

# PfarrPlan 2024

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 2024</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept</b>	<b>8</b>
4.1	<i>Der bezirkliche Zielstellenplan 2024</i>	8
4.2	<i>Vorgänge und Vollzüge</i>	8
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	12
<b>5</b>	<b>Umsetzung, Toleranzgrenzen und steuernde Maßnahmen</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Und wenn es dann eine Kirchengemeinde „trifft“?</b>	<b>14</b>
<b>7</b>	<b>Hilfen auf dem Weg</b>	<b>14</b>

# 1 Einleitung

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

Um die Jahrtausendwende wurde in der württembergischen Landeskirche ein Verfahren entwickelt, um den für die künftigen Jahrzehnte zu erwartenden Rückgang der Personen im Pfarrdienst stellenmäßig nachvollziehen zu können. Die Zusammenhänge sind:

1. In der Landeskirche geht die Zahl der **Gemeindeglieder** langsam, aber stetig zurück.
2. Entsprechend geht auch die **Finanzkraft** der Landeskirche zurück, zwar mit starken konjunkturell bedingten Ausschlägen, aber langfristig gemittelt ebenfalls ziemlich stetig.
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** zurückgehen<sup>2</sup>, wobei für die Zahl der Gemeindepfarrstellen wie für die Zahl der Sonderpfarrstellen ein Rückgang in ähnlichem Verhältnis intendiert wird. Ohne einen solchen Rückgang würde die Zahl der Vakanzen ständig zunehmen, was zu vermehrten Problemen vor allem an den Rändern der Landeskirche führen würde, indem vorwiegend dort eine immer größer werdende Zahl nicht besetzter Pfarrstellen entstünde.

Im PfarrPlan geht es deshalb darum, die Anzahl und die Verteilung der Gemeindepfarrstellen an diese Rückgänge anzupassen, und dabei zugleich zu berücksichtigen, dass der Rückgang nicht überall in der Landeskirche in gleicher Weise erfolgt. Zum allgemeinen Kürzungserfordernis kommt 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 2024“ ist im Rahmen der Zielvorgabe (siehe S. 5f) zwischen März 2017 und März 2018 für jeden Kirchenbezirk ein **bezirkliches Stellenverteilungskonzept** zu entwerfen. Die Leitfrage wird dabei sein, wie die im Jahr 2024 für jeden Kirchenbezirk zur Verfügung stehenden Stellen im Gemeindepfarrdienst möglichst angemessen und nachvollziehbar auf die Kirchengemeinden verteilt werden können.

Die Jahreszahl in der Bezeichnung „**PfarrPlan 2024**“ bezieht sich auf den Zeitpunkt der vollständigen Umsetzung der Stellenveränderungen bis Ende 2024. (Entsprechend meint „**PfarrPlan 2018**“ den zurückliegenden, Anfang 2013 beschlossenen PfarrPlan mit den bis Ende 2018 umzusetzenden Stellenveränderungen.)

**Ergänzend und vertiefend** zu den Ausführungen hier sind unter [service.elk-wue.de/pfarrplan](http://service.elk-wue.de/pfarrplan) folgende weitere Dokumente eingestellt (und dort auch untereinander verlinkt):

---

<sup>1</sup> Ausführlichere Erläuterungen der Zusammenhänge finden sich unter [service.elk-wue.de/pfarrplan](http://service.elk-wue.de/pfarrplan), 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.

Was - auch 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 2024 gegenüber dem PfarrPlan 2018?**
- Anlage 1.3 - Warum und wozu braucht es den PfarrPlan?

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 2018 - von der Landessynode Anfang 2013 beschlossener und veröffentlichter, seitdem nicht aktualisierter Stand
- Anlage 2.6 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2018 - als Grundlage für den PfarrPlan 2024 im Jahr 2017 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
- Anlage 3.6 - Modelle für Einzelpfarrstellen mit auf die Hälfte eingeschränktem Dienstauftrag

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 2024 und Anteile
- Anlage 5.3 - Merkmale und Multiplikatoren und Vergleich mit den Zielzahlen 2018
- 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

In jedem Kirchenbezirk soll **ab Frühjahr 2017** ein **Vorschlag für ein „bezirkliches Stellenverteilungskonzept 2024 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 einzurichten<sup>3</sup>.

