

## **Stellungnahme der Kreissynode Dortmund-West vom 21. März 2001**

### **Beschluss 17:**

Die Kreissynode beschließt die Stellungnahme zur Reformvorlage mit den aufgenommenen Änderungen in dem folgenden Text:

Die Kreissynode Dortmund-West begrüßt das Vorhaben, innerhalb der EKvW zu weitreichenden Reformen zu gelangen. Der Kirchenkreis Dortmund-West hat seinerseits in den vergangenen Jahren viele Veränderungen, wie sie auch in der Reformvorlage angesprochen werden, beschlossen und ist inzwischen im Begriff, sie umzusetzen. Daher ist es sinnvoll, diese innerhalb der Stellungnahme zur Reformvorlage zu skizzieren.

### **1. Ziele und allgemeine Erfahrungen mit strukturellen Veränderungen im Kirchenkreis Dortmund-West**

1996 / 1997 zeichnete sich ab, dass im Kirchenkreis Dortmund-West innerhalb von drei Jahren 10 Pfarrstellen von ehemals 29 Pfarrstellen (u.a. durch die Vorruhestandsregelung der Landeskirche) frei wurden. Dies gab den Anstoß dafür, ein umfangreiches Reformprogramm für den Kirchenkreis zu entwickeln. Ziel war es dabei,

- die von der Landeskirche vorgegebene Pfarrstellenreduktion um 3-5 Stellen möglichst gerecht umzusetzen
- die Anzahl der Frauen im gewählten Pfarramt, die sich bis auf eine reduziert hatte, deutlich zu erhöhen
- in Gemeinden und Kirchenkreis eine größere Mitgliederorientierung als zuvor zu erreichen
- langfristig die finanzielle Situation der Gemeinden und des Kirchenkreises zu stabilisieren.

Pfarrstellen sollten nach Beschluss der Kreissynode erst wiederbesetzt werden können, wenn ein gemeinsames, zukunftsorientiertes Modell für den Kirchenkreis beschlossen wurde. Daraufhin berief der KSV einen Strukturausschuss, in dem neben Haupt- und Ehrenamtlichen aus allen Gemeinden zur Überwindung einer kirchlichen "Binnensicht" auch sogenannte "Kirchlich-Distanzierte" mitarbeiteten. Der Strukturausschuss und sein geschäftsführender Ausschuss wurden von einem externen Prozessbegleiter beraten. Ein Pfarrer im Geschäftsauftrag übernahm geschäftsführende Aufgaben. Die jeweiligen Vorschläge des Strukturausschusses wurden in den Gemeinden intensiv beraten und die Beratungsergebnisse an den Strukturausschuss zurückgebunden.

Nach der Erhebung der Angebote der Gemeinden im Kirchenkreis entwickelte der Strukturausschuss u.a. theologische Leitsätze, ein Modell, wie alle Kirchengemeinden des Kirchenkreises in Regionen nachbarschaftlich zusammenarbeiten können und die Idee der sogenannten "Schwerpunktpfarrstellen". Diese setzen voraus, dass im Bereich der klassisch pastoralen Arbeit jeweils ein/e Pfarrstelleninhaber/in für 3000 Gemeindeglieder zuständig ist. Durch Kooperation in bestimmten zu vereinbarenden Arbeitsfeldern sollen sich die Pfarrer/innen benachbarter Gemeinden gegenseitig entlasten. Die Aufgabe der 5 Schwerpunktpfarrstellen ist es dagegen, sich gemeindeübergreifend insbesondere den Mitgliedern der Gemeinden zuzuwenden, die der Kerngemeinde bislang fern stehen.

