



## Landessynode 2007

4. (ordentliche) Tagung der  
15. Westfälischen Landessynode  
vom 13. bis 16. November 2007

Bericht  
der Kirchenleitung  
für die  
Landessynode 2007

### Pfarrberuf mit Zukunft

Zur Weiterentwicklung des  
Pfarrdienstes in Westfalen

Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>3</b>
<b>Auftrag</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Priestertum aller Glaubenden und ordiniertes Amt in der Evangelischen Kirche von Westfalen</b> .....	<b>6</b>
1.1 Die Zielvorgaben des Kirchenbildes der Evangelischen Kirche von Westfalen .....	6
1.2 Pfingsten und die Verschiedenheit in der Einheit .....	6
1.3 Das Verhältnis von Allgemeinem Priestertum und ordiniertem Amt .....	7
1.4 Das kirchlich-öffentliche Amt: Ordination .....	8
1.5 Die Heiligen zum Dienst befähigen – To equip the saints .....	8
1.6 Die Person im pastoralen Dienst .....	9
1.6.1 <i>Wie die unterschiedlichen Begabungen im Pfarrdienst nützen</i> .....	9
1.6.2 <i>Was Pfarrerrinnen und Pfarrer über sich wissen müssen</i> .....	9
<b>2. Pfarrdienst und Konzeptionsentwicklung</b> .....	<b>10</b>
2.1 Wo kirchliches Leben erfahrbar wird .....	10
2.2 Was bei Konzeptionen zu berücksichtigen ist .....	11
2.3 Was vor Ort zu klären ist .....	12
2.4 Wie Ergebnisse der Konzeptionsentwicklung festgehalten werden können .....	12
2.5 Dienstanweisung und -vereinbarung im Schul- und Gemeindedienst .....	13
<b>3. Rahmenbedingungen im Pfarrdienst</b> .....	<b>13</b>
3.1 Die unterschiedlichen Anstellungsverhältnisse im Pfarrdienst .....	13
3.2 Die Dienstzeit im Pfarrdienst .....	14
<b>4. Qualität im Pfarrdienst</b> .....	<b>17</b>
4.1 Qualitätssicherung im Pastoralen Dienst in der EKvW .....	17
4.2 Impulse zum Pfarrdienst aus dem Papier „Kirche der Freiheit“ der EKD .....	18
4.3 Qualitätssicherung am Beispiel des Handlungsfeldes Gottesdienst .....	18
<b>5. Pfarrberuf mit Zukunft</b> .....	<b>21</b>
<b>Mitglieder der von der Kirchenleitung berufenen Arbeitsgruppe</b> .....	<b>21</b>
<b>Anlage 1 Ordinationsvorhalt und Pfarrdienst</b> .....	<b>23</b>
<b>Anlage 2 Musterdienstanweisung und -dienstvereinbarung</b> .....	<b>26</b>
<b>Anlage 3 Leistungsbeschreibungen und Rahmenbedingungen des kirchlichen Grundangebotes im Kirchenkreis Lünen</b> .....	<b>34</b>
<b>Anlage 4 „Projekt Kirchenkreis Münster – Einladende Gottesdienste“</b> .....	<b>36</b>

## **Vorbemerkung**

Die Fragen nach der Ausgestaltung des Pfarrdienstes haben in der EKvW einen starken Impuls durch das Erscheinen der Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ bekommen, die die Kirchenleitung im Jahr 2000 vorgelegt hat. Im Jahr 2001 hat die Landessynode vier Projektgruppen eingesetzt, die die Themen der Reform bis zum Jahre 2005 bearbeitet haben. Die Vorarbeiten der Projektgruppe II (haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende) und der Projektgruppe III (Pfarrbild) wurden in dem Papier „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“ der Landessynode 2005 vorgelegt. Auf dieser Synode wurden weitreichende Beschlüsse zum Pfarrdienst gefasst und inzwischen auch nach Erarbeitung entsprechender Gesetzesvorlagen entweder durch die Kirchenleitung in Kraft gesetzt oder durch die Landessynode 2006 ergänzt. So ist die Begleitung der Studierenden der Theologie durch das studienbegleitende Mentorat intensiviert worden, die Dienstwohnungspflicht (Pfarrhaus) kann aufgehoben werden, der eingeschränkte Dienst von Pfarrern und Pfarrerinnen kann, was den Dienstumfang angeht, flexibler geregelt werden. Die Kultur des Wechsels soll durch ein 10-Jahresgespräch mit einem möglichen (nicht automatischen) Rat zum Stellenwechsel befördert werden. Um strukturelle Maßnahmen bei der Anpassung der Pfarrstellenzahl in den Kirchenkreisen zu ermöglichen, ist auch eine befristete Besetzung von Pfarrstellen möglich. Gemäß § 77 Absatz 1 des Pfarrdienstgesetzes können Pfarrerinnen und Pfarrer für einen anderen kirchlichen Dienst in der verfassten Kirche freigestellt werden. Mit der Vorruhestandsregelung bis zum Jahr 2009 und der Möglichkeit des Vorschlagsrechts des Landeskirchenamtes bei jeder zweiten Pfarrstellenbesetzung wird mehr Bewegung in den Pfarrstellenmarkt kommen.

Auf dem Hintergrund dieser Beschlüsse hat die Landessynode 2005 eine Projektgruppe „Pfarrberuf mit Zukunft“ eingesetzt. Die Kirchenleitung hat diese Gruppe entsprechend den Vorgaben der Landessynode berufen. In dieser Gruppe sollte auf der Basis des Papiers „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“ eine Kommunikation über den Pfarrdienst auf allen Ebenen der EKvW in Gang gesetzt werden. In dem hier vorliegenden Papier werden die Fragestellungen der Synode in Schwerpunkten zusammengefasst:

- Das Thema der Identifikation mit dem kirchlichen öffentlichen Amt bei wachsender Selbststeuerung soll durch eine Rückbesinnung auf die Ordination bearbeitet werden.
- Die Verhältnisbestimmung vom Pfarrdienst und Priestertum aller Glaubenden wird in der reformatorischen Tradition und mit dem Kirchenbild der EKvW als Dienst in und an der Gemeinde bestimmt.
- Die Herausforderungen für die Zukunft bei wachsender Bedeutung des ehrenamtlichen Dienstes lassen sich am besten mit dem Begriff wiedergeben, den die ökumenischen Geschwister uns für die Beschreibung des Pfarrdienstes mitgegeben haben: Pfarrdienst heißt „to equip the saints“, die Heiligen zum Dienst ausrüsten.

Die Entwicklung von Gemeindekonzeptionen wird zu einem noch stärker differenzierten Pfarrbild auch auf der parochialen Ebene führen. In der Perspektive der 10 Dimensionen des Kirchenbildes der EKvW wird sich die Trennung zwischen dem parochialen und funktionalen Pfarrdienst künftig nicht mehr so eindeutig wie bisher beschreiben lassen.

Für Pfarrerinnen und Pfarrer gibt es keine festgeschriebenen Arbeitszeiten. Der Teildienst im Pfarramt stellt vor allem auf der Ebene der Gemeinde eine besondere Herausforderung dar. Aber auch Stelleninhaberinnen oder Stelleninhaber mit einem 100-prozentigen Dienstumfang sehen bei zunehmender Arbeitsverdichtung das Problem der Arbeitsbewältigung. Die Regelung des zeitlichen Umfangs des Pfarrdienstes braucht eine Dienstanweisung, für deren Umsetzung nicht nur die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber verantwortlich sind, sondern auch die jeweiligen Leitungsgremien.

Eine besondere Herausforderung ist die Frage der Qualitätssicherung im pastoralen Dienst. In der westfälischen Kirche sind in den vergangenen Jahren verschiedene Instrumente zur Qualitätssicherung entwickelt worden: die Visitation, das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch, die Supervision, die Gemeindeberatung, die geistliche Begleitung, die Fortbildung sowie das studienbegleitende Mentorat. Das Impulspapier „Kirche der Freiheit“ des Rates der EKD hat noch einmal einen besonderen Akzent auf den Gottesdienst und die kirchlichen Amtshandlungen gelegt. Die Aufgabe wird sein, die Aufsicht (Episkope) mit einer guten Feedback-Kultur zu verbinden. Die Befähigung zu kollegialer Beratung und die Bedeutung der Fortbildung als berufliche Verpflichtung sind die Wege, die zu dauerhaft motivierter Ausübung des Dienstes führen können.

## Pfarrberuf mit Zukunft

### Auftrag

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen hat im Jahr 2005 eine Arbeitsgruppe „Pfarrberuf mit Zukunft“ eingesetzt. Die Gruppe, die entsprechend den Vorgaben der Landessynode durch die Kirchenleitung berufen wurde, hatte auf der Grundlage des Papiers „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“ folgende Fragestellungen zu bearbeiten:

### Fragestellungen

- Wie verändern die Zielvorgaben des Kirchenbildes der EKvW das Pfarrbild und Amtsverständnis?
- Was folgt aus *Mitgliederorientierung* für pastorale Dienstleistungen und deren Qualitätsstandards?
- Wie können Gemeindekonzeption und Konzepte für andere kirchliche Handlungsfelder mit der Dienstanweisung verbunden werden (Dienstvereinbarungen etc.)?
- Wie lässt sich eine „Dienstgemeinschaft“ aller Mitarbeitenden unter den Stichworten Kooperation, Delegation, Gabenorientierung, Gender, Umgangs- und Konfliktkultur beschreiben?
- Wie könnte unter Berücksichtigung der finanziellen Herausforderungen (Rahmenbedingungen) die derzeitige Abgrenzung zwischen Pfarrstelleninhaberinnen und -inhabern und Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst durch ein für alle durchlässiges System von Pfarrstellen auf Gemeinde-, Kirchenkreis- und landeskirchlicher Ebene überwunden werden?
- Wie könnten in einem solchen System Prioritäten festgestellt und Interessen ausgeglichen werden?
- Wie könnte ein solches System durch ein überarbeitetes Besoldungsrecht gestützt werden?
- Was ist auf dem Hintergrund eines veränderten eigenen Berufsverständnisses bei Pfarrerinnen und Pfarrern (wachsende Selbststeuerung bei schwindender Identifikation mit der kirchlichen Institution) nötig und förderlich, um die Identifikation mit dem kirchlichen öffentlichen Amt zu erhöhen? Diese Reflexion sollte mit Blick auf das biblisch-theologische Fundament des Pfarramts geführt werden.
- In der Arbeitsgruppe sollen Modelle eines geregelten Teilzeitdienstes konkret erarbeitet werden.

„Ziel der Arbeitsgruppe ist die Anregung von Maßnahmen zur Personalentwicklung, die die Übereinstimmung von Pfarrbild und kirchlichen Organisationsstrukturen mit ihren vielfältigen Berufs- und Handlungsfeldern fördern.

Parallel zur Diskussion der Strukturveränderungen und Finanzprobleme sollte eine Beschäftigung mit dem Pfarrbild auf allen Ebenen der EKvW angeregt werden.

Die Kirchenleitung wird gebeten, der Landessynode 2007 die Ergebnisse vorzustellen.“<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Evangelische Kirche von Westfalen: Materialien für den Dienst in der EKvW, Landessynode 2005, S. 119.

Pfarrberuf mit Zukunft – Zielrichtungen

## **1. Priestertum aller Glaubenden und ordiniertes Amt in der Evangelischen Kirche von Westfalen**

### 1.1 Die Zielvorgaben des Kirchenbildes der Evangelischen Kirche von Westfalen

„Der Auftrag, die frohe Botschaft Gottes über alle Grenzen hinweg zu verkündigen, ist an alle Christinnen und Christen gerichtet. Alle sind durch den Heiligen Geist mit jeweils besonderen Gaben beschenkt, um mit ihnen die „Wohltaten Gottes“ in Wort und Tat in ihrem beruflichen wie privaten Alltag zu bezeugen. Dies ist die biblische Wurzel des „allgemeinen Priestertums“ aller Glaubenden. Damit die Bezeugung des Evangeliums als öffentliche Wortverkündigung und in der Feier der Sakramente Taufe und Abendmahl verlässlich und regelmäßig geschieht, überträgt die Kirche einigen Frauen und Männern durch die Ordination die Verantwortung für das Amt der öffentlichen Verkündigung. Trotz dieser besonderen Verantwortung haben die ordinierten Pfarrerinnen und Pfarrer keinen Vorrang gegenüber den anderen Mitgliedern der Kirche.

Sie sind Teil der geschwisterlichen Gemeinschaft von Mitgliedern, ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden unserer Kirche und mit ihnen zusammen zum Dienst an den Menschen beauftragt. Allgemeines Priestertum aller Getauften und ordiniertes Amt bedingen und ergänzen sich gegenseitig. Nur durch die Vielzahl der ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden und ihre vertrauensvolle Zusammenarbeit kann unsere Kirche ihren Auftrag erfüllen, umfassend für alle Menschen da zu sein und das Evangelium „allem Volk“ zu bezeugen. Dieses geschwisterliche Miteinander von allgemeinem Priestertum, ordiniertem Amt und ehren- und hauptamtlichem Engagement prägt das kirchliche Leben unserer Landeskirche. Es verweist auch auf die besondere Verantwortung unserer Landeskirche für die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden.“<sup>2</sup>

Für Gestaltung und Verheißung des allgemeinen Priestertums hat Luther den Ausdruck geprägt, dass wir einander zum Christus werden sollen. „Ei so will ich meinem Nächsten auch werden ein Christus, wie Christus mir geworden ist.“<sup>3</sup>

### 1.2 Pfingsten und die Verschiedenheit in der Einheit

Ausgehend von der Pfingstgeschichte<sup>4</sup> ist bis heute festzuhalten: In der Kirche sind verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Beziehungen zu Gott und verschiedenen Geschichten mit Gott versammelt. Der Heilige Geist hat eine Leidenschaft für Vielfalt und ruft unterschiedliche Menschen mit ihrer Sehnsucht nach einem erfüllten Leben in die Gemeinschaft der Heiligen.

