

PfarrPlan 2018

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.

Inhalt	2
1 Einleitung	2
2 Aufgabenstellung und Zeitplan	4
3 Die bezirklichen Zielzahlen 2018 für den Gemeindepfarrdienst	4
4 Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept	6
4.1 <i>Der bezirkliche Zielstellenplan 2018</i>	7
4.2 <i>Vorgänge und Vollzüge</i>	7
4.3 <i>Gesichtspunkte und Kriterien der Verteilung</i>	8
4.4 <i>Hinweise, Vorgaben und Empfehlungen</i>	8
4.4.1 Hinweise	8
4.4.2 Vorgaben	10
4.4.3 Empfehlungen	11
5 Umsetzung, Toleranzgrenzen und steuernde Maßnahmen	12
6 Und wenn es dann eine Kirchengemeinde „trifft“?	12
7 Hilfen auf dem Weg	13

1 Einleitung

Im Rahmen der Zielvorgaben für den Gemeindepfarrdienst (siehe Seiten 4f) ist zwischen November 2011 und November 2012 für jeden Kirchenbezirk ein **bezirkliches Stellenverteilungskonzept** zu entwerfen. Die Leitfrage wird dabei sein, wie die im Jahr 2018 für jeden Kirchenbezirk zur Verfügung stehenden Stellen im Gemeindepfarrdienst möglichst angemessen und nachvollziehbar auf die Kirchengemeinden verteilt werden können.

Die Jahreszahl in der abgekürzten Bezeichnung „**PfarrPlan 2018**“ bezieht sich auf den Zeitpunkt der vollständigen Umsetzung der Stellenveränderungen bis Ende 2018. (Entsprechend meint „**PfarrPlan 2011**“ den zurückliegenden, Ende 2006 beschlossenen PfarrPlan mit den bis Ende 2011 umzusetzenden Stellenveränderungen.)

Ergänzend und vertiefend zu den Ausführungen hier sind unter <http://www.service.elk-wue.de/pfarrplan> folgende weitere Dokumente eingestellt (und dort auch untereinander verlinkt), die bei Bedarf überarbeitet und aktualisiert werden:

Was auf dem Hintergrund der Erfahrungen mit den vorigen PfarrPlänen **besonders hervorzuheben** ist:

- [Anlage 1.1 - Zusammenfassend, worauf es ankommt](#)
- [Anlage 1.2 - Was ist neu im PfarrPlan 2018 gegenüber dem PfarrPlan 2011? \(neues Dokument!\)](#)

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 2011 - von der Landessynode Ende 2006 beschlossener und veröffentlichter, seitdem nicht aktualisierter Stand](#)
 - [Anlage 2.5.1 - Erläuterungen zu den Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2011](#)
- [Anlage 2.6 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2011 – im Jahr 2011 erstellt aus der Datenbank des Oberkirchenrats](#)

Zu **Spezialfragen** nicht allgemeiner Relevanz:

- [Anlage 3.1 - Sonderpfarrstellen, gemeindebezogene Sonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt](#)
- [Anlage 3.2 - Überparochiale und übergemeindliche Zusammenarbeit](#)
- [Anlage 3.3 - Vakaturverlängerungen als Kürzungskompensation](#)
 - [Anlage 3.3.1 Vakaturverlängerungs-Rechner](#)
- [Anlage 3.4 - Altenheimseelsorge](#)
- [Anlage 3.5 - Zur Kontinuität von Gottesdiensten in Kirchengemeinden \(neu!\)](#)
- [Anlage 3.6 - Modelle für Einzelpfarrstellen mit auf die Hälfte eingeschränktem Dienstauftrag \(neu!\)](#)

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 \(dort unter „1. Ständiger Pfarrdienst“\)](#)
 - [Beispielformulierungen](#)
 - [Was besonders zu beachten und ergänzend zu bemerken ist](#)
 - [Was nicht in eine Geschäftsordnung gehört, sondern ggf. separat festgehalten werden kann](#)
- [Anlage 4.3 - Handreichung zu Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag \(dort unter „2. Eingeschränkte Dienstaufträge / Stellenteilung“\)](#)

