

1	Pfarramt und Dekansamt im Wandel	
2	Impulse zur Weiterentwicklung von Amt und Aufgaben	
3		
4	Einleitung: Person und Organisation	3
5		
6	I. Den Wandel gestalten: Von der Versäulung zur Vernetzung	
7		
8	1. Die Berufung der Christinnen und Christen und der Beruf der Pfarrerin/des Pfarrers...	5
9	2. Die Organisation unserer Landeskirche und ihre paradigmatisch veränderten Rahmen-	
10	bedingungen.....	6
11	3. Die bleibende Bedeutung von Kirchengemeinde sowie Gemeindepfarrdienst und die	
12	Vielfalt kirchlicher Bezüge.....	8
13	4. Der eine Dienst und seine unterschiedlichen organisationalen Kontexte	9
14	5. Die Integration der differenzierten Strukturen und die notwendigen nächsten Schritte	9
15	6. Der Grund der Kirche und die Grundhaltung der kirchlichen Mitarbeitenden	10
16		
17		
18	II. Pfarrberuf im Wandel: Auf dem Weg zur Akteurin/zum Akteur im	
19	Netzwerk	
20		
21	1. Ermöglichung ehrenamtlichen Engagements	12
22	Projekt:	
23	• Aufbau eines Freiwilligenmanagements in der Region	13
24		
25	2. Von der Verwaltung zur Gestaltung von Gemeinde und regionaler Kooperation	14
26	Projekte:	
27	• Standardassistenten für Gemeindepfarrämter	15
28	• Zentrale Geschäftsführung in einer ländlichen Gesamtkirchengemeinde	16
29	• Verwaltungszweckverband für Kindertagesstätten	17
30		
31	3. Von der Versäulung zur Vernetzung: Konzeptentwicklung und –erprobung in	
32	Region und Kirchenbezirk.....	18
33	Projekte:	
34	• Verkündigung:	
35	○ Gottesdienstkonzept für die Kooperationsregion	21
36	○ Musik –Theater – Kunst – Kultur in der Kooperationsregion	22
37	• Bildung:	
38	○ Jugendarbeit vor Ort	23
39	○ Konfirmandenarbeit in der Region	24
40	○ Evangelische Bildungsarbeit in der Region	25
41	• Hilfe für Einzelne:	
42	○ Seelsorgekonzept in der Kooperationsregion	26
43	• Gerechtigkeit/Anwaltschaft:	
44	○ Gemeinwesensorientierte Diakonie in der Region	27
45	○ Frieden, Gerechtigkeit, Bewahrung der Schöpfung	28
46		
47	4. Von der Alleinzuständigkeit zur arbeitsteiligen Kooperation	29
48		
49		

1	III. Das Amt der Dekanin/des Dekans als Leitungsamt: Von der	
2	Verwaltung zur Gestaltung des Kirchenbezirks	
3		
4	Vorbemerkung	30
5		
6	1. Dekansamt und Gemeindeanbindung	30
7	2. Dekansamt und Bezirkskirchenrat	31
8	3. Das Amt der stellvertretenden Dekanin/des stellvertretenden Dekans	32
9	4. Personalentwicklung als Aufgabe der Dekanin/des Dekans	32
10	5. Gestaltung der Amtsübergabe	33

11

12 **IV. Kommunikation des Strategiepapiers**

13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51

1 **Einleitung:** Person und Organisation

2 *„Pfarrerinnen und Pfarrer sind leitende geistliche Mitarbeitende der evangelischen Kirche.*
3 *Zu ihren Schlüsselkompetenzen gehören theologische Urteilsfähigkeit und geistliche Präsenz,*
4 *seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit und*
5 *Leitungsbereitschaft, Qualitätsniveau und Verantwortung für das Ganze der Kirche“* (vgl. 6.
6 Leuchttfeuer, S. 71). So formuliert das Impulspapier „Kirche der Freiheit“ im Jahr 2006. Die
7 Ausführungen konzentrieren sich auf die Person der Pfarrerin und des Pfarrers, auf deren
8 Kompetenzen, die sie erlernen und entwickeln sollen. Wir finden solche Überlegungen, die
9 sich vor allem auf die Pfarrpersonen konzentrieren, in vielen Beiträgen zum Pfarrberuf der
10 Zukunft.

11 Pfarrverein, Aus- und Fortbildungsbeauftragte und Personaldezernat der Bayerischen Landes-
12 kirche haben in einer Verlautbarung mit dem Titel „Pfarrberuf 2020“ formuliert: *Um allen*
13 *diesen Herausforderungen Stand halten zu können, benötigen Pfarrerinnen und Pfarrer eine*
14 *umfassende theologische Bildung, die in einem intensiven Studium der Theologie angeeignet*
15 *wird und zugleich der kontinuierlichen lebenslangen Weiterbildung im Pfarrberuf bedarf...*
16 *Die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat stellt die zentrale Aufgabe des Pfarrbe-*
17 *rufs dar. Ihre sachgerechte und verantwortliche Ausübung macht eine kontinuierliche Pflege*
18 *der eigenen Spiritualität für Pfarrerinnen und Pfarrer notwendig.* In der Ausbildung im Pre-
19 digerseminar steht die Person der künftigen Pfarrerin bzw. des künftigen Pfarrers selbstver-
20 ständlich im Mittelpunkt. So heißt es z.B. im Leitbild für die Grundaufgabe Gottesdienst:
21 *„Die Aufgabe der Pfarrerin/des Pfarrers besteht darin, sich selbst als Person... glaubwürdig*
22 *in das gottesdienstliche Geschehen einzubringen...“* oder bei der Grundaufgabe Bildung:
23 *„Pfarrpersonen vertreten ihre Rolle als kirchliche Gesprächspartner im schulischen Raum*
24 *kompetent und glaubwürdig“.*

25 Die ehrenamtlichen Mitglieder des Arbeitskreises Zukunft beschreiben Erwartungen aus der
26 besonderen Perspektive von Gemeindegliedern im Hinblick auf die Person von Pfarrerinnen
27 und Pfarrern:

28
29 *„Pfarrerinnen und Pfarrer stehen aufgrund ihrer hervorgehobenen Position unter besonderer*
30 *Beobachtung. Sie repräsentieren, ob sie es wollen oder nicht, die Kirche in der Öffentlichkeit.*
31 *Pfarrerinnen und Pfarrer sind zuerst Geistliche; das unterscheidet sie von allen anderen in*
32 *der Gemeinde. Dieses sollte sich im Zweifelsfall auch in der Auswahl der übernommenen*
33 *Aufgaben widerspiegeln. Gemeindeglieder haben den Wunsch, dass sie Vorbilder sind, an*
34 *denen deutlich wird, dass in der Nachfolge Christi zu leben, gutes Leben bedeutet.*

35 *Pfarrerinnen und Pfarrer sollen engagierte und effiziente Organisatoren sein, die berufliche*
36 *und ehrenamtliche Mitarbeitende motivieren; sie sollen innovationsfreudig und mitreißend*
37 *sein. Gleichzeitig wünschen sich Gemeindeglieder empathische und zugewandte Seelsorger,*
38 *die eine innere Ruhe ausstrahlen.*

39 *Die große Autonomie in Bezug auf die Gestaltung ihres Berufs, die Familienfreundlichkeit der*
40 *freien Zeiteinteilung einerseits bringt auf der anderen Seite keine klare Trennung von Arbeits-*
41 *zeit und Freizeit mit sich. Die Alleinzuständigkeit für eine Fülle von Aufgaben erweckt biswei-*
42 *len den Eindruck des Gehetztseins. Unterstützung und Teamarbeit scheinen zu fehlen.*

43 *Insgesamt wird der Pfarrberuf als ein vielseitiger Beruf wahrgenommen, bei dem das Enga-*
44 *gement für die Menschen mit Dankbarkeit belohnt wird. Der Pfarrberuf ist ein sozial sicherer*
45 *Beruf. Menschen, die in der Wirtschaft tätig sind, nehmen den fehlenden Karrieredruck wahr,*
46 *der für gelassene Souveränität sorgen kann.*

47 *Jeder weiß natürlich, dass Pfarrerinnen und Pfarrer Menschen mit Fehlern und Schwächen*
48 *sind. Dennoch besteht die - möglicherweise naive - Vorstellung, dass Pfarrerinnen und Pfar-*
49 *rer - gerade auch im Umgang mit ihren Fehlern - ein Beispiel dafür sein sollten, dass eine*

1 *feste Verankerung im christlichen Glauben in einem besonderen Maß zu einem gelingenden*
2 *Leben beiträgt.*“

3 Neben der Sicht auf die Person des Pfarrers/der Pfarrerin lenkt das vorliegende Papier den
4 Blick verstärkt auf die Organisation. Die gegenwärtige Ausgestaltung des Berufs der Pfarrerin
5 und des Pfarrers hat sich in enger Wechselwirkung mit der Gestalt der Kirche entwickelt. Die
6 zukünftige Ausgestaltung wird ebenso im Zusammenhang der Weiterentwicklung der Kirche
7 geschehen. Die Vorstellungen und die Gestaltung des Berufs der Pfarrerin und des Pfarrers
8 verändern sich immer Hand in Hand mit der Entwicklung der Kirche und ihrer Organisation.
9 Die Kirche ihrerseits existiert immer in Wechselwirkung mit dem jeweiligen gesellschaft-
10 lichen Umfeld.

11 Im vergangenen Jahrhundert haben zwei aufeinanderfolgende Phasen der Ausdifferenzierung
12 die Gestalt unserer Kirche geprägt.

13 In der ersten Phase wurde – vor allem in den Städten – die Übereinstimmung von kommuna-
14 ler Gemeinde und Kirchengemeinde verändert. Es entstanden Kirchengemeinden und Pfarr-
15 ämter in Vierteln und Ortsteilen als selbstständige Einheiten. Jede Kirchengemeinde hatte
16 ihren Pfarrer, der für sie ausschließlich zuständig war.

17 Es entstanden menschnahe, beziehungsstarke Gemeinden, in denen die Christen in über-
18 schaubarer Nachbarschaft gemeinsam ihren Glauben lebten. Jedes Gemeindeglied kannte sei-
19 nen Seelsorger. Auf der anderen Seite beförderte diese Entwicklung die Vereinzelung der
20 Kirchengemeinden und die Vereinsamung der Pfarrer.

21 In der zweiten Phase der Ausdifferenzierung entstanden neben den Gemeindepfarrämtern
22 zusätzliche Pfarrämter, die entweder für bestimmte Zielgruppen (Jugend, Männer, Frauen,
23 Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Erwachsene, Senioren...) eingerichtet wurden oder der Aus-
24 bildung notwendiger Kompetenzen dienten (Seelsorge, Mission, Pädagogik, Diakonie, Frie-
25 den, Landwirtschaft, Umweltschutz, Kunst...). Die Kirchen antworteten mit diesen Aktivitä-
26 ten auf die Entwicklungen in der Gesellschaft und auf die Vermehrung des Wissens. Auf der
27 anderen Seite wurde immer wieder bemängelt, die funktionalen Dienste stünden unverbunden
28 neben dem Gemeindedienst. Diese auch als „**Versäulung**“ bezeichnete Entwicklung kann
29 nicht als Modell für die Zukunft dienen.

30 Die Herausforderung für die nahe Zukunft besteht darin, die Stärken der beiden Ausdifferen-
31 zierungsphasen zu bewahren und ihre Schwächen zu vermindern. Menschennähe und Fach-
32 kompetenz sollen miteinander **vernetzt** werden. Pfarrerinnen und Pfarrer mit unterschiedli-
33 chen Funktionen, dazu die weiteren kirchlichen Mitarbeitenden und die Ehrenamtlichen sollen
34 vor allem in der Region zusammenarbeiten, Arbeitsteilung und Schwerpunktsetzungen entwi-
35 ckeln. Dadurch wird eine Entlastung von Pfarrerinnen und Pfarrern erreicht.

36 Das Strategiepapier „Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen“ aus dem
37 Jahr 2011 entwickelt *Strukturen* weiter. Das vorliegende Papier bezieht sich auf die *Berufsrol-
38 len* von Pfarrerinnen und Pfarrern, Dekaninnen und Dekanen - stets eingebunden in organisa-
39 torische Kontexte.

