



**PfarrPlan 2030**

Bericht in der Sitzung der 16. Landessynode am **24. März 2023**

Sehr geehrte Frau Präsidentin,  
sehr geehrte Synodale!

Mit dem PfarrPlan 2030 legt der Oberkirchenrat der Landessynode heute den fünften PfarrPlan in Folge vor. Bei diesem PfarrPlan wird besonders deutlich, dass wir in einer Zeit leben, die von tiefgreifenden Veränderungen geprägt ist.

Auch wir können uns den sogenannten Megatrends unserer Gesellschaft nicht entziehen. Wir spüren deutlich das Misstrauen gegenüber Institutionen, die zunehmende Individualisierung, die demographischen Veränderungen, den Fachkräftemangel in allen Bereichen. Und eben auch im Pfarrdienst.

Das, was wir in der Personalstrukturplanung für den Pfarrdienst bereits vor einem Jahrzehnt vorhergesagt haben, wird nun im Jahre 2030 eintreten. Mit diesem präzisen Instrument der PSP sind wir vielen anderen gesellschaftlichen Playern voraus.

Wir nehmen nun nüchtern wahr, dass wir mit weniger auskommen müssen. Dies gilt für Gemeindeglieder, für Pfarrerinnen und Pfarrer, für Ehrenamtliche, für die Finanzkraft und auch für die gesellschaftliche Akzeptanz, die wir als Kirche erfahren.

Wir sind dabei zu lernen, mit diesen Entwicklungen besonnen, und gleichzeitig tatkräftig umzugehen. Dennoch, sehr geehrte Damen und Herren, wir müssen uns auch ehrlich machen: Alle unsere Versuche in den letzten Jahrzehnten, den beschriebenen Entwicklungen entgegenzutreten, waren leider nur von bescheidenem Erfolg geprägt.

Wenn wir also solch eine massive Veränderung nicht aufhalten können, heißt das im Umkehrschluss: wir müssen uns als Kirche anpassen – als Kirche bewegen und verändern.

Es ist nachvollziehbar und mehr als verständlich, dass der bevorstehende PfarrPlan 2030 Ängste und Sorgen auslöst. Wir nehmen das wahr und ernst. Als besonders herausfordernd werden vor allem die zeitgleichen Veränderungen in verschiedenen Projekten erlebt, z. B. die Modernisierung der Verwaltung, die Strukturveränderung in den Bezirken, die Digitalisierung und das neue Finanzwesen.

Wir diskutieren Befürchtungen, Fragen und Ängste nicht weg und ignorieren sie nicht. Aber wir wollen mit Ihnen darüber reden, wie wir diese Veränderungen anpacken.