Nachdem die Kreissynode diesen Vorschlägen zugestimmt hat, bildeten die Gemeinden mithilfe von Gemeindeberatern bzw. Organisationsentwicklern Kooperationsbereiche, in denen die Konzeptionen für die Aufgaben der Schwerpunktpfarrstellen sowie die gemeindeübergreifenden Arbeitsfelder geklärt wurden bzw. werden. Mittlerweile sind als Aufgabenbereiche der Schwerpunktpfarrstellen beschlossen:

- Die Begleitung von Trauernden und pflegenden Angehörigen
- Die Begegnung von Kirche und Schule
- Die katechetische Begleitung von Eltern nach der Taufe ihrer Kinder.
- Zwei Schwerpunktpfarrstellen sollen sich nicht ausschließlich auf ein Thema beziehen, sondern für die Altersgruppe der 30-50jährigen verschiedene Angebote kombinieren.

Inzwischen haben zwei Pfarrer und eine Pfarrerin im Entsendungsdienst aus den beteiligten Gemeinden ihre Arbeit in den Schwerpunktpfarrstellen aufgenommen. Zwei Kooperationsbereiche haben miteinander eine kirchenrechtliche Vereinbarung getroffen und beschlossen, ein dritter eine pfarramtliche Verbindung für die Schwerpunktpfarrstelle beschlossen. Der vierte und letzte Kooperationsbereich steht kurz vor dem Abschluss einer kirchenrechtlichen Vereinbarung. In die verbliebenen vakanten Pfarrstellen der klassisch-pastoralen Arbeit sind ausschließlich Frauen gewählt worden, sodass der Frauenanteil im gewählten Pfarramt inzwischen auf ein Drittel aller Pfarrstellen gestiegen ist. Damit ist die Empfehlung der Kreissynode 1997 (paritätische Besetzung der Pfarrstellen) bereits zu einem großen Teil umgesetzt worden.

Nach Abbau von insgesamt 3 Pfarrstellen (2 volle Stellen und 4 mal je ein Viertel Stellenanteil) gibt es zurzeit im Kirchenkreis 23 Pfarrstellen mit 100% Stellenanteil und 4 Pfarrstellen mit 75% Stellenanteil.

Selbstverständlich verlief der Prozess nicht reibungslos, insbesondere was Fragen der Personalentwicklung betrifft. Darüber wurden und werden auch immer wieder eine Fülle anderer struktureller Probleme sichtbar, etwa die Frage, wie traditionelle Gemeindegliederarbeit von "Schwerpunkt-Arbeit" konzeptionell abzugrenzen ist. Derartige Fragen sind nun Anlass, innerhalb des Kirchenkreises unterschiedliche Gemeinde-Profile zu entwickeln, Erwartungshaltungen zu klären, transparenter über Angebote von Gemeinden zu informieren und für die Arbeit der Hauptamtlichen eindeutige Stellenbeschreibungen zu formulieren.

Unterstützung fand dieser Prozess nicht nur in der Gemeindeberatung, die hauptsächlich durch den KSV finanziert wurde, sondern auch durch die rechtlichen Beratungen des Landeskirchenamtes und einige Referenten aus anderen Kirchenkreisen, die von ihren Erfahrungen mit Reformprozessen berichteten.

## 2. Zu den Reformvorschlägen der Reformvorlage im Einzelnen:

- Mitgliederorientierung und Aufgabenorientierung (Kp. 1-3)

Die Fokussierung der Reformvorlage auf Mitgliederorientierung ist zukunftsweisend und führt den bereits von der Landessynode '97 im Prozess "Ohne uns sieht Eure Kirche alt aus" geforderten Perspektivwechsel umfassender weiter. Entsprechend hat auch die Kreissynode Dortmund-West in ihren "Theologischen Leitsätzen" 1998 zum Thema "Mitgliederorientierung" für sich folgende Sätze beschlossen: "*Die Kirche gründet in Gottes Wort von der Befreiung des Menschen, von der bedingungslosen Liebe Gottes, seiner Bejahung des Lebens, seiner Versöhnung und seinem Frieden und verkündet es unter den Menschen ... Die Kirche bietet Begleitung in religiösen Fragen, Einstellungen, Bedürfnissen, ohne zu bevormunden... Sie ist die Gesamtheit ihrer Mitglieder - der Engagierten und Distanzierten, derer die sich regelmäßig und derer, die sich nur bei Gelegenheit am kirchlichen Leben beteiligen. Deshalb ist der Dienst der Kirche ihnen allen gleichermaßen zugewandt. ... Die Kirche begegnet allen ihren Mitgliedern mit gleicher Wertschätzung...*"

