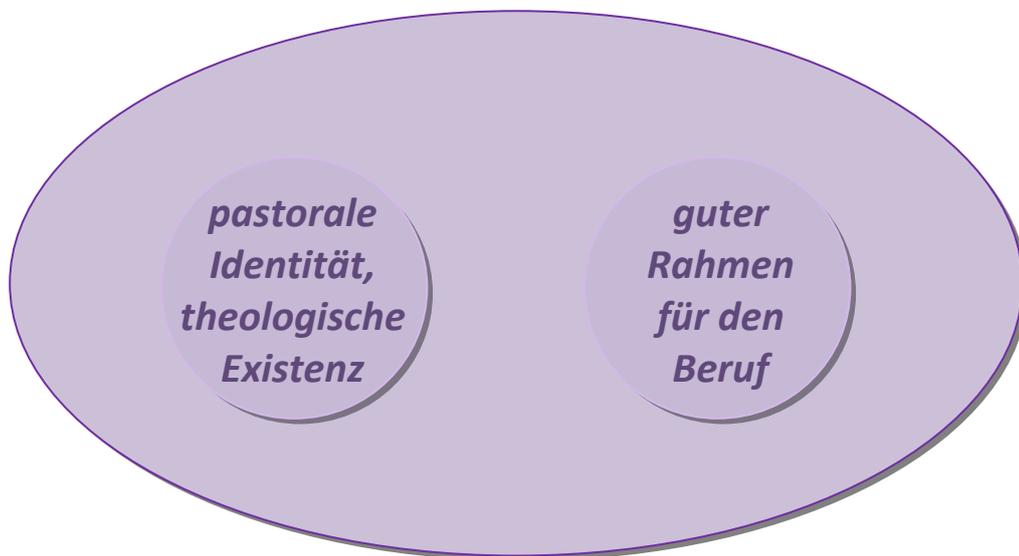




Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Berufsbild: Pfarrerin, Pfarrer



Pfarrer und Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten

Die Erträge des Prozesses

Abschlussbericht

des Projektleiters OKR Dr. Stefan Ark Nitsche

vorgelegt auf der Landessynode in Schweinfurt im November 2015

Die Zukunft des Pfarrberufs

PfarrerIn und Pfarrer sein in verschiedenen Kontexten

- I. Das Pfarrerbild der 2.000** (Seiten 7-13)
- Zwischenteil: Ein exemplarischer Studientag und die Auswertung
Der Zusammenhang zwischen I. Pfarrerbild der 2.000
und II. 21 Empfehlungen (Seiten 14-17)
- II. 21 Empfehlungen: zur Profilierung, Unterstützung und Stärkung des Pfarrberufs
und Impulse aus dem Berufsbildprozess zur Kirchenentwicklung** (Seiten 18-29)
- III. Wie wurde gearbeitet? Prozessidee und Umsetzung** (Seiten 30-33)

Anlagen zum Abschlussbericht (siehe auch: <http://www.berufsbild-pfr.de/>)

1. Zwölf (11+1) Punkte zur Vakanzbewältigung
2. Der Pfarrer und die Pfarrerin im Religionsunterricht – Chance und Herausforderung
Thesenpapier und Einladung zum Gespräch vom 1.3.2015
3. Problemaufriss und Vorschläge zur Weiterentwicklung des Berufsbildes der Pfarramts- bzw.
Dekanatssekretärin, Hesselbergkonferenz 2014
4. Bezuschussung von Supervision, geistlicher Begleitung und Coaching
5. Verwaltungsdienstleistungsgesetz mit Ausführungsverordnung
6. Vier Verantwortungsbereiche von Kirchengemeinden für Kindertagesstätten
7. Arbeitsgruppen der Hesselbergkonferenz 2014: Anregungen zur Weiterarbeit und Stand der Dinge
September 2015
8. „Was wir in den Blick nehmen müssen“ - Mindmap der Planungswerkstatt vom 28.-29.10.2013 in Schloss
Fürstenried
9. „Die Zukunft des Pfarrberufs“ – Bericht des Projektleiters vor der Herbstsynode 2013
10. Fotokoll des Auswertungstreffens der Studientagsmoderatoren am 3.11.2014
11. „Rolle und Amt eines Pfarrers/einer Pfarrerin in lutherischen Kirchen weltweit“
Ergebnisse der Summer School vom 13.-24. Juli 2015
12. Pfarrerrinnen- und Pfarrertag der ELKB am 19. September 2015 – Dokumentation
13. „Rothenburger Impulse“ – Dokumentation der Konsultation mit Vertretern der wissenschaftlichen
Theologie 30.6.-1.7.2015 in Wildbad Rothenburg
14. „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen für
Pfarrerrinnen und Pfarrer der ELKB, 2015
15. Kurzdokumentation der Werkstatt Fürstenried II (2.-3.11.2015) zu den fünf Impulsen für die Zukunft

Vorwort

Etwa 1.500 Pfarrerinnen und Pfarrer haben von Mai 2014 bis Juli 2015 auf ca. 100 Studientagen und Konventen an der Frage gearbeitet: Wie können wir *gut, gerne und wohlbehalten* als Pfarrer, Pfarrerin der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) arbeiten und damit unseren Teil dazu beizutragen, dass unsere Kirche ihren Auftrag erfüllen kann: das Evangelium in allen Kommunikationsformen zu Gehör zu bringen und glaubwürdig zu bezeugen? Und was brauchen wir dazu von wem?

Gut, das ist die Frage nach der Qualität;

gerne, das ist die Frage nach der Motivation

und *wohlbehalten*, da kommt die Gesundheit und die Lebensführung in den Blick.

Mehr als 500 ehrenamtliche Verantwortungsträgerinnen und –träger, besonders Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher haben sich intensiv mit derselben Frage auseinandergesetzt, und zwar im Blick auf sich selbst und ihr Engagement und im Blick auf ihre Pfarrerinnen und Pfarrer.

Besonders hilfreich war von Anfang an, zuerst die Prozessgestaltung und dann die sukzessive Bündelung, Auswertung und Gewichtung in einer „Begleitenden Konsultation“ zu erarbeiten mit Vertreter/innen der Pfr.-Kommission, mit allen anderen kirchlichen Berufsgruppen (Diakon/innen, Religionspädagog/innen, Kirchenmusiker/innen, Sozialpädagog/innen, Erzieher/innen, Pfarramtssekretär/innen, Verwaltungsmitarbeitende, Mesner/innen), vielen ehrenamtlichen Perspektiven, unterschiedlichen Gemeindeerfahrungen – unter Mitarbeit von Mitgliedern der Landesynode und des Landeskirchenrates.

Zwischenergebnisse wurden direkt in die laufende Arbeit an verschiedensten Themen in der ELKB eingespeist und mit den jeweils Verantwortlichen abgestimmt. Dadurch konnten sich verschiedenste Arbeitsvorhaben und auch die großen Prozesse in der Landeskirche gegenseitig befruchten. Das führt unter anderem dazu, dass mit diesem Bericht nicht nur Empfehlungen für Entscheidungen, Handlungsoptionen und zentrale Zukunftsimpulse vorgelegt werden (II.2. und 3.), sondern auch für eine Reihe von bereits geplanten, beschlossenen oder schon umgesetzten Punkten um (zustimmende) Zur-Kennntnis-Nahme gebeten wird (II.1.).

Der Blick auf die Arbeit am Thema innerhalb der Kirchen der VELKD und der EKD, besonders aber die Konsultation der neunzehn Partnerkirchen des Südens und der Diözese Skara in Schweden haben uns geholfen, die Ergebnisse in Horizont der weltweiten evangelischen, besonders evangelisch-lutherischen Gemeinschaft zu profilieren und zu vergleichen.

Eine Konsultation mit Vertretern der wissenschaftlichen Theologie hat die Reflexion der Erträge wesentlich geschärft und dazu beigetragen, dass der deutlich eingebrachte Wunsch nach theologischen Begründung des Pfarrberufs und einer vertiefenden Verschränkung von Theologie und Berufs- und Lebenswelt zu konkreten Impulsen für Selbstvergewisserung und für kirchenleitendes Handeln führt.

Der begleitende Blick auf die Ergebnisse der Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung V (KMU V) half, diejenigen Mitglieder der Kirche nicht aus dem Blick zu verlieren, die sich nicht für solche Beteiligungsprozesse gewinnen lassen, gleichwohl aber ein Interesse an der Ausgestaltung des Pfarrberufs haben.

Eine Anmerkung zum wiederkehrenden Bild der Ellipse:

Der Pfarrberuf lässt sich nur beschreiben, wenn wir ernst nehmen, dass zwei Aspekte immer aufeinander bezogen bleiben: Die pastorale Identität oder auch theologische und spirituelle Existenz einerseits und der gute Rahmen für den Beruf andererseits. Deshalb der Versuch, mit Hilfe des Bildes einer Ellipse, die durch zwei Brennpunkte definiert ist, dieses unverzichtbare Ineinander präsent zu halten. Das gilt für das Pfarrerbild insgesamt, für die Struktur dieses Abschlussberichtes und für jeden einzelnen Punkt und jede Empfehlung im Detail noch einmal. Es geht nie nur um „Theologie“ oder „nur“ um (Ver-)Ordnungen und gute Rahmenbedingungen. Immer spielt der jeweils andere Brennpunkt ebenfalls eine unverzichtbare Rolle.



Noch eine Anmerkung zum Untertitel des Prozesses:

Schon in der ersten Werkstatt wurde beim Nachdenken sehr deutlich: Die Rede von „Generalist/innen“ und „Spezialist/innen“, häufig dann auch noch mit der Opposition „Parochialpfarrerinnen und -pfarrer“ und „funktionale“ Pfarrstellen verbunden, ist eine Sackgasse und hat auch wenig zu tun mit notwendigen Gewichtungen in Fort- und Weiterbildungen, um den Herausforderungen eines konkreten Arbeitsfeldes gerecht werden zu können.

Der Pfarrdienst geschieht immer in konkreten, zum Teil sehr unterschiedlichen Kontexten. Auch die parochialen Welten unterscheiden sich nicht selten sehr deutlich. Das Wesen des Pfarrberufs aber, das allen gemeinsame Profil liegt in der theologischen und spirituellen Kompetenz, der theologisch/spirituellen Existenz sowie den Grundaufgaben und wurzelt in dem einen Auftrag der Kirche, das Evangelium zu bezeugen und Gemeinde als geistliche Heimat zu bauen.

Deshalb:

Die Zukunft des Pfarrberufs

Pfarrerinnen und Pfarrer sein in verschiedenen Kontexten

Zukunft des Pfarrberufs Pfarrerin und Pfarrer sein in verschiedenen Kontexten

Die Erträge des Berufsbildprozesses im Überblick

I. Das Pfarrerbild der 2.000

(Seiten 7-13)

- „Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin, wenn ich theologische (hermeneutische und kommunikative) und spirituelle Kompetenz habe und pflege(n kann)“
- „Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin, wenn ich eigenverantwortete theologische / spirituelle Existenz lebe(n kann)“
- „Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin, wenn ich meine Grundaufgaben in dem mir anvertrauten Kontext lebe(n kann)
 - Verkündigung
 - Feier der Sakramente
 - Kasualien
 - Seelsorge
 - Unterricht
 - diakonisches Handeln
 - (Gemeinde-)Leitung
- Dabei helfen drei grundsätzliche Einsichten:
 - Beim Auftrag der Kirche anfangen
 - Nicht alle Spannung ist Druck
 - Fit sein für kommende Herausforderungen heißt vor allem: Bereit sein für Unvorhersehbares und für Überraschungen
- Das Profil des Pfarrberufs: Berufung in die öffentliche Verkündigung (CA 14) und der Beruf des Pfarrers, der Pfarrerin mit seiner lebenslangen Verpflichtung, seinen Grundaufgaben, seiner Verantwortungsübernahme und der spezifischen theologischen Kompetenz
- Fazit: Mehr Pfarrer, Pfarrerin sein können: Raum und Zeit für Grundaufgaben und für zukünftige Herausforderungen

Zwischenteil: Ein exemplarischer Studientag und die Auswertung

Der Zusammenhang zwischen I. Pfarrerbild der 2.000 und II. 21 Empfehlungen (Seiten 14-17)

II. 21 Empfehlungen: zur Profilierung, Unterstützung und Stärkung des Pfarrberufs und Impulse aus dem Berufsbildprozess zur Kirchenentwicklung (Seiten 18-29)

II.1 Die ersten konkreten Konsequenzen aus dem Berufsbild: Was schon umgesetzt wurde oder bis 2016 umgesetzt ist Empfehlungen 1-11

- (1) „12 Möglichkeiten zur Vakanzbewältigung“ (Abt F)
- (2) Musterdienstordnung für angemessenen Aufgabenumfang (Abt F)
- (3) Die Identifikation der Schnittstellen zum Projekt „Verwaltungsdienstleistung für Kirchengemeinden (VfKG)“ (Abt E)
- (4) Erste Klärungen für Religionsunterricht durch Parochialpfarrer(innen) (Abt D)
- (5) Einstieg in gabenorientierte Aufgabenverteilung im Dek.-Bez. bei RU & Kasualien (Abt D u. F)
- (6) Überarbeitung der Pfarrerurlaubsverordnung (Abt F)
- (7) Projekt „Assistenz im Pfarramt“: Klärung und Weiterentwicklung der Berufsrolle Pfarramtssekretär(in) bzw. Pfarramtsassistent(in) (Abt E u. F)
- (8) Überarbeitung Zuschussrichtlinien
Fortbildung/Coaching/Supervision/geistliche Begleitung (Abt F)
- (9) Überarbeitung der Rahmenbedingungen für Pfarrer(innen) auf Dienstvertrag (Abt F)
- (10) Inklusion im Pfarrdienst (Abt F)
- (11) Kleine Examensreform und AG Studium/Uni-Theologie (Abt F)

II.2 Durch den Berufsbildprozess angestoßen und unterstützt: notwendige strukturelle Veränderungen für die Zukunftsfähigkeit der ELKB Empfehlungen 12-16

- (12) Möglichkeiten der Verwaltungsreform nützen: Ziele & Maßnahmen (Abt E)
- (13) Geschäftsführung KiTas neu organisieren: (KiTa Verband, Abt E)
- (14) Thema „funktionierender Arbeitsplatz“ (Abt E)
- (15) Gemeindepfarrer/innen, Schulpfarrer/innen und andere kirchliche und staatliche Lehrkräfte im RU: Herausforderungen und Zukunftsszenarien (Abt D)
- (16) Wahrnehmung von Aufgabenfeldern aus der Geschäftsführung von Kirchengemeinden durch Andere - Überprüfung von Möglichkeiten (Abt F und Abt. E und C).