Die Kirche ist ein differenziertes Beziehungsgeflecht. In dieser Vielfalt sind die Menschen, die zur Kirche gehören, um gegenseitiges Verstehen und um guten Kontakt miteinander bemüht. So erzählt es die Pfingstgeschichte. Die Verschiedenheit der Menschen innerhalb der Kirche erlaubt auch eine vielseitige Kommunikation mit Menschen und Institutionen außerhalb der Kirche.

---

<sup>2</sup> Evangelische Kirche von Westfalen: Unsere Geschichte, Unser Selbstverständnis, Bielefeld 2004, S. 24f.

<sup>3</sup> WA 7,35,32.

<sup>4</sup> Apg 2.

Kirche und Welt sind nicht als Gegenüber von „innen“ und „außen“, sondern als differenziertes und sich ständig veränderndes Beziehungsgeflecht zu beschreiben. Die Rolle der Kirche besteht darin, dass sie ihrem Auftrag gemäß handelnd und sprechend bezeugt, dass Gott allen Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit mit Liebe begegnet und ihnen gleichermaßen Würde verleiht.

Was die Gemeinschaft der Getauften angeht, sei mit Paulus daran erinnert: „Denn ihr seid alle durch den Glauben Gottes Kinder in Christus Jesus. Denn ihr alle, die ihr auf Christus getauft seid, habt Christus angezogen. Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt einer in Christus Jesus. Gehört ihr aber Christus an, so seid ihr ja Abrahams Kinder und nach der Verheißung Erben.“<sup>5</sup>

In dieser Gemeinschaft kann die Verschiedenheit von Positionen sichtbar und dialogfähig werden: „Die Gemeinschaft der Glieder lebt darin, dass alle gleichberechtigt gemäß der Verschiedenheit der ihnen von Gott verliehenen Gaben dem Aufbau der Gemeinde dienen.“<sup>6</sup>

### 1.3 Das Verhältnis von Allgemeinem Priestertum und ordiniertem Amt

In der Erklärung der Leuenberger Kirchengemeinschaft, der auch unsere Evangelische Kirche von Westfalen angehört, wird der Dienst am Wort auf der Grundlage der Taufe beschrieben:

„Die Verkündigung des Evangeliums und das Angebot der Heilsgemeinschaft sind der Gemeinde als ganzer und ihren einzelnen Gliedern aufgetragen, die durch die Taufe zum Zeugnis von Christus und Dienst füreinander und für die Welt berufen sind und die durch den Glauben Anteil an Christi priesterlichem Amt der Fürbitte haben. Um der ständigen und öffentlichen Verkündigung des Evangeliums willen und zur Wahrung der rechten Lehre werden aber einzelne hierzu ausgebildete Glieder der Gemeinde besonders gewählt und ordiniert. Als Diener des Wortes sollen sie auch der Gemeinde das Wort Gottes zusagen und ihr die Sakramente reichen und so der Einheit der Gemeinde dienen und sie – zusammen mit dem mannigfaltigen Zeugnis und den verschiedenen Diensten der Gemeinde – der Welt gegenüber repräsentieren. Der Dienst des Wortes ist – auch in seiner Wahrnehmung der Verkündigung, des Unterrichts und der pastoralen Fürsorge – stets auf das allgemeine Priestertum der Gemeinde angewiesen und soll ihm dienen, wie auch das allgemeine Priestertum der Gemeinde und aller Getauften auf den besonderen Dienst der Verkündigung des Wortes und der Austeilung der Sakramente angewiesen ist. Das ordinierte Amt ruht so nach reformatorischem Verständnis auf einem besonderen Auftrag Christi und steht zugleich in seinem Dienst mit der ganzen Gemeinde zusammen unter dem Wort Gottes.“<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Gal 3,26ff.

<sup>6</sup> Leuenberger Kirchengemeinschaft. Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa: Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit, Frankfurt a. M. 1996<sup>2</sup>, S. 24.

<sup>7</sup> Leuenberger Kirchengemeinschaft. Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa: Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit, Frankfurt a. M. 1996<sup>2</sup>, S. 32f.

#### 1.4 Das kirchlich-öffentliche Amt: Ordination

Wesentliche Inhalte, Rahmenbedingungen und Beziehungen für den Pfarrdienst werden im Ordinationsvorhalt genannt. Eine Besinnung darauf hilft, Selbstverständnis und Identität der Pfarrerin und des Pfarrers in ihrem/seinem Amt zu klären.

Der Herr der Sendung ist Jesus Christus: Er sendet und sagt sein Mitsein zu in frohen Zeiten wie in Zeiten der Glaubens- und Lebensnot.

Berufung und Beauftragung sind darauf ausgerichtet, das Evangelium öffentlich zu verkünden, zu taufen, die Feier des Abendmahls zu leiten sowie in Gottesdienst, Lehre, Seelsorge und Unterweisung am Aufbau der Gemeinde mitzuwirken, zum Dienst in der Welt zu ermutigen und die Einheit der Christenheit zu suchen, zu helfen, dass Menschen im Glauben dankbar leben und getröstet sterben.

Richtschnur und Quelle für diesen Dienst sind das Zeugnis der Heiligen Schrift und das Gebet. Die Pfarrerin/der Pfarrer tut den Dienst nicht allein: Sie/er steht in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihr/ihm werden Fürbitte der Gemeinde und Beistand der Kirche zugesagt.

Der Dienst kann nicht äußerlich bleiben: Er betrifft die ganze Person, damit das Zeugnis nicht unglaubwürdig wird.

Auch die Seelsorgerin und der Seelsorger bedürfen der Seelsorge, Begleitung und Stärkung im Gespräch mit den Schwestern und Brüdern.

Das sendende Wort Christi stärkt, tröstet und bewahrt vor Hochmut wie vor Resignation: „Lass dir an meiner Gnade genügen; denn meine Kraft ist in den Schwachen mächtig.“<sup>8</sup>

#### 1.5 Die Heiligen zum Dienst befähigen – To equip the saints

Von den ökumenischen Partnern war im Rahmen des Reformprozesses „Kirche mit Zukunft“ zu lernen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer die Aufgabe haben, „to equip the saints“. Das heißt: „Sie müssen ‚die Heiligen ausstatten‘ mit allem, was sie wissen, damit die Gemeinde ihr Amt ausüben kann.“<sup>9</sup>

Zeugnis und Dienst<sup>10</sup> der Pfarrerinnen und Pfarrer sind wesentlich darauf auszurichten, dass sich die Gaben und Berufungen der Gemeinde zu ihrem Dienst und Zeugnis entfalten und zur Geltung kommen können.

Zu dieser Aufgabe gehört auch die Leitung der Gemeinde – in gemeinsamer Verantwortung und Gestaltung in einem *Netzwerk von Ehrenamtlichen*.<sup>11</sup> Diese Dimension des Dienstes wird nach den Erwartungen, die im EKD-Papier „Kirche der Freiheit“ skizziert werden,

---

<sup>8</sup> 2. Kor 12,9.

<sup>9</sup> Evangelische Kirche von Westfalen: Church with a future, Bielefeld 2002, S. 44.

<sup>10</sup> Die Leuenberger Kirchengemeinschaft hat in ihrer Vollversammlung 1994 Zeugnis und Dienst als Kennzeichen der Kirche und des christlichen Lebens beschrieben; vgl. Leuenberger Kirchengemeinschaft. Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa: Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit, Frankfurt a. M. 1996<sup>2</sup>, S. 30ff.

<sup>11</sup> Vgl. Leuenberger Kirchengemeinschaft. Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa: Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit, Frankfurt a. M. 1996<sup>2</sup>, S. 33: „Zum Dienst des Wortes gehört auch die Aufgabe der Leitung der Gemeinde. [...] Doch unterstreichen die Kirchen, die aus der Reformation hervorgegangen sind, dass die Verantwortung für die Verkündigung des Evangeliums der ganzen Gemeinde obliegt und dass die Leitung der Gemeinde (Kirche) auch durch andere ‚Dienste‘ geschieht und nicht nur dem ordinierten Amt zukommt.“

immer wichtiger.<sup>12</sup> Sie ist in den Stellenbeschreibungen und Dienstanweisungen explizit mit aufzunehmen. In dieser Aufgabe müssen Pfarrerinnen und Pfarrer nicht nur in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld, sondern auch durch entsprechende Angebote der Fort- und Weiterbildung unterstützt werden.

## 1.6 Die Person im pastoralen Dienst

### 1.6.1 *Wie die unterschiedlichen Begabungen im Pfarrdienst nützen*

Die unterschiedlichen und unterschiedlich ausgeprägten Fähigkeiten von Menschen – so auch von Pfarrerinnen und Pfarrern – sind als Gaben anzusehen. Sie sind Geschenke Gottes an Einzelne zum Wohl vieler. Dazu zählt auch die theologische Qualifikation, die als Gabe verstanden und eingesetzt werden soll.

Paulus zählt im ersten Brief an die Gemeinde von Korinth eine Vielzahl von Gaben auf, die kein einzelner Mensch auf sich vereinigt. Aber alle Gaben gehören im Geist Gottes zusammen und keine Gabe ist überflüssig. Paulus vergleicht die Gaben mit einem Leib, bei dem alle Glieder erst miteinander gut funktionieren können. Paulus warnt davor, dass einzelne Glieder sich für wichtiger halten als andere. Es soll keine Funktionsverwischung geben und keine Vorwürfe, bestimmte Gaben nicht zu haben. Hier wurzelt eine heilsame Beschränkung bei gleichzeitiger Wertschätzung.

Durch eine Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten in der Gemeinde können alle Beteiligten profitieren. Voraussetzung ist, dass jede und jeder die eigenen von Gott geschenkten Gaben einbringt, die der anderen würdigt und so zum Gelingen und Wachsen des Ganzen beiträgt. Die unterschiedlichen Begabungen sind eine Stärke, wenn sie erkannt und genutzt werden.

### 1.6.2 *Was Pfarrerinnen und Pfarrer über sich wissen müssen*

Pfarrerinnen und Pfarrer unterstützen Menschen auf vielfältige Weise dabei, ihre jeweiligen Erfahrungen von Glück, Leid, Sehnsucht, Gelingen und Scheitern im Lichte Gottes zu deuten und sich im Leben und im Sterben dem gekreuzigten und auferstandenen Herrn Jesus Christus anzuvertrauen. Dieser hat der Gemeinde seine Nähe und sein Mitsein zugesagt: „Ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende.“<sup>13</sup> Daher gilt: „Ob wir leben oder ob wir sterben – wir sind des Herrn.“<sup>14</sup>

So begleiten sie Frauen, Männer, Kinder und verhelfen ihnen dazu, ihren je eigenen Auftrag in der Welt zu erfüllen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, müssen Pfarrer und Pfarrerinnen sich selbst, ihre eigenen Abgründe, Verführbarkeiten und Wünsche, ihre Licht- und Schattenseiten gut kennen. Sonst schrecken sie vor denen der anderen zurück, wenn verlässliche Begleitung gefragt ist.

Nach unserer Kirchenordnung haben Pfarrer und Pfarrerinnen zudem weitreichende Leitungsbefugnisse und -verantwortung. Sie müssen deshalb ihre Leitungsverantwortung zum Wohl der Kirche reflektiert wahrnehmen können.

---

<sup>12</sup> Vgl. Kirche der Freiheit, S. 68.

<sup>13</sup> Mt 28,20.

<sup>14</sup> Röm 14,8.

Pfarrer und Pfarrerinnen brauchen zur Ausübung ihres Amtes Kommunikationsfähigkeit, Wertschätzung für Verschiedenheit, Koordinationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und die Gabe, mit Verschiedenen und Verschiedenheit gut umzugehen bzw. Gemeinsamkeiten auszuhandeln.

„Zur Erfüllung des Pfarramtes gehören zudem Fähigkeiten wie eine realistische Selbsteinschätzung, Distanz zur eigenen Person, das Bewusstwerden, wie andere sie/ihn wahrnehmen sowie ein reflektiertes Umgehen mit den eigenen Stärken und Schwächen. Diese Fähigkeiten fördern die Zusammenarbeit mit Haupt- und Ehrenamtlichen.“<sup>15</sup> Dazu geben die Wahrnehmung von Supervision, Geistlicher Begleitung und Kollegialer Beratung wichtige Hilfestellungen.

