

OKR trifft Studies zum Thema „Pfarrplan 2018“

Protokoll vom 16. Januar 2014, 20.15 Uhr, Seminarraum 8 im Theologicum

Leitung des Abends: Nicolai Opifanti

Protokollantin: Sarah Stooß

1. Begrüßung und Vorstellung von Herrn Traub.

Herr Traub ist Leiter des Dezernat III in Stuttgart, zu seinen Aufgaben gehört die Leitung des Bereichs theologische Ausbildung und Pfarrdienst.

2. Einführung in das Thema

In den 1980er und 90er Jahren gab es viele Theologiestudenten. In vielen Jahrgängen wurden alle geeigneten Absolventen zum Vikariat zugelassen. Mitte der 90er Jahre kam es dann zu Einschnitten in der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst. Der Einschnitt rührte von der Frage der Finanzierung her. Theologenehepaare mussten sich in Folge dessen oft eine Stelle teilen. Ende der 90er Jahre wurde die Personalstrukturplanung eingeführt, um dem entgegenzuwirken.

In der Personalstrukturplanung sind drei Faktoren besonders wichtig:

1. Entwicklung der Gemeindegliederzahlen
2. Entwicklung der Finanzen
3. Zahl der Personen bzw. die Frage: Wie viele Personen brauchen wir in Zukunft?

Diese Untersuchungen werden regelmäßig gemacht.

Faktoren wie reduzierte Dienstaufträge, mögliches Ausscheiden und Beurlaubungen spielen ebenso eine Rolle.

Im Schnitt lag in den vergangenen Jahren der Durchschnitt der Dienstaufträge bei 87%. Dies ergibt sich aus den mit eingerechneten 50% bzw. 75% Dienstaufträgen.

Die Studie „Frauen auf dem Sprung“ zeigt, dass das Berufsverhalten von Männern und Frauen sich angleicht. Die „Durchschnittliche Dienstliche Inanspruchnahme“ steigt deshalb in den kommenden Jahren an.

In der Personalstrukturplanung wird der Zeitraum von der Aufnahme bis zum Eintritt in den Ruhestand in den Blick genommen. Wenn 2014 jemand aufgenommen wird, wird bereits bis 2054 geplant. Dabei handelt es sich nicht um eine Voraussage, sondern um eine Voraussage, die jährlich überprüft und deren zu Grunde liegenden Faktoren gegebenenfalls angepasst werden..

Viele der heutigen Strukturen stammen aus den 70er Jahren. Seitdem sind die Zahlen der Kirchenmitglieder um die Größe der pfälzischen Landeskirche jedoch geschrumpft. Deswegen können die Strukturen nicht so bleiben, wie sie sind. „Der Anzug ist zu groß“. Effekt der demographischen Entwicklung wird verstärkt durch den ungleichmäßigen Altersausbau von Pfarrern. Die meisten Pfarrer sind Anfang 50.

Die starken Pfarrer-Jahrgänge werden ab 2019/20 in Ruhestand gehen. Bisher gehen etwa 30 Personen pro Jahr in den Ruhestand. Ab 2019/20 werden es über ein Jahrzehnt hinweg 90-130 PfarrerInnen pro Jahr sein.

Die Zahl der Abiturienten sinkt in den kommenden Jahren um rund 30%. Um die geplante Aufnahme von 46 Absolventen pro Jahr einzuhalten, werden die Werbemaßnahmen verstärkt.

Der 1. Pfarrplan hatte neben Kürzungen auch Umverteilungen erfordert.

Im 2. Pfarrplane ging es vor allem um die Reduktion von Stellen.

Der 3. Pfarrplan hat das Zieljahr 2018 und wird ab sofort bei Freiwerden der von Pfarrplanbeschlüssen betroffenen Stellen umgesetzt.

Wenn kein Pfarrplan durchgeführt würde, führte das dazu, dass eine hohe Zahl nicht zu besetzender Pfarrstellen zurück bleiben würde.

Die Zahl der Gemeindepfarrstellen, sowie die Zahl der Sonderpfarrstellen werden gekürzt. Es geht in erster Linie darum, die Strukturen an die beschriebenen Veränderungen anzupassen. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass die Entwicklungen nicht in allen Teilen der Landeskirche gleichmäßig sind.

