

# PfarrPlan 2030

Grundinformation:

Planen und Durchführen

## Inhalt

Wenn dieses Dokument nicht in gedruckter Form, sondern als Datei vorliegt, kann durch Klick auf einen Verzeichniseintrag bei gleichzeitigem Drücken der Strg-Taste dieser direkt angesprungen werden.

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Aufgabenstellung und Zeitplan</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Die bezirklichen Zielstellenzahlen 2030</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept</b>	<b>8</b>
4.1	<i>Der bezirkliche Zielstellenplan 2030</i>	8
4.2	<i>Vorgänge und Vollzüge</i>	9
4.3	<i>Gesichtspunkte und Kriterien der Verteilung</i>	9
4.4	<i>Hinweise, Vorgaben und Empfehlungen</i>	10
4.4.1	Hinweise	10
4.4.2	Vorgaben	11
4.4.3	Empfehlungen	13
<b>5</b>	<b>Umsetzung, Toleranzgrenzen und steuernde Maßnahmen</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Und wenn eine Pfarrstelle aufgehoben wird?</b>	<b>14</b>
<b>7</b>	<b>Hilfen auf dem Weg</b>	<b>15</b>

# 1 Einleitung

## **Wozu braucht es den PfarrPlan?<sup>1</sup>**

Um die Jahrtausendwende wurde in der württembergischen Landeskirche ein Verfahren entwickelt, um die anstehenden Veränderungen und die damit verbundenen Herausforderungen frühzeitig erkennen, beurteilen und bewältigen zu können. Maßgebende Zusammenhänge sind:

1. In der Landeskirche geht die Zahl der **Gemeindeglieder** stetig zurück.
2. Entsprechend geht auch die **Finanzkraft** der Landeskirche zurück.
3. Auch die **Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer** und deren aufsummierte Dienstumfänge ("Rechnerisch Vollbeschäftigte" = Vollbeschäftigtenäquivalente) gehen zurück. Das muss im Blick auf die Punkte 1 und 2 so sein, weil der gegenwärtige Stand auf längere Sicht nicht zu finanzieren wäre.
4. Entsprechend muss auch **die Zahl der Pfarrstellen** angepasst werden<sup>2</sup>. Ohne diese Anpassung würde die Zahl der Vakaturen ständig zunehmen, was besonders in ländlich orientierten Bereichen der Landeskirche zu vermehrten Problemen führen würde, weil vorwiegend dort eine immer größer werdende Zahl von Pfarrstellen nicht besetzt werden könnte.  
Die Anpassungserfordernisse sind für die Zahl der Gemeindepfarrstellen wie für die Zahl der Sonderpfarrstellen in ähnlichem Verhältnis angenommen.
5. Mit dem Instrument PfarrPlan wird schließlich eine gleichmäßige Altersverteilung im Pfarrdienst angestrebt und umgesetzt.

Ziel des PfarrPlans ist es, die Anzahl und die Verteilung der Gemeindepfarrstellen an diese Entwicklungen anzupassen, und zugleich, die regionalen Unterschiede zu berücksichtigen. Neben das oben beschriebene Anpassungserfordernis tritt also auch ein regionales Umverteilungserfordernis.

Der PfarrPlan versucht das zu berücksichtigen, indem die Zahlen der Gemeindepfarrstellen in den Kirchenbezirken nach einheitlich für die gesamte Landeskirche geltenden Kriterien in Sechs-Jahres-Schritten angepasst werden.

Für den anstehenden Sechs-Jahres-Schritt unter dem Namen „PfarrPlan 2030“ ist im Rahmen der Zielvorgabe (siehe S. 5f) zwischen März 2023 und März 2024 für jeden Kirchenbezirk ein **bezirkliches Stellenverteilungskonzept** zu entwerfen.

Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept beschreibt, wie die verfügbaren Stellen im Gemeindepfarrdienst innerhalb des jeweiligen Kirchenbezirks im Jahr 2030 verteilt sind. Um dies möglichst nachvollziehbar und gerecht auszugestalten, müssen beim aktuell anstehenden PfarrPlan 2030 parochiale mit regio-lokalen Handlungsfelder verbunden werden, damit alle Kirchenmitglieder verlässlich und verbindlich pfarramtlich versorgt sind.

---

<sup>1</sup> Ausführlichere Erläuterungen der Zusammenhänge finden sich unter [PfarrPlan 2030 \(elk-wue.de\)](https://www.elk-wue.de) dort unter [Anlage 1.3 - Warum und wozu braucht es den PfarrPlan?](#)

<sup>2</sup> Mit mehr Geld ließe sich der PfarrPlan nicht vermeiden, denn nicht Stellen werden finanziert, sondern Personen.

Mit der Jahreszahl in der Bezeichnung „**PfarrPlan 2030**“ ist das Jahr benannt, in dem der PfarrPlan vollständig umgesetzt ist. (Entsprechend meint „**PfarrPlan 2024**“ den zurückliegenden, Ende 2018 beschlossenen PfarrPlan mit den bis Ende 2024 umzusetzenden Stellenveränderungen.)

**Ergänzend und vertiefend** zu den Ausführungen hier sind unter [PfarrPlan 2030 \(elk-wue.de\)](#) folgende weitere Dokumente eingestellt (und dort auch untereinander verlinkt):

Nachfolgende **Grundinformation** sind **besonders hervorzuheben** ist:

- [Anlage 1.1 - Zusammenfassend, worauf es ankommt](#)
- [Anlage 1.2 - Was ist neu im PfarrPlan 2030 gegenüber dem PfarrPlan 2024?](#)
- [Anlage 1.3 - Warum und wozu braucht es den PfarrPlan?](#)
- [Bezirksbezogenen Sonderpfarrstelle - Transformationsstelle](#)
- [Regio-lokale Kirchenentwicklung als Planungshorizont für den PfarrPlan 2030](#)
- [Innovation durch multiprofessionelle Teams](#)

Wichtig für **die konkrete Durchführung** der Beratungen auf Kirchenbezirksebene mit Vorschlägen für Zeitplanung und Vorgehen und weiteren **Detailinformationen**:

- [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse](#)
- [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen](#)
- [Anlage 2.3 - Muster eines bezirklichen Stellenverteilungskonzepts](#)
- [Anlage 2.5 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2024 - von der Landessynode Ende 2018 beschlossener und veröffentlichter, seitdem nicht aktualisierter Stand](#)
- [Anlage 2.6 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2024 - als Grundlage für den PfarrPlan 2030 im Jahr 2023 erstellt aus der Datenbank des Oberkirchenrats](#)
- [Anlage 3.2\\_ueberparochiale\\_zusammenarbeit](#)
- [Anlage 3.5\\_gottesdienste\\_verlaesslich](#)
- [Anlage 3.6 - Modelle für Einzelpfarrstellen mit auf die Hälfte eingeschränktem Dienstauftrag](#)

Zu **Spezialfragen** nicht allgemeiner Relevanz:

- [Anlage 3.1 - Sonderpfarrstellen, gemeindebezogene Sonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt](#)
- [Anlage 3.4 - Altenheimseelsorge](#)

Was für die **Umsetzung - besonders in den Folgejahren** - zu beachten ist:

- [Anlage 4.1 - Umsetzungsfragen](#)
- [Anlage 4.2 - Merkblatt zum Erstellen und Ändern einer Geschäftsordnung](#)
  - [Anlage 4.2.1 - Beispielformulierungen](#)
  - [Anlage 4.2.2 - Was besonders zu beachten und ergänzend zu bemerken ist](#)
  - [Anlage 4.2.3 - Was nicht in eine Geschäftsordnung gehört, sondern ggf. separat festgehalten werden kann](#)
- [Anlage 4.3 - Handreichung zu Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag](#)

Wie es zu der Vorgabe der **bezirklichen Zielstellenzahlen** kommt:

- [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#)
- [Anlage 5.2 - Zielzahlen 2030 und Anteile](#)
- [Anlage 5.3 - Merkmale und Multiplikatoren und Vergleich mit den Zielzahlen 2024](#)
- [Anlage 5.4 - Daten und Rechenmodell](#)

- [Anlage 5.4.1 Detaillierte Erläuterung der Rechenverfahren zur Bestimmung der Merkmalswerte für Ländlichkeit, Urbanität und Diaspora](#)
- [Anlage 5.4.2 - Daten Ländlichkeit und Urbanität](#)
- [Anlage 5.4.3 - Daten Diaspora](#)

Zum **Nachschriften**:

- [Anlage 6.1: Glossar](#)
- [Änderungshistorie seit Erstveröffentlichung auf dem Server](#)

## 2 Aufgabenstellung und Zeitplan

Bereits im Herbst 2022 können die Kirchenbezirke ihre PfarrPlan-Sonderausschüsse einrichten und konstituieren<sup>3</sup>. Nach Bekanntgabe der verbindlichen Zielstellenzahlen im **Frühjahr 2023** erarbeitet der PfarrPlan-Sonderausschuss einen **Vorschlag für ein „bezirkliches Stellenverteilungskonzept 2030 für den Gemeindepfarrdienst“**. Dieser wird der Bezirkssynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.

Wenn auf Kirchenbezirksebene keine Übereinkunft über ein gemeinsames Stellenverteilungskonzept erzielt werden kann, wird der Oberkirchenrat nach Rücksprache mit den Beteiligten ein Konzept für den Kirchenbezirk vorschlagen.

Bis **31. März 2024** wird der von der Bezirkssynode beratene und beschlossene Vorschlag für das bezirkliche Stellenverteilungskonzept – zusammen mit den Stellungnahmen der von Veränderungen betroffenen Pfarrstellen, Kirchengemeinden und Distrikte - an den Oberkirchenrat übersandt und dort sowie im Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung (KGE) der Landessynode geprüft. Da es sich beim Pfarrdienst um landeskirchliche Beauftragungen handelt, liegt die letzte Entscheidung über den Erhalt von Pfarrstellen bei der Landessynode. Oberkirchenrat und KGE werden aber, was im Kirchenbezirk vorgeschlagen wurde, befürworten, sofern es nicht gewichtige sachliche Gründe dagegen gibt.

Die Landessynode beschließt im **Herbst 2024** über die in den bezirklichen Stellenverteilungskonzepten vorgeschlagenen Aufhebungen und Errichtungen von Pfarrstellen.

## 3 Die bezirklichen Zielstellenzahlen 2030

Aus dem *landeskirchlichen* Stellenverteilungskonzept für den Gemeindepfarrdienst<sup>4</sup> ergeben sich nach Beschluss durch die Landessynode am 24. März 2023 aufgeführten verbindlichen Zielstellenzahlen für die Kirchenbezirke:

---

<sup>3</sup> Näheres dazu und Vorschläge zum Vorgehen im Kirchenbezirk: [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse](#)

<sup>4</sup> Wie es zu den Zielstellenzahlen kommt: [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#)