Im Blick auf die Fülle der Aufgaben ist es eine der großen Herausforderungen für den Pfarrdienst, das zur Person und den Lebensumständen passende eigene Maß zu finden und dem Auftrag entsprechende Prioritäten zu setzen – im entschiedenen und leidenschaftlichen Einsatz der anvertrauten Gaben wie in Beachtung der gegebenen Grenzen z. B. auch der Belastbarkeit. Maßlosigkeit – im Zuviel wie im Zuwenig – und Unklarheit bezüglich dessen, was zu tun und zu lassen ist, wirken sich auf Dauer für die Person und die Wahrnehmung des Dienstes schwächend aus. Es ist u. a. eine Aufgabe des studienbegleitenden Mentorats, diese Haltung und die daraus zu entwickelnden Fähigkeiten bereits vor dem Ersten Theologischen Examen in der Ausbildung und Begleitung der Studierenden zu fördern.

## 2. Pfarrdienst und Konzeptionsentwicklung

### 2.1 Wo kirchliches Leben erfahrbar wird

Kirchliches Leben wird in unserer Landeskirche auf verschiedenen Ebenen erfahrbar. Der Rechtsform nach sind dies die Kirchengemeinde, die Anstaltsgemeinde, der Kirchenkreis und die Landeskirche. Kirche ist dort, „wo das Evangelium rein gepredigt und die heiligen Sakramente laut dem Evangelium gereicht werden.“<sup>16</sup>

Predigt, Taufe und Abendmahl sind die Grunddimensionen des kirchlichen Auftrags. Sie schließen das Bildungs- und Gerechtigkeithandeln sowie das solidarische und diakonische Handeln als Kernaufgaben der Kirche ausdrücklich ein. Die Kennzeichen und Grundvollzüge der Kirche bedeuten also nicht eine Begrenzung; der Gottesdienst (leiturgia) in der Verkündigung und im Hören des Evangeliums sowie im Darreichen und Empfangen der Sakramente befreit, ermutigt und ruft auf zum Gottesdienst im Alltag der Welt in Zeugnis, Dienst und Gemeinschaft (martyria, diakonia, koinonia).<sup>17</sup> Gottes rechtfertigendes Handeln befreit „aus den gottlosen Bindungen dieser Welt zu freiem, dankbarem Dienst an seinen Geschöpfen.“<sup>18</sup>

In der Arbeitshilfe zur Mitgliederorientierung wird der kirchliche Auftrag als Orientierung **der** Mitglieder am Evangelium und als Orientierung **an den** Mitgliedern beschrieben. „Es gehört zu den Aufgaben der Kirche, die Fragen, Erwartungen und Hoffnungen der Mitglieder wahrzunehmen, sie im Glauben an Gott zu stärken und zur bewussten und gelebten

---

<sup>15</sup> Pfarrverein der EKvW: „Thesen zum Pfarrbild“.

<sup>16</sup> CA VII.

<sup>17</sup> Vgl. Leuenberger Kirchengemeinschaft. Gemeinschaft reformatorischer Kirchen in Europa: Die Kirche Jesu Christi. Der reformatorische Beitrag zum ökumenischen Dialog über die kirchliche Einheit, Frankfurt a. M. 1996<sup>2</sup>, S. 39.

<sup>18</sup> Barmer Theologische Erklärung, These 2.

Mitgliedschaft zu ermutigen. Mitgliederorientierung bedeutet, dass sich die Kirche in der Nachfolge Christi auf die Tagesordnung der Welt einlässt.“<sup>19</sup> In einer hoch differenzierten Gesellschaft sind differenzierte Angebote und Handlungsweisen nötig, um Menschen innerhalb wie außerhalb der Kirche, in verschiedenen gesellschaftlichen Milieus und in den jeweiligen biografischen Situationen zu erreichen.

Bereits jetzt reagiert die evangelische Kirche ihrer Tradition gemäß differenziert auf die Situation einer differenzierten Gesellschaft. Die kirchlichen Angebote werden und müssen vielgestaltig sein: eine Kirche oder eine Beratungsstelle, ein Gemeindehaus oder ein Bildungszentrum, ein evangelisches Altenheim, ein Familienzentrum in Trägerschaft eines evangelischen Vereins oder einer gGmbH, ein Kindergarten oder ein Jugendverband.

Die Kernaufgaben der Kirche, wie sie im Kirchenbild der EKvW<sup>20</sup> beschrieben sind, müssen nicht alle an einem Ort erfüllt werden. Alle Kernaufgaben müssen aber im regionalen Zusammenhang erfüllt werden, mit der Nachbarschaft abgestimmt und für die Mitglieder erreichbar sein. So werden sie zugänglich für die Menschen an verschiedenen kirchlichen Orten. Es sind Orte, die je für ihre Region eine kirchliche Anlaufstelle sind und an denen sich die Arbeit der Kirche vor Ort konzentriert. Hier entsteht auch immer die Dimension von Gemeinde.

Diese Vielfalt entspricht dem kirchlichen Auftrag, in einer differenzierten Gesellschaft das Evangelium von der Liebe Gottes auszurichten und zu bezeugen. Wichtig ist es, dass die vielfältigen Angebote als kirchliche Angebote deutlich und erkennbar sind. Unterschiedliche Gemeindeformen und Arbeitsschwerpunkte stehen in diesem Modell nebeneinander und übernehmen füreinander Aufgaben. So werden sie mit ihrem Profil das Kirchesein in der jeweiligen Region prägen. Die stärkere Verzahnung von parochialen mit gemeinsamen Diensten wird die Zukunft der Gemeindeentwicklung ebenso prägen wie den pastoralen Dienst.

## 2.2 Was bei Konzeptionen zu berücksichtigen ist

In Zeiten finanzieller Knappheit braucht es Mut, Prioritäten zu setzen, dementsprechend bestimmte Aufgaben wahrzunehmen und andere Tätigkeitsfelder aufzugeben. Ausgehend von der Klärung bzw. Vergewisserung der Kernaufgaben und der speziellen Herausforderungen der jeweiligen kirchlichen Ebene sind dann die Arbeitsschwerpunkte festzulegen. Unerlässlich ist hierbei die wechselseitige Absprache und Ergänzung mit den kirchlichen Nachbarorten.

Seit den 80er Jahren sind es Pfarrer und Pfarrerinnen im Entsendungsdienst, die synodale Arbeitsbereiche und damit viele neue Orte von Kirche entdecken und gestalten (z. B. Seelsorgebereiche, City-Kirchen-Arbeit). Damit sind diese Arbeitsbereiche innerhalb der presbyterial-synodalen Ordnung unzureichend abgesichert und repräsentiert. Sie sind aber nicht willkürlich entstanden, sondern das Ergebnis zukunftsorientierter, sozialräumlicher Konzeptionen der jeweiligen kirchlichen Institution vor dem Hintergrund der Gesamtregion,<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Evangelische Kirche von Westfalen: Mitgliederorientierung als Leitbegriff kirchlichen Handelns. Eine Arbeitshilfe der EKvW, Bielefeld 2005, S. 7.

<sup>20</sup> Die zehn Ziele lauten: Auf dem Weg zu den Menschen, offen und einladend, lebendige Gottesdienste, Menschen begleiten, Orientierung bieten, für Menschen stark machen, Mut zum Glauben machen, gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen, Einladung zu aktiver Mitgestaltung und Beteiligung, Förderung weltweiter Ökumene (vgl. Evangelische Kirche von Westfalen: Unser Leben, Unser Glaube, Unser Handeln, Bielefeld 2004).

<sup>21</sup> Vgl. Evangelische Kirche von Westfalen: Materialien zur Erstellung von Gemeindekonzeptionen, o. O., o. J.

und entsprechen dem Auftrag der evangelischen Kirche, zu berücksichtigen und zu erfragen, was die Menschen vor Ort brauchen.

Es muss regelmäßig geprüft werden, ob und wie sich der Bedarf in der Region verändert hat.

Das in einer Konzeption entwickelte spezifische Profil ist darüber hinaus im Zusammenhang mit dem Gesamtkonzept von Kirchenkreis, Gestaltungsraum und Landeskirche abzustimmen. Es orientiert sich an den jeweiligen Stärken und Bedürfnissen in der Region.

Zur Gemeinde- bzw. Kirchenkreis-Konzeption gehört eine Übersicht der haupt- und nebenamtlichen Stellen in der Gemeinde bzw. im Kirchenkreis. Diese Auflistung muss Aufschluss geben über Anzahl, Umfang und Dotierung der jeweiligen Stellen, Anstellungsverhältnis, eventuelle Befristungen sowie über die jeweiligen Arbeits- und Aufgabengebiete. Aufgabenbeschreibungen und Dienstanweisungen sind Bestandteil der Konzeptionen.<sup>22</sup>

### 2.3 Was vor Ort zu klären ist

Bei der Ausgestaltung des Pfarrdienstes – bezogen auf die jeweilige kirchliche Ebene – geht es darum, eine Ausgewogenheit zu finden. Einerseits gibt es die Erwartungen und Anforderungen des jeweiligen Arbeitsbereiches. Andererseits gibt es den Selbstentwurf des Pfarrers/der Pfarrerin, der in enger Verbindung zur persönlichen Geschichte steht, zur eigenen Geschlechterrolle, der jeweiligen Lebensform und theologischen Prägung. Zudem gibt es den Auftrag des Pfarrdienstes, wie er in der Ordination und der Kirchenordnung grundgelegt ist. In dieser Spannung kommt es im Austausch zur Rollendefinition. Weder die eigenen Bedürfnisse noch die der anderen werden dabei voll erfüllt werden. Es geht vielmehr um einen Verständigungsprozess, der in Gang gesetzt werden muss.

Eine überall gleiche Ausgestaltung des Pfarrdienstes wird es nicht geben und nicht geben können. Vielmehr entsteht eine Vielfalt des Pfarrdienstes, die der Vielfalt kirchlicher Aufgaben in einer differenzierten Gesellschaft entspricht.

### 2.4 Wie Ergebnisse der Konzeptionsentwicklung festgehalten werden können

Um die Aufgaben des Pfarrers/der Pfarrerin konkret auf die jeweilige Konzeption des kirchlichen Ortes abzustimmen, ist es nötig, die benachbarten Orte und das Umfeld mit einzubeziehen. Es geht darum, die Erwartungen und Perspektiven zu klären und gut miteinander arbeiten zu können. Tatsächliche und projizierte Machtverhältnisse müssen dabei thematisiert werden. Damit dies konstruktiv gelingt, kann es hilfreich sein, solche Prozesse professionell zu moderieren. Das Ergebnis soll in einer gegenseitigen, gemeinsam getragenen und verantworteten Dienstvereinbarung zwischen Pfarrer/Pfarrerin und Presbyterium/KSV/Leitungsgremium festgehalten und turnusmäßig überprüft und angepasst werden. Eine solche Dienstvereinbarung ist nach unserem westfälischen Verständnis eine konkrete Ausgestaltung der bestehenden Dienstanweisung. Eine Musterdienstanweisung mit -dienstvereinbarung ist unter Anlage 2 einzusehen. Wenn diese Musterdienstanweisung für einen eingeschränkten Dienst Anwendung findet, ist darauf zu achten, dass konkrete Arbeitsfelder des Dienstes benannt werden, die nicht wahrgenommen werden können.

### 2.5 Dienstanweisung und -vereinbarung im Schul- und Gemeindedienst

---

<sup>22</sup> „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten“, S. 42.

Etwa 400 Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten inzwischen ganz oder teilweise im Schuldienst. Hier stellen sich für Dienstanweisungen und -vereinbarungen besondere Probleme. Die Grundaufgaben im Gemeindedienst müssen in diesem Zusammenhang derart gestaltet werden, dass der Schuldienst in der Regel von der Wahrnehmung dieser Aufgaben nicht beeinflusst wird (z. B. Beerdigungen). Das Land NRW geht davon aus, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst im längerfristigen Krankheitsfall von anderen Pfarrerinnen und Pfarrern vertreten werden. Hier muss durch die Superintendentinnen und Superintendenten in Absprache mit den kreiskirchlichen Schulreferaten sowie den Bezirksbeauftragten für den Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen gegebenenfalls ein Vertretungspool geschaffen werden.

### **3. Rahmenbedingungen im Pfarrdienst**

#### **3.1 Die unterschiedlichen Anstellungsverhältnisse im Pfarrdienst**

Die Evangelische Kirche von Westfalen beschäftigt aufgrund der finanziellen Rahmenbedingungen im Gegensatz zu den anderen Landeskirchen in der EKD einen großen Teil ihrer Theologinnen und Theologen im Entsendungsdienst, die in wichtigen Arbeitsbereichen der Kirche ihren Dienst versehen. Neben dem Entsendungsdienst wird der Pfarrdienst im Beschäftigungsauftrag wahrgenommen und in begrenztem Umfang in der Freistellung nach § 77 Absatz 1 des Pfarrdienstgesetzes. Was Pfarrerinnen und Pfarrer unabhängig von ihrem jeweiligen Status eint, ist die Ordination. Durch sie sind alle Pfarrerinnen und Pfarrer in gleicher Weise zum Dienst in der Kirche lebenslang beauftragt. Die Ausgestaltung des Auftrags konkretisiert sich durch den Dienstauftrag der Kirche und durch die persönlichen Begabungen und Fähigkeiten der Pfarrerin und des Pfarrers. Dabei sind im Rahmen von Stellenbesetzungen Genderfragen zu berücksichtigen, für die Leitungsgremien und Nominierungsausschüsse durch Gendertrainings zu sensibilisieren sind. Die Frage der Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Dienstformen ist auf der Grundlage des Pfarrdienstgesetzes zu beantworten. Die Maßnahmen, die die Landeskirche in diesem Zusammenhang ergriffen hat, werden hier noch einmal genannt:

- Die Kultur des Wechsels soll durch ein 10-Jahresgespräch mit einem möglichen (nicht automatischen) Rat zum Stellenwechsel befördert werden.
- Um strukturelle Maßnahmen bei der Anpassung der Pfarrstellenzahl in den Kirchenkreisen zu ermöglichen, ist auch eine befristete Besetzung von Pfarrstellen möglich.
- Gemäß § 77 Absatz 1 des Pfarrdienstgesetzes können Pfarrerinnen und Pfarrer für einen anderen kirchlichen Dienst freigestellt werden.
- Mit der Vorruhestandsregelung bis zum Jahr 2009 und der Möglichkeit des Vorschlagsrechts des Landeskirchenamtes bei jeder zweiten Pfarrstellenbesetzung wird mehr Bewegung in den Pfarrstellenmarkt kommen.