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

- [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#)
- [Anlage 5.2 - Zielzahlen 2018 und Anteile](#)
- [Anlage 5.3 - Merkmale und Multiplikatoren und Vergleich mit den Zielzahlen 2011](#)
- [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](#)
- [Anlage 5.5 - Warum und wozu braucht es den PfarrPlan? \(neu!\)](#)

Zum **Nachschiessen**:

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

2 Aufgabenstellung und Zeitplan

In jedem Kirchenbezirk soll **ab November/Dezember 2011** innerhalb eines Jahres ein **Vorschlag für ein „bezirkliches Stellenverteilungskonzept 2018 für den Gemeindepfarrdienst“** erarbeitet und im Rahmen einer Gesamtübersicht aller Kirchengemeinden und Pfarrstellen des Kirchenbezirks der Bezirkssynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt werden. Für diese Aufgabe ist es sinnvoll, einen bezirklichen PfarrPlan-Sonderausschuss einzurichten¹.

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

Bis **30. November 2012** wird der Vorschlag für das bezirkliche Stellenverteilungskonzept – mit Stellungnahmen der von Veränderungen betroffenen Kirchengemeinden - an den Oberkirchenrat übersandt und dort sowie in einem Sonderausschuss der Landessynode geprüft.

Die Landessynode beschließt im **Frühjahr 2013** (Nachtrag zum Haushalt 2013) über die in den bezirklichen Stellenverteilungskonzepten vorgeschlagenen Stellenveränderungen.

3 Die bezirklichen Zielzahlen 2018 für den Gemeindepfarrdienst

Aus dem *landeskirchlichen* Stellenverteilungskonzept für den Gemeindepfarrdienst² ergeben sich die verbindlichen Zielstellenzahlen für die Kirchenbezirke:

Kirchenbezirk bzw. Dekanat	Zielzahlen 2018 (gerundet auf Viertelstellen)	Zum Vergleich: Zielzahlen 2011	Differenz zwischen Zielzahlen 2011 und 2018	Differenz (vorige Spalte) in Prozent	In der Zielzahl 2018 enthalten:			Bemerkungen
					Landeskirchl. Stellenanteile für Sonderpfarrdienst	Krankenhaus	Hochschule	
Aalen	27,25	29,25	-2,00	-6,8%	1,00	0,25		
Backnang	26,25	28,75	-2,50	-8,7%				
Bad Cannstatt	21,50	22,75	-1,25	-5,5%				
Bad Urach	25,00	26,75	-1,75	-6,5%	0,25		0,50	
Balingen	41,25	44,00	-2,75	-6,3%	1,00	0,25		
Bernhausen	25,00	26,50	-1,50	-5,7%				
Besigheim	25,50	27,25	-1,75	-6,4%				
Biberach	32,75	34,50	-1,75	-5,1%	1,00	0,25		
Blaubeuren	22,00	23,00	-1,00	-4,3%	0,50			
Blaufelden	19,25	20,50	-1,25	-6,1%				
Böblingen	34,50	38,25	-3,75	-9,8%				
Brackenheim	20,25	21,25	-1,00	-4,7%	0,25			

¹ Näheres dazu und Vorschläge zum Vorgehen im Kirchenbezirk: [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse](#)

² Wie es zu den Zielstellenzahlen kommt: [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#)