II.3. Impulse für die Zukunft: 5 Herausforderungsfelder, Zielformulierungen, Arbeitsthemen, erste Schritte Empfehlungen 17-21

- (17) Lebbarkeit des Pfarrberufs:
Balance Berufung - Beruf und Beruf - Privatleben (in Familien, als Single) (Abt F mit E)
- (18) Berufsbiographien und ihre Phasen in allen kirchlichen Berufen (Abt F mit E, C, D)
- (19) Bildung für und im Pfarrberuf lebenslang (Abt F)
- (20) Das Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen: Vom Auftrag der Kirche im konkreten Kontext her denken und arbeitsteilige Gemeinschaft leben (Abt F mit E, C, D)
- (21) „Leiten, geleitet werden und sich leiten lassen“ (Abt F, Theol.PlanRef.)

III. Wie wurde gearbeitet? Prozessidee und Umsetzung (Seiten 30-33)

I. Das Pfarrerbild der 2.000

Etwa 1.500 Pfarrerrinnen und Pfarrer im aktiven Dienst und ca. 500 Kirchenvorsteherinnen haben an Studientagen miteinander gearbeitet und in der ersten Einheit ihre Erfahrungen gelungener Situationen ausgetauscht, einander ergänzt, angeregt und dann reflektiert (vgl. dazu auch unten I.4 die exemplarische Erzählung eines Studientages).

Die erste Überraschung: Es gibt einen weit reichenden Konsens in den grundlegenden Aussagen über den Beruf, wenn man die konkrete Gestaltung der Verantwortung vor Ort zutraut.

Etwa 500 Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher haben im Winter 2014/15 auf ihren Studientagen an ihrer Rolle gearbeitet, sind von ihrem Erleben des Gelungenen ausgegangen, haben ihre Erfahrungsschätze ausgetauscht und die Bedingungen dafür reflektiert und dann Wünsche gesammelt: An ihre Pfarrerrinnen und Pfarrer und für sie, geerdet mit ihren konkreten Beiträgen zur Realisierung dieser Wünsche. Und die zweite Überraschung des Prozesses: Über weite Strecken decken sich die Bilder, bei einer anderen Schwerpunktsetzung.

I.1 Auf den Impuls „Da bin ich ganz Pfarrer/Pfarrerin ...“ reagieren Pfarrerrinnen und Pfarrer:

1.1 „Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin ...

... wenn ich theologische (hermeneutische und kommunikative) und spirituelle Kompetenz habe und pflege(n kann)“

1.2 „Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin...

**...wenn ich eigenverantwortete theologische / spirituelle Existenz lebe(n kann)“
„in Freiheit und Verantwortung“ - „gegründet in meinem Glauben“ - „theologisch reflektiert“ - „mit Interesse für Menschen“ - „mit Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme“ - „mit Kenntnis ihrer Lebenswelten“ - „mit wacher Zeitgenossenschaft“ - „als Teil eines Teams“¹**

Was in den Studientagen zu diesen beiden Punkt formuliert wurde, lässt sich in Aufnahme einer Beschreibung der theologischen Existenz von Paul Tillich² folgendermaßen zusammenfassen. Theologisch/spirituelle Existenz ist geprägt von der Grundhaltung und Bereitschaft, in dreifacher Weise nicht auszuweichen:

- der Frage nach Gott: nach dem, was mich trägt, wenn es darauf ankommt;
- der Antwort aus dem Evangelium: Jesus Christus;
- und den Zeitgenossen, die mich nicht loslassen mit ihren Fragen dazu.

Und dabei zum einen mit dem Heiligen Geist rechnen und damit mit zukunftsöffnenden Überraschungen und zum anderen in großer Freiheit auf die Sprache und Denkformen anderer sich einlassen können beim eigenen Zeugnis.

¹ Alle Zitate sind O-Ton aus den Rückmeldungen

² Princeton, 1956, Drei Reden vor Studierenden zur Frage: Was ist eine theologische Existenz?

Um dies ein Leben lang in Freiheit und Verantwortung tun zu können, bedarf es grundlegender Kompetenzen: theologischer und hermeneutischer, kommunikativer und spiritueller Kompetenz.

1.3 „Ich bin ganz Pfarrer/Pfarrerin...

... wenn ich meine Grundaufgaben in dem mir anvertrauten Kontext lebe(n kann)“

Hier besteht ein großer Konsens innerhalb der Pfarrerschaft bei gleichzeitig auffallender Schwerpunktsetzung. Diese Grundaufgaben werden ebenso von Kirchenvorsteher/innen benannt, teilweise mit unterschiedlicher Gewichtung (vor allem beim Thema Leitung).

„Menschen dienen“: sie „begleiten und leiten“, „trösten“, „ihnen Deutung anbieten“, „sie aushalten“, „ihnen helfen“, „mit ihnen feiern“, „sie lehren“, „sie in die Freiheit locken“, „...“

○ ... in und mit Verkündigung ³	(100%/100%) ⁴
○ ... in und mit der Feier der Sakramente ⁵	(100%/100%)
○ ... in und mit Kasualien ⁶	(85%/45%) ⁷
○ ... in der Seelsorge	(100%/100%)
○ ... im Unterricht ⁸	(55%/30%)
○ ... mit diakonischem Handeln	(50%/35%) ⁹
○ ... durch (Gemeinde-)Leitung	(30%/90%) ¹⁰

³ Ganz bewusst als „Verkündigung“ formuliert und nicht auf den Gottesdienst allein konzentriert.

⁴ Die erste Prozentzahl: Positiv besetzte Nennung oder Zustimmung zur Grundaufgabe bei Pfarrer/innen; die zweite Prozentzahl: Zustimmung bei Kirchenvorsteher/innen. Es lohnt sich hier als Vergleich die Ergebnisse der KMU V mit heranzuziehen. Alle Zahlen gerundet.

⁵ Die Aufgaben 1,2 und 3 werden oft nicht trennscharf unterschieden.

⁶ Die große Differenz fällt auf. Pfarrerrinnen und Pfarrer sehen Kasualien in noch zunehmendem Maß als Chance und Herausforderung, nicht zur „Beteiligungsgemeinde“ gehörende Menschen zu erreichen. Gleichzeitig gehören Kasualien nicht selten zu den bei Kirchenvorständen wenig wahrgenommenen oder zumindest nicht obenauf liegenden Aufgaben ihrer Pfarrer/innen. Auch gibt es hier zwischen verschiedenen Räumen sehr unterschiedliche Einschätzungen, ebenso im Blick auf die unterschiedlichen Kasualien (Taufe, zugleich Sakrament; Beerdigung, Trauung). Von Pfarrer/innen wird dieses Aufgabenfeld nicht selten primär als Verwaltungstätigkeit im entsprechenden Verein wahrgenommen.

Bei drei Studientagen hat sich das allerdings im Gespräch verändert. Bei einem gemeinsamen Studientag mit Pfarrern und Kirchenvorstehern z.B. kam es hier zu einem interessanten Austausch mit Veränderung der Einschätzung.

⁷ Ein Blick auf diese %-Ergebnisse (vor allem in (3), (5) und (6) in Kombination mit den Ergebnissen der KMU 5 könnte wichtige Erkenntnisse für anstehende kirchenleitende Weichenstellungen liefern.

⁸ Vor allem ist hier der Religionsunterricht im Blick, bei einem kleineren Teil auch der Konfirmandenunterricht. Die Bildungsarbeit insgesamt kommt weniger in den Blick. Wieder zeigen die Prozentzahlen für KV's vor allem, dass dieser Aufgabenbereich „ihrer“ Pfarrer/in kaum bewusst wahrgenommen wird („Schattenarbeitszeit“); vgl. dazu die Vorschläge der Handreichung zur Musterdienstordnung (Anlage 14).

Die 55% bei Pfarrer/innen resultiert nur zum sehr geringen Teil aus der Einschätzung der Wichtigkeit dieser Aufgabe, sondern vor allem aus den konkreten Problemlagen und Herausforderungen beim „Clash“ der Welten: Kirchengemeinde – Schule und aus den steigenden Anforderungen an Lehrpersonen in der Schule (vgl. dazu dann die Empfehlungen 4.5. und 15).

⁹ Hier wird deutlich, dass oft nicht klar zu sein scheint, was diakonisches Handeln vor Ort sein könnte; zum Beispiel ist hier Kindertagesstättenarbeit als diakonische und/oder Bildungsaufgabe häufig nicht im Blick. Ein eigenständiges Aufgabenfeld neben professioneller Diakonie ist nicht überall vor Augen oder gar gefunden. Bei Pfarrer/innen ist diese Aufgabe zudem oft mit Verwaltungs- oder Geschäftsführungstätigkeit verknüpft und daher mit oft mit einer Reihe von Druckerfahrungen verknüpft.

Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, dass entsprechend evangelischem Kirchenverständnis die konkrete Schwerpunktsetzung zwischen diesen pastoralen Grundaufgaben und ihre konkrete Gestalt im jeweiligen konkreten Kontext vor Ort (und nicht als zentrale Vorgabe für die ganze ELKB) entschieden wird. Dies gelingt in einem immer wieder neu auszubalancierenden Zusammenspiel:

- zwischen
 - dem Auftrag der Kirche,
 - den Herausforderungen vor Ort
 - und den Gaben und Charismen der Menschen vor Ort;
- mit den anvertrauten Ressourcen
- und in den gemeinsam auf ELKB-Ebene gefundenen, entschiedenen und verantwortenden Rahmensetzungen.¹¹

Öffentlich Kirche sein realisiert sich in Bayern in sehr unterschiedlichen Kontexten, aber immer in den konkreten, vor Ort gemeinsam verantworteten Formen dieser Grundaufgaben.

Sie werden in verschiedensten Kontexten auch in sehr unterschiedlichen Formen und Formaten wahrgenommen. Sie sind auf Dauer angelegt oder werden in Projekten realisiert. Sie sind auf Einzelne bezogen oder auf Zielgruppen, auf eine ganze Gemeinde, die ganze Kirche oder die gesamte Gesellschaft. Sie finden unterschiedlichste Gestalt in städtischen oder ländlichen Räumen, in evangelisch geprägten Landschaften oder in der Diaspora. Unabhängig vom konkreten Kontext aber, in dem der Dienst von Pfarrerinnen und Pfarrern jeweils geschieht, werden diese Grundaufgaben immer verstanden als Beitrag zur Kommunikation des Evangeliums: zum Zeugnis der befreienden Botschaft Gottes in Jesus Christus und zum Bau der Gemeinde als geistliche Heimat mit einladend offenen Türen.

I.2. Dabei helfen drei grundsätzliche Einsichten:

Für die Reflexion dieser Ergebnisse haben die „Rothenburger Impulse“ (*Anlage 13*) aus der Konsultation mit der wissenschaftlichen Theologie weitere Klarheit gebracht, die sich in drei grundsätzliche Einsichten verdichten lässt.

¹⁰ Die großen Unterschiede im Blick auf Leitung als Grundaufgabe fallen ins Auge. Kirchenvorstände wünschen sich von „ihren“ Pfarrer/innen deutlich mehr „Führungsqualität“ und „Leitungskompetenz“ als einer Rollenwahrnehmung jenseits von „Basta“-Politik einerseits und „Palaver-Club“ andererseits.

Interessant ist, dass eine Formulierung bei beiden Gruppen sehr häufig zu finden ist: „Ich wünsche mir weniger allgemeines Lob und mehr konkretere Wahrnehmung meines Tuns/Engagements. Das ist für mich wertschätzend.“ (Kirchenvorsteherinnen und -vorsteher an die Adresse ihrer Pfarrer/in; Pfarrer/innen an die Adresse ihrer Dekane/innen).

Für viele Pfarrer/innen zeigt sich hier die größte Rollenunklarheit und – Unsicherheit aller Grundaufgaben; oft wird dieses Feld vor allem als Verwaltung beschrieben; in zwei Pfarrkapiteln entwickelte sich eine sehr kontroverse Debatte um die theologische Begründungsmöglichkeit von gestaltendem Handeln und Machtausübung. Siehe dazu die ausdifferenzierte Empfehlung 21.

¹¹ Vgl. dazu die grundsätzliche Logik der Erarbeitung von Dienstordnungen nach der Handreichung (*Anlage 14*).

2.1 Beim Auftrag der Kirche anfangen

Bei der Suche nach einem evangelisch-lutherischen Profil des Pfarrberufes direkt bei der Frage nach dem Amt einzusetzen, wäre deutlich zu kurz gegriffen. Aber auch beim „Kirchenbild“ oder beim „Gemeindebild“ zu beginnen wäre der Sache nicht angemessen. Ist doch die Kirche (und auch die Gemeinde) kein Selbstzweck, sondern ihrerseits eine notwendige Funktion, die sich aus dem Auftrag der Kirche ableitet, das Evangelium in einer Welt, die dessen zu ihrer Befreiung bedarf, zu bezeugen in Wort und Tat, Handeln und Beten, Feiern und Bekennen, Klagen und Ermutigen, Singen und Sprechen und Schreiben in allen Sprachen und Medien.