40 Es geht im vorliegenden Papier deshalb nicht darum, den Beruf der Pfarrerin oder des Pfarrers
41 neu zu erfinden, sondern einen organisatorischen Rahmen zu schaffen, der es Pfarrerinnen
42 und Pfarrern ermöglicht, unter grundlegend veränderten Rahmenbedingungen „treu und ge-
43 wissenhaft“ (§ 16 KV) ihren Dienst zu tun.

44 Alles dient dem bleibenden Auftrag unserer Kirche, das Evangelium von Jesus Christus in
45 Wort und Tat an alle Welt zu verkündigen.

46
47
48
49
50
51

1 I. Den Wandel gestalten: Von der Versäulung zur Vernetzung

3 1. Die Berufung der Christinnen und Christen und der Beruf der Pfarrerin/des 4 Pfarrers

5 Die Berufung der Christinnen und Christen

6 Als Gemeinschaft der Heiligen sind **alle Christinnen und Christen** zu Zeugnis und Dienst
7 berufen. Kirche lebt aus dem Glauben an Jesus Christus und in der Hoffnung auf Gottes
8 Reich, dessen Kommen wir im Vaterunser erbitten. Sie hat nicht die Mittel, Gottes Reich her-
9 zustellen, sie ist deshalb nicht Mittel zum Zweck. Sie ist aber auch nicht Selbstzweck, sondern
10 hat Teil an der Sendung und Mission Christi in die Welt und für die Welt. Zwischen Rückbe-
11 zug auf Jesus Christus als das eine Wort Gottes und der Erwartung der Errichtung des Reiches
12 durch ihn, hat die Kirche vorläufiges Zeichen des Reiches Gottes zu sein in Zeugnis und
13 Dienst als „die eine, heilige, allgemeine und apostolische Kirche“. Daran mitzuwirken, ist
14 Aufgabe und Berufung aller Christinnen und Christen. Das allgemeine Priestertum will in
15 Beruf und Familie, in Staat und Gesellschaft, in Welt und Kirche gelebt werden.

17 Der Beruf der Pfarrerin/des Pfarrers

18 Wie alle anderen Christinnen und Christen sind **Pfarrerinnen und Pfarrer** der Berufung zu
19 Zeugnis und Dienst verpflichtet. Die Begründung eines besonderen Amtes hat Martin Luther
20 in der Schrift „An den christlichen Adel deutscher Nation. Von des christlichen Standes Bes-
21 serung“ gültig formuliert:

22 *„Denn weil wir alle gleichermaßen Priester sind, darf sich niemand selbst hervortun und sich
23 unterwinden, ohne unsere Einwilligung und Wahl das zu tun, wo zu wir alle gleiche Voll-
24 macht haben. Denn was der Gemeinde gehört, kann niemand ohne Einwilligung und Auftrag
25 an sich nehmen.“*

26 In unserer Landeskirche gibt es eine Reihe von ordinierten Ämtern, die mit der Wort-
27 verkündigung und Sakramentsverwaltung beauftragt sind: Pfarrerrinnen und Pfarrer, Mit-
28 arbeitende in den gemeindebezogenen Diensten, Prädikantinnen und Prädikanten.

29 Die Notwendigkeit **des Pfarramtes** liegt in der Sicherstellung der Kontinuität und Qualität
30 der Verkündigung und der Öffentlichkeit des Christuszeugnisses. Alle kirchlichen Ämter sol-
31 len dafür Sorge tragen, dass die Kommunikation des Evangeliums für alle zugänglich und
32 wahrnehmbar erfolgt.

33 Dies geschieht durch

- 34 • öffentliche Verkündigung und Sakramentsverwaltung
- 35 • öffentliche Lehre/öffentliches Bildungshandeln
- 36 • Seelsorge/Hilfe für Einzelne
- 37 • Diakonie/Eintreten für Solidarität und Gerechtigkeit
- 38 • Leitung in Gemeinde, Dekanat, Landeskirche, Diensten und Werken (vgl. § 17 KV).

39
40 Pfarrerrinnen und Pfarrer nehmen diese Aufgaben umfassend wahr. Sie werden zu Inhaber-
41 innen und Inhabern von Pfarrstellen ernannt. Mit der Installation werden ihnen eigene Pflichten
42 und Rechte zuerkannt (§§ 8 (2), 13, 16, 17, 18, 19, 25 KV). Als öffentliche Akteure nehmen
43 sie in besonderer Weise die Kommunikation mit anderen gesellschaftlichen Gruppen vor Ort,
44 in der Region und im Kirchenbezirk wahr.

45 Sie tun ihre Arbeit unter grundlegend veränderten Rahmenbedingungen.

2. Die Organisation unserer Landeskirche und ihre paradigmatisch veränderten Rahmenbedingungen

Unsere Landeskirche durchlebt eine Transformationsphase. Sie tut dies nicht zum ersten Mal. Als seit dem 18. Jahrhundert die Bevölkerung zu wachsen begann und die Industrialisierung zur Verstädterung führte, reagierten die evangelischen Landeskirchen – auch die Evangelische Kirche der Pfalz – mit der Verkleinerung und Vermehrung von Parochien. Diese Entwicklung vollzog sich aufgrund des starken Mitgliederwachstums vor allem nach dem 2. Weltkrieg bis in die 1970er Jahre hinein: Filialgemeinden wurden zu selbständigen Parochien, aus den Seelsorgebezirken in den Städten wurden eigenständige Gemeinden mit dem vollen „parochialen Bauprogramm“ Kirche, Pfarrhaus, Gemeindehaus, Kindergarten. Möglich wurde dies durch (exponentiell) steigende Kirchensteuereinnahmen. Kirchengemeinden, wie wir sie heute kennen, entstehen erst in diesem Prozess, der unsere Kirchenverfassung und unser Kirchenverständnis bis heute prägt.

Seit den 1950er Jahren wurden in den evangelischen Landeskirchen gesellschaftliche Veränderungen wahrgenommen. Konfessionell homogene Gebiete lösten sich auf, bislang in der Gemeinschaft der Dörfer arbeitende Menschen fingen an, in städtische Zentren zu pendeln, die Mobilität der Menschen erhöhte sich, die Gesellschaft differenzierte sich aus. Um Kontakt und Kommunikation mit möglichst vielen Zielgruppen zu erhalten, reagierten die Landeskirchen mit einem binnenkirchlichen Nachbau gesellschaftlicher Differenzierung.

Neben die Parochien traten nun Pfarrstellen mit besonderem und mit gesamtkirchlichem Auftrag sowie zahlreiche Einrichtungen. Sie sollten die Kirchenmitglieder an anderen Orten als der Parochie erreichen. Individuelle Seelsorge wurde professionalisiert und ergänzt durch Krankenhauseelsorge und Beratungsangebote. Aus Theologinnen und Theologen im Staatsdienst an Gymnasien und Berufsschulen wurden Pfarrerrinnen und Pfarrer im Gestellungsvertrag.

Funktionale Stellen sichern Kontakt und Kommunikation mit speziellen Zielgruppen wie z. B. Polizistinnen und Polizisten oder Betriebsräten. Sie ermöglichen als spezialisierte Fachdienste die Teilnahme der Landeskirche am jeweiligen gesellschaftlichen Diskurs. Nur durch sie ist die Kommunikation mit anderen gesellschaftlichen Organisationen auf Augenhöhe möglich. Der kirchliche Dienst wurde für Angehörige anderer Berufsgruppen, vor allem Sozialarbeiter und Pädagogen, geöffnet und erfuhr dadurch eine weitere Professionalisierung. Ohne diese Mitarbeitenden gäbe es heute keine Jugendzentralen und Gemeindepädagogischen Dienste, deren enge Zusammenarbeit mit Pfarrerrinnen und Pfarrern für die Gestaltung unserer Kirche von großer Bedeutung ist.

Ein besonderer Schritt in der Entwicklung stellt der Eintritt der Frauen in den Pfarrberuf dar. Seit 1958 werden Frauen in unserer Landeskirche ordiniert. 1968 verabschiedete die Landsynode das Gesetz zur völligen Gleichstellung von Frauen und Männern im Pfarrberuf. Gegenwärtig sind ca. ein Drittel der Pfarrerschaft weiblich, im Studium und im Vikariat sind inzwischen etwas mehr als die Hälfte Frauen.

Pfarrerrinnen stehen für die Erweiterung der Sichtweisen auf theologische und gesellschaftliche Themen. Sie sind für weibliche Jugendliche Identifikationspersonen im eigenen Geschlecht. Pfarrerrinnen verändern und bereichern die Kultur der Kirche.¹ Konsequenterweise

¹ Die Ausdifferenzierung des Pfarrberufs zeigt sich unter anderem in den verschiedenen Vorträgen und Expertenmeinungen, mit denen sich der AK Zukunft auseinandergesetzt hat:

1. Kompetenzportfolio in der Ausbildung im Predigerseminar (2.11.2011, Pfarrerehepaar Julia u. Ralf Neuschwander).
2. Leitbild der Pfarrvereine (14.11.2011, Pfarrer Thomas Jakobowski).
3. Pfarrerrinnen und Pfarrer im Schuldienst (21.3.2012, Kirchenrat Thomas Niederberger).
4. Frauen und Männer im Pfarrdienst (11.6.2012, Pfarrerin Dr. Simone Mantei).
5. Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Sonderseelsorge (6.11.2012 Pfarrerin Marion Weigelt-Drexler).
6. Ministerium verbi divini – Normative Überlegungen (17.12.2012 Prof. Dr. Peter Haigis).
7. Ein empirischer Blick auf den Gemeindepfarrdienst (11.3.2013 Prof. Dr. Gerhard Oetzann).

1 wurde die Kirchenverfassung in geschlechtersensibler Sprache neu formuliert.

2 Die organisatorische Differenzierung fand in einer Veränderung der Kirchenverfassung ihren
3 Niederschlag. Hieß es in der Verfassung von 1920 in § 5 (4) noch: „*Die Landeskirche gliedert sich in Gemeinden.*“, so heißt es in § 1 (2) der aktuellen Verfassung unserer Landeskirche: „*Die Landeskirche, die Kirchengemeinden, die Gesamtkirchengemeinden, die Kirchenbezirke und die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die gesamtkirchlichen Dienste bilden eine äußere und innere Einheit.*“

8 Sowohl das Parochialmodell als auch das Differenzierungsmodell kirchlicher Organisation
9 wurden entwickelt unter der Bedingung steigender finanzieller Mittel, einer starken Zunahme
10 von Mitgliedern und haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

11 Diese Rahmenbedingungen haben sich seit 1970 schrittweise verändert: Seit 1968 sind die
12 Mitgliederzahlen der Evangelischen Kirche der Pfalz bereits um rund ein Drittel gesunken
13 und werden demographisch bedingt in den nächsten Jahrzehnten weiter sinken. Waren bereits
14 seit Mitte der 1970er Jahre die Kaufkraftzugewinne durch gestiegene Kirchensteuereinnahmen niedriger als das allgemeine Wohlstandswachstum, so ist seit 1992/93 ein deutlicher Rückgang landeskirchlicher Finanzkraft zu verzeichnen. Der Mitgliederrückgang wird zu einem weiteren Rückgang kirchlicher Finanzkraft führen. Und in den 2020er Jahren treten die geburtenstarken Jahrgänge, die zwei Drittel der Pfarrerschaft unserer Landeskirche ausmachen, in den Ruhestand ein. Dadurch wird sich die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst unserer Landeskirche etwa halbieren.

21 Angesichts dieser Situation gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- 22 • Rückbau der funktionalen Stellen, Konzentration auf den Gemeindepfarrdienst, d.h.
23 Rückkehr in die parochiale Phase vor 1960. Diese Option wird jedoch den gesellschaftlichen Gegebenheiten nicht gerecht und nimmt unserer Landeskirche die
24 Möglichkeit, das Evangelium im zivilgesellschaftlichen Diskurs und gegenüber anderen gesellschaftlichen Organisationen zu kommunizieren. Sie wird auch der Pluralität der Mitgliedschaftsverhältnisse nicht gerecht.
- 28 • Erhalt der funktionalen Ausdifferenzierung bei gleichzeitiger Ausdehnung der Arbeitsbereiche und Verdichtung der Arbeit: Dies wird zu einer Überforderung der
29 Personen und der finanziellen Mittel führen.