PfarrPlan 2018 – Planen und Durchführen

Calw	26,00	28,25	-2,25	-8,0%	0,75			
Crailsheim	24,00	25,00	-1,00	-4,0%	0,50			
Degerloch	26,75	27,00	-0,25	-0,9%		0,25		
Ditzingen	19,00	20,00	-1,00	-5,0%				
Esslingen	35,75	39,00	-3,25	-8,3%	0,25	0,25		
Freudenstadt	29,50	32,00	-2,50	-7,8%				
Gaildorf	16,25	17,50	-1,25	-7,1%	0,25			
Geislingen a.d. Steige	20,75	22,25	-1,50	-6,7%		0,25		
Göppingen	34,50	37,00	-2,50	-6,8%		0,25		
Heidenheim	29,25	32,50	-3,25	-10,0%				
Heilbronn	36,25	38,75	-2,50	-6,5%		0,25	0,25	
Herrenberg	24,50	26,00	-1,50	-5,8%	0,25			
Kirchheim unter Teck	23,25	24,75	-1,50	-6,1%	0,50			
Künzelsau	14,50	15,75	-1,25	-7,9%	0,25	0,25		
Leonberg	25,25	27,50	-2,25	-8,2%				
Ludwigsburg	35,25	38,50	-3,25	-8,4%				
Marbach a.N.	22,75	24,50	-1,75	-7,1%	0,25			
Mühlacker	22,75	24,25	-1,50	-6,2%	0,50			
Münsingen	21,00	22,50	-1,50	-6,7%	0,75			
Nagold	24,75	26,25	-1,50	-5,7%	0,50			
Neuenbürg	24,00	26,00	-2,00	-7,7%	0,50		0,50	
Neuenstadt a.K.	22,25	23,75	-1,50	-6,3%	0,25			
Nürtingen	30,00	31,75	-1,75	-5,5%		0,25		
Öhringen	21,25	22,00	-0,75	-3,4%	0,25			
Ravensburg	41,75	43,25	-1,50	-3,5%	1,00	0,50	0,50	
Reutlingen	39,50	42,00	-2,50	-6,0%				
Schorndorf	31,75	34,50	-2,75	-8,0%				
Schwäbisch Gmünd	21,50	23,00	-1,50	-6,5%		0,25		
Schwäbisch Hall	28,25	28,75	-0,50	-1,7%				
Stuttgart	35,00	32,25	2,75	8,5%				
Sulz/Neckar	30,25	32,50	-2,25	-6,9%	0,75			
Tübingen	49,50	50,00	-0,50	-1,0%				
Tuttlingen	33,50	36,50	-3,00	-8,2%	0,75	0,25		
Ulm	35,25	36,50	-1,25	-3,4%	0,25			
Vaihingen an der Enz	19,50	20,50	-1,00	-4,9%	0,25			
Waiblingen	38,00	41,00	-3,00	-7,3%				
Weikersheim	18,25	19,25	-1,00	-5,2%				
Weinsberg	21,00	22,25	-1,25	-5,6%	0,50			
Zuffenhausen	18,75	21,00	-2,25	-10,7%				
Summen	1391,75	1.478,75			13,25	3,50	1,75	

In Kirchenbezirken, zwischen denen Verschiebungen von Kirchengemeinden stattgefunden haben (kursive Prozentzahlen), sind die Zielzahlen 2011 und 2018 nicht direkt miteinander vergleichbar³.

³ Es handelt sich um folgende Vorgänge:

- Isingen vom Kirchenbezirk Sulz zum Kirchenbezirk Balingen
- Untersontheim vom Kirchenbezirk Schwäbisch Hall zum Kirchenbezirk Gaildorf
- Dischingen vom Kirchenbezirk Aalen zum Kirchenbezirk Heidenheim
- Eberdingen vom Kirchenbezirk Blafelden zum Kirchenbezirk Künzelsau

Das Stellenplus im Dekanatsbezirk Stuttgart kommt durch eine Neuordnung von Pfarrstellenanteilen aus dem Zielstellenplan zum PfarrPlan zu Stande; tatsächlich ergibt sich auch dort eine Kürzung (vgl. Abs. 2.12 in [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#)).

Detailliertes Datenmaterial und die Dokumentation der Rechenverfahren unter:

[Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#)

[Anlage 5.2 - Zielzahlen 2018 und Anteile](#)

[Anlage 5.3 - Merkmale und Multiplikatoren und Vergleich mit den Zielzahlen 2011](#)

[Anlage 5.4 - Daten und Rechenmodell](#)

Die **Zielstellenzahl 2018** ist die Zahl der Stellen für den Gemeindepfarrdienst (umgerechnet in volle Stellen mit jeweils 100 Prozent Dienstumfang), die für das Haushaltsjahr 2018 zu Grunde zu legen sein wird. Landeskirchliche Sonderpfarrstellen sind in dieser und den folgenden Spalten nicht enthalten⁴, wohl aber ggf. im Rahmen des PfarrPlans zugewiesene Stellenanteile für Krankenhaus-, Reha- oder Hochschulseelsorge (siehe vorletzte Spalte der Tabelle)⁵.

Zum Vergleich sind auch die **Zielstellenzahlen 2011** abgedruckt.

Die nächsten beiden Spalten weisen das Volumen an **Veränderungen** aus.