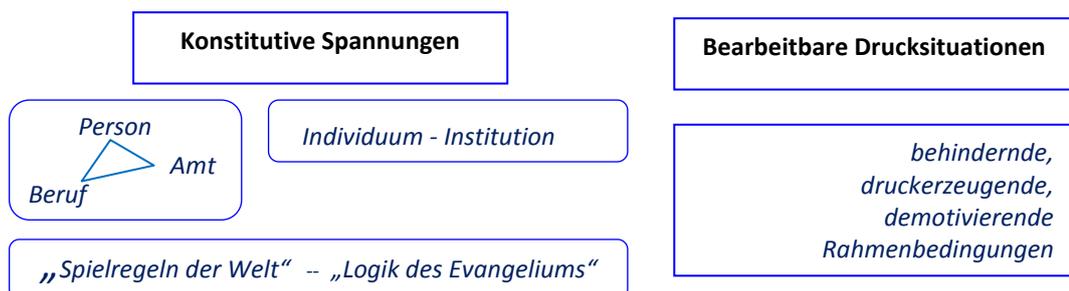
Das bedeutet: Mit dem Auftrag der Kirche, der Kommunikation des Evangeliums, zu beginnen, heißt mit dem Priestertum aller Getauften anzufangen; mit dem Auftrag an alle zur Kirche Gehörenden, das ihre beizutragen zur Verkündigung der befreienden Botschaft und zum Bau einer geistlichen Heimat, zum Aufbau der Gemeinde. Dann erst kommen die kirchlichen Berufe - unter ihnen auch der Pfarrberuf - in den Blick als Funktionen dieses Auftrags.

Das ist ein wesentliches und grundsätzliches theologisches Moment und zugleich ein entlastendes: Nicht alles, was der Kirche aufgetragen ist, ist Sache von Pfarrerinnen und Pfarrern.

2.2 Nicht alle Spannung ist Druck

Auf Pfarrerstudientagen wurden zahlreiche belastende Situationen benannt, in der Regel mit konkreten Verbesserungsvorschlägen. Zugleich wurde immer wieder betont, der Pfarrberuf sei ein besonderer Beruf und müsse es bleiben (oft mit dem Begriff „Dienst“ verbunden).

Die in Rothenburg präzierte Einsicht, dass wir bei der Wahrnehmung des Auftrags der Kirche sowohl in konstitutive (unauflösliche) Spannungen als auch (oft gleichzeitig) in demotivierende, entmutigende Drucksituationen geraten können, ist dabei sehr hilfreich.



Die Fähigkeit, unterscheiden zu können zwischen diesen beiden Herausforderungen, gehört wesentlich zur theologischen Kompetenz und ist eine zentrale Voraussetzung, entscheidungsfähig zu sein und zu bleiben in vielen Situationen des Berufsalltags.

2.3 Fit sein für kommende Herausforderungen heißt vor allem: Bereit sein für Unvorhersehbares und für Überraschungen.

Das bedeutet: Um in heute noch nicht absehbaren Herausforderungen vom Auftrag der Kirche her handeln zu können ist es auch hier von entscheidender Bedeutung, die theologische Kompetenz, die Handlungskompetenzen in den sieben Grundaufgaben und die theologisch/spirituelle Existenz zu stärken. Dann wird es auch möglich bleiben, mit gezielter Entwicklung von Handlungsmodellen auf der Basis theologischer Reflexion der Herausforderung und mit entsprechender Fortbildung in „handwerklichen Fragen“ Pfarrerrinnen und Pfarrer zu unterstützen um handlungsfähig zu bleiben.

Das bedeutet gleichzeitig: Abschied zu nehmen vom Ruf nach der Addition immer neuer Ausbildungsmodule, um auf erwartete oder befürchtete neue Trends zu reagieren.

I.3 Das Profil des Pfarrberufes: mehr als CA 14

Ein Impuls für den Prozess war die in den letzten Jahren zunehmend stärker werdende Identitätsfrage innerhalb der Pfarrerschaft: Wer sind wir eigentlich angesichts der Entwicklung unseres Berufes und seines gesellschaftlichen und innerkirchlichen Kontextes? Die Frage nach einer theologischen Begründung von Berufsprofil und pastoraler Identität wurde immer drängender.

Der lange bewährte Rückgriff auf den Artikel 14 der Augsburger Konfession mit der Konzentration der Bedeutung der *Ordination* als der „ordnungsgemäßen Berufung ins Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung“ war in dieser Form nicht mehr alleine ausreichend angesichts der durch den neuen Art. 13 der Kirchenverfassung im Jahr 2012 erfolgten theologisch folgerichtigen Klärung der *Beauftragung* als einer zweiten Gestalt der Berufung nach CA 14.

Im Prozess entwickelte sich sehr rasch ein anderer Zugang zum Umgang mit dieser Herausforderung. Die theologische Würdigung der Grundaufgaben als Funktion des Auftrags der Kirche rückte verstärkt in den Blick.

a.) Die Grundaufgaben

Die erste Einheit der Studientage mit den Erfahrungen des Gelingens und der Sinnhaftigkeit im beruflichen Handeln führte zur Klärung der Grundaufgaben des Pfarrberufs. Der Bezug auf die Ordinationsagende half dann häufig weiter. In den Ordinationsfragen wird der Horizont in unterschiedlicher Weise, in der Einzelfragenform am deutlichsten,¹² geöffnet für die ganze

¹² *Kurze Form*: Verkündigung; mit Taufe und Abendmahl der Gemeinde dienen; Seelsorge und Beichte; Amt in Verantwortung und Treue führen.

Lange Form: Bezug auf Auftrag der Kirche, Priestertum aller Getauften, Begründung des besonderen Dienstes; Predigen; der Gemeinde mit Taufe und Abendmahl dienen; in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht dem Aufbau der Gemeinde dienen, für die Einheit der Kirche eintreten und zum Dienst in der Welt (diakonisches Handeln) ermutigen.

Fragenkatalog (mit jeweiliger Antwort): Predigen und lehren; der Gemeinde mit Taufe und Abendmahl zu dienen, Seelsorge, Beichte und Zuspruch der Vergebung; Menschen in Not beizustehen; für Frieden und Versöhnung zu wirken; für Zusammenhalt der Gemeinde und Einheit der Kirche zu wirken.

Allen Formen gemeinsam ist:

Palette der auch in der Berufspraxis begegnenden Aufgaben, die als die „Eigentlichen“ konsensual verstanden werden (siehe oben I.1.3). Und zwar sowohl von Pfarrerinnen und Pfarrern, von Kirchenvorsteherinnen und -Vorstehern, als auch, wie ein Blick auf die Erträge der KMU V zeigt, von einer breiten Mehrheit der Kirchenmitglieder (und darüber hinaus).

b.) Theologische Kompetenz

Dazu braucht es theologische, hermeneutische, kommunikative und spirituelle Kompetenzen und beruflich-handwerkliche Fähigkeiten, die in den beiden Ausbildungsphasen zum Pfarrberuf grundlegend erworben werden sollen. Diese Kompetenzen sind nicht nur für die einzelne Wahrnehmung dieser Aufgaben nötig, sondern vor allem für die Aufgabe, sie im Zusammenhang wahrzunehmen und dafür zu Sorge zu tragen, dass sie als sinnvoll aufeinander bezogene Teile einer Gemeindegliederung gewichtet werden. So theologisch vor dem Auftrag der Kirche im aktuellen Kontext vor Ort verantwortet lassen sich konkrete Gestalten und Formen finden, die dann von den dafür Befähigten und dafür Beauftragten wahrgenommen werden können.

c.) Leitungsaufgabe als wesentlicher Bestandteil des Berufsprofils (vgl. auch den starken Impuls aus den Studientagen der Kirchenvorstände)

Zur Wahrnehmung des Auftrags der Kirche vor Ort im Kontext ihrer jeweiligen konkreten Herausforderungen braucht es also Leitung, theologisch begründet, handwerklich zugerüstet, im Geist des Evangeliums und nach klaren Regeln ausgeübt (vgl. dazu dann auch Empfehlung 21).

Die Rothenburger Konsultation (Anlage 13) und die zweite Werkstatt in Fürstenried (Anlage 15) haben die Erträge der Studientage zum Thema Leitung als Grundaufgabe des Pfarrberufs und als Herausforderung für die Klärung des Profils des Pfarrberufs reflektiert und pointiert zur Sprache gebracht.

In der Debatte hat sich gezeigt, dass die „Verantwortung für die Einheit der Gemeinde und der Kirche“ (KVerf.) einer vertiefenden Konkretisierung bedarf, damit sie als Basis und Ankerpunkt für die Beschreibung der Grundaufgabe „Leitung“ dienen und zu einem wesentlichen Teil des Profils des Pfarrberufs werden kann.¹³ Das gleiche gilt für den ins Spiel gebrachten Begriff der Episkopé, um den Leitungsdienst als wertschätzend wahrnehmendes „Draufsehen“ auf das Ganze des Verantwortungsbereichs zu charakterisieren.

Mit diesen Grundaufgaben, mit der Anerkennung der besonderen theologischen Kompetenz und mit der Akzeptanz der Leitungsaufgabe durch alle Beteiligten kommt der Grundgedanke eines Berufsverständnisses, wie Martin Luther es entwickelt hat, auch für die Begründung des Pfarrberufs in seiner ganzen Aufgaben- und Verantwortungsbreite zum

die Verpflichtung auf Schrift und Bekenntnis und darauf, die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht zu beeinträchtigen; das „Ja“ zur Gemeinschaft aller Mitarbeitenden der Kirche; zum Angewiesensein auf die Fürbitte und auf das Getragensein durch Gottes Verheißung und den Beistand des Heiligen Geistes.

¹³ Vgl. die Formulierung der Kirchenverfassung der ELKB, Art. 16: „Verantwortung der Pfarrer und Pfarrerinnen. Pfarrerinnen und Pfarrer tragen im Besonderen die Verantwortung für die Einheit der Gemeinde und der Kirche in Lehre und Leben und fördern den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit der Kirchenmitglieder und der kirchlichen Dienste.“ Vgl. dazu auch §§ 24-27 des Pfarrdienstgesetzes der EKD. Auch hier ist die Grundaufgabe Leitung vor allem mit der Verantwortung für die Einheit der Gemeinde verbunden. Der Begriff Leitung selbst wird allerdings nicht explizit ausgeführt, sondern seine Wahrnehmung (nur) in einer Reihe von Formulierungen implizit unterstellt. Vgl. dazu auch noch einmal die Formulierungen der Ordinationsagende, soweit sie das Thema Leitung überhaupt aufnehmen.

Tragen: Jede und jeder Getaufte trägt mit ihren und seinen Gaben, Erfahrungen und erworbenen Kompetenzen das ihre, das seine dazu bei, den Auftrag der Kirche wahrzunehmen.

Ging es für Martin Luther in seinem Kontext um die Begründung der Gleichwertigkeit des weltlichen und des geistlichen Standes, so geht es heute darum, auf dieser Grundlage das Spezifische der kirchlichen Berufe in den Blick zu bekommen - und in diesem Prozess dasjenige des Pfarrerberufes.

Die theologischen, hermeneutischen, kommunikativen und spirituellen Kompetenzen eines Pfarrers, einer Pfarrerin und seine oder ihre Bereitschaft auf den Ruf in den mit den Ordinationsfragen umschriebenen Dienst hin ein unbedingtes „Ja, mit Gottes Hilfe“ zu wagen, markieren ein unverwechselbares Profil und begründen eine klare Identität.

Auf diese Verantwortungsübernahme wiederum kann die in der Gottesdienstgemeinde versammelte Kirche mit ihrem vertrauenden und stützenden „Ja“ antworten.

Auf der Folie dieser Überlegungen lässt sich der gottesdienstliche Akt der Ordination neu beschreiben:

- **Berufung zur öffentlichen Verkündigung und Sakramentsverwaltung (CA 14)**
und (im selben gottesdienstlichen Akt)
- **Einsegnung in den Dienst als Pfarrer, Pfarrerin als einer besonderen Aufgaben- und Verantwortungsübernahme innerhalb des Priestertums aller Getauften auf der Basis einer speziellen Ausbildung, Qualifikation und lebenslangen Verpflichtung.**

I.4 Fazit:

Mehr Pfarrer, Pfarrerin sein können:

Mehr Raum und Zeit haben

für die Grundaufgaben in der konkreten Ausgestaltung vor Ort

und um bei neuen Herausforderungen neu gewichten und reagieren zu können.

Das heißt: in Zukunft kein komplett anderes „Berufsbild: Pfarrer/in“ entwickeln, sondern verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer „mehr Pfarrer/in“ sein können.

Das bedeutet auch: Raum und Zeit schaffen (durch „aufräumen“ und „ausbauen“) für das unter I.1 beschriebene „Eigentliche des Berufs“ in der jeweils konkreten Gestaltung im jeweiligen Kontext vor Ort: „dort wo das Evangelium zur Sprache kommen soll, damit es Menschen erreicht“, „in die Freiheit eines Christenmenschen lockt“ und „unsere Gesellschaft lebbarer und fairer für alle macht“.

Zwischenteil: Ein exemplarischer Studientag und die Auswertung
Der Zusammenhang zwischen
I. Das Pfarrerbild der 2.000 und II. Die 21 Empfehlungen

Das Grundbild aller Studientage: Drei Perspektiven einnehmen und aufeinander beziehen:

- „Ich in meinem Beruf“
- „Wir im Team, in der Region, im Pfarrkapitel“
- „Wir in der ELKB“

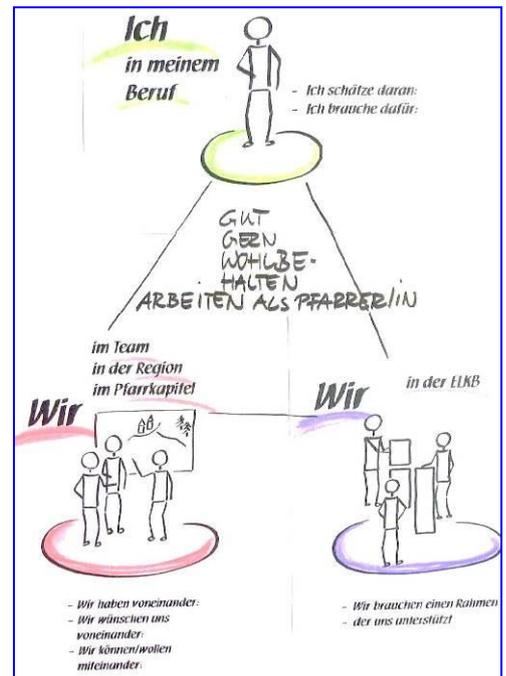
Der Tag beginnt mit einer Andacht.