Um diese Perspektive in konkretes Handeln umsetzen und weiteren Mitgliederverlusten vorzubeugen, müssen, wie es die Reformvorlage vorschlägt, gesellschaftliche Veränderungen ernsthaft berücksichtigt werden. Die nun in mehreren Hauptvorlagen beschriebene Möglichkeit der Gemeindebefragung und der Bedarfserhebung sollte sich nicht nur auf erwachsene Kirchenmitglieder, sondern insbesondere auf Kinder und Jugendliche beziehen.

Vernetzung und Kooperation von Kirchenkreisen und Gemeinden wird positiv gesehen, sie ist erstrebenswert und nötig. Dadurch wird eine größere Vielfalt möglich, ohne dass einzelne Gemeinden mit ihren Angeboten in Konkurrenz zueinander stehen. Es muss aber in solchen Prozessen hochsensibel vorgegangen werden, damit die Menschen, die zur Kirchengemeinde gehören, nicht ihre Heimat verlieren.

Das Verhältnis zwischen Angeboten vor Ort und überregionalen Angeboten (z. B. Notfallseelsorge) mit der damit evtl. notwendigen Anonymität (z.B. Beratungsstellen) sollte ausgewogen sein. Der bisherige Anteil an gemeinsamen Diensten gegenüber den Diensten der Ortsgemeinden und ihre strukturelle Verankerung in leitenden Gremien muss, wie es die RV fordert, angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen neu definiert werden (S.76). Es ist dabei jedoch unerlässlich, dass auch vor Ort Seelsorgerinnen und Seelsorger beibehalten werden und nicht etwa zentralisiert arbeiten.

Viele Neuerungen und Veränderungen werden geplant, doch es soll bei einem kirchlichen Gemeinde-Grundangebot bleiben, oder dazu kommen, wie da z.B. ist: Beratung und Seelsorge, diakonische Angebote, Kindergottesdienst, Gottesdienst und Amtshandlungen sowie verlässliche Sprechzeiten. (Am Beispiel des Kindergottesdienstes ist bereits ein Wandel in Struktur und Form offenkundig. Es entsteht eine größere Vielfalt durch veränderte Kindergottesdienstzeiten, Kinderbibeltage oder das Angebot der Kinderkirche.)

Die KS teilt ebenfalls die Ansicht der Reformvorlage, dass es "im Blick auf die Zukunftsfähigkeit der Kirche unabweislich wird, die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ins Zentrum zu rücken" (S. 15) und sie entsprechend bei der Planung der personellen und finanziellen Ressourcen zu berücksichtigen. Daneben macht es die in der Reformvorlage beschriebene Bevölkerungsentwicklung (zahlenmäßige Zunahme an älteren Menschen) dringend erforderlich, das Arbeitsfeld "Altenheimseelsorge" strukturell höher zu werten und personell wesentlich stärker auszustatten.

Um kirchliche Angebote einem größeren Personenkreis bekannt zu machen, unterstützt die Kreissynode das wichtige Anliegen der Reformvorlage, Öffentlichkeitsarbeit verstärkt wahrzunehmen (Internet, Stadtteilpräsenz).

Da sich strukturelle und organisatorische Probleme unserer Kirche unabhängig vom theologischen Kirchenbild überall gleich zeigen, müssen diese nun vorrangig bearbeitet werden. Ziel muss deshalb sein, "den Wandel von der Behördenstruktur und Beamtenmentalität zur mitgliederfreundlichen, unternehmerischen und initiativen, effektiven sowie flexiblen Organisation" (RV, S. 8) zu bewerkstelligen.