### 3.2 Die Dienstzeit im Pfarrdienst

„Ich bin unteilbar Pastor – aber die Arbeit, mit der mich meine Kirche beauftragt, sollte teilbar sein. Auch in halber Zeit lässt sich mit ganzem Herzen arbeiten“, so bedenken Pfarrerrinnen und Pfarrer ihre Situation im Teildienst.

Im eingeschränkten Dienst stellen sich viele Probleme des Pfarrdienstes, z. B. Fragen nach Aufgaben, Arbeitszeit sowie persönlicher Abgrenzung in zugespitzter Form. Das traditionelle Verständnis des Pfarramtes begreift es als eine Totalrolle, die theologisch durch ein entsprechendes Amtsverständnis – „immer im Dienst“ – und berufssoziologisch durch die Professionstheorie – „Arbeit ist Leben und Leben ist Arbeit“ – legitimiert wird. Der eingeschränkte Dienst macht darauf aufmerksam, dass hier ein Wandel eingetreten ist. So muss heute jeder und jede die verschiedenen Lebensbereiche, die jeweils Zeit und Engagement verlangen – zu denen bei reduzierten Stellen mittlerweile auch andere Erwerbsarbeiten gehören – für sich ausbalancieren. Viele Problemfelder, die im Folgenden über den eingeschränkten Dienst ausgeführt werden, sind darum auch für den uneingeschränkten Dienst relevant.

Die Teilung von Pfarrstellen war zunächst Ehepaaren vorbehalten. Der Modellversuch einer Stellenteilung durch Ehepaare in Westfalen begann 1982 zu einem Zeitpunkt, als erstmals Frauen in nennenswerter Anzahl ins Pfarramt kamen. Die Gemeinden, in denen dieses Modell angewandt wurde, begrüßten den Versuch und empfanden ihn als Bereicherung, da zwei Theologen mit ihren unterschiedlichen Prägungen, Gaben, Fähigkeiten und Interessen, jeder mit seiner eigenen geistlich-theologischen Biografie, seiner Persönlichkeitsstruktur und seinem Arbeitsstil nun den Dienst tun. Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeitenden der Gemeinde sowie der Einbindung in ein gemeinsames Gemeinde-(aufbau)-konzept ist ebenso gesehen worden wie die Möglichkeiten der Entlastung im Dienst und die besseren Chancen, Beruf und andere Lebensbereiche zu vereinbaren. Schon 1985 wurde festgestellt: „Der Pfarrer, der ‚immer im Dienst‘ ist, wird nicht mehr für alle Leitbild sein. Teildienst ermöglicht eine größere Flexibilität und unterschiedliche Akzentuierungen in der Arbeit.“<sup>23</sup>

Seit Mitte der 90er Jahre wird der eingeschränkte Dienst auch als Instrument der Personalplanung genutzt. Bislang ist er in hohem Maß mit dem Entsendungsdienst und dem weiblichen Geschlecht verbunden, denn Teildienste werden auf dem Hintergrund männlicher Berufsbiografien zumeist als nicht erstrebenswert angesehen. Sie erbringen kein ausreichendes Familieneinkommen. Dem tragen im Zusammenhang des Entsendungsdienstes Ausnahmemöglichkeiten Rechnung, die für diejenigen, die eine Familie zu ernähren haben, eine Anstellung zu 100% vorsehen.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt hängen Erfahrungen und Beurteilungen des eingeschränkten Dienstes für die betroffenen Pfarrerrinnen und Pfarrer davon ab, ob er freiwillig oder unfreiwillig wahrgenommen wird.

Beim eingeschränkten Dienst auf Wunsch der Pfarrerrin oder des Pfarrers ist festzustellen:

---

<sup>23</sup> Evangelische Kirche von Westfalen, Berufsbild des Pfarrers. Zwischen Betreuungskirche und Beteiligungskirche, Bielefeld 1985, S. 36.

- Er betrifft alle Pfarrdienstformen und Altersgruppen.
- Er wird vor allem von Frauen wahrgenommen.
- Häufig handelt es sich um geteilte Stellen, in denen zwei 50%-Dienstverhältnisse einen 100%-Dienst abdecken.
- Die Motivation zum eingeschränkten Dienst ist hoch.
- Die Betroffenen haben meist einen grundsätzlichen Anspruch auf ein 100%-Dienstverhältnis und entscheiden sich aus persönlichen Gründen – Vereinbarkeit mit Familienarbeit, berufliche Fortbildung – für den eingeschränkten Dienst. In der Regel ist hier von einer finanziellen Absicherung auszugehen.
- Eine Nebentätigkeit ist aus Sicht der Pfarrerin oder des Pfarrers oft nicht erwünscht.

Demgegenüber ist beim eingeschränkten Dienst von Amts wegen, d. h. in der Regel den Dienstverhältnissen im Entsendungsdienst und zunehmend bei Pfarrern und Pfarrerrinnen, die zur finanziellen Entlastung ihrer Gemeinden zusätzliche Arbeitsaufgaben übernehmen, Folgendes zu beachten:

- Viele vormals zu 100% erteilte Dienstaufträge werden mit reduziertem Dienstumfang wahrgenommen.
- Die Motivation der Pfarrerrinnen und Pfarrer zum eingeschränkten Dienst ist gering. Die Betroffenen wollen häufig im uneingeschränkten Dienst arbeiten und streben das nach der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit auch an. Zum eingeschränkten Dienst sind sie danach oft nicht mehr bereit.
- Die Betroffenen benötigen u. U. im Hinblick auf die Altersversorgung eine zweite Erwerbstätigkeit und sind dazu auf verbindliche Rahmenbedingungen, wie Arbeitszeitregelungen, angewiesen.
- Pfarrer und Pfarrerrinnen mit zusätzlichem Dienstauftrag brauchen Unterstützung, ihren bisher mit 100% Dienstumfang wahrgenommenen Arbeitsbereich so zu reduzieren, dass auf Dauer Zeit und Energie für ihren neuen Dienstauftrag freigesetzt wird.

Dort, wo eine weitere Berufstätigkeit aufgenommen wird, die durch eine Wochenarbeitszeit definiert wird, verdeutlicht sich ein grundsätzliches Problem im Pfarramt: das Problem der Abgrenzung von Arbeitszeit. Wie können die Pflichten aus beiden Dienstverhältnissen erfüllt werden? Wie kann die Arbeitszeit so ausbalanciert werden, dass Pfarrer und Pfarrerrinnen den Zielen ihrer Arbeit gerecht werden und dauerhaft Arbeitsfreude und Gesundheit erhalten bleiben?

Gegenwärtig geben Pfarrer und Pfarrerrinnen an, durchschnittlich 50 bis 60 Stunden in der Woche zu arbeiten.<sup>24</sup> Viele wünschen sich eine Reduzierung ihres Arbeitsumfangs. Dabei steht auch für sie außer Frage, dass die berufsethischen Herausforderungen des Pfarramtes ausreichende Berücksichtigung finden müssen. Zum Pfarrberuf gehört charakteristisch dazu, dass in höherem Maß als in anderen Berufen Zeit für Unvorhergesehenes zur Verfügung gestellt wird.

Aufgrund der Unteilbarkeit des Amtes und aufgrund praktischer Erfahrungen sollen in der Evangelischen Kirche von Westfalen – anders als etwa in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz – keine grundsätzlich geltenden Stundenberech-

---

<sup>24</sup> H.-R. Reuter: Gutachten zum Pfarrbild für eine Revision der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, o. O., 2004, S. 15.

nungsmodelle eingeführt werden. Die Abgleichung dienstfreier Zeit durch Nutzung zusätzlicher freier Tage, freier Wochen oder gar freier Monate scheint – je nach Gemeinde- und Personalsituation – im westfälischen Kontext angemessen zu sein. Für die tatsächliche Einhaltung der freien Zeit sind der Pfarrer oder die Pfarrerin und ihr Leitungsgremium verantwortlich.

Dennoch wird im Anschluss an die Musterdienstanweisungen ein Stundenberechnungsmodell beigelegt. Es kann vor allem dort, wo z. B. zwei Dienste miteinander kombiniert werden müssen, d. h. wo etwa ein Pfarrer je zu 50% in der Kirchengemeinde und in der Schule arbeitet, als Kommunikationshilfe dienen und bei der Schätzung von Zeitkorridoren behilflich sein.

Eingeschränkte Dienste erfordern mehr noch als uneingeschränkte Dienste eine genaue Definition einzelner Funktionen, Arbeitsaufgaben, Arbeitsschritte, Arbeitsziele, um die Arbeit abgrenzbar zu machen. Der eingeschränkte Dienst ist an der zeitlichen Abgrenzbarkeit von Arbeitsaufgaben interessiert, während das traditionelle Pfarramt das Problem Zeit bisher eher vernachlässigt hat. Die gegenwärtige Situation stellt jedoch viele auch in uneingeschränkten Diensten vor das Problem der Abgrenzbarkeit der Arbeitszeit. Hier können die Überlegungen zum eingeschränkten Dienst orientierend sein.

Soll ein eingeschränkter Dienst gelingen, sind folgende Rahmenbedingungen hilfreich:

- Für die Schaffung von Rahmenbedingungen, die dienstfreie Zeit ermöglichen, sind die Leitungsgremien verantwortlich.
- Wer im eingeschränkten Dienst arbeitet, soll die Möglichkeit haben, eine weitere Verpflichtung in entsprechendem Umfang wahrzunehmen. Dafür sind verlässliche Abgrenzungen unerlässlich. Dies muss bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten berücksichtigt werden.
- Ein eingeschränkter Dienst wirkt sich nicht hindernd auf die Mitarbeit und Vertretung in übergemeindlichen Gremien aus.
- Ein eingeschränkter Dienst wirkt sich nicht hindernd auf den beruflichen Aufstieg aus.
- Die Möglichkeit, Aufgaben zu teilen, muss gefördert werden, um den eingeschränkten Dienst in allen Beschäftigungsformen zu verankern und seine Akzeptanz zu fördern.

Im eingeschränkten Dienst müssen Pfarrer und Pfarrerinnen neue Qualitäten entwickeln und ausbauen und haben dies zum Teil bereits getan:

Eine strukturelle Begrenzung der Arbeit durch Dienstumfang und -auftrag fördert die Wahrung der Grenzen der eigenen Person. Berufliche Fortbildung und vertiefte Kenntnisse in einzelnen Handlungsfeldern des pastoralen Dienstes führen zur Profilierung der Arbeit. Die Ausgewogenheit zwischen Beruf und anderen Lebensbereichen erhöht die lebensweltliche Präsenz von Pfarrern und Pfarrerinnen und wirkt einer Milieuerengung entgegen. Sie kommt dem Pfarrdienst zugute und muss in eine Theorie des Pfarrbildes einbezogen werden.

Die Abgrenzung von Aufgaben und Zeiten erfordert, dass die Erwartungen der Gemeinde, der Kollegen und Kolleginnen, der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die strukturellen Bedingungen und die eigenen Vorstellungen und Wünsche in Bezug auf die pastorale Tätigkeit kommuniziert und bearbeitet werden. Gemeindekonzeption bzw. Kirchenkreis-Konzeption und Ausgestaltung des Pfarrdienstes gehen Hand in Hand. Externe Moderation kann dabei sehr hilfreich sein. Für alle Seiten gilt es zu akzeptieren, dass im eingeschränkten Dienst nicht geleistet werden kann, was im vollen Dienst geleistet

wird. Dabei geht es bei dieser Feststellung um die Quantität, nicht die Qualität des Dienstes.

#### **4. Qualität im Pfarrdienst**

Im Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ sind in der EKvW bereits verschiedene Instrumente zur Qualitätssicherung entwickelt worden. Die Frage nach der Qualität im pastoralen Dienst wurde auch durch das EKD-Papier „Kirche der Freiheit“ aufgenommen. Ihre systematische Evaluation und Vernetzung wird eine zentrale Aufgabe in der künftigen Weiterentwicklung des pastoralen Dienstes sein.