Und dann gleich am Anfang genug Zeit für jede und jeden, von einer konkreten Situation zu erzählen, „in der ich gespürt habe: Ja! Genau deshalb bin ich Pfarrerin, bin ich Pfarrer geworden!“

Damit war die Basis gelegt für einen konstruktiven, sehr ertragreichen Umgang mit den konkreten Herausforderungen vor Ort: von Bildern und Erfahrungen des Gelingens her auf den Punkt bringen, was notwendig ist, „was ich brauche, um gut, gern und wohlbehalten Pfarrer, Pfarrerin zu sein in meinem Kontext“. So konkret wie möglich und so genau adressiert wie möglich: „Was brauche genau von wem?“ Und: „Was kann ich selbst dazu tun?“

Der Ertrag des Sammelns und Auswertens dieser „Triadengespräche“:

- „Deshalb bin ich Pfarrer/in geworden.“ Das Pfarrerbild der 1.500 ist dabei entstanden (durch die Arbeit mit Kirchenvorsteherinnen und Vorstehern im gleichen Format dann das Pfarrerbild der 2.000);
- Was trägt mich? Wo schöpfe ich Kraft? Hier sind sehr konkrete und ermutigende Erzählungen zusammengetragen worden, von dem was trägt und „wo meine Kraftquellen“, „meine spirituelle Tankstelle“ zu finden sind: direkt in der Ausübung des Berufes selbst („Gottesdienst feiern baut mich auf“; „ich komme von einem Krankenbett getröstet zurück“ ...) und auch in anderen Lebensvollzügen („genug Raum und Zeit fürs Theatergehen“, Musizieren“, Sport mit Anderen, oder bei besonderen Auszeiten („wunderbar: Atem holen!“; „einmal im Jahr auf dem Jakobsweg“ ...)
- Meine Gaben sind gewünscht. Nicht wenige haben erzählt von den beglückenden Momenten, in denen klar wurde: „Was ich kann, wird gebraucht!“ „Menschen erleben, dass ihnen ein seelsorgerliches Gespräch hilft.“ „Trösten geht.“ ...
- Das Unverfügbare im Beruf: Zwei Perspektiven haben hier eine große Rolle gespielt, die den Beruf wesentlich mit bestimmen:
 - Das Geschenke, das Wirken des Heiligen Geistes
 - Das vor die Füße Gelegte, das Unvorhergesehene
- Und immer wieder ein Blick darauf: Was hindert mich, so meinen Beruf zu leben? Im Lauf der Tages wurde auf ca 2.400 violette Karten geschrieben, was aus der Perspektive des Gelingens an Hinderlichem, an Gravamina, Demotivierendem, Frustrierendem an die Adresse der Landeskirche (ein-) zu sammeln war. Aber auch eine ganze Reihe von Anregungen und Lösungsideen wurden so notiert und ausgewertet.



Anschließend war immer Zeit für eine Präsentation des jeweils aktuellen Standes im Berufsbildprozess – und ein Austausch dazu. Das schon Erreichte hat nicht selten die Weiterarbeit am Studientag befruchtet. Manche Trends wurden so auch verstärkt und mit noch deutlicherem Gewicht in die laufende Arbeit (z.B. an der Musterdienstordnung) zurück gespielt.

Am Nachmittag weitet sich der Blick hin zur Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung vor Ort und in der Region oder auch im Dekanatsbezirk. Es ist Zeit dafür, Wünsche und konkrete Vorschläge – neue und solche, die schon mal geäußert worden sind – dafür zu sammeln und auf ihren Wert und ihre Umsetzungsmöglichkeit abzuklopfen. Hierentstanden Ideen sowohl für den persönlichen Berufsalltag als auch für die Zusammenarbeit im Rahmen des Dekanatsbezirkes. Nicht selten auch wurden gleich „Nägel mit Köpfen“ gemacht und konkrete Verabredungen getroffen.

Im zweiten Teil des Nachmittags geht es dann um den Blick auf den Berufsbildprozess: Welche Empfehlungen sollen aus dem Prozess des Studientages an die ELKB weitergegeben werden? Worauf ist besonders zu achten? Wo liegen die „spielentscheidenden“ Punkte? Dabei entstanden großen Bodenbilder, die das bisher Erarbeitete auf die landeskirchliche Ebene hoben: die schon zitierten vielen violetten Karten.



- Was hindert mich?
- Was kann ich selbst tun?
- Was brauche ich von wem?
 - Von Region, Pfarrkapitel, Dekan, Dekanin
 - Von der Landeskirche



Ertragssicherung -> Weitergabe an LKA -> Reaktionen bereits während des Prozesses durch Landeskirchenrat, Landeskirchenamt und auch durch Synode (Haushaltsrecht der Synode -> Vakanzen bewältigen Pkt. 12)

<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltung -> Entlastung: 	<p>Themen: besonders: GF KiTas; Baufragen; IT, ...; ha Geschäftsführung KG? – Pfr.-AssistentIn? –Skr.? Reform Verwaltungsstellen & Konsequenz für Pfr.Ämter? „funktionierender“ Arbeitsplatz</p>
<ul style="list-style-type: none"> -> Bewältigung: 	
<ul style="list-style-type: none"> • Vakanzen bewältigen: 	<p>Erste Reaktion: „11 Punkte“ der Personalabt. dazu Neu ab März 2015:: Pkt 12: Finanzierung Vak.-bew. vor Ort - 600,00 €/ Monat ab 7.Mon. // - 150,00 € /Woche bei Krankheit ab 7. Wo) (noch offen: Finanzierung ausreichende Aufstockung Pfr.-Skr.)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • „angemessene Arbeitsbelastung“ 	<p>-> neues Instrument Musterdienstordnung: (inklusive: kirchenleitende Entscheidung über verbindlichen (auch zeitlichen) Orientierungsrahmen „Kern“- Aufgaben – Unterscheidung: Aufgaben in KG und allgem. kirchl. Aufgaben</p>

Vgl. dazu unten die Empfehlungen 1-10.12-14.

Die Studientage mit den ehrenamtlichen Verantwortungsträgern aus Dekanatssynoden und vor allem Kirchenvorständen waren ähnlich angelegt. Am Ende entstand ein großes Bild:



- Wünsche an meine/n Pfarrer/in
- Wünsche für meine/n Pfarrer/in
- Meine Beiträge dazu
- Vorschläge und Wünsche an die Adresse ELKB

Die hohe Übereinstimmung zwischen Pfarrer/innen und den ehrenamtlichen Verantwortungsträgern bei den so erarbeiteten Erträgen hat uns alle schon in der Begleitkonsultation positiv überrascht. Das schlägt sich maßgeblich auch in der Formulierung des Pfarrerbildes der 2.000 nieder.

Zugleich wurde deutlich, dass viele der Markierungen, die hier unter der Überschrift gesetzt wurden „gut, gerne und wohlbehalten meinen Teil für die Wahrnehmung des Auftrags der Kirche konkret vor Ort beitragen“ für jedes Engagement in der Kirche gelten muss, unabhängig davon, ob es hauptberuflich oder ehrenamtlich erfolgt.

Zugleich wurde deutlich, dass viele der Markierungen, die hier unter der Überschrift gesetzt wurden „gut, gerne und wohlbehalten meinen Teil für die Wahrnehmung des Auftrags der Kirche konkret vor Ort beitragen“ für jedes Engagement in der Kirche gelten muss, unabhängig davon, ob es hauptberuflich oder ehrenamtlich erfolgt.

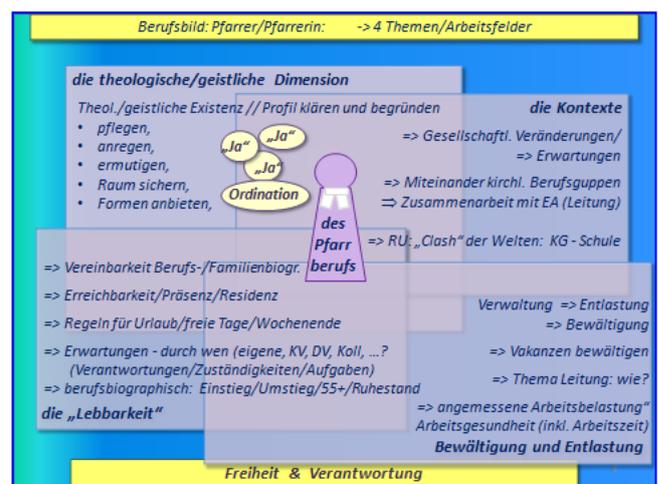
Die Auswertung der Studientage

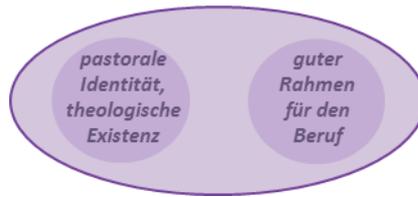
Der Zusammenhang zwischen I. Das Pfarrerbild der 2.000 und II. Die 21 Empfehlungen

Erster Schritt:

Die Rückmeldungen von den Studientagen durch die Moderatorinnen und Moderatoren wurden in vier Feldern (im Uhrzeigersinn) gesammelt:

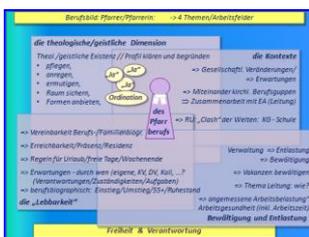
- die geistlich/theologische Dimension der Pfarrberufs
- die Kontexte des Pfarrberufs
- Bewältigung und Entlastung für den Pfarrberuf
- Die „Lebbarkeit des Pfarrberufs“



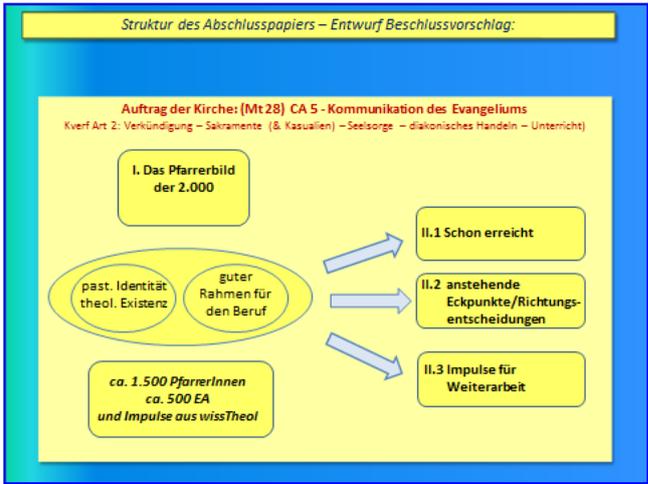


Zweiter Schritt:

In der Bündelungsphase des Prozesses wurden diese Erträge dann noch einmal ausgewertet und theologisch reflektiert. So entstand das grundlegende Bild der Ellipse mit den zwei Brennpunkten und damit auch die Struktur dieses Abschlussberichtes mit seinen zwei Teilen (I. und II.) und der Kurzdokumentation über Prozessidee, -gestaltung und -beteiligung. (III.)



Rückmeldungen in 21 Empfehlungen gebündelt



Es geht um Unterstützung, Klarheit und Rahmenbedingungen.

Die Themen „theologische/spirituelle Kompetenz“ und „theologische/spirituelle Existenz“ sind dabei zum einen direkt im Fokus (insbesondere in II.3.1, aber auch II.2.17 und 18). Zum anderen aber dienen viele der Punkte in II.1-3. der direkten oder indirekten Beförderung dieser beiden Themen (siehe graphisches Zeichen für das Arbeitsfeld „theologische/spirituelle Dimension“)



Die Empfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen lassen sich grob gliedern in solche, die mit Entlastungen und Unterstützungen im Verwaltungs- und Geschäftsbereich zu tun haben;



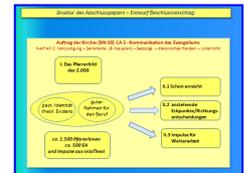
solche, die die Unterstützung der „Lebbarkeit“ im Fokus haben;



und solche, die im Fokus auf einen Kontext, Arbeitsfeld oder eine Berufsgruppe oder sehr grundsätzlich (z.B.: II.3.2) das Miteinander der verschiedenen kirchlichen Berufe und das Miteinander des ehrenamtlichen und des hauptberuflichen Engagements im Blick haben.



II. 21 Empfehlungen zur Profilierung, Unterstützung und Stärkung des Pfarrberufs und Impulse aus dem Berufsbildprozess zur Kirchenentwicklung



Umgesetzte oder empfohlene Maßnahmen, Änderungen von Regeln (Gesetze, Ordnungen, Verordnungen) und für Projekte - sowie fünf Impulse für die Weiterarbeit Vgl. dazu auch die Ergebnisse der Workshops auf der „Hesselbergkonferenz“ (Dekane und Dekaninnen, Konferenz der Einrichtungen und Dienste) im Herbst 2014 und die Weiterarbeit bis zum Herbst 2015, **Anlage 9**

II.1. Die ersten konkreten Konsequenzen aus dem Berufsbild:

Was schon umgesetzt wurde oder bis 2016 umgesetzt ist

Empfehlungen 1-11

(1) „12 Möglichkeiten zur Vakanzbewältigung“ (Abt F)

Bis 2007 gab es da facto nur eine Form der Vakanzvertretung: Die reguläre Vertretung durch den/die Nachbarpfarrer/in. Nach 6 Monaten Vertretung wurde eine kleine Vergütung gewährt.



Seitdem wurde viel unternommen, um die Vertretungsmöglichkeiten zu verbessern und zu erweitern. Unter anderem wurden die für Vertretungszwecke bereitgestellten Mittel von 30.000 € in mehreren Schritten auf 1.000.000 € erhöht.