32 Unsere Landeskirche hat deshalb seit 2011 eine andere Richtung eingeschlagen. Schon im
33 Bericht des Perspektivsausschusses von 2002 wurde der Weg „von der Versäulung zur Vernetzung“ als Zielperspektive genannt. Das Strategiepapier von 2011 nimmt diesen Ansatz auf, wenn es formuliert:

36 „*Bis zum Ende 2014 haben sich jedes Pfarramt und jede Kirchengemeinde einer regionalen Kooperationszone angeschlossen und verbindliche Formen der Zusammenarbeit und Zuständigkeiten durch schriftliche Vereinbarungen fixiert. ...*

39 *In der Parochie werden die menschnahen Grundangebote Gottesdienst, Seelsorge und Amtshandlungen vorgehalten.*

41 *In der Region werden*

- 42 • *die Qualität der beruflichen Arbeit durch gabenorientierte Schwerpunktsetzung verbessert*
- 44 • *die Attraktivität kirchengemeindlicher Angebote durch zielgruppenorientierte Angebote gesteigert*
- 46 • *Synergie-Effekte durch Zusammenarbeit und Arbeitsteilung genutzt.*

47 *In die Gestaltung der Kooperation zwischen Kirchengemeinden und Pfarrämtern sind die regionalen funktionalen Dienste einzubeziehen.*

49
50
51

3. Die bleibende Bedeutung von Kirchengemeinde sowie Gemeindepfarrdienst und die Vielfalt kirchlicher Bezüge

In unserer Verfassung und Geschichte nimmt die örtliche Kirchengemeinde einen zentralen Platz ein. Dies aus gutem Grund: Die Kirchengemeinde ist der Ort, an dem sich Gemeinde in der Regel realisiert. Als Rahmen für Netzwerke von Menschen, die sich persönlich kennen, als Möglichkeit wohnortnaher Teilhabe und Teilgabe an der Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat, als Ort, der auch weiterhin für viele Menschen den Mittelpunkt oder einen Schwerpunkt ihres Lebens darstellt, ist die Kirchengemeinde die grundlegende Organisationsform unserer Kirche.

Dabei ist zu beachten, dass unsere Kirchenverfassung zwischen **Gemeinde** und **Kirchengemeinde** unterscheidet.

„**Gemeinde**“ ist ein theologischer Begriff, der sich auf zentrale neutestamentliche Aussagen wie Römer 10,17, 1.Kor. 10,16-17 oder Gal 5,6 bezieht. Gemeinde ist durch das definiert, was in ihr geschieht: die Kommunikation und Praxis des Evangeliums in Verkündigungshandeln, in Hilfe-, Gerechtigkeits- und Bildungshandeln (vgl. § 5 KV).

„**Kirchengemeinde**“ ist in unserer Verfassung ein soziologischer und administrativer Begriff, der eine räumlich definierte Organisationseinheit beschreibt (vgl. § 7 (1) KV).

Mit ihrer organisatorischen Ausdifferenzierung hat unsere Kirche auch außerhalb der territorial definierten Kirchengemeinde vielfältige kirchliche Bezüge geschaffen, um „Gemeinde“ zu ermöglichen. Damit nimmt sie die gesellschaftliche Entwicklung auf. Denn nicht nur die Rahmenbedingungen der kirchlichen Organisation – Finanzen, Mitglieder, Personal – haben sich paradigmatisch verändert (vgl. 2.), auch das kulturelle Umfeld und die gesellschaftlichen Bedingungen für unsere Kirche als Glaubens- und Handlungsgemeinschaft sind grundsätzlich andere geworden. Grundierte der christliche Glaube bis ins 19. Jahrhundert hinein alle gesellschaftlichen Bereiche, so sind die Kirchen heute ein gesellschaftliches Teilsystem. Machten lange Zeit vor allem die Kirchen das Angebot von wert- und sinnhafter Orientierung, so finden sie sich heute in einer Konkurrenzsituation vor. War der Einzelne noch bis in die 1960er Jahre weithin selbstverständlich in die Kirchen eingebunden, so kann heute jede und jeder unter vielen Sinnangeboten und Lebensoptionen auswählen.

Mit ihrer strukturellen Ausdifferenzierung hat unsere Landeskirche auf diese Veränderungen reagiert und vielfältige kirchliche Bezüge geschaffen. Um vielgestaltige und breitgefächerte Kommunikationsmöglichkeiten für eine differenzierte Kirchenmitgliedschaft und Gesellschaft zu wahren - oder anders ausgedrückt: um „Gemeinde“ zu ermöglichen - gilt es zukünftig, diese vielfältigen kirchlichen Bezüge zu integrieren und mit den örtlichen Kirchengemeinden zu vernetzen.

Ein differenzierter und flexibler Pfarrdienst vor Ort ermöglicht es unserer Kirche, christliches Leben in der Vielfalt der Lebensbezüge zu eröffnen.

Dabei bleibt die lokale Kirchengemeinde weiterhin die grundlegende Organisationsform unserer Landeskirche. Sie wird unter den zukünftig zu erwartenden Bedingungen ihr Potential erst wirklich entfalten, wenn die Vielfalt kirchlicher Bezüge zu einem Netzwerk der Kommunikation und Praxis des Evangeliums verknüpft wird, in dem an vielen kirchlichen Orten Gemeinde lebt.

Zu einem kirchlichen Ort, an dem Gemeinde lebt, gehört - im Anschluss an Friedrich Schleiermacher -, dass dort außer dem darstellenden Verkündigungshandeln auch wirkendes Bildungs-, Gerechtigkeits- und Hilfehandeln geschieht. Eine Kirchengemeinde sollte verkündigendes Handeln und mindestens einen Aspekt des wirkenden Handelns verwirklichen. Eine regionale Kooperationszone sollte - durch ihr konzeptgesteuertes Handeln – verkündigendes Handeln und zwei Aspekte wirkenden Handelns abdecken. In einem Kirchenbezirk sollten alle Aspekte darstellenden und wirkenden Handelns vorhanden sein.

Um sowohl ihrem Auftrag zur Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat als auch der Differenziertheit der Lebenswelt und der Vielfalt der Menschen und ihrer Nöte und Bedürf-

1 nisse² zu entsprechen, bedarf es einer Profilierung *und* Zusammenarbeit der in unterschiedli-
2 chen organisationalen Kontexten arbeitenden Pfarrerinnen und Pfarrer (und darüber hinaus
3 aller ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden).
4

5 **4. Der eine Dienst und seine unterschiedlichen organisationalen Kontexte**

6 Die beschriebene Ausdifferenzierung kirchlicher Strukturen führte zu einer Ausdifferenzie-
7 rung kirchlicher Berufe – auch des Pfarrberufs. Insbesondere solche Arbeitsfelder wurden
8 ausgebaut, die eine Intensivierung der Kommunikation mit gesellschaftlichen Gruppen ver-
9 sprachen. Dies trifft besonders auf die Mitarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern in Kranken-
10 häusern als Krankenhausseelsorgerinnen und Krankenhausseelsorger zu und in staatlichen
11 Schulen als Religionslehrerinnen und Religionslehrer, deren Zahl sich deutlich erhöhte.

12 Die organisationalen Kontexte Schule und Krankenhaus erfordern von Pfarrerinnen und Pfar-
13 rern spezifische Qualifikationen, haben diese Einrichtungen doch eine starke, nicht-kirchlich
14 geprägte und nicht-theologisch motivierte Eigenlogik.

15 In allen organisationalen Kontexten lauern Gefahren. Krankenhaus und Schule drohen Pfarre-
16 rinnen und Pfarrer so zu beanspruchen und zu vereinnahmen, dass ihre pastorale Identität und
17 ihr kirchlicher Auftrag unkenntlich werden. In der Parochie drohen Pfarrerinnen und Pfarrer
18 ganz in der Kerngemeinde aufzugehen.

19 Beidem steht der Kernauftrag des pastoralen Amtes entgegen: Die Kommunikation des Evan-
20 geliums an alle Welt, an Menschen der unterschiedlichen Milieus und in die verschiedenen
21 gesellschaftlichen Teilsysteme hinein.

22 Alle Pfarrerinnen und Pfarrer wirken mit an dem einen pastoralen Dienst - in allen organisa-
23 tionalen Kontexten ist die Ausbildung pastoraler Identität und pastoraler Handlungskonzepte
24 Aufgabe der Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber.

25 Deshalb haben alle Pfarrerinnen und Pfarrer in den unterschiedlichen Kontexten folgende
26 grundlegende Aufgaben:

27 a) An den Grundaufgaben der Kirche im jeweiligen organisationalen Kontext (Kirchenge-
28 meinde, Schule, Krankenhaus, Gefängnis, Hospiz, diakonische Einrichtung, Leitung, funktio-
29 naler Dienst) mitzuwirken. Dies setzt voraus, das eigene pastorale Selbstverständnis zu klären
30 (Wer bin ich und was ist meine kirchliche Aufgabe und Rolle in diesem organisationalen
31 Kontext?)

32 und zugleich

33 b) sich zu vernetzen durch Beteiligung an Konzeptentwicklung und –realisierung in Region,
34 Dekanat, Landeskirche (Gottesdienstkonzept, Bildungskonzept, Hilfe-/Seelsorgekonzept, Di-
35 akonie-/Gerechtigkeitskonzept). Dies beinhaltet die Erarbeitung integraler Konzepte zusam-
36 men mit anderen kirchlichen Akteuren im Netzwerk Kirche (vgl. II. 3).
37

38 **5. Die Integration der differenzierten Strukturen und die notwendigen nächsten** 39 **Schritte**

40 **Integration der differenzierten Strukturen**

41 Nach einer Phase der Parochialisierung von ca. 1890 bis in die 1970er Jahre und einer Phase
42 der Differenzierung kirchlicher Organisationsstrukturen von den 1960er bis in die 1990er Jah-
43 re soll unsere Landeskirche nun in eine Phase der Integration eintreten. Standen bislang Paro-
44 chien (unverbunden) neben anderen Parochien und die Parochien insgesamt (unverbunden)
45 neben den Diensten, so geht es jetzt darum, ein Netzwerk der Kommunikation und Praxis des
46 Evangeliums zu knüpfen, in dem Parochien und Dienste sich wechselseitig stärken, ergänzen
47 und durch Kooperation Neues ermöglichen.

48 Zusammenarbeit und Leitung erweisen sich dabei als unausgeschöpfte Ressourcen.
49

² Röm 12, 13: „Nehmt Euch der Nöte/Bedürfnisse der Heiligen an.“

1 Zusammenarbeit im Netzwerk realisiert sich über gemeinsame Konzepte (vgl. II.3). Leitung
2 entwickelt sich von der Verwaltung zur Gestaltung (vgl. II. 2 und III.). Konzeptgesteuerte
3 Zusammenarbeit im Netzwerk ist die besondere Herausforderung für haupt- und ehrenamtlich
4 Mitarbeitende und für alle Parochien und Dienststellen unserer Landeskirche. Die Entwick-
5 lung des Dekansamtes zum Leitungsamt ist die besondere Herausforderung der mittleren
6 Ebene.

7 Kirchliche Leitung von der Verwaltung zur Gestaltung weiterzuentwickeln, ist auf allen Ebe-
8 nen unserer Landeskirchen geboten. Für Pfarrerinnen und Pfarrer ist Leitung als Gestaltung
9 ein Teil ihrer Aufgabe (vgl. Teil II. 2), für Dekaninnen und Dekane ist Leitung als Gestaltung
10 der Schwerpunkt ihrer Aufgabe (vgl. III. Vorspann). Eine wesentliche Aufgabe von Leitung
11 ist die Entwicklung gemeinsamer Konzepte im Netzwerk.

12 13 **Notwendige nächste Schritte**

14 Das Strategiepapier „Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen“ aus dem
15 Jahr 2011 entwickelt *Strukturen* weiter. Das vorliegende Papier bezieht sich auf die *Berufsrol-*
16 *len* von Pfarrerinnen und Pfarrern, Dekaninnen und Dekanen. Die neuen Strukturen werden
17 ihren Zweck nur dann erfüllen, wenn wir auch eine Kultur der Arbeit und Zusammenarbeit
18 entwickeln.

19 Dabei zeichnet das vorliegende Strategiepapier kein vollständiges „Pfarrerbild“ oder
20 „Dekanebild“. Es benennt notwendige nächste Schritte in der Transformation. Nicht alles,
21 was richtig ist, sondern nur, was momentan richtungsweisend ist, wurde aufgenommen. Es
22 geht nicht darum, den Beruf der Pfarrerin oder des Pfarrers neu zu erfinden, sondern einen
23 organisatorischen Rahmen zu schaffen, der es Pfarrerinnen und Pfarrern ermöglicht, unter
24 paradigmatisch veränderten Rahmenbedingungen „treu und gewissenhaft“ (§ 16 KV) zu tun,
25 was ihre Aufgabe ist: Mit anderen zusammen das Evangelium zu kommunizieren und dafür
26 die nötigen Rahmenbedingungen in ihrem Verantwortungsbereich zu schaffen.