Alle Reformvorschläge der Vorlage sind nur unter der Voraussetzung zu verstehen, die der Satz auf Seite 13 der Reformvorlage macht: "Die Kirche befindet sich zwar faktisch in einer Marktsituation, ihre Botschaft ist aber nicht 'marktförmig'".

Die Marktsituation bringt eine verschärfte Konkurrenz mit sich, wie auf Seite 20 treffend festgestellt wird. Darauf kann und muss Kirche sich auf der Ebene von Strukturen- und Organisationsentwicklung einstellen und die faktische Situation als positive Herausforderung annehmen. Sie darf sich aber dabei um keinen Deut davon abbringen lassen, dass das Evangelium von der freien Gnade und Liebe Gottes einen grundlegenden Widerspruch gegen die dominierende Macht von Konkurrenz und Wettbewerb unter den Menschen und in der gesamten Schöpfung enthält. Dies gilt besonders auf dem Hintergrund zahlreicher gegenwärtiger gesellschaftlicher Entwicklungen, wo lebensfeindliche Züge der Konkurrenzwirtschaft immer zutage treten.

Für künftige Beschlüsse zur Reformvorlage ist es wichtig, dass eine für alle verständlichere Sprache gebraucht wird, damit in den Kirchengemeinden sowohl Mitglieder als auch Außenstehende die Arbeits- und Vorgehensweise sprachlich eindeutig verstehen können.

- Ehrenamtliche Mitarbeit (Kp. 4.1.)

Den Ausführungen der Reformvorlage zur ehrenamtlichen Arbeit wird im Grundsatz zugestimmt: "Ehrenamtliche Arbeit ist in unserer Kirche erwünscht und muss hohe Anerkennung erfahren." (S. 38) Über die Reformvorlage hinaus sehen wir ehrenamtliche Arbeit in ihren vielfältigen Formen als ein unabdingbares Fundament für alle Wirkungsfelder in der Kirche. Die Kultur der Wertschätzung muss in der Praxis weiterentwickelt werden. Dazu

gehören formelle und informelle Formen der Anerkennung, die ausreichend Platz finden sollten. Die Einführung von Mitarbeitenden in Gottesdiensten, die Veranstaltung von Dankeschön-Feiern, die Anerkennung im Kontext der Öffentlichkeitsarbeit und das Ernstnehmen der Bedürfnisse, Wünsche und zeitlichen Möglichkeiten sind einige Beispiele dafür.

Die bestehenden Regelungen zur Förderung von ehrenamtlicher Arbeit, die im Jahr 2000 im Rahmen einer Broschüre "Ehrenamtliche Arbeit" von der Landeskirche erneut veröffentlicht wurden, müssen umgesetzt werden. Insbesondere die Forderung, kostenfreie oder kostengünstige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und eine qualifizierte Begleitung für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen, ist an dieser Stelle hervorzuheben. Für die Umsetzung muss ein entsprechender Haushaltsposten im Haushalt der Gemeinden eingerichtet werden. Darüber hinaus ist es erstrebenswert darüber nachzudenken, ob längerfristige ehrenamtliche Arbeit im Hinblick auf Rentenversicherungsansprüche wie Erziehungszeiten gewertet werden kann. Für die Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit eine besondere Bedeutung zugesprochen werden. Die bestehenden gemeindlichen Gruppen müssen Offenheit und Transparenz signalisieren. Dafür muss mehr Werbung gemacht und es müssen Menschen direkt angesprochen werden.

- Hauptamtliche und nebenamtliche Mitarbeit (Kp. 4.2.)

