

Landessynode 2001

2. (ordentliche) Tagung der
14. Westfälischen Landessynode
vom 11. bis 16. November 2001



Evangelische Kirche von Westfalen

Reformprozess „Kirche mit Zukunft“

Perspektiven zur Weiterarbeit

2. Reformprozess „Kirche mit Zukunft“

- Vorliegendes Material / Landessynode 2001 -

2.1 Reformvorlage „Kirche mit Zukunft – Zielorientierungen für die Evangelische Kirche von Westfalen“

2.2 Einbringung der Stellungnahmen zur Reformvorlage

- Erläuterungen zu den Auswertungen der Stellungnahmen
- Inhaltsverzeichnis der im Projektbüro vorliegenden Stellungnahmen zur Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“
- Zusammenfassungen der kreissynodalen Stellungnahmen
- Zusammenfassungen von Stellungnahmen aus den Ämtern, Werken, Einrichtungen und Ausschüssen auf kreiskirchlicher und landeskirchlicher Ebene, etc.
- Zusammenfassungen von ergänzenden gemeindlichen Stellungnahmen

2.3 Anträge aus den Kreissynoden

- Anträge aus den Kreissynoden

2.4 Perspektiven zur Weiterarbeit

- Entwurf einer Synodalerklärung
- Auswertungen der Stellungnahmen nach inhaltlichen Schwerpunkten

2.5 Beschlusslage zu den Gestaltungsräumen

- Beschlusslage zu den Gestaltungsräumen und Beschlussvorschlag für die Landessynode 2001

Während der Landessynode 2001 bereitgehalten:

- Sämtliche dem Projektbüro vorliegende Stellungnahmen (EDV-Fassung)

„Kirche mit Zukunft“

Entwurf für eine Entschließung der Synode

„Seid stets bereit, jedem Rede und Antwort zu stehen,
der nach der Hoffnung fragt, die euch erfüllt.“

(1. Petrus 3, 15)

Die Evangelische Kirche von Westfalen vereint Gemeinden der unterschiedlichen reformatorischen Bekenntnisse. Sie ist Kirche der Union. Die Vielfalt von Tradition und Frömmigkeit bereichert unsere Kirche; sie hat sich in der Vergangenheit immer wieder in grundlegenden Beschlüssen der westfälischen Landessynode niedergeschlagen. Sie gibt unserer Kirche das Gesicht und prägt unser Kirchenbild.

Die Kirche bedarf nach evangelischem Selbstverständnis ständig der Reform, um zugleich bei ihrem biblischen Auftrag, bei ihrem Bekenntnis und bei den Menschen ihrer Zeit zu bleiben. Wir wollen unser Zeugnis und unseren Dienst so ausrichten, dass wir dem Bekenntnis zu dem Dreieinigen Gott treu bleiben und den Menschen gerecht werden.

Nach zum Teil harten und einschneidenden Maßnahmen auf landeskirchlicher Ebene war die Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ Auftakt für weitere Reformen auf der Ebene der Kirchenkreise, Gemeinden und Dienste. Sie hat Anstöße gegeben, Ärgernis erregt und Nachdenklichkeit erzeugt. Sie hat kreative Kräfte mobilisiert, Aufbruch, Erwartungen und Hoffnungen geweckt. Sie hat ermutigt und beflügelt, aber auch Ängste, Widerspruch und Widerstand ausgelöst. Nie gab es breitere Resonanz in einem Stellungnahmeverfahren. Kirche ist wieder Thema. Darüber freuen wir uns. Wir danken allen, die dazu beigetragen haben.

Wir haben wahrgenommen, dass folgende **Themen** besonderes Interesse finden:

- **Theologische Klärung:** Es wird leidenschaftlich debattiert, worin die elementaren Aufgaben der Kirche bestehen, welches Kirchenbild für die kommenden Jahre leitend sein soll, wie Kirche wachsen kann, welche Gemeindekonzptionen dem kirchlichen Auftrag am besten entsprechen, wie gemeindliche und funktionale Dienste aufeinander zu beziehen sind und welche Bedeutung dem Geld und den Regeln wirtschaftlichen Handelns zukommt.
- **Personalführung und Leitung:** Es wird intensiv darüber gesprochen, wie in unserer Kirche eine Kultur der Wertschätzung entwickelt und gestärkt werden kann, wie die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen intensiviert und deren Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Tätigen gefördert werden kann.
- **Strukturen:** Es wird gemeinsam beraten, wie die Zusammenarbeit von Gemeinden und Kirchenkreisen gestaltet, ihre Größe und Nähe zu den Menschen bestimmt und das Konzept der Gestaltungsräume inhaltlich gefüllt und umgesetzt werden können.
- **Reformprozess:** Es wird diskutiert, auf welchen Wegen möglichst viele in einem Geist des Vertrauens an den Entscheidungen und Beratungen teilhaben können, wie Information und Transparenz gewährleistet sind, damit Klarheit über die Reformziele und deren Umsetzung erreicht werden kann. Es gibt zudem die Forderung, weitere Themen in den Reformprozess einzubeziehen, z.B. Schule, Diakonie und Ökumene.

Es gibt Zustimmung, Kritik und offene Fragen.

- **Zustimmung** findet die Einsicht, dass jede Reform sich am Auftrag der Kirche zu orientieren hat. Zustimmung findet auch die Aufforderung, sich wechselseitig zu respektieren und zu achten (Kultur der Wertschätzung). Übereinstimmung besteht darin: wir stoßen auf Grenzen, darum brauchen wir Prioritäten. Dabei ist Finanzierbarkeit ein wichtiges aber nicht das alleinige Kriterium kirchlichen Handelns. Konsens herrscht darin, regionale Grenzen pragmatisch und in Rücksicht auf die Gegebenheiten vor Ort zu verändern oder beizubehalten.
- **Kritik** an der Reformvorlage sieht einen Mangel an biblisch-theologischer Vergewisserung und eine Unschärfe im Kirchenbild. Sie vermisst den Bezug zur evangelischen Spiritualität. Sie nimmt eine Gefährdung der presbyterial-synodalen Ordnung wahr.
- **Offene Fragen** gibt es im Blick auf unterschiedliche Positionen zur geistlichen Leitung und Personalführung, zur Größe von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen, zur Zusammenarbeit der Haupt- und Ehrenamtlichen sowie zur Mitgliederorientierung.

Wir setzen gemeinsam den Weg bisheriger Reformen fort. Wir **erklären** deshalb:

- **Der Impuls zur Kirchenreform ist angekommen.** Er wurde auf allen Ebenen und in allen Bereichen kirchlichen Lebens und Arbeitens aufgenommen. Wir denken intensiv darüber nach, was „Christsein heute“ bedeutet und wie evangelische Kirche in Westfalen sich angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen ordnet und organisiert. Das gegenseitige Verständnis zwischen parochialen und funktionalen Diensten entwickelt sich. Überkommene innerkirchliche Frontstellungen verändern sich. Ein gesamtkirchliches Bewusstsein wächst.
- **Die Kirchenreform geht weiter.** Erwartungen, die wir geweckt haben, wollen wir nicht enttäuschen. Die wachsende Bereitschaft zum Mitgestalten nehmen wir auf. Wir sehen aber auch das Risiko der Überforderung. Wir verstehen die Kirchenreform nicht als Ausnahmezustand, sondern als Lebensäußerung unserer Kirche. Unsere Ziele und Wege wollen wir im Laufe des Prozesses genauer formulieren und darauf hin prüfen, ob sie der Verheißung und dem Auftrag des Evangeliums entsprechen.

Im weiteren Reformprozess wollen wir bis zum Jahr 2005 folgende Themenfelder klären:

- Kirchenbild und Selbstverständnis der EKvW
- Weiterentwicklung der Kirchenkreise in den Gestaltungsräumen.
- Überprüfung und Weiterführung bisheriger Beschlüsse zur ehrenamtlichen Arbeit
- Leitungskultur und Leitungshandeln
- Reform des Pfarrbildes
- Personalplanung und -entwicklung der hauptamtlich Mitarbeitenden
- Überprüfung der Größe und der Amtszeiten der verschiedenen Gremien

Alle Stellungnahmen und Beiträge zur Reformvorlage sollen dabei sorgfältig geprüft und ausgewertet werden.

Wir verpflichten uns für den weiteren Reformprozess auf folgende **Leitsätze**:

- Wir wollen verstehen und weiter sagen, was christlicher Glaube heute bedeutet.
- Wir achten uns in der Verschiedenheit unserer Tradition und Frömmigkeit.
- Wir nehmen die Menschen und ihre Lebensverhältnisse ernst.
- Wir begegnen Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche mit Wertschätzung.
- Wir fördern die Qualität unserer Arbeit und unserer internen Zusammenarbeit.
- Wir klären Entscheidungswege und verbessern unser Leitungshandeln.
- Wir gehen aufmerksam und verantwortlich mit unseren Gütern und Gaben um.
- Wir bilden und stärken Strukturen, die uns entlasten und zukunftsfähig machen.

Damit der **Reformprozess** verantwortlich geordnet und nachvollziehbar bleibt, werden wir

1. unsere Ziele klären und präzisieren,
2. uns dabei am Wesen und Auftrag der Kirche orientieren,
3. unsere Handlungsschritte realistisch und verbindlich bestimmen,
4. die Aufgaben, die dazu erfüllt werden müssen, beschreiben,
5. die Voraussetzungen und Folgen unseres Handelns überprüfen,
6. darauf achten, dass Aufwand und Nutzen in einem vertretbaren Verhältnis stehen.

Uns trägt die **Gewissheit**:

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

„Es sind mancherlei Gaben.
Doch es ist ein Geist.

Es sind mancherlei Dienste.
Doch es ist ein Herr.

Es sind mancherlei Kräfte.
Doch es ist ein Gott,
der da wirkt alles in allem.“
(1. Kor 12, 4-6)

Auswertungen der Stellungnahmen nach inhaltlichen Schwerpunkten

- Verfahrensbeschreibung -

Die folgenden Seiten bieten einen strukturierten Überblick zu den Stellungnahmen und Anträgen der 440 Einsendungen. Die Äußerungen wurden inhaltlich entlang der Kapitel der Reformvorlage geordnet. Dabei sind die vorgetragenen Aspekte jeweils auf das Kernanliegen konzentriert worden. In jedem Kapitel wurden wiederum die inhaltlich zusammengehörenden Argumente in Unterabschnitten geordnet.

Die Übersicht bietet außerdem vier Spalten. In der ersten Spalte werden die zum jeweiligen Abschnitt inhaltlich passenden Kernsätze der Vorlage zitiert. Die zweite Spalte bietet den Überblick über die verschiedenen Rückäußerungen. Die dritte Spalte gibt Stichworte für eine mögliche weitere Behandlung des Themas und die vierte Spalte enthält Empfehlungen dazu, bis wann diese Schritte getan werden könnten.

Da alle Eingaben mehr als 1.000 Seiten Text umfassen, war es nicht möglich und sinnvoll, vollständige Texte in die Übersicht aufzunehmen. Die vollständigen Texte stehen aber in mehreren Exemplaren der Synode zur Verfügung. Falls man den Eindruck hat, Zitate seien nicht oder nicht vollständig oder sinnentstellt aufgenommen, möge man sich umgehend an das Projektbüro wenden (Tel. 0521 / 594-130 oder -147).

Prinzipiell sind die Äußerungen zwar inhaltlich geordnet. Allerdings wurden die Anträge der Kreissynoden (die gegenüber der Landessynode Antragsrecht haben) zu den jeweiligen Kapiteln (in der zweiten Spalte unter b.) gesondert aufgeführt. Der zuständige Ausschuss der Landessynode wird dann Empfehlungen erarbeiten können, wie diese Anträge eingebracht werden sollen.

Der Text der dritten und vierten Spalte geht auf Beratungen des Struktur- und Planungsausschusses der EKvW zurück und hat lediglich anregenden Charakter. Die Landessynode wird selbst entscheiden müssen, ob sie diesen Anregungen folgen oder andere Konsequenzen ziehen will.

Dazu sind die Beratungen des dafür einzurichtenden Ausschusses der Landessynode entscheidend. Hier können Einzelheiten diskutiert werden, um dann dem Plenum der Synode einen Beschlussvorschlag vorzulegen. Die vorgelegte Übersicht will diesen Beschlussempfehlungen nicht vorgreifen. Es können selbstverständlich dabei auch Empfehlungen entwickelt werden, die in der vorgelegten Übersicht noch nicht enthalten sind.

Hinsichtlich der inhaltlichen Weiterarbeit gehen die Anregungen des Struktur- und Planungsausschusses davon aus, dass in der Landeskirche und in den Gestaltungsräumen zeitlich befristete Projektgruppen tätig werden, die den Synoden konkrete Vorschläge machen sollen.

Sofern diese Vorschläge sich an die Landessynode richten, müssen sie vorher den Kreissynoden vorgelegt werden. Das kann – wenn 2002 die Arbeit dazu aufgenommen wird – frühestens im Februar 2003 geschehen. Nachdem die Kreissynoden dann ihre Stellungnahmen abgegeben haben, wird sich frühestens die Landessynode im Herbst 2003 mit den Empfehlungen beschäftigen können. Das schließt nicht aus, dass sich auch die Landessynode im Herbst 2002 mit dem Reformprozess beschäftigt.

Insgesamt ist der Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ bis zum Jahr 2005 geplant.

Auswertungen der Stellungnahmen nach inhaltlichen Schwerpunkten

Kapitel 1 "Kirche mit Zukunft": Wesen, Auftrag und Aufgaben der Kirche

I.	Kirchenbild		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
Wesen, Auftrag und Aufgaben der Kirche	<p>a) Sehr viele Stellungnahmen beziehen sich auf das Kapitel 1 der Reformvorlage „Wesen, Auftrag und Aufgaben der Kirche“. Überwiegend kritisch wird die zu kurze und zu oberflächliche Art der Darstellung gesehen. Auf die gesamte Vorlage bezogen wird die Sprache kritisiert. Das Fehlen der „Barmer Theologischen Erklärung“ wird häufig angemahnt. Die Notwendigkeit der theologischen Vergewisserung und der Erarbeitung eines theologischen Selbstverständnisses der Ev. Kirche von Westfalen wird angesprochen. Unterstützung erhält die Verhältnisbestimmung von Gemeinsamen Diensten und Kirchengemeinden (vgl. unten: Verhältnis Gemeinden / Gemeinsame Dienste).</p> <p>b) Auch die Kreissynoden äußern sich sehr ausführlich und differenziert zum Kirchenbild. Dieses wird in den Anträgen deutlich:</p> <p><u>Paderborn:</u> Die Gemeinsamen Dienste arbeiten in besonderer Weise an den Schnittpunkten von Kirche und Gesellschaft und stehen daher in vielfältiger Weise in Kontakt auch mit Menschen und Institutionen außerhalb der Kirche. Sie weisen in allen ihren Stellungnahmen ausdrücklich darauf hin, dass das Nachdenken über die notwendigen Reformen der Kirche nicht dazu führen darf, die außerkirchliche Wirklichkeit aus den Augen zu verlieren. Die kirchliche Arbeit in den Gemeinden und Funktionsbereichen soll und darf sich nicht allein als Pflege des binnenkirchlichen Milieus vollziehen. Kirche muss vielmehr in einer Welt des zunehmenden religiösen Analphabetismus erkennbar bleiben als Kirche für andere und die Dialogfähigkeit auch mit Menschen außerhalb ihrer eigenen Reihen fördern. „Gespräche auf Augenhöhe“ sind nicht nur gegenüber den eigenen Mitgliedern erforderlich. Die Kreissynode bittet daher die Landessynode, die Kirchenleitung zu beauftragen, bei den weiteren Beratungen deutlich zu machen, auf welche Weise der missionarische Auftrag der Kirche unter den Bedingungen der heutigen Lebenswirklichkeit umgesetzt und verwirklicht werden kann.</p> <p><u>Paderborn:</u> Die Kreissynode beantragt, über die theologische Begründung der Ämter ausführlich nachzudenken. Insbesondere ist vom Priestertum aller Gläubigen bereits im Zusammenhang mit dem Wesen der Kirche zu reden. Das Priestertum aller Gläubigen darf nicht wie in der Reformvorlage erst dann erinnert werden, wenn von den Aufgaben der Kirche die Rede ist und wenn deutlich wird, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer nicht alles allein bewältigen können. Das Priestertum aller Gläubigen ist nicht bloß Notbehelf, sondern zentraler Bestandteil des reformatorischen Verständnisses von Kirche.</p> <p><u>Paderborn:</u> Die Kreissynode beschreibt, dass in der Kirchenordnung mit guten Gründen vorgesehen ist, dass die Kirchenmitglieder in Leitungsfunktionen verschiedene „Dienste“ ausüben. Leiten soll sich aber nicht als Dienst tarnen, sondern in kollegial verantworteter Ausübung von Macht als Dienst an den „Schwestern und Brüdern“ vollziehen. Die Kreissynode spricht sich dafür aus, die Systeme der Machtausübung in der Kirche so transparent wie möglich zu gestalten.</p> <p>Die Kreissynode schlägt vor, den Umgang mit der Macht in allen Phasen der theologischen Ausbildung zu reflektieren und mit dem neuen Nachdenken über das theologische Verständnis der Ämter zu verbinden.</p>	Die Kirchenleitung wird gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass die Anregungen zum Kirchenbild in den kommenden Jahren in der EKvW beraten werden.	bis LS 2005