PfarrPlan – Planen und Durchführen

Dekanat/Kirchenbezirk	Aus den vorigen Spalten: Zielzahlen 2030 (gerundet auf Viertelstellen)	Zum Vergleich: Zielzahlen 2024	Differenz zwischen den Zielzahlen 2024 und 2030	Differenz (vorige Spalte) in Prozent
Aalen	18,00	23,25	-5,25	-22,6%
Backnang	16,50	22,75	-6,25	-27,5%
Bad Cannstatt	11,75	16,25	-4,50	-27,7%
Bad Urach-Münsingen	30,75	40,50	-9,75	-24,1%
Balingen	27,00	35,50	-8,50	-23,9%
Bernhausen	16,50	22,50	-6,00	-26,7%
Besigheim	15,75	21,75	-6,00	-27,6%
Biberach	24,25	31,00	-6,75	-21,8%
Blaubeuren	16,00	19,00	-3,00	-15,8%
Blaufelden	14,00	16,75	-2,75	-16,4%
Böblingen	20,75	30,00	-9,25	-30,8%
Brackenheim	13,25	16,75	-3,50	-20,9%
Calw-Nagold	34,75	45,50	-10,75	-23,6%
Crailsheim	16,50	20,25	-3,75	-18,5%
Degerloch	14,50	21,00	-6,50	-31,0%
<b>Ditzingen (siehe Vaihingen-Ditzingen)</b>				
Esslingen	20,75	29,75	-9,00	-30,3%
Freudenstadt	19,75	26,00	-6,25	-24,0%
Gaildorf	11,25	13,75	-2,50	-18,2%
Geislingen a.d. Steige	13,50	17,75	-4,25	-23,9%
Göppingen	22,50	31,00	-8,50	-27,4%
Heidenheim	19,00	26,25	-7,25	-27,6%
Heilbronn	22,75	31,50	-8,75	-27,8%
Herrenberg	16,50	21,25	-4,75	-22,4%
Kirchheim unter Teck	15,25	20,50	-5,25	-25,6%
Künzelsau	9,75	12,25	-2,50	-20,4%
Leonberg	15,50	22,00	-6,50	-29,5%
Ludwigsburg	21,25	30,75	-9,50	-30,9%
Marbach a.N.	15,25	19,50	-4,25	-21,8%
Mühlacker	14,50	19,50	-5,00	-25,6%
<b>Münsingen (siehe Bad Urach-Münsingen)</b>				

<b>Nagold (siehe Calw-Nagold)</b>				
<b>Neuenbürg</b>	<b>15,75</b>	21,00	-5,25	-25,0%
<b>Neuenstadt a.K. (siehe Weinsberg-Neuenstadt)</b>				
<b>Nürtingen</b>	<b>18,75</b>	26,25	-7,50	-28,6%
<b>Öhringen</b>	<b>13,50</b>	18,50	-5,00	-27,0%
<b>Ravensburg</b>	<b>27,75</b>	37,75	-10,00	-26,5%
<b>Reutlingen</b>	<b>25,00</b>	34,75	-9,75	-28,1%
<b>Schorndorf</b>	<b>19,50</b>	26,75	-7,25	-27,1%
<b>Schwäbisch Gmünd</b>	<b>14,50</b>	18,75	-4,25	-22,7%
<b>Schwäbisch Hall</b>	<b>20,00</b>	26,25	-6,25	-23,8%
<b>Stuttgart</b>	<b>20,00</b>	29,50	-9,50	-32,2%
<b>Sulz/Neckar</b>	<b>20,25</b>	25,75	-5,50	-21,4%
<b>Tübingen</b>	<b>33,00</b>	44,00	-11,00	-25,0%
<b>Tuttlingen</b>	<b>21,50</b>	30,00	-8,50	-28,3%
<b>Ulm</b>	<b>23,75</b>	31,75	-8,00	-25,2%
<b>Vaihingen-Ditzingen</b>	<b>23,50</b>	31,00	-7,50	-24,2%
<b>Waiblingen</b>	<b>24,25</b>	33,75	-9,50	-28,1%
<b>Weikersheim</b>	<b>13,25</b>	15,75	-2,50	-15,9%
<b>Weinsberg-Neuenstadt</b>	<b>29,50</b>	36,50	-7,00	-19,2%
<b>Zuffenhhausen</b>	<b>8,50</b>	14,50	-6,00	-41,4%
<b>Summen (Werte)</b>	<b>900,00</b>	<b>1.207,00</b>	<b>-307,00</b>	<b>-25,4%</b>

### Erläuterungen zu der vorstehenden Tabelle:

Die **Zielstellenzahl 2030** ist die Zahl der Stellen für den Gemeindepfarrdienst (umgerechnet in volle Stellen mit jeweils 100 Prozent Dienstumfang), die für das Haushaltsjahr 2030 zu Grunde gelegt sein wird. Landeskirchliche Sonderpfarrstellen sind in dieser und den folgenden Spalten nicht enthalten<sup>5</sup>, wohl aber ggf. im Rahmen des PfarrPlans zugewiesene Stellenanteile für Krankenhaus-, Reha- oder.

Zum Vergleich sind auch die **Zielstellenzahlen 2024** abgedruckt.

Die nächsten beiden Spalten weisen das Volumen an **Veränderungen („Differenz“)** aus.

In Kirchenbezirken, zwischen denen seit dem vorigen PfarrPlan Verschiebungen von Kirchengemeinden und/oder Pfarrstellen stattgefunden haben, sind die Zielzahlen 2024 und 2030 nur bedingt miteinander vergleichbar.

<sup>5</sup> Welche landeskirchlichen Sonderpfarrstellen einem Kirchenbezirk zugeordnet sind, ergibt sich aus dem kirchlichen Adressbuch, das in allen Pfarrämtern vorhanden ist.

## **Verbindlich ist die Zielzahl, nicht die ausgewiesene Differenz!**

Bei den **landeskirchlichen Anteilen für Sonderpfarrdienst** handelt es sich um Stellenanteile, die aus folgenden Gründen zusätzlich zugewiesen werden<sup>6</sup>: In einzelnen Kirchenbezirken gibt es Krankenhäuser, Hochschulen und umfangreichere Reha-Einrichtungen, für die keine landeskirchlichen Sonderpfarrstellen zur Verfügung stehen. Diese Stellenanteile müssen zwingend innerhalb der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte ausgewiesen werden, entweder als mit Gemeindepfarrämtern verbundene Sonderaufträge im Nebenamt oder als gemeindebezogene Sonderpfarrstellen.

## **4 Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept**

Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept *muss* enthalten:

- Den bezirklichen Zielstellenplan 2030 (siehe Abschnitt 4.1)
- Die daraus folgenden Vorgänge und Vollzüge (siehe Abschnitt 4.2)

Es *soll* enthalten:

- Angaben über die angewendeten Gesichtspunkte und Kriterien der Verteilung der Stellen im Kirchenbezirk (siehe Abschnitt 4.3)

Diese Teile können, wie zum PfarrPlan 2024 in den meisten Kirchenbezirken bereits praktiziert, in einem einzigen Plan zusammengefasst werden<sup>7</sup>.