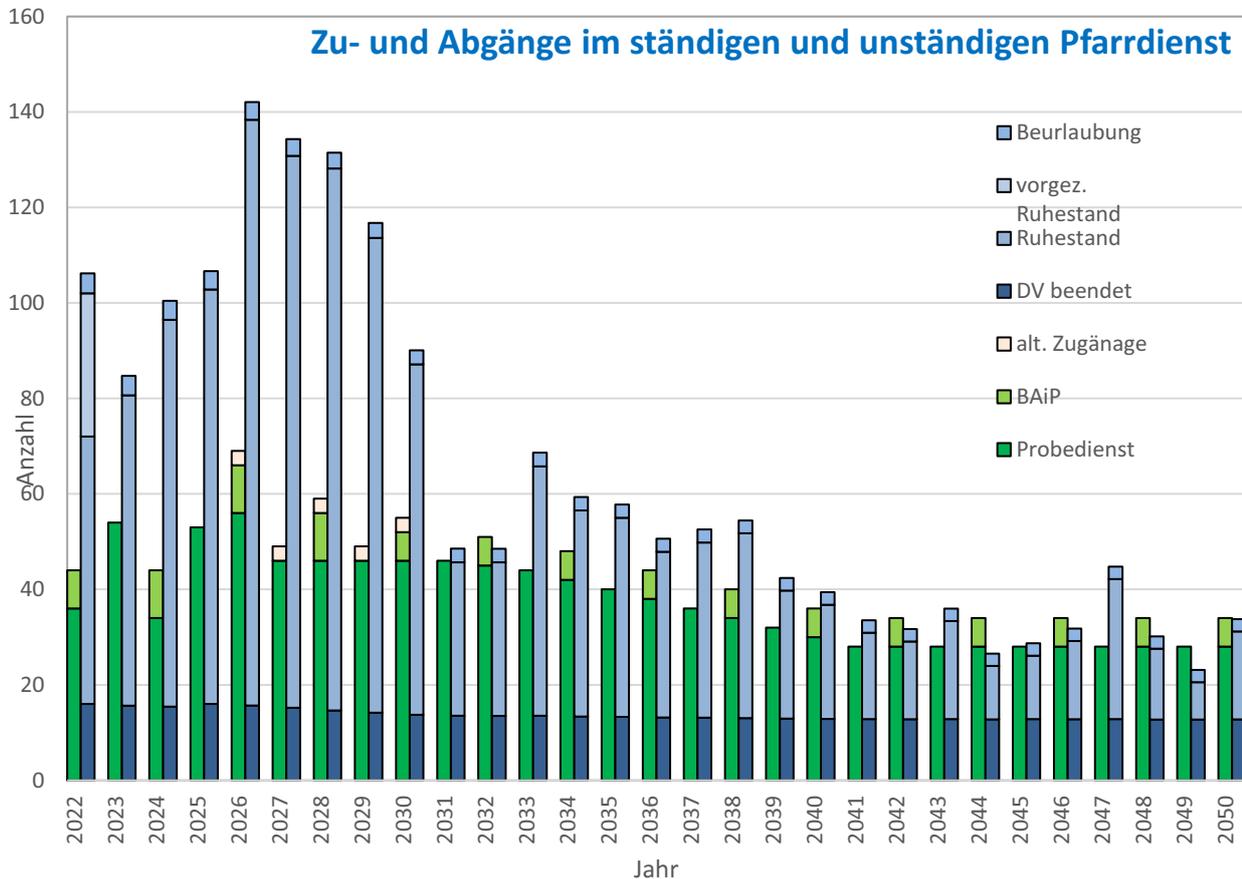
Um die Herausforderungen, ja, ich sage bewusst die Zumutungen aktiv annehmen zu können, vor die der PfarrPlan 2030 uns stellt, müssen wir uns miteinander auf den Weg machen und Kirche, Gemeinde und Pfarrdienst neu denken.

Dass die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer zurückgeht, ist vor allem eine Folge des ungleichmäßigen Altersaufbaus in der Pfarrerschaft. Die Babyboomer Jahrgänge sind stark

repräsentiert. Dies wirkt sich nun bei den Zuruhesetzungen bis 2030 aus. In einzelnen Jahren werden 120 Personen und mehr in den Ruhestand treten.

Gleichzeitig nehmen wir durchschnittlich 46 Personen pro Jahr in den Pfarrdienst neu auf. Dies ist im Sinn der Personalstrukturplanung erwünscht und verantwortbar.