Aufgrund der Rückmeldungen aus dem Prozess wurden insgesamt derzeit 12 Möglichkeiten entwickelt und gebündelt, um Vakanz zu vertreten oder sie in anderer Form zu bewältigen. In **Anlage 1a** findet sich eine Auflistung vom 24.07.2015 mit 11 Vertretungsoptionen. Als 12. Vertretungsoption kam noch die „Erstattung von zusätzlichen Vertretungskosten bei Langzeiterkrankungen auf Gemeindepfarrstellen“ dazu, die beschrieben wird unter Punkt 3 des Dekanatsrundschriftens in **Anlage 1b**, das alle wesentlichen Informationen zum gegenwärtigen Stand der Vertretungsregelungen zusammenfasst.

(2) Musterdienstordnung für angemessenen Aufgabenumfang (Abt F)

Im April 2015 ist das Heft „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten – Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen von Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern“ (**Anlage 13**) an alle Pfarrerinnen und Pfarrer der ELKB verschickt worden.



Dienstordnungen für alle Pfarrerinnen und Pfarrer sollen

- (1.) den Inhalt und den Umfang des Dienstes der Pfarrerinnen und Pfarrer beschreiben und strukturieren;
- (2.) die mit dem Pfarrdienst verbundene **Arbeitsbelastung in einem angemessenen Maß halten**,
- (3.) die Zuständigkeit von gemeinsam in einem Dienstbereich tätigen Personen ordnen (vgl. dazu *RS 502, §1 (2)*).

In die Erarbeitung der Handreichung sind alle bis Februar 2015 gesammelten Rückmeldungen aus den Studientagen mit eingeflossen. Besonders im Fokus war dabei eine realistische Umsetzung von Punkt 2. Dazu sollen auch die Angaben zu durchschnittlichen Zeiten für bestimmte Grundaufgaben dienen - als ein Hilfsmittel, um den Arbeitsumfang zu beschreiben, sie sind aber nicht Teil der Dienstordnung (wie ein Gerüst, das nach der Fertigstellung des Gebäudes wieder abgebaut wird).

Mit der Erarbeitung einer konkreten Dienstordnung werden drei Perspektiven aufeinander bezogen:

- die Herausforderungen für die Umsetzung des Auftrags der Kirche vor Ort,
- das persönliche Profil des Pfarrers, der Pfarrerin
- und die landeskirchlichen Rahmenseetzungen für pastoralen Grundaufgaben und unabdingbar zum Dienst Gehörendes (z.B. Pflege der eigenen spirituellen/theologischen Existenz, Unterricht, Dienst im Dekanatsbezirk).

Dies wird nicht selten zu Schwerpunktsetzungen und Aufgabenkritik führen. Dabei wirken Dekan(in), Pfarrer(in), Team und Kirchenvorstand zusammen.

→ Ende 2016 ist auf Grundlage der Erfahrungen und Rückmeldungen eine Neuauflage der Handreichung geplant

(3) Die Identifikation der Schnittstellen zum Projekt

„Verwaltungsdienstleistung für Kirchengemeinden (VfKG)“ (Abt E)

Schon früh in der Beteiligungsphase wurde deutlich, wie eng die im Feld „Entlastung und Bewältigung“ gesammelten, Herausforderungen, Probleme, Belastungen und Anregungen mit einem Teil des Auftrag des Projekts „Verwaltungsdienstleistungen für Kirchengemeinden“ (VfKG) verknüpft sind.

Es gelang rasch, die entscheidenden Schnittstellen zu identifizieren und ab Herbst 2014 eng abgestimmt und im guten Austausch zwischen beiden Projekten weiter zu arbeiten, insbesondere bei folgenden Themen: Unterstützung in Baufragen, Unterstützung in IT-Fragen (unten Nr. 11), Herausforderung Geschäftsführung Kindertagesstätten (Nr. 12.), zukünftige Rolle der Pfarramtssekretärinnen (siehe Nr.7.) und: „funktionierender Arbeitsplatz“ (Nr 14).



Das Ziel „Entlastung und Bewältigung“ bei der Arbeit insbesondere von Pfarrerinnen und Pfarrern in der Geschäftsführung von Kirchengemeinden steht weit vorne auf der Agenda des VfKG.

(4) Erste Klärungen für Religionsunterricht durch Parochialpfarrer(innen) (Abt D)

Im Papier „Der [Gemeinde-] Pfarrer und die [Gemeinde-]Pfarrerin im Religionsunterricht“ (Anlage 2) werden detailliert die Chancen und die Herausforderungen des Religionsunterrichtes herausgearbeitet; Rückmeldungen der Pfarrkapitel aus dem Berufsbildprozess sind eingeflossen. Problemstellungen und Lösungsansätze werden benannt.

In den letzten Jahren wurden insbesondere die Entlastungsmöglichkeiten erweitert (für Pfarrer/innen im Probedienst, durch die Schaffung eines zweiten Verfügungsstundenkontingentes auf Kirchenkreisebene, durch eine rechtlich prominentere Verankerung des Instrumentes der Entlastung auf Gegenseitigkeit u.a.).

Im Gespräch mit Repräsentanten/innen der Pfarrer/innen im hauptamtlichen Schuldienst im Januar 2015 wurden spezifische Herausforderungen dieses Dienstes benannt (unsichere Rahmenbedingungen, Wechsel von Schule in die Gemeinde, Verbindung der „Schulpfarrer/innen“ zu den Strukturen von Kirchengemeinde und Dekanat / Pfarrkapitel)



Schließlich ist – vorbehaltlich der Haushaltslage – zum Schuljahr 2016/17 die Übernahme der staatlichen Regelung zur Mehrarbeitshonorierung geplant, was de facto auf mehr als eine Verdoppelung des bisherigen pauschalierten Betrages von € 52 mtl. pro Jahreswochenstunde hinausliefere.

(5) Einstieg in gabenorientierte Aufgabenverteilung im Dek.-Bez. bei RU und Kasualien (Abt D und F)

Mit der Novellierung der RU-Verteilungsverordnung (§ 8: Entlastung auf Gegenseitigkeit) wurde noch einmal ins Gedächtnis gehoben, dass die Möglichkeit besteht, innerhalb eines Dekanatsbezirkes die Wahrnehmung des Religionsunterrichts durch Pfarrer, Pfarrerinnen im Parochialdienst anders zu verteilen, solange das Gesamtmaß der Stunden aller Regelstundenmaße abzüglich der genehmigten Befreiungen gewährleistet ist und eine entsprechende Umverteilung der Aufgaben (z.B.: bei Kasualien) erfolgt. In Kombination mit den transparenten Darstellungsmöglichkeiten der neuen Musterdienstordnung können damit weitere Erfahrungen mit einem stärker „gabenorientierten Einsatz“ von Pfarrerinnen und Pfarrern innerhalb einer Region oder eines Dekanatsbezirkes gemacht werden.



(6) Überarbeitung der Pfarrerurlaubsverordnung (Abt F)

In engem Zusammenhang mit der Frage, welche Dienstordnungen für Pfarrer und Pfarrerinnen erstellt werden sollen, steht das Urlaubsrecht. Die Gewährung von Freistellung vom Dienst in angemessenem Umfang gehört zu den Fürsorgepflichten des Dienstherrn. In einer Arbeitsgruppe, an der auch Mitglieder der Pfarrerkommission mitwirken, wird derzeit die Neufassung der Pfarrerurlaubsverordnung vorbereitet. Diese soll zum einen auf die durch das neue Pfarrdienstgesetz der EKD und das Pfarrdienstausführungsgesetz der ELKB gegebene Gesetzeslage abgestimmt sein. Zum andern sollen die mit der neuen Handreichung zur Erstellung von Dienstordnungen verfolgten Ziele auch im Urlaubsrecht angemessen zum Ausdruck kommen.



→ Die Neufassung der Pfarrerurlaubsverordnung wird voraussichtlich im 1. Quartal 2016 in Kraft treten.

(7) Projekt „Assistenz im Pfarramt“: Klärung und Weiterentwicklung der Berufsrolle Pfarramtssekretär(in) bzw. Pfarramtsassistent(in) (Abt E und F)

Im Berufsbild-Prozess wurde deutlich, dass am Arbeitsplatz Pfarramt Weiterentwicklungen notwendig sind.

Um Pfarrerinnen und Pfarrer mehr als bisher in ihren zentralen Aufgaben (Verkündigung in Wort und Sakrament, Kasualien, Seelsorge, Unterricht, Teilhabe an der Leitung der Kirchengemeinde und (häufig) Verantwortung für die Geschäftsführung der Kirchengemeinde) einsetzen zu können, soll deshalb im Blick auf die Geschäftsführung ausgetestet werden, welche Unterstützung dabei tatsächlich diesem Ziel dienen kann.

Das im April auf Vorlage von Abt E in Zusammenarbeit mit Abt F durch den Landeskirchenrat beschlossene Projekt soll hier voranbringen.



In einem Pilotprojekt sollen mit 18 Pfarrämtern/-dekanaten in unterschiedlichen Situationen (Stadt-Land, klein-groß) in allen sechs Kirchenkreisen folgende grundlegende Themen auf (zu-nächst) zwei Jahre in der Praxis erproben erprobt werden:

(1) Thema Assistenz des Pfarrers/ der Pfarrerin in der Geschäftsführung:

Kann durch die Aufstockung bzw. Umwidmung von bestehenden Kapazitäten eine effektive Entlastung von Pfarrer/innen und Pfarrer im Bereich der verwaltungstechnischen Arbeit erfolgen und welche fachlichen Schritte Grundanforderungen sind dazu nötig?

Bis in wie weit kann ein eigenständiges Bild der verwaltungstechnischen Pfarramtsassistenz mit effektiver Entlastungsfunktion für geschäftsführende Pfarrer/innen kreiert und in die sonstige Arbeit der Pfarrämter eingepasst werden.

(2) Thema Kontakt- und Schnittstelle Verwaltungseinrichtung (neuer Prägung nach VfKG) – Pfarramtsbüro: Was ist nötig, welche Kapazitäten, Qualifikationen und Ausstattung braucht es, damit das zukünftige Dienstleistungsangebot der Verwaltungsverbände vor Ort auch (entlastend) wirkt und genutzt werden kann?

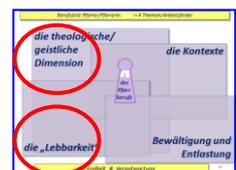
(3) Thema Präsenz im Pfarrbüro als Präsenz der Kirche?

Neben den organisatorischen und strukturellen Faktoren der Pfarrämter vor Ort spielt die personale Präsenz im Pfarramt als Präsenz der Kirche vor Ort eine wesentliche Rolle. Die Pfarrämter vor Ort fungieren immer auch als zentrale Kommunikationsstation der Kirchengemeinde. Sie nehmen damit auch eine nicht unwichtige Funktion als Visitenkarte in ihrer Funktion als Anlaufstelle und Dienstleistungsträger für verschiedene kirchliche und weltliche Funktionen bzw. Personen ein. Dies geschieht nicht nur durch Pfarrerinnen und Pfarrer, ist meist auch eine Aufgabe von Pfarramtssekretärinnen. Ein Blick auf die vorhandenen Strukturen könnte hier auch ein deutliches Entlastungspotential für (besonders geschäftsführende) Pfarrer und Pfarrinnen, aber auch für sonstige Mitarbeitende oder Ehrenamtliche in der Gemeinde, beinhalten.

(vgl. zum ganzen Projekt **Anlage 3**)

(8) Überarbeitung der Zuschussrichtlinien Coaching/Supervision/geistliche Begleitung (Abt F)

Die Zuschussung von Coaching, Supervision und geistlicher Begleitung wurde verbessert und soll künftig für alle Berufsgruppen und auch für Mitarbeitende anderer kirchlicher Träger gelten (vgl. die verwaltungsinterne Vereinbarung in **Anlage 4**)



(9) Überarbeitung der Rahmenbedingungen für Pfarrer(innen) auf Dienstvertrag (Abt F)

Pfarrer und Pfarrerinnen können in Ausnahmefällen auch in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis, also auf der Grundlage eines Dienstvertrages, beschäftigt werden. Dessen Inhalt ist in der Pfarrerdienstordnung geregelt. Danach findet das Recht der Pfarrer und Pfarrerinnen auf Pfarrer im Angestelltenverhältnis grundsätzlich Anwendung. Die Rechtsform des Angestelltenverhältnisses bedingt eine durchaus spürbare finanzielle Schlechterstellung dieser Personengruppe bei den Nettobezügen. Seit einiger Zeit bemühen sich daher einige Gliedkirchen der EKD, diese systembedingte Ungleichbehandlung in geeigneter Weise zu kompensieren. Eine Arbeitsgruppe der Landeskirche, an der auch Mitglieder der Pfarrerkommission beteiligt sind, bemüht sich um eine Neufassung des Regelwerks. Dabei werden auch die anderen Berufsgruppen mit bedacht..



(10) Inklusion im Pfarrdienst (Abt F)

Die Personalabteilung hat das Thema Inklusion im Pfarrdienst zu einem Schwerpunktthema in 2015 gemacht. Eine Arbeitsgruppe im Landeskirchenamt arbeitet, unterstützt von der Vertrauensperson und der stellvertretenden Vertrauensperson für Pfarrer und Pfarrerrinnen mit Handicap in der ELKB, an der umfassenden Thematik. Der Landeskirchenrat hat im Januar 2015 drei Vollzeitäquivalente für Einsätze im Rahmen der „Inklusion im Pfarrdienst“ reserviert. Ab dem Haushaltsjahr 2016 wird eine neue Kostenstelle im Haushalt eingerichtet werden, um „sonstige personenbezogene Sachausgaben“ finanzieren zu können.



(11) Kleine Examensreform und AG Studium/Uni-Theologie (Abt F)

Nach den Erfahrungen der letzten Jahre mit der aktuell geltenden Examenordnung, einer Reihe qualifizierter Rückmeldungen und aufgrund der erfahrungsbasierten Einschätzung des Prüfungsamtes hat die Personalabteilung dem LKR den Vorschlag gemacht, die Ordnung zu überarbeiten. Dies geschieht im Augenblick (Herbst, Winter 2015/16) im Kontakt, Austausch und Beratungen mit den zuständigen Gremien.

