



Es bleiben offene Fragen – Rückblick auf den PfarrPlan-Prozess 2018

(Krack)

Und wieder grüßt das Murmeltier.... – Erkenntnis ja, Umsetzung nein

(Kost)

Was braucht eine gut funktionierende Pfarce - Diskussionspapier

(Krack)

Zeitschiene zur Wahl der Pfarrervertretung 2015 (Klose)

Es bleiben offene Fragen – Rückblick auf den PfarrPlan-Prozess 2018

Die Beschlüsse zur Umsetzung des PfarrPlans 2018 sind längst schon gefallen und mittlerweile finden – stellenwechselbedingt – schon die ersten Umsetzungen der neu erarbeiteten Stellenkonzeptionen statt. Zeit, um Rückschau auf den PfarrPlan-Prozess zu halten. Der OKR hat hierzu am 19. Juni 2013 zu einem Auswertungsgespräch eingeladen, an dem auch die Pfarrervertretung beteiligt war. In Vorbereitung dieses Gespräches haben wir bei der Wahl- und Kontaktpersonenversammlung im Februar in Plochingen in Kleingruppen die Stimmen der Pfarrer/-innenschaft zur Umsetzung des PfarrPlans 2018 gesammelt. Aus den Gesprächen in den Kleingruppen ergab sich zusammengefasst folgendes Ergebnis:

Was lief nicht gut?

- Kriterien des Kirchenbezirks ändern sich im Lauf des Prozesses (auf einmal sollen keine eingeschränkten Dienstaufträge mehr entstehen, etc.)
- Wandervakaturen
- In den Beratungen wird mit nicht aktuellen Infos gearbeitet (Infos des OKR an die Moderatoren sind mangelhaft)
- Kriterien für Genehmigungsfähigkeit müssen eindeutig kommuniziert werden, das war nicht der Fall
- Bildung des PfarrPlan-Ausschusses
- Unklare Vorgaben der Formalia an die mittlere Ebene seitens des OKR
- Beratung durch den OKR wurde nicht immer als zielführend erlebt
- Positionierung der Pfarrer/innen wird entweder als Entsolidarisierung gegenüber der Gemeinde oder den landeskirchlichen Interessen wahrgenommen.

Wünsche

- Prozess durch Auftraggeber (OKR) deutlicher unterstützen und präsent sein
- Mehr Vorlaufzeit bis zur Entscheidung
- Klarheit der mittleren Ebene
- Kommunikation auf und über alle Ebenen hinweg verbessern
- Inhaltliche Überlegungen statt „nur“ Zahlen
- Konsequenzen klar im Blick haben:
 - Veränderungen der Gemeindegliederzahlen
 - Besoldung
 - Kollegen
 - Vakaturen
 - RU-Besetzbarkeit
- Änderung/ Anpassung der Deputatsverordnung: Berücksichtigung der weiteren Aufgaben; punktgenaue Veränderung (Anpassung an aktuelle Situation)



Was lief gut?

- Perspektive 2030 im Blick haben
- Vorordnung von inhaltlichen Kriterien gegenüber rein quantitativen Kriterien
- Gute Mischung von Hauptamtlichen und Laien im Gremium
- Gute Mischung der Distrikte und Sozialräume in den Gremien
- Idee einer externen Begleitung durch OKR und Gemeindeberatung
- Kontinuierliche Begleitung von außen während des Prozesses

Die Pfarrervertretung hat diese Ergebnisse schon vor dem Auswertungsgespräch schriftlich an den OKR weitergeleitet.

Das Auswertungsgespräch des OKR zum PfarrPlan-Prozess fand im Zusammenhang der Dekane/-innen-Dienstbesprechung statt. In Arbeitsgruppen wurden in Hinblick auf den PfarrPlan-Prozess die folgenden Themen in den Focus genommen und diskutiert:

- Kommunikation/ Information
- Kriterien
- Theologische Grundlagen
- Prozessvereinfachung und Entlastung
- Transformation gestalten
- Pfarrdienst und Strukturen

In der Arbeitsgruppe zum Thema „Kriterien“ wurde festgestellt, dass es für die Umsetzung des PfarrPlans in Blick auf den ländlichen Raum besonderer Überlegungen bedarf. Die Herausforderungen des ländlichen Raums können nicht allein durch den PfarrPlan gelöst werden. Die Pfarrervertretung hat hierzu erste Überlegungen angestellt und versucht in enger Zusammenarbeit mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und auch dem OKR der Frage nach zu gehen, was eine Parochie braucht, damit Pfarrdienst in angemessener Weise geleistet werden kann.