27 Maß und Mitte dieses Dienstes - wie der ganzen Kirche - ist der Grund der Kirche: Jesus
28 Christus.

29 30 **6. Der Grund der Kirche und die Grundhaltung der kirchlichen Mitarbeitenden**

31 32 **Identität und Relevanz**

33 Jesus Christus ist nicht der Gründer, sondern der Grund der Kirche. Seine Worte, sein Leben,
34 Sterben und Auferstehen, wie es uns in der Heiligen Schrift überliefert ist, ist Maß und Mitte
35 seiner Kirche.

36 Kirche ist nur Kirche, wenn sie Kirche Jesus Christi ist. Kirche ist nur Kirche Jesu Christi,
37 wenn sie *mit* Menschen und *für* Menschen lebt – und *gegen* Tendenzen, die der Liebe Gottes
38 zu den Menschen und zur Welt widersprechen.

39 Nur in Bezogenheit auf Christus, der ihr Grund ist, wahrt Kirche ihre Identität; nur in Bezo-
40 genheit auf die Welt, für die Christus gelebt hat und gestorben ist, gewinnt Kirche Relevanz.
41 Welt und Menschen mit den Augen Christi wahrzunehmen und das Evangelium von der Welt
42 und den Erfahrungen der Menschen aus zu befragen, ist der Weg für eine Kirche zu Identität
43 und Relevanz. So sind wir zugleich missionarische Kirche.

44 Diese doppelte Bezogenheit – auf Christus und auf die (sich immer wieder verändernde und je
45 unterschiedliche) Lebenswelt der Menschen – muss in den Konzepten kirchlichen Handelns
46 zum Ausdruck kommen (vgl. II. 3).

47 Die Grundhaltung der kirchlichen Mitarbeitenden besteht deshalb in der Bereitschaft, traditio-
48 nelle kirchliche Lebens- und Denkformen zu verändern, um die Bedeutung Christi in der je-
49 weiligen Lebenswelt besser zum Ausdruck bringen zu können.

1 **Erneuerung und Experiment**

2 In einer Transformationsphase konkretisiert sich diese Grundhaltung in einer Kultur der Er-
3 neuerung und des Experiments. Deshalb werden in den folgenden Unterabschnitten jeweils

4 a) veränderungswürdige Situationen beschrieben,

5 b) Erneuerungsvorschläge gemacht (Ziele) und

6 c) zu Projekten eingeladen, in denen neue Wege erprobt und ausgewertet werden können

7 (Modellversuch/Experiment).

8

9 Die nachfolgend dargestellten Projekte dienen dazu, neue Optionen pastoralen Handelns zu
10 eröffnen. Sie stellen Impulse für eine zukünftige Gestaltung des Pfarrberufs unter veränderten
11 Bedingungen dar.

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

II. Pfarrberuf im Wandel: Auf dem Weg zur Akteurin/zum Akteur im Netzwerk

1. Ermöglichung ehrenamtlichen Engagements

Situationsanalyse

Unsere Kirche lebt von einem vielfältigen Engagement von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Gaben und Aufgaben. Ehrenamtliche Presbyter leiten zusammen mit den Pfarrern und Pfarrerinnen die Kirchengemeinden. Sie tragen als Presbyterium gemeinsam Verantwortung für das kirchliche Leben (§ 13 KV).

Den Pfarrern und Pfarrerinnen kommen dabei (nach § 17 KV) die Aufgaben zu, die unter I. 1 beschrieben sind:

- öffentliche Verkündigung und Sakramentsverwaltung
- öffentliche Lehre/öffentliches Bildungshandeln
- Seelsorge/Hilfe für Einzelne
- Diakonie/Eintreten für Solidarität und Gerechtigkeit
- Leitung in Gemeinde, Dekanat, Landeskirche, Diensten und Werken (vgl. § 17 KV).

Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer übernehmen jedoch oft, manchmal gezwungenermaßen, Tätigkeiten, die nicht zu ihren Kernaufgaben gehören, die sie nicht gelernt haben und die andere wahrscheinlich besser können. Dies wird einerseits (oft) als belastend erlebt, andererseits (oft) als Pfarrerzentriertheit beklagt.

Eine wichtige Aufgabe der Gemeindeleitung ist die Ermöglichung und Förderung ehrenamtlichen Engagements im Sinne des kirchlichen Auftrages in Kirche und Welt (vgl. Eph 4,12).

Es fehlt jedoch bisweilen eine differenzierte Vorstellung für den Einsatz von Ehrenamtlichen.

1 **Projekt 1: Aufbau eines Freiwilligenmanagements in der Region**

3 **Ziel:**

4 In der Evangelischen Kirche der Pfalz der Zukunft werden Pfarramt sowie andere kirchliche
5 Berufe und Ehrenamt als Teile einer geistlichen Weg- und Dienstgemeinschaft verstanden,
6 die sich durch Gabenorientierung, Selbstbestimmung ehrenamtlichen Engagements in Um-
7 fang, Dauer und Verantwortlichkeit sowie Kooperation - auch übergemeindlich - auszeichnen.
8 Die aktive *Mit*gestaltung eines Freiwilligenmanagements sowie die Förderung und die Beglei-
9 tung ehrenamtlicher Arbeit durch die Pfarrerinnen und Pfarrer wird ein wichtiger Bestandteil
10 pastoraler Arbeit sein.

12 **Maßnahmen:**

13 Auf- und Ausbau eines qualifizierten Freiwilligenmanagements in den Gemeinden und regio-
14 nalen Kooperationszonen, das gezielt milieusensible Angebote und Möglichkeiten zum
15 selbstbestimmten Engagement für Ehrenamtliche entwickelt, die Freiraum gewähren und
16 Identifizierung ermöglichen durch:

- 17 • Erhebung und Analyse der bestehenden Betätigungsfelder von Ehrenamtlichen in
18 der Region einschließlich des kirchlichen Vereinswesens
- 19 • Entwicklung eines Freiwilligenmanagementkonzepts
- 20 • Benennung von Verantwortlichen für Freiwilligenmanagement (Begleitung)
- 21 • Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen in Freiwilligenmanagement
- 22 • Stärkung der Eigenverantwortlichkeit gemeindlicher Gruppen und Projekte und
23 Benennung von Verantwortlichen
- 24 • Einführung des Angebots von Jahresgesprächen mit Ehrenamtlichen, die Verant-
25 wortung für gemeindliche Gruppen und Projekte tragen, mit Hilfe eines dazu ent-
26 wickelten Leitfadens.

27
28 Dieses Projekt sollte mindestens einmal im städtischen und einmal im ländlichen Bereich
29 durchgeführt werden.

30
31 Zuschuss: 2.000,-€ für jedes Projekt.

32
33 Als Fachberatung kann das Institut für kirchliche Fortbildung in Kooperation mit der landes-
34 kirchlichen Beauftragten für das Ehrenamt angefragt werden.

1 **2. Von der Verwaltung zur Gestaltung von Gemeinde und regionaler**
2 **Kooperation**

3
4 **a) Situation und Ziel**

5 Laut § 17 (2) Kirchenverfassung haben Pfarrerinnen und Pfarrer die Geschäftsführung ihrer
6 Kirchengemeinden wahrzunehmen. Diese Bestimmung ist zu verstehen als Leitungs- und Ge-
7 staltungsaufgabe.

8 Leitung dient der mittel- und langfristigen Gestaltung des Rahmens kirchlichen Lebens. Zu
9 leiten heißt, gemeinsam mit dem Presbyterium Ziele, Aktivitäten und Strukturen kirchlichen
10 Handelns zu bestimmen und zu gestalten.

11 In der Ausübung von Leitung nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer hermeneutische, organisatori-
12 sche und kommunikative Funktionen wahr.

13 Leiten und Gestalten ist eine Dienstleistung für das Ganze unserer Landeskirche und ihrer
14 Teile. Deshalb gilt es, auch bei lokalen Entscheidungen stets das Ganze der Region, des De-
15 kanats und der Landeskirche im Blick zu behalten.

16 Damit Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Leitungsfunktion bewusst wahrnehmen können, ist anzu-
17 streben, sie von Ausführungsfunktionen verwaltungstechnischer Art zu entlasten.

18 Um ihre Kompetenzen zur Wahrnehmung der *Leitungsfunktion* zu stärken, sollen Pfarrerin-
19 nen und Pfarrer an Fortbildungsmaßnahmen im Bereich Führen, Leiten, Gestalten teilnehmen.

20
21 **b) Maßnahmen**

22 Zur deutlicheren Unterscheidung von Leitungs- und Ausführungs- sowie Verwaltungsfunkti-
23 on, zum Aufbau einer Unterstützungsstruktur und damit der Verbesserungen der Arbeitsbe-
24 dingungen im Gemeindepfarramt sowie zur Steigerung der Attraktivität des Pfarrberufs und
25 der besseren Erreichbarkeit kirchlicher Dienststellen werden folgende Maßnahmen in Projek-
26 ten erprobt:

27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51

1 **Projekt 2: Standardassistentz für Gemeindepfarrämter**

3 **Ziele:**

- 4 • Die Aufgabe der Gemeindepfarrerin bzw. des Gemeindepfarrers in der Geschäftsführung soll sowohl in quantitativer Hinsicht als auch in qualitativer Hinsicht effektiver gestaltet werden.
- 7 • Die Gemeindepfarrerin bzw. der Gemeindepfarrer soll von einfachen Bürotätigkeiten entlastet werden, um mehr Zeit für pastorales Handeln zu ermöglichen.

10 **Maßnahme:**

11 Für Gemeindepfarrämter wird eine Assistentz eingerichtet, die eine halbe Verwaltungskraft für eine Kooperationsregion von ca. fünf Gemeindepfarrämtern vorsieht. Diese Verwaltungskraft kann zentral eingesetzt werden, wenn die Kooperationsregion über kurze Wege verfügt. Sie kann dezentral eingesetzt werden, wenn die Kooperationsregion eine größere Fläche umfasst. Dazu arbeitet die Verwaltungskraft je einen halben Tag in jedem Pfarramt.

17 **Aufgaben:**

- 18 • Die EDV-gestützte Anweisung von Einnahmen und Ausgaben der Kirchengemeinde, für die das Pfarramt die Geschäftsführung hat. Für diese Aufgabe hat das Verwaltungsamt die Verwaltungskraft entsprechend zu qualifizieren und anzuleiten.
- 21 • Die Führung der Kirchenbücher und die Ausstellung der dazugehörigen Urkunden entsprechend der landeskirchlichen Ordnung.
- 23 • Die Ablage von Schriftstücken und Akten nach der Ordnung der landeskirchlichen Registratur.
- 25 • Die Bereitstellung von statistischen Zahlen (Tabelle II)
 - 26 ○ für die Aufgaben Nr. 2 – 4 erfolgt die Qualifizierung durch den Landeskirchenrat (Archiv).
- 28 • Kontaktperson von Gemeindegliedern durch Weiterleiten der Telefongespräche bei Abwesenheit der Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer.
- 30 • Vereinbarung von Gesprächsterminen in festgelegten Kontaktzeiten für die Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer, insbesondere zur Begleitung von Kasualien.
- 32 • Sekretariatsarbeiten, evtl. organisatorische Aufgaben bis hin zur Gestaltung von Gemeindebrief, Homepage etc.

35 Dieses Projekt soll in einer städtischen Region und zwei ländlichen Regionen jeweils 2 Jahre erprobt werden.

37 Das Projekt wird vom zuständigen Dekanat und vom Landeskirchenrat begleitet.

39 Kosten: 57.000,--€ Personalkosten + 6.000,--€ Sachkosten p.A., davon 50% Zuschuss =
40 31.500,--€/anno = 10.500,--€/ pro Projekt/anno. Das bedeutet 2.100,--€ pro Pfarramt/anno
41 Selbstbeteiligung.

43 In der Konsultation am 15. März 2014 wurde mehrfach gefordert, dieses Projekt unverzüglich
44 in Angriff zu nehmen und nicht bis zur Neukonstituierung der Landessynode zu warten.