Darüber hinaus sollen in einer AG Studium/Universitätstheologie weiterführende Überlegungen ausgetauscht werden, um diese in die Arbeit an Empfehlung 19 (Bildung für und im Pfarrberuf lebenslang) einzubringen.



II.2. Durch den Berufsbildprozess angestoßen und unterstützt

Notwendige strukturelle Veränderungen für die Zukunftsfähigkeit der ELKB

Empfehlungen 12-16

(12) Möglichkeiten der Verwaltungsreform nutzen: aus Empfehlung 3 abgeleitete Ziele und Maßnahmen (Abt E)

Die schon früh (siehe (3)) identifizierten Schnittstellen zwischen den beiden Projekten Berufsbild und Verwaltungsdienstleistung für Kirchengemeinden hat zu wichtigen Klärungen geführt und spiegelt sich nun wieder in den vorrangig umzusetzenden Dienstleistungsfunktionen der neu geschaffenen Verwaltungsverbände: Insbesondere die zeitnahe Unterstützung durch kompetentes Personal (mit einer gewährleisteten Urlaubs- und Krankheitsvertretung) zuerst in den als dringend erkannten Bereichen: Bauwesen und IT-Fragen, dann in der Bereitstellung einer Unterstützung der Geschäftsführung von Kindertagesstätten durch Kirchengemeinden, bzw. deren geschäftsführende Pfarrer oder Pfarrerrinnen (siehe (13)). Damit soll auch ein vergleichbarer Standard in der ganzen ELKB sichergestellt werden.



Vgl. zu (12) und (13) in **Anlage 5** das Verwaltungsdienstleistungsgesetz (VDG) mit Ausführungsverordnung (AVVDG)

(13) Geschäftsführung KiTas neu organisieren: (KiTa Verband, Abt E)

Eine wesentliche Herausforderung im Bereich Geschäftsführung mit dem sehr häufig genannten Wunsch nach Entlastung stellt die Geschäftsführung von Kindertagesstätten dar.



Die Entwicklung der letzten Jahre, insbesondere durch das BayKiBiG (Bayerisches Kinderbildungsgesetz), bedeutet für nicht wenige Pfarrerinnen und Pfarrer einen realen und häufig belastenden Schwerpunkt ihrer Arbeit im Verwaltungsbereich mit entsprechender Stundenzahl.

Im Laufe des Prozesses ist es durch das Zusammenwirken von Abt E, Evang. Kindertagesstätten-Verband und Prozessleitung gelungen, diesen Punkt bearbeitungsfähig zu machen.

Zwei Grundsätze für alles Weiterdenken:

- (1) Es soll in der Regel keinen Ausstieg von KG aus der Verantwortung für KiTas geben.
- (2) Das Engagement ist zukünftig und auf Dauer bewältigbar für KGs & geschäftsführende Pfarrer/in und liegt insbesondere in der theologisch pädagogischen Leitung und Begleitung und in den konzeptionellen Entscheidungen und Umsetzungen im Blick auf den Gemeindeaufbau und/oder der christlichen Verantwortung im Rahmen des Gemeinwesens vor Ort (z.B.: sozialdiakonisch, interreligiös oder interkulturell)

Wesentlich für die Weiterarbeit kann die Klärung der vier Verantwortungsbereiche in einer KiTa oder einem Verbund von KiTas sein:

- (a) theologisch-konzeptionell (b) religionspädagogisch, didaktisch (c) Personalmanagement, -Leitung, Entwicklung (d) betriebswirtschaftlich, finanz- und verwaltungstechnisch - **(Anlage 6)**, die (in Zukunft) nicht alle vom Pfarrer, von der Pfarrerin wahrgenommen werden müssen.

Das Projekt VfKG stellt auch hier einen guten Rahmen für die zukünftige Unterstützung von Pfarrerinnen und Pfarrern dar mit dem Aufgabenkatalog für die Unterstützung im KiTa-Bereich durch den Verwaltungsverbund, der in den Ausführungsbestimmungen definiert ist.

Ziel sollte sein, eine Regellösung und maximal drei bis vier alternative Modelle der Wahrnehmung der Verantwortungsbereiche festzulegen:

- (a) klar definierte Unterstützung durch Verwaltungsstelle
- (b) oder bei mindestens gleicher Effizienz: (b1) Zweckverband im Rahmen des Kooperationsgesetzes (b2); gemeinnützige GmbH (b3); Zusammenarbeit mit einem diakonischen Träger.

In allen Fällen soll es die Möglichkeit einer hauptberuflichen Geschäftsführung und der Weiterentwicklung der KiTa-Leitung in die Übernahme von Personalverantwortung geben.

Die kirchengesetzlichen Grundlagen für diese Lösung sind bereits geschaffen (VfKG). Die Umsetzung könnte eine große Entlastung zugunsten inhaltlicher Präsenz in KiTas nach sich ziehen.

Die Überarbeitung staatlicher Vorgaben und in manchen Regionen auch die Verbesserung kommunaler Unterstützung (Stichwort: Defizitübernahme) spielt hier ebenfalls eine wichtige Rolle.

(14) Thema „funktionierender Arbeitsplatz“ (Abt E)

Im Prozess wurde sehr deutlich, dass die Frage nach einem „funktionierenden Arbeitsplatz“ als Voraussetzung für eine gelingende Arbeit von nicht unerheblicher Bedeutung ist und in der Praxis sehr unterschiedlich beschaffen ist. Zum einen ist nicht wirklich deutlich, was der Standard sein sollte, zum anderen sind große Unterschiede im Blick auf zweite und weitere Pfarrstellen und auch im Blick auf im Teildienstverhältnis, bzw. in Stellenteilung wahrgenommen Stellen zu beobachten.

Ein Teilbereich betrifft die IT-Ausstattung und die IT-Betreuung im bzw. für das Pfarramt. Aufgrund des VDG wurden auf der Ebene der Verwaltungsverbände Stellen für IT-Multiplikatoren auf der mittleren Ebene geschaffen. Eine ganze Reihe von unterstützenden Einzelmaßnahmen wurden in diesem Herbst 2015 umgesetzt.

Bisher liegt die Verantwortung für die Bereitstellung bei der Kirchengemeinde und damit ausführend in sehr vielen Fällen bei der Person, um deren Arbeitsplatz es geht. Das führt nicht selten zu Zielkonflikten.

Im Prozess wurde sichtbar, dass es angesichts der Komplexität deutlich höhere Bereitschaft zu einheitlichen Lösungen (bspw. durch Verlagerung der Verantwortung auf die Verwaltungsstelle) gibt als früher.

Deshalb die Empfehlung, zu prüfen, welche Schritte hier getan werden könnten.



(15) Gemeindepfarrer/innen, Schulpfarrer/innen und andere kirchliche und staatliche Lehrkräfte im RU: Herausforderungen und Zukunftsszenarien (Abt D)



Die vielen Rückfragen und Problemstellungen aus den Pfarrkapiteln wurden nicht nur wahrgenommen (siehe oben (4)), sondern fordern von der Fachabteilung (D, Schulreferat) auch eine intensive Weiterarbeit am Thema. **(Anlage 2)**

Hierfür wird eine Arbeitsgruppe unter Federführung der Abteilung D eingerichtet, die insbesondere folgende Aufgabenstellungen verfolgen soll:

- die Ausarbeitung einer Umfrage, gerichtet an alle Pfarrern/innen, die Religionsunterricht erteilen (ggf. zusammen mit der Evangelischen Hochschule Nürnberg)
- eine Denkwerkstatt für die künftige Gestaltung des Regelstundenmaßes
- die Personalplanung für den Religionsunterricht (alle kirchlichen Berufsgruppen)
- die Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Pfarrer/innen im Schuldienst (auch gegenüber dem Freistaat)

Dieses Arbeitsfeld bietet die Möglichkeit, exemplarisch mit einer der großen Herausforderungen für Kirche und Pfarrberuf neue Erfahrungen zu machen: biblisch gesprochen: Das Aeropag-Erlebnis des Paulus (Apg. 17); systemisch gesprochen: im Auftrag der Kirche agieren unter den Bedingungen fremder Systemlogiken (vgl. die Grundspannung unter I.2.2); ähnlich in Krankenhäusern, Altenheimen, Palliativstationen, Hochschulen, Polizei-, Militär-, und Gefängnisseelsorge, in Zukunft noch häufiger ...

(16) Wahrnehmung von Aufgabenfeldern aus der Geschäftsführung von Kirchengemeinden durch Andere - Überprüfung von Möglichkeiten
(Abt F und Abt. E und C).



Immer wieder wurde bei Studientagen (sowohl durch Pfarrerinnen und Pfarrer als auch durch Vertrauensleuten aus Kirchenvorständen) angeregt, die Geschäftsführung von Kirchengemeinden auch durch andere als Pfarrpersonen zu ermöglichen.

Dies ist eine weit über die Frage des Vorsitzes des KV und auch weit über die entlastenden Zuarbeit durch Pfarramtsassistentinnen und Assistenten hinausgehende Anregung.

Sie berührt eine ganze Reihe von grundlegenden Fragen im Blick auf Gemeindeleitung, Zusammenwirken der Berufsgruppen, eventuell auch des Miteinanders von ehrenamtlichem und hauptberuflichem Engagement. Die ins Spiel gebrachte Spannweite der Vorschläge und Anregungen reicht von der Ermöglichung berufsübergreifenden Besetzung von Pfarrstellen mit Geschäftsführung (u.a bei besonders großen Kirchengemeinden) bis zur Entwicklung eines neuen Profils im Rahmen der Aufgaben der ehrenamtlichen Mitglieder des Kirchenvorstandes (z.B. in kleineren Kirchengemeinden).

Um hier einen Schritt weiter zu kommen, ist in einem ersten Schritt eine Klärung und Überprüfung der davon berührten Themen und Zuständigkeiten und ihrer möglichen Konsequenzen nötig (u.a. im Zusammenspiel verschiedener Abteilungen mit ihren jeweiligen Perspektiven und Zuständigkeit Abt. E, C und F).

Eine Veränderung der aktuellen Situation bedürfte einer Veränderung von Normen wie der Kirchengemeindeordnung (KGO) und der Pfarrstellenbesetzungsordnung (PfStBesO), sinnvollerweise mit einer Erprobungsphase.

→ Die Empfehlung aus dem Berufsbildprozess lautet, hier eine Überprüfung vorzunehmen, wie das Thema weiter bearbeitet und dann auch umgesetzt werden kann.

II. 3. Impulse für die Weiterarbeit im Anschluss an den Berufsbildprozess

Fünf Herausforderungsfelder

Zielformulierungen, Arbeitsthemen, erste Schritte

Empfehlungen 17-21

Zeithorizont: Ende der Legislaturperiode der aktuellen Landessynode (Ende 2019)

(17) Lebbarkeit des Pfarrberufs:

Balance Berufung - Beruf und Beruf - Privatleben (in Familien, als Single)

Verantwortlich für das Thema: Abt F mit Abt E

Vgl. dazu auch Erträge der Abschlusswerkstatt der Begleitenden Konsultation am 2. und 3. November 2015 (Fürstenried II, Anlage 15).



Die Sammlung der Herausforderungen und Anregungen, Anmerkungen, Beschwerden, hilfreichen Modelle aus dem Feld „Lebbarkeit des Pfarrberufes“ bietet u.a.:

- Weiterführung der Frage: Verhältnis von Residenz, Präsenz und Erreichbarkeit und deren Realisierung in den verschiedenen Kontexten der ELKB.
- Realistische Einschätzung und Darstellung der Pfarrhausthematik in den verschiedenen Räumen Bayerns (vom „schwer heizbaren fränkischen Großfamilienpfarrhaus im Ensemble unter Denkmalschutz“ als Dienstwohnung für eine 0,5-Stelle bis zur Hoffnung auf bezahlbaren Wohnraum in Ballungsräumen mit allen „Zwischentönen“).
- Situation von Pfarrfamilien in strukturschwachen Regionen;
- Synchronisation zweier Berufsbiographien (beide oder ein Partner bei der ELKB beschäftigt)
- Möglichkeiten für Stellenteilende zur Ausweitung auf 1,5 oder 2,0 Stellen auch im parochialen Dienst (Frage der Residenzpflicht, der Dienststörungen, ...)

In der Auswertung in der Werkstatt Fürstenried 2 wurden vor allem drei Stichworte verstärkt (siehe **Anlage 15**):

(a) Unter der Stichwort „**Kultur- od. Mentalitätswandel**“ wurde festgehalten:

Die theologische Ortsbestimmung der Handreichung zur Musterdienstordnung bringt dafür die entscheidenden Stichworte ins Spiel: *leben und arbeiten aus der Befreiung des Evangeliums, deshalb die Fragmentarität allen Lebens aushalten und annehmen und die Vollendung Gott überlassen können.*

Unter diesen Voraussetzungen die Erfahrung nicht alles machen zu können, nicht als Niederlage oder schwer zu akzeptierende persönliche Grenze zu erleben, sondern in gemeinsamer Verantwortung zu Klärungen zu kommen: was ist dran und was nicht?

(b) Das Thema **Erreichbarkeit** neu und verbindlich klären.

(c) Die zentralen Klärungsbedarfe für das Thema **Balance Beruf – Privat** (als Familie, als Single) identifizieren

(18) Berufsbiographien und ihre Phasen in allen kirchlichen Berufen

Verantwortlich für Thema: Abt F (Fort- und Weiterbildung, Salutogenese, mit E,C,D)
Vgl. dazu auch Erträge der Abschlusswerkstatt der Begleitenden Konsultation am 2. und 3. November 2015 (Fürstenried II, Anlage 15).



