.

### Förderung - Neue Aufbrüche

Die Mittel konnten teilweise sehr gut eingesetzt werden. Es wurde zusätzlich der Wunsch geäußert, das Geld gebündelt beim Bezirk zu belassen, damit es dann projektweise eingesetzt werden kann. Auch hier sind die Mittel zu gering um tatsächlich etwas zu bewirken. Das Starten eines Projektes bedeutet einen sehr großen Mehraufwand für die Kirchengemeinden. Hierbei wünschen sie sich mehr konkrete Unterstützung. Der Pfarrplan steht im Moment im Vordergrund, weshalb keine Zeit für weitere Projekte übrig bleibt.

### Projekt SPI

Das Projekt SPI wird als deutliche Unterstützung wahrgenommen (2x). Es sollte auch weiterhin verlängert werden oder die Befristung aufgehoben werden. Es wird jedoch gewünscht die Aufgabenbereiche der SPI-und GOW-Beratung klarer abzugrenzen.

### Modell der Verbundkirchengemeinde

Das Modell der Verbundkirchengemeinde wird ebenso als deutliche Unterstützung wahrgenommen (2x). Sie wurde auch in manchen Bereichen als etwas starr bezeichnet (2x). Es braucht mehr Gestaltungsspielräume bei Gemeinden mit beispielsweise unterschiedlichen geistlichen Prägungen. Ebenso kam das Argument auf, dass eine Verbundkirchengemeinde „nichts Halbes und nichts Ganzes“ ist, sodass hier die Fusion bevorzugt wird. Auch die Reduzierung der Kirchengemeinderäte wird oft als Argument für eine Verbundkirchengemeinde ausgesprochen, es kann allerdings ebenso ein Nachteil sein.

### Kindergartenverwaltung auf Bezirksebene

Die Zusammenführung der Kindergärten stellt eine hohe Entlastung dar (2x). Kritisiert wird jedoch, dass die zusätzlichen Stellen pro Kirchenbezirk für den Kindergartenbereich nicht bei den Kirchenbezirken verortet sind, sondern bei den Verwaltungsstellen.

**Fazit: Die unterstützenden Maßnahmen werden unterschiedlich bewertet. Informationen für neue Kirchengemeinderäte sind für 2020 nach den Kirchenwahlen nötig.**

## Gesprächsgruppe 3 – Erfahrungen aus den Beteiligungs- und Diskussionsprozessen auf der Ebene der Kirchengemeinden/ Pfarrplanausschüssen[[4]](#footnote-4)

### Wahrnehmungen im Prozess

#### Allgemein

Beteiligungsprozesse brauchen Zeit. Die Zahlen erst ein dreiviertel Jahr vorher bekanntzugeben reicht nicht aus. Der Brief des Oberkirchenrats, der kurz vor Weihnachten verschickt wurde, wird unterschiedlich bewertet. Einerseits wurde der Tonfall kritisiert, andererseits kam der Brief gut an, weil er den Ernst des Beschlusses deutlich gemacht hat. Die Sonderaufträge im Nebenamt werden als Problem erkannt. Diese Arbeitsfelder haben oft keine Lobby und werden gern irgendwo hingeschoben, um eine Stelle aufzufüllen, ohne zu schauen, ob es passt.

#### Der Vorprozess

Es gab intensive Vorprozesse sowohl auf Bezirks-, als auch auf Distriktebene. Dies geschah schon bevor die Zahlen kamen und wurde überwiegend positiv bewertet. Teilweise wurden diese auch genutzt, um Delegierte für den Pfarrplansonderausschuss zu generieren und haben so dazu beigetragen, das Distriktbewusstsein zu stärken. Als nicht gelungen wurde ein Vorprozess mit externem Moderator bewertet, weil dieser Erwartungen weckte, die hinterher nicht zu halten waren.

#### Der Pfarrplansonderausschuss

Es gab die unterschiedlichsten Varianten der Zusammensetzung des PPSAs (möglichst klein/möglichst viel Beteiligung, i.d.R. wurde versucht, zumindest alle Distrikte abzubilden, teilweise war jede Gemeinde vertreten).

#### Verschiedene Lösungsansätze

Ein Dekan hatte die Idee, die Kürzung von 2030 bereits vorwegzunehmen und die bis dahin überzähligen Stellen für Sonderaufgaben zu nutzen. Dies fand jedoch keine Resonanz. Auch damit, dass die Distrikte Lösungsvorschläge liefern sollten, wurden unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Bei manchen klappte es sehr gut, andere Gemeindevertreter zerstritten sich und taten sich schwer damit, bei sich selbst Kürzungen vorzuschlagen.