zu Kapitel 1 "Kirche mit Zukunft": Wesen, Auftrag und Aufgaben der Kirche

I.	Kirchenbild - Fortsetzung -		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
	<p>zu b) <u>Siegen</u>:</p> <p>Die Kreissynode beantragt, im weiteren Reformprozess die Bedeutung des Gottesdienstes als Zentrum der Gemeinde und als Ausgangs- und Zielpunkt aller kirchlichen Strukturen und Dienste stärker herauszuarbeiten.</p> <p>Das Profil der Kirche als missionarischer Kirche muss gestärkt werden. Vor allem die Initiativen sind zu stärken, die Glauben als alltagsrelevante Größe vermitteln und Gemeindeglieder und Kirchendistanzierte einladen, im Raum der Kirche neue Glaubenserfahrungen zu machen.</p> <p>Die Kirche darf ihre prophetische Berufung nicht zugunsten einer stromlinienförmigen Dienstleistungsmentalität aufgeben.</p> <p><u>Herne</u>:</p> <p>Nach dem biblischen und reformatorischen Zeugnis ist die Kirche die Gemeinschaft der Heiligen. Sie entsteht dort, wo der Heilige Geist durch die Predigt des Evangeliums den Glauben in den Herzen der Menschen entzündet. Die Kirche wird getragen und ständig erneuert durch die Vertrauensbeziehung der einzelnen Christinnen und Christen zu Gott und zu den Schwestern und Brüdern.</p> <p>Die Reformvorlage zitiert zuerst die reformatorischen Bekenntnisse. Sie beschreibt im Folgenden aber nur Auftrag und Aufgaben der Kirche, ohne über das Werden und das Wachstum der Gemeinde nachzudenken. So bleibt bei allen kirchlichen Aufgaben von Anfang an unklar, wer sie erfüllen soll.</p> <p>Die Kreissynode beantragt für die landeskirchlichen Strukturüberlegungen, dass sie die Herausforderung und die Chancen des Gemeindeaufbaus aufnehmen und ihnen nicht ausweichen, indem sie lediglich „über die Parochie hinaus andere Zugänge zur Kirche ... und andere Formen von Gemeinde“ (S. 8) propagieren.</p> <p><u>Siegen</u>:</p> <p>Die Kompetenzen, insbesondere die geistlich-theologischen sind auf allen Ebenen zu fördern.</p> <p><u>Bochum</u>:</p> <p>Die Kreissynode Bochum stellt an die Landessynode folgenden Antrag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Kreissynode Bochum sieht in dem Kommunikationsprojekt „Evangelisch aus gutem Grund“ eine erprobte Möglichkeit der inhaltlichen Klärung und Profilierung, die den westfälischen Reformprozess bereichern könnte. • Die Kreissynode Bochum regt an, das Kommunikationsprojekt „Evangelisch aus gutem Grund“, das sich mehrere Landeskirchen, viele Kirchenkreise und mehr als 1.000 Gemeinden EKD-weit zu Eigen gemacht haben, auch für die Evangelische Kirche von Westfalen zu übernehmen. • Evangelisch aus gutem Grund, das heißt, es gibt viele Möglichkeiten, den eigenen persönlichen Glauben in der christlichen Gemeinschaft zu leben. Das Projekt regt an zum Gespräch darüber, was es bedeutet, evangelisch zu sein. • Es geht um die Stärkung der eigenen protestantischen Identität in der bewussten Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben und seinen Wurzeln in der persönlichen Geschichte. • Es geht darum, Auskunft zu geben darüber, woran wir glauben und was wir leben und das nicht in Abgrenzung oder Konfrontation gegenüber anderen Überzeugungen und religiösen Gemeinschaften, sondern im offenen Dialog und im ökumenischen Miteinander. So können die Kirche und das Angebot, für das sie steht, glaubwürdig, einladend und werbend nach innen wie nach außen vertreten werden 		

zu Kapitel 1 "Kirche mit Zukunft": Wesen, Auftrag und Aufgaben der Kirche

I.	Kirchenbild - Fortsetzung -			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste	
	<p>zu b) <u>Paderborn:</u> Die Kreissynode beantragt, dass die Strukturen der Kirche, ihre Handlungsweise und Sprache so verändert werden, dass einerseits der Glaube besser mitgeteilt wird; andererseits die in der Kirche lebenden Menschen zugleich mit ihrem Glauben an Christus auch als Teilhaber der Ängste, Sorgen und Hoffnungen unserer Zeit erkennbar werden, die mit vielen Menschen („draußen und drinnen“) die Sehnsucht nach einem ganz anderen Leben teilen.</p> <p><u>Paderborn:</u> Die Kreissynode beantragt, dass ausdrücklich deutlich gemacht wird, dass Mitgliederorientierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation des Evangeliums vom menschenfreundlichen Gott • Kommunikation der Menschen in der Kirche untereinander <p>verbindet und Konfliktfähigkeit einschließt.</p> <p><u>Iserlohn:</u> Die Kreissynode bittet die Landeskirche, die Frage der Mitgliederorientierung noch genauer ekklesiologisch aufzuarbeiten.</p> <p><u>Siegen:</u> Die Kreissynode beantragt: Die Landessynode möge beschließen, im weiteren Prozess um die Reformvorlage den Begriff „Mitgliederorientierung“ durch „Gemeindegliederorientierung“ zu ersetzen. Die Kirche orientiert sich an der Botschaft der Bibel. Darum nimmt sie in ihrem Tun und Reden die Menschen in ihren Bedürfnissen und ihrer Existenz wahr und ernst.</p> <p><u>Lünen:</u> Die Reformvorlage enthält eine Fülle von wichtigen Überlegungen und Vorschlägen für die Zukunft der Kirche, die in ihrer Qualität sehr unterschiedlich sind und insgesamt mehr Zeit für Beratungen brauchen, als sie bisher zur Verfügung stand. Beratungsbedarf besteht insbesondere über die theologischen Aussagen zum Wesen der Kirche.</p> <p><u>Paderborn:</u> Die Kreissynode beantragt, dass im künftigen Reformprozess das Wesen der Kirche deutlicher zum Ausdruck kommen muss. Insbesondere soll ein expliziter Hinweis auf die Theologische Erklärung von Barmen (1934) These III aufgenommen werden: "die christliche Kirche ist die Gemeinde von (Schwestern und) Brüdern, in der Jesus Christus in Wort und Sakrament durch den Heiligen Geist als der Herr gegenwärtig handelt. Sie hat mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung mitten in der Welt der Sünde als die Kirche der begnadeten Sünder zu bezeugen, dass sie allein sein Eigentum ist, allein von seinem Trost und seiner Weisung in Erwartung seiner Erscheinung lebt und leben möchte."</p> <p><u>Gütersloh:</u> Die Kreissynode stellt den Antrag, die in Kapitel 1 formulierten Bemerkungen zum Selbstverständnis der Kirche über die vorliegende Bezugnahme zur funktionalen Kirchentheorie hinaus vom Theologischen Ausschuss der Landeskirche ausarbeiten zu lassen und sie dem weiteren Diskussionsprozess zur Verfügung zu stellen.</p> <p><u>Hamm:</u> Die Kreissynode kritisiert die unzureichende Durchführung einer sorgsam theologischen Grundlegung für alle Kapitel der Reformvorlage und bittet die Kirchenleitung um Überarbeitung. Eine Reform unserer Kirche, die sich den Erfordernissen der modernen Gesellschaft stellen will, kann nur von der geistlichen Mitte der Kirche her entfaltet werden.</p>			

zu Kapitel 1 "Kirche mit Zukunft": Wesen, Auftrag und Aufgaben der Kirche

I.	Kirchenbild - Fortsetzung -		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
	<p>zu b) <u>Siegen</u>:</p> <p>Die Kreissynode beantragt: Die Landessynode möge beschließen, im weiteren Prozess zu der Reformvorlage stärker die Bindung an den Auftrag der Kirche Jesu Christi zu verankern.</p> <p><u>Unna</u>:</p> <p>Die Kreissynode stellt fest, dass die Frage der spirituellen Zielsetzung und Leitung in der Reformvorlage zu kurz kommt. Es ist Leitungsaufgabe, Zielsetzungen, die durch das Evangelium geprägt sind, für die konkrete Arbeit am Ort zu entwickeln und umzusetzen.</p> <p><u>Herne</u>:</p> <p>Die Kreissynode unterstützt das Anliegen der Reformvorlage: „Strukturen müssen sich am Wesen und am Auftrag der Kirche orientieren.“ Aus diesem Grunde beantragt die Kreissynode eine gründlichere Klärung des Kirchenverständnisses.</p> <p><u>Lübbecke</u>:</p> <p>Die Kreissynode bittet die Landessynode, die Fülle neutestamentlicher Texte zum Wesen der Gemeinde Jesu Christi für die Frage nach den Zielen und Leitbildern der EKvW fruchtbar zu machen, weil die Erneuerung der Kirche nur aus Begegnung mit dem Wort Gottes erwächst.</p> <p><u>Vlotho</u>:</p> <p>Es verbleibt bei dem der presbyterial-synodalen Ordnung unserer Kirche zugrundeliegenden Gedanken, dass sich die Kirche von der Gemeinde her aufbaut. Dementsprechend sollen die Gestaltungskompetenzen für die kirchliche Arbeit dem Grundsatz der Subsidiarität entsprechend vorrangig bei den „unteren“ kirchlichen Leitungsebenen liegen.</p> <p><u>Siegen</u>:</p> <p>Die Kreissynode beantragt: Die Landessynode möge beschließen: Im weiteren Reformprozess zu ‚Kirche mit Zukunft‘ ist deutlicher herauszustellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirche Jesu Christi ist immer auch lernende Gemeinde. • Kirche ist nicht nur eine Dienst-, sondern auch eine Lerngemeinschaft nach innen und außen im Miteinander aller Gemeindeglieder, Ehren- und Hauptamtlichen. • Bildung ist Ausdruck der Teilhabe am Evangelium und gehört daher zu den „Zeichen der Kirche“. • Um diese Teilhabe erfüllen zu können, müssen Lernprozesse initiiert, organisiert und begleitet werden. Dies ist vorrangige Aufgabe von Hauptamtlichen. • Lernprozesse brauchen geeignete Strukturen. • Gemeindegliederarbeit ist auch als Bildungsarbeit wahrzunehmen, zu gestalten und zu fördern. • Kirchliche Bildungseinrichtungen sind unverzichtbarer Ausdruck des Bildungsauftrages der Kirche und als solche angemessen zu fördern. <p><u>Paderborn</u>:</p> <p>Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, neben allen gottesdienstlichen und politischen Kontakten das theologische Gespräch zwischen den Kirchen neu zu beleben.</p>		

Kapitel 3 "Kirche mit Zukunft": Mitgliederorientierung

II.	Gemeindekonzepte		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Jede Kirchengemeinde bietet entweder (bei größeren Gemeinden) für sich allein oder (bei kleineren Gemeinden) in Kooperation mit anderen Gemeinden bzw. in einer Region ein „kirchliches Grundangebot“, das sich an der Perspektive der Mitglieder orientiert.“ (S. 33)</p> <p>„Jede Gemeinde sollte überlegen, wie sie in Kooperation mit anderen Gemeinden sowie mit den Gemeinsamen Diensten differenzierte Angebote möglich macht.“ (S. 33 – sog. „Schlüsselaufgaben“)</p>	<p>a) Aus einer Fülle von Anregungen aus Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Ausschüssen wird deutlich, dass eine Klärung von Gemeindekonzepten, Gemeindeprofilen und der Differenzierung von Angeboten nötig ist. Die Arbeitsgruppe „Mitgliederorientierung“ der Kreissynode Herford schlägt vor, die Grundangebote z. B. durch qualifizierte Gemeinschaft und gesellschaftliche Verantwortung zu ergänzen.</p> <p>Vielfach wurde auch von den Kirchengemeinden gefragt, welche Arbeitsfelder den Grundangeboten bzw. Schlüsselaufgaben zuzuordnen sind. Eine ausführliche Ausarbeitung liegt aus dem Kirchenkreis Lünen vor. Ebenso wie Arnberg und Bochum spricht sich Lünen dafür aus, kirchliche Grundangebote und differenzierte Angebote zu entwickeln. Der Kirchenmusik-Konvent des Kirchenkreises Hattingen-Witten stellt fest, dass die kirchenmusikalische Arbeit zum Grundangebot gehören muss. Für den Jugendausschuss des Kirchenkreises Minden gehört die Jugendarbeit zum Grundangebot jeder Kirchengemeinde.</p> <p>b) <u>Siegen:</u> Die Kreissynode Siegen beantragt: Die Landessynode möge sich folgende inhaltliche Füllung des Begriffs „Profil“ zu Eigen machen: Wo die Botschaft von der freien Gnade Gottes als des Wortes vom Kreuz und die Anrufung des Namens des dreieinigen Gottes nicht im Mittelpunkt steht, da ist nicht Kirche Jesu Christi. Profil gewinnt die Kirche als versammelte Gemeinde nur durch ihre Bindung an die Heilige Schrift und deren personenhafte Mitte. Das Evangelium von der Menschenfreundlichkeit Gottes tritt uns in der Person Jesu Christi als Zuspruch und Anspruch, als Wegweisung und Korrektiv gegenüber und ruft damit auch Widerstand hervor. Auf dieses Evangelium sind alle in gleicher Weise angewiesen. Es mutet uns zu, in der Öffentlichkeit klare Position zu beziehen – auch wenn das unbequem und nicht opportun erscheint. Begriffe der Reformvorlage wie Grundangebot und Differenzierung müssen geklärt und definiert werden.</p> <p>In diesem Zusammenhang sind auch die Stellungnahmen zum „Kirchenbild“, zum Verhältnis von „Gemeinsamen Diensten und Gemeinde“ und zum „Pfarrbild“ zu berücksichtigen.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Projektgruppe zur Erarbeitung einer Handreichung zur Entwicklung von Gemeindekonzepten einzurichten (vgl. Ausarbeitung der EKIR: „Visionen erden“)</p>	<p>LS 2003</p>