Die Sammlung der Herausforderungen und Anregungen, Anmerkungen und Beschwerden aus dem Feld „Lebbarkeit des Pfarrberufes“ bietet u.a.:

- mehr Augenmerk auf die einzelnen Berufsphasen: Einstieg / Wechsel / 55plus / Ausstieg in den Blick bekommen: Stärken und Herausforderungen
- gezielte Unterstützung
- Beschreibung der Herausforderungen und Sammlung schon beschlossener Maßnahmen/Instrumente (besonders bei Einstieg, Teamcoaching bei Wechsel, Fortbildung in den letzten Amtsjahren (FILA), ...)

In der Auswertung in der Werkstatt Fürstenried 2 wurden besonders herausgearbeitet (vgl. Anlage 15):

- o Gaben und Erfahrungen mehr als bisher nutzen
- o keine weiter ausdifferenzierten Berufsbilder, sondern klare Profile
- o Berufswechsel möglich machen
- o Bewusstsein für Herausforderung und Handlungsmöglichkeiten bei Leitungsverantwortlichen stärken
- o Kultur der Gelassenheit und der Vergewisserung entwickeln und stärken
- o Gelegenheiten dafür schaffen

(19) Bildung für und im Pfarrberuf lebenslang

Pfarrer/in sein können jetzt und in (noch) unbekanntem Herausforderungen
Theologische, hermeneutische, kommunikative und spirituelle
Kompetenz erwerben und pflegen



Theologische und spirituelle Existenz leben und pflegen (Verantwortlich für das Thema: Abt F)
Vgl. dazu auch Erträge des Pfarrertags (19.9.2015 Anlage 12) und Abschlusswerkstatt der Begleitenden Konsultation am 2. und 3. November 2015 (Fürstenried II, Anlage 15).

Grundfragen:

- Rothenburger Impulse der Lehrstuhlinhaber
- Aufnahme Thesen Pfarrberuf 2020
- Wissenschaftliche Theologie und die dreifache Praxis (Leben – Welt – Kirche/Beruf)
- Aufnahme Impulse AK geistliche Übung
- Bestätigung und Weiterentwicklung KSB/Kirchliche Studienbegleitung

Themen:

- o Blick auf das Studium und auf das erste Examen:
Zentral: Bildung der theologisch-hermeneutischen Kompetenz und Existenz im Studium (Sprach- und Diskursfähigkeit, Weltwahrnehmung, existenzielle und ethische Fragestellungen in ihrer theologischen Dimension ins Gespräch bringen können)
- o Blick auf das Vikariat (u.a. Thema Leitung und Thema Lebbarkeit)

- Weiterentwicklung Fortbildung und Begleitung lebenslang (von geistlicher Begleitung über klassische Fortbildungsmaßnahmen und (neu) individuell gestaltbare Formen bis hin zu Ermöglichung von Kontaktstudium, u.v.m. ...)
In guter Balance zwischen persönlichen Interessen/Schwerpunktsetzungen und beruflichen Erfordernissen des Arbeitgebers Kirche. Fortbildungsberatung institutionalisieren, z.B. in Mitarbeiterjahresgesprächen, oder durch Senioren, oder durch EBWs; Rahmenbedingungen für Fortbildungen überprüfen (Kosten, Vertretungen, etc.)
- Unterstützung, Förderung, Anregungen für geistliche/spirituelle Existenz
- Zugangspolitik zum Pfarrdienst in der ELKB überprüfen

**(20) Das Miteinander der kirchlichen Berufsgruppen:
Vom Auftrag der Kirche im konkreten Kontext her denken
und arbeitsteilige Gemeinschaft leben**

Verantwortlich für das Thema: Abt F mit E, C und D

Vgl. dazu auch Erträge des Pfarrertags (19.9.2015 Anlage 12) und Abschlusswerkstatt der Begleitenden Konsultation am 2. und 3. November 2015 (Fürstenried II, Anlage 15)



Welche Aufgaben und welche Funktionen braucht es, um den Auftrag der Kirche vor Ort wahrzunehmen, wie sind sie organisiert und wer soll sie übernehmen?

- (1) Das Miteinander der Berufsgruppen auf der Basis des lutherischen Berufsverständnisses erlaubt: mehr Chancen, dass Jede/r tut, was er/sie kann:
 - Die gute Vernetzung und intensive Zusammenarbeit der Berufsgruppen innerhalb der Kirche wird in Zukunft eine zentrale Rolle spielen. Die ELKB steht dabei (wie die anderen Landeskirchen) eher am Anfang. Es ist zweifellos eine gute Entwicklung, wenn sich die einzelnen Berufsbilder nicht unabhängig voneinander, sondern in enger Abstimmung miteinander und mit deutlichen Bezügen zueinander weiterentwickeln. Das Ziel soll eine arbeitsteilige Gemeinschaft auch vor Ort sein, die verbindlich miteinander arbeitet und gegenseitigen Austausch und Wahrnehmung pflegt. Die geistliche Basis bleibt dabei das der Kirche anvertraute Amt und seine Gliederung in verschiedene Dienste zur Erfüllung des Auftrags der Kirche (vgl. KVerf, Art 12).
- (2) Ein zentraler Baustein sind gerechte Zugangsmöglichkeiten zu Aus-, Fort und Weiterbildung in allen Phasen des Berufslebens. Hier sind wir in der ELKB bereits erste Schritte gegangen:
 - Es gelten schon jetzt für alle die gleichen Förderrichtlinien für Supervision, Coaching und geistliche Begleitung. (siehe **Anlage 4**).
 - Es gibt erste berufsgruppenübergreifende Veranstaltungen z.B. bei der „Fortbildung in den letzten Amts/Dienstjahren“.
 - Erste Überlegungen für Aus- und Fortbildungsmodulare zu unterschiedlichen Phasen der Berufsbiographie, die gemeinsam für alle kirchlichen Berufsgruppen angeboten werden, wurden angestellt und sollen konkretisiert werden (siehe oben Nr. 18)
 - Nach dem Muster der schwedischen Kirche könnten dabei Möglichkeiten für einen späteren Berufswechsel innerhalb der Kirche entstehen.
- (3) Bereits in Arbeit ist eine Neuordnung der Sitzverteilungen in den Entscheidungsgremien der Landeskirche (z.B. aktuell: Überarbeitung Landessynodalwahlgesetz).

- (4) Bei all diesen Fragen laufen Muster mit, die durch neue abgelöst werden sollen:
 nicht Lobbyismus, sondern Gemeinschaftssinn,
 nicht gegenseitiges Aufrechnen, sondern Respekt und Wertschätzung für die anderen und:
 verliehene Macht nicht als Herrschaft verstehen, sondern in Demut ausüben.
- (5) Für solch ein Miteinander der Berufsgruppen sind eine Reihe von rechtlichen Klärungen und Entscheidungen notwendig. Die ersten Schritte zu einer Realisierung sind getan. (Abt. F)
- (6) Bei aller Betonung des gemeinsamen Dienstauftrages wird die Profilierung und Weiterentwicklung der einzelnen Berufsbilder eine bleibende Herausforderung darstellen. Die Effekte werden sichtbar und spürbar sein: Die Mitarbeitenden sollen in Zukunft mehr gaben- und aufgabenorientiert eingesetzt werden und finden dadurch ein hohes Maß an Freude und Selbstbestätigung bei ihrer Arbeit bis ins hohe Alter (vgl. Empfehlung 18).

(21) „Leiten, geleitet werden und sich leiten lassen“

Verantwortlich für das Thema Abt F mit Theol.PlanRef.

Vgl. dazu auch Erträge des Pfarrertags (19.9.2015 Anlage 12) und Abschlusswerkstatt der Begleitenden Konsultation am 2. und 3. November 2015 (Fürstenried II, Anlage 15)



- (1) Leitung in der Kirche – was passt zu einer evangelischen Kirche im 21. Jahrhundert?
- Arbeit an der theologischen Grundlegung
 - vom Auftrag der Kirche her Charakter und Ziel von Leitung beschreiben
 - welche Bilder von Leitung leiten uns?
 - Macht in der Kirche
 - Leitung als Rolle,
 - Leitung in gemeinsamer Verantwortung (vgl. KVerf Art 41 und KGO § 19)
 - Leitung als Dienst
- (2) Professionalität von Leitung
- braucht Haltung und Handwerk
 - braucht Ausbildung, Übungsfelder, Training, Fortbildung, Reflexion (Supervision, kollegiale Beratung, ...) - in Studium, Vikariat, Fortbildung & im Miteinander der in die Leitung Gewählten und Berufenen
 - Personalentwicklung - Achtsamkeit bei der Stellenbeschreibung und Stellenbesetzung - Leitungskompetenz als Auswahlkriterium - Differenzierung der Stellen bezogen auf die Komplexität von Leitungsaufgaben - („und wenn einer nicht leiten kann/will“)
 - Verbindung zu Berufsverläufe/Umstieg/Ausstieg ... -
- (3) Leitungsstrukturen
- Unterscheiden lernen: Verwaltung, Geschäftsführung, Personalleitung, Gemeindeleitung
 - Leitungsaufgaben funktional aufeinander beziehen (Berufsgruppen) – u.a. Pfarramtsführung bei dem, der es kann, statt bei 1. Pfarrstelle
 - Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen – Kultur und Struktur
 - Rahmenbedingungen und Ressourcen (z.B. für stellv. Dekane), Zeit

III. Wie wurde gearbeitet? Prozessidee und Umsetzung

1. Zum Beschlussstand

„In der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern tragen Pfarrerinnen und Pfarrer in Freiheit und Verantwortung gut, gerne und wohlbehalten ihren Teil dazu bei, das Evangelium zu kommunizieren und zu bezeugen, damit unsere Kirche ihren Auftrag erfüllt.“¹⁴

Am 28.11.2013 hat sich die Landessynode auf ihrer Tagung in Ingolstadt einmütig dieses Ziel zu eigen gemacht: „Beschlussfassung zum ELKB-Prozess ‚PfarrerIn und Pfarrer sein in verschiedenen Kontexten‘: Die Synode nimmt den detaillierten Prozessplan zustimmend zur Kenntnis und begrüßt die konkret geplante breite Beteiligung von Pfarrerinnen und Pfarrern, weiteren Berufsgruppen und von Ehrenamtlichen. Die Synode macht sich das Globalziel des Prozesses der Arbeit an der Identität des Pfarrberufes zu eigen.“

Die Synode sprach sich für die Beauftragung einer Steuerungsgruppe/Begleitenden Konsultation (ca 45 Mitglieder) aus. In ihr sind neben Mitgliedern der Landessynode und des Landeskirchenrates insbesondere Ehrenamtliche, die verschiedenen Berufsgruppen, ihrer Vertretungen, sowie Vertreterinnen und Vertreter wissenschaftlicher Theologie beteiligt. Die Synode bat ihre Fachausschüsse, Vertreter in diese „Begleitende Konsultation“ zu entsenden.

2. Vorgeschichte

Die Arbeit am „Berufsbild: PfarrerIn, Pfarrer“ begann nicht erst mit der Bitte der Landessynode im Herbst 2012 an den Landeskirchenrat. Seit den 1970er Jahren wurde das „Pfarrerbild“ immer wieder thematisiert.

- Reformprozesse in 1970er Jahren
 - Erarbeitung der Thesen zum Pfarrberuf 2020
 - Anfragen und Positionierungen der Pfarrerkommission,
 - zuletzt im Zuge der Gesetze zur Berufung nach CA 14 durch Beauftragung
 - die Impulse des Runden Tisch(es) der Berufsgruppen
 - Fünf Thesen zur Personalentwicklung
 - das Positionspapier BEJ der Landessynode
 - Stellung der theologisch-pädagogischen Berufsgruppen im kirchlichen Dienst
 - die Auswertung der Ehrenamtsstudie
 - ...
- Konkreter Auslöser war schließlich:
- Eingabe 164 der Dekanats-Synode Rosenheim an die Landessynode im Herbst 2012

3. Die Grundsätze

- schlanke Struktur / kein neuer „Riesenprozess“
- punktuelle Vertiefungen gut vernetzen mit Arbeit, die läuft
- Beteiligung mit „Eigengewinn“: Pfarrerschaft & ea Leitungen möglich machen
- Raum für „Außen“-Perspektiven: wiss.Theol., andere Kirchen, andere Berufe, KMU 5
- Perspektiven laufend einspielen: EA/Berufsgruppen/BegleitKonsultation/ LKA-Ref.

¹⁴ Näheres dazu in: Nachrichten 12/2013, 387ff: Stefan Ark Nitsche, Die Zukunft des Pfarrberufs – PfarrerIn und Pfarrer sein in verschiedenen Kontexten. Bericht über die Arbeit am Thema »Berufsbild: PfarrerIn, Pfarrer« (Anlage 14)

4. Die Beteiligungsphase

Die Kernidee für den Prozess war: Möglichst alle Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche und möglichst viele der ehrenamtlichen Verantwortungsträger vor Ort (insbesondere KV) haben die Gelegenheit, sich an einem Studientag aktiv mit ihren Perspektiven in den Prozess einzubringen.

