



Landessynode 2004

1. (ordentliche) Tagung der
15. Westfälischen Landessynode
vom 15. bis 19. November 2004

Beschluss zu
„In der Kirche unter den
gegenwärtigen Bedin-
gungen miteinander ar-
beiten“

Die Landessynode begrüßt die Entscheidung des Prozess-Lenkungsausschusses, dass die Projektgruppen II („Förderung von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen“) und III („Reform des Pfarrbildes“) eine gemeinsame Vorlage für die Landessynode 2005 erarbeiten mit dem Titel: „In der Kirche unter den gegenwärtigen Bedingungen miteinander arbeiten.“

Dabei sollen die vorliegenden Ergebnisse der beiden Projektgruppen zusammen geführt und im Hinblick auf die unten genannten Leitgedanken akzentuiert werden.

In der Entschließung zur Landesynode 2001 heißt es: „Wir lassen uns leiten von dem Wort des Apostels Paulus: *„Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr. Es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allen.“* (1.Kor. 12,4-6)“

Ämtervielfalt und Gabenorientierung, wie sie im Kirchenbild schon beschrieben sind, sollen die Orientierungspunkte sein für das Miteinander der Menschen, die in unserer Kirche ihren Dienst tun.

Als Konsequenz aus der bisher geleisteten Arbeit hat sich der Titel

**„In der Kirche
unter den gegenwärtigen Bedingungen
miteinander arbeiten“**

für die Behandlung des Themas als sinnvoll und hilfreich erwiesen.

Unter dieser Überschrift sind eine **Prioritätendiskussion** und **Aufgabenkritik** notwendig zu führen. Ebenso soll beschrieben werden, wie eine **Balance** zwischen TheologInnen, Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen zukünftig erreicht und ausgestaltet werden kann.

Die folgenden **Leitgedanken** sollen den Projektgruppen zur Akzentuierung ihrer Arbeit dienen:

Aufrechterhalten der Vielfalt der Mitarbeitenden und integrierte Personalplanung

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Vielfalt der Mitarbeitenden in Pfarramt, im Hauptberuf und Ehrenamt aufrecht erhalten bleibt. Dazu müssen auf allen Ebenen Konzepte entwickelt werden, mit deren Hilfe entschieden werden kann, für welche Aufgaben der Kirche welche Mitarbeitenden gebraucht werden. Klare Verabredungen sind im Hinblick auf die Erwartungs- und Anforderungsprofile für alle Mitarbeitenden nötig. Hier sollen Vorschläge entwickelt werden, wie die vorhandenen unterschiedlichen Qualifikationen transparent gemacht werden können, damit sie zielgerichtet eingesetzt werden können. Zugleich müssen Überlegungen angestellt werden, wie die spirituelle Begleitung und Unterstützung für alle Mitarbeitenden zukünftig entwickelt und gefördert werden kann.

Auch das Zugehen auf großräumige Strukturen kann in vielen Fällen hilfreich sein. Wo bestehende rechtliche und strukturelle Grenzen diese Möglichkeiten behindern, sind sie zu benennen und zu hinterfragen.

Es ist zu prüfen, in welchem Rahmen eine integrierte Personalplanung entwickelt werden kann und wie die bestehenden Elemente von Personalplanung dabei zusammengeführt werden können.

In diesem Zusammenhang sind auch Perspektiven zu entwickeln, wie alle Generationen solidarisch am Prozess der gemeinsamen Arbeit in der Kirche beteiligt werden können.

Rahmenbedingungen für den Pfarrdienst

Die für unsere Kirche wesentliche und kennzeichnende „Vielfalt der Ämter des einen Dienstes“ (vgl. Barmen IV) unserer Kirche soll erhalten bleiben. Dazu sind u. a. Eingriffe in die Pfarrbesoldungsstruktur bereits vorgesehen, damit langfristig gewährleistet bleibt, dass der Kirchensteueranteil für den Pfarrdienst im Vergleich zu den verbleibenden möglichen Aufwendungen für die übrigen Dienste in den Gemeinden und Kirchenkreisen nicht überproportional steigt.

Flankierend sollen Vorschläge zur strukturellen Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Arbeiten in der Kirche entwickelt werden, wie z. B. für den Pfarrdienst Änderungen der Pfarrhausrichtlinien, klare Dienstvereinbarung zwischen Presbyterien und Pfarrer/innen,

Förderung von spiritueller Begleitung und Stärkung, Verstärkung von Personalberatung und -vermittlung.

Im Rahmen des Pfarrbilds sind die Prioritäten im Pfarramt zu klären (Kernkompetenzen), ebenso das Verhältnis von Parochie und Funktion. Ebenso ist die Rolle des Entsendungsdienstes im Verhältnis zum Pfarramt zu klären.

Klare Verabredungen über tragende und schützende Strukturen für die Arbeit erleichtern und fördern den Dienst für alle Mitarbeitenden.

Besoldungs- und Finanzstrukturen diskutieren

Die Landessynode 2003 hat durch das Finanzausgleichsgesetz (FAG) einen ersten Schritt getan, im Rahmen einer integrierten Personalplanung die notwendigen Steuerungsmechanismen an die zuständigen Entscheidungsebenen zu geben.

Damit diese ihrer Verantwortung für diese Aufgabe gerecht werden können, soll in den Beratungen der Projektgruppen geprüft werden:

- Wie sind die Steuerungsmöglichkeiten des FAG auch hinsichtlich der Pfarrbesoldung zu verändern und zu erweitern?
- Wie kann eine größere Transparenz der zur Verfügung stehenden Finanzen auf den unterschiedlichen Entscheidungsebenen ermöglicht werden?
- Wie kann die Frage der Berufsgruppengerechtigkeit und die Frage einer Generationengerechtigkeit in den jeweiligen Berufsgruppen beantwortet werden?
- Wie kann die finanzielle Verknüpfung von Personal- mit Erhaltungs- und Investitionskosten aufgegriffen und gelöst werden?

Darüber hinaus werden die Projektgruppen gebeten, einen Steuerungsrahmen zu beschreiben, der aufeinander abgestimmte Eckdaten für die verschiedenen kirchlichen Handlungsfelder vorgibt.

Stärkung der ehrenamtlichen Gremien und Mitarbeitenden

Ehrenamtliches Engagement ist eine zentrale Dimension für die evangelische Kirche.

Die zum Thema „Ehrenamt“ bisher erarbeiteten Ergebnisse sind einzubringen und sollten unter folgenden Leitgedanken akzentuiert werden:

- Das Ehrenamt ist durch Würdigung der Mitarbeit der Einzelnen und der ehrenamtlichen Gremien zu stärken.
- Informationsfluss ist zu gewährleisten, z.B. sollte ein Presbyterium sich in Abständen mit der demografischen Entwicklung seiner Gemeinde befassen um seine Arbeit darauf abzustimmen.
- Befähigung zum/im Ehrenamt ist z.B. durch geeignete Fortbildung zu fördern und auszubauen. Dies gilt besonders für Leitungsverantwortung im Ehrenamt.

Zu klären ist, welche Möglichkeiten die presbyteriale Dimension bietet und wie die synodale Dimension gestärkt werden kann.