In der Arbeitsgruppe „Pfarrdienst und Strukturen“ wurde das Modell der „Schaffung von größeren Einheiten“ forciert (Bildung von Gesamtkirchengemeinden, Fusionen). Von Seiten der Pfarrervertretung wurde kritisch angemerkt, dass hier zunächst einmal abgeklärt werden muss, inwiefern staatliche Pfarrhäuser saniert oder abgelöst werden können. Zur Überprüfung dieser Thematik sollen in Dezernat 8 zwei Stellen eingerichtet werden.

Es wurde festgehalten, dass es keinen Zwang zur Fusion geben darf.

Es bleibt zu hoffen, dass die Ergebnisse des Auswertungsgesprächs in die unseres Erachtens notwendigen Überlegungen zur zukünftigen Gestaltung des Pfarrdienstes in unserer Landeskirche einfließen und im OKR gehört werden.

Und wieder grüßt das Murmeltier.... – Erkenntnis ja, Umsetzung nein (Kost)

im Rahmen unserer Klausurtagung vom 14.-15.Juni 2013 hat sich die Pfarrvertretung mit Themen auseinandergesetzt, die durch den Konsultationsprozess „Konzentration im Pfarrberuf“ längst erledigt sein sollten. Dem ist jedoch nicht so. Die Themen brennen nach wie vor unter den Nägeln, zumal sie durch den Rückgang der aktiven Pfarrerrinnen und Pfarrer verschärft deutlich werden.

Deshalb sieht sich die Pfarrervertretung in der Pflicht nochmals klar zu benennen, wie dringend Veränderungen sind, auf die die Pfarrerschaft wartet und manch berufliche Notsituation nicht aus der Welt zu schaffen ist, ohne dass sich Arbeitsbedingungen ändern, Strukturen verbessern, die Entlohnung der Arbeit den tatsächlichen Anforderungen nahekommt und nicht zuletzt das Wohnen im Pfarrhaus dem gängigen Niveau des 21. Jahrhunderts angepasst wird.

Die Zeit des sportlichen Wettkampfs zwischen Verwaltung und Pfarramt ist vorbei, wenn man mit Ernst versucht junge Menschen für diesen Beruf unter den bisherigen Bedingungen zu begeistern und langfristig zu gewinnen.

Motivation für diesen Beruf und Wertschätzung im Beruf hat nichts mit Beckmessertum und Schwarzmalerei zu tun. Wer hoffnungsvoll voran gehen soll, benötigt die volle Rückenstärkung.

Unser Eindruck seit Jahren ist jedoch der, dass man die Furcht vor sinkenden Kirchensteueraufkommen und Mitgliederschwund dazu nutzt die Schotten dicht zu machen um zu



retten, was zu retten ist. Gleichzeitig wundert man sich darüber, dass die Arbeit in der Kirche und Gemeinde unattraktiv erscheint. Aber, so fragen wir: Wer möchte noch auf einem Schiff anheuern, dessen Takelage das Fürchten lehrt, weit ab von Ehrfurcht oder Demut bzw. der gegenseitigen Promissio?

Fehlt noch was

1. Vom ursprünglichen Ziel der Kirchenleitung für den Konsultationsprozess „Konzentration im Pfarrberuf“, nämlich anstelle von „Zeitaufrechnung der Pfarrervertretung“ zu „Konzentrierung auf das Wesentliche im Pfarrdienst“ zu gelangen, ist u. E. nie in die Praxis des Pfarrberufs vorgedrungen. Erschrocken vor möglichen Konsequenzen für den Alltag hat wurde vor der Umsetzung die Bremse gezogen.

