

Stand der Überarbeitung: 2004-12-17

Bei Stand vor Anfang Juli 2005 handelt es sich hierbei um eine Textversion vor Festlegung der Zielzahlen für die einzelnen Kirchenbezirke. Danach wird eine entsprechend veränderte und erweiterte Version erstellt.

Pfarr-Plan 2011

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	3
3 Die bezirklichen Zielzahlen 2011 für den Gemeindepfarrdienst	4
4 Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept	5
4.1 <i>Der bezirkliche Zielstellenplan 2011</i>	5
4.2 <i>Umsetzungsplanung</i>	6
4.3 <i>Gesichtspunkte und Kriterien der Verteilung</i>	6
4.4 <i>Hinweise, Vorgaben und Empfehlungen</i>	7
4.4.1 Hinweise	7
4.4.2 Vorgaben	8
4.4.3 Empfehlungen	9
5 Umsetzung, Toleranzgrenzen und steuernde Maßnahmen	10
6 Und wenn es dann eine Kirchengemeinde „trifft“?	11
7 Hilfen auf dem Weg	12

1 Einleitung

Die Landessynode wird – so ist geplant – Anfang Juli 2005 die **Zielzahlen 2011 für den Gemeindepfarrdienst** zur Kenntnis nehmen. Die stellenmäßigen Auswirkungen für die einzelnen Kirchenbezirke werden den Dekanatämtern unmittelbar danach mitgeteilt. Die Zahlen werden dann auch auf www.oberkirchenrat.de/d4/pp eingestellt.

Im Rahmen dieser Zielvorgaben sind in den nächsten Monaten **bezirkliche Stellenverteilungskonzepte für den Gemeindepfarrdienst** zu entwerfen. Die Leitfrage wird dabei sein, wie die im Jahr 2011 für jeden Kirchenbezirk zur Verfügung stehenden Stellen im Gemeindepfarrdienst auf die Kirchengemeinden verteilt werden sollen, und wie dies möglichst angemessen und nachvollziehbar geschehen kann.

Ergänzend und vertiefend zu den Ausführungen hier sind unter www.oberkirchenrat.de/d4/pp noch weitere Dokumente eingestellt (dort auch miteinander verlinkt), die dort bei Bedarf überarbeitet und aktualisiert werden¹:

Was auf dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem PfarrPlan 2006 besonders hervorzuheben ist:

- [Anlage 1.1 - Zusammenfassend, worauf es ankommt.doc](#)

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.doc](#)
- [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderung des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen.doc](#)
- [Anlage 2.3 - Muster eines bezirklichen Stellenverteilungskonzepts.xls](#)
- [Anlage 2.4 - Leerformular für ein bezirkliches Stellenverteilungskonzept.xls](#)
- [Anlage 2.5.1 – Erläuterungen zu den Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2006.doc](#)
- [Anlage 2.5.2 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2006.xls](#)
- [Anlage 2.6 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2006 aus der Datei des Oberkirchenrats.xls](#)

Zu Spezialfragen nicht allgemeiner Relevanz:

- [Anlage 3.1 - Sonderpfarrstellen, Gemeindesonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt.doc](#)
- [Anlage 3.2 - Überparochiale und übergemeindliche Zusammenarbeit.doc](#)
- [Anlage 3.3 - Vakaturverlängerungen als Kürzungskompensation.doc](#)
- [Anlage 3.3.1 Vakaturverlängerungs-Rechner.xls](#)

Was für die Umsetzung, auch in den Folgejahren, besonders zu beachten ist:

- [Anlage 4.1 - Umsetzungsfragen.doc](#)
- [Anlage 4.2 - Merkblatt zum Erstellen und Ändern einer Geschäftsordnung.doc](#)
- [Anlage 4.3 - Handreichung zu Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag.doc](#)

Wie es zu der Vorgabe der bezirklichen Zielstellenzahlen kommt:

- [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept.doc](#)
- [Anlage 5.2 - Zielzahlen 2011 - Spalten 1 bis 12.xls](#)
- [Anlage 5.3 - Zielzahlen 2011 - Spalten 12 bis 17.xls](#)

Zum Nachschlagen

- [Anlage 6.1: Glossar](#)

2 Aufgabenstellung und Zeitplan

Anfang Juli 2005 wird die Landessynode die Zielzahlen 2011 für den Gemeindepfarrdienst zur Kenntnis nehmen. Daraufhin soll in jedem Kirchenbezirk ein Vorschlag für ein bezirkliches Stellenverteilungskonzept 2011 für den Gemeindepfarrdienst erarbeitet und

¹ Die Dekanatämter erhalten die folgenden Informationen auch in Papierform.

der Bezirkssynode zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt werden. Für diese Aufgabe ist es sinnvoll, einen bezirklichen PfarrPlan-Sonderausschuss einzurichten².

Bis **31. März 2006** wird der Vorschlag für das bezirkliche Stellenverteilungskonzept – mit Stellungnahmen der von Veränderungen betroffenen Kirchengemeinden - an den Oberkirchenrat übersandt und dort und in einem synodalen Sonderausschuss geprüft und aufbereitet.

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.

Die Landessynode beschließt im Herbst 2006 (Haushaltsberatungen für das Jahr 2007) über die in den bezirklichen Stellenverteilungskonzepten vorgeschlagenen Stellenveränderungen.

3 Die bezirklichen Zielzahlen 2011 für den Gemeindepfarrdienst

Aufgrund des landeskirchlichen Stellenverteilungskonzepts für den Gemeindepfarrdienst³ werden sich für die einzelnen Kirchenbezirke bis zum Jahr 2011 konkrete Zielstellenzahlen für den Gemeindepfarrdienst ergeben. Diese werden um den 7. bis 9. Juli 2005 den Dekanatämtern mitgeteilt werden und dann als [Anlage 5.2 - Zielzahlen 2011 - Spalten 1 bis 12.xls](#) und [Anlage 5.3 - Zielzahlen 2011 - Spalten 12 bis 17.xls](#) zur Verfügung stehen.

An dieser Stelle bereits Erläuterungen zu den genannten Anlagen:

Spalte 12:

Die für die Kirchengemeinden eines Kirchenbezirks wichtigste Zahl ist die **Zielstellenzahl 2011**. Dies ist die Zahl der Stellen für den Gemeindepfarrdienst (umgerechnet in volle Stellen mit jeweils 100 Prozent Dienstumfang), die für das Haushaltsjahr 2011 zu Grunde zu legen sein wird. Landeskirchliche Sonderpfarrstellen sind in dieser und den folgenden Spalten nicht enthalten⁴, wohl aber teilweise Stellenanteile für von Gemeindepfarrstellen aus zu versehende Sonderaufträge im Nebenamt (insbesondere Krankenhaus- und Hochschuleseelsorge)⁵.

Spalte 13:

Da sich die **aktuell bestehenden Stellenzahlen** (die Zahl der tatsächlich vorhandenen und besetzten oder nicht besetzten Stellen) im Gemeindepfarrdienst ständig ändern (der PfarrPlan 2006 ist noch nicht vollständig umgesetzt), muss diese Spalte frei gelassen

² Näheres dazu und Vorschläge zum Vorgehen im Kirchenbezirk: [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse.doc](#)

³ Wie es zu den Zielstellenzahlen kommt: [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept.doc](#)

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

⁵ Welche Stellenanteile in welchem Umfang hierfür zur Verfügung gestellt werden, steht allgemein in [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept.doc](#) und konkret in [Anlage 5.2 - Zielzahlen 2011 - Spalten 1 bis 12.xls](#)

werden. Die aktuelle Stellenzahl zu einem Stichtag kann im Kirchenbezirk selbst erhoben werden. Bei Unklarheiten empfiehlt sich die Nachfrage beim Oberkirchenrat.