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 2018** 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. Da es sich beim Pfarrdienst um landeskirchliche Beauftragungen handelt, liegt die letzte Entscheidung über den Erhalt von Pfarrstellen bei der Landessynode. Oberkirchenrat und Sonderausschuss werden aber, was im Kirchenbezirk vorgeschlagen wurde, befürworten, sofern es nicht gewichtige sachliche Gründe dagegen gibt.

Die Landessynode beschließt im **Herbst 2018** über die in den bezirklichen Stellenverteilungskonzepten vorgeschlagenen Aufhebungen und Errichtungen von Pfarrstellen sowie ggf. über Vakaturverlängerungen.

## 3 Die bezirklichen Zielstellenzahlen 2024

Aus dem *landeskirchlichen* Stellenverteilungskonzept für den Gemeindepfarrdienst<sup>4</sup> ergeben sich die – bisher unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Landessynode im März 2017 stehenden unverbindlichen, und erst danach – verbindlichen Zielstellenzahlen für die Kirchenbezirke:

Kirchenbezirk bzw. Dekanat(sbezirk)	Zielstellenzahlen 2024	Zum Vergleich: Zielstellenzahlen 2018	Differenz zwischen Zielstellenzahlen 2018 und 2024	Differenz in Prozent	In der Zielzahl 2024 sind enthalten (und sind innerhalb des bezirkli. Stellenverteilungskonzepts auszuweisen): Landeskirchl. Stellenanteile für Sonderpfarrdienst			Bemerkungen
					Krankenhaus	Hochschule	Reha	
Aalen	23,25	27,25	-4,00	-14,7%	1,00	0,25		
Backnang	22,75	26,25	-3,50	-13,3%				
Bad Cannstatt	16,25	21,50	-5,25	-24,4%				
Bad Urach-Münsingen	40,50	46,00	-5,50	-12,0%	1,00		0,50	
Balingen	35,50	41,25	-5,75	-13,9%	1,00	0,25		0,5 Vakaturverlängerungen
Bernhausen	22,50	25,00	-2,50	-10,0%				
Besigheim	21,75	25,50	-3,75	-14,7%				
Biberach	31,00	32,75	-1,75	-5,3%	1,00	0,25		

<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 2024 – Planen und Durchführen