- Die Pfarrervertretung ist enttäuscht, dass die Ergebnisse des Konsultationsprozesses keinerlei konkrete Zeitersparnis im Pfarrdienst erkennen lassen.
- Die Pfarrervertretung erwartete sich von diesem Prozess, dass am Ende ein konzentriertes Ergebnis steht, das allen Pfarrerinnen/ Pfarrern klar benennt, welche Aufgaben im Pfarrdienst unbedingt notwendig sind und welche nicht, bzw. aufgrund welcher Werte sie dies entscheiden können. Die Erwartung war außerdem, dass dadurch deutlich werden würde, für welche Aufgaben Pfarrerinnen/ Pfarrer als Theologinnen/ Theologen ausgebildet sind und für welche nicht. Von der Pfarrervertretung wird daher kritisch angefragt, inwiefern diese Erwartungen noch zeitnah erfüllt werden. Bisher jedenfalls ist wenig davon sichtbar und wird auch nicht in der Breite der Pfarrerschaft diskutiert.

2. Das Erkennen von strukturellen Problemen führte zu einer Art „Nabelschau“ der Pfarrperson und zur Betonung der vielschichtigen Scharnierfunktion von Pfarrerinnen und Pfarrern und nicht zu deren Entlastung. Wo es quietscht liegt es immer am Scharnier.

- Die Selbststeuerungskompetenz der einzelnen Pfarrperson allein im Blick ist nicht ausreichend und führt zu Schiefen. Hinter dem generellen Problem des „Zuviel“ im Pfarramt steht ein strukturelles Problem das gelöst werden muss. Es ist nicht Aufgabe der Pfarrerinnen/ Pfarrer allein durch eigene Schwerpunktsetzung dies zu lösen.

3. Die Beratungsmodelle, die innerhalb von Konzentration im Pfarrberuf entwickelt oder angewandt wurden sind personenbezogene Beratungsmodelle und können (bisher noch) nicht auf strukturelle Gegebenheiten angewandt werden.

- Der Prozess bleibt in den vorhandenen Strukturen verhaftet. Grundsätzliche Anfragen an das System, wie sie einst als Impuls für den Konsultationsprozesses OKR i. R. Tompert aufwarf, werden nicht mehr gestellt. Dazu gehört beispielsweise die Frage, was überhaupt über das Proprium des Amtes hinaus, neben Seelsorge, Verkündigung und Unterricht an Geschäftsführungs- oder gemeindlichen Aufgaben unabweislich zum Dienstauftrag gehören.
- Das mangelnde Interesse der Pfarrer/ Pfarrerinnen an der Personalentwicklung liegt auch darin begründet, dass man hier keine Verbesserungen bzw. Lösungen mehr erwartet.
- Als Pfarrer/ Pfarrerin kann man nicht im ständigen Konflikt mit den Gremien leben, mit denen man zusammenarbeiten muss. Das heißt, dass nicht alle Entscheidungen vor Ort getroffen werden können, sondern Vorgaben von einer anderen Seite erfolgen müssen.

4. Aufgrund mangelnder Umsetzungen hat die Bereitschaft zur Mitarbeit an Veränderungsprozessen innerhalb der Pfarrerschaft über die Jahre hinweg abgenommen. Trotzdem besteht nach wie vor ein großes Interesse an Veränderungen.. Doch wird berechtigterweise auch erwartet, daß konkret am Ende von Projekten und Prozessen auch etwas dabei „herauskommt“.

- Das Pfarramt ist einer der schönsten Berufe, aber die Bedingungen stimmen nicht mehr.
- Das ständige Arbeiten an der Oberkante fördert die Verdrossenheit unter den Pfarrern/ Pfarrerinnen. Dieser Motivationsverlust schadet der gesamten Kirche.
- Die Pfarrervertretung ist eine Interessensvertretung der Pfarrer/ Pfarrerinnen. Deshalb muss sie deutlich formulieren, dass es so nicht mehr geht. Wenn im Organisations- und Verwaltungsbereich zu viele Aufgaben im Pfarramt anfallen, geht dies auf Kosten der Seelsorge oder anderer Kernbereiche.



- Es muss Ziel sein, dass Dienstaufträge so gestaltet werden, dass diese überschaubar sind und Freiräume für Seelsorge und das „Eigentliche“ bieten.
- Es muss eine Entlastung des Pfarrberufs stattfinden. Anders ist dieser Beruf in Zukunft nicht mehr durchzuführen.
- Der Motivationsverlust unter Pfarrer/ Pfarrerinnen ist schädigend für die gesamte Kirche, nicht nur im Blick auf den mangelnden Nachwuchs an Theologinnen und Theologen im Pfarrberuf.