1 **Projekt 3: Zentrale Geschäftsführung in einer ländlichen Gesamtkirchengemeinde**

2
3 **Ziel:**

4 Verbesserung der Arbeitssituation im Gemeindepfarrdienst durch Arbeitsteilung.

5
6 **Maßnahme:**

7 Zentrale Geschäftsführung in einer ländlichen Gesamtkirchengemeinde.

8
9 In diesem Projekt soll erprobt werden,

- 10 • ob die zentrale Geschäftsführung in einer ländlichen Kooperationsregion, die sich
11 aufgrund der veränderten gesetzlichen Grundlage zu einer Gesamtkirchengemeinde
12 zusammengeschlossen haben.
13 • bei gleichzeitiger Übertragung anderer Aufgaben auf die übrigen beteiligten Pfarre-
14 rinnen und Pfarrer zu einer Verbesserung der Arbeitssituation führt.

15
16 Dazu müssen die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen – zunächst als Ausnahmere-
17 gelungen – geschaffen werden.

18
19 Dieses Projekt muss durch den Landeskirchenrat, das zuständige Dekanat und die Organisati-
20 onsberatung der Landeskirche begleitet werden, um die finanzrechtlichen, aufsichtlichen und
21 systemischen Auswirkungen zu beobachten.

1 **Projekt 4: Verwaltungszweckverband für Kindertagesstätten**

2
3 **Ziele:**

- 4 • Entlastung der Pfarrerinnen und Pfarrer von Verwaltungstätigkeiten unter Beibehal-
- 5 tung der Träger- und Leitungsverantwortung (inklusive der Verantwortung für die
- 6 religionspädagogische Konzeption).
- 7 • Bündelung der Interessenvertretung gegenüber Gebietskörperschaften.
- 8 • Effektivierung des Personaleinsatzes.
- 9

10 **Maßnahmen:**

- 11 • Einrichtung eines Verwaltungszweckverbandes für Kindertagesstätten beim Kir-
- 12 chenbezirk.
- 13 • Regelung der Zusammenarbeit zwischen dem entscheidungsbefugten Presbyterium
- 14 und dem Verwaltungsamt.
- 15 • Bestehende Modelle sollten ausgewertet, die Einführung von Kindergartenzweck-
- 16 verbänden durch Beratung (evtl. auch finanzielle Mittel) unterstützt werden.
- 17

18 Die Unterstützung dieser Projekte soll geprüft werden.

19

20 Das Projekt wird vom zuständigen Dekanat und vom Landeskirchenrat begleitet.

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

3. Von der Versäulung zur Vernetzung: Konzeptentwicklung und -erprobung in Region und Kirchenbezirk

a) Situation

Die finanziellen und personellen Ressourcen unserer Landeskirche werden ebenso sinken wie die Gemeindegliederzahlen. Sie wird aber noch für geraume Zeit über differenzierte Berufsrollen und spezialisierte Kenntnisse verfügen (vgl. I. 2 und 3). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage: Wie können wir die Vorzüge der Differenzierung bei rückläufigen Ressourcen erhalten und im Sinne unseres Auftrages vernetzen?

b) Ziel

Die vielfältigen Ressourcen, die differenzierten Berufsrollen und spezialisierten Kompetenzen in **gemeinsamen Konzepten** zur Kommunikation und Praxis des Evangeliums in vernetzten Strukturen zur Geltung kommen lassen (vgl. I. 4).

In der Wahrnehmung ihrer Berufung gilt die Treue von Christinnen und Christen dem Wesen und Auftrag der Kirche, nicht historisch gewachsenen Sozialformen kirchlichen Handelns. Deshalb gilt es, gewissenhaft **neue Sozialformen zu suchen**, in denen wir unseren Glauben darstellen und in denen wir unserem Glauben entsprechend wirksam handeln in den Bereichen Hilfe, Gerechtigkeit, Bildung – orientiert an den Menschen und ihren Bedürfnissen, die wir in der Perspektive unseres Auftrages wahrnehmen. **Dazu dient die Entwicklung neuer Konzepte** unseres Handelns. Anders als bisher werden wir sie häufiger mit anderen zusammen entwickeln, z.B. mit Jugendzentralen und Gemeindepädagogischen Diensten in den Arbeitsfeldern Ehrenamt, Familie, Senioren.

In einer Kirche, die sich zu einem Netzwerk der Kommunikation und Praxis des Evangeliums entwickeln will, realisiert sich der *eine* Dienst der Pfarrerin und des Pfarrers in der Mitwirkung an Gestaltung und Umsetzung von Konzepten darstellenden und wirkenden Handelns (vgl. I. 4).

Dabei lautet die zentrale Frage: Wer kann wie zur Entwicklung und Umsetzung integraler Konzepte beitragen? Diese Frage richtet sich an

- Gemeindepfarrerinnen/Gemeindepfarrer
- Schulpfarrerinnen/Schulpfarrer
- Krankenhauspfarrerinnen/Krankenhauspfarrer
- Jugendreferentinnen und Jugendreferenten
- Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone
- Seelsorgedienste
- Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
- Beratungsstellen
- diakonische Einrichtungen
- Kindertagesstätten
- Sozialstationen
- Verwaltungsämter
- Ehrenamtliche.

Es geht um Netzwerkbildung unterschiedlicher, sich wechselseitig ergänzender Akteure (manchmal gehören dazu auch außerkirchliche Akteure), bei der jede und jeder insbesondere das beiträgt, was nur sie/er aufgrund ihrer/seiner Position und Rolle beitragen kann. Zusammenarbeit im Netzwerk geschieht über die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Konzepte. Gemeinsame Konzepte brauchen Absprachen in der regionalen Kooperation.

1 Mit dieser Vorgehensweise setzt unsere Landeskirche die bisherige Perspektivarbeit fort. Das
2 Strategiepapier „Mutig voranschreiten - Den Wandel gestalten - Gott vertrauen“ von 2011
3 weist den Weg zur Vernetzung in regionaler Kooperation. Es knüpft an das Strategiepapier
4 „Tradition braucht Veränderung“ aus dem Jahr 2002 an, das die Weiterentwicklung der Orga-
5 nisation kirchlicher Arbeit von der Versäulung zur Vernetzung vorschlägt (vgl. S. 133 ff.).
6

7 **c) Maßnahme: Zur Entwicklung und Umsetzung integraler Konzepte werden Projekte**
8 **durchgeführt**
9

10 **Grundsätzliche Überlegungen zu allen dargestellten Projekten**
11

12 Unter der Voraussetzung, dass die Landessynode die genannten Projekte feststellt und die
13 kommende Landessynode auf ihrer ersten Tagung im Sommer 2015 sich die Ergebnisse des
14 Arbeitskreises Zukunft zu Eigen macht, können die Projekte im 2. Halbjahr 2015 ausge-
15 schrieben werden. Alle Projekte dienen dazu, die Arbeit der Pfarrerinnen und Pfarrer in Zu-
16 sammenarbeit mit anderen Beruflichen und Ehrenamtlichen in den Kooperationsregionen wei-
17 terzuentwickeln und damit zu einer Neuausrichtung des Pfarrberufs beizutragen. Ein Ziel der
18 arbeitsteiligen Kooperation ist die Entlastung von Pfarrerinnen und Pfarrern, um Freiräume
19 für pastorale Kernaufgaben zu schaffen.
20

21 Wenn eine Kooperationsregion den Zuschlag für ein Projekt erhält, bildet sie eine Projekt-
22 gruppe, die aufgrund der Projektausschreibung ein konkretes Projektdesign entwickelt. Darin
23 sind die konkreten Ziele und Maßnahmen, die Dauer des Projekts und die Meilensteine be-
24 schrieben.
25

26 Der *Projektgruppe* gehören an die Pfarrerinnen und Pfarrer und weitere Berufliche, Presbye-
27 rinnen und Presbyter und die beteiligten Ehrenamtlichen. Im konkreten Einzelfall ist auch
28 eine Zusammenarbeit mit ökumenischen Partnern denkbar und erwünscht.
29

30 Die Organisationsberatung oder die Gemeindeberatung und die zuständigen Fachdienste kön-
31 nen bei Bedarf angefordert werden.
32

33 Eine *Begleitgruppe*, der die Dekanin bzw. der Dekan des Kirchenbezirks, Vertrete-
34 rin/Vertreter des Bezirkskirchenrats, eine Pfarrerin oder ein Pfarrer und eine Vertreterin/ein
35 Vertreter des Landeskirchenrates angehören, kuratiert das jeweilige Projekt.
36 Die Begleitgruppe kann auch mehrere Projekte im Kirchenbezirk betreuen.
37

38 Die Projektdauer soll in der Regel etwa zwei Jahre betragen.
39

40 Nach Abschluss des Projektes verfassen die Projektverantwortlichen für die Landessynode
41 einen *Bericht*. Diese Berichte sollen folgenden *Kriterien* entsprechen und folgende *Elemente*
42 enthalten:
43

- 44 1. *Lebensweltbezug*: auftragsorientierte Situations-, Milieu- und Lebensweltanalyse
- 45 2. Ziele
- 46 3. Maßnahmen
- 47 4. Aufgabenverteilung auf die Beteiligten
 - 48 a. Wer wirkt am Projekt mit?
 - 49 b. Wer steuert was bei?
 - 50 c. Wer übernimmt welche Aufgaben?
- 51 5. Kommunikationskonzept

1 6. *Auftragsbezug*: Inwiefern dient Ihr Konzept der Kommunikation und Praxis des Evan-
2 geliums durch Verkündigungs-, Hilfe-, Gerechtigkeits-, Bildungshandeln? Diese Frage
3 muss in den Punkten 1 – 5 leitend sein und im Bericht beantwortet werden.

4 7. Auswertung und Empfehlung.

5

6 **Die nachfolgenden Projekte beziehen sich auf die vier Grundaufgaben unserer Kirche,**
7 **die auch in der Kirchenverfassung (§ 17) genannt sind und in denen sich der missionarische**
8 **Auftrag der Kirche realisiert:**

- 9 • Verkündigung: Projekt 5 + 6
- 10 • Bildungshandeln: Projekt 7 - 9
- 11 • Hilfehandeln: Projekt 10 (+11)
- 12 • Gerechtigkeitshandeln: Projekt 11 + 12

13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51

1 **Projekt 5: Gottesdienstkonzept für die Kooperationsregion**

2
3 **Ziel:**

4 Das Gottesdienstangebot in einer Kooperationsregion in Qualität, Vielfalt und Attraktivität
5 verbessern.

6
7 **Maßnahme:**

8 Entwicklung eines regionalen Gottesdienst**konzeptes**, das folgenden Kriterien entspricht:

- 9 • Nach einer sorgfältigen Analyse vor Ort, die die vorhandenen Räume, die Ereignis-
10 se des örtlichen und öffentlichen Lebens berücksichtigt,
11 werden
12 • ein theologisch durchdachtes Ensemble von Gottesdiensten in der Region und im
13 Kirchenjahr entwickelt,
14 • Stil, Zeit und Gestaltungsformen der Gottesdienste vor Ort aufeinander abge-
15 stimmt,
16 • unterschiedliche Milieus und zeitliche Bedürfnisse beachtet,
17 • die jeweiligen Kapazitäten der Haupt- und Ehrenamtlichen berücksichtigt,
18 • regelmäßige Zusammenkünfte aller Personen, die mit dem Verkündigungsdienst
19 beauftragt sind, vorgesehen, und
20 • ein Konzept für die Kommunikation in die interne und externe Öffentlichkeit mit-
21 entwickelt.

22
23 Dieses Projekt kann mehrfach durchgeführt werden.

24
25 Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

26
27 Fachliche Beratung kann beim Predigerseminar und beim Arbeitskreis Liturgie angefragt
28 werden.

29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51

1 **Projekt 6: Musik - Theater - Kunst – Kultur in der Kooperationsregion**

3 **Ziele:**

- 4 • Ein theologisch durchdachtes, evangelisch profiliertes Ensemble von unterschiedlichen kulturellen Veranstaltungen, die Teilhabe und Teilgabe an der Kommunikation des Evangeliums ermöglichen.
- 7 • Die Möglichkeiten, die in der Zusammenarbeit liegen, quantitativ und qualitativ ausloten und ausschöpfen.

10 **Maßnahme:**

11 Ein **Konzept** der Vernetzung und Kooperation kirchlicher (und ggf. weiterer) Kulturschaffender beispielsweise für Konzertprojekte aller Stilrichtungen, Theaterprojekte, Ausstellungen etc. in der Region entwickeln und erproben.