Kapitel 4 "Kirche mit Zukunft": Menschen, die in der Kirche arbeiten

Kapitel 4.1 "Kirche mit Zukunft" Ehrenamtliche Arbeit

III. Grundsätzliches			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
„Ehrenamtliches Engagement im Leben der Kirchengemeinden, den kirchlichen Verbänden und in diakonischen Arbeitsfeldern ist prägend für das kirchliche Selbstverständnis und den Alltag der Kirche.“ (S. 38)	<p>a) Etliche Kirchenkreise, einige Kirchengemeinden sowie andere Einrichtungen, Ausschüsse bzw. Einzelpersonen haben sich zum Kapitel 4.1. der Reformvorlage (Ehrenamtliche Arbeit) geäußert. Im wesentlichen wurden die Vorschläge positiv gewürdigt. Als problematisch erschienen v.a. die Belastung im Ehrenamt, sowie die Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen. Mehrfach wurde auf die Notwendigkeit von Fortbildungsangeboten hingewiesen. Es wurden einige weitergehende Vorschläge gemacht, die zum Teil als Anträge an die Landessynode formuliert wurden.</p> <p><i>Karl Heinz Horn, Studiendirektor i.R.:</i> Die Kirche leidet weithin darunter, dass man den Laien nichts zutraut. <i>KK Herne:</i> Strukturell wurden ehrenamtliche Mitarbeitende oft zu Helferinnen und Helfern der Hauptamtlichen. Es wird zur Zeit nicht gabenorientiert von der Gemeinde her gedacht, sondern es werden planstellenorientiert Gelder verteilt. <i>KK Hattingen-Witten, Ev. Kirchengemeinde Welper:</i> Die (Anm.: in der Reformvorlage) vorgeschlagene Erweiterung ehrenamtlicher Arbeit sehen wir (...) insofern problematisch, als dann noch größere Belastungen im Ehrenamt unvermeidlich erscheinen. <i>Evangelische Michaelsbruderschaft, Konvent Westfalen:</i> Vorschlag: Ordination zum ehrenamtlichen geistlichen Dienst (wie z. B. in der altkatholischen Kirche). <i>Ev. Kirchengemeinde Heessen (Hammer Erklärung):</i> Die tragende Rolle der Gemeindeglieder ist deutlich in die Kirchenordnung aufzunehmen.</p>		

IV. Fort- und Weiterbildung / Strukturen der Zusammenarbeit			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
Je stärker der Grad der Verantwortung ehrenamtlich Mitarbeitender besonders in Leitungsgremien ist, um so (selbst) verpflichtender sollten entsprechende Fortbildungen sein! (S. 41)	<p>a) Die Notwendigkeit zur Fortbildung im Ehrenamt wird vielfach unterstrichen.</p> <p><i>KK Hagen:</i> Ein erster Schritt zur Wertschätzung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen sind Fortbildungsveranstaltungen für Presbyterinnen und Presbyter. <i>KK Unna:</i> Haupt- und ehrenamtlichen Mitgliedern von Leitungsorganen sollen Fortbildungsangebote für die Themenbereiche "Leitungshandeln und Gremienarbeit" angeboten werden. <i>KK Paderborn:</i> "Einführung" in das Amt des / der Kirchmeister/in soll angeboten werden. <i>KK Paderborn:</i> Leitung und Leitungshandeln, <i>Teamfähigkeit</i>, sowie die unterschiedliche Wirkung des Leitungshandelns auf Frauen und Männern sollen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung thematisiert werden. <i>KK Dortmund-West:</i> Die bestehenden Regelungen zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit (Broschüre 2000) müssen umgesetzt werden, Fort- und Weiterbildung sowie qualifizierte Begleitung sind zu ermöglichen. <i>KK Dortmund-Nordost:</i> Kostengünstige, möglichst aber kostenlose Fortbildungsmöglichkeiten sollen angeboten werden (möglichst dezentral). <i>KK Gelsenkirchen und Wattenscheid:</i> Es ist zu klären, wie die Fort- und Weiterbildung von Ehrenamtlichen finanziert werden kann.</p>		

zu Kapitel 4.1 "Kirche mit Zukunft" Ehrenamtliche Arbeit

IV.	Fort- und Weiterbildung / Strukturen der Zusammenarbeit - Fortsetzung -			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge		Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Zwar erwarten die meisten ehrenamtlich Mitarbeitenden für ihr Engagement keine Bezahlung. Es sollte aber Folgendes selbstverständlich sein [...]:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auslagen-erstattung ... - kostenfreie oder kostengünstige Weiterbildung - ein allgemein anerkanntes System zur Anerkennung ehrenamtlich geleisteter Zeiten und erworbener Qualifikationen“ <p>(S. 41)</p>	<p>Eine Reihe weiterer Angaben enthält Vorschläge, die die Strukturen der ehrenamtlichen Arbeit anreichern wollen:</p> <p><i>Iserlohn, Synodaler Frauenausschuss:</i> Es muss eine übergeordnete hauptamtliche Stelle für Ehrenamtliche geben mit den Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fort- und Weiterbildung Ehrenamtlicher • Supervision • Fortbildung zur besseren Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen • Nachweisverbreitung • Beratung bei Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen • Angebote zu einem übergemeindlichen Erfahrungsaustausch <p><i>Arbeitskreis Frauenförderung in der EKvW:</i> Einzurichten sind (...) Mitarbeitendenkreise von Haupt- und Ehrenamtlichen in Gemeinden und Kirchenkreisen ... Darüber hinaus muss es eine Interessensvertretung für Ehrenamtliche geben.</p> <p><i>Ausschuss des Frauenreferates der EKvW:</i> Wir schlagen vor, (das) Internationale Jahr der Freiwilligen zu nutzen, um die staatliche Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit in der Kirche zu verbessern, z. B. Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten ohne Anrechnung auf das Arbeitslosengeld, die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe; Anerkennung der Qualifizierung durch ehrenamtliche Arbeit beim Übergang zum Arbeitsmarkt; Steuerermäßigung als „Honorar“.</p> <p>b) <u>KK Siegen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die evangelische Kirche braucht auf der Ebene der Landeskirche wie auf der Ebene der Kirchenkreise umfassende Konzepte der Personalentwicklung. 2. Es geht um Konzepte, in denen im Blick auf konkrete Felder kirchlicher Praxis nicht-theologische, theologische, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeit gleichzeitig problematisiert wird. 3. Es geht um Modelle interdisziplinärer hauptamtlicher Zusammenarbeit und um Modelle der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen <p>Die Kreissynode beantragt: Die Landessynode möge beschließen, Im weiteren Reformprozess zu ‚Kirche mit Zukunft‘ ist deutlicher herauszustellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirche Jesu Christi ist immer auch lernende Gemeinde • Kirche ist nicht nur eine Dienst- sondern auch eine Lerngemeinschaft nach innen und außen im miteinander aller Gemeindeglieder, Ehren- und Hauptamtlichen • Bildung ist Ausdruck der Teilhabe am Evangelium und gehört daher zu den „Zeichen der Kirche“ • Um diese Teilhabe erfüllen zu können, müssen Lernprozesse initiiert, organisiert und begleitet werden. Dies ist vorrangige Hauptaufgabe von Hauptamtlichen • Lernprozesse brauchen geeignete Strukturen. • Gemeindearbeit ist auch als Bildungsarbeit wahrzunehmen, zu gestalten und zu fördern. • Kirchliche Bildungseinrichtungen sind unverzichtbarer Ausdruck des Bildungsauftrages der Kirche und als solche angemessen zu fördern. <p><u>KK Münster:</u> Die Kirchenleitung möge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haushaltsposten für Ehrenamtliche schaffen • sich für die Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit auf Rentenbezüge einsetzen 		<p>Fortbildungsangebote für Presbyterinnen und Presbyter (Amt für missionarische Dienste) (Presbytertag 2001)</p> <p>Die Fortbildung Ehrenamtlicher ist nicht nur eine landeskirchliche Aufgabe. Die Kirchenkreise werden aufgefordert, ihr jeweiliges Fortbildungskonzept mit den Gemeinden abzusprechen und über ihre Bemühungen zu berichten.</p>	<p>LS 2003</p> <p>LS 2003</p>

zu Kapitel 4.1 "Kirche mit Zukunft" Ehrenamtliche Arbeit

V.	Motivation für ehrenamtliche Arbeit		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Ehrenamtlich Mitarbeitende erleben durch ihr Tun in der Regel ein hohes Maß an persönlichem Gewinn[...] Dabei ist jedoch die Weitergabe ehrenamtlicher Aufgaben an nachfolgende Generationen in den letzten Jahren weniger selbstverständlich geworden. [...] (S. 39)</p> <p>Der [...] Mangel am ehrenamtlicher Mitarbeit ist nicht nur auf übergreifende gesamtgesellschaftliche Entwicklungen zurückzuführen, sondern erklärt sich auch durch eine Institutionsmüdigkeit, besonders jüngerer Menschen, die sagen: Ehrenamt ja, aber nicht mehr im alten Stil [...]. (S. 39)</p>	<p>a) <i>KK Bielefeld</i> Das „Priestertum aller Gläubigen“ sollte als Grunddimension kirchlichen Lebens in allen Bereichen beschrieben werden. <i>KK Gladbeck-Bottrop-Dorsten, Ev. Kirchengemeinde Holsterhausen a. d. Lippe:</i> In den Überlegungen zur ehrenamtlichen Arbeit vermissen wir den Aspekt der Freude am Ehrenamt und Rückbesinnung auf das Ziel kirchlichen Handelns. <i>Landespfarramt für den Kirchlichen Dienst in der Polizei:</i> Während sich bei modernen Ehrenamtkonzeptionen der Gedanke verwirklicht, dass Menschen interessengeleitet ein Stück fehlender Selbstentfaltung im Beruf kompensieren, ist ehrenamtliche Mitarbeit in der Kirche an vielen Stellen nicht geeignet, sich selbst frei zu verwirklichen ... Zugleich sehen wir auch eine Überforderung der Ehrenamtlichen, wenn sie wirklich verantwortlich gestalten und arbeiten sollen. In letzter Konsequenz wird die hauptamtliche Kraft zur Verantwortung gezogen ... Was die Würdigung ehrenamtlicher Arbeit in der Kirche angeht, sollte ein weitergehendes Nachdenken einsetzen. <i>KK Iserlohn, Ev. Kirchengemeinde Ergste:</i> Feststellung: Je größer eine Einheit wird, desto anonym wird sie und desto weniger lassen sich Ehrenamtliche dafür begeistern. <i>KK Dortmund-Süd, Ev. Kirchengemeinde Berghofen:</i> Eine Neubesinnung und Stärkung des Ehrenamtes schafft die Grundlagen für eine nachhaltige Zukunftsfähigkeit der Kirche. Wünschenswert, aber unpraktikabel erscheint uns dabei die verwaltungsmäßige Erfassung Ehrenamtlicher (Reformvorlage S. 41).</p> <p><i>KK Schwelm:</i> Kritik: Die Arbeit der Ehrenamtlichen wird in der Hauptvorlage zu wenig wahrgenommen und rein organisatorisch behandelt. Die Gemeinden sollen verpflichtet werden, Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit zu erstellen, z. B. Haushaltsstelle, Ansprechpartner, räumliche und zeitliche Bedingungen. Die Durchführung (Anm.: gemeint ist wohl: der Durchführung dieser Bedingungen) muss überprüft werden. <i>KK Tecklenburg, Synodaler Tagungsausschuss "Menschen, die in der Kirche arbeiten":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einwand (u.a.): Die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement kann sich auf Tätigkeitsfelder richten, die mit den Zielen der Gemeinde nicht übereinstimmen. • Frage: Welche/r übergemeindliche Dritte vermittelt zwischen Presbyterium und Ehrenamtlichen? • Vorschlag: Neben dem Angebot zur Fortbildung (Anm: für Ehrenamtliche) sind auch Angebote zu entwickeln, um Grundkenntnisse erwerben zu können. <p><i>KK Recklinghausen:</i> Es wird u. a. vorgeschlagen, dass eine Öffentlichkeitsarbeit in Bezug auf das Ehrenamt stattfindet ("Tue Gutes und rede darüber").</p>		

zu Kapitel 4.1 "Kirche mit Zukunft" Ehrenamtliche Arbeit

VI. Genderfragen / Beteiligung von Frauen an ehrenamtlicher Leitung			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
„Während ehrenamtliches Engagement von Männern in Kirche und Diakonie häufig durch die Übernahme von einem „Amt“ deutlich wird, stellen Frauen die Mehrheit derjenigen, die praktische soziale, helfende Arbeit im weitesten Sinne tun.“ (S.40)	<p>a) <i>KK Herford</i>: Kritik: Als Ehrenamtliche werden Frauen gewürdigt, im Zusammenhang von Leitungsthemen sind sie nur mitgemeint.</p> <p><i>KK Herford, Ausschuss für Frauenarbeit</i>: Die ehrenamtliche Arbeit von Frauen wird in der Reformvorlage zwar differenziert betrachtet (Kapitel 4, S. 40); es fehlt aber die ausdrückliche Ermutigung an Frauen, neue Rollen und Leitungämter in der Kirche wahrzunehmen.</p> <p><i>Ev. Frauenhilfe in Westfalen e.V.</i>: Wir wünschen uns, dass in Zukunft die (...) Verteilung der Ehrenämter reflektiert wird und bei Nominierungen, Wahlen etc. auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet wird.</p>		LS 2003

VII. Umsetzung bestehender Beschlüsse			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
Die Landesynode 1994 hat „Grundsätze zur ehrenamtlichen Arbeit in der EKvW“ beschlossen, die dem ehrenamtlichen unentgeltlichen und freiwilligen Engagement gerade auch von Frauen gerecht werden. (S. 38)	<p>a) <i>KK Paderborn</i>: U.a. werden folgende Wünsche genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Gemeinden sollen verpflichtet werden, die Informationsbroschüre "Ehrenamtliche Arbeit" für alle Engagierten zugänglich zu machen. <p><i>KK Dortmund-West</i>: Die bestehenden Regelungen zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit (Broschüre 2000) müssen umgesetzt werden, Fort- und Weiterbildung sowie qualifizierte Begleitung sind zu ermöglichen.</p>	Evaluierung der Beschlüsse zur ehrenamtlichen Arbeit seit der Landessynode 1993	LS 2003

Kapitel 4.2 "Kirche mit Zukunft": Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

23 Kirchenkreise und 13 Einrichtungen haben sich explizit zum Thema „Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ geäußert. Der Schwerpunkt lag ganz eindeutig bei Anregungen zur Personalentwicklung. Folgende Stichwörter sollten in dem weiteren Prozess im Mittelpunkt stehen:

VIII.	Personalplanung / Personalentwicklung		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Die finanziellen und strukturellen Beratungen und Entscheidungen der vergangenen Jahre haben viele Mitarbeitende in unserer Kirche auf allen Ebenen stark verunsichert; manche haben ihren Arbeitsplatz bei der Kirche verloren bzw. als bei der Kirche ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Arbeitsplatz gefunden.“ (S. 44)</p> <p>„Qualifizierende berufsbegleitende Fortbildungen, Recht auf Supervision und verlässliche Berufslaufbahnplanung sind wesentliche Eckpunkte für die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!“ (S. 44)</p>	<p>a) Breit aufgenommen wurden auch die Anregungen zur Personalplanung. Dabei wurde vorgeschlagen, größere Planungseinheiten anzudenken. Dies könnte die Einrichtung von Stellen-Pools für Kindertagesstätten sowie die Errichtung gemeinsamer Dienste als multiprofessionelle Teams auf Kirchenkreis- oder Gestaltungsraumbene oder auch die Einrichtung eines virtuellen landeskirchenweiten Stellen-Pools sein.</p> <p>Ein erster Schritt müsste sein, dass auf allen Ebenen klare, realitäts- und bedarfsgerechte Stellenbeschreibungen erarbeitet werden, die die Voraussetzung jeglicher Personalplanung darstellen. Konkretere Beispiele finden sich in den folgenden Stellungnahmen: Kreiskirchliche Öffentlichkeitsreferate in der EKvW; Kirchenkreis Bochum: Kirchenmusik (KMD Ulrich Hirtzbruch, im Auftrag eines Arbeitskreises); Kirchenkreis Paderborn: Leiterinnenkonferenz der Kindertageseinrichtungen; Ev. Küstervereinigung im Kirchenkreis Tecklenburg. Unter Umständen, z. B. im Bereich der Kindertagesstätten, soll die Kirchenzugehörigkeit nicht mehr unaufgebbares Prinzip sein.</p> <p>Mehrfach hingewiesen wurde auf die Gefahr eines Verdrängungswettbewerbs zu Lasten von hauptamtlichen und/oder ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Bedarf nach einer gemeinsamen Personalplanung für alle Mitarbeitenden inklusive klar abgrenzbarer Aufgaben- und Arbeitsplatzbeschreibungen angemahnt (z. B. „Die Maulwürfe“ und „Ausbildungsstätten und Gemeinschaften für Diakoninnen und Diakone im Bereich der Ev. Kirche von Westfalen“).</p> <p>Ausführlichere Konzepte liefern z. B. der Arbeitskreis Frauenförderung in der EKvW, die Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung und der Ev. Presseverband Westfalen und Lippe e.V.</p> <p>Einhellig wurde die Meinung vertreten, dass es sowohl ein Recht auf Fortbildung sowie eine Pflicht zur Fortbildung geben muss. Ziel dabei muss sein, die Qualifizierung des Personals nicht nur im jeweiligen aktuellen Arbeitsfeld sondern auch für andere Arbeitsbereiche sicherzustellen. Letzteres wurde explizit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der VSBMO sowie in Kindertagesstätten gefordert.</p> <p>Praktische Vorschläge bietet das Institut für Kirche und Gesellschaft unter den Stichworten „Bildung der theologischen Existenz“ und „Mitarbeitendengespräche“.</p> <p>Durch die abgeschlossene Personalstrukturierung in der EKvW besteht nun die Möglichkeit aufgrund vergleichender Daten eine weitergehende Personalentwicklung zu verwirklichen. Es wird für notwendig gehalten, dass eine Fortschreibung der Datenerhebung in Zukunft sowie eine weitere Differenzierung und Konzentration der Daten vorgenommen wird.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Projektgruppe zur Erarbeitung von Leitlinien für die Personalplanung und -entwicklung in der EKvW einzurichten.</p> <p>Die Kirchenleitung wird gebeten, dieses organisatorisch und rechtlich dauerhaft zu ermöglichen.</p>	<p>LS 2003</p>

zu Kapitel 4.2 "Kirche mit Zukunft": Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

VIII.	Personalplanung / Personalentwicklung - Fortsetzung -		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
	<p>b) <u>Paderborn:</u> Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, ein Leitbild für die Dienstgemeinschaft der verschiedenen Gruppen zu entwickeln, das die Wertschätzung aller zum Ausdruck bringt, und es den presbyterial-synodalen Gremien zur Beratung vorzulegen. Hilfreich dabei wären:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eckwerte für einen gemeinsamen Personalentwicklungsplan aller Berufsgruppen zu entwerfen und Korridore für ihre Einstellung zu benennen, - den Tarif BAT-KF auch in finanziell schwierigen Zeiten generell nicht in Frage zu stellen, - Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen, die eine berufliche Weiterentwicklung ermöglichen, - Verstärkt zukunftsweisende Berufsbilder zu diskutieren und Modelle zu initiieren, - Berufsgruppenübergreifende Fortbildungen anzubieten. <p>Die Struktur von Leitung innerhalb der Dienstgemeinschaft ist zu klären.</p> <p><u>Siegen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die evangelische Kirche braucht auf der Ebene der Landeskirche wie auf der Ebene der Kirchenkreise umfassende Konzepte der Personalentwicklung. 2. Es geht um Konzepte, in denen im Blick auf konkrete Felder kirchlicher Praxis nicht-theologische, theologische, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeit gleichzeitig problematisiert wird. 3. Es geht um Modelle interdisziplinärer hauptamtlicher Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen. <p><u>Vereinigte Kirchenkreise Dortmund:</u> Die gemeinsame Entwicklung sowohl der parochialen als auch der funktionalen Dienste in Eigenständigkeit und in Kooperation sollte in angemessener Weise diskutiert und dargestellt werden.</p> <p><u>Gütersloh:</u> Die Kreissynode bekräftigt, dass an dem Schlüssel 1:4, bezogen auf das Verhältnis von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen zu Pfarrstellen, festgehalten werden soll.</p>		LS 2003

IX.	Gender-Perspektive		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
„Personalplanung und -entwicklung muss Maßnahmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit für Frauen integrieren, wie sie das Gleichstellungsgesetz sieht.“ (S. 44)	<p>a) Der Blick auf die Gruppe der Hauptamtlichen zeigt, dass Frauen in der Gruppe der Pfarrerinnen und Pfarrer, Männer in der Gruppe der anderen Mitarbeitenden unterrepräsentiert sind. In mehreren Voten wurde das Problem der Gleichstellung thematisiert, vor allem auch unter dem Aspekt der Förderung von Frauen für Leitungspositionen. Dabei sind deren besondere Belastungen zu berücksichtigen.</p> <p>Daneben wurde mehrmals angemahnt, die Gender-Perspektive bei allen Planungen und Beschlüssen wahr- und ernst zu nehmen.</p>	Projektgruppe Personalplanung und -entwicklung	LS 2003

zu Kapitel 4.2 "Kirche mit Zukunft": Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

X. Wertschätzung			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Nicht zuletzt geht es auch um Wertschätzung und Anerkennung. Eine Kultur der Anerkennung und Mitarbeiterinnen-förderung würde unserer Kirche gut zu Gesicht stehen und ist zu entwickeln!“ (S. 45)</p>	<p>a) Auch die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, dass sie und ihre Arbeit wertgeschätzt werden. Sie sind in der Regel fachlich hervorragend ausgebildet, zum Teil auch doppelt qualifiziert (z. B. theologisch und pädagogisch). Die Vielfalt der vorhandenen Qualifikationen wird als bereichernd und notwendig erfahren. Von mehreren Arbeitsbereichen bzw. Kirchenkreisen wurde vor allem ihre Bedeutung für die Findung, Beratung, Fortbildung und Begleitung der Ehrenamtlichen betont. So schrieb ein Kirchenkreis, die Seiten 40f. der Reformvorlage seien umzusetzen.</p> <p>Als Defizit wurde benannt, dass in unserer Kirche eine „Lobkultur“ fehlt. Hierzu gehört auch, dass Einführungs- und Verabschiedungsrituale öfter vermisst werden.</p> <p>Problematisch ist auch das Thema „gerechte Vergütung“ (z. B. Landeskirchlicher Sozialausschuss) sowie die Sicherung der Arbeitsplätze (vgl. Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Bielefeld; Arbeitsgruppen „Sicherheit der Arbeitsplätze“ (VKK Dortmund) sowie Mitarbeitervertretungen und Gleichstellungsbeauftragte / Kirchenkreis Herford).</p>	<p>Projektgruppe Personalplanung und -entwicklung</p>	<p>LS 2003</p>

XI. Beteiligung von Hauptamtlichen an der Leitung			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Eine Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gesamtzusammenhang der Arbeit, in die Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen ist sicherzustellen.“ (S. 45)</p>	<p>a) In mehreren Voten wurde darauf aufmerksam gemacht, dass Nicht-Theologinnen und –Theologen bisher von der Partizipation an der Leitung unserer Kirche auf der Gemeindeebene ausgeschlossen sind. Hier wurde ebenso Veränderungsbedarf angemeldet wie in der Frage der Qualifizierung für Leitungsaufgaben allgemein.</p>	<p>Projektgruppe Personalplanung und -entwicklung</p>	<p>LS 2003</p>

Kapitel 4.3 "Kirche mit Zukunft": Reform des Pfarrbildes

XII.	Situationsbeschreibung		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
Anfragen an das gegenwärtige Pfarrbild (S. 45 / 46)	<p>a) Zu der Situationsbeschreibung zum Abschnitt „Reform des Pfarrbildes“ in der Reformvorlage gibt es sehr viele Rückmeldungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In fast allen Stellungnahmen der 32 Kreissynoden sind auch Bemerkungen, Anträge oder Anregungen zum Pfarrbild enthalten. - Des Weiteren sind aus insgesamt 18 Kirchenkreisen auch von rund 90 Ausschüssen, Verbänden und Vereinen Stellungnahmen eingesandt worden. Auch hier wurde mehrmals zum Pfarrbild der Reformvorlage Position bezogen, insgesamt 17 mal. - Aus 20 von 32 Kirchenkreisen haben insgesamt 190 Kirchengemeinden Stellungnahmen zur Reformvorlage an die Landeskirche gesandt. In 56 davon sind auch Anregungen, Vorschläge und kritische Bemerkungen zum Pfarrbild enthalten. - Schließlich liegen auch ca. 30 Stellungnahmen zur Reformvorlage von Ämtern, Werken, Verbänden oder Vereinen innerhalb der EKvW mit rund 10 Äußerungen zum Pfarrbild vor. - Dazu kommt eine Reihe von Stellungnahmen einzelner Personen und Gruppierungen aus Westfalen, insgesamt fast 25, von denen ungefähr die Hälfte auch Rückmeldungen zum Pfarrbild enthalten. <p>Die Reaktionen sind insgesamt gesehen sehr ambivalent und vielfältig. Neben dem Vorwurf der „Pfarrerschelte“, des geringen geistlichen Gehaltes des Pfarrbildes der Reformvorlage, der Überforderung durch zu hohe Anforderungen, andererseits auch wieder des viel zu breiten Raumes, den das Pfarrbild in der Reformvorlage einnehme etc, gibt es auch deutliche Zustimmung z. B. zum klareren Profil der Anforderungen, zu Stellenbeschreibungen, zu präziseren Ausbildungswegen, zur Absicht, Aus- und Fortbildung zu verbessern, zur Zielrichtung, durch klarere Aufgabenbeschreibung auch eine Entlastung zu erzielen. Unterschiedlich werden auch die Aussage der Reformvorlage zur „Schlüsselrolle“ des Pfarrberufs kommentiert. Unumstritten ist in fast allen Stellungnahmen der Reformbedarf beim Pfarrbild.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Kirchengemeinde Berghofen (Kirchenkreis Dortmund-Süd):</i> Der Abschnitt ‚Reform des Pfarrbildes‘ bedarf einer differenzierteren Wertung, da er vielschichtig und unter uns umstrittener ist als andere Teile der Reformvorlage. - <i>Kreissynode Iserlohn:</i> „Die Analyse der gegenwärtigen Situation im Pfarrberuf wird begrüßt“. - <i>Kreissynode Lübbecke:</i> Reformvorlage hat eine „zutreffende Analyse zur Krise des Pfarrbildes in der Kirche erarbeitet“. - <i>Kreissynode Gelsenkirchen und Wattenscheid:</i> Reformvorlage hat Ratlosigkeit mit Gedanken zur Reform des Pfarrbildes hinterlassen. - <i>Pfarrkonvent KK Soest:</i> Die entsprechenden Abschnitte der Reformvorlage „sollen so überarbeitet werden, dass eine fehlende Mitgliederorientierung nicht allein den Pfarrern und Pfarrerninnen angelastet wird“. - <i>Kreissynode Dortmund-Nordost:</i> Die Reform des Pfarrbildes wird grundsätzlich begrüßt, in der Reformvorlage aber noch als zu widersprüchlich empfunden. Deutlich sei jedoch das Anliegen der Entlastung des Pfarrbildes in der Reformvorlage. <p>b) <u>Herne:</u> Die Kreissynode beantragt, über folgende Reformanliegen zu diskutieren: Ist die Amtsbezeichnung "Pfarrerin / Pfarrer" überholt, weil wir den Dienst der Pastorinnen und Pastoren in den Gemeinden theologisch als Hirtendienst verstehen?</p> <p><u>Iserlohn:</u> Die Kreissynode bittet die Landeskirche, ihre Überlegungen zum Pfarrbild noch einmal kritisch zu überprüfen.</p> <p><u>Vlotho:</u> Das in der Öffentlichkeit präsentierte überwiegend negative Pfarrbild der Reformvorlage wird zurückgewiesen.</p>	Im Prozess der Weiterbearbeitung der Themen der Reformvorlage wird durch die Kirchenleitung eine Arbeits- oder Projektgruppe beauftragt, an einem zukünftigen Pfarrbild auf der Basis der Reformvorlage und der eingegangenen Stellungnahmen weiterzuarbeiten und Schritt für Schritt nach einer aufzustellenden Prioritätenliste in den presbyterial-synodalen Prozess einzugeben.	LS 2003

zu Kapitel 4.3 "Kirche mit Zukunft": Reform des Pfarrbildes

XIII.	Konzeption / Stellenbeschreibungen / Aufgabenklärung		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Jede Gemeinde braucht eine Gemeindekonzeption, [...] . Wie bei allen anderen Mitarbeitenden sollen auch für Pfarrstellen Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen erarbeitet werden. [...] Jede Pfarrerin und jeder Pfarrer erhält daraufhin eine Dienstanweisung, in der ihre bzw. seine jeweiligen Aufgaben konkret beschrieben sind. Die Landeskirche soll zu ihrer Erstellung unterschiedliche Musterdienstanweisungen anbieten.“ (S. 50)</p>	<p>a) Viele Stellungnahmen votieren einmütig dafür, im Pfarramt die Aufgaben zu klären, sich auf pfarramtliche Kernkompetenzen zu konzentrieren und klare Dienstanweisungen zu erstellen. Besonders der Verwaltungsanteil soll deutlich reduziert werden. Jedoch wird in mancher Stellungnahme auch angezweifelt, ob letzteres bei den derzeitigen Kürzungen im Gemeindebüro- und Verwaltungsbereich überhaupt zu realisieren sei (u. a. z. B. Ev. Pfarrverein in Westfalen).</p> <p>- <i>Erlöser-Kirchengemeinde Münster</i> zweifelt an, ob eine systematische Koordinierung der alltäglichen Berufsarbeit des Pfarrers/der Pfarrerin gelingen kann, da das „bisherige Berufsbild des Pfarrers ... eher auf eine selbständige Wahrnehmung der Berufsrolle abzielt, und die hohe Zahl von Kollegenkonflikten in der "Landeskirche" einem Gelingen entgegenstehe.</p> <p>- <i>Berchumer Kreis</i>: Als positiv betrachtet wird der Vorschlag der Reformvorlage, „flächendeckend Stellenbeschreibungen für Pfarrerinnen und Pfarrer einzuführen, die funktionalen Dienste aufzuwerten und strukturell zu verankern“.</p> <p>- <i>Kreissynode Lüdenscheid-Plettenberg</i>: „Wir wollen eine Kirche mit klaren Aufgabendefinitionen für die Pfarrerinnen und die Pfarrer.“</p> <p>b) <u><i>Dortmund-West</i></u>: 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.</p> <p><u><i>Münster</i></u>: Die Kirchenleitung möge für Pfarrer(innen) (bes. im eingeschränkten Dienst) deutlichere Arbeitszeitregelungen und klarere Dienstanweisungen entwickeln.</p> <p><u><i>Wittgenstein</i></u>: Dienstanweisungen müssen so überarbeitet werden, dass sowohl die grundsätzliche Notwendigkeit wie auch konkrete Strukturen von Kooperationen in gewissem Maße festgeschrieben sind.</p>	<p>Der Kirchenordnungs-Ausschuss wird gebeten, eine Ergänzung der Kirchenordnung vorzubereiten, nach der es zu den Grundaufgaben eines jeden Presbyteriums gehört, eine Gemeindekonzeption zu erstellen und diese regelmäßig zu überprüfen und fortzuschreiben.</p> <p>Der Kirchenordnungs-Ausschuss wird gebeten, eine Ergänzung des Pfarrdienstrechts vorzubereiten, nach der vor der Besetzung einer Pfarrstelle die Erstellung einer Gemeindekonzeption verbindlich gemacht wird. (vgl. EKIR)</p> <p>Die Landeskirche wird gebeten, den Gemeinden zur Erstellung von Gemeindekonzeptionen Handreichungen (vgl. „Visionen erden“ EKIR) und Musterdienstanweisungen zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Die leitenden Gremien werden von der Landessynode gebeten, keine unpräzisen Dienstanweisungen mehr zu genehmigen und die bestehenden Dienstanweisungen mit den Presbyterien und Stelleninhaberinnen und -inhabern zu überarbeiten.</p> <p>Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Arbeitsgruppe zu installieren, die für die einzelnen pfarramtlichen Aufgaben Standards entwickelt (s. die detaillierten Vorschläge in der Stellungnahme der Kreissynode Lünen). Hierbei sollen auch die Vertretungen der Berufsgruppe und Externe beteiligt werden.</p>	<p>LS 2003</p>