5. Die Frage, wie eventuell auch mit finanziellen und personellen Ressourcen eine erfolgreiche Konzentration im Pfarrberuf erreicht werden kann, ist unseres Erachtens zu wenig im Blick.

- Es stellt sich deshalb die Frage, wie viele Mittel die Landeskirche hier bereit ist einzusetzen (vor allem bei der dauerhaften Umsetzung).
- Im Gespräch der Pfarrervertretung mit der LakiMAV wird diskutiert, was notwendig ist, damit eine Parochie funktioniert. Diese Fragestellung muss breit aufgegriffen werden.
- Es müssen mehr Sekretärinnenstunden finanziert werden. Dies ist letztlich für die Landeskirche günstiger, als viele Pfarrerinnen/ Pfarrer mit Burn-out-Syndrom.
- Die grundsätzliche Forderung der Kostenneutralität ist zu hinterfragen. Der Pfarrdienst muss etwas wert sein.
- Die Finanzsituation muss im Blick behalten werden, auch im Bezug darauf, wo an anderen Stellen der Landeskirche Geld eingespart werden kann z.B. durch ein zentrales Tagungsmanagement oder Verschlankung von Verwaltungseinheiten.

6. Die Ergebnisse verschiedentlicher Konsultationsprozesse liegen in Schubladen oder stehen lediglich den Insidern zur Verfügung. Eine breite Veröffentlichung unter anschließender Einbeziehung der Basis vor Ort bedarf einer größer angelegten und strategisch durchdachten Kommunikationspolitik, zumal sie auch bei der Umsetzung des Pfarrplans hilfreich sein können.

- Eines der bisherigen Ergebnisse, dass in die Geschäftsordnungen eines Pfarramtes nicht zu viel aufgenommen werden soll, muss vom Oberkirchenrat aus kommuniziert werden.
- Das strukturelle Problem des „Zuviel“ verschärft sich bei wegfallenden Pfarrstellen oder deren Zusammenlegung, zumal häufig die Erwartung der Kirchengemeinden und der zuständigen Gremien an die Pfarrperson gleich bleibt

7. Als Fazit stellen wir fest.

- Man kommt an der Ausgangsfrage nach der Arbeitszeit im Pfarrdienst nicht vorbei. Die Grenze der Machbarkeit ist mit der Grenze an zur Verfügung stehender Zeit erreicht. Es gilt dies offen und konstruktiv im zukünftigen Prozess mit OKR, Synode und Gemeinden zu kommunizieren. Wenn gefordert wird, dass das Gemeindepfarramt zentrales kirchliches Amt bleiben muss und nicht zur austauschbaren Dienstleistung werden darf, ist zu fragen, wer die Gleichwertigkeit von Gemeindepfarramt (ständige Stellen) und Personen mit Übergangsdienstaufträgen garantiert. Für Kolleg/innen, die dazu bereit sind, muss die Möglichkeit bestehen bleiben, zum Beispiel Vertretungsdienste zu übernehmen.
- Der Pfarrervertretung ist es wichtig zu unterstreichen, dass das Pfarramt zentrales kirchliches Amt bleibt und entweder in der Gemeinde oder auf einer beweglichen Stelle (zB mit Vertretungsdiensten) stattfindet.
- Die Pfarrervertretung möchte deutliche Konkretionen in Zahlen über die Vorstellungen von kirchenleitenden Persönlichkeiten, wenn verschiedentlich formuliert wird, dass auch in Zukunft „Pfarrbezirke überschaubar bleiben“
- Für die Rahmenbedingungen ist die Klärung wichtig, dass Rahmenbedingungen topdown gesetzt werden müssen (Leitung muss wahrgenommen werden!). Das bottom up -Prinzip hingegen greift bei der dezentralen Struktur der Kirchengemeinden.
- Bei der Forderung, dass Kirche in der Fläche präsent bleibt, ist es wichtig, dass die Kirchenleitung die entsprechenden Rahmenbedingungen für eine machbare pastorale Versorgung schafft und diese sicherstellt.
- Die Pfarrervertretung merkt kritisch an, dass dabei weder Arbeitsbelastung noch Arbeitsverdichtung in diesem Zusammenhang zur Sprache kommen.

