

„Kirche mit Zukunft“

Entschließung der Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen

„Seid stets bereit, jedem Rede und Antwort zu stehen, der nach der Hoffnung fragt, die euch erfüllt.“ (1. Petrus 3,15)

In den letzten Jahren ist ein neues Interesse an Kirche spürbar geworden. Menschen suchen in der Kirche einen entlastenden und befreienden Ort der Ruhe und des Feierns, des Respekts vor der Würde des Menschen und der Vision eines Friedens in Gerechtigkeit, der Sinnstiftung und der Begegnung mit Gott. Die Kirche lebt aus der Liebe Gottes in Jesus Christus.

Die Kirche Jesu Christi zeigt sich in ökumenischer Vielfalt und Lebendigkeit der unterschiedlichen Kirchengemeinschaften und Ortskirchen. Die Evangelische Kirche von Westfalen weiß sich mit der weltweiten Christenheit verbunden. Als unierte Landeskirche vereint sie Gemeinden der unterschiedlichen reformatorischen Bekenntnisse. Die Vielfalt von Tradition und Frömmigkeit bereichert unsere Kirche. Diese Pluralität prägt unser Kirchenbild.

Kirche bedarf nach evangelischem Selbstverständnis ständig der Reform, um zugleich bei ihrem biblischen Auftrag, bei ihrem Bekenntnis und bei den Menschen ihrer Zeit zu bleiben. Sie richtet ihr Zeugnis und ihren Dienst so aus, dass sie dem Bekenntnis zu dem Dreieinigen Gott treu bleibt und den Menschen gerecht wird.

Der bisherige Verlauf der Reformdiskussion in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Die Ev. Kirche von Westfalen hat sich seit 1997 auf einen Weg der Reformen gemacht. Zunächst bezogen diese sich auf die landeskirchliche Ebene. Die **Reformvorlage** „Kirche mit Zukunft“ vom Frühjahr 2000 war der Auftakt für Reformen auf der Ebene der Kirchenkreise, Gemeinden und Dienste. Diese Reformvorlage

hat Anstöße gegeben, Ärger erregt und Nachdenklichkeit erzeugt. Sie hat kreative Kräfte mobilisiert und Aufbruch, Erwartungen und Hoffnungen geweckt. Sie hat ermutigt und beflügelt, aber auch Ängste, Widerspruch und Widerstand ausgelöst. Nie gab es eine breitere Resonanz auf eine Vorlage in einem Stellungnahmeverfahren. Die Landessynode dankt allen, die dazu beigetragen haben.

Folgende **Themen** haben besonderes Interesse gefunden:

- **Theologische Klärung:** Es wird leidenschaftlich debattiert, worin die elementaren Aufgaben der Kirche bestehen und welches Kirchenverständnis für die kommenden Jahre leitend sein soll. Es wird darüber nachgedacht, wie Kirche wachsen kann, welche Gemeindekonzeptionen dem kirchlichen Auftrag am besten entsprechen, wie gemeindliche und gemeinsame Dienste aufeinander zu beziehen sind und welche Bedeutung dem Geld und den Regeln wirtschaftlichen Handelns zukommt. Es wird danach gesucht, wie Kirche ihre ökumenische Verbundenheit besser leben kann.
- **Personalführung und Leitung:** Es wird intensiv darüber gesprochen, wie in unserer Kirche eine Kultur der Wertschätzung entwickelt und gestärkt werden und wie die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen intensiviert und deren Zusammenwirken mit ehrenamtlich Tätigen gefördert werden kann.
- **Pfarrbild:** Es wird darüber diskutiert, wie die Zukunft der Kirche mit der Zukunft des Pfarrberufs zusammenhängt und gemeinsam weiterentwickelt werden kann.
- **Strukturen:** Es wird gemeinsam beraten, wie die Zusammenarbeit von Gemeinden und Kirchenkreisen gestaltet, ihre Größe und Nähe zu den Menschen bestimmt und das Konzept der Gestaltungsräume inhaltlich gefüllt und umgesetzt werden kann.

- **Reformprozess:** Es wird erörtert, auf welchen Wegen viele Mitglieder an den Entscheidungen und Beratungen teilnehmen können und wie Information und Transparenz gewährleistet sind, damit Klarheit über die Reformziele und deren Umsetzung erreicht werden kann. Die Aufgabe der Geschlechtergerechtigkeit ist zu berücksichtigen. Es gibt zudem die Forderung, weitere Themen in den Reformprozess einzubeziehen: Schule, Diakonie und Ökumene.