In Spalte 14

sind zum Vergleich die **Zielstellenzahlen 2006** abgedruckt.

Spalte 15

weist das Volumen an **Veränderungen** aus.

Da aufgrund der Personalstrukturplanung für den Pfarrdienst die Zahl der Pfarrstellen in den nächsten Jahren stärker zurückgehen wird als die Zahl der Gemeindeglieder, ergeben sich Kürzungen auch für Kirchenbezirke, deren Gemeindegliederzahlen konstant bleiben oder gar steigen.

Weiter ergeben sich in Einzelfällen größere Korrekturbewegungen durch den Umstand, dass die vor Jahren vorgenommene Schätzung der weiteren Entwicklung der Gemeindegliederzahlen im PfarrPlan 2006 von der tatsächlichen Entwicklung abweicht.

Spalte 16

weist das Volumen an Veränderungen (Spalte 15) in **Prozent** aus.

Spalte 17

enthält eine *unverbindliche* Schätzung über die **Zielstellenzahl 2016 aus heutiger Sicht**.

4 Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept

Das bezirkliche Stellenverteilungskonzept *muss* enthalten:

- Den bezirklichen Zielstellenplan 2011 (siehe Abschnitt 4.1)
- Eine Umsetzungsplanung (siehe Abschnitt 4.2)

Es *kann* enthalten:

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

Diese Teile können, wie zum PfarrPlan 2006 in den meisten Kirchenbezirken bereits praktiziert, in einem einzigen Plan zusammengefasst werden⁶.

4.1 Der bezirkliche Zielstellenplan 2011

Der bezirkliche Zielstellenplan 2011 für den Gemeindepfarrdienst besteht aus einer Übersicht, aus der sich ergibt, wie die im Haushaltsjahr 2011 dem Kirchenbezirk zustehenden Stellen im Gemeindepfarrdienst auf die Kirchengemeinden verteilt sein sollen.

In einer Spalte werden die Kirchengemeinden im Kirchenbezirk aufgeführt.

⁶ Ein Beispiel hierfür: [Anlage 2.3 - Muster eines bezirklichen Stellenverteilungskonzepts.xls](#). Die für den PfarrPlan 2006 erstellten bezirklichen Stellenverteilungskonzepte – also der Ausgangspunkt für den PfarrPlan 2011 - finden sich in ihren wesentlichen Teilen in zwei Dateien unter [Anlage 2.3.1 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2006.doc](#) und [Anlage 2.3.2 - Übersichten der bezirklichen Stellenverteilungskonzepte PfarrPlan 2006.xls](#).

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 2011⁷.

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 mitversehen)
- oder einer Kirchengemeinde können mehrere Pfarrstellen zugeordnet werden (wobei bei einer Pfarrstelle die Geschäftsführung für die Kirchengemeinde liegt).

4.2 Umsetzungsplanung

Die **Umsetzungsplanung** eines Kirchenbezirks macht Angaben darüber, wie die Zielstellenzahl des Jahres 2011 erreicht werden soll.

Möglichkeiten und Maßnahmen der Umsetzung (Überführung der aktuell bestehenden Stellen in die Zielstellen 2011) 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 verlängert⁸.
- Der Dienstauftrag auf einer Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag wird wieder 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 haben⁹. Allerdings wird und soll es auch künftig „größere“ neben „kleineren“ Pfarrstellen geben; alle Unterschiede nivellieren zu wollen, ist nicht nur unmöglich, sondern hat sich teilweise auch als kontraproduktiv erwiesen.

⁷ Da die Möglichkeit besteht, einen Teil der erforderlichen Kürzungen über Vakaturverlängerungen zu verwirklichen, darf gegebenenfalls die Zielstellenzahl 2011 entsprechend erhöht werden. Zu den Rahmenbedingungen von Vakaturverlängerungen siehe unter [Anlage 3.3 - Vakaturverlängerungen als Kürzungskompensation.doc](#).