Aus dem Rückgang der Gemeindegliederzahlen in der Landeskirche resultiert ein Teil der Kürzungen. Darüber hinaus ergeben sich in Einzelfällen größere Korrekturbewegungen, falls die vor Jahren für den PfarrPlan 2011 vorgenommene Schätzung der weiteren Entwicklung der Gemeindegliederzahlen von der tatsächlichen Entwicklung abweicht⁶. Auch wirken sich Veränderungen in weiteren Merkmalen (beispielsweise eine aktualisierte Zahl zusätzlicher Predigtstellen) aus. Deshalb können sich auch für Kirchenbezirke, deren Gemeindegliederzahlen konstant bleiben, Kürzungen ergeben.

Bei den **landeskirchlichen Anteilen für Sonderpfarrdienst** handelt es sich um Stellenanteile, die einzelnen Kirchenbezirken aus folgendem Grund zusätzlich zugewiesen werden: 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 Gemeindepfarrstellen verbundene Sonderaufträge im Nebenamt oder als gemeindebezogene Sonderpfarrstellen.

4 Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept

Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept *muss* enthalten:

- Den bezirklichen Zielstellenplan 2018 (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)

⁴ Welche landeskirchlichen Sonderpfarrstellen einem Kirchenbezirk zugeordnet sind, ergibt sich aus dem kirchlichen Adressbuch, das in allen Pfarrämtern vorrätig ist.

⁵ Welche Stellenanteile in welchen Fällen in welchem Umfang hierfür zur Verfügung gestellt werden, steht in [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#).

⁶ Unter [Anlage 5.4 - Daten und Rechenmodell](#) ist im Tabellenblatt „Ggl. Prognose“ in den letzten beiden Spalten aufgeführt, wie sich die Schätzung der Gemeindegliederzahlen für das Jahr 2018 in der Sicht des Jahres 2010 gegenüber der Sicht des Jahres 2004 verändert hat. In der genannten Datei kann im Tabellenblatt „Grafik_Ggl“ die Entwicklung grafisch angezeigt werden.

Diese Teile können, wie zum PfarrPlan 2011 in den meisten Kirchenbezirken bereits praktiziert, in einem einzigen Plan zusammengefasst werden⁷.

4.1 Der bezirkliche Zielstellenplan 2018

Der bezirkliche Zielstellenplan 2018 für den Gemeindepfarrdienst besteht aus einer Übersicht, aus der sich ergibt, wie die im Haushaltsjahr 2018 dem Kirchenbezirk zustehenden Stellen im Gemeindepfarrdienst auf die Kirchengemeinden verteilt sein sollen⁸:

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 2018⁹.

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 bei einer dieser Pfarrstellen die Geschäftsführung für die Kirchengemeinde liegt).

4.2 Vorgänge und Vollzüge

Hierbei werden Angaben darüber gemacht, wie die Zielstellenzahl des Jahres 2018 erreicht werden soll.

Möglichkeiten und Maßnahmen (Überführung der aktuell bestehenden Stellen in die Zielstellen 2018) sind:

- Eine Gemeindepfarrstelle wird nicht mehr besetzt und aufgehoben.
- Der Dienstauftrag auf einer Gemeindepfarrstelle wird auf Dreiviertel oder die Hälfte eingeschränkt.
- Eine Gemeindepfarrstelle bleibt auf Dauer erhalten, stattdessen wird die Mindestvakaturdauer mehrerer Pfarrstellen um einen errechneten Wert verlängert¹⁰.
- Der Dienstauftrag auf einer Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag wird erhöht.
- Eine Gemeindepfarrstelle wird neu errichtet.

⁷ Ein Beispiel hierfür: [Anlage 2.3 - Muster eines bezirklichen Stellenverteilungskonzepts](#). Die für den PfarrPlan 2011 erstellten bezirklichen Stellenverteilungskonzepte – also der Ausgangspunkt für den PfarrPlan 2018 - finden sich in ihren wesentlichen Teilen in zwei Dateien unter [Anlage 2.5.1 - Erläuterungen zu den Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2011](#) und [Anlage 2.5 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2011 - von der Landessynode Ende 2006 beschlossener und veröffentlichter, seitdem nicht aktualisierter Stand](#).