Bei der Verteilung der Pfarrstellen wird auf Umstände wie städtisch, ländlich, klassische Diaspora, moderne Diaspora und so weiter Rücksicht genommen. Die Stellen werden Anteilweise nach den Faktoren verteilt. Die Faktoren stehen dadurch in einem gewissen Verhältnis zu einander. Im nächsten Schritt werden die Kirchenbezirke über die jeweiligen

Zielzahlen informiert.. Diese müssen dann überlegen, wie damit umzugehen ist und ein bezirkliches Stellenverteilungskonzept entwerfen. Hier können auch weitere Kriterien berücksichtigt werden. Esslingen berücksichtigte bspw. das Vorhandensein kleinerer Pflegeheime. Die Landessynode beschließt dann die Aufhebung oder Zusammenlegung von Pfarrstellen. Es sind nicht immer große Einschnitte, oftmals sind es andere Änderungen, die sich ergeben.

In Baden wurde Anfang 2000 radikal gekürzt (etwa 100 Stellen). Die EKHN führt ähnliches ein, allerdings mit nur zwei Faktoren.

Der Pfarrplan ist nötig, um die gegebenen Strukturen an die neuen Umstände (demographischer Wandel!) anzupassen.

Rückfrage: Als Hauptgrund für die immer weniger werdenden Mitgliedszahlen wird der demographische Wandel genannt. Spielt das zunehmende Desinteresse, sowie zunehmende Kirchenaustritte keine Rolle?

→ Kirchenaustritte sind mit eingerechnet. Das Desinteresse spielt zwar eine Rolle, aber keine dramatische.

Rückfrage: Inwiefern sinken die Taufzahlen?

→Keine signifikante Veränderung erkennbar.

3. Fallbeispiele

1. Umsetzung des Pfarrplans

Rückfrage: Was geschieht, wenn bei der Umstrukturierung und Zusammenlegung soziale Faktoren nicht berücksichtigt werden?

→ Aus diesem Grund werden die Gemeinden gehört. Jedoch wird an anderer Stelle (Pfarrplansonderausschuss oder Kirchenbezirksausschuss und danach in der Bezirkssynode) entschieden. Wenn trotz sozialer Differenzen zusammgelegt wird, sind andere Faktoren ausschlaggebend. Es geht nicht um Finanzen, sondern um die Verteilung und Versorgung im Pfarrdienst.

Es wird jedoch auf die Sozialräume der jeweiligen Gemeinde geachtet. Grundlegend werden längerfristige Lösungen bevorzugt.

Rückfrage: Wie viele Pfarrpläne soll es noch geben? Gibt es Gemeinden, die mehr als einmal von einem Pfarrplan betroffen sind?

→ Es kann durchaus geschehen, dass eine Gemeinde mehrmals betroffen ist. Abhängig, wie vorausschauend die Kirchengemeinden und Kirchenbezirke den Pfarrplan umgesetzt haben. Der Pfarrplan wird irgendwann nicht mehr notwendig sein, nämlich dann, wenn der Rückgang der Gemeindegliederzahlen und der Rückgang der Personen im Pfarrdienst sich angeglichen hat. Es wird vermutlich noch zwei weitere Pfarrpläne geben.

2. Fallbeispiel aus Sicht der Gemeinde

→ Strukturen der Beteiligungserwartungen haben sich verändert. Drei unterschiedliche Gremien auf Grund der einstmals drei unabhängigen Gemeinden. Es kann nicht sein, dass Gemeindegliederzahl und Pfarrerrzahlen zurück gehen und der Rest der Strukturen so bestehen bleibt. Es ist wichtig, dass der Trend in Blick auf Fusion weiter ansteigt und so jeder entlastet wird. Es muss verstärkt an Dinge gemeinsame Kirchengemeinderatssitzungen, gemeinsame Gottesdienstordnungen u.ä. gedacht werden. Das Verhalten der Menschen hat sich verändert: Die Anlaufstelle Pfarrhaus hat auch auf jeden Fall abgenommen.

3. Fallbeispiel aus Sicht der Pfarrer

Von der Pfarrerin zur Verwalterin?