⁸ Diese Kürzungsmöglichkeit ist mit besonderen Schwierigkeiten verbunden und wird nur für Kirchenbezirke mit ohne langen Vakaturen ermöglicht. Siehe dazu unter [Anlage 3.3 - Vakaturverlängerungen als Kürzungskompensation.doc](#).

⁹ Dies betrifft nicht nur 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.

Neben den Merkmalen, die bei der landeskirchenweiten Verteilung *auf die Kirchenbezirke* berücksichtigt wurden¹⁰ - hier vor allem Zahl der Gemeindeglieder, gewichtete Zahl der Kirchengemeinden, zusätzliche Predigtstellen, Religionsunterricht – können für die Verteilung *innerhalb des Kirchenbezirks* weitere Gesichtspunkte von Bedeutung sein, beispielsweise:

- Besonderheiten der Kirchengemeinden (z.B. Alten- und Pflegeheime, Erholungs- oder Kurorte, Neubaugebiete, soziale Brennpunkte, Aussiedlerwohnheime, 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 Gemeinédiakoniat, die aus Kirchensteuermitteln langfristig in einer Kirchengemeinde finanziert werden sollen
- Doppelung von Angeboten
- Möglichkeiten der Kooperation und Anbindung an andere Pfarrstellen (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)

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

4.4 Hinweise, Vorgaben und Empfehlungen

4.4.1 Hinweise

In manchen Kirchenbezirken besteht das Interesse, gemeindebezogene Sonderpfarrstellen („**Gemeindesonderpfarrstellen**“) einzurichten, also Pfarrstellen (ohne Seelsorgebezirk) beispielsweise für Öffentlichkeitsarbeit, Jugendarbeit, Diakonie, Religionsunterricht, Erwachsenenbildung, Cityarbeit, Krankenhaus- oder Altenheimseelsorge. Oder solche Aufträge werden innerhalb von Gemeindepfarrstellen als **Sonderaufträge im Nebenamt** ausgewiesen¹¹.

Bei Errichtungen, Aufhebungen, Änderungen im prozentualen Umfang von Pfarrstellen¹² sind u.a. **zu bedenken und anzugeben:**

- Sind Geschäftsordnungen, auch für benachbarte Pfarrämter, zu ändern¹³?
- Umfang und Abgrenzung der Seelsorgebezirke?

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

¹¹ Siehe hierzu unter [Anlage 3.1 - Gemeindesonderpfarrstellen und Sonderaufträge im Nebenamt.doc](#).

¹² Die folgenden Punkte ausführlicher: [Anlage 2.2 - Hinweise zu Aufhebung, Errichtung und Änderung des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen.doc](#).

¹³ Siehe [Anlage 4.2 - Merkblatt zum Erstellen und Ändern einer Geschäftsordnung.doc](#)

- 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 errichten¹⁴?
- Auswirkungen auf die Einstufung der Pfarrstellen¹⁵?
- Auswirkungen auf das Deputat an Religionsunterricht der Pfarrstellen¹⁶?
- Bei einer zusätzlichen oder aufzuhebenden Pfarrstelle: Müssen oder sollen Anträge auf Umbenennung der vorhandenen Pfarrstellen 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 vorzusehen¹⁷.

Wenn Pfarrstellen nicht mehr besetzt werden sollen, betrifft dies auch die **Pfarrhäuser**. Deshalb muss Referat 8.1 im Evang. Oberkirchenrat (Herr Burger, DW -443) möglichst frühzeitig in die Planungen einbezogen werden. Insbesondere wenn es sich um Pfarrhäuser in staatlicher Baulast handelt, ist eine Rücksprache unbedingt erforderlich.