Es gibt **Zustimmung, Kritik und offene Fragen:**

- **Zustimmung** findet die Einsicht, dass sich jede Reform am Auftrag der Kirche zu orientieren hat. Anerkennung findet die Aufforderung, sich wechselseitig zu respektieren und zu achten („Kultur der Wertschätzung“). Übereinstimmung besteht darin, dass wir aufgrund begrenzter Ressourcen Prioritäten setzen müssen. Dabei ist die Finanzierbarkeit ein wichtiges, aber nicht das vorrangige Kriterium kirchlichen Handelns. Konsens herrscht darüber, regionale Grenzen pragmatisch und in Rücksicht auf die Gegebenheiten vor Ort beizubehalten oder zu verändern.
- **Kritik** an der Reformvorlage konstatiert einen Mangel an biblisch – theologischer Vergewisserung und eine Unschärfe im Kirchenbild. Sie vermisst den Bezug zur evangelischen Spiritualität. Sie nimmt eine Gefährdung der presbyterial – synodalen Ordnung wahr. Die Kritik sieht ferner die Pfarrerinnen und Pfarrer mit unrealistischen Forderungen und unterschwelligem Schuldzuweisungen konfrontiert.
- **Offene Fragen** gibt es im Blick auf unterschiedliche Positionen zur geistlichen Leitung und Personalführung, zum Pfarrbild, zur Größe von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen, zur Zusammenarbeit der Haupt- und Ehrenamtlichen sowie zur Mitgliederorientierung.

Fortsetzung des Reformprozesses

Wir, die Mitglieder der Landessynode, stellen fest:

- **Der Impuls zur Kirchenreform ist angekommen.**

Er wurde auf allen Ebenen und in allen Bereichen kirchlichen Lebens und Arbeitens aufgenommen. Wir denken intensiv darüber nach, was ‚Christsein heute‘ bedeutet und wie evangelische Kirche in Westfalen sich angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen ordnet und organisiert. Das gegenseitige Verständnis zwischen gemeindlichen und gemeinsamen Diensten entwickelt sich. Überkommene innerkirchliche Frontstellungen verändern sich. Ein gesamtkirchliches Bewusstsein wächst.

- **Die Kirchenreform geht weiter.**

Erwartungen, die geweckt wurden, sollen nicht enttäuscht werden. Eine wachsende Bereitschaft zum Mitgestalten nehmen wir wahr. Wir sehen aber auch das Risiko der Überforderung. Wir verstehen die Kirchenreform nicht als einen Ausnahmezustand, sondern als Lebensäußerung unserer Kirche. Unsere Ziele und Wege wollen wir im Laufe des Prozesses genauer formulieren und darauf hin prüfen, ob sie der Verheißung und dem Auftrag des Evangeliums entsprechen.

Im weiteren Reformprozess trägt uns die **Gewissheit**:

- Gottes Handeln in Jesus Christus durch den Heiligen Geist geht allem menschlichen Handeln voraus. Davon leben wir.
- Gott nimmt uns in Gnaden an und nimmt uns in den Dienst. Das entlastet und stärkt uns.
- Gott will, dass allen Menschen geholfen wird. Wir können im Glauben frei und verantwortlich handeln.

Im weiteren Reformprozess wollen wir aus den Themen, die schon jetzt besonderes Interesse gefunden haben, folgende Schwerpunkte bearbeiten und klären:

- Selbstverständnis der Ev. Kirche von Westfalen;
- Weiterentwicklung der Kirchenkreise in den Gestaltungsräumen;
- Überprüfung und Umsetzung bisheriger Beschlüsse zur ehrenamtlichen Arbeit;
- Leitungskultur und Leitungshandeln;
- Reform des Pfarrberufes;
- Personalplanung und -entwicklung für hauptamtlich Mitarbeitende;
- Überprüfung der Größe und der Amtszeiten der verschiedenen Gremien.

Alle Stellungnahmen und Beiträge zur Reformvorlage sollen für den weiteren Reformprozess sorgfältig geprüft und ausgewertet werden.