### Erkenntnisse

#### Allgemein

Bewährt hat es sich, wenn der Pfarrplan 2030 ebenso in Blick genommen wurde. Das haben auch die meisten gemacht. Generell lässt sich sagen, dass es kein Zuviel an Kommunikation geben kann. Die Kommunikation ist für das Gelingen entscheidend. Es ist eine besondere Herausforderung, wenn der Pfarrplan sehr rasch umgesetzt werden muss, beispielsweise wegen Ruhestand. Hier gibt es nicht genügend Vorbereitungszeit und es braucht besondere Unterstützung. Die Vorsitzenden sollten dazu ermutigen, Beratung in Anspruch zu nehmen.

#### Pfarrplansonderausschuss:

Hier muss daran gearbeitet werden, dass die Vertreter/innen keine Lobbyist/innen für ihren Bereich sind, sondern dass das große Ganze im Blick behalten wird. Diejenigen, die sich einen externen Berater (beispielsweise GOW) geholt haben, haben es als sehr positiv bewertet. Eine Stellvertretungsregelung empfiehlt sich. Es wurde sehr positiv bewertet, dass alle Informationen auf die Homepages des Kirchenbezirkes gestellt wurden. Da klar war, wer im Pfarrplansonderausschuss sitzt, war auch immer klar, wer angesprochen werden kann.

#### Verschiedene Lösungsansätze

Sehr gut kam an, wenn der Prozess mit einer Bezirkssynode begann, bei der bereits Ideen gesammelt werden konnten. Häufig haben Dekane oder Dekaninnen zu mehreren Treffen mit den einzelnen Kirchengemeinderatsvorsitzenden eingeladen. Ebenso hilfreich war es, wenn die Vorsitzenden der Bezirkssyonde in die einzelnen Kirchengemeinderatssitzungen gegangen sind und den Pfarrplan somit gut kommuniziert haben. Ebenso positiv war, wenn ein Distrikt beispielsweise für einen anderen Distrikt Lösungen entwickeln musste. Wenn die Bezirkssynode nicht nur einen Vorschlag sondern mehrere Vorschläge macht, zwischen denen entschieden werden kann, erhöht dies die Akzeptanz des Abstimmungsprozesses.

### Anregungen

Es wurden konkrete Beratungsangebote durch die Gemeindeberatung und SPI gewünscht. Zwischen den Pfarrplänen sollten Workshops angeboten werden beispielsweise zum Thema Kooperation. Gewünscht wurden ebenso mehr Genehmigungs-Spielräume im Oberkirchenrat bezüglich der Gottesdienste, der Pfarrhäuser und dem Religionsunterricht. Die Bezirksgrenzen sind auch im Hinblick auf Vertretungsregelungen zu starr und undurchlässig. Auch über den Name „Pfarrplan“ wurde viel nachgedacht. Er verkürzt zu sehr und weißt nicht auf notwenige strukturelle Änderungen hin. Zu guter Letzt stellt sich die Frage wie man diejenigen motivieren kann, die erst beim nächsten Pfarrplan von einer Kürzung betroffen sein werden, sich schon jetzt damit zu beschäftigen.

**Fazit: Es kann nie genug Kommunikation geben. Bewährt hat sich, den nächsten PfarrPlan mit in Blick zu nehmen. Die Beteiligungsformate sind vielfältig. Hilfreich waren die Kommunikationsrunden auf den verschiedenen Ebenen durch die Vorsitzenden der Bezirkssynode. Zur Vorbereitung des PfarrPlans 2030 werden besondere thematische Workshops empfohlen.**

## Gesprächsgruppe 4 – Was ist jetzt dran?[[5]](#footnote-5)

### Prozess – Pfarrplan 2024

#### Was ist dran?

Der Prozess soll jetzt in Gang gebracht werden. Die Umsetzung muss mit Leben gefüllt werden (2x). Es müssen aktive Impulse gesetzt werden, denn von alleine setzt keine Entwicklung ein. Neben dem Pfarrplan werden noch Dinge beachtet wie Diakonatspläne und missionale Entwicklung. Es müssen neue Aufgabenbereiche definiert sowie verschiedene Ordnungen angepasst werden. Der Pfarrplan 2030 wird auch jetzt schon im Blick gehalten. Teilweise ist aber auch der Wunsch nach einer Pause vorhanden. Es kam auch die Frage auf ob nach aktuellem Stand ein Pfarrplan 2030 überhaupt notwendig ist?