zu Kapitel 4.3 "Kirche mit Zukunft": Reform des Pfarrbildes

XIV.	Grundhaltungen, Sach- und Fachkompetenzen / Aus-, Fort- und Weiterbildung		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Neben den notwendigen Grundhaltungen sind im Rahmen des pfarramtlichen Dienstes besondere berufs-bezogene Sach- und Fachkompetenzen für die Ausübung pastoraler Aufgaben wesentlich [...]“ (S. 48 / 49)</p> <p>„Die Ausbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern muss die oben beschriebenen Qualifikationen vermitteln und die vorhandenen Begabungen vertiefen.“ (S. 53)</p> <p>Darüber hinaus "muss ein zusammenhängendes Konzept für die Aus- und Fortbildung [...] entwickelt werden". (sh. S. 53)</p>	<p>a) Die Auflistung der erforderlichen Grund-, Sach-, und Fachkompetenzen in der Reformvorlage ließ offenbar das Missverständnis zu, sie seien alle insgesamt von jedem Pfarrer und jeder Pfarrerin zu erfüllen. So votiert eine große Anzahl von Stellungnahmen dagegen, die geforderten vielfältigen Kompetenzen als Anspruch an jeweils eine einzige Person zu verstehen. Vielmehr sollte der Katalog der Kompetenzen für Reflexionen bei der Aus- und Fortbildung der Theologinnen und Theologen sowie auch bei der Besetzung von Pfarrkollegien hilfreich sein. Auch könnten sie bei der Beschreibung notwendiger Kompetenzen der Gemeinden Anwendung finden. Für Pfarrerinnen und Pfarrer selbst dürften sich bei aller Notwendigkeit unterschiedlicher Kompetenzen keine überfordernden Vorstellungen durchsetzen, sondern seien Prioritätensetzung und Selbstbegrenzung wichtig.</p> <p>Die Aus-, Fort- und Weiterbildung soll auch beim Anforderungsprofil ansetzen. Fortbildung soll für Pfarrerinnen und Pfarrer auch über die ersten Amtsjahre hinaus verpflichtend werden und stärker personen- und berufsorientiert sein.</p> <p>- <i>Kirchengemeinde Elsen KK Paderborn</i>: „Der beängstigende Katalog der erwarteten Kompetenzen eines Pfarrers/einer Pfarrerin muss natürlich den Menschen im Pfarramt früher oder später vor eine große Wand stellen. Er kann sie überwinden, wenn andere...die verlangten Fach- und Sachkompetenzen des Pfarrers/ der Pfarrerin eigenverantwortlich mit ausfüllen.“</p> <p>- <i>Kreissynode Lünen</i>: „Die beschriebenen Kompetenzen sollten in jeder Gemeinde vorhanden sein ... sind jedoch nur durch viele verschiedene Menschen im Rahmen des allgemeinen Priestertums aller Gläubigen zu erfüllen. Ähnlich votiert die Stellungnahme des</p> <p>- <i>Pfarrkonventes des Kirchenkreises Soest</i>, der sich zahlreiche andere Stellungnahmen anschließen: Pfarrer und Pfarrerinnen haben die Aufgabe die in der Gemeinde vorhandenen Charismen, Kompetenzen und Gaben, die vom Heiligen Geist verliehen werden und sich gegenseitig ergänzen, zu entdecken und zu entfalten. Sie alle allein bei Pfarrer oder Pfarrerin anzusiedeln, führe bei diesen zu Omnipotenz- oder Insuffizienzgefühlen.</p> <p>- <i>Synodale Versammlung Kirchenkreis Herford</i>: „Theologie und Frömmigkeit bleiben das Herz des Pfarramtes.“</p> <p>- <i>Kreissynode Lübbecke</i>: „Wir halten es für erforderlich, die gut beschriebenen Grundhaltungen und Sach- und Fachkompetenzen von Pfarrerinnen und Pfarrern weiterzuentwickeln und rechtzeitig, d.h. schon im Studium beginnend, diesen erforderlichen Kompetenzen mehr Ausbildungsspielraum zu geben.</p> <p>- <i>Institut für Aus-Fort und Weiterbildung EKvW</i>: Es muss bei aller zu erwartenden Heftigkeit und Polarisierung der Auseinandersetzung zum Kirchen- und Pfarrbild Verständigung in der Landeskirche darüber erzielt werden, „welche Grundorientierungen es für das Pfarramt geben soll und welcher Erweiterungen und Modifikationen es je nach Aufgaben- und Anforderungsbereich bedarf.“</p> <p>- <i>Kreissynode Siegen</i>: Die Pfarrerberufsausbildung soll so geändert werden, dass sie besser auf die Aufgaben in der Gemeinde vorbereitet.</p> <p>- <i>Kreissynode Paderborn</i>: Es soll ein Fort- und Weiterbildungskonzept für Pfarrerinnen und Pfarrer erstellt werden, das eine personelle und berufliche Entwicklung erlaubt. Die Teilnahme soll verpflichtend sein.</p>	<p>Das Landeskirchenamt wird gebeten, die Handreichung für Presbyterien zur Pfarrstellenbesetzung dahingehend zu überarbeiten, dass bei der Pfarrstellenbesetzung Pfarrkollegien unter dem Gesichtspunkt der Ergänzung von Kompetenzen und Eigenschaften gebildet werden.</p> <p>Das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung wird beauftragt, die Aus-, aber vor allem die Fortbildungsangebote zu gleichen Teilen an den erforderlichen Kompetenzen auszurichten.</p>	<p>LS 2003</p>

zu Kapitel 4.3 "Kirche mit Zukunft": Reform des Pfarrbildes

XV.	Personalplanung / Personalentwicklung		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Zur Zeit orientieren sich Gemeinden bei der Besetzung von Pfarrstellen noch vielfach an bestimmten Lebensformen [...] und der männlichen Berufsbiographie [...]. Dieses einseitige Erscheinungsbild der Pfarrerschaft gilt es zu überwinden.“ (S. 52)</p> <p>Für die Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst ist es nicht nachvollziehbar, warum ihre Stellen als Ursache für die Verschiebung betrachtet werden und nicht alle Stellen der gesamten Theologenschaft. (sh. S. 46)</p>	<p>a) Diesen Fragenkomplex betreffen die Rückmeldungen und Stellungnahmen, die zur Frage der Gleichstellung von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie zur Frage der bestehenden Statusunterschiede zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern, die Inhaber von Stellen sind, oder solchen, die im Entsendungsdienst sind. Auch Fragen der Personalplanung für alle Menschen, die in der Kirche arbeiten, haben zu Stellungnahmen aus verschiedenen Bereichen geführt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Kreissynode Paderborn</i>: „Die Situation der Pfarrerinnen und Pfarrer i.E. muss öffentlich dokumentiert werden. Hier hat <i>Kirche mit Zukunft</i> einen blinden Fleck...Der Status der Pfarrerinnen und Pfarrer i.E. muss auf Dauer geklärt werden...müssen rechtlich abgesichert werden...müssen in Presbyterien und Synoden repräsentiert sein.“ - <i>Regionalkonvent Südwestfalen für Krankenhauseelsorge</i>: Der Gedanke der Dienstgemeinschaft ist weiter zu entwickeln. - <i>Berchumer Kreis</i>: Eine transparente Personalplanung ist notwendig. - <i>MAV Kirchenkreis Bielefeld</i>: Wir brauchen eine gemeinsame Personalplanung, in der Pfarrer und Pfarrerinnen nicht das Übergewicht haben. - <i>Kreissynode Herne</i>: Es hat in den letzten Jahren eine Verdrängung von Hauptamtlichen durch Pfarrerinnen und Pfarrer gegeben. - <i>Kreissynode Iserlohn</i> regt den Aufbau eines professionellen Personalwesens mit gemeinsamer Personalplanung und Personalentwicklung für die Hauptamtlichen unter Einbeziehung der Pfarrstellen auf Kirchenkreisebene an. - <i>Kreissynode Dortmund-West</i>: Die Kreissynode hat 1997 für den Kirchenkreis eine Besetzung der vakanten Pfarrstellen mit Pfarrerinnen empfohlen. Inzwischen ist der Anteil von Frauen im Pfarramt im Kirchenkreis auf ein Drittel gestiegen. <p>Durch die abgeschlossene Personalstrukturhebung in der EKvW besteht nun die Möglichkeit aufgrund vergleichender Daten eine weitergehende Personalentwicklung zu verwirklichen. Es wird für notwendig gehalten, dass eine Fortschreibung der Datenerhebung in Zukunft sowie eine weitere Differenzierung und Konzentration der Daten vorgenommen wird</p> <p>b) <u>Münster</u>: Die Kirchenleitung möge ... das geplante Gleichstellungsgesetz für Pfarrerinnen und Pfarrer auf den Weg bringen.</p> <p><u>Paderborn</u>: Die Kreissynode beantragt eine deutlichere Klärung der Stellung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst, die ihrer Meinung nach nicht zu einem niederen Dienst herabgestuft werden dürfen ...</p> <p><u>Recklinghausen</u>: Die Kreissynode beantragt eine Klärung des Verhältnisses zwischen Pfarrstelleninhaberinnen /-inhabern und Pfarrerinnen / Pfarrern im Entsendungsdienst.</p>	<p>Die Problematik der Statusunterschiede bei den Theologinnen und Theologen der Landeskirche ist bei der Weiterarbeit am Pfarrbild mit dem Ziel einer Klärung und Aufhebung dieser Unterschiede zu berücksichtigen.</p> <p>Die Kirchenleitung wird gebeten, den bereits seit mehreren Jahren ausstehenden Prüfungsauftrag zur Frage der Gleichstellung von Theologinnen und Theologen in die Wege zu leiten.</p> <p>Die Kirchenleitung wird gebeten, dieses organisatorisch und rechtlich dauerhaft zu ermöglichen auch unter Einbeziehung der Aspekte Dienstgemeinschaft und Personalplanung.</p>	<p>LS 2003</p>

zu Kapitel 4.3 "Kirche mit Zukunft": Reform des Pfarrbildes

XVI.	Arbeitszeit		Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>Reformvorlage</p> <p>„Eine Arbeitszeitregelung ist im Gemeindepfarramt nur schwer möglich, [...] . Jedoch brauchen Pfarrerinnen und Pfarrer für sich selbst und, um qualifiziert arbeiten zu können, freie Zeiten für private Beziehungen, für die Pflege der eigenen spirituellen Praxis bzw. zur Erholung. [...] Deshalb soll bereits bei der Erstellung der Dienstanweisung darauf geachtet werden, dass der Katalog der pfarramtlichen Aufgaben mit einem realistischen Zeitrahmen einhergeht [...] .“ (S. 51)</p>	<p>a) Stellungnahmen und b) Anträge</p> <p>In mehreren Voten wird trotz der Schwierigkeit , im Pfarrberuf die Arbeitszeit gegenüber arbeitsfreien Zeiten abzugrenzen, dafür plädiert, dies stärker als bisher zu ermöglichen, insbesondere für den Teildienst.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Presbyterium Kirchengemeinde Winz-Baak (Kirchenkreis Hattingen-Witten)</i> bewertet besonders positiv, dass die Reformvorlage ermutigt, Arbeitsanforderungen an die Pfarrer und Pfarrerinnen genauer zu definieren. Die Festlegung von Arbeitszeit, darf allerdings keine Einengung in bestimmten Bereichen bedeuten. - <i>Ausschuss des Frauenreferates der EKvW</i>: Eine Reform des Pfarrbildes muss eine deutliche Wertschätzung des Pfarramtes erkennen lassen und eine Arbeitszeitregelung schaffen, insbesondere für Teildienste. - <i>Pfarrkonvent Kirchenkreis Soest</i> schlägt präzise Arbeitszeitregelungen für den Pfarrer/die Pfarrerin durch die jeweiligen Gremien vor, um der durchgängig hohen Beanspruchung von Alltag und Sonntag sowie dem hohen, diffusen Erwartungsdruck zu begegnen. „Eine Arbeitszeitregelung im Gemeindepfarramt unterliegt besonderen Bedingungen, die einerseits eine Regelung erschweren, sie aber andererseits besonders notwendig erscheinen lassen.“ - <i>Kreissynode Recklinghausen</i> hält u.a. Klarheit über Arbeitszeiten und freie Zeiten sowie eine Abgrenzung des Privatbereiches für notwendig. Auf die Erfüllung einer „Totalrolle“ des Pfarrers/der Pfarrerin bestehe kein Anspruch <p>b) <u><i>Dortmund-West</i></u>: 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 übergeordneten Arbeitsgebieten transparent veröffentlicht werden.</p> <p><u><i>Münster</i></u>: Die Kirchenleitung möge ... für Pfarrer(innen) (bes. im eingeschränkten Dienst) deutlichere Arbeitszeitregelungen und klare Dienstanweisungen entwickeln.</p>		<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, für diese Problematik unter Berücksichtigung der Erfahrungen in anderen Landeskirchen und Arbeitsbereichen Verbesserungsvorschläge zu entwickeln.</p>	<p>LS 2003</p>