Damit der vor uns liegende **Prozess der Reformen** in unserer Landeskirche verantwortlich geordnet und nachvollziehbar bleibt, werden wir bei den jeweiligen Reformvorhaben

- uns am Wesen und Auftrag der Kirche orientieren;
- unsere Ziele klären und präzisieren;
- unsere Handlungsschritte realistisch und verbindlich bestimmen;
- die Aufgaben, die dazu erfüllt werden müssen, beschreiben;
- die Voraussetzungen und Folgen unseres Handelns überprüfen;
- darauf achten, dass Aufwand und Ergebnisse in einem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen.

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)

1. Bildung der Gestaltungsräume

Unter Berücksichtigung der Beschlüsse der einzelnen Kreissynoden beschließt die Landessynode die Bildung folgender Gestaltungsräume:

Gestaltungsraum	Kirchenkreise im Gestaltungsraum
I.	Münster, Steinfurt-Coesfeld-Borken, Tecklenburg
II.	Dortmund-Mitte, Dortmund-Nordost, Dortmund-Süd, Dortmund-West, Lünen
III.	Iserlohn, Lüdenscheid-Plettenberg
IV.	Hagen, Hattingen-Witten, Schwelm
V.	Hamm, Unna
VI.	Arnsberg, Soest
VII.	Bielefeld, Gütersloh, Halle, Paderborn
VIII.	Herford, Lübbecke, Minden, Vlotho
IX.	Bochum, Gelsenkirchen und Wattenscheid, Herne
X.	Gladbeck-Bottrop-Dorsten, Recklinghausen
XI.	Siegen, Wittgenstein

Leitlinien für die Gestaltungsräume:

Die Gestaltungsräume geben Chancen,

- Kapazitäten effektiver zu nutzen;
- Ressourcen zu bündeln;
- gemeinsam gegenüber Dritten aufzutreten.

In den Gestaltungsräumen werden

- bestehende Kooperationen vertieft;
- Aufgaben gemeinsam wahrgenommen;
- Aufgabenbereiche koordiniert;
- Aufgabenbereiche zusammengeführt.

Was ist ein Gestaltungsraum?

- Die Gestaltungsräume sind keine eigene Verfassungsebene. Innerhalb der Gestaltungsräume sind Zusammenschlüsse in Form von Verbänden, Kooperationsvereinbarungen etc. möglich.
- Die Gestaltungsräume sind zu verstehen als verbindliche kooperative Nachbarschaften.
- Sie vernetzen kirchliche Arbeitsbereiche.

Mögliche Aufgabenbereiche für die Gestaltungsräume:

- Kreiskirchliche Dienste;
- Diakonie;
- Gesellschaftliche Verantwortung;
- Ökumene / Mission / Weltverantwortung;
- Öffentlichkeitsarbeit;
- Projekte;
- Verwaltung;
- Vertretung gegenüber Dritten;
- Rechnungsprüfung;
- etc.

Instrumentarien:

- Kooperationsgremium

Ein Kooperationsgremium ist von den KSV's in allen Gestaltungsräumen, möglichst mittels einer Kirchenrechtlichen Vereinbarung, zu bilden.

Das Kooperationsgremium ist berichtspflichtig gegenüber den Kirchenkreisen und der Kirchenleitung.

- Regelmäßige Gespräche

- der Superintendentinnen und Superintendenten;

- der Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter.

Die Landeskirche berät und begleitet die Gestaltungsräume. Sie fördert den Austausch der Gestaltungsräume untereinander.

Ort der Zusammenarbeit:

Der Ort der Zusammenarbeit ist vorrangig der Gestaltungsraum.

Zusammenarbeit über den Gestaltungsraum hinaus ist möglich im Einvernehmen mit allen beteiligten Kirchenkreisen.

Zeitschiene:

2001 Die Landessynode beschließt die Bildung der Gestaltungsräume.

1. HJ 2002 Die Kirchenkreise eines Gestaltungsraumes bilden das Kooperationsgremium mit folgenden Aufgaben:

- Bestandsaufnahme;

- Planung der Kooperationsbereiche;

- Erste Schritte zur Verwirklichung der Zusammenarbeit.

ab 2003 Jährliche Berichterstattung

2005 Evaluation

Nov. 2005 Beratung des Evaluationsberichtes durch die Landessynode.