Folie 1: Zu und Abgänge im ständigen und unständigen Pfarrdienst

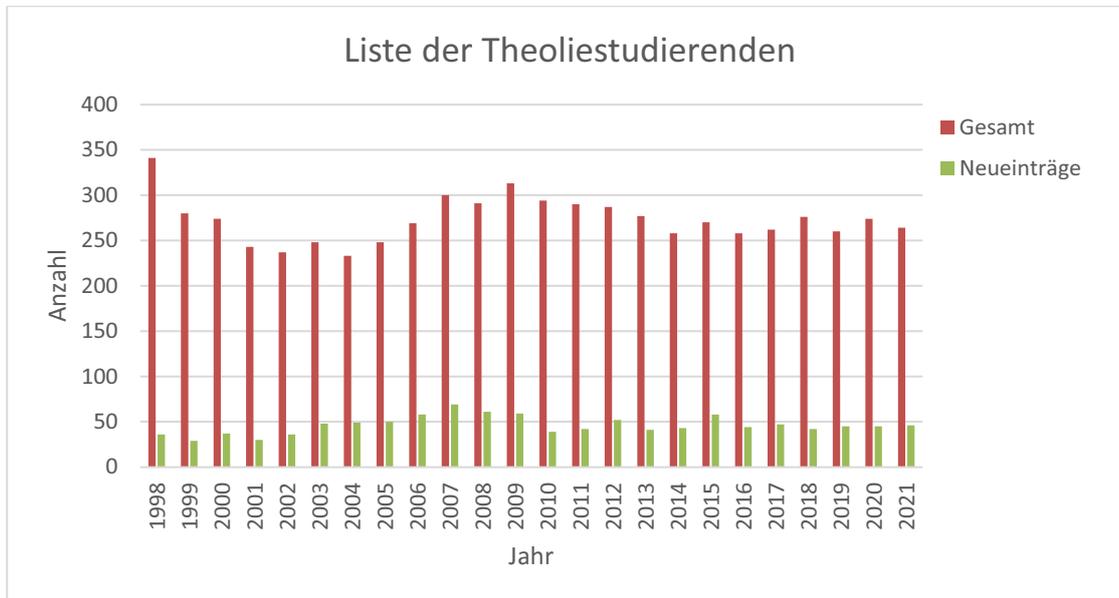


Die Darstellung der Ab- und Zugänge im Pfarrdienst zeigt, dass mit dem erprobten Instrument der Personalstrukturplanung (PSP) eine solide und vorausschauende Personalplanung für den Pfarrdienst gelingt. Dieses gut ausgewogene Verhältnis wollen wir auch in Zukunft sichern.

Zu den Zugängen: Weil wir als württembergische Landeskirche vielfach mit den Gliedkirchen innerhalb der EKD und den Fakultäten vernetzt und auch rechtlich verwoben sind, behalten wir den akademischen Regelzugang für den Pfarrdienst auch weiterhin verbindlich bei. Dieser Zugang sieht nach der universitären Ausbildung die 1. Kirchliche Dienstprüfung vor und nach dem Vorbereitungsdienst die 2. Dienstprüfung. Ergänzend dazu hat die EKD 2019 einen Studiengang „Master of Theological Studies“ in Marburg, Heidelberg und Greifswald mit der Möglichkeit zum Quereinstieg in den Pfarrberuf eingeführt. In Tübingen wurde im Wintersemester 2021/22 überdies der Studiengang „Evangelische Theologie für Berufsqualifizierte: Kirchlicher Abschluss“ geschaffen. Erste Studierende haben sich auf den Weg gemacht und schließen diesen Aufbaustudiengang mit der Kirchlichen Dienstprüfung ab. Eine Weiterentwicklung dieses Studiengangs im Blick auf weitere Bildungsbiographien streben wir in Zusammenarbeit mit der Ausbildungsreferentenkonferenz der EKD an. Quereinstiege in den Pfarrdienst werden für unsere Landeskirchen immer wichtiger werden.

Zusammen werben wir darum, dass junge Menschen das Studium der Evangelischen Theologie mit dem Ziel Pfarrberuf aufnehmen. Dazu braucht es unser aller Energie und Kreativität und auch eine Portion Gottvertrauen. Die Zahl derer, die in unserer Landeskirche Theologie studieren und sich auf unserer Landesliste eintragen, ist stabil – im Gegensatz zu den allermeisten EKD-Gliedkirchen.