15 Bestandteile dieser Konzeption sind:

- 16 • Eine umfassende Analyse und Bestandsaufnahme der bereits vorhandenen kirchlichen Angebote und Ressourcen in den Bereichen (Kirchen-)Musik, Theater und Kunst in der Region (Beispiele: Kirchenchöre, Bands, Orchester, Solisten, Anspiel- und Theatergruppen, bildende Künstlerinnen und Künstler usw.).
- 20 • Eine sorgfältige Analyse in den Orten bzw. Stadtteilen der Region, bei der sowohl vorhandene Räume und Ereignisse des örtlichen und öffentlichen Lebens als auch Mobilitätsmöglichkeiten (besonders im ländlichen Raum) berücksichtigt werden.
- 23 • Mitbewerber und potentielle Bündnispartner sollten in den Blick genommen werden [Beispiele: Schulische Gruppen bzw. AG's, (Musik-)Vereine, aber eventuell auch Kinobesitzer, Gastronomen etc.].
- 26 • Kontakte der unterschiedlichen Beruflichen (z.B. gerade auch der Schulpfarrerinnen/Schulpfarrer) und Ehrenamtlichen zur Initiierung potentieller neuer Kooperationen nutzen und ausschöpfen.
- 29 • Die jeweiligen quantitativen und qualitativen Ressourcen aller beteiligten Akteure bedenken und berücksichtigen. Die Einladung, Einbindung und Begleitung, ggf. auch die Aus- und Weiterbildung von Ehrenamtlichen soll Bestandteil der Konzeption sein.
- 33 • Die interne und externe Kommunikation als integraler Bestandteil der Konzeption. Dabei soll die Werbung für die kirchenmusikalischen und weiteren kulturschaffenden kirchlichen Gruppen etc. besonders berücksichtigt werden.

37 Das Projekt soll mindestens einmal sowohl a) in einer städtischen als auch ländlichen Region mit b) wenigen größeren Dörfern und c) vielen kleineren Dörfern durchgeführt werden.

40 Fachliche Beratung kann beim Amt für Kirchenmusik und beim Institut für kirchliche Fortbildung (Forum Kunst und Kirche) angefragt werden.

43 Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

1 **Projekt 7: Jugendarbeit vor Ort (in der Region)**

2
3 Die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Jugendliche machen nicht
4 nur neue Formen der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit erforderlich, sondern berühren
5 auch das pastorale Handeln auf der Ebene der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke. Das
6 Langfristprojekt „Kampagne Evangelische Jugend vor Ort 2010-2017“ zielt auf dem Hinter-
7 grund gesellschaftlicher Veränderungen auf die Stärkung kinder- und jugendfreundlicher
8 Strukturen auf der lokalen und regionalen Ebene. Der Schwerpunkt liegt auf der Beratung von
9 Pfarrerinnen/Pfarrer, Dekaninnen/Dekane und die entsprechenden Leitungsgremien bei der
10 Entwicklung einer je eigenen Organisationsstruktur von Kirchengemeinde/Region/Kirchen-
11 bezirk, in der Kinder- und Jugendarbeit langfristiger und anschlussfähiger Bestandteil sind.
12

13 **Maßnahmen:**

14 Zu den genannten Beratungen stehen neben dem Landesjugendpfarramt Mitarbeiterinnen und
15 Mitarbeiter der Zentralstellen zur Verfügung, die zu pädagogischen Beraterinnen und Bera-
16 tern geschult wurden und zertifiziert sind.
17

18 Eine wesentliche Gelingensbedingung ist dabei die institutionalisierte Vernetzung von allen
19 Akteuren der Kinder- und Jugendarbeit. Auf Kirchenbezirksebene kann dies ein „Runder
20 Tisch pädagogische Arbeit“ unter dem Vorsitz der Dekanin/des Dekans sein, mit
21 Dekanatsjugendpfarrer/-pfarrer, Jugendreferent/-innen und Ehrenamtlichen. Auf der lokalen
22 Ebene sind – vor allem im ländlichen Raum – Kooperationen mit außerkirchlichen Institutio-
23 nen (Vereine, Verbände, kommunale Jugendeinrichtungen, usw.) im Blick.
24

25 Beratungsprozesse in verschiedenen Kirchengemeinden laufen seit 2 Jahren. Ab Sommer
26 2014 wird mit Unterstützung des LEADER-Programmes in der Region Donnersberg und
27 Lautrer Land ein Projekt zur Entwicklung und langfristigen Festigung von kinder- und ju-
28 gendfreundlichen Strukturen im ländlichen Raum durchgeführt. Projektdauer ist 1 Jahr.
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51

1 **Projekt 8: Konfirmandenarbeit in der Region**

3 **Ziele:**

4 Konfirmandenarbeit soll für Konfirmandinnen und Konfirmanden attraktiver werden, indem
5 sie

- 6 • die entwicklungsbedingten spirituellen, persönlichen und sozialen Bedürfnisse der
7 Konfirmandinnen und Konfirmanden berücksichtigen.
- 8 • zeitgemäße Methoden der Jugendarbeit und Pädagogik in der Konfirmandenarbeit
9 anwendet.

10
11 Die Zufriedenheit der Pfarrerinnen und Pfarrer und anderer Mitarbeitende in der Konfirman-
12 denarbeit soll durch Arbeitsteilung und Zusammenarbeit in der Region gesteigert werden.

14 **Maßnahme:**

15 In der Region wird eine **Konzeption** für Konfirmandenarbeit entwickelt und erprobt. Dazu
16 sollen gehören:

- 17 • Eine intensive Analyse der regionalen Situation von Jugendlichen im Konfirman-
18 denalter, insbesondere hinsichtlich der schulischen Rahmenbedingungen, der Frei-
19 zeitangebote und der Mobilitätsmöglichkeiten.
- 20 • Angemessene Formen von Jugendgottesdiensten und Mitgestaltung von Gemein-
21 degottesdiensten durch Konfirmanden.
- 22 • Weitere Formen spiritueller Erfahrung.
- 23 • Beteiligung der Konfirmandinnen und Konfirmanden an den Planungen einzelner
24 Teile der Konfirmandenarbeit.
- 25 • Ein Konzept der begleitenden Elternarbeit.
- 26 • Aktivierende pädagogische Methoden.
- 27 • Erlebnispädagogische Teile wie Freizeiten, Konfi-Camps, Exkursionen.
- 28 • Konfirmandenpraktika.
- 29 • Einbindung von Ehrenamtlichen, ihre Ausbildung und Begleitung.
- 30 • Ein Konzept der internen und externen Kommunikation. Dabei soll die Werbung
31 für die Konfirmandenarbeit besonders berücksichtigt werden.

32
33 Fachliche Beratung kann bei der Konfirmandenarbeitsstelle beim Institut für Kirchliche Fort-
34 bildung angefragt werden.

35
36 Das Projekt soll mindestens zweimal durchgeführt werden. Einmal in einer städtischen und
37 einmal in einer ländlichen Region.

38
39 Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51

1 **Projekt 9: Evangelische Bildungsarbeit in der Region**

3 **Ziele:**

4 Die evangelische Bildungsarbeit in der Region soll

- 5 • mehr evangelisches Profil gewinnen
- 6 • ganzheitlich, methodisch vielfältiger
- 7 • zielgruppenspezifischer und milieusensibler werden.

9 **Maßnahme:**

10 In der Region wird eine **Konzeption** für die Bildungsarbeit entwickelt und erprobt.

11 Bestandteile dieser Konzeption sind:

- 12 • Eine kritische Analyse der regionalen Bildungslandschaft hinsichtlich bereits be-
13 stehender Angebote von evangelischer Seite, aber auch von anderen Bildungsträ-
14 gern, auch unter dem Gesichtspunkt von Überlegungen zur Kooperation, insbeson-
15 dere im ökumenischen Bereich.
- 16 • Die Weiterentwicklung der bestehenden Angebote unter Berücksichtigung der vor-
17 handenen personellen und räumlichen Ressourcen, insbesondere im Hinblick auf
18 das evangelische Profil (Stichworte: Sprachfähig-werden als evangelischer Christ;
19 Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung als Kennzeichen des christli-
20 chen Dienstes an und in der einen Welt und Gesellschaft).
- 21 • Die Einbeziehung von Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Bildungsbereich, insbeson-
22 dere im Gestellungsvertrag, tätig sind.
- 23 • Die Einbeziehung weiterer Beruflicher, die im Bildungsbereich tätig sind.
- 24 • Fortentwicklung und Fortbildung der Methodenkompetenz für Haupt- und Ehren-
25 amtliche in der Erwachsenenarbeit.
- 26 • Die regionale Verortung unterschiedlicher Angebote unter der Berücksichtigung
27 der jeweiligen Mobilität der Zielgruppe.
- 28 • Die interne und externe Kommunikation als integraler Bestandteil.

30 Fachliche Beratung kann angefragt werden bei der Evangelischen Arbeitsstelle Bildung und
31 Gesellschaft und beim Institut für kirchliche Fortbildung.

33 Das Projekt soll mindestens zweimal in einer städtischen und ländlichen Region durchgeführt
34 werden.

36 Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

1 **Projekt 10: Seelsorgekonzeption in der Kooperationsregion**

3 **Ziel:**

4 Das seelsorgerliche Handeln im Gemeindepfarrdienst und ggfls. in der Spezialseelsorge von
5 Beruflichen und Ehrenamtlichen in der Region vernetzen.

7 **Maßnahme:**

8 Ein regionales **Konzept** der Hilfe für Einzelne (Seelsorge und Beratung) entwickeln und er-
9 proben.

- 10 • Eine sorgfältige Analyse der Situation in der Region erstellen. Seelsorgerliche Be-
11 dürfnisse milieusensibel identifizieren. Vorhandene Seelsorge- und Beratungsange-
12 bote überprüfen.
- 13 • Ein differenziertes Konzept entwickeln, den Auftragsbezug bedenken und formu-
14 lieren.
- 15 • Die unterschiedlichen Akteure, ihre quantitativen und qualitativen Ressourcen be-
16 denken. Die Sozial- und Lebensberatungsstellen in den Häusern der Diakonie wer-
17 den zur Mitwirkung eingeladen.
- 18 • Ein dazu passendes Supervisionskonzept erstellen.
- 19 • Konzept zur internen und externen Kommunikation erstellen.

20
21 Fachliche Beratung kann angefragt werden beim Forum Supervision und Beratung, den Kon-
22 venten der Spezialseelsorge und beim Diakonischen Werk.

23
24 Das Projekt soll mindestens dreimal durchgeführt werden. Einmal in einer Region, in der eine
25 Spezialseelsorgestelle eingerichtet ist; das andere Mal in einer Region ohne Spezialseelsorge-
26 stelle. Das dritte Projekt in Zusammenarbeit mit einer Sozial- und Lebensberatungsstelle.

27
28 Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.