<b>Blaubeuren</b>	<b>19,00</b>	22,00	-3,00	-13,6%	0,50		0,5 nach Ulm (Diakonieverband)
<b>Blaufelden</b>	<b>16,75</b>	19,25	-2,50	-13,0%			0,75 Vakatur- verlängerungen
<b>Böblingen</b>	<b>30,00</b>	34,50	-4,50	-13,0%			
<b>Brackenheim</b>	<b>16,75</b>	20,25	-3,50	-17,3%			
<b>Calw</b>	<b>23,25</b>	26,00	-2,75	-10,6%	0,75		
<b>Crailsheim</b>	<b>20,25</b>	24,00	-3,75	-15,6%	0,25		
<b>Degerloch</b>	<b>21,00</b>	26,75	-5,75	-21,5%	0,25		
<b>Ditzingen</b>	<b>15,00</b>	19,00	-4,00	-21,1%			
<b>Esslingen</b>	<b>29,75</b>	35,75	-6,00	-16,8%	0,25		
<b>Freudenstadt</b>	<b>26,00</b>	29,50	-3,50	-11,9%			
<b>Gaildorf</b>	<b>13,75</b>	16,25	-2,50	-15,4%			
<b>Geislingen a.d. Steige</b>	<b>17,75</b>	20,75	-3,00	-14,5%	0,25		
<b>Göppingen</b>	<b>31,00</b>	34,50	-3,50	-10,1%	0,25		0,5 von Schorndorf (Baiereck)
<b>Heidenheim</b>	<b>26,25</b>	29,25	-3,00	-10,3%			
<b>Heilbronn</b>	<b>31,50</b>	36,25	-4,75	-13,1%	0,25	0,25	
<b>Herrenberg</b>	<b>21,25</b>	24,50	-3,25	-13,3%	0,25		
<b>Kirchheim unter Teck</b>	<b>20,50</b>	23,25	-2,75	-11,8%	0,75		
<b>Künzelsau</b>	<b>12,25</b>	14,50	-2,25	-15,5%	0,25	0,25	
<b>Leonberg</b>	<b>22,00</b>	25,25	-3,25	-12,9%			
<b>Ludwigsburg</b>	<b>30,75</b>	35,25	-4,50	-12,8%			
<b>Marbach a.N.</b>	<b>19,50</b>	22,75	-3,25	-14,3%	0,25		
<b>Mühlacker</b>	<b>19,50</b>	22,75	-3,25	-14,3%			
<b>Münsingen</b>							Fusion mit Bad Urach
<b>Nagold</b>	<b>22,25</b>	24,75	-2,50	-10,1%	0,50		
<b>Neuenbürg</b>	<b>21,00</b>	24,00	-3,00	-12,5%	0,50	0,50	
<b>Neuenstadt a.K.</b>	<b>18,25</b>	22,25	-4,00	-18,0%			
<b>Nürtingen</b>	<b>26,25</b>	30,00	-3,75	-12,5%	0,25		
<b>Öhringen</b>	<b>18,50</b>	21,25	-2,75	-12,9%	0,25		
<b>Ravensburg</b>	<b>37,75</b>	41,75	-4,00	-9,6%	1,00	0,50	0,50
<b>Reutlingen</b>	<b>34,75</b>	39,50	-4,75	-12,0%			
<b>Schorndorf</b>	<b>26,75</b>	31,75	-5,00	-15,7%			0,5 nach Göppingen (Baiereck)
<b>Schwäbisch Gmünd</b>	<b>18,75</b>	21,50	-2,75	-12,8%	0,25		
<b>Schwäbisch Hall</b>	<b>26,25</b>	28,25	-2,00	-7,1%			
<b>Stuttgart</b>	<b>29,50</b>	35,00	-5,50	-15,7%			
<b>Sulz/Neckar</b>	<b>25,75</b>	30,25	-4,50	-14,9%	0,25		
<b>Tübingen</b>	<b>44,00</b>	49,50	-5,50	-11,1%			
<b>Tuttlingen</b>	<b>30,00</b>	33,50	-3,50	-10,4%	0,75	0,25	
<b>Ulm</b>	<b>31,75</b>	35,25	-3,50	-9,9%	0,25		0,5 von Blaubeuren (Diakonieverband)
<b>Vaihingen an der Enz</b>	<b>16,00</b>	19,50	-3,50	-17,9%			
<b>Waiblingen</b>	<b>33,75</b>	38,00	-4,25	-11,2%			
<b>Weikersheim</b>	<b>15,75</b>	18,25	-2,50	-13,7%			0,25 Vakatur- verlängerungen
<b>Weinsberg</b>	<b>18,25</b>	21,00	-2,75	-13,1%	0,50		
<b>Zuffenhausen</b>	<b>14,50</b>	18,75	-4,25	-22,7%			
<b>Summen</b>	<b>1.207</b>	1391,75	184,75				

## Erläuterungen zu der vorstehenden Tabelle:

Detailliertes Datenmaterial und die Dokumentation der Rechenverfahren auf [service.elk-wue.de/pfarrplan](http://service.elk-wue.de/pfarrplan) unter den Anlagen [5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#), [5.2 - Zielzahlen 2024 und Anteile](#), [5.3 - Merkmale und Multiplikatoren und Vergleich mit den Zielzahlen 2018](#), [5.4 - Daten und Rechenmodell](#).