2. Zur Weiterarbeit an thematischen Schwerpunkten hat die Landessynode folgende Konkretionen und Perspektiven entwickelt:

2.1 Kirchenbild

1. Die Kirchenleitung wird gebeten, bis zur Synode 2002 ein Positionspapier und eine Handreichung zu erstellen, in denen zugleich biblisch-theologisch begründet und öffentlichkeitswirksam die Ev. Kirche von Westfalen (in mehreren Punkten) erklärt, wofür sie als Kirche erkennbar einsteht.

Die Anregungen zum Kirchenbild aus den Stellungnahmen zur Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ sind zu berücksichtigen. Dabei sind die grundlegenden biblischen und reformatorischen Einsichten zum Wesen und Auftrag der Kirche ebenso wie die Aussagen der Barmer Theologischen Erklärung gerade hinsichtlich ihrer Konsequenzen für die Gestalt der Kirche in den Blick zu nehmen.

Zu den unerlässlichen Grundlagen der Kirche, die in unserer Zeit neu und im Blick auf heutige Lebenswelten entfaltet werden müssen, gehören:

- Gottes befreiendes Wort als Grund für die Versammlung der Christen;
- Taufe und Abendmahl als konstitutive Merkmale der Kirche;
- Die Kirche (Ekklesia) als grenzüberschreitende Gemeinschaft der Glaubenden;
- Leib Christi als Dienstgemeinschaft;
- Das Priestertum aller Glaubenden – und die dem entsprechenden Ämter;
- Die Kirche der gerechtfertigten Sünder;
- Das öffentliche Zeugnis der Kirche in Wort und Tat;
- Die Kirche als Gemeinschaft von Schwestern und Brüdern (Barmen III);
- Die Kirche in ihrer Verantwortung für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung/Verantwortung für das Geschaffene (Barmen V);

- Die missionarische Kirche: „Die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk“ (Barmen VI);
 - Unsere Kirche als seelsorgliche Kirche;
 - Die Kirche als verlässliche Institution;
 - Das Verhältnis der gemeindlichen und gemeinsamen Dienste.
2. Die Kirchenleitung wird gebeten, die Frage der Mitgliederorientierung der Kirche noch genauer ekklesiologisch aufzuarbeiten.
3. Kommunikationsprojekt – *Evangelisch aus gutem Grund*
- Evangelische Identität entwickeln und evangelisches Profil schärfen;
 - Mitarbeitende unterstützen, sich des Grundes und der Wurzeln des eigenen evangelischen Glaubens vergewissern;
 - gesprächs- und auskunftsfähig nach innen und außen werden;
 - in der Öffentlichkeit als evangelische Kirche erkennbar und identifizierbar sein.

Das sind die Ziele des Kommunikationsprojektes *Evangelisch aus gutem Grund*.

Die Landessynode empfiehlt den Gemeinden und Kirchenkreisen, sich mit diesem Projekt zu beschäftigen und die Impulse und Hilfen des Projektes für die eigene Arbeit fruchtbar zu machen.

4. Gemeindekonzepte

Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Projektgruppe zur Erarbeitung einer Handreichung zur Entwicklung von Gemeindekonzepten einzurichten (Vgl. Ausarbeitung der EKIR: „Visionen erden“).

Die Erfahrungen des Amtes für missionarische Dienste sind einzubeziehen.

Die Realität der vielfältigen gemeindlichen Profile ist wahrzunehmen, zu würdigen und ihre Impulse sind aufzunehmen.

5. Gemeindegröße

Die Kirchenleitung wird gebeten, die Frage der Gemeindegröße weiterhin zu prüfen. Die Überlegungen zum Pfarrbild sind hierbei zu berücksichtigen (Pfarrbezirksgröße, Formen der Zusammenarbeit).

Die Erfahrungen aus anderen Landeskirchen sind einzubeziehen (z. B. EKIR). Dabei ist besonders der Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit und Lebensfähigkeit zu beachten. Die inhaltlichen Kriterien sind zu präzisieren.

Die Eigenverantwortung der Kirchengemeinden und Kirchenkreise ist zu stärken.