1 **Projekt 11: Gemeinwesensorientierte Diakonie in der Region**

2
3 **Ziel:**

4 Das diakonische Handeln der Kirche in der Region soll aktiviert und sichtbar gemacht werden.
5

6
7 **Maßnahme:**

8 Entwicklung einer **Konzeption** für gemeinwesensorientierte Diakonie in der Region.
9

10 Bestandteile dieser Konzeption sollen sein:

- 11 • Eine genaue Analyse der vorhandenen Angebote und Ressourcen und des regionalen Bedarfs an diakonischen Aktivitäten unter Berücksichtigung der Angebote von
- 12 Mitbewerbern und potentiellen Bündnispartnern, vor allem aus dem ökumenischen
- 13 Bereich.
- 14
- 15 • Sichtbarmachung von vorhandenen gemeinwesensorientierten diakonischen Aktivitäten (Beratungsstellen).
- 16
- 17 • Aktivierung schlafender Ressourcen im Bereich der Ehrenamtlichkeit und der
- 18 Krankenpflegevereine.
- 19 • Interne und externe Kommunikation der Konzeption.
- 20

21 Das Projekt kann mehrfach durchgeführt werden.
22

23 Fachliche Beratung kann angefragt werden beim Diakonischen Werk und beim Institut für
24 kirchliche Fortbildung.
25

26 Zuschuss: € 2.000,-- für jedes Projekt.
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51

1 **Projekt 12: Frieden, Gerechtigkeit, Bewahrung der Schöpfung**

2
3 **Ziele:**

- 4 • Vernetzung von Akteuren im Kirchenbezirk, die sich im lokalen und ökumenischen
5 Kontext für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung engagieren.
6 • Das Engagement kirchlicher Akteure für den Konziliaren Prozess sichtbar machen.
7

8 **Maßnahme:**

- 9 • Erhebung der vorhandenen Aktivitäten, Kreise und Gruppen, die sich in Partner-
10 schaftsarbeit, in Eine-Welt-Läden, Friedensinitiativen, in der Schöpfungsbewah-
11 rung und weiteren Aktivitäten des Konziliaren Prozesses für Frieden, Gerechtigkeit
12 und Bewahrung der Schöpfung engagieren.
13 • Analyse der Anknüpfungspunkte in der Region unter dem Stichwort „Global den-
14 ken, lokal handeln“.
15 • Gründung eines Netzwerks auf der Ebene des Kirchenbezirks oder gemeinsam mit
16 benachbarten Kirchenbezirken. Dabei die ehrenamtlichen Akteure und ökumeni-
17 schen Optionen besonders berücksichtigen. Bündnisse mit außerkirchlichen Akteu-
18 ren prüfen.
19 • Planung und Durchführung von gemeinsamen Projekten zur Aufklärung und Be-
20 wusstseinsbildung.
21 • Planung und Durchführung von Solidaritätsaktionen.
22 • Konzeption für die interne und externe Kommunikation.
23

24 Fachliche Beratung kann beim Missionarisch Ökumenischen Dienst und bei der Arbeitsstelle
25 Frieden und Umwelt angefragt werden.

26
27 Das Projekt kann mehrfach durchgeführt werden.

28
29 Zuschuss: 2.000,--€ für jedes Projekt.
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

1 **4. Von der Alleinzuständigkeit zur arbeitsteiligen Kooperation**

2 Das Strategiepapier „Mutig voranschreiten - Den Wandel gestalten - Gott vertrauen“ von
3 2011 weist den Weg von der Versäulung zur Vernetzung in regionaler Kooperation.

4 In unserer Kirche ist Zusammenarbeit eine unausgeschöpfte Ressource. Pfarrerinnen und
5 Pfarrer fragen sich deshalb: Was geht nur gemeinsam? Was geht gemeinsam besser? Was
6 bleibt besser getrennt? Gefragt wird aber auch: Was, welche Aufgabe kann Einer bzw. eine
7 kleine Gruppe für mehrere Gemeinden bzw. die Kooperationszone alleine übernehmen?

8 Zusammenarbeit ist kein Wert an sich. Sie ist attraktiv, wenn sie den Dienst effizienter regelt,
9 Doppelungen vermeidet und auch entlastende Funktion hat („entlastende Zusammenarbeit“).
10 Dies geschieht durch Arbeitsteilung.

11 Arbeitsteilung und Kooperation gehören zusammen. Arbeitsteilige Kooperation bietet die
12 Möglichkeit, klare Zuständigkeit für eine Gemeinde mit Arbeitsteilung und der Bildung von
13 Schwerpunkten zu verbinden. Diese Schwerpunktsetzung sollte sich an Begabungen und er-
14 worbenen Kompetenzen orientieren.

15 Regionale, arbeitsteilige Kooperation ermöglicht es Pfarrerinnen und Pfarrern, im Laufe ihrer
16 Berufsbiografie unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen. Das Setzen von Schwerpunkten
17 bedeutet auch eine Steigerung von Kompetenzen im Schwerpunktarbeitsfeld und trägt so zu
18 einer fachlichen Qualitätssteigerung bei.

19 Die Entwicklung und Förderung der eigenen Gaben gehört zur Arbeit einer Pfarrerin/eines
20 Pfarrers. Erhalt und Verbesserung der Qualität der Arbeit, theologische Reflexion der pastora-
21 len Existenz, Vergewisserung des eigenen Auftrags sind unerlässliche Aufgaben im pastora-
22 len Dienst, für die Zeit und Geld aufgewendet werden muss.

23 Dazu gibt es in unserer Landeskirche vielfältige Unterstützungsangebote wie z.B. Fortbil-
24 dung, Jahresgespräche, Personalberatung.

25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45

III. Das Amt der Dekanin/des Dekans als Leitungsamt: Von der Verwaltung zur Gestaltung des Kirchenbezirks

Vorbemerkung

Dekane und Dekaninnen sind exklusiv für die Ordination in das Predigtamt zuständig, sie installieren Pfarrerinnen und Pfarrer, sie führen Kirchenvisitationen durch. Die folgenden Ausführungen betreffen die weiteren Aufgaben des Dekansamtes, bei denen in der Regel die Zusammenwirkung mit dem Bezirkskirchenrat oder der Bezirkssynode vorgesehen ist.

a) Situation

Die Kirchenbezirke haben sich in den letzten Jahrzehnten zu Arbeits-, Handlungs- und Gestaltungsebenen weiterentwickelt. Neben die Gemeinden sind zahlreiche Dienste und Einrichtungen getreten: Verwaltungsämter, Jugendzentralen, Gemeindepädagogische Dienste, Beratungseinrichtungen, Altersheime, Hospize, Kirchenmusik.

Für Dekaninnen und Dekane bedeutet dies einen Zuwachs an Aufgaben und Funktionen: Vorgesetzte der Verwaltungsleitungen, Umsetzung des Personalbudgets, Baumittelbewirtschaftung, Jahresgespräche, Begleitung regionaler Kooperation. Die Gestaltungs- und Vernetzungsaufgaben treten immer deutlicher hervor.

Kirchenbezirke sollen gute Rahmenbedingungen für die Kommunikation des Evangeliums in Wort und Tat bieten. Dazu bedarf es der Gestaltung der Strukturen, der Programme des Handelns und der Kultur der Arbeit und Zusammenarbeit im Kirchenbezirk. Ins Zentrum der Arbeit der Dekanin/des Dekans rückt die Aufgabe, in diesem Sinne zukunftsgerichtet zu leiten und zu gestalten. Leitung dient der mittel- und langfristigen Gestaltung des Rahmens kirchlichen Lebens. Zu leiten heißt, Ziele, Aktivitäten und Strukturen kirchlichen Handelns gemeinsam mit anderen beruflichen und ehrenamtlichen Verantwortungsträgern zu bestimmen und zu gestalten.

Im Prozess der Kirchenbezirksgestaltung nehmen Dekaninnen und Dekane folgende Aufgaben wahr:

- Unterstützung und Förderung der Entwicklung integrierter *Konzepte in Region und Kirchenbezirk* (für das gottesdienstliche Handeln, Hilfe-, Gerechtigkeits- und Bildungshandeln der Kirche im Bezirk).
- Entwicklung förderlicher *Strukturen* der Arbeit und Zusammenarbeit (Verwaltungsstrukturen, Personaleinsatz, regionale Kooperation).
- Entwicklung einer *Kultur* der Zusammenarbeit nach Innen und Außen; Förderung der Entwicklung haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitender (Dekanin/Dekan als Personalentwickler).

b) Ziel

Die Gestaltungsaufgabe von Dekaninnen und Dekanen soll strukturell ermöglicht und rechtlich abgesichert werden.

Diesem Ziel dienen die folgenden Vorschläge.

1. Dekansamt und Gemeindegliederung

a) Situationsbeschreibung

Die zunehmende Zahl der Aufgaben des Dekansamtes und die Verpflichtung der Dekaninnen und Dekane zum Dienst in einer Kirchengemeinde sind aus der Balance gekommen.

Der gegenwärtigen Erwartung an den Gemeindepfarrdienst einer Dekanin/eines Dekans entspricht kein ausreichendes Stellenbudget.

1 **b) Ziel**

2 Anpassung der Pfarrstellen mit Dekanatsfunktion an das geforderte Tätigkeitsprofil.

3 **c) Maßnahmen**

4 **Das Dekansamt soll ein Gemeindepfarramt bleiben**

5 Die Dekansstelle wird immer gekoppelt mit einer zweiten Pfarrstelle. Die Dekanin/der Dekan
6 übernimmt Gemeindeaufgaben nur noch mit dem im Stellenbudget ausgewiesenen Anteil an
7 Gemeindegemeinschaft.
8

9 **Bezeichnung der Stellen von Dekaninnen und Dekanen**

10 Weil in Zukunft bei keiner Dekanatsstelle der Gemeindeanteil höher ist als der Anteil
11 dekanatsbezogener Aufgaben wird vorgeschlagen, die Stellenbezeichnung zu verändern. An-
12 statt „Pfarrstellen mit Dekanatsfunktion“ soll es heißen: „Stelle einer Dekanin/eines Dekans
13 im Kirchenbezirk N.N.“ oder „Dekanspfarrstelle des Kirchenbezirks N.N. mit Sitz in der Pro-
14 testantischen Kirchengemeinde N.N.“
15

16 **2. Dekansamt und Bezirkskirchenrat**

17 **a) Situation**

18 Weil der Kirchenbezirk in den letzten 15 Jahren zu einer Gestaltungsaufgabe geworden ist,
19 müssen die Rollen und Aufgaben von Dekansamt und Bezirkskirchenrat den aktuellen Real-
20 itäten und zukünftigen Herausforderungen angepasst werden.

21 Die Aufgaben der Dekanin/des Dekans betreffen nach der Verfassung außer den in der Einlei-
22 tung Genannten überwiegend Dienstaufsicht, Repräsentation, Konfliktmanagement, Leitung
23 von Gremien, Vermittlung zwischen gemeindlicher und landeskirchlicher Ebene.

24 Im Unterschied zum Presbyterium definiert § 60 KV auch den Bezirkskirchenrat eher als aus-
25 führendes Organ.

26 Der Schwerpunkt des Dekansamtes verlagert sich von aufsichtlichen, vollziehenden Aufgaben
27 hin zu einer gestaltenden Aufgabe.

28 Der Bezirkskirchenrat bereitet viele für die Zukunft wichtige Weichenstellungen vor, z. B.
29 Bewirtschaftung des Pfarrstellenbudgets, umfassende Verantwortung für das Bauen im Kir-
30 chenbezirk. Er übernimmt mehr und mehr gestalterische Aufgaben.

31 Für wichtige Stellungnahmen im Hinblick auf zukünftige grundlegende Entscheidungen wird
32 oft nur der Bezirkskirchenrat angefragt und nicht die Bezirkssynode.
33

34 **b) Ziele**

- 35 • Der Bezirkskirchenrat soll zusammen mit der Dekanin/dem Dekan „Sorge für das
36 kirchliche Leben“ im Kirchenbezirk tragen. Dekanin/Dekan und Bezirkskirchenrat
37 sind gemeinsam für die Gestaltung des Kirchenbezirks verantwortlich und treffen
38 dazu gemeinsame Entscheidungen.
- 39 • Die Bezirkssynode, in der alle Kirchengemeinden vertreten sind, soll bei Überle-
40 gungen zu Entwicklungen, die den ganzen Kirchenbezirk betreffen, beteiligt wer-
41 den.
- 42 • Um effektive und intensive Arbeit zu ermöglichen, sollen die Bezirkskirchenräte
43 kleine Gremien bleiben.
- 44 • Es ist zu prüfen, ob fachlich besetzte Arbeitsgruppen, die Entscheidungen des Be-
45 zirkskirchenrats vorbereiten, unterstützend tätig werden können und ob dieses in
46 der Geschäftsordnung geregelt werden kann.
- 47 • Verwaltungsamt und Dekanatsgeschäftsstelle sind auch für den Kirchenbezirk not-
48 wendige administrative Einrichtungen.
49
50
51

- 1 • Dekanin/Dekan und Bezirkskirchenrat sollen auch für die Einbindung der funktio-
2 nalen Dienste, z.B. GPD, Jugendzentrale, diakonische Einrichtungen, MAV, Reli-
3 gionspädagogisches Zentrum, in die Arbeit der Kooperationsregionen und den Kir-
4 chenbezirk verantwortlich sein.