Wichtige Merkpunkt für weitergehende Überlegungen sind aus Sicht der Pfarrervertretung:

- Die Gemeinden müssen von einem Versorgungs- und Unmündigkeitsdenken wegkommen hin zu einer großen Selbstständigkeit und –verantwortung.



- Ein Amt ist höherwertig als ein Dienst. Es muss immer wieder gefragt werden, wer den Beruf wie versteht.
- Das Amt hat Dienstleistungsaufgaben, aber es geht auch um die Neuentdeckung des Dienstes. Der Gottesdienst hat einen eigenen Wert, er darf nicht von scheinbar wichtigen Verwaltungsaufgaben verdrängt werden. Der Pfarrberuf ist ein theologischer Beruf. Für die Vorbereitung des Gottesdienstes muss genug Zeit bleiben. Gute Qualität ist wichtig.
- Das Thema der Arbeitszeit, wie es von der Pfarrervertretung in ihren beiden Broschüren „Arbeit mit Maß und Ziel“ und „Tun und Lassen mit Konzept“ aufgegriffen wurde, ist nach wie vor brisant.
- Die Broschüren bieten die Möglichkeit, durch die dort vorgeschlagene zeitliche Bezifferung zu überprüfen, ob ein Dienstauftrag überhaupt realisierbar ist oder nicht.
- Manche Stellenkonstruktionen des Pfarrplans stehen dazu konträr. Deshalb muss in der nächsten Pfarrplanrunde ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden.
- Es zeigt sich, dass das grundlegende Anliegen der Pfarrervertretung, wie es in den beiden Broschüren „Arbeit mit Maß und Ziel“ und „Tun und Lassen mit Konzept“ aufgegriffen wurde, nämlich die Arbeit von Pfarrer/ Pfarrern in einer Zeitschiene zu erfassen, unabdingbar ist. Denn erst so wird deutlich, ob die Konzentration auf einer Pfarrstelle tatsächlich auch möglich ist, vor allem bezüglich der Zeit.
- Es zeigt sich, dass die im „Notwendigen Wandel“ angedachte Delegation nicht funktioniert. Auch der Konsultationsprozess „Konzentration im Pfarrberuf“ hat hier noch keine neuen Ergebnisse erbracht.
- Es zeigt sich, dass es ohne bereits erarbeitete Vorschläge zu „Geschäftsführung und Verwaltung“, keine strukturellen Erleichterungen und mit klarer Zuständigkeiten geben wird.
- Es ist offensichtlich, dass der Pfarrberuf nicht mehr mit dem Lehrerberuf vergleichbar ist. An Komplexität, Verbindlichkeit, Ortsverbundenheit und Verantwortung kommen die Aufgaben eines Pfarrers/einer Pfarrerin heutzutage den Aufgaben eines Bürgermeisters gleich. Noch nicht gleich ist dagegen die Entlohnung. Finanziell hinken wir hier doch noch weit hinterher. Hierin sieht die Pfarrervertretung auch einen Faktor für den Pfarrer-bzw. Nachwuchsmangel

Unter Einbeziehung der realen Arbeitszeit und der beiden von der Pfarrervertretung verfassten Broschüren, läßt sich das Ziel von „Konzentration und Motivation im Pfarrberuf“ folgendermaßen formulieren

1. Es muss ein Rückzug auf die Kernkompetenzen stattfinden, wenn das Kriterium der Qualität beibehalten wird. Die Erhebung von Tun und Lassen mit Konzept hat ergeben, dass allein durch die Bearbeitung des Unabweisbaren schon vier Fünftel der Zeit ausgefüllt sind.
2. Dieser muss durch angemessene Rahmenbedingungen gestärkt werden.
3. Die früher gemachten Alimentation- und Sicherheitsversprechen und Ausgleichsverhältnisse gelten schon lange nicht mehr. Der „package deal“ muss neu geschnürt werden, und zwar unter Rahmenbedingungen, die garantieren, dass ein auskömmliches Leben ohne Verpflichtungen zu Nebentätigkeiten durch das Gehalt gewährleistet wird. Dessen momentane Schiefelage sehen wir als wesentliche Ursache für den Nachwuchsmangel.
4. Die fragmentarische Existenz muss ausgehalten werden. Dieses Bewusstsein muss durch Kollegialität und der Gemeinschaft der Ordinierten gestärkt werden.