### **4.1 Der bezirkliche Zielstellenplan 2030**

Der bezirkliche Zielstellenplan 2030 für den Gemeindepfarrdienst besteht aus einer Übersicht, aus der hervorgeht, wie die im Haushaltsjahr 2030 dem Kirchenbezirk zustehenden Stellen im Gemeindepfarrdienst auf die Kirchengemeinden verteilt sein sollen<sup>8</sup>:

In einer Spalte werden die Kirchengemeinden im Kirchenbezirk aufgeführt.

In einer weiteren Spalte werden die geplanten Gemeindepfarrstellen mit prozentualen Umfängen von 100, 75 oder 50 Prozent aufgeführt; die Summe dieser Zahlen ergibt die Zielstellenzahl 2030.

Außerdem sind die jeweiligen Beziehungen und Zuordnungen zwischen Kirchengemeinden und Pfarrstellen deutlich zu machen, beispielsweise

- kann eine Pfarrstelle für mehrere Kirchengemeinden zuständig sein (sie ist dann für eine Kirchengemeinde errichtet und die weiteren werden zugeordnet),
- oder einer Kirchengemeinde können mehrere Pfarrstellen zugeordnet werden (wobei mit einer dieser Pfarrstellen der Vorsitz im Kirchengemeinderat verbunden ist).

---

<sup>6</sup> Welche Stellenanteile in welchen Fällen in welchem Umfang hierfür zur Verfügung gestellt werden, steht in [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#).

<sup>7</sup> Ein Beispiel hierfür: [Anlage 2.3 - Muster eines bezirklichen Stellenverteilungskonzepts](#). Die für den PfarrPlan 2018 erstellten bezirklichen Stellenverteilungskonzepte finden sich in ihren wesentlichen Teilen unter [Anlage 2.5 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2024 - von der Landessynode Anfang 2019 beschlossener und veröffentlichter, seitdem nicht aktualisierter Stand](#).

<sup>8</sup> Als Grundlage hierfür kann [Anlage 2.6 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte als Grundlage für den PfarrPlan 2030 – im Jahr 2023 erstellt aus der Datenbank des Oberkirchenrats](#) verwendet werden. Den Dekanatämtern wurden per E-Mail die betreffenden Teile zur Verfügung gestellt.

## 4.2 Vorgänge und Vollzüge

Hierbei werden Angaben darüber gemacht, wie die Zielstellenzahl des Jahres 2030 erreicht werden soll.

Möglichkeiten und Maßnahmen (Überführung der Stellen des PfarrPlans 2024 in die Stellen des PfarrPlans 2030) sind:

- Eine Gemeindepfarrstelle wird nicht mehr besetzt und aufgehoben.
- Der Dienstauftrag auf einer Gemeindepfarrstelle wird auf Dreiviertel oder die Hälfte eingeschränkt.
- Der Dienstauftrag auf einer Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag wird erhöht.
- Eine Gemeindepfarrstelle wird neu errichtet.

## 4.3 Gesichtspunkte und Kriterien der Verteilung

Die Verteilung der Pfarrstellen auf Kirchenbezirksebene sollte selbstverständlich einen Ausgleich zwischen parochialer und regio-lokaler Zuordnung zum Ziel haben<sup>9</sup>. Allerdings wird und soll es auch künftig „größere“ neben „kleineren“ Pfarrstellen geben. Die Erfahrung der vergangenen PfarrPläne war: Alle Unterschiede nivellieren zu wollen, ist nicht nur unmöglich, sondern hat sich teilweise auch als kontraproduktiv erwiesen.

Neben den Merkmalen, die im landeskirchlichen Stellenverteilungskonzept bei der *Verteilung der Pfarrstellen auf die Kirchenbezirke* berücksichtigt wurden<sup>10</sup> - hier vor allem die Zahl der Gemeindeglieder, die gewichtete Zahl der Kirchengemeinden, Religionsunterricht – sind für die *Verteilung innerhalb des Kirchenbezirks* weitere Gesichtspunkte von Bedeutung<sup>11</sup>:

- Besonders zu beachten ist, dass in der Zuständigkeit der Pfarrämter verlässlich Gottesdienst gefeiert wird und die Zuständigkeit der Pfarrämter verbindlich geregelt ist<sup>12</sup>.
- Regio-lokale Zusammenarbeit mehrerer Pfarrämter
- Gewachsene Einheiten (Zentren gemeindlichen Lebens, Pfarrhäuser, Kirchengebäude, geographische Gegebenheiten, kommunale Grenzen, Zuschnitt der katholischen Kirchengemeinden wegen Möglichkeiten ökumenischer Zusammenarbeit)
- Besonderheiten innerhalb des Kirchenbezirks
- Besonders hervorgehobene Pfarrämter (z.B. an einer Mittelpunktskirche)
- Stellen für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, insbesondere im Diakonats, die aus Kirchensteuermitteln langfristig in einem bezirklichen Diakonatsplan finanziert werden sollen
- Besonderheiten der Kirchengemeinden (z.B. Alten- und Pflegeheime, Erholungs- oder Kurorte, Neubaugebiete, soziale Brennpunkte, Flüchtlingsarbeit, Diakoniestationen, Kindergärten in kirchlicher Trägerschaft, Krankenhäuser, Reha-Einrichtungen, Justizvollzugsanstalten, Geschäftsführungsaufgaben)
- Doppelung von Angeboten
- Viele umgemeldete Gemeindeglieder

<sup>9</sup> Dies betrifft nicht nur die Gemeindepfarrstellen, sondern auch die Ausstattung mit finanziellen Mitteln und den Einsatz weiterer hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diakoninnen und Diakone mit ihren je eigenen Tätigkeitsfeldern können nicht als Ersatz für eine pfarrdienstliche Versorgung eingeplant werden.

<sup>10</sup> Zu den dort angewendeten und nicht angewendeten Merkmalen siehe unter [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#).