## Folie 2: Übersicht Theologiestudierende

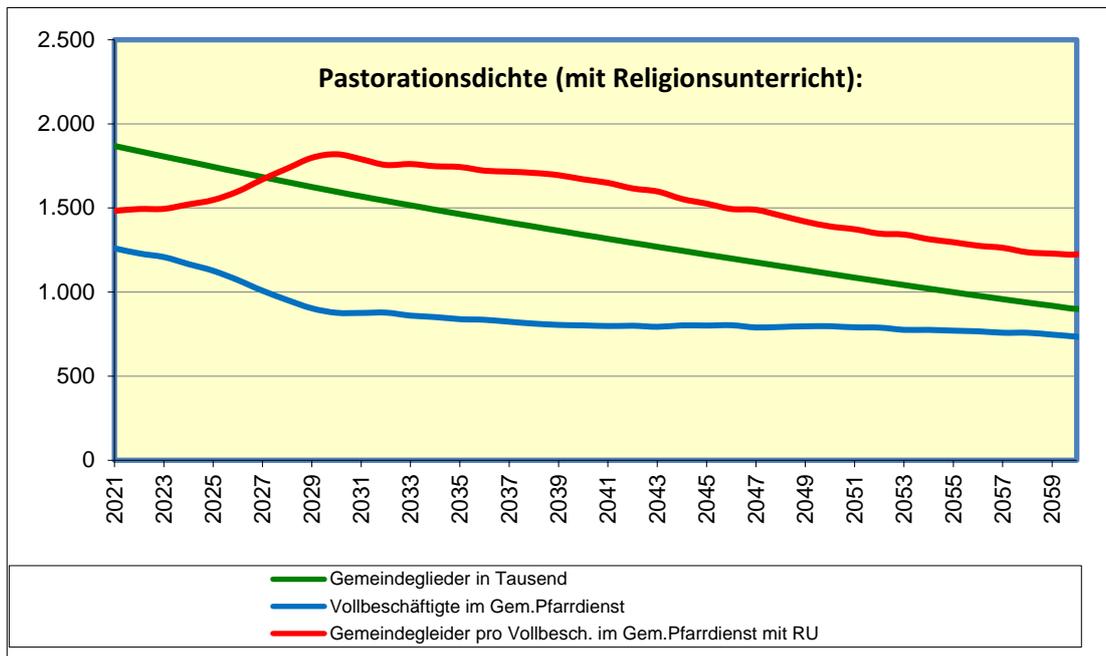


Unseren in der Vergangenheit sehr bewährten Weg, in Württemberg auch kirchliche Mitarbeitende über die berufsbegleitende Ausbildung (BAiP) in den Pfarrdienst aufzunehmen, müssen wir beibehalten und weiter ausbauen. Hierzu haben Sie dem Oberkirchenrat mit dem Antrag Nr. 49/22 ja bereits erste Vorschläge gemacht (insbesondere zur Anstellungsform), die wir derzeit prüfen.

Dennoch wird es unsere Zukunftsaufgabe bleiben, immer wieder neu und aufmerksam wahrzunehmen und zu hören, unter welchen Bedingungen junge Menschen und auch solche, die bereits in anderen Berufen tätig sind, bereit sind, den Dienst einer Pfarrerin oder eines Pfarrers zu übernehmen. Gabenorientiertes Arbeiten, Ausbildung von Schwerpunkten, Arbeitszeiten, Arbeiten im Team, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind einige Stichworte, die Horizonte skizzieren, die für die Entwicklung und Attraktivität des Pfarrberufes relevant sind. Und das nicht nur für die junge und nachkommende Generation von Pfarrern und Pfarrerinnen.

Ein Blick auf die Pastorationsdichte und deren Entwicklung zeigt, dass wir uns in der württembergischen Landeskirche in einem Bereich bewegen, der einen attraktiven und lebhaften Pfarrdienst ermöglicht. Liegt die Pastorationsdichte im landeskirchlichen Durchschnitt gerechnet auf Basis der Vollbeschäftigten im Pfarrdienst derzeit bei ca. 1 480 Gemeindegliedern, wird sie bis 2030 auf rund 1 800 Gemeindeglieder ansteigen, aber – und das ist wichtig zu erwähnen – in den Folgejahren wieder deutlich abnehmen.