→ Unterstützungssysteme: PfarrerInnen sollen sich gegenseitig unterstützen. Unter dem Begriff Selbststeuerung im Pfarrberuf werden vom OKR Weiterbildungen unterstützt. Vom vom Dezernat werden Fortbildungen, Supervision und Coaching mitfinanziert. Den Kirchenbezirken sind dafür ebenfalls Mittel zur Verfügung gestellt. PfarrerInnen können sich auf kirchenbezirklicher Ebene treffen. Von den DekanInnen wird es ebenso gefördert. Mittel sind vorhanden, um in genehmigten Fällen Fortbildungen ganz zu übernehmen.

→ Verteilung der Pfarrstellen: Kriterien sind für die ganze LK dieselben, in den verschiedenen Bezirken sieht es dann je anders aus. Die Strukturen sind zu unterschiedlich, als dass man sagen könnte, dass jede Pfarrstelle genau gleichviele Gemeindeglieder zu betreuen hat.

→ Zahl der Kirchengebäude: Die Kirchenbezirke müssen sich Lösungen überlegen, es können nicht alle Gebäude beibehalten und unterhalten werden.

→ Die Zahlen des Pfarrplans sind Zielzahlen. Daher gibt es einen zeitlichen Korridor. Wenn

in diesem Zeitraum eine vom Pfarrplan betroffene Pfarrstelle frei wird, wird diese nicht mehr oder gegebenenfalls mit einem reduzierten Dienstauftrag besetzt.

Weitere Rückfragen:

Wer macht den Pfarrplan?

→ Wird vom OKR in Zusammenarbeit mit dem Pfarrplansonderausschuss der Landessynode erarbeitet vorbereitet. Die Kirchenbezirke werden bei der Erstellung des Konzeptes vom Oberkirchenrat und/oder der Gemeindebratung beraten. Er wird zunächst auf der Ebene der Kirchenzeirke und abschließend von der Landessynode beschlossen. Es ist nicht in Planung hauptberufliche Leute von außerhalb der Theologie hinzuzuziehen, da das Thema des Pfarrplans nicht nur strukturell, sondern auch inhaltlich bewältigt werden muss.

Zusätzliche Sekretärin auf Spendenbasis? Gibt es eine Möglichkeit Pfarrer von Verwaltungsaufgaben zu entlasten?

→ Der Pfarrdienst ist von der Landeskirche aus finanziert, um ihn frei und unabhängig zu machen. Aber eine Sekretärin wird auf kirchenbezirklicher Ebene zugewiesen und von der Gemeinde bezahlt. Somit ist es Sache der Kirchenbezirke die Pfarrer zu unterstützen.

Hoffnung auf künftig größeren Bewegungsraum.

Der Pfarrplan ist notwendig, aber wie kann man es gut umsetzen? Gibt es nicht die Möglichkeit PfarrerInnen besonders mit strukturellen Problemen, weiterzuhelfen? Indem z. B. weitere Personen hinzugezogen werden, die sich nur mit der strukturellen Seite des Pfarrplans befassen?

→ Neben der Gemeindebratung gibt es dafür die Möglichkeit von Supervision und Coaching. Veränderungsprozesse sind auch Trauerprozesse, die begleitet und gestaltet werden sollen. PfarrerInnen spielen dabei eine wichtige Rolle. Es gibt eine Projektstelle zur Pfarrplanberatung. Die Auswertung des Pfarrplans zeigte, dass es wichtig war und begrüßt wurde. Es ist mehr Beratung vor Ort nötig, vor allem in Hinblick auf Strukturfragen.

Gehaltskürzungen?

→ Das Pfarrgehalt orientiert sich am Beamtengehalt und an gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen. Im Blick auf die demografische Entwicklung wird es längerfristig vermutlich Änderungen im Bereich der Versorgung geben, da diese Leistungen in dieser Höhe auf Dauer nicht aufrecht zu erhalten sind.

Was ist im Rahmen des Pfarrplans möglich in Hinblick auf das Ziel, die Gemeinden zu vergrößern?

→ Ein Gemeindegewachstum ohne erkennbare Anhaltspunkte einzuplanen wäre unverantwortlich und ist nur schwerlich voraussetzbar. Deswegen orientiert sich der Pfarrplan am demographischen Wandel. Diese Faktoren sind aber schnell in den Pfarrplan einzuarbeiten.

Ende der Begegnung: 21.26 Uhr.