<sup>11</sup> Es muss sich allerdings um Dienste handeln, die dem Aufgabenspektrum des Pfarrdienstes zuzuordnen sind.

<sup>12</sup> Siehe [Anlage 3.5 – Verlässliche Gottesdienste in einer Kirchengemeinde](#).

Deshalb sollten innerhalb des bezirklichen Stellenverteilungskonzepts zu den einzelnen Kirchengemeinden noch nähere Angaben gemacht werden (z.B. Zahl der Gemeindeglieder, besondere Aufgabenfelder, hauptamtliche Mitarbeiterschaft). Das Ergebnis soll nachvollziehbar und plausibel sein.

## 4.4 Hinweise, Vorgaben und Empfehlungen

### 4.4.1 Hinweise

In manchen Kirchenbezirken besteht das Interesse, **gemeindebezogene Sonderpfarrstellen** („Gemeindesonderpfarrstellen“) einzurichten, also Pfarrstellen (ohne Seelsorgebezirk, in Umfängen von 50, 75 und 100 Prozent) beispielsweise für Jugendarbeit, Diakonie, Religionsunterricht, Öffentlichkeitsarbeit, Krankenhaus- oder Altenheimseelsorge, Erwachsenenbildung, Cityarbeit, Schulseelsorge. Alternativ (in Umfängen von 25 und 50 Prozent) können solche Aufträge innerhalb von Gemeindepfarrstellen als **Sonderaufträge im Nebenamt** ausgewiesen werden<sup>13</sup>.

Bei Errichtungen, Aufhebungen und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen<sup>14</sup> sind u.a. **zu bedenken und anzugeben**:

- Sind Geschäftsordnungen (auch für benachbarte Pfarrämter) zu ändern<sup>15</sup>?
- Welchem Pfarramt wird die Geschäftsführung übertragen, wenn eine Einzelpfarrstelle mit einem Dienstauftrag von 50% errichtet ist/wird.
- Umfang und Abgrenzung der Seelsorgebezirke?
- Bei mehreren Pfarrstellen in einer Kirchengemeinde:  
Mit welcher soll der Vorsitz im Kirchengemeinderat verbunden sein?
- Bei mehreren von einer Pfarrstelle zu versiehenden Kirchengemeinden:  
Für welche Kirchengemeinde zu errichten<sup>16</sup>?
- Auswirkungen auf die Einstufung der Pfarrstellen<sup>17</sup>?

<sup>13</sup> Siehe hierzu unter [Anlage 3.1 - Sonderpfarrstellen, Gemeindesonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt](#).

<sup>14</sup> Die folgenden Punkte werden ausführlicher ausgeführt in [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen](#).

<sup>15</sup> Siehe [Anlage 4.2 - Merkblatt zum Erstellen und Ändern einer Geschäftsordnung](#).

<sup>16</sup> Die Kirchengemeinden haben die Wohnungslast für die Gemeindepfarrstellen und die ihnen zugeordneten Pfarrstellen zu tragen. Dies bedeutet, dass die Kirchengemeinden eine Dienstwohnung zur Verfügung zu stellen haben, da nach [§ 19 Abs. 1 Pfarrbesoldungsgesetz](#) Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer in der Regel ein Recht auf freie Dienstwohnung haben. Zur Wohnungslast bei Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag siehe unter [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen](#).

<sup>17</sup> [§ 1 Abs. 1 Ausführungsverordnung zum Pfarrstellenbesoldungsgesetz](#):

„Einstufungskriterien für Gemeindepfarrstellen sind:

Gemeindeglieder nach § 6 Absatz 1 und 2 KGO		
je 22 Gemeindeglieder		1 Punkt
Je Geschäftsführung / Vorsitz im Kirchengemeinderat		
in Kirchengemeinden bis 399 Gemeindeglieder		5 Punkte
in Kirchengemeinden ab 400 Gemeindeglieder		10 Punkte
in Kirchengemeinden ab 2.800 Gemeindeglieder		15 Punkte
in Kirchengemeinden ab 5.600 Gemeindeglieder		20 Punkte
Religionsunterricht	pro Wochenstunde	3,5 Punkte
Wahrnehmung eines Sonderauftrags im Nebenamt		
	Dienstumfang mind. 25 v. H.	20 Punkte
	Dienstumfang mind. 50 v.H.	40 Punkte

Eine Pfarrstelle mit vollem Dienstauftrag ist nach Pfarrbesoldungsgruppe 2 einzustufen, wenn eine Gesamtpunktzahl von 100 Punkten erreicht ist.

Wird diese Punktzahl nicht erreicht, ist die Stelle nach Pfarrbesoldungsgruppe 1 einzustufen.

Bei einer Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag vermindert sich die erforderliche Punktzahl in dem Verhältnis, in dem die tatsächliche dienstliche Inanspruchnahme zur Inanspruchnahme durch einen vollen Dienstauftrag steht.“

- Auswirkungen auf das Deputat an Religionsunterricht der Pfarrstellen<sup>18</sup>?
- Bei einer zusätzlichen oder aufzuhebenden Pfarrstelle: Müssen oder sollen Anträge auf Umbenennung der vorhandenen Pfarrämter gestellt werden?