⁸ Als Grundlage hierfür kann [Anlage 2.6 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2011 – im Jahr 2011 erstellt aus der Datenbank des Oberkirchenrats](#) verwendet werden. Den Dekanatämtern wurden bereits per E-Mail die entsprechenden Ausschnitte zur Verfügung gestellt.

⁹ Da die Möglichkeit besteht, einen Teil der erforderlichen Kürzungen über Vakaturverlängerungen zu verwirklichen, darf gegebenenfalls die Zielstellenzahl 2018 entsprechend erhöht werden. Zu den Rahmenbedingungen von Vakaturverlängerungen: siehe unter [Anlage 3.3 - Vakaturverlängerungen als Kürzungskompensation](#).

¹⁰ Diese Kürzungsmöglichkeit ist mit besonderen Schwierigkeiten verbunden und wird nur für Kirchenbezirke mit ohnehin langen Vakaturdauern ermöglicht. Siehe dazu unter [Anlage 3.3 - Vakaturverlängerungen als Kürzungskompensation](#).

4.3 Gesichtspunkte und Kriterien der Verteilung

Die Verteilung der Pfarrstellen auf Kirchenbezirksebene sollte selbstverständlich einen Ausgleich zwischen den Kirchengemeinden zum Ziel haben¹¹. Allerdings wird und soll es auch künftig „größere“ neben „kleineren“ Pfarrstellen geben. Die Erfahrung der vergangenen Jahre 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 wurden¹² - hier vor allem die Zahl der Gemeindeglieder, die gewichtete Zahl der Kirchengemeinden, zusätzliche Predigtstellen, Religionsunterricht – können für die Verteilung *innerhalb des Kirchenbezirks* weitere Gesichtspunkte von Bedeutung sein¹³, beispielsweise:

- Besonderheiten der Kirchengemeinden (z.B. Alten- und Pflegeheime, Erholungs- oder Kurorte, Neubaugebiete, soziale Brennpunkte, Diakoniestationen, Kindergärten in kirchlicher Trägerschaft, Krankenhäuser, Reha-Einrichtungen, Justizvollzugsanstalten)
- Besonders hervorgehobene Pfarrämter (z.B. an einer Zentralkirche)
- Stellen für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, insbesondere im Gemeindediakonat, die aus Kirchensteuermitteln langfristig in einer Kirchengemeinde finanziert werden sollen
- Doppelung von Angeboten
- Möglichkeiten der Kooperation und Anbindung an andere Pfarrämter (Distriktszusammenhang)
- Gewachsene Einheiten (Zentren gemeindlichen Lebens, Pfarrhäuser, Kirchengebäude, geographische Gegebenheiten, Zuschnitt der katholischen Kirchengemeinden wegen Möglichkeiten ökumenischer Zusammenarbeit)
- Besonderheiten des Kirchenbezirks (Schwerpunkte; z.B. Kindertagesstätten, diakonische Einrichtungen oder mit einer *Stelle* verbundene Bezirksämter)
- Viele umgemeldete Gemeindeglieder
- Auch ist der Grundsatz zu beachten, dass in einer Kirchengemeinde an allen Sonn- und kirchlichen Feiertagen in Kontinuität Gottesdienst gefeiert werden und ein Pfarramt dafür zuständig sein soll¹⁴.

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 plausibel sein.

4.4 Hinweise, Vorgaben und Empfehlungen

4.4.1 Hinweise

¹¹ 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.

¹² Zu den dort angewendeten und nicht angewendeten Merkmalen siehe unter [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#).

¹³ Es muss sich allerdings um Dienste handeln, die dem Aufgabenspektrum des Pfarrdienstes zuzuordnen sind.

¹⁴ Siehe [Anlage 3.5 - Regelmäßige Gottesdienste in einer Kirchengemeinde](#).

In manchen Kirchenbezirken besteht das Interesse, **gemeindebezogene Sonderpfarrstellen** („Gemeindesonderpfarrstellen“) einzurichten, also Pfarrstellen (ohne Seelsorgebezirk) beispielsweise für Jugendarbeit, Diakonie, Religionsunterricht, Öffentlichkeitsarbeit, Krankenhaus- oder Altenheimseelsorge, Erwachsenenbildung, Cityarbeit, Schulseelsorge. Alternativ können solche Aufträge innerhalb von Gemeindepfarrstellen als **Sonderaufträge im Nebenamt** ausgewiesen werden¹⁵.