Die **Zielstellenzahl 2024** ist die Zahl der Stellen für den Gemeindepfarrdienst (umgerechnet in volle Stellen mit jeweils 100 Prozent Dienstumfang), die für das Haushaltsjahr 2024 zu Grunde zu legen 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 Hochschuleseelsorge (siehe vorletzte Spalte der Tabelle).

Zum Vergleich sind auch die **Zielstellenzahlen 2018** abgedruckt.

Die nächsten beiden Spalten weisen das Volumen an **Veränderungen („Differenz“)** aus. Ein Teil der Kürzungen resultiert aus dem Rückgang der Gemeindegliederzahlen in der Landeskirche. Darüber hinaus ergeben sich in Einzelfällen größere Korrekturbewegungen, falls die vor Jahren für den PfarrPlan 2018 vorgenommene Schätzung der weiteren Entwicklung der Gemeindegliederzahlen von der tatsächlichen Entwicklung abweicht<sup>6</sup>. Auch wirken sich Veränderungen in weiteren Merkmalen aus.

In Kirchenbezirken, zwischen denen seit dem vorigen PfarrPlan Verschiebungen von Kirchengemeinden und/oder Pfarrstellen stattgefunden haben (durch kursive Schreibweise markiert), sind die Zielzahlen 2018 und 2024 nur bedingt miteinander vergleichbar<sup>7</sup>.

Auch aus anderen Gründen kann die als Differenz angegebene Zahl irreführend sein (beispielsweise wenn eine Vakaturverlängerung künftig nicht mehr gelten soll). **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>8</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.

---

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

<sup>6</sup> 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 2024 aus der Sicht des Jahres 2016 gegenüber der Sicht des Jahres 2010 verändert hat. In der genannten Datei kann im Tabellenblatt „Ggl. Grafik“ die Entwicklung grafisch angezeigt werden.

<sup>7</sup> Es handelt sich um folgende Vorgänge:

- KG Eberbach (112 Ev.) vom KB Blaufelden zum KB Künzelsau
- KG Kapfenhardt (351 Ev.) vom KB Neuenbürg zum KB Calw
- Stocksberg (51 Ev., Teil der KGen Neulautern bzw. Beilstein-Billensbach) vom KB Weinsberg zum KB Marbach
- Auflösung der Militärkirchengemeinde Sigmaringen (523 Ev.) im KB Balingen
- KG Baiereck (384 Ev.) vom KB Schorndorf zum KB Göppingen
- KG Ruppertshofen (408 Ev.) vom KB Blaufelden zum KB Schwäbisch Hall
- KG Aichelberg (253 Ev.) vom KB Calw zum KB Neuenbürg (geplant)
- KG Isingen (nur zum Teil: 363 Ev.) vom KB Balingen zum KB Sulz/Neckar (geplant)

<sup>8</sup> Welche Stellenanteile in welchen Fällen in welchem Umfang hierfür zur Verfügung gestellt werden, steht in [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#).

## 4 Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept

Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept *muss* enthalten:

- Den bezirklichen Zielstellenplan 2024 (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 2018 in den meisten Kirchenbezirken bereits praktiziert, in einem einzigen Plan zusammengefasst werden<sup>9</sup>.

### 4.1 Der bezirkliche Zielstellenplan 2024

Der bezirkliche Zielstellenplan 2024 für den Gemeindepfarrdienst besteht aus einer Übersicht, aus der hervorgeht, wie die im Haushaltsjahr 2024 dem Kirchenbezirk zustehenden Stellen im Gemeindepfarrdienst auf die Kirchengemeinden verteilt sein sollen<sup>10</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 2024<sup>11</sup>.

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).

### 4.2 Vorgänge und Vollzüge

Hierbei werden Angaben darüber gemacht, wie die Zielstellenzahl des Jahres 2024 erreicht werden soll.

Möglichkeiten und Maßnahmen (Überführung der Stellen des PfarrPlans 2018 in die Stellen des PfarrPlans 2024) 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 verlängert<sup>12</sup>.