#### 4.4.2 Vorgaben

- Die **Stelle des Dekans oder der Dekanin** ist im Umfang von 100 Prozent auszuweisen<sup>19</sup>.
- Die **bewegliche Pfarrstelle zur Dienstaushilfe beim Dekanatamt** ist im Umfang von 100 Prozent auszuweisen. Für Kirchenbezirke, bei denen zwei der folgenden drei Kriterien erfüllt sind, besteht die Möglichkeit, sie im Umfang von nur 50 Prozent auszuweisen:
  1. Die Kirchengemeinde des Dekans ist kleiner als 2.500 Gemeindeglieder,
  2. die Zielzahl des Kirchenbezirks für den PfarrPlan 2030 beträgt 20 Stellen oder weniger,
  3. die Gemeindegliederzahl des Kirchenbezirks beträgt 30.000 oder weniger.
- Außerdem ist mindestens eine **weitere Pfarrstelle in der Kirchengemeinde des Dekans oder der Dekanin** im Umfang von 100 Prozent auszuweisen. Die Kirchengemeinde am Sitz des Dekanatamts sollte eine Größe haben, die ihrer Mittelpunktswirkung im Kirchenbezirk gerecht werden kann. Von dieser Stelle aus sollen, wenn die Pfarrstelle zur Dienstaushilfe beim Dekanatamt nur 50 Prozent umfasst, vor allem auch Vertretungsaufgaben in der Kirchengemeinde und im Kirchenbezirk übernommen werden.
- Jeder Kirchenbezirk weist eine **bezirksbezogene Sonderpfarrstelle** mit einem Dienstumfang von 100% aus. Der Dienstauftrag orientiert sich an den Erfordernissen vor Ort (Springerdienste, Schwerpunktsetzung, Verbindung mit Gemeindepfarrstelle oder gemeindebezogener Sonderpfarrstelle usw. sind möglich. Die Stelle kann auf

<sup>18</sup> Der Religionsunterricht umfasst nach den Bestimmungen der entsprechenden kirchlichen Verordnung (gültig ab 1. August 2016) für

Pfarrer und Pfarrerinnen mit einem Seelsorgebezirk

bis zu 1.000 Gemeindegliedern 8 WoStd.

über 1.000 bis zu 2000 Gemeindegliedern 6 WoStd.

über 2.000 Gemeindegliedern 4 WoStd.

Bei einer Einschränkung auf 75 v.H. eines vollen Dienstauftrags und einem Seelsorgebezirk

bis zu 1000 Gemeindegliedern 6 WoStd.

über 1000 bis 2000 Gemeindegliedern 4 WoStd.

über 2000 Gemeindeglieder 3 WoStd.

Bei einer Einschränkung auf 50 v. H. eines vollen Dienstauftrags und einem Seelsorgebezirk

bis zu 1000 Gemeindegliedern 4 WoStd.

über 1000 bis 2000 Gemeindegliedern 3 WoStd.

über 2000 Gemeindeglieder 2 WoStd.

Satz 1 gilt entsprechend bei Gemeindepfarrstellen, die mit einem Sonderauftrag im Nebenamt verbunden sind (§ 5 PfStBG). Dieser findet bei der Berechnung der zu erteilenden Wochenstunden keine Berücksichtigung.

Die zu erteilenden Wochenstunden können auch an Schulen außerhalb des eigenen Seelsorgebezirks, in begründeten Ausnahmefällen auch außerhalb des eigenen Kirchenbezirks, zugewiesen werden.

<sup>19</sup> Die Stelle des Dekans oder der Dekanin soll bei einem kleineren Kirchenbezirk nicht mehr als im Umfang von 50% - bei einem größeren Kirchenbezirk entsprechend weniger - für parochiale Aufgaben zur Verfügung stehen. Der Oberkirchenrat sieht als Richtgröße für die Parochie eines Dekans oder einer Dekanin 500 bis 1.000 Gemeindeglieder an, abhängig von der Größe des Kirchenbezirks und ggf. der Gesamtkirchengemeinde und weiterer Aufgaben. Zur Entlastung und Unterstützung des Dekans oder der Dekanin wird in jedem Kirchenbezirk eine bewegliche Pfarrstelle für einen Pfarrer oder eine Pfarrerin zur Dienstaushilfe beim Dekanatamt zur Verfügung gestellt, die zwar *parochiale Aufgaben aus dem Bereich des Dekans oder der Dekanin* übernehmen kann und soll, der aber kein darüber hinausgehender Seelsorgebezirk fest zugeordnet werden darf. Diese bewegliche Pfarrstelle, die auch einen Auftrag im Religionsunterricht enthält, steht – je nach Umfang der parochialen Aufgaben - mehr oder weniger auch für Projekte, Aufgaben und Vertretungsdienste im Kirchenbezirk zur Verfügung.

zwei Mal 50% verteilt werden.) siehe: [Bezirksbezogenen Sonderpfarrstelle - Transformationsstelle](#)

Falls Pfarrstellen nicht mehr besetzt werden sollen, betrifft dies auch die **Pfarrhäuser**. Deshalb muss Referat 8.1 im Ev. Oberkirchenrat (KVOAR [Goldschmidt](#), DW -109) möglichst frühzeitig in die Planungen einbezogen werden. Insbesondere wenn es sich um Pfarrhäuser in staatlicher Baulast handelt, ist eine frühzeitige Rücksprache unbedingt erforderlich.

Wurden einem Kirchenbezirk **Stellenanteile für Krankenhaus-, Hochschul- und Rehasel-sorge** zugewiesen, muss aus dem bezirklichen Stellenverteilungskonzept ersichtlich sein, welche Pfarrämter diese Aufgaben wahrnehmen<sup>20</sup>.

Es wird als Grundsatz angesehen, dass im Zuständigkeitsbereich einer Pfarrstelle – gleich welchen prozentualen Umfangs –, an allen Sonn- und kirchlichen Feiertagen verlässlich **Gottesdienste** gefeiert werden<sup>21</sup>.

Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass **Einzelpfarrstellen im Umfang von 50 Prozent** (nicht zu verwechseln mit den vielerorts bewährten zweiten oder weiteren nicht geschäftsführenden 50-Prozent-Pfarrstellen in einer größeren Kirchengemeinde) wegen des damit verbundenen gleichbleibend hohen pfarrdienstlichen Grundaufwands (regelmäßiger Predigtendienst, Geschäftsführungsaufgaben, Religionsunterricht u.a.) nicht sinnvoll sind. Wenn dennoch Einzelpfarrstellen in diesem Umfang geplant werden, muss eine intensive nachbarschaftliche Einbindung **sichergestellt** werden, indem die Geschäftsführung der Kirchengemeinde auf ein anderes Pfarramt mit 100 % Dienstauftrag übertragen wird. Dies bedeutet, dass dem benachbarten Pfarramt außer einem Predigtauftrag auch ein Seelsorgebezirk übertragen wird. Weitere Entlastungen können dadurch erfolgen, dass beispielsweise Deputatsanteile bzw. der Religionsunterricht als Ganzes auf eine andere Pfarrstelle übertragen wird.<sup>22</sup>

Die **letzte Entscheidung** über die Errichtung oder Aufhebung einer Pfarrstelle liegt bei der **Landessynode**, nicht bei der Bezirkssynode und nicht beim Oberkirchenrat.