Bei Errichtungen, Aufhebungen und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen¹⁶ sind u.a. **zu bedenken und anzugeben:**

- Sind Geschäftsordnungen, auch für benachbarte Pfarrämter, zu ändern¹⁷?
- Umfang und Abgrenzung der Seelsorgebezirke?
- Bei mehreren Pfarrstellen in einer Kirchengemeinde:
Mit welcher soll die Geschäftsführung verbunden sein?
- Bei mehreren von einer Pfarrstelle zu versiehenden Kirchengemeinden:
Für welche Kirchengemeinde zu errichten¹⁸?
- Auswirkungen auf die Einstufung der Pfarrstellen¹⁹?
- Auswirkungen auf das Deputat an Religionsunterricht der Pfarrstellen²⁰?

¹⁵ Siehe hierzu unter [Anlage 3.1 - Sonderpfarrstellen, Gemeindesonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt](#).

¹⁶ Die folgenden Punkte werden ausführlicher ausgeführt in [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen](#).

¹⁷ Siehe [Anlage 4.2 - Merkblatt zum Erstellen und Ändern einer Geschäftsordnung](#) (dort unter „1. Ständiger Pfarrdienst“).

¹⁸ 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](#).

¹⁹ § 1 Abs. 1 Ausführungsverordnung zum Pfarrstellenbesoldungsgesetz wurde zum 1. März 2010 neu gefasst; siehe Abl. 63 S. 384 vom 1. Juli 2009:

„Einstufungskriterien für Gemeindepfarrstellen sind:
Gemeindeglieder nach § 6 Absatz 1 und 2 KGO

Je Geschäftsführung / Vorsitz im Kirchengemeinderat	je 22 Gemeindeglieder	1 Punkt
	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.“

²⁰ Der Religionsunterricht umfasst nach den Bestimmungen der kirchlichen Verordnung für Pfarrer und Pfarrerinnen mit einem Seelsorgebezirk

bis zu	1.000 Gemeindegliedern	8 Wochenstunden,
über	1.000 bis zu 2000 Gemeindegliedern	6 Wochenstunden und
über	2.000 Gemeindegliedern	4 Wochenstunden.

Das RU-Deputat bei eingeschränkten Dienstaufträgen ist mit 6 Wochenstunden bei 75% und 4 Wochenstunden bei 50%

zunächst nicht von der Größe des Seelsorgebezirks abhängig, allerdings erfolgt eine weitere Verringerung des Deputats bei Seelsorgebezirksgrößen von mehr als 1.000 Gemeindegliedern: siehe unter [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen](#).

- 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** und die **bewegliche Pfarrstelle zur Dienstaushilfe beim Dekanatamt** sind grundsätzlich jeweils im Umfang von 100 Prozent vorzusehen²¹.

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

Bei **Sonderaufträgen im Nebenamt**, die zu einer Erhöhung der Zielstellenzahl 2018 geführt haben (beispielsweise über Gemeindepfarrämter versehene Krankenhauseelsorge), muss aus dem bezirklichen Stellenverteilungskonzept ersichtlich sein, welche Pfarrämter diese Aufgaben wahrnehmen²².

Es wird als Grundsatz angesehen, dass in einer Kirchengemeinde, für die eine Pfarrstelle - gleich welchen prozentualen Umfangs – errichtet ist, regelmäßig an allen Sonn- und kirchlichen Feiertagen **Gottesdienste** gefeiert werden²³.

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

²¹ 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.

²² 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 mindestens 25% 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](#).)

²³ Wenn dieser Pfarrstelle weitere Kirchengemeinden zugeordnet sind, gibt es bereits bisher eine unterschiedliche Handhabung:

- Doppel-/Dreifachdienste 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 Kontinuität von Gottesdiensten in Kirchengemeinden](#)).

Allerdings kann in Bezug auf den Dienstauftrag eines Pfarrers oder einer Pfarrerin mit eingeschränktem Dienstauftrag nicht unbedingt erwartet werden, dass dieser oder diese an allen Sonn- und kirchlichen Feiertagen Predigtendienste übernimmt. Deshalb muss in solchen Fällen auch eine Klärung darüber herbeigeführt werden, von welchen benachbarten *Pfarrämtern* in welchem – in den Geschäftsordnungen festzulegenden - Turnus die weiteren Predigtendienste übernommen werden (siehe dazu auch [Anlage 3.6 - Modelle für Einzelpfarrstellen mit auf die Hälfte eingeschränktem Dienstauftrag](#)).