### Allgemein

#### Was ist dran?

Eine Beteiligungskultur muss gefördert und entwickelt werden. Es müssen Spielräume geschaffen werden um auszuprobieren was möglich ist (2x). Es braucht auch Mut zur Lücke, da nicht mehr alles geleistet werden kann. Im Hinblick auf den nächsten Pfarrplan müssen rechtzeitige Überlegungen zu bezirksübergreifenden Stellenkonstruktionen gemacht werden. Auch die Stellen am Rande der Landeskirche müssen attraktiver gestaltet werden.

### Pfarrdienst

#### Was ist dran?

Es werden Überlegungen getroffen, wie das Pfarramt in Fragen der Verwaltung entlastet werden kann. Den Pfarrer\*innen muss die Angst genommen werden, dass diese jetzt für alles zuständig seien und die ganze Last allein trügen. Die Dienstaufträge müssen genauer angeschaut und verändert werden (3x). Es ist Wertschätzung und Wohlwollen untereinander gefragt. Wie kann dem/der Pfarrer\*in gezeigt werden dass er/sie trotz Wegfall der Stelle sehr geschätzt wird?

#### Was brauchen wir?

Wir brauchen Strukturen in denen Pfarrer\*innen überleben können. Es braucht eine Profilschärfung: Wer ist für was zuständig? Wie kann das Miteinander gestaltet werden? Die Kooperation auch unter den verschiedenen Pfarrer\*innen muss gefördert werden, sodass von verschiedenen Gottesdiensten beispielweise profitiert werden kann (2x). Die Beteiligten brauchen Zeit um sich mit dem Pfarrplan auseinanderzusetzen. Eventuell sind nun Angebote der psychologischen Seelsorge und Begleitung gefragt. Wie kann mit Trauer und Aggression umgegangen werden (2x)? Auch die Pfarrer\*innen die jetzt noch in Ausbildung sind müssen im Blick behalten werden. Es muss kommuniziert werden, dass trotz Kürzungen in Zukunft Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.

### Gemeinde

#### Was ist dran?

Es muss Gemeindeentwicklung stattfinden und gefördert werden (2x). Die Kooperation muss gelebt und gefördert werden (2x). Die Gemeinden können sich gegenseitig in vielen Dingen unterstützen, auch wenn formal noch nichts fixiert ist (3x). Hierbei sind vertrauensbildende Maßnahmen notwendig. Eine rege Beteiligung der Gemeindeglieder und Gremien ist ebenso erforderlich. Wie funktioniert die Gemeinde, wenn kein/e Pfarrer\*in vor Ort ist? Wer ist der Ansprechpartner im Ort (3x)? Das Ehrenamt muss gestärkt werden (3x). Es stellt sich jedoch die Frage, wie das gelingen kann.

### Struktur

#### Was ist dran?

Die Strukturveränderung muss gelebt werden.

### Unterstützung

#### Was ist dran?

Es darf nicht zu lange auf die Unterstützung der Entlastungspakete gewartet werden. Die Gremien müssen von alleine aktiv werden und die Veränderungen umsetzen. Die unterstützenden Maßnahmen der Landeskirche können genutzt werden. Hierbei stehen noch einige Fragen im Raum: Hat das Teilpaket 3 eine entlastende Funktion? Bringt das Projekt 2024+ eine Entlastung mit sich, oder doch nur Mehrarbeit (2x)?

#### Was brauchen wir?

* Workshops auf Bezirksebene könnten hilfreich sein, um die Erfahrungen aus dem Pfarrplanprozess zu reflektieren und die Struktur weiter zu diskutieren.
* Die Personalberatungskapazitäten im Dezernat 3, GOW und SPI müssen dringend ausgebaut werden um die Übergänge gut gestalten zu können (2x).
* Eine Sammlung von „Best practice“ Beispielen.
* Eine Ideensammlung und Unterstützung bei der Entwicklung eines Gemeindeentwicklungsplans.
* Vorstellung der Visionen der Landeskirche und Vernetzung der unterschiedlichen Projekte (Pfarrplan, Struktur 2024+, Projekt Zukunft Finanzwesen…) (2x).
* Eine konkrete Umsetzung der Beschlüsse. Die Briefe aus dem Oberkirchenrat waren hilfreich, da sie die jeweils anstehenden Aufgaben klar benannt haben.