An den Ausführungen der Reformvorlage zu den hauptamtlich Mitarbeitenden wird bemängelt, dass die Beschreibung der beruflichen Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viel zu knapp ausgefallen ist. Auch die Frage eines gemeinsamen Dienstrechts bleibt in der Reformvorlage bedauerlicherweise ausgeklammert. Daraus ergeben sich Fragen nach der Praktikabilität einer Gesamtpersonalplanung auf Kirchenkreisebene, die grundsätzlich zu begrüßen ist. Auf Gemeinde- bzw. Kirchenkreisebene sollten die Arbeitsfelder ermittelt werden, um eine qualifizierte Personal- und Stellenplanung zu ermöglichen. (Welche und wie viele Stellen müssen wo angesiedelt werden?) So kann und muss auch - wie in der Reformvorlage gefordert - der zunehmenden Tendenz entgegengewirkt werden, dass hauptamtliche bzw. nebenamtliche, fachlich kompetente Arbeit von ehrenamtlichen Personen oder von Theologen ersatzweise durchgeführt wird (z.B. Küster-, Organisten-, Pädagogenstellen).

Um eine effizientere Personalpolitik zu betreiben, ist es wünschenswert, Anstellungsträgerschaften in größeren Einheiten zu bilden. Dafür müssen verlässliche Haushalte zur Verfügung gestellt werden, die nicht von Synode zu Synode in Frage gestellt werden können, sondern der Entwicklung und Sicherung von Qualität dienen. Dann kann auch Personaleinsatz gezielter erfolgen.

- Pfarrbild (Kp 4.3.)

Pfarrerinnen und Pfarrer werden als Repräsentantinnen und Repräsentanten ihrer Kirche gesehen, daher müssen sie diese Rolle bewusst annehmen. Die in der Reformvorlage dafür beschriebene Vielzahl von Kompetenzen wäre jedoch eine Überforderung, wenn sie in ihrer Gesamtheit von jeweils einer Person verwirklicht werden sollen. Der Katalog der Kompetenzen sollte dagegen als Orientierung zur Teambildung und für Fortbildungen dienen. Die Teilnahme an Fortbildungen soll für Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichtend sein. Die Gemeinden sollen die Pfarrerinnen und Pfarrer dafür freistellen. Inhaltlich sollen die Fortbildungen wie auch schon die Ausbildung praxisorientierter sein als bisher.

Zur Klärung von Erwartungen und zum Abbau von Konflikten ist es dringend notwendig, dass für jede pastorale Stelle (Pfarrstellen und Entsendungsdienst) Ziele vereinbart werden, aus denen ein präziser Aufgabenkatalog erstellt wird. Dieser soll regelmäßig überprüft und fortgeschrieben werden. Hier sollten Möglichkeiten zur Umsetzung durch die Landeskirche entwickelt werden, da noch unklar ist, wer in welcher Weise Überprüfungen vornehmen kann. Im Aufgabenkatalog muss der Verwaltungsanteil erheblich reduziert werden, möglichst wie ihn die Reformvorlage vorschlägt, auf maximal 15 %. Seitens der Landeskirche soll ein Modell vorgeschlagen werden, wer diese Verwaltungstätigkeiten stattdessen kompetent in bezahlter Arbeit übernimmt. Alle pastoralen Aufgaben sollten in ihrem Umfang auch zeitlich beschrieben werden (Arbeitszeitkontingente), um eine Vergleichbarkeit und größere Gerechtigkeit herzustellen. Für jede Stelle (eingeschränkter und uneingeschränkter Dienst) soll in der Dienstordnung der Arbeitszeitumfang und die von Arbeitszeit freien Zeiten festgehalten werden. Beides, Aufgaben und Arbeitszeit sollen in den Gemeinden und übergemeindlichen Arbeitsgebieten transparent veröffentlicht werden. Um dabei eine möglichst hohe und verlässliche Erreichbarkeit zu erzielen, sollen die Pfarrerinnen und Pfarrer miteinander verabredete feste Sprechzeiten anbieten, weitere Anlaufstellen (z.B. Telefonseelsorge) bekannt geben und technische Möglichkeiten (Fax, Anrufbeantworter etc.) mitgliederverfreundlich nutzen.