6. Verhältnis zwischen Gemeinde und Gemeinsamen Diensten;

Gemeinsame Dienste in Synoden

Die Kirchenleitung wird beauftragt, ein Prüfverfahren zur Beteiligung der gemeinsamen Dienste am Leitungshandeln der Kirche auf allen Ebenen einzuleiten. Die Formen von Gemeindebildung im Umfeld der gemeinsamen Dienste und andere Formen von Gemeindebildung (Personal-, Richtungs-, Missionsgemeinden) sind einzubeziehen und in ihren Auswirkungen auf die Kirchenordnung zu bedenken.

2.2 Förderung von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen

„Nach biblischem Verständnis gleicht die kirchliche Gemeinschaft einem Leib mit vielen Gliedern (1. Kor. 12, 12 ff.), in dem kein Organ ein anderes ersetzen kann. Sie sind gleichberechtigt und brauchen einander. In diesem Sinne sind alle Menschen, die in der Kirche arbeiten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gottes; unabhängig davon, ob sie dies gegen Bezahlung oder ohne Bezahlung tun.“ (Reformvorlage S. 38)

Um eine qualifizierte Arbeit von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen zu sichern, ist es notwendig, direkte Wege zur aktuellen und regelmäßigen Information zu institutionalisieren (z. B. Mitarbeitendenbrief).

1. Ehrenamtliche

Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Projektgruppe „Ehrenamt“ einzurichten, die mindestens zur Hälfte aus Ehrenamtlichen besteht.

Vordringliche Aufgaben der Projektgruppe sollen sein:

- Überlegungen zur besseren Wahrnehmung der Beschlüsse zur „Ehrenamtlichen Arbeit“ der Landessynode 1993/1994 (s. Broschüre August 2000);
- Evaluierung und verstärkte Umsetzung der vorhandenen Beschlüsse unter besonderer Beachtung der Zusammenarbeit von Hauptberuflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden (siehe Broschüre S. 13);
- Vorschläge zur Institutionalisierung von Ansprechpartnerinnen und -partnern für Ehrenamtliche auf allen Ebenen unserer Kirche.

Ein besonderer Akzent der Projektgruppenarbeit sollte auf der Weiterentwicklung der Fortbildung liegen.

Um das Priestertum aller Glaubenden erfahrbar zu machen, sollen neben arbeitsfeldbezogenen Angeboten für Ehrenamtliche verstärkt themenbezogene gruppenübergreifende Angebote für Mitarbeitende im Ehrenamt und Hauptberuf entwickelt werden.

2. Hauptberufliche

Zunächst drei rahmengebende Einschätzungen:

- Bezüglich der in den Stellungnahmen zum Reformprozess gewünschten Partizipation kirchlicher Mitarbeitender an Entscheidungsprozessen wird auf die Vorgaben des Art. 76 Kirchenordnung verwiesen. Wir sehen die Notwendigkeit, Art. 76 Kirchenordnung in die kirchlichen Arbeitsbeziehungen an der Basis zu transportieren.
- Wir unterstreichen die Forderungen in den Stellungnahmen, die die Wertschätzung der Mitarbeitenden betonen. In diesem Zusammenhang werden die exis-

tenzsichernde Bezahlung sowie die Sicherung des Arbeitsplatzes besonders hervorgehoben. Wir nehmen die Spannung zwischen der zukünftigen Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts einerseits und der gewünschten Wertschätzung der Mitarbeitenden andererseits wahr.

- Wir sehen die Problematik der Verbindung von Vorgesetztenfunktion und Seelsorge in den Ämtern der Pfarrerinnen und Pfarrer und Superintendentinnen und Superintendenten. Daher besteht die Notwendigkeit, Formen und Rahmenbedingungen für die Bewältigung möglicher Konflikte in kirchlichen Arbeitsbezügen zu erarbeiten.

Die Ziele sind:

- Schaffung rechtlicher und struktureller Voraussetzungen für die Entwicklung einer verbindlichen, aufgabenorientierten Personalplanung für alle Berufsgruppen;
- Schaffung einheitlicher Instrumente und Standards in der Personalentwicklung der Landeskirche, Kirchenkreise und Kirchengemeinden;
- Schaffung eines Personalplanungsstabes zur Unterstützung der Kirchenkreise und Verbände auch unter Nutzung vorhandener Kompetenzen.

Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Projektgruppe mit folgenden Aufgaben einzurichten:

- Ermittlung von Bedarfen und Qualifikationen;
- Entwicklung von Leitlinien für die Personalplanung;
- Gestaltung entsprechender Modelle zur Umsetzung auf kreiskirchlicher und landeskirchlicher Ebene;
- Entwicklung einer Fortbildung für Personalplanung;
- Erarbeitung von Leitlinien für die Personalentwicklung;
- Entwicklung von einheitlichen Standards für Tätigkeitsbeschreibungen;
- Erarbeitung von Konzepten für Mitarbeitendengespräche;
- Initiierung von Fortbildungskonzepten für Leitende zur Thematik Personalplanung und –entwicklung;
- Entwicklung zukunftsorientierter Fortbildungsprogramme.

Die Projektgruppe soll unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Berufsgruppen, des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung, des Instituts für Kirche und Gesellschaft, des Frauenreferates sowie weiterer sachverständiger Personen gebildet werden. Die Projektgruppe bearbeitet die Themen unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive.

Die Kirchenleitung wird gebeten, für die Personalstrukturerhebung in der Kirche ein angemessenes Instrumentarium zu entwickeln, das auf allen kirchlichen Ebenen eingesetzt werden kann. Es sollen Verfahren entwickelt werden, wie die Daten der Erhebung für die Kirche insgesamt ausgewertet werden können. Personalstrukturerhebung ist die notwendige Voraussetzung für Personalplanung und -entwicklung auf den unterschiedlichen Ebenen.

Die Kirchenleitung wird gebeten, zur Schaffung eines Personalplanungstages zur Unterstützung der Kirchenkreise und Verbände, die auf landeskirchlicher Ebene vorhandenen Fachkräfte in eine ständige Arbeitsgruppe zu berufen. Diese soll der kontinuierlichen Umsetzung der zu entwickelnden Leitlinie dienen.

2.3 Reform des Pfarrbildes

Das Pfarramt ist ein zentrales kirchliches Amt. Auf die entsprechenden Abschnitte in der Reformvorlage hat es viele differenzierte, zum Teil auch sehr kritische Reaktionen gegeben. Sie sind wichtige Anregungen und Aufträge, an der Weiterentwicklung des Pfarrbildes zu arbeiten. Dies soll am Leitbild des Amtes und der „Profession“ geschehen.

Ihr Beruf, in der Ordination übernommen, wird von vielen Pfarrerinnen und Pfarrern als schöner Dienst empfunden, den sie gerne tun – der sie aber auch belastet. Darum brauchen sie Zeit für sich selbst, für Familie und Freundschaften, ihr eigenes geistliches Leben, persönliche Seelsorge, berufliche Supervision und geistliche Begleitung. Dies ist eine notwendige Voraussetzung für den pastoralen Dienst

und vertieft die theologische, gottesdienstliche und seelsorgliche Dimension des Pfarramtes.

Die Stichworte Konzentration, Kooperation und Delegation aus dem Präsesbericht 2000 nennen wichtige Aspekte für die Strukturierung des Berufsalltags der Pfarrfrauen und Pfarrer. Die Stichworte weisen zugleich auf die Einbettung des Pfarramtes in die Gemeinschaft der kirchlichen Dienste.

Im Prozess der Weiterarbeit der Themen der Reformvorlage wird durch die Kirchenleitung eine Projektgruppe beauftragt, an einem künftigen Pfarrbild auf der Basis der Reformvorlage und der eingegangenen Stellungnahmen weiterzuarbeiten und Schritt für Schritt nach einer aufzustellenden Prioritätenliste in den presbyterial-synodalen Prozess einzugeben.

Dabei sollen insbesondere folgende Punkte bearbeitet werden:

- *Konzeption / Stellenbeschreibung / Aufgabenklärung / Anforderungsprofil*
 - Es wird gebeten, eine Ergänzung der Kirchenordnung vorzubereiten, nach der es zu den Grundaufgaben eines jeden Presbyteriums gehört, eine Gemeindekonzeption zu erstellen und diese regelmäßig zu überprüfen und fortzuschreiben.
 - Es wird gebeten, eine Regelung zu treffen, nach der vor der Besetzung einer Pfarrstelle die Erstellung einer Gemeindekonzeption verbindlich gemacht wird (vgl. EKIR).
 - Es wird gebeten, den Gemeinden zur Erstellung von Gemeindekonzeptionen Handreichungen und Musterdienstanweisungen zur Verfügung zu stellen.
 - Es wird gebeten, Dienstanweisungen dahingehend zu überprüfen, in wie weit sie Hilfestellungen zur Erfüllung des Dienstes leisten. Dies soll in Zusammenarbeit mit Presbyterinnen und Presbytern sowie den Stelleninhabenden und Stelleninhabern geschehen.
 - Es sollen für die einzelnen pfarramtlichen Aufgaben Standards entwickelt werden (s. die detaillierten Vorschläge in der Stellungnahme der Kreissynode Lünen). Dabei sollen die Verantwortlichkeiten für Verwaltungsaufgaben