Sonderaufträge im Nebenamt, die zu einer Erhöhung der Zielstellenzahl 2011 geführt haben (beispielsweise über Gemeindepfarrämter versehene Krankenhausseelsorge; sie-

¹⁴ 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, 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.doc](#).

¹⁵ § 1 Abs. 1 Ausführungsverordnung zum Pfarrstellenbesoldungsgesetz; RS 551: Die relevante Grenze liegt in den meisten Fällen bei 1.500 Gemeindegliedern: darüber Einstufung nach P 2, darunter nach P 1. (Bei mit einer Pfarrstelle verbundenem Filial- und Doppeldienst liegt die Grenze bei 1.300 Gemeindegliedern.)

¹⁶ Der Religionsunterricht umfasst nach den Bestimmungen der kirchlichen Verordnung für Pfarrer und Pfarrerinnen mit einem Seelsorgebezirk

unter	1.000 Gemeindegliedern	8 Wochenstunden,
zwischen	1.000 und 2000 Gemeindegliedern	6 Wochenstunden und
bei 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.doc](#).

¹⁷ Die Stelle des Dekans oder der Dekanin soll bei einem kleineren Kirchenbezirk nicht mehr als 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 für Projekte, Aufgaben und Vertretungsdienste im Kirchenbezirk zur Verfügung.

he allgemeine Bemerkungen unter [Anlage 5.1 - Das landeskirchliche Stellenverteilungskonzept.doc](#) und tabellarische Aufstellung [Anlage 5.2 - Zielzahlen 2011 - Spalten 1 bis 12.xls](#)), müssen mit bestimmten Gemeindepfarrstellen verbunden und in der Geschäftsordnung ausgewiesen werden.

Es wird als Grundsatz angesehen, dass in einer Kirchengemeinde, für die eine Pfarrstelle - gleich welchen prozentualen Umfangs – errichtet ist, regelmäßig an allen Sonn- und Feiertagen **Gottesdienste** gefeiert werden¹⁸.

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

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 erwünscht, dass eingeschränkte Dienstaufträge weder in größerem Maße eingeführt noch abgeschafft werden.

Es ist möglich, die **Deputate im Religionsunterricht** (oder Teile davon) durch Festlegungen in den Geschäftsordnungen der Pfarrämter von einer Pfarrstelle zur anderen zu „verschieben“. Allerdings sollte dadurch das Gesamtdeputat einer Pfarrstelle zehn bis zwölf Wochenstunden nicht übersteigen, weil dies sonst auf Kosten der Seelsorge gehen könnte.

Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass **Einzelpfarrstellen im Umfang von 50 Prozent** wegen des damit verbundenen gleich bleibend hohen pfarrdienstlichen Grundaufwands (regelmäßiger Predigtdienst, 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

¹⁸ 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 Feiertagen an einem Ort mit den zugehörigen Gemeindegliedern Gottesdienst gefeiert werden, und niemand soll zum Gottesdienstbesuch über die Parochiegrenzen hinaus „gezwungen“ werden.

Allerdings kann in Bezug auf den Dienstauftrag eines Pfarrers oder einer Pfarrerin mit eingeschränktem Dienstauftrag nicht erwartet werden, dass dieser oder diese an allen Sonn- und Feiertagen Predigtdienste übernimmt. Deshalb muss in solchen Fällen auch eine Klärung darüber herbeigeführt werden, von welchen benachbarten Pfarrämtern in welchem – in den Geschäftsordnungen festzulegenden - Turnus Gottesdienste übernommen werden.

eine andere Pfarrstelle oder eine Entlastung von Geschäftsführungsaufgaben durch Zusammenschluss benachbarter Kirchengemeinden in einer Gesamtkirchengemeinde).