---

<sup>20</sup> Dafür gibt es mehrere Möglichkeiten:

1. Aufgrund parochialer Zuordnung zum Dienstauftrag gehörend (beispielsweise eine im Seelsorgebezirk liegende kleine Reha-Einrichtung).
2. Geschäftsordnungsmäßig ausgewiesener Sonderauftrag im Nebenamt im Umfang von 25% oder 50% mit der Folge, dass im Besetzungsgremium eine Beteiligung des Arbeitsbereichs erfolgt.
3. Gemeindebezogene Sonderpfarrstelle.  
(Zu den Möglichkeiten 2 und 3 siehe unter [Anlage 3.1 - Sonderpfarrstellen, Gemeindesonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt.](#))

<sup>21</sup> Wenn einer Pfarrstelle mehrere Kirchengemeinden zugeordnet sind, gibt es bereits bisher eine unterschiedliche Handhabung:

- Doppeldienste mit versetzten Anfangszeiten
- Alternierende Gottesdienstorte
- Ein Hauptort mit regelmäßigem Gottesdienstangebot und Nebenorte mit Gottesdiensten in größeren Abständen

Jedenfalls soll in diesem Fall im Bereich eines *Pfarramts* an allen Sonn- und kirchlichen Feiertagen an einem Ort mit den zugehörigen Gemeindegliedern Gottesdienst gefeiert werden (siehe dazu auch [Anlage 3.5 - Zur Verlässlichkeit von Gottesdiensten](#)).

<sup>22</sup> Siehe dazu [Anlage 3.6 - Modelle für Einzelpfarrstellen mit auf die Hälfte eingeschränktem Dienstauftrag](#) sowie auch [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderung des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen](#), dort zur Zusammenarbeit benachbarter Pfarrämter und Kirchengemeinden, und [Anlage 3.2 - Überparochiale und übergemeindliche Zusammenarbeit](#).

#### 4.4.3 Empfehlungen

Es ist möglich, die **Deputate im Religionsunterricht** (oder Teile davon) durch Festlegungen in den Geschäftsordnungen für die Pfarrämter von einem Pfarramt zu einem anderen zu „verschieben“ ([§ 1 Abs. 8 Kirchliche Verordnung über die Verpflichtung der Pfarrer zur Erteilung von Religionsunterricht an den Schulen](#)). Es müssen ggf. mindestens zwei, es darf nicht nur eine Wochenstunde verschoben werden. Allerdings sollte dadurch das Gesamtdeputat einer Pfarrstelle zehn Wochenstunden nicht übersteigen. Bei mehr als acht Stunden Gesamtdeputat ist eine besondere Begründung erforderlich. Die Schuldekaninnen und Schuldekane sind verpflichtend einzubeziehen<sup>23</sup>. Zu beachten ist, dass die Zahl der Wochenstunden im Religionsunterricht für die Einstufung der Pfarrstellen relevant ist.

Von Seiten des Oberkirchenrats werden **keine pauschalen landeskirchlichen Vorgaben für prozentuale Umfänge bei Sonderaufträgen im Nebenamt** (beispielsweise Bezirksjugendpfarramt, Bezirksdiakoniepfarramt, Altenheimseelsorge, religionspädagogische Arbeit mit Erzieherinnen) gemacht. Die Gewichtung solcher Aufgaben muss im Rahmen der konzeptionellen Gestaltung und Schwerpunktsetzung im Kirchenbezirk vorgenommen werden.

## 5 Umsetzung, Toleranzgrenzen und steuernde Maßnahmen

Hinweise zur **Umsetzung** finden sich unter [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen](#) und [Anlage 4.1 - Umsetzungsfragen](#). An dieser Stelle sei auf Folgendes besonders hingewiesen:

Durch Stellenveränderungen sind auch die **benachbarten pfarrdienstlichen Dienstaufträge** betroffen. Vertretungsregelungen liegen in der Zuständigkeit des Dekanatamts. Wenn es sich um dauernde Veränderungen handeln soll, geschieht dies durch Änderungen der Dienstaufträge in den Geschäftsordnungen<sup>24</sup>. Häufiger als in früheren Jahren wird es nötig werden, dass sich Pfarrerinnen und Pfarrer auf Vertretungen und Änderungen von Dienstaufträgen einstellen.

Ideal wäre es, wenn die bezirkliche Zielstellenzahl 2030 in gleichmäßigen Schritten Jahr für Jahr umgesetzt würde. Dies wird nur in seltenen Fällen so möglich sein. Deshalb muss es möglich sein, innerhalb gewisser **Toleranzgrenzen** nach oben oder unten von der Ideallinie abzuweichen. Erfahrungsgemäß dürfte eine Abweichung von 5 Prozent nach oben oder unten für das jeweilige Jahr noch „im Rahmen“ sein.

Falls manche Kirchenbezirke aufgrund verzögerter Umsetzungen mehr Pfarrstellen besetzt haben, als ihnen nach ihrem Kontingent zustünde, bleiben in anderen Kirchenbezirken zwangsläufig zusätzliche Pfarrstellen über die „normalen“ Vakaturen hinaus<sup>25</sup> unbesetzt. In solchen Fällen können **steuernde Eingriffe von Seiten des Oberkirchenrats** nötig werden. Die nächstliegende und einfachste Maßnahme wäre, einem Kirchenbezirk, in dem zu viele

---

<sup>23</sup> Zu Vorgehen und Kriterien hierzu siehe [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse](#), dort 3.2.5. Deputate im Religionsunterricht.