### Folie 3: Pastorationsdichte



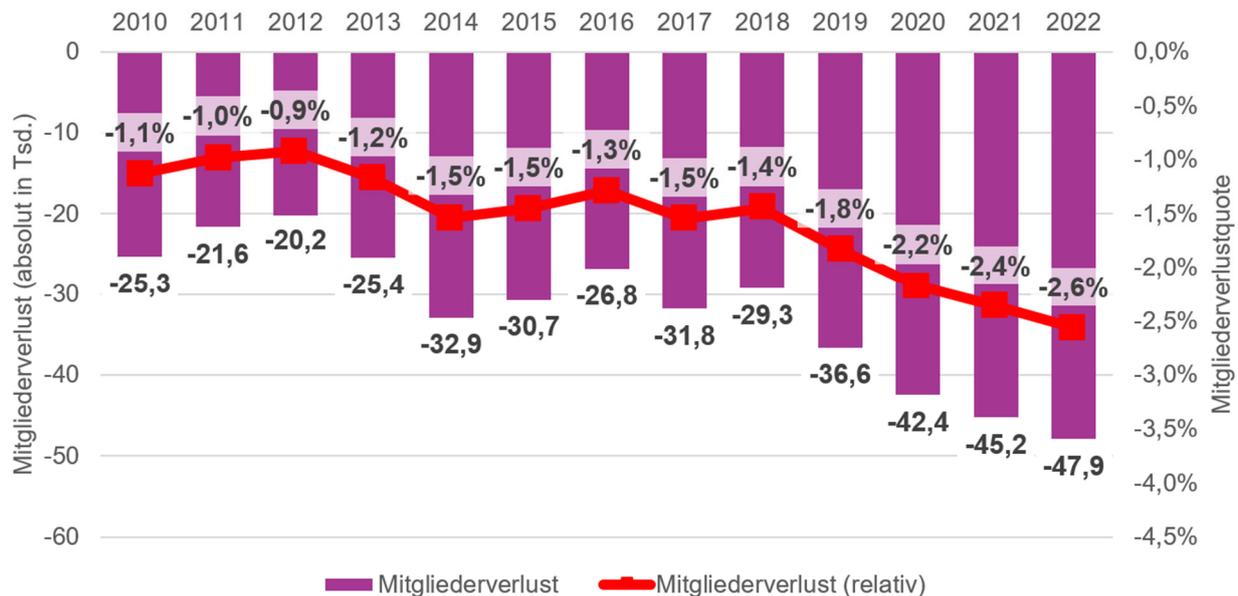
Wir nehmen wahr: Auf der Seite unserer Kirchenmitglieder entwickelt sich ein neues Verständnis von Mitgliedschaft. Für Menschen, die Gemeinschaft suchen, um ihren Glauben zu leben und zu feiern, sind gemeinsame Interessen und Lebensentwürfe wichtiger als die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Parochie oder ortsgebundenen Kirchengemeinde. Mobilität, Digitalisierung und anderes sind nicht von uns beeinflussbare Faktoren, die das Mitgliedschaftsverständnis bereits heute und in der Zukunft weiter prägen. Dieses veränderte Mitgliederverhalten wird auch unsere Kirchengemeinden verändern.

Wenn wir weiterhin nahe bei den Menschen sein wollen und mit der Botschaft des Evangeliums Gemeindeglieder in unterschiedlichsten Formen von Nähe und Distanz erreichen wollen, dann wird es unsere Aufgabe sein, ein neues Miteinander von örtlichen und überörtlichen Strukturen zu entwickeln. Wir müssen Kirche, Gemeinde und Pfarrdienst in den Kontexten der Parochie aber auch in überparochialen Strukturen als aufeinander bezogen denken, gestalten und leben lernen. Es wird also in den Pfarrplansonderausschüssen darum gehen, Regio-Lokalität immer wieder aufs Neue durchzubuchstabieren.

Es geht dabei um nicht mehr und auch nicht weniger als eine veränderte Grundhaltung.

Insgesamt müssen wir – so schmerzhaft dies auch ist – von einem deutlichen Rückgang unserer Gemeindeglieder ausgehen. Die Folgen des demographischen Wandels spüren wir bereits heute in jeder Kirchengemeinde. Bewegten sich die Rückgänge der Gemeindegliederzahlen viele Jahre in verhältnismäßig moderaten Schritten von 0,9 % bis 1,5 %, so müssen wir in den letzten vier Jahren eine deutliche Zunahme konstatieren. Zusätzlich wird diese Entwicklung seit neuestem beschleunigt durch eine Dynamisierung der Austrittszahlen, in denen sich auch die Meldungen von Missbrauchsfällen ob in der katholischen oder der evangelischen Kirche widerspiegeln.