4.4.3 Empfehlungen

Die Personalstrukturplanung der Landeskirche setzt eine in etwa gleich bleibende Teilbeschäftigung voraus. Danach soll landeskirchenweit für das **Verhältnis von vollen zu halben Dienstaufträgen** gelten, dass von vier Personen drei jeweils einen Dienstauftrag im Umfang von 100 Prozent und eine jeweils einen Dienstauftrag im Umfang von 50 Prozent (oder von diesen vier zwei jeweils im Umfang von 100 Prozent und zwei jeweils im Umfang von 75 Prozent) wahrnehmen sollten. (Darin sind allerdings die Dienstaufträge Stellenteiler enthalten, so dass das Verhältnis der vollen zu halben *Stellen* größer ausfallen kann [mehr volle Stellen].) Es ist deshalb nötig, dass eingeschränkte Dienstaufträge weder in größerem Maße eingeführt noch abgeschafft werden, denn über eine bestimmte Teildienstquote wird bereits eine Kürzung im Pfarrdienst erbracht, die andernfalls über verringerte Aufnahmezahlen zu erbringen wäre.

Es ist möglich, die **Deputate im Religionsunterricht** (oder Teile davon) durch Festlegungen in den Geschäftsordnungen der Pfarrämter von einer Pfarrstelle zur anderen zu „verschieben“. Es müssen ggf. mindestens zwei, nicht nur eine Wochenstunde verschoben werden. Allerdings sollte dadurch das Gesamtdeputat einer Pfarrstelle zehn bis zwölf Wochenstunden nicht übersteigen, weil dies sonst erfahrungsgemäß auf Kosten der Seelsorge geht. Ab neun Stunden Gesamtdeputat ist eine besondere Begründung erforderlich. Die Schuldekaninnen und Schuldekane sind einzubeziehen²⁴. Zu beachten ist, dass die Zahl der Wochenstunden im Religionsunterricht seit 1. März 2010 für die Einstufung der Pfarrstellen relevant ist.

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 Kirchengemeinde) wegen des damit verbundenen gleich bleibend hohen pfarrdienstlichen Grundaufwands (regelmäßiger Predigtendienst, Geschäftsführungsaufgaben, Religionsunterricht u.a.) wenig sinnvoll sind. Wenn dennoch Einzelpfarrstellen in diesem Umfang geplant werden, sollten neben einer intensiven nachbarschaftlichen Einbindung weitere Entlastungen erwogen werden (beispielsweise Verschiebung des Religionsunterrichts auf eine andere Pfarrstelle oder eine Entlastung von Geschäftsführungsaufgaben durch Zusammenschluss benachbarter Kirchengemeinden in einer Gesamtkirchengemeinde)²⁵.

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.

²⁴ Zu Vorgehen und Kriterien hierzu siehe [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse](#), dort 3.2.5. Deputate im Religionsunterricht.

²⁵ 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](#).

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 Geschäftsordnungen²⁶. Häufiger als in früheren Jahren wird es nötig werden, dass sich Pfarrerrinnen und Pfarrer auf Vertretungen und Änderungen von Dienstaufträgen einlassen.

Ideal wäre es, wenn die bezirkliche Zielstellenzahl 2018 in gleichmäßigen Schritten Jahr für Jahr umgesetzt würde. (Erfahrungen in der Umsetzung zeigen, dass Härten vermieden werden, wenn die Umsetzung nicht hinausgeschoben wird.) Dies wird nur in seltenen Fällen so möglich sein. Deshalb muss es möglich sein, innerhalb gewisser **Toleranzgrenzen** nach oben oder unten von der „Mittellinie“ 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 Umsetzung mehr Pfarrstellen besetzt haben, als ihnen nach ihrem Kontingent zustünde, bleiben in anderen Kirchenbezirken zwangsläufig zusätzliche Pfarrstellen über die „normalen“ Vakaturen hinaus²⁷ 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 Stellen besetzt sind, zusätzliche Vakaturen aufzuerlegen²⁸. Dies würde allerdings nach dem Zufallsprinzip die nächsten freierwerdenden 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 es dann eine Kirchengemeinde „trifft“?