5
6 **c) Maßnahmen**

- 7 • § 48 KV wird in Anlehnung an § 13 KV überarbeitet: Dekanin/Dekan, Bezirkskir-
8 chenrat und Bezirkssynode leiten gemeinsam den Kirchenbezirk.
9 • Die Aufgabenbeschreibungen der Dekanin/des Dekans und des Bezirkskirchenrats
10 (§ 60 und § 64 KV) entsprechen nicht mehr der Realität und nicht den zukünftigen
11 Herausforderungen und werden deshalb überarbeitet. Dabei ist darauf zu achten,
12 dass die unter Punkt a) und b) genannten Sachverhalte berücksichtigt werden. Die
13 Erarbeitung soll einer gemischtprofessionellen Arbeitsgruppe übertragen werden.
14

15 **3. Das Amt der stellvertretenden Dekanin/des stellvertretenden Dekans**

16
17 **a) Situation**

18 Die Notwendigkeit einer integrierten Kirchenbezirksentwicklung erhöht den Kommunikati-
19 onsbedarf und auch die operativen Aufgaben des Dekansamtes nach Innen und Außen. Deka-
20 ninnen und Dekane brauchen die Möglichkeit kollegialer Beratung auch in ihrem Kirchenbe-
21 zirk mit einer Person, die wie die Dekanin/der Dekan den Kirchenbezirk als Ganzen im Blick
22 hat.
23

24 **b) Ziel**

25 Die stellvertretende Dekanin/der stellvertretende Dekan nimmt die Vertretung bei Abwesen-
26 heit wahr (§ 63 (4) KV).

27 Darüber hinaus kann die Dekanin/der Dekan an die stellvertretende Dekanin/den stellvertre-
28 tenden Dekan und andere geistliche Mitglieder des Bezirkskirchenrats Leitungsaufgaben dele-
29 gieren. Dabei handelt es sich um eine Aufgaben-, nicht um eine Verantwortungsdelegation.
30

31 **c) Maßnahmen**

- 32 • Die Bezeichnung Seniorin/Senior erscheint nicht mehr zeitgemäß und in die außer-
33 kirchliche Öffentlichkeit schwer vermittelbar. Es soll geprüft werden, ob eine ande-
34 re Amtsbezeichnung die tatsächliche Funktion besser widerspiegelt, z.B. der Be-
35 griff „Prodekanin/Prodekan“.
36 • Regelungen und Erfahrungen anderer Landeskirchen werden geprüft.
37 • Unterschiedliche Modelle der Aufgabenverteilung und Zusammenarbeit werden
38 entwickelt und erprobt.
39

40 **4. Personalentwicklung als Aufgabe der Dekanin/des Dekans**

41
42 **a) Situation**

43 Momentan sind Pfarrerinnen und Pfarrer in ihren Kirchengemeinden alleinständig für die
44 pfarramtlichen Aufgaben. Arbeitsteilige Kooperation in Region und Dekanat mit Schwer-
45 punktsetzung und entsprechende Qualifizierung nach Begabung, Neigung und Notwendigkeit,
46 aber auch die bessere Nutzung personeller Ressourcen ist im Aufbau begriffen (vgl. II. 4).
47 Andere berufliche Mitarbeitende sollen in die Zusammenarbeit einbezogen werden.
48

49 **b) Ziel**

50 Mitarbeitende werden bedarfs-, aber auch begabungs- und neigungsorientiert eingesetzt und
51 weiterqualifiziert.

1 **c) Maßnahmen:**

2
3 **1. Personalentwicklung zur Schwerpunktbildung**

4 Zu den Aufgaben der Dekanin/des Dekans gehört es,

- 5 • sich einen Überblick über Dekanat und Regionen hinsichtlich der Stellenprofile und
- 6 notwendigen Kompetenzen zu verschaffen.
- 7 • in Jahresgesprächen persönliche Begabungen und Defizite anzusprechen und Ent-
- 8 wicklungsmaßnahmen zu vereinbaren.
- 9 • Schwerpunktsetzung in den Regionen zu fördern.

10
11 **2. Qualifizierter Personaleinsatz**

12 Die Dekanin/der Dekan soll im Prozess der Stellenbesetzungen durch die Kirchenregierung
13 frühzeitig durch den Landeskirchenrat beratend eingebunden werden, z.B. durch ein obligato-
14 risches Gespräch zwischen Personaldezernat und Dekanat vor der Stellenausschreibung und
15 der Stellenbesetzung durch die Kirchenregierung. Die Rechte der Kirchengemeinden werden
16 dadurch nicht berührt.

17
18 **5. Gestaltung der Amtsübergabe**

19
20 **a) Situation**

21 Dekanate sind zu Arbeits- und Gestaltungsebenen geworden, auf denen viele Prozesse laufen
22 und koordiniert werden müssen. Lange Vakanzen des Dekansamtes stellen eine Behinderung
23 kirchenbezirklicher Entwicklungsprozesse dar.

24
25 **b) Ziel**

26 Eine kontinuierliche effektive Leitungsarbeit auf Kirchenbezirksebene ist gewährleistet.

27
28 **c) Maßnahmen**

- 29 • Wahl der Dekanin/des Dekans möglichst vor Ausscheiden der Amtsinhaberin/des
- 30 Amtsinhabers, so dass noch eine angemessene Zeit zur Einarbeitung möglich ist.
- 31 • Einführung einer ausreichenden Übergangsphase. Diese Zeit soll bis zum Aufzug
- 32 für eine Amtsübergabe und Einarbeitung genutzt werden.
- 33 • Es soll geprüft werden, ob eine formelle Übergabe der Amtsgeschäfte analog der
- 34 Extradition beim Gemeindepfarramt gestaltet werden kann.

1 **IV. Kommunikation des Strategiepapiers**

2
3 Aufgrund der Erfahrungen mit dem Strategiepapier 2011 hält es der Arbeitskreis Zukunft im
4 Sinne von Akzeptanz und positiver Wirkung für ratsam, dass ein Kommunikationskonzept für
5 das hier vorgelegte Perspektivpapier erstellt und im weiteren Prozess umgesetzt wird.
6

7 **Das vorliegende Papier wurde bereits im Verlauf seiner Entstehung breit kommuniziert,** 8 **wie die folgende Übersicht zeigt:**

9 Die Teile I und II des vorliegenden Papiers wurden in elf Sitzungen am 7. Mai, 28. Mai, 5.
10 September, 4. November, 15. November, 20. November, 9. Dezember 2013, 13., 17., 24. und
11 31. Januar 2014 von einem Redaktionskreis erarbeitet, dem Pfarrer Walter Becker, Pfarrer
12 Thomas Jakobowski, Dekan Dr. Claus Müller, Oberkirchenrat Gottfried Müller und Pfarrer
13 Steffen Schramm (Schriftleitung) angehören.

14 Der Blick der Ehrenamtlichen wurde von Annkatrin Schwarz, Hartmann Leube, Barbara
15 Schleicher-Rothmund in zwei Sitzungen am 15. Febr. und 27. Mai 2013 erarbeitet. Diese Zu-
16 sammenfassung wurde am 1. Juli 2013 im Arbeitskreis Zukunft diskutiert und beraten.

17 Teil III des vorliegenden Papiers wurde in vier Sitzungen am 4. Juli, 20. August, 2. und 16.
18 September 2013 erarbeitet von Dekan Armin Jung, Dekan Stefan Kuntz, Pfarrer Steffen
19 Schramm (Moderation und Schriftleitung), Dekanin Dorothee Wüst, Dekanin Waltraud Zim-
20 mermann-Geisert und Dekan Dietmar Zoller.

21 In der Sitzung des Dekane-Roundtables am 21. Oktober 2013 wurde er eingehend beraten,
22 überarbeitet und zur Weiterleitung an den Arbeitskreis Zukunft verabschiedet, der ihn am 25.
23 November 2013 beraten hat. Teil III wurde am 22. Januar 2014 von Dekan Armin Jung, Pfar-
24 rer Steffen Schramm, Dekanin Waltraud Zimmermann-Geisert, Oberkirchenrat Dieter Lutz
25 und Oberkirchenrat Gottfried Müller überarbeitet.

26 Am 3. Februar 2014 wurden die Teile I bis III im Arbeitskreis Zukunft beraten.

27 Die Ergebnisse der Beratung wurden am 7. Februar 2014 eingearbeitet.

28 Die Dekanekonferenz hat das Gesamtpapier am 17. Februar 2014 beraten.

29 Die Kirchenregierung hat am 20. Februar 2014 das Gesamtpapier erstmals beraten.

30 Am 15. März 2014 waren alle Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche zu einer Konsultati-
31 on des Gesamtpapiers nach Hochspeyer eingeladen.

32 Die Ergebnisse dieser Beratungen und die Rückmeldungen aus der Konsultation wurden am
33 17. März 2014 von der Redaktionsgruppe eingearbeitet.

34 Am 24. März 2014 beriet der Arbeitskreis Zukunft abschließend über das Perspektivpapier.

35 Am 3. April 2014 stellte die Kirchenregierung das vorliegende Papier abschließend als Ver-
36 handlungsgegenstand für die Landessynode vom 21. bis 24. Mai 2014 fest.
37

38 **Vorschlag zur weiteren Kommunikation des Papiers**

39 Ein neues Element in der Erarbeitung eines Perspektivpapiers war die Konsultation mit Pfar-
40 rerinnen und Pfarrern am 15. März 2014 in Hochspeyer.

41 Neben Kritik an einigen Begriffen und Formulierungen, am zeitlichen Ablauf etc. waren die
42 inhaltlichen Rückmeldungen durchaus positiv, insbesondere zu den vorgeschlagenen Projek-
43 ten zur Konzeptentwicklung.

44 Kritische Bemerkungen bezogen sich eher auf im Papier nicht erwähnte Aspekte der *Umset-*
45 *zung* der Vorschläge, nicht auf die Vorschläge selbst. Substantielle Änderungen an den grund-
46 legenden Aussagen des Papiers waren deshalb nicht angezeigt.

47 Durch die Rückmeldungen wurde deutlich, was im Papier stärker betont, deutlicher herausge-
48 stellt oder auch noch einmal präzisiert werden musste. Dies hat der Redaktionskreis am 17.
49 März 2014 unternommen.

50 In besonderer Weise sollte der Vorschlag aus der Konsultation aufgegriffen werden, die in
51 mancher Hinsicht neuen Ansätze des Perspektivpapiers intensiv zu diskutieren. Deshalb

1 schlägt der Arbeitskreis Zukunft ein zeitlich und inhaltlich gestuftes Kommunikationskonzept
2 vor.
3 Sollte die Landessynode das Papier im Mai 2014 verabschieden, wird die Umsetzung des Pa-
4 piers aufgrund der Presbyteriumswahlen und der Neubildung der Gremien erst in der zweiten
5 Jahreshälfte 2015 beginnen können.
6 Diesen Zeitraum will der Arbeitskreis Zukunft nutzen, um inhaltliche und methodische Über-
7 legungen anzustellen, wie das Papier in Bezirkssynoden, Pfarrkonventen und regionalen Koo-
8 perationszonen gut kommuniziert werden kann. Dazu gehört die Entwicklung von Materialien
9 und methodischen Konzepten für unterschiedliche Zeitformate mit unterschiedlichen Bearbei-
10 tungstiefen.

11

12 **Weitere Schritte in der nächsten Legislaturperiode sollten sein:**

13

14 1) Juli 2015: Papier in der konstituierenden Sitzung der Landessynode erneut beraten.

15

16 2) Ab Mitte 2015: Vorstellung des Papiers in allen neuen Bezirkssynoden und in den Pfarr-
17 konventen.

18

19 3) Nach den Sommerferien 2015: Projekte ausschreiben.

20

21 4) Spätjahr 2015/Beginn 2016: Beginn der Projektphase.

22

23 5) Die Auswertung der Projekte und ihre Umsetzung sollten am Ende der nächsten Legislatur-
24 periode 2020 abgeschlossen sein.

25

26 **Mitglieder des AK Zukunft:**

27 Pfarrer Walter Becker

28 Pfarrer Dr. Ludwig Burgdörfer

29 OKR Dr. Michael Gärtner

30 Prof. Dr. Bernd Helmig

31 Pfarrerin Martina Hock

32 Pfarrer Thomas Jakubowski

33 OStDir Steffen Jung

34 Dr. Hartmann Leube

35 OKR Dieter Lutz

36 Dekan Dr. Claus Müller

37 OKR Gottfried Müller

38 Pfarrer Marc Reusch

39 Barbara Schleicher-Rothmund

40 Reinhard Schott

41 Pfarrer Steffen Schramm

42 Annekatriin Schwarz (Protokoll)

43 Pfarrerin Belinda Spitz-Jöst

44 Ursula Thilmany-Johannsen

45 Hans-Christian von Steinaecker

46 Dekanin Dorothee Wüst

47

48

49

50 Stand: 24. Mai 2014