Folie 4: Mitgliederentwicklung 2010 – 2022



Die rückläufige Entwicklung der Gemeindegliederzahlen wirkt sich auf die Finanzen der Landeskirche aus. Der Trend der vergangenen 12 Jahre, in denen die Kirchensteuereinnahmen trotz sinkender Kirchenmitgliederzahlen gestiegen ist, wird sich umkehren. Dies war bereits in den vergangenen Jahren zu spüren. Zwar sind die Kirchensteuereinnahmen nominal nicht gesunken. Ihr Anstieg hat aber bei Weitem nicht ausgereicht, um die Preissteigerungen im Bereich Pfarrdienst, Personal, Sachausgaben und weiterem zu kompensieren (realer Kaufkraftverlust).

Seit nun mehr als fünf Monaten in Folge sind die Kirchensteuereinnahmen im Verhältnis zu den Monaten in den sogenannten „fetten“ Jahren zurückgegangen. Da der überwiegende Teil der Ausgaben im landeskirchlichen Haushalt Personalaufwendungen sind, führt aus Sicht der klugen Haushalter\*innen kein Weg daran vorbei, den Personalaufwand im Pfarrdienst, aber auch in allen anderen Bereichen zu reduzieren.

Das alles sind Gründe, weshalb wir den PfarrPlan 2030 umsetzen müssen, auch wenn die damit verbundenen Aufgaben groß sind.

Um die landeskirchlichen Zielzahlen für den PfarrPlan 2030 wurde intensiv gerungen. In vielen Sitzungen des Oberkirchenrates und des Ausschusses für Kirchen- und Gemeindeentwicklung wurden neue Optionen und die Verteilungskriterien geprüft und angepasst und diskutiert, welche weiteren Maßnahmen ergriffen werden können, um den Kirchenbezirken für die Erstellung ihres bezirklichen Stellenverteilungskonzeptes größtmögliche Planungssicherheit und zugleich Spielraum zu geben, ohne die Grundlage der PSP außer Acht zu lassen.

Der Antrag Nr. 49/22 hat uns im Oberkirchenrat nochmals zu intensivem Nachdenken bewegt. Mit der Ausweisung von jetzt zusätzlich 42 Stellen entgegen unserer ursprünglichen Planung ist eine neue Stellenkategorie, die bezirksbezogenen Sonderpfarrstellen, entstanden, die den Kirchenbezirken die Möglichkeit gibt, eigene Schwerpunkte und Bedarfe zu berücksichtigen. Mit der Ausweisung dieser Stelle im bezirklichen Stellenverteilungskonzept werden gleichzeitig die nötigen Strukturveränderungen bei den Gemeindepfarrstellen auf den Weg gebracht. Langzeit-Vakaturen werden so im besten Fall vermieden und eben auch der Frust, der bei Vakaturen auf allen Seiten entsteht.

Ich verschweige nicht, dass diese zusätzlichen Stellen mit Risiken verbunden sind. Es ist unsicher, ob uns für diese Stellen genug Pfarrer\*innen zur Verfügung stehen. Und es ist unsicher, sollten wir zusätzliche Menschen für den Pfarrdienst gewinnen (ob Quereinsteiger\*innen oder Ruheständler\*innen), ob wir dazu die finanziellen Mittel haben werden. Von möglicherweise zahlreichen leerstehenden Pfarrhäusern ganz zu schweigen.

Der Oberkirchenrat hat eine Erhöhung der Zielzahl um max. 30 für verantwortbar gehalten. Dass die Zielzahl nun nach einer intensiven Debatte im Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung bei zusätzlich 42 Stellen liegt, tragen wir mit um unserer gemeinsamen Verantwortung für die Landeskirche willen.

Dass die Kürzungsquote für den PfarrPlan 2030 höher ausfallen wird als bei den PfarrPlänen davor, ist inzwischen überall angekommen. Dass dies so eintreten wird, hat Oberkirchenrat Traub schon 2017 im Kontext der Beratungen zum PfarrPlan 2024 in der Synode zu Protokoll gegeben und mit den damals geringeren Kürzungsmaßnahmen begründet. Die Kürzungsquote liegt im landeskirchlichen Durchschnitt unter Berücksichtigung des Votums des Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung nun bei 25,4 %.