Für den Fall, dass der Dienstauftrag auf einer Pfarrstelle **eingeschränkt** werden soll: Siehe [Anlage 4.3 - Handreichung zu Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag](#) (dort unter „2. Eingeschränkte Dienstaufträge / Stellenteilung“).

²⁶ 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](#) (dort unter „1. Ständiger Pfarrdienst“).

²⁷ 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 Pfarrerrinnenmangel“ an.

²⁸ 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) freierwerdende(n) Stelle(n) in einem Kirchenbezirk so lange nicht zu besetzen, bis sich die Stellenzahl wieder innerhalb des Korridors bewegt.

Wenn eine Pfarrstelle **aufgehoben** wird, ergibt sich für Kirchengemeinden und Gemeindeglieder eine neue Zuordnung 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. Die Kirchengemeinden stehen deshalb vor der Aufgabe, auf niedrigerem Niveau neu zu formulieren, welche Tätigkeiten Pfarrdienst sind und zu der Pfarrstelle gehören. Dies geschieht im Rahmen der **Änderung der Geschäftsordnung(en)**.

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 bleiben²⁹.

Nicht nur bei der Einschränkung oder Aufhebung einer Pfarrstelle, sondern in vielen Fällen ist es unerlässlich, über eine **verstärkte Zusammenarbeit**³⁰ zwischen benachbarten Kirchengemeinden und Pfarrämtern nachzudenken und gezielt Entlastung und Formen der Zusammenarbeit zu suchen, vor allem in den Bereichen

- Gottesdienste und Veranstaltungen
- Veränderung von Parochiegrenzen (Grenzen der Seelsorgebezirke)
- Aufteilung des zu unterrichtenden Deputats im Religionsunterricht
- Mitarbeiterschulung
- Gemeindegliederarbeit („Muss jede ‚Kleinstgruppe‘ erhalten bleiben?“)
- Schwerpunktbildung benachbarter Kirchengemeinden (z.B. Bibelarbeit, Erwachsenenbildung, Kirchenmusik, Jugendarbeit, Seniorenarbeit, eventuell Konfirmandenunterricht)
- Organisation der Stellvertretung (Bereitschaftsdienste)
- Gegebenenfalls eine Vertretungsregelung bei Vakaturverlängerungen

Als sinnvolle **Größen der Zusammenarbeit** – unterschiedlich in städtischen und ländlichen Gebieten - könnten gelten: mindestens vier bis fünf Personen im Pfarrdienst bei ca. 10.000 Gemeindegliedern. Auch die räumlichen Entfernungen und historischen Verbindungen bzw. Trennungen spielen eine Rolle.

Wichtig ist, dass alle Kirchengemeinden lernen, sich als **Teil einer größeren Gemeinschaft** zu verstehen. Betroffen ist nicht nur die Kirchengemeinde, die ihre Pfarrstelle verliert, sondern betroffen sind auch die benachbarten Kirchengemeinden!

7 Hilfen auf dem Weg

Es wird angeboten, dass erfahrene **Moderatorinnen und Moderatoren**, die mit den Vorhaben Pfarr-Plan und Notwendiger Wandel vertraut sind, die Arbeitsprozesse im Kirchenbezirksausschuss oder in dem mit der Arbeit beauftragten Sonderausschuss begleiten. Der Oberkirchenrat beteiligt sich zur Hälfte an den Kosten³¹. Die Kirchenbezirke wurden gebeten, hierfür ebenfalls Mittel einzustellen.

²⁹ Siehe den Hinweis zur Einbeziehung des für Pfarrhäuser zuständigen Referats im Evang. Oberkirchenrat Seite 9.

³⁰ Siehe dazu unter [Anlage 3.2 - Überparochiale und übergemeindliche Zusammenarbeit](#)

³¹ Weiteres zu Vermittlung und – vorab! - Antragsverfahren unter [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse](#), dort im „Kasten“.

Eine Fülle an Beispielen und Anregungen aus der Praxis im Blick auf die Zusammenarbeit findet sich unter www.notwendiger-wandel.de. Siehe auch www.kip.elk-wue.de zur Konzentration im Pfarrberuf.