##### 4.1 Qualitätssicherung im Pastoralen Dienst in der EKvW

In der Evangelischen Kirche von Westfalen gibt es verschiedene Instrumente zur Qualitätssicherung des Dienstes:

- Die Visitation
- Das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch
- Die Supervision
- Die Gemeindeberatung
- Die Geistliche Begleitung<sup>25</sup>
- Ein vielfältiges Fortbildungsangebot
- Das studienbegleitende Mentorat

Die hier aufgeführten Instrumente gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer ebenso wie für andere Mitarbeitende in der Kirche. In unserem Zusammenhang ist nun der Blick besonders auf die Frage der Qualität im pastoralen Dienst zu richten. In den letzten Jahren hat es für die unterschiedlichen Handlungsfelder im pastoralen Dienst Qualitätsbeschreibungen gegeben, z. B. in der Krankenhauseelsorge.<sup>26</sup>

Eine gute Fortbildungskultur, in der spirituelles, personales und fachliches Lernen aufeinander bezogen sind,<sup>27</sup> ist eine wichtige Maßnahme zur Qualitätssicherung im pastoralen Dienst.

Es ist zu prüfen:

- ob bestimmte Pfarrstellen nur mit einer zusätzlichen in der Fortbildung erworbenen Qualifikation oder der Bereitschaft, sie zeitnah zu erwerben, ausgeschrieben werden, wie in der Krankenhauseelsorge;
- ob für Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Schuldienst tätig sind, vor Übernahme der Tätigkeit eine Zusatzqualifizierung und ein berufsbegleitendes Fortbildungsprogramm angeboten werden sollte.

---

<sup>25</sup> Seit 2004 finden am IAFW der EKvW qualifizierende Weiterbildungen zur Geistlichen Begleitung statt. Für die Zukunft ist der Aufbau eines Konventes von Begleiterinnen und Begleitern geplant.

<sup>26</sup> Evangelischer Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten, Evangelischer Kirchenkreis Recklinghausen: Qualitätshandbuch. Evangelische Krankenhauseelsorge im Gestaltungsraum X der Evangelischen Kirche von Westfalen, Herten 2007<sup>2</sup>.

<sup>27</sup> Leitbild des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW.

#### 4.2 Impulse zum Pfarrdienst aus dem Papier „Kirche der Freiheit“ der EKD

Im Impulspapier „Kirche der Freiheit“ wird der Abschnitt über den Pfarrberuf (6. Leuchter) mit folgenden Worten eingeleitet: „Auf Gott vertrauen und das Leben gestalten – den Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer als Schlüsselberuf der evangelischen Kirche stärken. Im Jahre 2030 ist der Pfarrberuf ein attraktiver und anspruchsvoller, angemessen finanzierter und hinreichend flexibilisierter Beruf. Pfarrerinnen und Pfarrer sind leitende geistliche Mitarbeitende der evangelischen Kirche. Zu ihren Schlüsselkompetenzen gehören theologische Urteilsfähigkeit und geistliche Präsenz, seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit und Leitungsbereitschaft, Qualitätsniveau und Verantwortung für das Ganze der Kirche. Lebenslanges Lernen und beständige Fortbildung sind selbstverständliche Grundelemente des Berufes.“<sup>28</sup>

Für den Pfarrdienst hat das Forum 6 auf dem Wittenberger Zukunftskongress, das sich mit Fragen des Pfarrdienstes auf der Grundlage des Impulspapiers der EKD beschäftigte, folgende Punkte als Ergebnis festgehalten:

- Qualitätssicherung sollte Selbstverständlichkeit im pastoralen Dienst erlangen.
- Die Verbindung von missionarischer Bewegung nach außen und geistlichem Innehalten ist zu stärken.
- Neue Aufgaben müssen mit Entlastungen einhergehen.
- Die Team- und Kooperationsfähigkeit sollen gestärkt werden.
- Der Aufbau eines Netzwerks „kollegiale Beratung“ soll erfolgen.
- Die Geistliche Begleitung als Weg zur geistlichen Vertiefung durch alle Berufs- und Ausbildungsphasen wird Standard.
- Personelle Ressourcen für Vertretungsdienste müssen gestärkt werden.
- Die Entlastung von Verwaltungsarbeit des Pfarrers, der Pfarrerin ist für die Qualitätssicherung im Pfarramt Voraussetzung.
- Die Stärkung der Verantwortung von Ehrenamtlichen in den Gemeinden ist anzustreben.

#### 4.3 Qualitätssicherung am Beispiel des Handlungsfeldes Gottesdienst

Die Qualität des gottesdienstlichen Handelns bestimmt sich in dreifacher Hinsicht:

- hinsichtlich des Ergebnisses – Wie war der Gottesdienst?
- der Struktur – Rahmenbedingungen, Raumsituation, liturgische Tradition
- des Prozesses – Vorbereitungskultur, Miteinander der verschiedenen Ämter

Bei allem Handlungsbedarf muss gesehen werden, dass Qualität auf der Ebene der liturgischen Gestaltung letztlich nicht endgültig erfassbar ist. Zu den Besonderheiten des Geschehens im Gottesdienst gehört, dass zwar nach Kriterien gelingender Kommunikation geurteilt werden kann, damit aber noch nicht das Ganze im Blick ist. Standards können nur allgemein formuliert werden und Anregung sein, an liturgischer Qualität prozessorientiert zu arbeiten.

---

<sup>28</sup> Evangelische Kirche in Deutschland: Kirche der Freiheit, Hannover 2006, S. 71.

Qualitätshandbücher sind die modernen Agenden, die nicht nur die Ergebnisse abbilden, sondern auch als Handbuch den Vorbereitungsprozess bei der Entstehung des Gottesdienstes beschreiben.

Aus den Kriterien des Ev. Gottesdienstbuches lassen sich konkrete Handlungsziele für die Gottesdienstgestaltung entwickeln und in einer Gemeinde umsetzen.

Bei der Umsetzung können Ehren- und Hauptamtliche gemeinsam mit dem Presbyterium einladende Gottesdienste entwickeln.<sup>29</sup>

Das Beachten von agendarischen Formen allein sichert noch nicht die Qualität eines Gottesdienstes. Das Nicht-Beachten von agendarischen Formen sichert ebenfalls nicht die Qualität eines Gottesdienstes.

Es ist aber ein Zeichen von ökumenischer Verbundenheit, wenn die Haltung individueller Freiheit – ich mach das so! – einhergeht mit der Solidarität gegenüber den Geschwistern in den anderen Gemeinden des Kirchenkreises und der Achtung der jeweiligen Gottesdienstordnung.

Auf der Seite der Liturgin/des Liturgen gehören spirituelle und liturgische Präsenz zu wichtigen Voraussetzungen eines stilsicheren Gottesdienstes.

Die Aufsicht (Episkope) geschieht in der ev. Kirche u. a. durch das Instrument der Visitation und durch die Mitarbeitendengespräche. Für eine nachhaltige Begleitung der gottesdienstlichen Praxis vor Ort scheiden diese Instrumente in der Regel aus.

Neben einer guten Fortbildungskultur ist deshalb die Einrichtung eines Netzwerks kollegialer Beratung bzw. der Intervision dringend erforderlich. In einer gelingenden Feedback-Kultur wird sich die erwünschte Nachhaltigkeit einstellen.

- Zu diesem Zweck ist es möglich – ähnlich der Ausbildung von Supervisorinnen und Supervisoren – Gottesdienstcoaches auszubilden.
- Für das Instrument der kollegialen Beratung muss es zur Einführung eine angemessene Fortbildung geben.

Zum Proprium evangelischer Episkope gehört das gemeinsame Handeln von Ordinierten und Nichtordinierten. Zwar ist der Pfarrer/die Pfarrerin nach der KO frei in seinem Dienst an Wort und Sakrament, aber im Ordinationsvorhalt der UEK heißt es: „Die Gemeinde wird deinen Dienst an der Schrift prüfen“.

- Für diese Aufgabe muss eine Fortbildung für Presbyterinnen und Presbyter bzw. Kirchenvorstände entwickelt werden.

Das Miteinander der Dienste, Lektoren, Küster, Kirchenmusiker, Presbyter, Ordinierten ist nach festen, verlässlichen Abläufen vor Ort zu gestalten.

Bei wechselnden Predigern ist die Einsicht in das Liturgiebuch des vorherigen Sonntags verpflichtend zu machen.

Die verschiedenen Gottesdienstkulturen, der Gottesdienst an Sonn- und Festtagen sowie die Zielgruppengottesdienste sollten nicht unverbunden nebeneinander stehen. Es ist die Frage

---

<sup>29</sup> Siehe Anlage 4: Projekt Kirchenkreis Münster.

zu klären, welche verbindenden Elemente, Gesänge, Gebete es in den unterschiedlichen Gottesdiensten gibt.

In einer Region ist es wünschenswert, sich auf bestimmte Standards für gottesdienstliche Angebote bei Amtshandlungen zu einigen. Auch hier sind zunächst die erneuerten Amtshandlungsgremien hilfreich in der Entwicklung von Qualitätskriterien. Aus der Sicht der Mitglieder kann die Frage geklärt werden: Was können Menschen erwarten, die in unserem Kirchenkreis eine Taufe, Trauung, Bestattung anmelden? Ebenso nützlich ist die Beantwortung der Fragen: Was erwarten wir von den Mitgliedern? und: Welche besonderen Wünsche erfüllen wir?<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Siehe Anlage 3: Beispiel des Kirchenkreises Lünen.

## 5. Pfarrberuf mit Zukunft

Die Neubesinnung auf die Ordination und die im Ordinationsvorhalt genannten Inhalte und Rahmenbedingungen haben eine Schlüsselfunktion für das Selbstverständnis und die Identität der Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem kirchlichen öffentlichen Amt.<sup>31</sup> Denn die Ordination ist die Grundlage für den Pfarrberuf.

In jedem Ordinationsgottesdienst wird das Wort des Apostels Paulus an die Gemeinde in Korinth gelesen: „So sind wir nun Botschafter an Christi Statt, denn Gott ermahnt durch uns; so bitten wir nun an Christi Statt: Lasst euch versöhnen mit Gott.“<sup>32</sup> Die sechste These der Theologischen Erklärung von Barmen spricht im Blick auf das der Kirche gegebene Amt davon, „an Christi Statt und also im Dienst seines eigenen Wortes und Werkes durch Predigt und Sakrament die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk.“ Aus der Bindung an diesen Auftrag der Kirche erwächst die notwendige Freiheit der Verkündigung im Pfarrdienst.

Das ordinierte Amt verwirklicht sich im Gemeindepfarramt, in den Pfarrämtern der Ämter und Werke mit besonderen Arbeitsbereichen und Aufgaben sowie in den Pfarrämtern, die einen bestimmten Dienst, Seelsorge- und Verkündigungsauftrag wahrnehmen. In dieser differenzierten Gestaltung des Pfarrdienstes entspricht unsere Kirche ihrem Auftrag inmitten der differenzierten Gesellschaft und Lebenswelt. Sie bleibt herausgefordert, diesen Dienst immer neu zu gestalten.

Das eigene geistliche Leben ist für die Pfarrerinnen und Pfarrer Quelle für ihren Dienst. In Gebet, Meditation, Anfechtung gibt sich Gott zu erfahren – „wie recht, wie wahrhaftig, wie süß, wie lieblich, wie mächtig, wie tröstlich sein Wort ist, Weisheit über alle Weisheit“.<sup>33</sup>

„Vertraue dich im Gebet Gott an. In all deinem Dienst, auch wenn dich Zweifel und Enttäuschung anfechten, wenn dir Verzicht und Leiden auferlegt werden, gilt dir die Zusage unseres Herrn Jesus Christus. Er sendet dich. Er steht zu seinem Wort und verlässt die Seinen nicht.“<sup>34</sup>

### Mitglieder der von der Kirchenleitung berufenen Arbeitsgruppe

Gerd Arndsmeier (bis August 2006) †  
Waltraut Ettlinger  
Dr. Hans-Detlef Hoffmann  
Susanne Hogenkamp  
Andreas Huneke  
Annette Kurschus  
Susanne Karmeier  
Dr. Britta Jüngst

---

<sup>31</sup> Siehe Anlage 1: Arbeitsbogen zum Ordinationsvorhalt.

<sup>32</sup> 2. Kor 5,20.

<sup>33</sup> Vgl. Martin Luther, Vorrede zum ersten Band der Wittenberger Ausgabe der deutschen Schriften Luthers 1539.

<sup>34</sup> Ordinationsvorhalt in der UEK.

Ulrich Moeske  
Christa A. Thiel  
Dietrich Woesthoff

Vorsitz: Gerd Kerl  
Geschäftsführung: Dr. Gerald Hagmann, Leonie Grüning (ab Mai 2007)

## **Anlage 1      Ordinationsvorhalt und Pfarrdienst**

Ordinationsvorhalt in der UEK

Liebe Schwester/Lieber Bruder,

du wirst nun ordiniert, das Evangelium öffentlich zu verkündigen, zu taufen und die Feier des Abendmahls zu leiten.

Du wirst berufen, in Gottesdienst, Lehre, Seelsorge und Unterweisung am Aufbau der Gemeinde mitzuwirken, zum Dienst in der Welt zu ermutigen und die Einheit der Christenheit zu suchen.

Das Zeugnis der Heiligen Schrift ist Quelle und Richtschnur deines Auftrags.

Die Bekenntnisse unserer Kirche und das Gespräch mit den Schwestern und Brüdern werden dich im gemeinsamen Glauben festigen und dir helfen, das Wort Gottes heute recht zu verkündigen. Die eigene theologische Weiterarbeit ist für dich unerlässlich.