zu Kapitel 4.3 "Kirche mit Zukunft": Reform des Pfarrbildes

XVII.	Residenzpflicht und Erreichbarkeit			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste	
<p>„Die Verpflichtung, in der Gemeinde zu wohnen, soll aus Gründen der Erreichbarkeit unbedingt bestehen bleiben [...]. Die Verpflichtung zum Bewohnen einer Dienstwohnung muss zukünftig in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen auf die jeweilige Angemessenheit hin überprüft werden.“ (S. 52)</p>	<p>a) Mehrere Stellungnahmen befürworten die Residenzpflicht bei gleichzeitiger Eröffnung der Möglichkeit, das Wohnen in Dienstwohnungen je nach den örtlichen Bedingungen flexibler zu handhaben. Andere Stellungnahmen wünschen eine Beibehaltung nicht nur der Residenzpflicht sondern auch der Pflicht im Pfarrhaus bzw. in der bereitgestellten Dienstwohnung zu wohnen. Weitere Stellungnahmen differenzieren zwischen Präsenz und Erreichbarkeit. Andere schließlich fordern wegen der großen Belastung in diesem Beruf insgesamt einen stärkeren Schutz der Privatsphäre.</p> <p>- <i>Kreissynode Herford</i>: Als Tendenz: Abgelehnt werden die Forderungen nach „Trennung von Dienst- und Privatbereich“ sowie die Aufgabe des Prinzips „Wohnen im Pfarrhaus“.</p> <p>- <i>Arbeitsgruppen des Pfarrkonventes (Kirchenkreis Lünen)</i>: beschreiben ausführlich die breite Problematik des Wohnens im Pfarrhaus. "Das Ideal des Pfarrhauses stammt aus dem 19. Jahrhundert und hat mit dem realen Pfarrhaus nichts mehr zu tun.... Für die Qualität der Arbeit einer Pfarrerin oder eines Pfarrers muss es aber auch Möglichkeiten zum Abstand von der Gemeinde geben können". Wegen der beschriebenen umfassenden Problematik sollte die „Pflicht, in einem vorhandenen Pfarrhaus als zugewiesener Dienstwohnung zu wohnen, auch aus konzeptionellen Gründen der Gemeindegemeinschaft aufgehoben“ werden.</p> <p>- <i>Tagungsausschuss „Menschen, die in der Kirche arbeiten“, Kirchenkreis Tecklenburg</i>: „Es ist zwischen Präsenz//Erreichbarkeit und zu erledigenden Diensten zu unterscheiden“.</p> <p>- <i>Kreissynode Dortmund-West</i>: "Um dabei eine möglichst hohe und verlässliche Erreichbarkeit zu erzielen, sollen die Pfarrinnen und Pfarrer miteinander verabredete feste Sprechzeiten anbieten, über Vertretungen informieren, weitere Anlaufstellen (z. B. Telefonseelsorge) bekannt geben und technische Möglichkeiten (Fax, Anrufbeantworter etc.) mitgliederfreundlich nutzen."</p> <p>b) <u>Gütersloh</u>: Die Kreissynode stellt den Antrag, die in der Vorlage angeregte Änderung der Verpflichtung der Pfarrinnen und Pfarrer, in einer Dienstwohnung wohnen zu müssen, in eine entsprechende Änderung des Pfarrdienstrechtes umzusetzen."</p> <p><u>Soest</u>: Die Kreissynode beschließt, dass auch in Zukunft Pfarrinnen und Pfarrer in ihrer Gemeinde wohnen sollen, um dort erreichbar zu sein („Residenzpflicht“). Die Frage, ob der Pfarrer / die Pfarrerin im Pfarrhaus bzw. einer Dienstwohnung wohnen soll, soll von jeder Gemeinde individuell entschieden werden. Pfarrer / Pfarrinnen, die durch ihre Gemeinde verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen, sollen dadurch finanziell nicht benachteiligt werden.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, eine neue Rechtsgrundlage zu erarbeiten.</p>	<p>LS 2003</p>	

zu Kapitel 4.3 "Kirche mit Zukunft": Reform des Pfarrbildes

XVIII.	Rat zum Stellenwechsel		Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>Reformvorlage</p> <p>„Im Sinne einer ‚Kultur des Wechsels‘ sollte – wie im EKU-Recht vorgeschlagen – mit Pfarrstelleninhaberinnen und Pfarrstelleninhabern nach 10 Jahren der ‚Rat zum Stellenwechsel‘ bedacht werden. [...] Die Landeskirche soll dazu ein Westfälisches Ausführungsgesetz schaffen; das Pfarrstellenbesetzungsrecht ist dazu insgesamt zu überprüfen.“ (S. 53)</p>	<p>a) Stellungnahmen und b) Anträge</p> <p>a) Die Thematik 'Rat zum Stellenwechsel' wird in den Stellungnahmen z. T. abgelehnt, z. T. befürwortet, z. T. wird hierzu noch großer Beratungsbedarf gesehen. Dort, wo ein landeskirchliches Ausführungsgesetz zum EKU-Pfarrdienstrecht bezüglich eines evtl. Rates zum Stellenwechsel positiv gesehen wird, ist die Empfehlung häufig, dass er qualifiziert begleitet wird. Selbstverständlich müssen Alternativen zur bisherigen Stelle angeboten werden.</p> <p>- <i>Kreissynode Hamm</i> betont, dass die Empfehlung zum Stellenwechsel nach 10 Jahren allgemein als familienfeindlich eingeschätzt werde. Es dürfe nur behutsam davon Gebrauch gemacht werden. Demgegenüber wird auf die Vertrautheit, Zuverlässigkeit und Kontinuität einer langjährigen Arbeit in der Gemeinde verwiesen.</p> <p>- <i>Kirchengemeinde Arfeld (Kirchenkreis Wittgenstein)</i> setzt sich sehr ausführlich mit dem „Rat zum Stellenwechsel“ auseinander und lehnt ihn strikt ab, weil Gemeindegarbeit im wesentlichen Beziehungsarbeit sei, die durch häufigere Wechsel nicht erleichtert werde. Außerdem bringe eine solche Regelung so viele Probleme mit sich (zunehmende Bindungslosigkeit, nicht genügend freie Pfarrstellen bei Wechsel, keine Garantie, dass die „richtige“ Stelle gefunden wird, zu starker Einfluss der Landeskirche bei derartiger „Rotation“).</p> <p>- <i>Kreissynode Herford</i>: Rat zum Stellenwechsel ist bedenkenswert aber in der Reformvorlage noch zu pauschal.</p> <p>- <i>Kreissynode Lüdenscheid-Plettenberg</i>: „Überlegungen im Blick auf den Rat zum Stellenwechsel nach 10 Jahren können aber nur so gemeint sein, dass eine gegenseitige Prüfung zwischen Pfarrstelleninhaberinnen und Pfarrstelleninhabern und dem Presbyterium nach 10 Jahren erfolgt, die zu einer Klärung führt, ob das Anstellungsverhältnis fortgesetzt wird. Hierzu muss eine qualifizierte und objektive Begleitung erfolgen. Außerdem kann das Verfahren nur funktionieren, wenn eine Absicherung im Blick auf eine neue Pfarrstelle gegeben ist, damit eine Parallelität zum Abberufungsverfahren ausgeschlossen ist.“</p> <p>b) <u>Gütersloh</u>: Die Kreissynode stellt den Antrag, den vorgeschlagenen „Rat zum Stellenwechsel“ nicht weiter zu verfolgen. Stattdessen soll verbindlich nach circa 5 Jahren eine gemeinsame Reflexion und Bewertung der Arbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern zur Qualifizierung zwischen ihnen, dem Presbyterium und der Superintendentin / dem Superintendenten vorgenommen werden.</p> <p><u>Herne</u>: Die Kreissynode beantragt, über folgende Strukturveränderungen in der ev. Kirche zu diskutieren: ... Soll, ohne die Unabhängigkeit in Verkündigung und Seelsorge zu gefährden, die Wahl eines Pastors und einer Pastorin auf 10 Jahre mit der Möglichkeit zur Wiederwahl befristet sein?</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, für den Komplex „Rat zum Stellenwechsel“ einen Prüfauftrag zu erteilen und das Ergebnis dann in den presbyterial-synodalen Prozess einzubringen.</p>	<p>LS 2003</p>	

zu Kapitel 4.3 "Kirche mit Zukunft": Reform des Pfarrbildes

XIX.	Besoldung und Versorgung		Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>Reformvorlage</p> <p>„Die Besoldung von Pfarrerinnen und Pfarrern sollte am öffentlichen Dienst orientiert bleiben. [...] Bei unumgänglichen Kürzungen sollte geprüft werden, ob es einen Ausgleich geben kann [...].“ (S. 54)</p>	<p>a) Stellungnahmen und b) Anträge</p> <p>a) Die Zahl der Äußerungen zu dieser Thematik ist im Vergleich zu anderen Themenbereichen deutlich geringer. Bei den eingegangenen Stellungnahmen wird hier und da die Frage problematisiert, ob die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer noch weiterhin am öffentlichen Dienst orientiert werden kann. Es wird gefragt, ob die Besoldung bei der großen Belastung in diesem Beruf noch angemessen ist. Es wird die Wiedereinführung der Sonderzuwendung gefordert. Auch wird die Frage ventiliert, ob Pfarrerinnen und Pfarrer weiterhin im beamten-ähnlichen Dienstverhältnis oder doch zukünftig besser im Angestelltenverhältnis arbeiten würden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Kreissynode Herne</i>: Sollen Pastorinnen und Pastoren als Angestellte und nicht als Kirchenbeamte beschäftigt werden? - <i>Kreissynode Hamm</i>: Den Anforderungskatalog vergrößern und gleichzeitig die Gehälter senken ist weltfremd. - <i>Ev. Versöhnungskirchengemeinde Iserlohn</i>: „...offensichtlich sollen die durch Gehaltskürzungen gebeutelten Pfarrer auf immer weniger Pfarrstellen durch Qualitätsverbesserungen in der Ausbildung und durch bessere Personalführung eine immer größere Bedeutung in der Kirche bekommen, gewissermaßen als Ausgleich“. - <i>Kreissynode Soest</i>: Ist die Besoldung bei den gewachsenen Anforderungen noch angemessen? <p>b) <u>Gütersloh</u>: Die Kreissynode stellt den Antrag, dass die von Landessynode und Kirchenleitung in Aussicht gestellte Verbesserung der Sonderzuwendung zunächst bei den unteren Gehaltsstufen sowie bei Familien mit Kindern durchgeführt werden soll.</p>		<p>Die angesprochenen Probleme müssen im Rahmen der Weiterarbeit am Pfarrbild von der durch die Kirchenleitung einzusetzenden Projekt- oder Arbeitsgruppe weiterverfolgt und auch unter angemessener Beteiligung der Betroffenen bearbeitet werden.</p>	<p>LS 2003</p>

Kapitel 5 "Kirche mit Zukunft": Leitungshandeln auf allen Ebenen

XX.	Leitungskultur		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>Die presbyterial-synodale Ordnung bietet erhebliche Spielräume für modernes Leitungshandeln. Verantwortliche Leitung wird als „strategische Leitung“ und als „Personal- und Mitarbeitendenführung“ wahrgenommen. (sh. S. 56)</p>	<p>a) Vielfältige und grundsätzliche Zustimmung erfolgte zur dringenden Notwendigkeit von Personalgesprächen und zur Verbesserung der strategischen Leitung. Vielfach wird eine klare Strukturierung aller Leitungsebenen und die Qualifizierung der mit einer Leitungsaufgabe betrauten Menschen gefordert. Die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Herford betont z. B., dass die Kirche klare Leitungs- und transparente Arbeitsstrukturen benötige. Die Kreissynoden Lüdenscheid-Plettenberg und Lünen sowie der synodale Jugendausschuss Iserlohn treten dafür ein, das Leitungshandeln auf allen Ebenen zu qualifizieren. Die Landesjugendvertretung begrüßt regelmäßige Laufbahngespräche; ebenso hält die Kreissynode Gütersloh jährliche Personalgespräche für erforderlich. Das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung sieht die Notwendigkeit der Leitungsfortbildung. Der Arbeitskreis Frauenförderung befürwortet verbindliche Supervision für Leitungsebenen.</p> <p>Mehrfach wird gerade auf Gemeindeebene eine Trennung von Dienstaufsicht und Seelsorge gefordert.</p> <p>Als Grundgedanke der strategischen Leitung wurde das Subsidiaritätsprinzip mehrfach erwähnt.</p> <p>b) <u>Paderborn:</u> Die Kreissynode fordert die Landessynode und die Kirchenleitung auf, auf allen Ebenen die Frage „Was ist Leitung?“ zu reflektieren – insbesondere folgende anhängige Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inwiefern ist kirchenleitendes / gemeindeleitendes Handeln „anders“? • Wie verhalten sich Dienstaufsicht und seelsorgerliche Funktion zueinander? • Welche Funktion hat Leitung in der presbyterial-synodalen Verfassung? • Welche Konsequenzen hat es, wenn das Superintendenten/innen-Amt und die Synodenleitung getrennt werden? • Wie können institutionalisierte Personalgespräche mit unserer von unten verfassten Kirche in Einklang gebracht werden? <p><u>Paderborn:</u> Die Kreissynode fordert die Landessynode und die Kirchenleitung auf, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass möglichst viele Mitarbeitende ein Leitungsamt übernehmen können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Kreissynode fordert die Bereitstellung von qualifizierter, kostengünstiger und ortsnaher Fort- und Weiterbildung für alle Mitarbeitenden in Leitungsämtern. Die Kreissynode schließt sich dem Wunsch der Kirchmeister/innen im Kirchenkreis Paderborn an, eine besondere „Einführung in das Amt des / der Kirchmeister/in“ anzubieten. • Die Kreissynode fordert, dass in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden in Leitungsämtern Leitung selbst zum Thema gemacht und in allen Perspektiven reflektiert wird. • Die Kreissynode fordert, die unterschiedliche Wirkung des Leitungshandelns auf Frauen und Männer zu beachten. • Die Kreissynode fordert, dass alle Aus-, Fort- und Weiterbildung die Teamfähigkeit der Leitungspersonen stärkt und fördert. <p><u>Paderborn:</u> Die Struktur von Leitung innerhalb der Dienstgemeinschaft ist zu klären.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Angebote zur Qualifizierung im Leitungshandeln • Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Projektgruppe zum Leitungshandeln auf allen Ebenen einzusetzen. Diese Gruppe soll geeignete Instrumentarien entwickeln und die vorhandenen rechtlichen Regelungen entsprechend überprüfen. • Es gilt dabei einen partizipativen Führungsstil umzusetzen, durch den ein Zuwachs des gegenseitigen Vertrauens gefördert wird. 	<p>LS 2002</p>

zu Kapitel 5 "Kirche mit Zukunft": Leitungshandeln auf allen Ebenen

XX. Leitungskultur – Fortsetzung -			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
	<p>zu b) <u>Iserlohn</u>: Die Einführung der strategischen Leitung und einer professionellen Personalführung werden begrüßt. Die verschiedenen Leitungsgremien wünschen sich dabei aber kompetente Beratung und Unterstützung. Das Leitungsinstrument des Controlling findet Zustimmung, wenn es sich dabei um Planungsgespräche handelt, die einen beratenden und keinen kontrollierenden Charakter haben. Die Kreissynode beauftragt die Landeskirche, hierzu die entsprechenden Verfahren und Vorlagen zu entwickeln.</p> <p><u>Vlotho</u>: Regelmäßige jährliche Planungsgespräche der Superintendenten mit den Presbyterien (S. 60) sollen nicht institutionell vorgeschrieben werden.</p> <p><u>Siegen</u>: Die Effektivität kirchlicher Leitung und Verwaltung soll auf allen Ebenen auf Rationalisierungsmöglichkeiten hin überprüft werden.</p>		