so geregelt werden, dass eine Entlastung für die Pfarrerinnen und Pfarrer möglich ist.

- *Grundhaltung, Sach- und Fachkompetenzen / Aus-, Fort- und Weiterbildung*
 - Es wird gebeten, bestehende Konzepte zur Aus-, Fort- und Weiterbildung im Zusammenhang mit der Reformdiskussion zu überprüfen. Es ist wünschenswert, Fortbildung über die in den ersten Amtsjahren (FEA) übliche hinaus verpflichtend zu gestalten. Auch ist zu prüfen, ob es eine institutionalisierte Öffnung zu Fortbildungseinrichtungen und –angeboten anderer Landeskirchen geben kann.
 - Es wird gebeten, die Fortbildung in ein Konzept der Personalentwicklung zu integrieren.
 - Die Finanzierung der Fortbildung ist auf den verschiedenen Ebenen sicherzustellen.

- *Personalplanung / Personalentwicklung*
 - Die Problematik der Statusunterschiede bei den Theologinnen und Theologen der Landeskirche ist bei der Weiterarbeit am Pfarrbild mit dem Ziel einer Flexibilisierung und Klärung zu bearbeiten.
 - Für die Gleichstellung von Theologinnen und Theologen sind geeignete, rechtlich verbindliche Instrumentarien zu entwickeln.
 - Die Personalplanung für Theologinnen und Theologen und andere Mitarbeitende soll organisatorisch und rechtlich dauerhaft ermöglicht werden unter der Einbeziehung des Aspekts der Dienstgemeinschaft.
 - Es sollen Möglichkeiten der Personalentwicklung für Theologinnen und Theologen in unserer Kirche erörtert und vorgeschlagen werden.

- *Arbeitszeit / Arbeitsorganisation*

Es wird gebeten, für diese Problematik unter Berücksichtigung der Erfahrungen in anderen Landeskirchen und Arbeitsbereichen Vorschläge zu entwickeln.

- *Residenzpflicht und Erreichbarkeit*
Es wird gebeten, auf der Basis der grundsätzlichen Beibehaltung der Residenzpflicht die Möglichkeiten einer Flexibilisierung der Dienstwohnungspflicht nach örtlichen Gegebenheiten zu prüfen; die Situation der Pfarrerinnen und Pfarrer i.E. ist mit zu berücksichtigen.
- *Rat zum Stellenwechsel*
Es wird gebeten, für den Komplex „Rat zum Stellenwechsel“ einen Prüfauftrag zu erteilen und das Ergebnis gegebenenfalls dann in den presbyterial-synodalen Prozess einzubringen.
- *Besoldung*
Die in der Thematik „Besoldung und Versorgung“ angesprochenen Probleme müssen im Rahmen der Weiterarbeit am Pfarrbild weiterverfolgt und unter angemessener Beteiligung der Betroffenen bearbeitet werden.

2.4 Leitungshandeln auf allen Ebenen

Die Landessynode bittet die Kirchenleitung, eine Projektgruppe zum Thema „Wertschätzendes Leiten“ einzuberufen.

Aufgabe dieser Projektgruppe ist es, möglichst für die Landessynode 2002 konkrete Leitlinien für die Verbesserung des Leitungshandelns auf allen Ebenen zu empfehlen. Die Beteiligung der Kirchenkreise, insbesondere der Informationsfluss zu den Presbyterinnen und Presbytern (z. B. durch Regionalkonferenzen) soll sicher gestellt werden.

Daran soll sich eine Erprobungsphase für alle Kirchenkreise anschließen.

Damit kann ein Lernprozess eingeleitet werden, der später zu evaluieren ist.