Das Modell des traditionellen Pfarrhauses ist angesichts der verschiedenen Lebensformen von Pfarrerinnen und Pfarrern nicht mehr unbedingt zeitgemäß. Unter der Voraussetzung der Erreichbarkeit soll es so weiterentwickelt werden, dass die persönlichen Gegebenheiten derer stärker berücksichtigt werden, die darin leben sollen. Da es für Gemeinden und Pfarrerinnen bzw. Pfarrer sinnvoll sein kann, nach 10 Jahren einen Wechsel im Pfarramt zu erleben, sollte der Rat zum Stellenwechsel ernsthaft geprüft werden. Auch ihr "öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis" auf Lebenszeit sollte im Vergleich mit anderen Modellen aus der Ökumene (z.B. USA) überdacht werden.

- Leitungshandeln, Strukturen und Vernetzung (Kp. 5 u.7)

Es ist erfreulich, dass die Reformvorlage mit den Zielen von größerer Vielfalt und Effizienz ein Gesamtkonzept kirchlicher Arbeit inhaltlich und strukturell empfiehlt. Für die inhaltliche Vernetzung und Kooperation sind immer die konkreten Bedingungen vor Ort zu beachten, z.B. die weite räumliche Ausdehnung und die Zahl der Standorte/Predigtstätten. In wie weit auch dort die Errichtung eines Kontaktbüros sinnvoll ist, muss genau geprüft werden. Dabei ist auch die Entwicklung eines landeskirchenweit umfassenden EDV- und IT-Rahmenkonzeptes nicht nur wünschenswert, sondern unumgänglich.

Visitationen sollten häufiger durchgeführt werden und tatsächlich zu Veränderungen führen. Sie bieten für Gemeinden eine Chance, da sie viele positive Aspekte wie z.B. das "Anschieben" neuer Projekte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie zukunftsorientiertes Handeln bei der Gemeindegemeinschaft beinhalten.

Der Vorschlag, in der Landeskirche "Gestaltungsräume" zu bilden, in denen für eine bestimmte Region ein Angebot an gemeindlichen und übergemeindlichen Diensten vereinbart wird, ist zukunftsweisend. Aus dem Verband der VKK Dortmund und Lünen liegen dafür gute Erfahrungen vor. Aus diesem Verband darf der Kirchenkreis Lünen nicht, wie vorgeschlagen, ausgegliedert werden. Die Kreissynode schließt sich in dieser Hinsicht der Stellungnahme des Vorstandes der Vereinigten Kirchenkreise an.

Im Grundsatz ist die Deckungsgleichheit von kirchlichen und kommunalen Grenzen sinnvoll. Für die zwingende Notwendigkeit, die Grenzen auch im Kirchenkreis Dortmund-West zu korrigieren, fehlen in der Reformvorlage jedoch ausreichende Argumente. So ist in den Gemeinden Bövinghausen, Lütgendortmund und Oestrich-Deininghausen eine veränderte Grenzziehung ihrer Gemeindegrenzen nicht sinnvoll, da erhebliche theologische (Selbstverständnis und Gemeindeprofil) und strukturelle Gründe (Infrastruktur, zurückzulegende Wegstrecken) dagegensprechen.

Die Vorschläge der Reformvorlage sollten überall diskutiert werden und Auswirkungen auch auf das Landeskirchenamt nicht ausschließen.

Ergänzend wünschen wir uns die Berücksichtigung ökumenischen Lernens zum Beispiel durch die United Church of Christ bezüglich einer religiösen Sozialisation durch die Gemeinden oder durch katholische Gemeinden bzgl. des Engagements ehrenamtlich Mitarbeitender.