XXI. Leitende Gremien und Geschäftsführung			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Allen leitenden Gremien soll künftig eine Geschäftsführung zugeordnet werden.“ (S. 57)</p>	<p>a) Zustimmende Voten zur zukünftigen Entwicklung einer Geschäftsführung liegen aus den Kirchenkreisen Lüdenscheid-Plettenberg und Recklinghausen vor. Aus den Gemeinden liegen sehr unterschiedliche Voten (siehe Stellungnahme der Kreissynode Hamm) vor.</p> <p>b) <u>Vlotho</u>: Eine Geschäftsführung durch einen besonderen dazu gewählten Kreis von Mitgliedern eines Presbyteriums wird nicht in der Kirchenordnung vorgesehen.</p> <p><u>Vlotho</u>: Vor einer Beschlussfassung über Einrichtung von Geschäftsführungen für alle leitenden Gremien (S. 57) sind deren Kosten aufgrund des jeweiligen Anforderungsprofils und der Bewertung der Stelle zu ermitteln.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, die Frage der Geschäftsführung in allen leitenden Gremien weiter zu bearbeiten.</p>	<p>LS 2003</p>

zu Kapitel 5 "Kirche mit Zukunft": Leitungshandeln auf allen Ebenen

XXII.	Zusammensetzung, Aufgaben und Größe der Gremien		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Die bisherige personelle Stärke und Zusammensetzung der Presbyterien und Kreissynoden ist im Sinne einer effektiven und effizienten Gremienarbeit kritisch zu beleuchten.“ (S. 58)</p> <p>„In dem Maße, in dem Umfang und Aufgaben der Gremien auf die Ausschüsse verlagert werden, steigt die Funktionalität und Fachlichkeit in der Aufgabenwahrnehmung. Im Leitungsgremium selbst wird der Blick auf das Wesentliche gelenkt. ‚Laufende Geschäfte‘ werden bereits in der Ausschussarbeit entschieden und erledigt.“ (S. 59)</p>	<p>a) Die Stellungnahmen weisen ein sehr differenziertes Bild im Blick auf Zusammensetzung, Aufgaben und Größe der Gremien (Presbyterium, Kreissynode) auf. Dieses spiegelt sich auch in den Anträgen der Kreissynoden wider:</p> <p>b) <u>Siegen:</u> Die presbyterial-synodale Ordnung sieht eine breite Beteiligung an der Leitungsverantwortung vor. Die Presbyterien sollten nicht verkleinert werden, damit die Beteiligung möglichst vieler Gemeindeglieder an der Leitung der Gemeinde erhalten bleibt. Die Kirchenordnung sollte so verändert werden, dass wieder mehr Gemeindeglieder an der Verantwortung für die Leitung der Gemeinde beteiligt werden: Die Berufung sachkundiger Gemeindeglieder in Ausschüsse sollte institutionalisiert werden. Es sollte die Wiedereinführung eines der Größeren Gemeindevertretung entsprechenden Leitungsgremiums auf der Ebene der Kirchengemeinden geprüft werden. <u>Siegen:</u> Die Landessynode möge prüfen, inwieweit eine personelle Reduzierung der Kreissynoden möglich ist. Folgende Möglichkeiten der Konkretisierung erscheinen der Kreissynode vorstellbar: Die geborene Mitgliedschaft in der Kreissynode ist zu hinterfragen. Die Zahl der berufenen Mitglieder sollte überprüft werden. Bei Pfarrstellen, die von zwei Personen wahrgenommen werden, sollte nur ein Mandat zur Verfügung stehen. Festzuhalten ist, dass die Zahl der Theologinnen und Theologen die Zahl der Nichttheologinnen und Nichttheologen nicht übersteigen darf; dies ist ein Wesenszug der presbyterial-synodalen Ordnung. <u>Siegen:</u> Die Landessynode möge als Ergebnis des Reformprozesses die Delegation von genau umrissenen Aufgaben der Synode an die Ausschüsse ermöglichen und dazu berechtigen, bestimmte Kompetenzen abzugeben. <u>Lüdenscheid-Plettenberg:</u> Die Kreissynode beantragt, kirchenrechtliche Wege zu finden, die es ermöglichen, die Größe einer Kreissynode zu verringern. <u>Vlotho:</u> Es verbleibt dabei, dass alle Inhaberinnen und Inhaber von Gemeindepfarrstellen den jeweiligen Presbyterien und Kreissynoden mit beschließender Stimme angehören. <u>Vlotho:</u> Eine Obergrenze für die personelle Stärke der Kreissynoden soll nicht festgelegt werden. <u>Vlotho:</u> Eine Obergrenze für die personelle Stärke eines Presbyteriums soll nicht festgelegt werden. <u>Vlotho:</u> Es verbleibt bei den Berufungen von Beauftragten (S. 59) durch die Kreissynode. Diese soll ihr Recht im Einzelfall auf den KSV übertragen können. <u>Vlotho:</u> Die Möglichkeit, über das bisherige Maß hinaus bestimmte Aufgaben des Presbyteriums bestimmten einzelnen Mitgliedern des Presbyteriums zu übertragen, soll geschaffen und in Kirchenordnung und Verwaltungsordnung näher bestimmt werden.</p> <p>Hinzuweisen ist auf viele Stellungnahmen und einige Anträge von Kreissynoden, Ausschüssen und Referaten, die sich auf eine angemessene Verankerung der gemeinsamen Dienste in den leitenden Gremien beziehen und auf die Veränderung der Kirchenordnung abzielen (sh. „Gemeinsame Dienste in Synoden“).</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, die Frage der Größenordnung, Verkleinerung der Gremien, der Zusammensetzung sowie der Möglichkeit der Delegation der leitenden Gremien durch den Ständigen Kirchenordnungsausschuss und den Ständigen Theologischen Ausschuss überprüfen zu lassen.</p>	<p>LS 2003</p>

zu Kapitel 5 "Kirche mit Zukunft": Leitungshandeln auf allen Ebenen

XXIII. Amtszeit der Mitglieder der Presbyterien			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
„Könnte eine Verkürzung der Amtszeit der Mitglieder der Presbyterien [...] die Attraktivität des Amtes erhöhen?“ (S. 58)	<p>a) Einige Stellungnahmen befürworten eine Verkürzung der Amtszeit der Mitglieder der Presbyterien. So schlägt z. B. die Ev. Kirchengemeinde Eichlinghofen eine Reduzierung auf 5 Jahre oder die Ev. Kirchengemeinde Suderwich auf 4 Jahre vor. Aus den Kreissynoden liegen drei Anträge vor:</p> <p>b) <u>Siegen</u>: Die Kreissynode beantragt: Die Landessynode möge eine Änderung der Kirchenordnung dahingehend einleiten, die Amtszeit der Presbyterin / des Presbyters auf 6 Jahre zu verkürzen.</p> <p><u>Recklinghausen</u>: Die Kreissynode bittet um Überprüfung und evtl. Reduzierung der Länge der Amtszeit von Presbyterinnen und Presbytern (sowie folgerichtig für Mitglieder in anderen Leitungsämtern) auf 4 Jahre / 5 Jahre.</p> <p><u>Vlotho</u>: Hinsichtlich einer zu erwägenden Verkürzung der Dauer der Amtszeiten in den Presbyterien (S. 58) ist ein Modus zu finden, der nach wie vor eine Überlappung der Amtsperioden jeweils der Hälfte der Mitglieder des Presbyteriums sicherstellt.</p>	Die Kirchenleitung soll ein Verfahren zur Überprüfung des Presbyterwahlgesetzes und der Kirchenordnung mit dem Ziel der Verkürzung der Amtszeit der Presbyterinnen und Presbyter einleiten.	LS 2003
XXIV. Vorsitz im Presbyterium			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
„Könnte es der Kontinuität und Effizienz der Arbeit im Presbyterium dienen, wenn auch geeignete und dafür besonders qualifizierte Pfarrerrinnen und Pfarrer im Vorsitz wiedergewählt werden könnten?“ (S. 58)	<p>Die rechtliche Möglichkeit, den Vorsitz im Presbyterium über mehrere Jahre hinweg wahrzunehmen, ist in Art. 63 der Kirchenordnung für Presbyterinnen und Presbyter bereits möglich. Dieser Grundsatz gilt nicht für Pfarrerrinnen und Pfarrer.</p> <p>a) In einigen Stellungnahmen wird durchaus begrüßt, dass befähigte Vorsitzende über einen längeren Zeitraum hinweg per Wahl beauftragt werden.</p> <p>b) Hierauf beziehen sich folgende Anträge: <u>Lüdenscheid-Plettenberg</u>: Die Kreissynode fordert eine kirchenrechtliche Gleichbehandlung von Pfarrerrinnen und Pfarrern und Presbyteriumsmitgliedern bei der Frage nach der Wiederwahl im Vorsitz im Presbyterium.</p> <p><u>Vlotho</u>: Es verbleibt beim turnusmäßigen Wechsel der Pfarrerrinnen und Pfarrer einer Kirchengemeinde im Vorsitz des Presbyteriums. Die Möglichkeit zur Wiederwahl (S. 58) soll nicht eröffnet werden.</p>	Die Kirchenleitung wird gebeten, eine Änderung der Kirchenordnung mit dem Ziel der Ermöglichung der Wiederwahl von Pfarrerrinnen und Pfarrern im Vorsitz des Presbyteriums zu prüfen.	LS 2003
XV. Visitation			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
„Visitation jeder Gemeinde alle fünf Jahre in einem vereinfachten Verfahren vom Kirchenkreis. Dafür sind einfache, effektive Formen vom Landeskirchenamt zu entwickeln.“ (S. 60)	<p>a) Zwei Stellungnahmen plädieren für eine Überarbeitung der Visitationsordnung.</p> <p>b) <u>Vlotho</u>: Das Instrument der kreiskirchlichen Visitation ist so umzugestalten, dass kurzfristig durchgeführte, „kleine“ (d.h. von nur wenigen Personen und ohne weitgreifende Vorarbeiten durchgeführte) Formen der Visitation möglich werden und ein kürzerer als fünfjähriger Rhythmus verwirklicht werden kann (S. 60).</p>	Die Kirchenleitung wird beauftragt, die Visitationsordnung dahingehend zu verändern, dass sie zu einem geeigneterem Instrument geistlicher Leitung wird.	LS 2004

zu Kapitel 5 "Kirche mit Zukunft": Leitungshandeln auf allen Ebenen

XXVI.	Das Amt der Superintendentin / des Superintendenten		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>Dieses Amt muss durch Delegation von Aufgaben, Qualifizierung der Amtsinhaber/innen und durch Prioritätensetzung bei der Aufgabenerfüllung in sich gegliedert und ausgebaut werden. (sh. S. 62)</p> <p>„Die Kirchenordnung (Art. 108 Abs. 2) sieht als Eingangsvoraussetzung eine fünfjährige Praxis in einer gewählten Gemeindepfarrstelle vor.“ (S. 63)</p>	<p>a) Eine Stellungnahme hält die fünfjährige Gemeindepraxis nicht für erforderlich.</p> <p>b) <u>Siegen:</u> Die Kreissynode Siegen bittet die Landessynode es prinzipiell bei der bisherigen Praxis zu belassen, dass geeignete Bewerberinnen und Bewerber mindestens fünf Jahre eine Gemeindepfarrstelle innegehabt haben müssen, jedoch die Kirchenordnung (Art. 108 Abs. 2) dahingehend zu ändern, der Kirchenleitung zu ermöglichen, geringfügige Abweichungen von dieser Frist im Einzelfall zuzulassen.</p> <p><u>Vlotho:</u> Als Voraussetzung für die Wahl in das Superintendentenamt wird an fünfjähriger Erfahrung im Gemeindepfarramt festgehalten.</p> <p><u>Siegen:</u> Die Kreissynode Siegen macht sich die Vorschläge der Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“ zur Personalführung im Hinblick auf das Superintendentinnen- bzw. Superintendentenamt (S. 63) zu Eigen mit der Bitte, bei der Umsetzung für die Leiterinnen und Leiter anderer Arbeitsgebiete in den Kirchenkreisen analog zu verfahren.</p> <p><u>Soest:</u> Die Kreissynode beantragt, die Größe eines Kirchenkreises so zu bemessen, dass sämtliche Personalführungsaufgaben (Kirche mit Zukunft 5.5.) von einer Person wahrgenommen werden können. Eine Aufteilung auf mehrere Personen hält die Kreissynode nicht für sinnvoll.</p> <p><u>Paderborn:</u> Die Kreissynode sieht keine Notwendigkeit einer weiteren hierarchischen Aufstockung der Leitungsebene im Umfeld der Superintendentin / des Superintendenten.</p> <p><u>Vlotho:</u> Eine Aufteilung von Aufgaben des Superintendentenamtes auf den Assessor und Scriba und deren Stellvertreter erfolgt nicht.</p>	<p>Alle diesbezüglichen Anträge werden an die Kirchenleitung überwiesen.</p>	<p>LS 2002</p>

Kapitel 6 "Kirche mit Zukunft": Verwaltung

XXVII.	Verwaltung		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>Die Verwaltung erbringt Dienstleistungen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrages, insbesondere bei der Vorbereitung und Durchführung von Entscheidungen der Leitungsorgane. Sie arbeitet dabei im Rahmen der Weisung der Leitungsorgane selbständig und in eigener Verantwortung. Die Leitungsorgane können bei Erfüllung des kirchlichen Auftrages einzelne ihrer Aufgaben an die Verwaltung delegieren. (sh. S. 66)</p>	<p>a) Stellungnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwaltung soll die Servicefunktion für die Kirchengemeinden wahrnehmen. - Ein häufig genanntes Anliegen in den Voten der Kirchengemeinden war es, ein funktionsfähiges Gemeindebüro zu erhalten bzw. neue Konzepte zu entwickeln. - Die Chancen von Modernisierung und Rationalisierung sollen verstärkt auch unter dem Gesichtspunkt der Finanzierbarkeit genutzt werden. - Häufig wurde auf die Möglichkeiten der Kooperation/Fusion der Verwaltung verwiesen. <p>b) <u>Siegen</u>: Die Effektivität kirchlicher Leitung und Verwaltung soll auf allen Ebenen auf Rationalisierungsmöglichkeiten hin überprüft werden.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, die Anregungen aufzunehmen sowie Verwaltungsordnung und andere Rechtsvorschriften entsprechend zu überprüfen</p>	<p>LS 2004</p>

Kapitel 7 "Kirche mit Zukunft": Klare Strukturen und Vernetzung

XXVIII.	Gemeindegröße		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Zukunftsfähige und nachhaltige Größen von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen müssen verwirklicht werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die finanzielle Basis muss groß genug sein, um auch zukünftig Investitionen tätigen zu können und auch bei sinkenden Kirchensteuermitteln die Handlungsfähigkeit sicherzustellen. • Die Zahl der Gemeindeglieder in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen muss groß genug sein, damit Gremien und Ausschüsse fachlich kompetent besetzt werden können.“ (S. 72) 	<p>Die Diskussion um die Gemeindegrößen bzw. Modelle von Kirchengemeinden wurde oft auch im Zusammenhang der Auswirkungen eines veränderten Finanzausgleichsgesetzes gesehen und diskutiert.</p> <p>a) Stellungnahmen zu folgenden Gesichtspunkten gingen ein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frömmigkeitsgeschichtliche, geographische und historische Bedingungen sollen stärker berücksichtigt werden. • Vernetzung, Kooperationen und Fusionen werden begrüßt. • Einzelpfarrstellen sollen in besonderen Fällen möglich bleiben. <p>b) <u>Paderborn:</u> Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, bei den weiteren Beratungen über die kirchlichen Strukturen die Aufmerksamkeit speziell auf Kirche in kleinstädtischer Umgebung, auf Kirche auf dem Lande, auf Kirche in der ländlichen Diaspora sowie die konfessionelle Zusammensetzung in der Region zu richten. <u>Paderborn:</u> In der Reformvorlage werden eine Reihe von Modellen entwickelt, die auch zahlenmäßige Vorgaben hinsichtlich der anzustrebenden Größe von Gemeinden, Anzahl der Pfarrstellen etc. machen. Bei diesen Überlegungen werden die Gemeinsamen Dienste jedoch nicht erwähnt. Die Kreissynode hält es für erforderlich, dass entsprechende zahlenmäßige Rahmenvorstellungen auch für die Gemeinsamen Dienste entwickelt werden, damit gewährleistet ist, dass innerhalb der neu zu entwickelnden Strukturen alle Arbeitsbereiche in angemessener Weise vertreten sind, und bittet die Landessynode, die Kirchenleitung zu beauftragen, dies bei den weiteren Beratungen zu berücksichtigen. <u>Paderborn:</u> Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung, bei der Zuordnung von Pfarrstellen die Diasporasituation und das Wachsen des Kirchenkreises (gegen den Trend) zu berücksichtigen. <u>Unna:</u> Die Kreissynode bittet die Landessynode, sich gegen eine verbindliche Festschreibung der Gemeindegrößen bzw. verbindliche Festschreibung der Anzahl der Pfarrstellen je Kirchengemeinde auf mindestens 4.000 Gemeindeglieder und zwei Pfarrstellen in Nichtdiasporagebieten auszusprechen, damit einzelnen Kirchengemeinden – insbesondere auch im ländlichen Raum – die Möglichkeit erhalten bleibt, bei der Entwicklung zukunftsfähiger Strukturen den jeweils besonderen Gegebenheiten in ihrem Bereich Rechnung zu tragen. <u>Iserlohn:</u> Die Kreissynode bittet die Landeskirche, ihre Überlegungen zur Vergrößerung der Gemeindegliederzahlen noch einmal kritisch zu überprüfen. <u>Vlotho:</u> Der Pfarrstellenschlüssel wird derzeit nicht auf 1:3.000 (evangelisches Kerngebiet) bzw. 1:2.500 (Diaspora) festgesetzt; es verbleibt vorerst bei den gegenwärtigen Durchschnittswerten. <u>Vlotho:</u> Eine Normgröße für Kirchengemeinden und eine Mindestanzahl von Pfarrstellen je Kirchengemeinde wird nicht festgeschrieben. <u>Steinfurt-Coesfeld-Borken:</u> Die Kreissynode beantragt, dass es zumindest in der Diaspora zu keiner grundsätzlichen Ablehnung von 1-Pfarrstellen-Gemeinden kommt. Kooperation gerade von kleineren Gemeinden z. B. in der Verwaltung ist – wo sie sinnvoll ist – zu ermöglichen.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, die Frage der Gemeindegröße weiterhin zu prüfen. Die Überlegungen zum Pfarrbild sind hierbei zu berücksichtigen (Pfarrbezirksgrößen, Formen der Zusammenarbeit).</p>	<p>LS 2003</p>