Von Seiten des Oberkirchenrats werden **keine Vorgaben für prozentuale Umfänge bei Sonderaufträgen im Nebenamt** (beispielsweise Bezirksjugendpfarramt, Bezirksdiakoniefarramt, Altenheimseelsorge, religionspädagogische Arbeit mit Erzieherinnen) gemacht. Die Gewichtung solcher Aufgaben muss im Rahmen der 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 Änderung des prozentualen Umfangs von Pfarrstellen.doc](#) und [Anlage 4.1 - Umsetzungsfragen.doc](#). An dieser Stelle sei auf Folgendes besonders hingewiesen:

Durch Stellenveränderungen sind auch die **benachbarten Dienstaufträge im Pfarrdienst** betroffen. Vertretungsregelungen liegen in der Zuständigkeit des Dekanatamts. Wenn es sich um dauernde Veränderungen handeln soll, geschieht dies durch Änderungen der Dienstaufträge in den Geschäftsordnungen¹⁹. (Eine Geschäftsordnung wird auf Vorschlag des Kirchengemeinderats und einer Stellungnahme des Pfarramts [Dienstweg einhalten!] durch den Oberkirchenrat geändert und neu festgelegt.) 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 2011 in direkter Linie erreicht werden könnte. 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. Aufgrund der Erfahrungswerte des PfarrPlan 2006 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 hinaus²⁰ 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 aufzuerlegen²¹. Dies würde allerdings nach dem Zufallsprinzip die nächsten freiwerdenden Pfarrstellen treffen und zu Ungerechtigkeiten innerhalb des Kirchenbezirks führen.

¹⁹ Das Merkblatt hierfür: [Anlage 4.2 - Merkblatt zum Erstellen und Ändern einer Geschäftsordnung.doc](#)

²⁰ 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 zeigen also keinen „Pfarrer- und Pfarrerrinnenmangel“ an. Vielmehr ist im landeskirchlichen Haushalt eine feste Zahl von landeskirchenweit vakanten Pfarrstellen eingeplant. Da für sie kein Geld eingestellt ist, muss diese Zahl von Stellen landeskirchenweit auch immer unbesetzt bleiben.

²¹ 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.

Das Gesamtkonzept ist auf **Solidarität** angewiesen. Gespräche und Information zwischen den jeweils beteiligten Kirchengemeinden und Kirchenbezirken sind nötig und das solidarische Bewusstsein: Wenn eine Kirchengemeinde bzw. 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.doc](#).

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 der benachbarten Kirchengemeinderäte gefördert werden. Auch kann es sinnvoll sein, die Grenzen von Kirchengemeinden zu überdenken.

Mit Kürzung oder Streichung 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 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 bleiben²².

Nicht nur bei der Einschränkung oder Aufhebung einer Pfarrstelle, sondern in vielen Fällen ist es unerlässlich, über eine **verstärkte Zusammenarbeit**²³ zwischen benachbarten Kirchengemeinden und Pfarrämtern nachzudenken und gezielt 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

²² Siehe den Hinweis zur Einbeziehung des für Pfarrhäuser zuständigen Referats im Evang. Oberkirchenrat auf Seite 8.

²³ Siehe dazu unter [Anlage 3.2 - Überparochiale und übergemeindliche Zusammenarbeit.doc](#)

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 Nachbargemeinden.

7 Hilfen auf dem Weg

Es wird angeboten, dass erfahrene **Moderatorinnen und Moderatoren**, die mit den Projekten 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 Kosten²⁴. Die Kirchenbezirke wurden gebeten, ebenfalls hierfür Mittel einzustellen.

Eine Fülle an Beispielen und Anregungen aus der Praxis zum „**Notwendigen Wandel**“ findet sich unter www.notwendiger-wandel.de.

Protokoll

der wichtigsten **Änderungen und Ergänzungen** nach der ersten Veröffentlichung:

-

²⁴ Weiteres zu Vermittlung und – vorab! - Antragsverfahren unter [Anlage 2.1 - Hinweise für die PfarrPlan-Sonderausschüsse.doc](#), dort im „Kasten“.