**Fazit: Nicht abwarten, sondern handeln: auf unterschiedlichen Ebenen, aber gut vernetzt und auf einander abgestimmt.**

## Gesprächsgruppe 5 - Kirche, Gemeinde, Pfarrdienst neu denken[[6]](#footnote-6)

### Einführung in die Arbeit von Herrn Ottmar

Anlass für den geplanten Prozess ist die Wahrnehmung, dass gesellschaftliche Umbrüche und kirchliche Strukturreformen, insbesondere der Pfarrplan, vieles infrage stellen, was bisher im Blick auf die Kirche und die Arbeit in den Gemeinden als selbstverständlich gegolten hat.

Deshalb gilt es, innezuhalten und neu zu überlegen: Worin sehen wir unseren Auftrag als Kirche? Auf welche Verheißungen dürfen wir bauen? Welche Bilder von Kirche und Gemeinde leiten uns? Wie sind Kirche und Gemeinde aufeinander bezogen? Wie lässt sich die Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamtlichen aller Berufsgruppen gestalten? Und was ist der spezifische Beitrag des Pfarrdiensts?

Über diese Fragen soll in der Landeskirche bis zum Beginn der Beratungen über den Pfarrplan 2030 ein breit angelegter Verständigungsprozess erfolgen. Geplant sind dabei nicht nur Konsultationen über förderliche Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst, sondern auch Angebote für kirchenleitende Gremien zu den o.g. Themen, Fachgespräche in den verschiedenen Berufsgruppen, Erprobungsräume für neue Formen der Zusammenarbeit sowie gemeinsame Veranstaltungen für Haupt- und Ehrenamtliche. Geplant ist ferner eine Homepage als Kommunikationsplattform mit Informationen, Erfahrungen, Ideen und Arbeitsmaterialien.

### Kirche

Da die Rahmenbedingungen kirchlicher Arbeit sich gerade stark verändern, ist eine Anpassung im Denken und Handeln kirchlicher Arbeit erforderlich (3x). Die Bezugsgrößen der Gemeindearbeit müssen ebenso überdacht werden (Regiolokale Bezüge, Angebote, Strukturen, etc.) (2x). Hiervon können Haupt- und Ehrenamtliche sowie die Gabenorientierung und das große Miteinander profitieren (2x). Es ist wichtig im Gemeinwesen als Kirche sichtbar, erlebbar und relevant zu sein. Wie können Identität vor Ort erhalten und Kooperation gefördert werden? Wie können Landeskirchen, Kirchenbezirke, Distrikte und Regionen gut zusammenarbeiten (2x)? Zu einer gelungenen Zusammenarbeit braucht es eine klare Aufgabendefinition. Was gehört zum Pfarrdienst? Was muss der Kirchengemeinderat leisten? Neues Denken im bestehenden System ist schwer. Es geht also auch um das Weglassen von Bewährtem um Freiräume zu schaffen (2x). Studierende aller kirchlichen Berufsgruppen sollten in die Diskussionen mit eingebunden werden.

### Gemeinde

Eine gute Zusammenarbeit zwischen den Professionen sowie zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ist zu fördern (3x). Hierfür können auch verschiedene Modelle entwickelt werden. Könnte hierfür das Modell eines „Gemeindezentrums“ im ländlichen Bereich eine Hilfe sein? Es braucht neue Formen von Gemeinde, denn Gemeinde muss nicht nur die Ortsgemeinde sein (2x). Das „Kirchturmdenken“ sollte überwunden werden, da es Kompetenzen im Distrikt und Kirchenbezirk gibt, die die Ortskirchengemeinde gut entlasten können. Jüngere Generationen kommen nicht in den Gottesdienst (3x). Sie brauchen eine neue Form der Kommunikation. Es stellt sich die Frage, wie es gelingt diese Altersgruppe einzubinden und zu interessieren (2x)? Welche Form von Gottesdienst braucht es in der Zukunft? Vielleicht ist nicht nur die Zusammenarbeit mit anderen Kirchengemeinden sinnvoll, sondern auch die Zusammenarbeit mit nichtkirchlichen Einrichtungen? Bei Strukturveränderungen in Gemeinden ist die Mobilität der Älteren ein Problem: Wie viel Rücksichtnahme ist notwendig? Auch das ehrenamtliche Engagement ist im Wandel. Die zeitliche Verfügbarkeit und der Wille sich zu binden sinken. Würden kürzere Wahlperioden die Bereitschaft der Ehrenamtlichen, sich aufzustellen, erhöhen?