In deiner Verkündigung soll die Gemeinde das Wort ihres Herrn suchen und hören. Darum wird sie deine Verkündigung an der Schrift prüfen und dir mit Zuspruch, Rat und Mahnung helfen.

Bei deinem Dienst stehst du in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wirst begleitet von der Fürbitte der Gemeinde. Unsere Kirche verpflichtet sich, dir in diesem Dienst beizustehen.

Vertrauen soll unseren gemeinsamen Dienst prägen. Achte die Ordnung unserer Kirche. Bewahre, was den Zugang zum Evangelium erleichtert, und hilf mit, dafür Wege zu suchen.

Über alles, was dir in Beichte und Seelsorge anvertraut wird, bist du verpflichtet zu schweigen. Hilf den Menschen, im Glauben dankbar zu leben und getröstet zu sterben. Gib keinen verloren. Tritt vor Gott und den Menschen für alle ein, die deinen Beistand brauchen. Vor dem Richtstuhl Jesu Christi wirst du Rechenschaft geben über deinen Dienst.

Verhalte dich so, dass dein Zeugnis nicht unglaubwürdig wird. Nimm selbst Seelsorge in Anspruch und vertraue dich im Gebet Gott an.

In all deinem Dienst, auch wenn dich Zweifel und Enttäuschung anfechten, wenn dir Verzicht und Leiden auferlegt werden, gilt dir die Zusage unseres Herrn Jesus Christus. Er sendet dich. Er steht zu seinem Wort und verlässt die Seinen nicht. Er spricht: Lass dir an meiner Gnade genügen; denn meine Kraft ist in den Schwachen mächtig.

Gesprächsanregung zu Ordinationsvorhalt und Pfarrdienst

Im Ordinationsvorhalt werden Inhalte und Rahmenbedingungen des Pfarrdienstes genannt:

Das Gespräch mit den Schwestern und Brüdern

**Aktuelle Herausforderung:**

Pfarrerin oder Pfarrer sein ist ein schöner Beruf mit vielen Freiheiten zur Arbeitsgestaltung. Die Arbeitsverdichtung nimmt aber auch den Pfarrdienst nicht aus. Die Notwendigkeit, die Arbeit selbst zu gestalten und die starke Beanspruchung können in die Isolation führen.

**Zur Diskussion:**

Wo findet das Gespräch mit den Schwestern und Brüdern statt? Sind unsere Pfarrkonvente so gestaltet, dass es zu einem Gespräch kommt, das den „gemeinsamen Glauben festigt“ und hilft, „das Wort Gottes heute recht zu verkündigen“?

**Schritte:**

Bei deinem Dienst stehst du in der Gemeinschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Aktuelle Herausforderung:**

„Allgemeines Priestertum aller Getauften und ordiniertes Amt bedingen und ergänzen sich gegenseitig“, so heißt es in der Schrift: Unsere Geschichte, Unser Selbstverständnis, S. 24. Zum Pfarrdienst gehört aber auch die Aufgabe der Leitung, natürlich in der Gemeinschaft mit dem Presbyterium. Manchmal macht das Stichwort von der „Pastorenkirche“ die Runde, die es „bei nüchterner Betrachtung so nicht bzw. nur sehr bedingt gibt“ (Kirche der Freiheit, EKD-Impulspapier, S. 18).

**Zur Diskussion:**

Wie kann das Pfarramt so entwickelt werden, dass es vor allem dazu beiträgt, dass alle Getauften ihr Priestertum leben können?

**Schritte:**

Unsere Kirche verpflichtet sich, dir in deinem Dienst beizustehen

**Aktuelle Herausforderung:**

Das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch ist eine Weise, wie die Kirche diese Selbstverpflichtung wahrnimmt. Es ist Leitungsinstrument und keine geistliche Begleitung. Die Sehnsucht nach Spiritualität ist groß. In den Regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen wird diese Dimension des Dienstes ausdrücklich angesprochen.

**Zur Diskussion:**

Welche Form der Geistlichen Begleitung braucht der Pfarrdienst?

Wie kann Pfarrerinnen und Pfarrern Zeit und Raum für die eigene Spiritualität eröffnet werden? Welche Unterstützung (Rückendeckung) erwarte ich von den leitenden Gremien?

**Schritte:**

Die Gemeinde wird deine Verkündigung an der Schrift prüfen und dir mit Zuspruch, Rat und Mahnung helfen

**Aktuelle Herausforderung:**

Inhalte und Qualitätsstandards im Pfarrdienst sind weitgehend tabuisiert.

**Zur Diskussion:**

Welche Instrumente brauchen wir, damit die Kommunikation über theologische Fragen und eine qualifizierte Feedback-Kultur gelingen kann?

**Schritte:**

Verhalte dich so, dass dein Zeugnis nicht unglaubwürdig wird

**Aktuelle Herausforderung:**

Der Pfarrdienst steht in der Spannung zwischen Beruf und Lebensgestaltung. Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu erhalten, ist ein hoher Anspruch an die Pfarrerin oder den Pfarrer. Fragen der persönlichen Lebensführung und des Dienstes stehen beim Pfarramt auch im Blickpunkt der Öffentlichkeit.

**Zur Diskussion:**

Welche Ethik braucht der Pfarrdienst? Welches Bild haben andere davon, wie die Pfarrerin, der Pfarrer leben soll? Wie kann Authentizität gewahrt werden? Welcher Ton ist angemessen im Umgang mit den Mitarbeitenden? Welche Organisationsform braucht die Verpflichtung zur Erreichbarkeit?

**Schritte:**

Du wirst nun ordiniert, das Evangelium öffentlich zu verkündigen, zu taufen und die Feier des Abendmahls zu leiten. Du wirst berufen, in Gottesdienst, Lehre, Seelsorge und Unterweisung am Aufbau der Gemeinde mitzuwirken, zum Dienst in der Welt zu ermutigen und die Einheit der Christenheit zu suchen.

**Aktuelle Herausforderung:**

„Alle wissen, was ein Pfarrer oder eine Pfarrerin zu tun hat, nur den Amtsträgerinnen und Amtsträgern scheint das Wissen verloren gegangen zu sein.“ Manfred Josuttis

**Zur Diskussion:**

Wenn es eine neue Besinnung auf die Kernaufgaben des Pfarrberufs gibt, dann dürfen die Dimensionen von Gerechtigkeitshandeln und Bildungsauftrag und ihre Verwirklichung in den gemeinsamen Diensten nicht verloren gehen. Welches sind die Kernaufgaben in einem differenzierten Pfarrdienst?

**Schritte:**

## **Anlage 2      Musterdienstanweisung und -dienstvereinbarung**

Die vorliegende Musterdienstanweisung mit Dienstvereinbarung geht von folgenden Grundvoraussetzungen aus:

1. Die Grundzüge für den örtlichen Pfarrdienst ergeben sich aus dem Ordinationsvorhalt und der Gemeindekonzeption und verpflichten die Pfarrerin/den Pfarrer in der jeweils geltenden Fassung. Die Dienstanweisungen orientieren sich an dieser Konzeption und bleiben gleichzeitig offen für Anpassungen an sich ändernde Gegebenheiten und Bedürfnisse.
2. Eine wichtige Unterscheidung für die Erstellung einer Dienstanweisung liegt darin, ob es sich um eine Mehrpfarrstellengemeinde mit einer bzw. mehreren Predigtstellen oder um eine Einpfarrstellengemeinde handelt.
3. Die Dienstanweisung ist in zwei Teile gegliedert: Die Dienstanweisung beschreibt die allgemeinen Aufgaben. Die Dienstvereinbarung beschreibt die besonderen Aufgaben und regelt – entsprechend einer geltenden Gemeindekonzeption – z. B. die jeweiligen Schwerpunkte der einzelnen Pfarrstellen.

## Teil I: Regelung der allgemeinen Aufgaben

**Gottesdienste:** Die Hauptgottesdienste sind im Wechsel mit den anderen Pfarrer/innen der Gemeinde zu halten. Gültig ist jeweils die vom Presbyterium beschlossene Form der Agende; bei besonderem Anlass sind andere Formen möglich. Grundsätzliche Änderungen der Gottesdienstordnung bedürfen gemäß Art. 161 Abs. 2 KO der Zustimmung des Landeskirchenamts. Im Rahmen von Dienstbesprechungen der Pfarrer/innen soll – quartalsmäßig – ein Plan für die konkrete Wahrnehmung der im folgenden Jahr geplanten Gottesdienste festgelegt werden. Änderungen im Gottesdienstplan sind rechtzeitig zu veröffentlichen. Sofern mehrere Predigtstätten vorhanden sind, soll auf unterschiedliche Gottesdienstzeiten geachtet werden.

Gottesdienste mit Feier des heiligen Abendmahls sind zu feiern an (je nach Gemeindekonzeption, z. B.: „an jedem \_\_\_\_\_ Sonntag des Monats, an den ersten Feiertagen der großen Feste, Gründonnerstag, Karfreitag, Buß- und Betttag und Ewigkeitssonntag“).

Gottesdienste zu besonderen Anlässen und für besondere Zielgruppen (Schul-, Familien-, Jugendgottesdienste, Gottesdienste in besonderer Gestalt etc.) sollen regelmäßig stattfinden. (Dies sollte in Teil II der Dienstanweisung, in dem es um eine Differenzierung der jeweiligen pfarramtlichen Aufgaben geht, aufgeführt werden.)

**Taufen:** Bei der Terminierung der Taufen im Gottesdienst sollen die Anliegen der Tauffamilien angemessen berücksichtigt werden. Der/die Pfarrer/in, der/die das Taufgespräch geführt hat, soll im Regelfall auch die Taufe vornehmen. Es gilt die vom Presbyterium beschlossene Form der Agende.

**Konfirmationen:** Die Konfirmation wird an einem Sonntag der österlichen Freudenzeit nach der vom Presbyterium beschlossenen Form der Agende gefeiert. Vor der Konfirmation werden die Konfirmanden in einem Gottesdienst der Gemeinde vorgestellt.

**Kirchlicher Unterricht:** Zugrunde gelegt wird dem Kirchlichen Unterricht der Kleine Katechismus von Martin Luther [alternativ für reformierte Gemeinden: der Heidelberger Katechismus]. Es gilt das Kirchengesetz über die Ordnung des KU. [Hier ist das für die Gemeinde beschlossene Modell für den KU zu benennen.] Zu den Aufgaben des Kirchlichen Unterrichts gehören für den/die jeweils unterrichtende/n Pfarrer/in die Besuche bei den Eltern der unterrichteten Katechumenen und Konfirmanden.

**Trauungen:** Die kirchliche Trauung ist ein öffentlicher Gottesdienst und soll im Regelfall in der Kirche gefeiert werden. Trauungen sind in Absprache mit dem Brautpaar von dem/der zuständigen Pfarrer/in zu terminieren und nach vorausgegangenem Traugespräch durchzuführen.

**Beerdigungen:** Der/die Pfarrer/in des jeweiligen Bezirks ist zuständig für das Traugespräch, seelsorgliche Begleitung und die Beerdigung. Es gilt die vom Presbyterium beschlossene Form der Agende.

**Seelsorge:** Der/die Pfarrer/in soll bemüht sein, durch Aufbau von Besuchskreisen, die Durchführung der Besuche im Sinne der Gemeindekonzeption zu gewährleisten.

**Ehrenamtlich Mitarbeitende:** Für die Förderung, Begleitung und Schulung Ehrenamtlicher (to equip the saints) trägt der/die Pfarrer/in in Gemeinschaft mit dem Presbyterium besondere Verantwortung. Hausbesuche sind bei allen Gemeindegliedern, insbesondere bei den Älteren der Gemeinde und wo sonst Anlass zu seelsorglichem Beistand besteht, zu machen. Erkrankte Gemeindeglieder sind nach Möglichkeit zu Hause sowie in den verschiedenen Krankenhäusern zu besuchen.

**Verwaltungsaufgaben:** [Die von der Pfarrerin/dem Pfarrer zu erledigenden Verwaltungsaufgaben sind insbesondere abhängig von der Wahrnehmung des Vorsitzes im Presbyterium – Art. 63 KO; gegebenenfalls sind hier Hinweise auf die Gemeindekonzeption zu geben.]

**Verpflichtung zur theologischen Fortbildung:** Pfarrer/in \_\_\_\_\_ wird auf die Verpflichtung zur theologischen Fortbildung nach der geltenden Ordnung der Fortbildung der Pfarrer/innen und Pastor/innen in der EKvW hingewiesen.

**Wahrung der Schweigepflicht:** Beichtgeheimnis, seelsorgliche Schweigepflicht sowie Verschwiegenheit im Amt sind selbstverständlich. Insbesondere wird Pfarrer/in \_\_\_\_\_ auf die Wahrung des Datengeheimnisses nach dem Kirchengesetz über den Datenschutz in der jeweils gültigen Fassung verpflichtet. Er/sie wird darauf hingewiesen, dass es untersagt ist, geschützte personenbezogene Daten zu einem anderen Zweck als dem jeweils zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Dieses Verbot besteht nach der Beendigung der Tätigkeit fort.