zu Kapitel 7. "Kirche mit Zukunft": Klare Strukturen und Vernetzung

XXVIII. Gemeindegröße – Fortsetzung -			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
	<p>zu b) <u>Tecklenburg:</u> Die Kreissynode beantragt, die Existenz von 1-Pfarrstellen-Gemeinden im Modell „Kirche auf dem Land“ auch in Zukunft dort zu ermöglichen, wo die genannten Gesichtspunkte Tragfähigkeit, Sozialräumlichkeit, Entfernungen, Geschichte und Identität dies als sinnvoll und möglich erscheinen lassen.</p> <p><u>Soest:</u> Die Kreissynode Soest beschließt, dass auch in Zukunft im Bereich des Kirchenkreises Soest sowohl im städtischen Bereich als auch im ländlichen Bereich „Ein-Pfarrstellen-Gemeinden“ existieren können, wenn das die jeweils Verantwortlichen für die sinnvollere Lösung halten.</p> <p><u>Vlotho:</u> Es verbleibt dabei, dass bei entsprechendem Verlangen der Betroffenen auch in Zukunft einpfarrstellige Kirchengemeinden erhalten bleiben bzw. neu eingerichtet werden.</p>		

XXIX. Verhältnis Gemeinden / Gemeinsame Dienste			
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>Das Verhältnis der gemeindlichen Dienste gegenüber den gemeinsamen Diensten sollte in einem ausgewogenen und landeskirchlich einheitlich definierten Verhältnis stehen. (sh. S. 76)</p>	<p>a) In sehr vielen Stellungnahmen zeichnet sich eine deutliche Zustimmung zur stärkeren Gleichrangigkeit von parochialen und gemeinsamen Diensten ab. Ausführliche Ausarbeitungen liegen hierzu vor vom synodalen Tagungsausschuss des Kirchenkreises Tecklenburg, von der Konferenz der Referatsleitungen der Vereinigten Kirchenkreise Dortmund und Lünen sowie von der Dienstekonferenz des Ev. Kirchenkreises Recklinghausen. Dagegen stehen eine Fülle von Äußerungen, die eine Priorität der „Gemeinde“ betonen. Deutlich schreibt z. B. die Ev.-Luth. Jakobus-Kirchengemeinde Bielefeld: „Im Übrigen sind wir der Meinung: Die Kirche hat nur eine Zukunft, wenn sie entschlossen das wird, was sie von allem Anfang an gewesen ist: Gemeindekirche!“</p> <p>b) <u>Gütersloh:</u> Die Kreissynode stellt den Antrag, dass das Zueinander von parochialer (Ortskirchengemeinde) und funktionaler (kirchliche Dienste) kirchlicher Arbeit explizit von der Landessynode diskutiert wird.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, die Frage nach dem Verhältnis von Gemeinsamen Diensten und Kirchengemeinde in einer Diskussion um das Kirchenbild aufzunehmen.</p>	<p>vgl. „Kirchenbild“</p>

zu Kapitel 7. "Kirche mit Zukunft": Klare Strukturen und Vernetzung

XXX.	Gemeinsame Dienste in Synoden		Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>Reformvorlage</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Wie kann die Arbeit der Gemeinsamen Dienste in angemessener Weise in der Kirchenordnung verankert werden?“ (S. 76) • „Eine klare Leitungsstruktur ist Voraussetzung für ein qualitätsorientiertes und vernetztes Arbeiten. Hierfür sind Modelle zu entwickeln, die die Gemeinsamen Dienste eindeutig in die vorhandene Leitungsstruktur einbetten.“ (S. 76) 	<p>a) Stellungnahmen und b) Anträge</p> <p>a) Sehr viele Stellungnahmen fordern eine Beteiligung der Gemeinsamen Dienste am Leitungshandeln der Kirchenkreise und eine entsprechende rechtliche Verankerung.</p> <p>b) <u>VKK Dortmund:</u> Der Vorstand der Vereinigten Kirchenkreise Dortmund beantragt, in Weiterentwicklung zur Reformvorlage folgende Gesichtspunkte zu bedenken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das außerhalb von Gemeinden als eigenständiger Dienst verantwortete diakonische Handeln der Kirche sollte in größerem Maße berücksichtigt werden. • Die gemeinsame Entwicklung sowohl der parochialen Dienste als auch der funktionalen Dienste in Eigenständigkeit und in Kooperation sollte in angemessener Weise diskutiert und dargestellt werden. • Die Frage der Form der Begleitgremien für die unterschiedlichen funktionalen Dienste sollte nicht nur mit dem Verweis auf presbyterial-synodale Strukturen beantwortet werden, sondern verlangt nach adäquaten Formen für die einzelnen Arbeitsfelder. • Die unterschiedlichen Zielsetzungen für das Handeln der funktionalen Dienste sollten nicht als einander ausschließende Alternativen, sondern als Ergänzungen im Sinne eines breiten Handlungsspektrums gesehen werden. <p><u>Vlotho:</u> Die in der Reformvorlage sogenannten „Gemeinsamen Dienste“ sollen nicht als eigene, den Kirchengemeinden gleichgeordnete Verfassungsgröße in der Kirchenordnung verankert werden (vgl. S. 76).</p> <p><u>Soest:</u> Die Kreissynode beantragt, die Relation parochialer Arbeit zur funktionalen Arbeit verschiedener Professionen unter der Voraussetzung eines neuen Finanzausgleichsgesetzes von den Kirchenkreisen selbst festzulegen.</p> <p><u>Paderborn:</u> Die Betonung der Gleichrangigkeit von Kirche als Parochialgemeinde und Kirche, wie sie sich in den Gemeinsamen Diensten abbildet, führt zwangsläufig zu der Frage nach einer auch kirchenrechtlich geregelten Zuordnung. In der Kirchenordnung sind die Aufgaben der Gemeinsamen Dienste von der Gewichtung her bisher nicht ausreichend verankert. Die Kreissynode bittet daher die Landessynode, die Kirchenleitung zu beauftragen, ein Verfahren zur angemessenen Verankerung der Gemeinsamen Dienste in der Kirchenordnung einzuleiten.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird beauftragt, ein entsprechendes Prüfverfahren einzuleiten.</p>	<p>LS 2003</p>	

zu Kapitel 7. "Kirche mit Zukunft": Klare Strukturen und Vernetzung

XXXI.	Modelle der Zusammenarbeit in den Gestaltungsräumen		Arbeitsauftrag	Zeitleiste
<p>„Ein Gestaltungsraum ist keine eigene Verfassungsebene, sondern bildet Nachbarschaften aus und dient der Vernetzung von Kirchenkreisen einer Region. Ähnlich wie die Kirchengemeinden in Kooperation treten sollen, wird auch für die Kirchenkreise vorgeschlagen, miteinander Gestaltungsräume zu bilden. In ihnen können dann die beteiligten Kirchenkreise über Umfang und Tiefe ihrer Kooperation bestimmen.“ (S. 79)</p>	<p>a) Stellungnahmen und b) Anträge</p>			
	<p>a) Eine Vielzahl von Stellungnahmen äußert sich zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit in den Gestaltungsräumen, insbesondere zu Angeboten der gemeinsamen Dienste. Die Zusammenarbeit in gestalteten Nachbarschaften wird begrüßt; die Deckungsgleichheit kirchlicher mit kommunalen Grenzen wird überwiegend abgelehnt.</p> <p>b) <u>Dortmund-Nordost:</u> Ein in der Reformvorlage nicht geklärtes, ja nicht einmal angesprochenes Problem ist die Frage der Verbindlichkeit eines Gestaltungsraumes für die ihn bildenden Kirchenkreise. Eine „Vernetzung“, was immer damit gemeint ist, löst dieses Problem nicht. Um Arbeit zu vernetzen, braucht man nicht die Institution des Gestaltungsraumes. Der Strukturausschuss verweist auf die ausgesprochen positiven Erfahrungen des „Gestaltungsraumes“ Vereinigte Kirchenkreise mit der „Klammer“ Verbandsvertretung (ganz wichtig z. B. für alles, was mit Finanzen zusammenhängt). Der Strukturausschuss rät dringend dazu, statt Gestaltungsräume Verbände zu bilden mit eindeutigen rechtlichen Vereinbarungen. Die Kreissynode beantragt, dass die jeweiligen Gestaltungsräume eine Verfassungsebene erhalten.</p> <p><u>Tecklenburg:</u> Die Kreissynode beantragt, dass für die Gestaltungsräume als dauerhafte Kooperationsgestalt beteiligter Kirchenkreise ein Weg gefunden wird, der sowohl zentralistische Tendenzen vermeidet, als es auch ermöglicht, gemeinsame Dienste verlässlich zu tragen</p> <p><u>Siegen:</u> Die Kreissynode beantragt: Die Landessynode möge darauf drängen, dass im weiteren Reformprozess Strukturen geschaffen werden, die geeignet sind, die Transparenz auf synodaler Ebene zu stärken. Transparenz schafft Vertrauen, Vertrauen schafft Transparenz sowohl auf synodaler als auch auf gemeindlicher Ebene.</p> <p><u>Vlotho:</u> Kirchenaufsichtliche Genehmigungsverfahren sollen nach Möglichkeit von der jeweils nächsthöheren Leitungsebene durchgeführt werden (S. 66).</p> <p><u>Vlotho:</u> Es werden keine „inhaltliche Kriterien“ aufgestellt und mit der Finanzaufweisung an die Kirchengemeinden eines Kirchenkreises verknüpft, um eine „Gesamtsteuerung der Kirchengemeinden“ (S. 77) zu erreichen.</p> <p><u>Siegen:</u> In einer Kirche der Zukunft sollen neben Ordnungsstrukturen vor allem Strukturen geschaffen werden, die der Kirche auf allen Ebenen das gegenseitige Lernen ermöglichen. Modelle der Zusammenarbeit von Kirchengemeinden in Qualitätszirkeln sollen erprobt werden. Effektivitätssteigerung durch Zusammenarbeit in größeren Einheiten ist anzustreben, allerdings nicht auf Kosten der Übersichtbarkeit.</p>	<p>Die Kirchenleitung wird gebeten, eine regelmäßige Berichterstattung über die Zusammenarbeit in den Gestaltungsräumen auf den Landessynoden bis 2005 sicher zu stellen.</p>	<p>Die Zuordnung der Kirchenkreise zu einem Gestaltungsraum wird auf der LS 2001 beschlossen.</p>	

zu Kapitel 7. "Kirche mit Zukunft": Klare Strukturen und Vernetzung

XXXI.	Modelle der Zusammenarbeit in den Gestaltungsräumen – Fortsetzung -		
Reformvorlage	a) Stellungnahmen und b) Anträge	Arbeitsauftrag	Zeitleiste
	<p>zub) <u>Siegen</u>:</p> <p>Die Kreissynode beschließt darüber hinaus, die Landessynode zu bitten, die Möglichkeit zu schaffen, in den Kirchenkreisen Regionen zu bilden, in denen eine Seniorin oder ein Senior gewählt wird. Diese erhalten den Auftrag, die Pfarrerinnen und Pfarrer regelmäßig zu regionalen Pfarrkonferenzen einzuladen. Sie werden beauftragt, für die Pfarrerinnen und Pfarrer ihrer Region Ansprechpartner für seelsorgliche Belange zu sein. Die Seniorinnen und Senioren werden regelmäßig von der Superintendentin / dem Superintendenten eingeladen, um die aus der Region bekannt gewordenen Probleme zu beraten.</p> <p><u>Wittgenstein</u>:</p> <p>Die Kreissynode beantragt die Entwicklung fester Organisationsstrukturen, die etwa mit einem Wechsel von Pfarrerinnen und Pfarrern oder der Umbesetzung von Presbyterien nicht immer wieder neu in Frage gestellt werden. Dienstanweisungen müssen so überarbeitet werden, dass sowohl die grundsätzliche Notwendigkeit wie auch konkrete Strukturen von Kooperationen in gewissem Maße festgeschrieben sind. Verabredungen zwischen einzelnen Gemeinden sollten in Form von Verträgen schriftlich fixiert werden. Nur so sind verlässliche, dauerhafte Strukturen möglich.</p> <p><u>Vlotho</u>:</p> <p>Kirchengemeinden und Kirchenkreisen, die dazu willens sind, werden Möglichkeiten zu einer geordneten Zusammenarbeit, zur Kooperation und auch Fusion eröffnet. Dazu sollen Rechtsformen entwickelt werden, die dem presbyterial-synodalen Grundgedanken der Kirchenordnung der EKvW entsprechen.</p> <p><u>Vlotho</u>:</p> <p>Kirchenkreise werden nicht gegen deren Votum einem bestimmten Gestaltungsraum zugeordnet.</p> <p><u>Vlotho</u>:</p> <p>Eine Veränderung der Grenzen der Kirchengemeinden und Kirchenkreise im Zuge der Umsetzung der Reformvorlage erfolgt nicht ohne deren Einverständnis.</p> <p><u>Arnsberg (s. Anlage 2.3 Anträge aus den Kreissynoden)</u>:</p> <p>Die Kreissynode sieht die Notwendigkeit der Grenzkorrektur im südlichen Bereich des Hochsauerlandkreises – Gemeinden Dorlar, Gleidorf und Winterberg – als erforderlich an. Die Deckungsgleichheit der kirchlichen und kommunalen Grenzen im Bereich Winterberg kann nur innerhalb der Grenzen des KK Arnsberg hergestellt werden.</p> <p>Die Kreissynode bittet die Kirchenleitung und das Landeskirchenamt, sich der nicht gelösten Frage, welchem Kirchenkreis die südlichen HSK-Gemeinden angehören sollen, anzunehmen, die Verhandlungen sowie den Entwicklungsprozess anzustoßen und zu moderieren und dann zu entscheiden.</p> <p><u>Vlotho</u>:</p> <p>Es wird darauf verzichtet, eine Normgröße für Kirchenkreise festzulegen.</p>		