### Pfarrdienst

Im Pfarrdienst sollte stärker in Teams, gabenorientiert und aufgabenbezogen zusammengearbeitet werden (2x). Dazu muss das Konkurrenzdenken der Pfarrer\*innen überwunden werden (2x). Wie können die Gottesdienste trotz reduziertem Pfarrdienst gestaltet werden (2x)? Ist ein Gottesdienst auch ohne Pfarrer\*in möglich (2x)? Es muss überlegt werden, auf was der Pfarrdienst sich im Kern beschränken soll und wie hierbei die jungen Pfarrer\*innen miteinbezogen werden können (2x). Dadurch können Pfarrer\*innen von nichttheologischen Aufgaben entlastet werden. Pfarrer\*innen brauchen Freiräume um neue Zugänge zu den Menschen zu finden. Trotz allem bleibt der persönliche Bezug zu den Pfarrer\*innen wichtig (2x). Sie sind außerdem wichtige Identifikationsfiguren.

### Erprobungsräume

Wir brauchen eine Kultur die Entwicklungen zulässt und nicht direkt regulierend eingreift. Wie kann das Denken in Parochien weiterentwickelt werden und welche „Erprobungsräume“ stehen für eine Flexibilisierung zur Verfügung? Wie kann durch Spielräume in der Struktur Wachstum in der Gemeindearbeit ermöglicht werden? Können Freiräume für religiös autonome Menschen entstehen?

### Digitalisierung

Die Kommunikation muss professioneller aufgestellt werden. Die IT ist zu langsam um Weiterentwicklungen unterstützen zu können. Es braucht mehr Vorlagen und technische Unterstützung.

**Fazit: Der Verständigungsprozess soll die Studierenden und Auszubildende der kirchlichen Berufe mit einbinden. Es ist viel im Fluss. Es braucht Freiräume zum Ausprobieren und Rücksichtnahme auf Ältere und Bewährtes.**

## Gesprächsgruppe 6 – Freie Gruppe[[7]](#footnote-7)

#### Pfarrplan 2024

Die Reduzierung durch den Pfarrplan 2024 war deutlich an der Schmerzgrenze. Die Pastorationsdichte schrumpft deutlich. Unter diesen Umständen ist Kirche nicht zukunftsfähig. Die tatsächlichen Auswirkungen, die der Pfarrplan 2024 mit sich bringt, werden meist erst im Nachhinein erkannt und es kommt zu Beschwerden in den Kirchenbezirken. Die 25% Dienstaufträge können auch Verbesserungen und Erleichterungen bringen. Die Personalbasis im Pfarrdienst der Landeskirche sollte verbreitert werden.

#### Strukturveränderungen

Im Kirchenbezirk werden Fusionen favorisiert. Das solidarische Miteinander zu erleben war sehr schön. Speziell in Fällen von Fusionen oder Verbundkirchengemeinden. Die Distriktzusammenarbeit wird durch Geografie und der gewachsenen Bezüge erschwert.