**Verlässliche Erreichbarkeit:** Der/die Pfarrerin hat verlässlich zu gewährleisten, dass er/sie erreichbar ist. Unbeschadet des Grundsatzes der Erreichbarkeit wird in Absprache zwischen Pfarrer/innen und Presbyterium ein dienstfreier Tag vereinbart.

## Teil II: Regelung der Schwerpunktaufgaben

Vorbemerkung: In Teil I sind Regelungen formuliert, die grundsätzlich für alle Pfarrer/innen gelten sollten. In Teil II sind die Aufgabenfelder aufgenommen, wie sie sich in einer bestimmten Kirchengemeinde darstellen. Die Schwerpunktaufgaben sollen als Anregung dienen, wie in einer Mehrpfarrstellengemeinde sinnvoll die Arbeit nach Schwerpunkten organisiert und gestaltet werden kann.

Der Pfarrerin/dem Pfarrer der 1. Pfarrstelle wird schwerpunktmäßig die Verantwortung für die Kinder- und Jugendarbeit übertragen. Daraus ergeben sich folgende Verantwortungsbereiche:

Die Pfarrerin/der Pfarrer ist verantwortlich:

- für die Gestaltung des Kindergottesdienstes. Der Kindergottesdienst findet zu den vom Presbyterium festgelegten Zeiten statt und wird vom Pfarrer selbst oder von Mitgliedern des von ihm betreuten Kindergottesdiensthelferkreises durchgeführt.
- für die Durchführung der Familien- und Jugendgottesdienste gemäß der Gemeindekonzeption.
- für die Aufsicht über die Kindergartenarbeit. Wenn das Presbyterium keine/n Trägervertreter/in für die Kindergartenarbeit bestimmt, nimmt die Pfarrerin/der Pfarrer diese Funktion wahr. Die Pfarrerin/der Pfarrer übt die Aufsicht über die Leiterin des Kindergartens aus, soweit das Presbyterium nicht eine andere Regelung trifft; er/sie ist insbesondere für die Organisation des religionspädagogischen Konzepts im Kindergarten zuständig, dazu gehört die regelmäßige gemeinsame Gestaltung von Familiengottesdiensten.
- für die Vertretung des Presbyteriums in den Kuratorien für die Jugendarbeit in der Region (es sei denn, das Presbyterium bestimmt eine/n Jugendpresbyter/in für diese Aufgabe).
- für die Organisation der Durchführung von Schulgottesdiensten zu Beginn und Ende eines jeden Schuljahres in Absprache mit den Kolleg/innen. Die Pfarrerin/der Pfarrer ist in Zusammenarbeit mit dem Schulreferat zur Kooperation mit den Schulen im Gemeindegebiet verpflichtet.
- für die Organisation der alljährlich stattfindenden ökumenischen Kinderbibelwoche, die gemeinsam mit der katholischen Gemeinde und in Zusammenarbeit mit der/dem in der Region zuständigen Diakonin/Diakon bzw. Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen durchgeführt wird.
- als Ansprechpartner/in für die ehrenamtlich geleiteten Eltern-Kind- und Spielgruppen und soll Kontakte der Gruppen zur Gemeinde aufbauen.
- für die Organisation der Teilnahme von Gemeindegliedern an Kirchentagen.

## Teil II: Regelung der Schwerpunktaufgaben

Der Pfarrerin/dem Pfarrer der 2. Pfarrstelle wird schwerpunktmäßig die Verantwortung für die Bereiche Altenarbeit, Seelsorge, Gottesdienst und Spiritualität übertragen. Daraus ergeben sich folgende Verantwortungsbereiche:

Die Pfarrerin/der Pfarrer ist verantwortlich für:

- den Wochenschlussgottesdienst, der wöchentlich zu dem vom Presbyterium festgesetzten Zeitpunkt stattfindet und einmal im Monat mit der Feier des Heiligen Abendmahls verbunden ist. In der Adventszeit und der Passionszeit werden nach Beschluss des Presbyteriums Andachten gefeiert.
- den ehrenamtlich gestalteten Besuchsdienst im Altenheim.
- den Aufbau und die Begleitung des allgemeinen Besuchsdienstes in der Gemeinde.
- die Organisation und Gestaltung der Gottesdienste zu den Konfirmationsjubiläen.
- die Seniorenarbeit und gegebenenfalls für die Organisation, Gestaltung und Begleitung des Seniorentreffs. Sie/er ist verantwortlich für die Gestaltung der jährlichen Seniorenadventsfeier.
- die Koordination der Gottesdienste, die Begleitung eines Gottesdienst-Arbeitskreises, der Anstöße für die Einbeziehung neuer wie traditioneller Elemente in die Gottesdienste geben soll. Sie/er trägt insbesondere Verantwortung dafür, dass in der Gemeinde spirituelle Angebote ihren Raum haben, in denen es um die Bedeutung, Praxis und Gestaltungsmöglichkeiten des persönlichen geistlichen Lebens geht.
- die Vertretung des Presbyteriums im Kuratorium der Diakoniestation, sofern das Presbyterium nicht eine/n Diakoniepresbyter/in dazu bestimmt.

Teil II: Regelung der Schwerpunktaufgaben

Der Pfarrerin/dem Pfarrer der 3. Pfarrstelle wird schwerpunktmäßig die Verantwortung für die Bereiche Ökumene und Öffentlichkeitsarbeit übertragen. Daraus ergeben sich folgende Verantwortungsbereiche:

Die Pfarrerin/der Pfarrer ist verantwortlich:

- für die Pflege bzw. Ausweitung der vorhandenen Partnerschaften sowie die Pflege der ökumenischen Beziehungen.
- für die bei gegebenem Anlass stattfindenden ökumenischen Gottesdienste sowie die besonderen Gottesdienste anlässlich von Stadtteil-, Dorf- oder sonstigen Festen.
- für die Förderung der Kommunikation zu anderen religiösen Gemeinschaften im Gemeindegebiet.
- für die Gestaltung des Gemeindebriefs und hält den Kontakt zur Presse zwecks Information über wichtige Ereignisse im gemeindlichen Leben.
- für die Vertretung der Kirchengemeinde in der stadtteilorientierten Sozialarbeit.
- für die Organisation ehrenamtlicher Arbeit in aktuellen Problemfeldern, insbesondere der Flüchtlingsarbeit und der Arbeit mit Aussiedlern.
- als Ansprechpartner/in in der Gemeinde für Fragen des Umweltschutzes, den Beziehungen zur Landwirtschaft (im ländlichen Raum) wie auch zum örtlichen Handwerk und Gewerbe.

### Teil III: Zusätzliche Aufgaben, Vertretungsregelungen

1. Unbeschadet der beschriebenen Aufgaben steht der/die Pfarrer/in auch für zusätzliche Aufgaben, die das Presbyterium im Rahmen der Weiterentwicklung der Gemeindegemeinschaft beschließt, wie auch für übergemeindliche Aufgaben nach § 29 PfdG zur Verfügung. Dies muss in Bezug auf die bereits genannten Aufgaben in einem zumutbaren Rahmen geschehen.
2. Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind einander zur gegenseitigen Vertretung sowohl in den allgemeinen wie in den Schwerpunktaufgaben verpflichtet.

Überprüfung und Änderung der Dienstanweisung: Die Dienstanweisung ist bei gegebenem Anlass, z. B. der Übernahme zusätzlicher Aufgaben, spätestens aber nach jeweils vier Jahren zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren. Es ist zu prüfen, ob im Sinne einer ortsbezogenen Praxis Änderungen der Dienstanweisung vom örtlichen Superintendenten bzw. der Superintendentin genehmigt und dem Landeskirchenamt angezeigt werden können. [KO 21,3 bzw. PfdG § 32,4 müsste geändert werden, sodass es nicht unnötig zu Erschwerungen bei der terminlichen wie auch inhaltlichen Umsetzung kommt.]

Material (Aufgaben und Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern)

Die Berechnung der Zeiten für die einzelnen Aufgabenfelder bildet einen Rahmen. Begabungen können die vorgeschlagenen Zeiten verkürzen. Wo Aufgaben schwerfallen, braucht es eventuell längere Vorbereitungszeiten.

Die Pfarrerin/der Pfarrer achtet bewusst auf ihr/sein eigenes Zeitmanagement und nimmt ihre/seine Stärken und Schwächen wahr. Sie oder er trägt die Verantwortung für einen ausgewogenen Vorschlag der zeitlichen Anteile.

Im Gespräch mit dem Presbyterium/den Presbyterien wird deutlich gemacht, welchen Anteil am gesamten Dienst die Wahrnehmung einzelner Aufgaben haben soll. Die unterschiedlichen Anforderungen in den Kirchenjahreszeiten finden Beachtung.

Die Zeit für Unvorhergesehenes ist notwendig. Sie hat ihren Grund im Öffentlichkeitscharakter des Amtes. Auch Menschen, die nicht zur Gemeinde gehören, nehmen diese Zeit in Anspruch.

Die Fahrtzeiten sollen in die einzelnen Handlungsfelder eingerechnet werden.

Alle aufgeführten Rechnungen sind als Beispiele zu verstehen, die nach den gemeindlichen Aufgaben und nach den Vorbereitungs- und Durchführungszeiten der Pfarrerinnen und Pfarrer im Einzelnen besprochen werden. Die unterschiedlichen Situationen in Stadt- und Landgemeinden sind in den Beispielen angedeutet.

#### 1. Gottesdienste

Richtwerte: 8 Stunden Vorbereitung und 1,5 Stunden gehaltener Gottesdienst

Rechenbeispiel Stadt/Land: Bei 14-tägigem Gottesdienst sind 4 Stunden Vorbereitungszeit und 0,75 Stunden Gottesdienstzeit anzusetzen: zusammen 4,75 Stunden je Woche.

Bei 3 Gottesdiensten pro Sonntag werden 8 Stunden Vorbereitung und 3 x 1,5 Stunden Gottesdienstzeit angesetzt: zusammen 12,5 Stunden je Woche.

## 2. Kasualien

Richtwerte: Jeweils das Gespräch, die Gottesdienst- bzw. Predigtvorbereitung, Organisatorisches und Durchführung gehören zu je einer Amtshandlung. Die durchschnittliche Anzahl kann durch die Statistik der Taufen, Trauungen, Beerdigungen in den Gemeinden ermittelt werden.

Rechenbeispiel hier: bei 500 Gemeindegliedern 2 Stunden pro Woche, bei 1.000 Gemeindegliedern etwa 4 Stunden pro Woche. Hier sind durchschnittlich 27 Kasualien pro Jahr und 1.000 Gemeindeglieder angenommen, die 8 Stunden Vorbereitung und Durchführung beinhalten. (8 Stunden x 27 Kasualien geteilt durch 52 Wochen)

## 3. Seelsorge

Richtwerte: pro Besuch 1 Stunde

Der Richtwert soll helfen, Zeit für Seelsorgegespräche und -besuche fest einzuplanen. Zu der reinen Gesprächszeit gehört die nötige Nacharbeit.

## 4. Bildung und Unterweisung:

KU, RU, Jugendarbeit, Kreise, Seminare, Ehrenamtliche. Richtwerte: Zu jeder zu haltenden Stunde gehören 1 Stunde Vor- und Nachbereitungszeit. Sie kann in der direkten Vorbereitung liegen oder (bei wiederkehrenden Themen) in die Zeit für Beratungen, zusätzliche Mitarbeit an Projekten, Elternabenden u. a. einfließen.

Für diese Dienstaufgaben in der Gemeinde werden 50% — 60% der Arbeitszeit benötigt. Werden diese Zeiten nicht in dem Umfang benötigt, kommen sie den Aufgaben nach regionalen Besonderheiten bzw. den Schwerpunktaufgaben der verschiedenen Pfarrstellen zugute.

## 5. Leitung und Verwaltung

Richtwerte: In diesen Stunden sind keine Verwaltungsaufgaben angenommen, die sich aus Bautätigkeiten, Friedhofsverwaltung, Gebäudeverwaltung u. a. ergeben. Für die allgemeinen Verwaltungsaufgaben wie Kirchenbuchführung, Finanzverwaltung, Sitzungsvorbereitungen, Antragswesen werden ehrenamtlich Mitarbeitende eingeführt und begleitet. Repräsentationsaufgaben können zwischen dem/der Vorsitzenden des Presbyteriums und Pfarrerin/Pfarrer wechseln. Richtwert: 6 Stunden wöchentlich

## 6. Theologische Arbeit

Richtwerte: Pfarrkonvente bei einer durchschnittlichen Dauer von 6 Stunden monatl. = 1,5 Stunden; Dienstberatungen zu inhaltlichen Vorbereitungen von Kreisen/besonderen Veranstaltungen = 1,5 Stunden; eigene theologische Arbeit und gesellschaftspolitische Fragestellungen 3 Stunden. Hier sind die theologischen Arbeiten für Gottesdienste und Amtshandlungen nicht mit veranschlagt.

## 7. Unvorhergesehenes

Richtwerte: die Zeit für Unvorhergesehenes soll 10% des Dienstumfangs nicht unterschreiten. Nicht planbare Aufgaben bestimmen den Pfarrdienst in beträchtlichem Maß. Zugleich soll ein Spielraum für innovative Arbeit bleiben.