Nun hoffen wir als Pfarrervertretung für uns und alle Kolleginnen und Kollegen im Pfarrberuf, dass all diese Erkenntnisse nun auch in der Praxis Einzug halten.

Zur Diskussion: Was braucht eine gut funktionierende Parochie? (Krack)

Die Pfarrervertretung hat aus den Überlegungen auf ihren Klausurtagungen heraus ein erstes Modell entwickelt, das – freilich holzschnittartig – beschreibt, wie Pfarrdienst unter den Bedingungen von PfarrPlan 2018 noch angemessen gelingen und gelebt werden kann. Das Modell soll an dieser Stelle zur Diskussion gestellt werden:



Was braucht eine gut funktionierende Parochie an Struktur und Personal?

Erhaltung der Kirche

Regelmäßige, verlässliche GD

Elementare Grundvollzüge kirchlichen Lebens

Dienstauftrag

1,5 Tage DB/ GF/GD
1 Tag Kasualien
1 Tag KU/ RU
2,5 Tage allg GdeArb/ SeSo/ Bezirk

- Netzwerkgemeinden
- KiPfl 100%
- Hausmeister und Mesnerin vorhanden
- Gemeindebüro, Sekretärin
- Ehrenamtliche
- Diakonat (Jug+Senioren)
 - 100% kontinuierl
 - 100% punktuell

Präsenz eines kirchlichen Ansprechpartners vor Ort
Kasualien durch bekannte/n Pfarrer/in durchführen

Land

Stadt

Distriktsgröße

- Mind. 3 PfarrPersonen
- Mind. 200% DA
- Mind. 3 KG
- Ggseit. Stellvertretung

75% Gemeindeauftrag
25% Netzwerkarbeit

- Ökum. Arbeit
- Jugendarbeit
- Erwachsenenbildung
- KU/ KA
- KiTa-Arbeit
- Ggseit. Stellv.

Sekretärin

- Je 2h/ Gde vor Ort
- + 4h im Netzwerk-Büro

Gemeindebüro

GesamtKGR

- Gemeindeausschüsse
- Finanzausschuss im KGR

GesamtKG

- Funktionsgegliederter KGR
- Finanzausschuss

→Gewährleistung der Berücksichtigung örtlicher Belange

Zeitschiene zur Wahl der Pfarrervertretung 2015 (Klose)

Am 14.05.2015 läuft die 6-jährige Amtszeit der 5. Pfarrervertretung aus. Gemäß § 11 PfvG schreibt der OKR spätestens 6 Monate vor Ablauf der Amtszeit die Neuwahlen aus.

Die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Wahl- und Kontaktpersonen beträgt gemäß § 6 PfvG 1 Monat, also bis 31.10.2014.

Die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Mitglieder der PfV beträgt gemäß § 7 PfvG 2 Monate, also bis zum 30.11.2014.

Somit wäre genügend Zeit für alle Beteiligten, sich auf die Wahl im Februar 2015 – idealerweise bei der jährlich am ersten Montag im Februar stattfindenden Wahl- und Kontaktpersonenversammlung in Plochingen – vorzubereiten.

Der Zeitpunkt im Herbst für die Einreichung der Wahlvorschläge sowohl der WuKP als auch der Mitglieder der PfV erscheint als sehr günstig: Neuanfang nach eventuellem Stellenwechsel, erste Dienstbesprechungen nach den Sommerferien, guter Zeitpunkt für die Bestimmung und Ausarbeitung der dienstlichen Entlastungen für die neuen Mitglieder der PfV (RU-Deputate mit Beginn im neuen Schuljahr 2015). Auch der Termin der Wahl- und Kontaktpersonenversammlung im Februar hat sich bei den Kolleginnen und Kollegen inzwischen gut eingebürgert.

Somit könnte dann Dienstbeginn nach Ablauf der Amtszeit der 5. Pfarrervertretung unverzüglich der 15.05.2015 sein.

KORD Murr hat diese Zeitschiene mit Schreiben vom 15.08.2013 bestätigt. Die Ausschreibung der Neuwahl erfolgt im Amtsblatt am 30.09.2014.