In diesem Prozess soll gelten: gute Beispiele helfen mehr als viele Ermahnungen. Strukturklarheit schafft Raum für geistliche Profilierung und ist Grundlage für Wertschätzung und Motivation.

Der Prüfauftrag an die Projektgruppe bezieht sich auf **drei** Themenfelder:

Im Blick auf die **Strukturklarheit** sind folgende Zusammenhänge zu prüfen:

- Klärung von Aufsicht, Leitung, Geschäftsführung und Ausführung;
- Evaluation im Hinblick auf Leitung, Aufsicht und Ausführung auf der Basis der presbyterial-synodalen Ordnung;
- Etablierung von Planungsgesprächen zwischen Landeskirche, Kirchenkreisen und Gestaltungsräumen, Kirchenkreis und Kirchengemeinden;
- Begleitung der Planungsgespräche durch eine zu entwickelnde vereinfachte Form der Visitation;
- Etablierung von Fortbildung für hauptamtliche Leitungsverantwortung;
- Prüfung von zeitlich befristeten Zulagen für weitere an der Leitung beteiligte Personen;
- Klärung des Aufgabenfeldes Dienstaufsicht und Seelsorge;
- Nutzung der in der Kirchenordnung vorgesehenen regionalen Gliederungen der Kirchenkreise, z. B. zur Erprobung von Delegation im Blick auf Jahresdienstgespräche. Dabei sind die unterschiedlichen Größen und Strukturen der Kirchenkreise zu berücksichtigen.
- Etablierung von Fortbildungen und Supervision zur Qualifizierung des Leitungshandelns für Haupt- und Ehrenamtliche in den jeweiligen Arbeitszusammenhängen (Genderfragen sind zu berücksichtigen).
- Auswertung von Erfahrungen der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in Leitungsgremien auf allen Ebenen.

Im Blick auf die **Gremienarbeit** sind folgende Bereiche zu prüfen:

- Verkleinerung der Synoden;
- Gemeindegremien, in denen strategische Leitung, Geschäftsführung, Delegation von Aufgaben an Ausschüsse, zeitlich befristete Projektgruppen definiert werden;
- Wechsel im Vorsitz des Presbyteriums nicht unbedingt turnusmäßig (Gabenorientierung);
- Verkürzung der Amtszeiten von Presbyterinnen und Presbytern bei Wahrung einer Überlappung der Amtsperioden.

Im Blick auf **Verwaltung** sind folgende Bereiche zu prüfen:

- Einführung einheitlicher Datenprogramme zwischen Gemeinden, Kirchenkreisen und Landeskirche; insbesondere ist der schnelle Aufbau einer Personalstrukturdatei zu gewährleisten;
- Effizienz der Verwaltung, Verbesserung des Services vor Ort, flexible Dienstleistung für die verschiedenen Ebenen;
- Überprüfung der Haushaltssystematik im Hinblick auf eine kaufmännische Buchführung.

2.5 Anträge und Stellungnahmen

Die Landessynode beschließt, alle Anträge der Kreissynoden an die Kirchenleitung zu überweisen. Alle eingegangenen Stellungnahmen werden zur Weiterarbeit zur Verfügung gestellt.

3. Der Prozess der Reform

3.1 Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, für die Fortsetzung des eingeleiteten Reformprozesses bis zum Jahr 2005 zu sorgen.

Dieser Prozess soll

- theologisch reflektiert sein;
- Möglichkeiten zur Beteiligung sichern;
- transparent und
- zielorientiert

sein.

Dafür ist ein geeignetes Instrumentarium (Verfahren, Ausschüsse und Projektgruppen, finanzielle Ausstattung) zu entwickeln.

3.2 Umfassende Information und Kommunikation über den Reformprozess sind unerlässlich. Die Landessynode beauftragt die Kirchenleitung, dazu notwendige Verfahren zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Der Landessynode ist regelmäßig über den Fortgang des Reformprozesses zu berichten.

3.3 Die Landessynode bittet die Evangelisch-Theologischen Fakultäten (Fachbereiche) Bethel, Bochum, Dortmund und Münster sowie die Evangelische Fachhochschule Bochum, sich an der Gestaltung des Reformprozesses „Kirche mit Zukunft“ zu beteiligen – z. B. durch Lehrveranstaltungen, Ringvorlesungen und gutachtliche Stellungnahmen.