Unterstützung der Dienstvereinbarung durch den Kirchenkreis und die Superintendentin oder den Superintendenten

1. Regelmäßig findet ein kollegialer Austausch in Pfarr- und Mitarbeiterkonventen über Dienstvereinbarungen statt mit der Kenntnisnahme bestehender Vereinbarungen.
2. Fortbildungsprogramme werden bekannt gemacht; zu Fortbildungen wird ermutigt, die Teilnahme wird ermöglicht.
3. In Regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen werden auch Gemeindegliederung und Dienstvereinbarung thematisiert.
4. Supervision für Einzelne oder Seelsorgegruppen finden Unterstützung.
5. Zur Entlastung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers bei Übernahme besonderer Aufgaben gibt es entsprechende Regelungen.
6. Die Zusammenarbeit in Regionen wird gefördert und begleitet durch gezielten Mitarbeiterinsatz entsprechend dem Bedarf und den Entwicklungszielen der Gemeinden sowie durch öffentliche Anerkennung der ehrenamtlichen Mitarbeit.

### **Anlage 3      Leistungsbeschreibungen und Rahmenbedingungen des kirchlichen Grundangebotes im Kirchenkreis Lünen**

#### **Die Taufe im Kirchenkreis Lünen**

*Das können Sie erwarten:*

- Taufe in der Kirche bzw. im Kirchsaal des Gemeindezentrums in einem feierlichen Gottesdienst
- Spezielle Taufgottesdienste zu besonderen Terminen
- Hausbesuch der zuständigen Pfarrerin oder des zuständigen Pfarrers mit Klärung aller wichtigen Fragen oder gemeinsames Treffen zur Taufvorbereitung mit allen beteiligten Familien kurz vor dem Tauftermin
- Mithilfe bei der Beseitigung von rechtlichen Hindernissen für die Taufe
- Information über Angebote für Kinder und junge Eltern in der Gemeinde

*Was wir von Ihnen erwarten:*

- Anmeldung der Taufe bei der zuständigen Gemeindepfarrerin oder beim zuständigen Gemeindepfarrer oder im Gemeindebüro mindestens vier Wochen vor dem gewünschten Tauftermin
- Mitgliedschaft mindestens eines Elternteils in der evangelischen Kirche
- Mitgliedschaft der Paten in einer christlichen Kirche, mindestens ein evangelischer Pate oder eine evangelische Patin

*Folgende Sonderwünsche sind möglich:*

- Beteiligung von Angehörigen bei der Gottesdienstgestaltung
- Überreichen einer Tauferinnerungskерze bei der Taufe

#### **Die kirchliche Trauung im Kirchenkreis Lünen**

*Das können Sie erwarten:*

- Feierlicher Traugottesdienst in der Kirche bzw. im Kirchsaal des Gemeindezentrums in Ihrer Gemeinde
- Orgelmusik bei der Trauung
- Terminwünsche werden nach Möglichkeit berücksichtigt
- Klärung der für die Trauung notwendigen Voraussetzungen
- Ausführliches Traugespräch mit der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer mit Klärung aller wichtigen Fragen
- Beteiligung des Brautpaares oder von Angehörigen bei der Gottesdienstgestaltung
- Nachgespräch zur Trauung mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer auf Wunsch
- Information über Angebote für junge Paare und Familien mit Kindern in der Gemeinde

*Was wir von Ihnen erwarten:*

- Anmeldung der Trauung bei der Gemeindepfarrerin oder beim Gemeindepfarrer oder im Gemeindebüro mindestens vier Wochen vor dem geplanten Termin
- Mitgliedschaft mindestens eines Partners in der evangelischen Kirche (der andere Partner muss auch einer christlichen Kirche angehören)

*Folgende Sonderwünsche sind möglich:*

- Vermittlung von Chören zur musikalischen Gestaltung der Trauung
- Ausgestaltung der Kirche mit besonderem Blumenschmuck (gegen Kostenerstattung)
- Erlaubnis für Videoaufnahmen oder zum Fotografieren während des Gottesdienstes

- Die kirchliche Trauung kann auch anlässlich der Taufe eines Kindes in einem Tauf- und Traugottesdienst stattfinden
- Trauung in einer Kirche im Kirchenkreis Lünen außerhalb der Ortsgemeinde
- Wenn einer der Brautleute keiner christlichen Kirche angehört, kann statt der kirchlichen Trauung ein anderer Segensgottesdienst gefeiert werden

### **Die kirchliche Bestattung im Kirchenkreis Lünen**

*Das können Sie erwarten:*

- Christlich evangelische Bestattung Ihrer Angehörigen
- Besuch der Pfarrerin oder des Pfarrers bei den engsten Angehörigen mit Klärung aller wichtigen Fragen
- Würdiger Gottesdienst zur Beisetzung in der Kapelle des Friedhofs, in der Kirche oder in anderen dafür bestimmten Räumen
- Beerdigungsansprache über einen gewünschten Bibelvers
- Musik bei der Trauerfeier
- Begleitung zur Beisetzung auf dem Friedhof
- Bei Feuerbestattungen: Spätere Anwesenheit der Pfarrerin oder des Pfarrers bei der Urnenbeisetzung
- Abkündigung der oder des Verstorbenen im Gemeindegottesdienst.
- Nachbesuch der Pfarrerin oder des Pfarrers nach Absprache
- Einladung der Angehörigen zum Gottesdienst am Ewigkeitssonntag

*Was wir von Ihnen erwarten:*

- Absprache des Bestattungstermins mit der zuständigen Gemeindepfarrerin oder dem zuständigen Gemeindepfarrer
- Kirchenmitgliedschaft des Verstorbenen in der evangelischen Kirche
- Bestattung im Kirchenkreis Lünen oder in an den Kirchenkreis angrenzenden Kirchengemeinden
- Bereitschaft der Angehörigen zum Gespräch mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer zur Vorbereitung der Bestattung

*Folgende Sonderwünsche sind möglich:*

- Bestattung in einer dem Kirchenkreis Lünen benachbarten Gemeinde (je nach Termin und Entfernung, evtl. unter Erstattung der Fahrtkosten)
- Beteiligung von Angehörigen an der Gestaltung des Trauergottesdienstes
- Bestattung durch eine Pfarrerin oder einen Pfarrer Ihrer Wahl
- Begleitung der engsten Angehörigen im Verlauf des Trauerprozesses
- Vermittlung der Teilnahme an einer Trauergruppe oder an einem Seminar für Trauernde

## **Anlage 4     „Projekt Kirchenkreis Münster – Einladende Gottesdienste“**

### **„Entwicklung – Gestaltung – Profilierung“**

#### **Beschreibung des Projektes:**

Das Projekt „Einladende Gottesdienste“ will die Kommunikation über die Chancen und Möglichkeiten sowie das theologische Profil von Gottesdienst stärken. Die Vertreter der beteiligten Gemeinden sind eingeladen, sich über ihre Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam weiterzubilden. Dabei sollen bewährte Traditionen wertschätzend aufgenommen werden. Zugleich aber sollen auch neue Wege gewagt werden.

#### **Ablauf des Projektes (Rahmen):**

- Dauer: 1 - 1½ Jahre
- Start im Kirchenkreis Münster: ca. November 2005
- 
- 3 Phasen/ Ziele:
  1. Erarbeitung gemeinsamer Kriterien/Leitsätze für einladende Gottesdienste
  2. Anwendung auf die eigene Gemeinde (Erprobung)
  3. Abschluss des Projektes

#### **Phase 1**

Ziel: Erarbeitung gemeinsamer Kriterien/Leitsätze für einladende Gottesdienste

Schritte:

- a) Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen, Benennung und Beschreibung von Problemfeldern
- b) Fortbildung durch Impulse aus Wissenschaft und Praxis
- c) Formulierung von Kriterien/Leitsätzen

#### **Phase 2**

Ziel: Anwendung auf die eigene Gemeinde (Erprobung)

Schritte:

- a) Erarbeitung von Handlungszielen für die je eigene Gemeinde
- b) Umsetzung in der eigenen Gemeinde (dabei Begleitung durch den Ausschuss)
- c) Reflexion über die Erprobung (in der Gemeinde)

#### **Phase 3**

Ziel: Abschluss des Projektes

Schritte:

- a) Auswertung der Erfahrungen (in der Gesamtgruppe)
- b) Vereinbarungen in den Gemeinden zum weiteren Vorgehen
- c) Dokumentation des Projektes

<b><u>Ausschuss:</u></b> Theologischer Tagungsausschuss	<b><u>Berichterstattung:</u></b> Synodale Kurschus
<b><u>Vorlage:</u></b> Pfarrberuf mit Zukunft – Bericht der Kirchenleitung im Auftrag der LS 2005	

## **BESCHLUSSVORSCHLAG:**

Die Synode begrüßt den vorgelegten Bericht „Pfarrberuf mit Zukunft“ und nimmt ihn mit Dank zur Kenntnis. Sie sieht ihn als hilfreich an angesichts aktueller Aufgabenstellungen.

Für die Diskussion über den Pfarrberuf hat sich die **Ordination** als Ausgangspunkt als außerordentlich fruchtbar erwiesen.

- Die im Ordinationsvorhalt beschriebenen Aufgaben stellen ein Grundmuster für die Dienstanweisungen der Pfarrerinnen und Pfarrer in allen Aufgabenfeldern dar. Diese gemeinsame Basis lässt Differenzierung und Gestaltungsfreiheit zu.
- Das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung erfordert theologische Urteilsfähigkeit und „Pluralitätskompetenz“: Eine hohe Verständnis- und Sprachfähigkeit in unterschiedlichen Milieus und Lebenssituationen ist für pastorales Handeln, Bildungs- und Leitungsaufgaben besonders wichtig.
- Zu einer wesentlichen Aufgabe des Pfarrberufes gehört es, Menschen auf ihre Taufe anzusprechen und sie zu ermutigen, ihre Charismen zu entfalten („to equip the saints“; Eph 4,12).

- In der Vergangenheit kam es zu gravierenden Einschnitten und Mehrbelastungen für den Pfarrberuf. Der Pfarrberuf muss deutlich attraktiver gestaltet werden, um ihn zukunftsfähig zu machen.

Auf der Grundlage des vorgelegten Berichtes soll das Gespräch über das Pfarrbild auf allen Ebenen der Evangelischen Kirche von Westfalen weitergeführt werden. Besonders wichtig erscheint dieses Gespräch auf der Gemeindeebene.

Über das Verhältnis von Ordination und Vokation sowie andere Formen der Beauftragung muss weiter nachgedacht werden.

1. Die vorhandene **Qualität im pastoralen Dienst** soll nachhaltig gesichert und gefördert werden. Die dafür notwendigen Unterstützungssysteme sind aus- und aufzubauen. Die Kirchenleitung wird gebeten, entsprechende Ressourcen bereitzustellen.

In der Evangelischen Kirche von Westfalen gibt es verschiedene Instrumente zur Qualitätssicherung des pastoralen Dienstes, die zu stärken sind:

- Die Visitation
- Das Regelmäßige Mitarbeitendengespräch
- Die Supervision
- Die Gemeindeberatung
- Die Geistliche Begleitung
- Ein an den Aufgaben des Pfarrdienstes orientiertes Fortbildungsangebot

Folgende Instrumente sollen ausgebaut bzw. noch entwickelt werden:

- Coaching in zentralen Arbeitsbereichen (z. B. Gottesdienstcoaching)
- Kollegiale Beratung
- Fortbildung für Presbyterien (Art. 56 KO)
- Qualitätsstandards und Prozessbeschreibung
- Burn-out-Prophylaxe (Bsp. „Schwanberg“)

Die beruflichen Rahmenbedingungen müssen in folgenden Bereichen verbessert werden:

- Neue Aufgaben müssen mit Entlastung verbunden werden.
- Die Organisation der Vertretungsdienste muss verbessert werden.
- Pfarrerinnen und Pfarrer sollen in ihren Verwaltungsaufgaben unterstützt und entlastet werden.

2. Die Kirchenleitung wird gebeten, den Bericht „Pfarrberuf mit Zukunft“ als Grundlage für einen **Leitfaden** zu nehmen, der allen Leitungsgremien auf den verschiedenen Ebenen als hilfreiches Instrument **zur Gestaltung des pastoralen Dienstes** zur Verfügung gestellt wird.

Der Leitfaden soll in geeigneter Weise (z. B. im Rahmen eines Tages für Presbyterinnen und Presbyter) vorgestellt werden.

In dem Leitfaden sind u. a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Bei der Arbeitszeitregelung soll die Regelung des freien Tages bei einer 100%-Stelle gem. § 48 Absatz 2 PfdG berücksichtigt werden.
- Neben dem Blockmodell sollen beim Teildienst alternative Regelungen vor Ort ermöglicht werden.
- Die Unterscheidung von Dienstanweisung und Dienstvereinbarung ist sinnvoll. Die Dienstanweisung nennt auf der Grundlage des Ordinationsvorhalts die grundsätzlichen Aufgaben, die sich aus den örtlichen Gegebenheiten für die jeweilige Pfarrstelle ergeben; die Dienstvereinbarung konkretisiert die Aufgaben entsprechend der Konzeption des jeweiligen Aufgabenbereichs.
- Die gendergerechte Wahrnehmung und Gestaltung des Pfarrdienstes ist auf allen Ebenen unserer Kirche durch konkrete Regelungen weiterzuentwickeln.