<sup>9</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 2018 - von der Landessynode Anfang 2013 beschlossener und veröffentlichter, seitdem nicht aktualisierter Stand](#).

<sup>10</sup> Als Grundlage hierfür kann [Anlage 2.6 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte als Grundlage für den PfarrPlan 2024 – im Jahr 2017 erstellt aus der Datenbank des Oberkirchenrats](#) verwendet werden. Den Dekanatämtern wurden per E-Mail die betreffenden Teile zur Verfügung gestellt.

<sup>11</sup> Da die Möglichkeit besteht, einen Teil der erforderlichen Kürzungen über Vakaturverlängerungen zu verwirklichen, darf gegebenenfalls die Zielstellenzahl 2024 entsprechend erhöht werden. Zu den Rahmenbedingungen von Vakaturverlängerungen: siehe unter [Anlage 3.3 - Vakaturverlängerungen als Kürzungskompensation](#).



- 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 den Kirchengemeinden zum Ziel haben<sup>13</sup>. 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 wurden<sup>14</sup> - hier vor allem die Zahl der Gemeindeglieder, die gewichtete Zahl der Kirchengemeinden, Religionsunterricht – können für die *Verteilung innerhalb des Kirchenbezirks* weitere Gesichtspunkte von Bedeutung sein<sup>15</sup>, beispielsweise:

- 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 sind zu gewichten)
- 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, kommunale Grenzen, 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 soll<sup>16</sup>.

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

---

<sup>12</sup> Diese Kürzungsmöglichkeit ist mit besonderen Schwierigkeiten verbunden und wird in Kirchenbezirken nicht mehr neu eingeführt. Siehe dazu unter [Anlage 3.3 - Vakaturverlängerungen als Kürzungskompensation](#).

<sup>13</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>14</sup> Zu den dort angewendeten und nicht angewendeten Merkmalen siehe unter [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept](#).

<sup>15</sup> Es muss sich allerdings um Dienste handeln, die dem Aufgabenspektrum des Pfarrdienstes zuzuordnen sind.

<sup>16</sup> Siehe [Anlage 3.5 - Regelmäßige Gottesdienste in einer Kirchengemeinde](#).

## 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>17</sup>.

Bei Errichtungen, Aufhebungen und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen<sup>18</sup> sind u.a. **zu bedenken und anzugeben**:

- Sind Geschäftsordnungen (auch für benachbarte Pfarrämter) zu ändern<sup>19</sup>?
- 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>20</sup>?
- Auswirkungen auf die Einstufung der Pfarrstellen<sup>21</sup>?
- Auswirkungen auf das Deputat an Religionsunterricht der Pfarrstellen<sup>22</sup>?

<sup>17</sup> Siehe hierzu unter [Anlage 3.1 - Sonderpfarrstellen, Gemeindesonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt](#).

<sup>18</sup> Die folgenden Punkte werden ausführlicher ausgeführt in [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderungen des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen](#).

<sup>19</sup> Siehe [Anlage 4.2 - Merkblatt zum Erstellen und Ändern einer Geschäftsordnung](#).

<sup>20</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>21</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.“

<sup>22</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.

- 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>23</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 2024 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 Mittelpunkt-funktion 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.

Falls 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 frühzeitige Rücksprache unbedingt erforderlich.

Wurden einem Kirchenbezirk **Stellenanteile für Krankenhaus-, Hochschul- und Reha-seelsorge** zugewiesen, muss aus dem bezirklichen Stellenverteilungskonzept ersichtlich sein, welche Pfarrämter diese Aufgaben wahrnehmen<sup>24</sup>.

---

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>23</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.

<sup>24</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.

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 werden<sup>25</sup>.

