

**Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern und  
Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen**  
Fazit eines Gesprächs der Vorstände des  
Berufsverbands Gemeindepädagogik Westfalen-Lippe e.V.  
und dem Evangelischen Pfarrverein in Westfalen  
am 01.06.2016 in Dortmund

Ziel des Gesprächs zwischen Vertreterinnen und Vertretern der beiden Berufsverbandsvorständen war, zu benennen, unter welchen Rahmenbedingungen und mit welchen Aufgaben beide Berufsgruppen in einem Team gemeinsam gemeindebezogene Arbeit gestalten können.

Dabei spielten die „**Leitlinien für Modellprojekte**“ des **Landeskirchenamts vom 25.01.2016** eine wichtige Rolle.

Die beiden Berufsverbände stimmen in ihrer Einschätzung in folgenden Aspekten überein:

Die Leitlinien sind grundsätzlich geeignet, Modelle für eine Kooperation von Pfarrerinnen/Pfarrern und Gemeindepädagoginnen/Gemindepädagogen zu entwickeln. Hervorzuheben ist dabei, dass solche Modelle durch inhaltliche und konzeptionelle Überlegungen zu begründen sind (siehe 1.2 drittes und viertes Aufzählungszeichen). Wo entsprechende Gemeinde- und Kirchenkreiskonzeptionen fehlen oder nicht aussagekräftig sind, müsste deren Erarbeitung mit eingefordert werden!

Es geht in erster Linie um die Gestaltung der praktischen Arbeit im Kontext von Ortsgemeinden. Je nach strukturellen Gegebenheiten sollten aber auch Projekte auf kreiskirchlicher Ebene nicht ausgeschlossen sein.

Modellprojekte dürfen nicht dazu missbraucht werden, den Status Quo von Kleingemeinden festzuschreiben oder „Insellösungen“ darstellen. Auch ein einfacher „Ersatz“ einer wegfallenden Pfarrstelle durch eine Gemeindepädagogenstelle entspricht weder den konzeptionellen Anforderungen an ein Modell noch den Berufsbildern und Qualifikationen.

Die Zusammenarbeit in einem Team erfordert eine gewisse Größenordnung an Personal, um wirklich aufgabenteilig arbeiten zu können. Voraussetzung sind daher entsprechend größere Gemeinden oder ein wie auch immer gearteter Zusammenschluss kleinerer Gemeinden.

Dabei dürfte die Kooperation von Nachbargemeinden einfacher sein, wenn die Planungs- und Finanzierungsebene für das Personal beim Kirchenkreis liegt.

In diesem Zusammenhang wird nochmals die Anregung aus dem gemeinsamen Gespräch vom 14. Dezember 2015 bekräftigt, Personalkosten für den Pfarrdienst wie auch für die Angestellten im wesentlichen auf der mittleren Ebene (Kirchenkreis) anzusiedeln.

Wenn die Abweichung von Pfarrstellen-Korridor-Zahlen zeitlich befristet wird, ist über die Projektkonzeption hinaus sicher zu stellen, dass eine mögliche Beendigung des Projekts nicht mit dem Verlust von Arbeitsplätzen der privatrechtlich Angestellten einhergeht. Eine Kirchenkreisanstellung bietet auch hier ein größeres Maß an Sicherheit! Gutes Personal ist nur mit guten Rahmenbedingungen zu bekommen!

Die in den Leitlinien unter 3. genannte beratende Projektbegleitung wird grundsätzlich begrüßt, ist jedoch im Verfahren zeitlich früher anzusetzen und in der Art und Weise zu präzisieren.

Sinnvoll wäre, dass zunächst eine Projektskizze als Willensbekundung eingereicht wird und dann die Leitungsgremien (Presbyterien, KSV) die Projektentwicklung mit Hilfe externer Beratung (Gemeindeberatung, Organisationsentwicklung, freie Berater) beschließen.

Eine finanzielle Unterstützung dieser Beratungsprozesse durch die Landeskirche wäre dabei hilfreich.

## **Zusammenarbeit der beiden Berufsgruppen – Aufgaben und Berufsverständnis:**

Hierzu haben die beiden Berufsverbände aus ihren jeweils spezifischen Blickwinkeln folgendes festgehalten:

Für eine gedeihliche Zusammenarbeit in einem Team ist die Klärung der Leitungsfrage erforderlich. Dieses gilt sowohl in Bezug auf die Zusammenarbeit der Pfarrerinnen und Pfarrer untereinander, als auch im Verhältnis zu den privatrechtlich Angestellten und in Bezug auf den Vorsitz im Presbyterium, der auch im Ehrenamt wahrgenommen werden kann.

Aus Sicht des Pfarrvereins wird auf die Kirchenordnung verwiesen, dass Leitung in Gemeinde an das Pfarramt und Presbyterium gebunden ist. Teamleitung ist aus Sicht des BVG nicht zwingend und automatisch an das Pfarramt gebunden.

Allerdings ist die Frage des Leitungsverständnisses zu klären. Eine prozessorientierte Leitung ist durchaus angebracht. Personen mit Leitungsfunktion müssen dafür entsprechend vorbereitet sein, ihre Leitungsaufgabe auch annehmen und zeitliche Freiräume dafür haben. Dieses gilt auch für andere Personen mit Leitungsaufgaben.

Für privatrechtlich Angestellte und öffentlich-rechtlich Beschäftigte müssen die Dienstanweisungen Klarheit über die jeweiligen personenbezogenen Aufgaben schaffen.

Zu den pfarramtlichen Pflichten gehören zum Beispiel:

Amtshandlungen, Gottesdienste, Siegelführung, Kirchlicher Unterricht

In Bezug auf die Aufgaben und Rollen von Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen und Pfarrerinnen/Pfarrern, wenn beide im KU tätig sind, gibt es noch weiteren Diskussionsbedarf.