<sup>24</sup> Eine Geschäftsordnung wird auf Vorschlag des Kirchengemeinderats und mit einer Stellungnahme des Pfarramts (Dienstweg einhalten!) durch den Oberkirchenrat geändert und neu festgelegt. Das Merkblatt hierfür: [Anlage 4.2 - Merkblatt zum Erstellen und Ändern einer Geschäftsordnung](#).

<sup>25</sup> Für eine möglichst optimale Zuordnung darf die Zahl der vakanten Pfarrstellen weder zu klein noch zu groß sein. Nur wenn es eine genügend hohe Anzahl an vakanten Pfarrstellen gibt, sind innerhalb der Landeskirche Stellenwechsel in ausreichender Zahl möglich. Vakante Pfarrstellen an sich zeigen also noch keinen „Pfarrer- und Pfarrerinnenmangel“ an.

Stellen besetzt sind, zusätzliche Vakaturen aufzuerlegen<sup>26</sup>. Dies würde allerdings nach dem Zufallsprinzip die nächsten freiwerdenden Pfarrstellen treffen und zu Ungerechtigkeiten innerhalb des Kirchenbezirks führen.

Das Gesamtkonzept ist auf **Solidarität** angewiesen. Gespräche und Information zwischen den jeweils Beteiligten sind nötig und das solidarische Bewusstsein: Wenn eine Kirchengemeinde oder ein Kirchenbezirk mehr als das jeweils Zustehende beansprucht, geht dies auf Kosten einer anderen Kirchengemeinde oder eines anderen Kirchenbezirks.

## 6 Und wenn eine Pfarrstelle aufgehoben wird?

Wenn eine Pfarrstelle **aufgehoben** wird, ergeben sich für Kirchengemeinden und Gemeindeglieder neue Zuordnungen zu einem anderen Pfarramt. Die Gemeindeglieder müssen hierüber ausführlich informiert werden. Begegnungsmöglichkeiten sollten geplant, der Kontakt zwischen den benachbarten Kirchengemeinderäten gefördert werden. Auch kann es sinnvoll sein, die Grenzen von Kirchengemeinden zu überdenken.

Mit Kürzung oder Aufhebung einer Pfarrstelle ist auch ein konkreter Wegfall von Tätigkeiten verbunden. Kirchengemeinden stehen deshalb vor der Aufgabe, zusammen mit dem Pfarramt / den Pfarrämtern im regio-lokalen System die Geschäftsordnung(en) für das Pfarramt /die Pfarrämter neu zu beraten und dem Oberkirchenrat zur Genehmigung vorzulegen.

Und was passiert mit einem für eine Pfarrstelle nicht mehr benötigten **Pfarrhaus**? Es kann beispielsweise an kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermietet werden. Damit stünden zusätzliche Mittel für Gemeindeaufgaben zur Verfügung, beispielsweise auch zur Finanzierung von Sprechzeiten im bisherigen Pfarrhaus. So könnte das Pfarrhaus ortskirchliche Kontakt-, Anlauf- und Vermittlungsstelle bleiben<sup>27</sup>.

Um den Auftrag der Kommunikation des Evangeliums verlässlich erfüllen zu können und die Kirche der Zukunft und die Zukunft der Kirche zu gestalten, ist die regio-lokale Zusammenarbeit (siehe auch [www.kirche-neu-denken.de](http://www.kirche-neu-denken.de)) unerlässlich. Dabei kommen vor allem folgende Bereiche in den Blick:

- Gottesdienste
- Schwerpunktbildung benachbarter Kirchengemeinden (z.B. Bibelarbeit, Erwachsenenbildung, Kirchenmusik, Jugendarbeit, Seniorenarbeit, eventuell Konfirmandenunterricht)
- Zuschnitte der Parochiegrenzen (Grenzen der Seelsorgebezirke)
- Aufteilung des zu unterrichtenden Deputats im Religionsunterricht
- Mitarbeiterschulung
- Gemeindegliederarbeit und Verantwortlichkeiten von Ehrenamtlichen
- Organisation der Stellvertretung (Bereitschaftsdienste)
- Vertretungsregelung

Als sinnvolle **Größen der Zusammenarbeit** – unterschiedlich in städtischen und ländlichen Gebieten - könnten gelten: beispielsweise vier bis fünf Personen im Pfarrdienst bei ca.

---

<sup>26</sup> Wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind und wenn dennoch in einem Kirchenbezirk das Soll wesentlich überschritten wird, kann es für den Oberkirchenrat nötig werden, aufgrund [§ 1 Abs. 1b Pfarrstellenbesetzungsgesetz](#) die nächste(n) freiwerdende(n) Stelle(n) in einem Kirchenbezirk so lange nicht zu besetzen, bis sich die Stellenzahl wieder innerhalb des Korridors bewegt.

<sup>27</sup> Siehe den Hinweis zur Einbeziehung des für die Pfarrhäuser zuständigen Referats im Evang. Oberkirchenrat Seite 12.

10.000 Gemeindegliedern. Dabei können die räumlichen Entfernungen und historischen Verbindungen bzw. Trennungen eine Rolle spielen.

Wichtig ist: Alle Kirchengemeinden lernen, sich als **Teil einer größeren Gemeinschaft** zu verstehen.

## 7 Hilfen auf dem Weg

Es wird angeboten, dass auf diesen oft schwierigen, aber notwendigen Wegen erfahrene **Moderatorinnen und Moderatoren** die Arbeitsprozesse im Kirchenbezirksausschuss oder in dem mit der Arbeit beauftragten Sonderausschuss begleiten. Der Oberkirchenrat beteiligt sich zur Hälfte an den Kosten der Moderation<sup>28</sup>. Die Kirchenbezirke wurden gebeten, hierfür ebenfalls Mittel einzustellen.

**Ev. Oberkirchenrat Stuttgart**  
**Dezernat 3 Theologische Ausbildung und Pfarrdienst**

---

<sup>28</sup> Siehe Anlage X-X. Zu beachten: Verpflegungs- und Tagungskosten sind selbst zu tragen. Ggf. gibt es hierfür Unterstützung vom Kirchenbezirk.