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

#### 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 bis zwölf Wochenstunden nicht übersteigen, weil dies sonst erfahrungsgemäß auf Kosten der Seelsorge geht. Bei mehr als acht Stunden Gesamtdeputat ist eine besondere Begründung erforderlich. Die Schuldekaninnen und Schuldekane sind einzubeziehen<sup>26</sup>. Zu beachten ist, dass die Zahl der Wochenstunden im Religionsunterricht 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 größeren Kirchengemeinde) wegen des damit verbundenen gleichbleibend hohen pfarrdienstlichen Grundaufwands (regelmäßiger Predigtendienst, Geschäftsführungsaufgaben, Religionsunterricht u.a.) wenig sinnvoll sind. Wenn dennoch Einzelpfarrstellen in diesem Umfang geplant werden, müssen neben einer intensiven nachbarschaftlichen Einbindung weitere Entlastungen dargestellt werden (beispielsweise Verschiebung des Religionsunterrichts auf eine andere Pfarrstelle oder Übernahme der Geschäftsführung durch ein benachbartes Pfarramt; Voraussetzung für Letzteres ist, dass dem benachbarten Pfarramt außer einem Predigtauftrag auch ein Seelsorgebezirk übertragen wird)<sup>27</sup>.

---

#### 3. Gemeindebezogene Sonderpfarrstelle.

(Zu den Möglichkeiten 2 und 3 siehe unter [Anlage 3.1 - Sonderpfarrstellen, Gemeindefonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt.](#))

<sup>25</sup> 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](#)).

<sup>26</sup> Zu Vorgehen und Kriterien hierzu siehe [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse](#), dort 3.2.5. Deputate im Religionsunterricht.

<sup>27</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](#).

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>28</sup>. Häufiger als in früheren Jahren wird es nötig werden, dass sich Pfarrerinnen und Pfarrer auf Vertretungen und Änderungen von Dienstaufträgen einlassen.

Ideal wäre es, wenn die bezirkliche Zielstellenzahl 2024 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>29</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 Stellen besetzt sind, zusätzliche Vakaturen aufzuerlegen<sup>30</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.

---

<sup>28</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>29</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.

<sup>30</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 Pfarrstellenbesetzungsge-  
setz](#) die nächste(n) freiwerdende(n) Stelle(n) in einem Kirchenbezirk so lange nicht zu besetzen, bis sich die Stellenzahl wieder innerhalb des Korridors bewegt.

## 6 Und wenn es dann eine Kirchengemeinde „trifft“?

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. Die Kirchengemeinden stehen deshalb vor der Aufgabe, 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 orts-kirchliche Kontakt-, Anlauf- und Vermittlungsstelle bleiben<sup>31</sup>.

Nicht nur bei der Einschränkung oder Aufhebung einer Pfarrstelle, sondern in vielen Fällen ist es unerlässlich, über eine **verstärkte Zusammenarbeit**<sup>32</sup> 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: beispielsweise 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 auf diesen oft schwierigen, aber notwendigen Wegen erfahrene **Moderatorinnen und Moderatoren** die Arbeitsprozesse im Kirchenbezirksausschuss oder in dem mit

---

<sup>31</sup> Siehe den Hinweis zur Einbeziehung des für die Pfarrhäuser zuständigen Referats im Evang. Oberkirchenrat Seite 9.

<sup>32</sup> Siehe dazu unter [Anlage 3.2 - Überparochiale und übergemeindliche Zusammenarbeit](#)

der Arbeit beauftragten Sonderausschuss begleiten. Der Oberkirchenrat beteiligt sich zur Hälfte an den Kosten<sup>33</sup>. Die Kirchenbezirke wurden gebeten, hierfür ebenfalls Mittel einzustellen.

Beispiele und Anregungen aus der Praxis im Blick auf die Zusammenarbeit finden sich auch unter [www.notwendige-wandel.de](http://www.notwendige-wandel.de) und [www.kip.elk-wue.de](http://www.kip.elk-wue.de) zur Konzentration im Pfarrberuf.

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

---

<sup>33</sup> Weiteres zu Vermittlung und - vorab! - Antragsverfahren unter [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse](#), dort im „Kasten“.