- etwa 90 Studientage mit insgesamt etwa 1.500 Pfarrerinnen im aktiven Dienst in allen Kontexten: davon 60 Pfarrkapitel und mehr als 20 weitere Konvente und Konferenzen fanden statt: u.a. Pfarrer/innen in der Schule, in der Diakonie, im Krankenhaus, Altenheimseelsorge, Gefängnisseelsorge, Notfallseelsorge, Studierendenseelsorge; Arbeitskreis geistliche Übung, Supervisoren/innen, Pfr/innen in der Wissenschaft, im Ruhestand, im mittelbaren Dienst; ...
- weitere Konferenzen und Arbeitstreffen mit Theologiestudierenden (LabeT, Studierende im Gemeindepraktikum), Vikare/innen (VBV); Diakonischer Rat, Konferenz der Einrichtungen und Dienste, AK Theologie und Kirche, Fachbeirat Theologie an der FAU, FEA Studientag, Pfarrfrauenarbeit, AG Pfarrer/innen im Teildienst, Summerschool mit den Partnerkirchen, Universitätstheologie; ...
- 2 Studientage mit etwa 225 Emeriti (dabei wurde deutlich, wie sehr die heutige Frage nach dem Berufsbild auf dem Errungenen dieser Pfarrergenerationen aufbaut und sich zugleich heute mit anderen Schwerpunkten neu stellt)
- etwa 500 ehrenamtliche Kirchenvorsteher und Kirchenvorsteherinnen
- eine Summerschool mit 19 Partnerkirchen aus dem Süden
- Lernen von der schwedischen Kirche
- eine Konsultation mit der wissenschaftlichen Theologie
- sehr viele vertiefende Einzelrückmeldungen und Vorschläge
- zwei vertiefende Arbeitstage mit den ca. 30 Moderator/innen auf Grundlage ihrer Rückmeldungen und gesammelten Erträge
- die kontinuierliche Arbeit der „Begleitenden Konsultation“, mit Vertreter/innen der Pfr.-Kommission, mit allen kirchlichen Berufsgruppen, vielen ea Perspektiven und unterschiedlichen Gemeindeerfahrungen

Weit mehr als 500 ehrenamtliche Verantwortungsträger (insbesondere Kirchenvorsteher/innen) waren beteiligt:

- im Winter 2014/15 an 7 Studientagen mit Vertrauensleuten in allen Kirchenkreisen
- bei 3 Kirchenvorsteher/innen-Tage ganzer Dekanatsbezirke
- in zwei Dekanatssynoden
- u.a. Fachbeirat Ehrenamt,
- auf dem Fachkongress Ehrenamt

5. Die Auswertung

Die „**Begleitende Konsultation**“ arbeitete an 7 Tagen an den Kernthemen des Prozesses:

- 1. Werkstatt: Prozessplanung und Ausgangsfragen
- Dienstordnungen
- Vakanzbewältigung
- Arbeitsplatz Pfarramt
- Miteinander der Berufsgruppen
- Konsultation mit der wissenschaftlichen Theologie (siehe **Anlage 13**, Rothenburger Impulse)
- 2. Werkstatt: Vorbereitung Beschlussvorlagen für LKR und LS Ende November (**Anlage 15**)

Die Projektgruppe um Projektleiter A. Nitsche traf sich monatlich.

Die etwa 30 **Moderatorinnen und Moderatoren** trafen sich zweimal zur Auswertung der Studientage. (Ergebnissicherung: Mindmaps, **Anlage 10**)

Der Pfarrer- und Pfarrereintag am 19. September 2015 mit ca. 650 Teilnehmenden (**Anlage 12**)

Die Summerschool (20.-25. Juli 2015): Erfahrungsaustausch mit 19 Partnerkirchen des Südens
Doppelfokus: Aktuelle Herausforderungen in den jeweiligen Kontexten – Ordination: Das dreifache „Ja“ und die Realität des Berufs (**Anlage 11**)

Der einwöchige Erfahrungsaustausch mit der schwedischen Diözese Skara im Frühjahr 2015

5. Prozessgestaltende

Abteilungsleitung F und Projektleitung:

OKR Helmut Völkel, OKR Dr. Stefan Ark Nitsche

Kernteam (sogenannte „8er-Gruppe“):

Armin Felten, Hanna Wirth, Dr. Angela Hager (2015), Berthild Sachs, Martin Tontsch, Andreas Weigelt, Frank Seifert (2014), Dr. Stefan Koch (bis Mitte 2014), Dr. Susanne Schatz (ab 2015); Dr. Walther Rießbeck (als Gast); Ark Nitsche

Moderatorinnen und Moderatorenteam:

Friedhelm Berger (Pfarrer Worzeldorf, ProDB Nürnberg-Süd), Claudia Dürr (Pfarrerinnen Großostheim, DB Aschaffenburg), Norbert Ellinger (Pfarrer Freimann, ProDB München-Nord), Armin Felten (Pfarrer, Leiter Gemeindeakademie), Helmut Gottschling (Pfarrer St. Lukas, ProDB München-Mitte), Matthias Hagen (Pfarrer Bad Staffelstein, DB Bayreuth), Gerlinde Lauterbach (Pfarrerinnen Pegnitz, DB Pegnitz), Michael Lenk (Pfarrer Vilsbiburg, DB Landshut), Dr. Peter Marinkovic (Dekan München-Ost), Christiane Murner (Pfarrerinnen Pfaffenhofen, DB Ingolstadt), Dr. Stefan Ark Nitsche (Projektleiter, Nürnberg), Käthe Pühl (Religionspädagogin, Neustadt am Kulm, DB Weiden), Martin Rösch (Diakon, Rummelsberg), Berthild Sachs (Pfarrerinnen Ziegelstein, ProDB Nürnberg-Nord), Anne Salzbrenner (Pfarrerinnen Lichtenfels, DB Michelau), Dr. Susanne Schatz (Pfarrerinnen, Gemeindeakademie), Gudrun Scheiner-Petry (Pfarrerinnen, Leiterin Amt für Gemeindedienst, Nürnberg), Benjamin Schimmel (Pfarrer Eibach, ProDB Nürnberg-West), Martin Simon (Pfarrer, Amt für Gemeindedienst, KV-Begleitung), Cornelia Stettner (Sozialpädagogin, EWB Nürnberg), Christian Stuhlfauth (Pfarrer, Gemeindeakademie), Martin Tontsch (Pfarrer, Referent der RBs Nürnberg), Dr. Andreas von Heyl (Pfarrer, Leitung der FEA, Neuendettelsau), Ulrich Willmer (Pfarrer, Coburg, DB Coburg), Wolfgang Wurch (Sozialpädagoge, EWB Bamberg), Andreas Weigelt (Pfarrer, Landeskirchenamt München), Veronika Zieske (Pfarrerinnen, Gemeindeakademie)

Begleitende Konsultation: Jochen Bernhardt (Pfr., LKA, Abt D, Ref Schule), Armin Felten (Pfr., Leiter Gemeindeakademie Rummelsberg), Rüdiger Glufke (Pfr., Referent des Landesbischofs), Michael Grabow (Pfr., RB Augsburg), Gerhard Gruner (Diakon, LS, GuD), Brigitte Gulden (VKM), Lisa Hacker (LaBeT), Jörg Hammerbacher (Pfr., LKA, Gemeindeaufbau C2.1), Carsten Heck (Bibl.-theol. Ausbildungsstätten), Petra Heeb (LS, OA), Corinna Hektor (Pfrin, Vors. Pfarrerverein), Friedemann Hennings (Soz.Päd., Berufsverband Sozialpädagogen), Gerd Herberg (VKM), Dr. Florian Herrmann (Pfr., LS, RA), Andrea Heußner (Diakonin, Rummelsberg, Älteste der Diakoninnengemeinschaft), Hermann Horndasch (Pfr., Senior), Birgit Huber (LS, WuÖ), Dr. Hans-Peter Hübner (Jur.OKR, Abt E), Ulrich Jakubek (Diakon, GeschFü Fachbeirat EA, AfG, stv. Leiter), Heinz Karrer (Diakon, LKA, Berufsgruppen C2.2), Klaus Klemm (VKM, Leiter KGA), Dr. Gerhard Knodt (Pfr., KSB), Ulrich Knörr (Kirchenmusikdirektor), Dr. Managnuc Lichtenfeld (Pfr., Rektor PS), Michael Lochner (Landeskirchenmusikdirektor), Michael Löhner (Rel.-Päd, Schulbeauftragter), Michael Martin (Pfr., OKR, Abt C, Anne-Lore Mauer (Rel.Päd, Verband Evang. Rel.-Päd und Kat.), Karl Mehlretter (LS und Fachbeirat EA), Martin Müller (Pfr., AG Pfr. im Teildienst), Christiane Münderlein (Soz.Päd., KiTa-Verband), Kathrin Neeb (Pfrin, LS, BEJ), Helga Neike (Katechetin, LS, WuÖ), Martin Neukamm (Diakon, Senior Rummelsberger

Brüderschaft), Dr. Stefan Ark Nitsche (Pfr., RB und Leiter des Berufsbildprozesses), Hans Peetz (Pfr., Dekan), Dr. Walther Rießbeck (Jurist, LKA, Dienstrecht), Dr. Karl-Heinz Röhlin (Pfr., Leiter Pastoralkolleg), Eckehard Roßberg (Diakon, Studienleiter Gemeindeakademie), Dr. Norbert Roth (Pfr, LS, GrA), Günter Saalfrank (Dekan (LS, Vors. OA), Bethild Sachs (Pfrin, Gem.-Beraterin, LS, OA), Friedrich Schäfer (Pfr., stv. Vors. Pfarrerverein), Dr. Susanne Schatz (Pfrin, Studienleiterin GemAk), Rainer Schübel (Pfr., LKA, Diakonie und gesellsch.-bez. Dienste D3.1), Stefan Seidelmann (Pfr., VbV), Anne Strickstock (Dipl.-Volkswirtin, LS, FA), Michael Thoma (Pfr., LKA, Seelsorge D3.2), Martin Tontsch (Ref. RBs Nbg), Dorothee Tröger (Pfrin, Theologinnenkonvent), Solveig Umbreit (LaBeT), Dr. Anette von Reitzenstein (LS, GrA), Helmut Völkel (Pfr., OKR, Abt F), Dr. Andreas von Heyl (Pfr., Leit. FEA), Klaus Weber (Pfr., Vors. Pfarr.-Verein), Andreas Weigelt (Pfr., LKA, Abt F LKA, Fort- und Weiterbildung, Salutogenese), Hanna Wirth (Pfrin, Dekanin)

Teilnehmende an der wissenschaftlichen Konsultation in Rothenburg:

Begleitende Konsultation und als Gäste:

Prof. Dr. Christian Albrecht (München), Prof. Dr. Reiner Anselm (München), Prof. Dr. Peter Bubmann (Erlangen), Prof. Dr. Markus Buntfuss (Neuendettelsau), Prof. Dr. Heinrich de Wall (Erlangen), Prof. Dr. Dr. Klaus Raschzok (Neuendettelsau), Prof. Dr. Wolfgang Schobert (Erlangen)
Dr. Angela Hager (Bayreuth, Organisation und Moderation); Berichterstatterin und Berichterstatter: Sonja Ziermann (Neuendettelsau), Dr. Gerhard Wild (Nürnberg), Jan Kemnitzer (Neuendettelsau)

Teilnehmende an den Planungswerkstätten Fürstenried 1 und 2:

Die Mitglieder der Begleitenden Konsultation und:

Gerhard Baumgärtner (LS, FA), Jacqueline Barraud-Volk, (LS, GrA), Friedhelm Berger (Moderator), Harald Bode (LS, FA), Hans-Christoph Bodenstab+ (LS, RA), RBin Gisela Bornowski, Dr. Wolfgang Bub (Dekan), Prof. Dr. Peter Bubmann, Florian Detzel (LS, OA), Claudia Dürr (LS, BEJ), Dr. Karl Eberlein (LS, GrA), Heiner Götz (theol. Vizepräsident der Landessynode), Helmut Gottschling (Moderator), Dr. Angela Hager (Organisatorin Konsultation Wiss.Theologie), Jörg Hammerbacher (Ref. Gemeindeaufbau, LKA Abt.C), Lisa Huster (LS, BEJ), Renate Käser (LS, WuÖ), Robert Karr (LS, OA), Martina Keller (Pfarramts-Sekretärin), Stefan Kern (LS, GuD), Sigrid Kinkelin (Pfarramts-Sekretärin), Barbara Kittelberger (LS, OA), Herta Küßwetter (LS, FA), Estelle Kunad (LaBeT), Christine le Coutre (LS, OA), Prof. Dr. Herbert Lindner, Cornelia Meinhard (Pfarrerkommission), Robert Münderlein (LS, OA), Monika Neubauer (Pfarramts-Sekretärin), Christine Peetz (Dek.-Sekretärin), Hans Peetz (Dekan), Käthe Pühl (LS, FA), Dr. Johannes Rehm (Sprecher KDE), Angela Reither (LS, BEJ), Dr. Norbert Roth (LS, OA), Benjamin Schimmel (Moderator), Christine Schürmann (Dekanin), Gudrun Scheiner-Petry (Leiterin AfG), Wolfgang Scheidel (LS, GuD), Hans Martin Schröder (LS, GuD), Hans Stiegler (Dekan, theol. Vizepräsident der Synode), Dr. Alexander Stock (Projektleiter Verwaltungsdienstleistung für KG), Petra Strohbach (LS, OA), Jessica Tontsch (VbV), Gerlinde Tröbs (Verband der Rel.Päds), Wolfgang von Andrian (Ref. Personalangelegenheiten, ÖLKA, Abt. F), Peter Weigand (Dir. MissionEineWelt), Hiltrud Zadra (Dek.-Sekretärin)

Teilnehmende aus den kirchenleitenden Organen

Mitglieder der Landessynode (jeweils in den Legislaturperioden der Synode):

FA: Gerhard Baumgärtner, Harald Bode, Herta Küßwetter, Karl Mehlretter, Käthe Pühl, Anne Strickstock

OA: Barbara Kittelberger, Christine le Coutre, Florian Detzel, Petra Heeb, Robert Karr, Robert Münderlein, Hans Peetz, Bethild Sachs, Petra Strohbach, Hanna Wirth

GuD: Stefan Kern, Wolfgang Scheidel, Hans Martin Schröder

WuÖ: Renate Käser, Dr. Gerhard Knodt, Helga Neike

GrA: Jacqueline Barraud-Volk, Dr. Karl Eberlein, Dr. Anette von Reitzenstein, Dr. Norbert Roth, Beate Schabert-Zeidler

BEJ: Claudia Dürr, Lisa Huster, Kathrin Neeb, Angela Reither

RA: Hans-Christoph Bodenstab+, Dr. Florian Herrmann

Präsidium der Landessynode: Dr. Annkathrin Preidel, Heiner Götz, Hans Stiegler

Landeskirchenrat: Gisela Bornowski, Michael Grabow, Dr. Hans-Peter Hübner, Michael Martin, Dr. Stefan Ark Nitsche, Helmut Völkel, Dr. Hans-Martin Weiß