## Abschlussrunde – Was braucht es als Vorbereitung für den Pfarrplan 2030?[[8]](#footnote-8)

* Der Brief kurz vor Weihnachten ist nicht gut angekommen. Hierbei ist das nächste Mal etwas mehr Sensibilität und eventuell ein anderer Zeitpunkt gefragt (2x).
* Zusätzlich zu der Beratung von SPI und GOW sollte psychologische Beratung angeboten werden. Hierdurch könnte Druck rausgenommen und alte Spannung gelöst werden.
* Das Projekt SPI soll weiterhin verlängert werden.
* Insgesamt wurde die Beratung von SPI, GOW und Herrn Schöll sehr gelobt (3x).
* Wie gelingt es, die Freude am Gemeindesein beizubehalten, auch wenn kein Pfarrer mehr vor Ort ist?
* Die Vorbereitungen für den Pfarrplan 2030 sollten jetzt beginnen, sodass kein Druck entsteht wenn dann die Zahlen verkündet werden (2x).
* Es darf nicht nur die Reduzierung der Stelle angeschaut werden. Trotz Widerständen oder nicht optimalen Rahmenbedingungen wollen wir Kirche gestalten (2x).
* Intensives Nachdenken über die Situationen der kleinen Gemeinden an Kirchenbezirksgrenzen.
* Ruhephase vor dem nächsten Pfarrplan. Es wird ein normaler Alltag gewünscht.
* Durch die verschiedenen anderen Projekte der Landeskirche wie die kirchlichen Strukturen 24+ entstehen Verunsicherungen (2x). Hier braucht es eine Übersicht über die vielen verschiedenen Projekte. Wie hängen diese zusammen (SPI, 2024+, Zukunft Finanzwesen, Digitalisierung…) (2x).
* Der Prozess ist zu starr. Hierbei ist mehr Kreativität in der Ausübung der Pfarrpläne gewünscht. Momentan ist der Prozess auf veraltete Prognosen und Annahmen aufgebaut.
* Wird ein Pfarrplan 2036 kommen? Wir müssen jetzt um Theologie-Studierende werben.
* Trotz den vielen laufenden Prozessen soll die kirchliche/ inhaltliche Arbeit nicht vergessen werden. Beispiele hierfür sind: wie holen wir junge Leute in die Kirche? Wie schaffen wir es neue interessante Formate zu gestalten?
* Dokumentation der gelungenen Prozesse als Praxisbeispiele für andere Kirchengemeinden.
* Der Begriff Pfarrplan ist sehr negativ behaftet. Ist hier nicht ein anderer Name angebracht? Gemeindeentwicklungsplan? (3x)
  + „Lieber den alten Titel, als einen der nicht der Wahrheit entspricht“ (2x)
* Die Kirchengemeinderäte müssen in Diskussion bleiben, sodass auch die neuen Kirchengemeinderäte abgeholt werden.
* Das Ausmaß der Stellenkürzungen soll frühzeitig kommuniziert werden. Der Kommunikationsprozess soll transparent sein.
* Transparenz mit der Veröffentlichung aller Materialien und Ergebnissen wurde auch in diesem Pfarrplan sehr geschätzt.
* Es ist mehr Unterstützung bei der Umsetzung gewünscht (welche Optionen habe ich? Welche Bereiche können wegfallen?).
* Unterstützenden Maßnahmen deutlicher kommunizieren. Werbung machen und das Image des Pfarrplans aufbessern (es geht nicht nur um Verluste).
* Abstimmung der Termine der Landes- und Bezirkssynode.
* Zur Beteiligung am Pfarrplanprozess gibt es verschiedene Meinungen. Einerseits besteht der Wunsch, dass die Entscheidung den Kirchengemeinderäten abgenommen wird und von oben herab delegiert wird (2x). Andererseits wird betont, dass durch einen Beteiligungsprozess das Verständnis füreinander wächst und Lösungen gemeinsam entwickelt werden (2x).

1. Protokollantinnen: Ute Scheifele, Chr. Hörnig, Ursula Wagner [↑](#footnote-ref-1)
2. Wurde etwas auf mehr als einem Auswertungsforum gesagt, so ist dies durch eine Zahl am Ende des Satzes markiert. Hierdurch werden besonders wichtige Punkte hervorgehoben. Da vier Auswertungsforen stattgefunden haben, ist dies die maximale Zahl. [↑](#footnote-ref-2)
3. Protokollanten: Hans-Peter Ziehmann, Carsten Kraume, Amélie Seifert, Frank Morlock, Horst Rüb [↑](#footnote-ref-3)
4. Zusammengefasst von Gisela Dehlinger. Alle enthaltenen Meinungen sind mehrmals gefallen. [↑](#footnote-ref-4)
5. Protokollanten: Christoph Alber, Melanie Berg, Jürgen Möck, Klaus Anthes [↑](#footnote-ref-5)
6. Protokollanten: Sebastian Läpple, Tobias Comtesse, Helga Martin, Konrad Köhnlein, [↑](#footnote-ref-6)
7. Die Gesprächsgruppe 6 ist nur einmal zustande gekommen, weshalb über die Häufigkeit der Meinungen keine Angaben gemacht werden kann. Protokollant: Albrecht Fischer-Braun [↑](#footnote-ref-7)
8. Protokollantin: Verena Schäffer [↑](#footnote-ref-8)