Wenn es nun um die nächsten, konkreten Schritte in den PfarrPlan Sonderausschüssen der Bezirke geht, dann sind wir nach meiner Wahrnehmung in vielfältigen Austauschrunden im Kontext von Werkstattabenden, Prälaturtagen, Sitzungen mit KBA's und Bezirkssynoden schon ein ganzes Stück voran gekommen. Gemeinsam erkennen lässt sich heute: Wir stehen vor einem Paradigmenwechsel. Das Alte funktioniert nicht mehr, das Neue ist noch nicht sichtbar. Wir sind in einer Zeit des Ausprobierens von Neuem, in einer Zeit, in der das Alte oftmals mit Schmerzen aufgegeben werden muss. Es ist eine Zeit der Unsicherheit, der Trauer, des zaghaften Neuaufbruchs, der Angst vor dem Unbekannten und dem Mut, ganz neu zu denken und ganz viel anders machen zu müssen bzw. zu wollen.

Die wohl größte Herausforderung besteht für uns als Christen darin, dass niemand mit Gewissheit sagen kann, wie unser Leben, unsere Welt und damit auch Kirche, Gemeinde und Pfarrdienst in 10 bis 20 Jahren aussehen werden. In allem Überlegen, Beraten, Planen wird zunehmend deutlich, dass wir uns in unbekanntem Terrain vortasten. Wir müssen etwas erproben, testen und wagen – und in all dem ist es unsere größte geistliche Aufgabe, dass wir in und aus der Hoffnung leben, dass Gottes Geist uns leitet.

Ich gebe ein paar Stichworte zu Protokoll, die für die inhaltliche Arbeit der Pfarrplansonderausschüsse wesentlich sein werden:

### ***Parochie und über-parochiale Zusammenarbeit / Regio-Lokalität***

*Was ist mit Regio-Lokalität gemeint?*

*Die Idee ist einfach: Regio-lokale Kirchenentwicklung will die verschiedenen Gemeinden und Gruppen in einer Region zusammenbringen und aussenden, will sie am Ort stärken und ihre Gaben zum Besten der Region weiterentwickeln.*

*Drei Ebenen kirchlichen Handelns kommen in den Blick, die je für sich da sind und doch aufeinander bezogen und miteinander verschränkt sein sollen.*

*Der Ort, die Nachbarschaft (Distrikt, Nahbereich oder ähnlich genannt), die Region (Bezirk, Landkreis ...)*

#### **a. Vor Ort geht es um:**

- *Vielfältige Möglichkeiten für Kontakte zu den Gemeindegliedern (Nähe, Beheimatung...)*
- *Verlässliches Gottesdienstangebot im Zuständigkeitsbereich des Pfarramtes*
- *Kasualien: Vor allem Bestattungen. Taufen und Trauungen eventuell auf Ebene Nachbarschaft*
- *Angebote für mobilitätseingeschränkte Zielgruppen, Besuchsdienste, Seelsorge*
- *Vernetzung im Sozialraum vor Ort (Diakonie und Ökumene, KiTas/Schulen, Vereine. Soziale/politische Initiativen)*

• *Profilbildung in enger Absprache mit den Nachbargemeinden (Demografie, Frömmigkeitsprägung, Siedlungsstruktur, Gabenkultur...)*

**b. die Nachbarschaft (Distrikt, Nahbereich oder ähnlich genannt) kann da sein für:**

- *Vielfältiges Gottesdienstangebot in der Zuständigkeit der Pfarrämter*
- *gemeinsamer Konfirmandenunterricht, Jugendarbeit, Schulsozialarbeit*
- *gemeinsame Arbeit mit Ehrenamtlichen, z .B. Kinder- und Familienarbeit, Kindergottesdienst, ...*
- *Freizeitangebote für Kinder, Jugendliche, SeniorInnen*
- *Öffentlichkeitsarbeit, z. B. Gemeindebriefe*
- *Gemeindebüros mit AGL*

**c. die Region (Bezirk, Landkreis ...) ist der Raum für:**

- *Angebote, die sich an einen größeren Adressatenkreis richten (Kirchenmusik, Jugendkirche, Medien)*
- *Angebote, die sich an Zielgruppen wenden, die vor Ort nicht erreicht werden*
- *KH-/APH-/Gefängnis-/Notfall-Seelsorge, Hospiz*
- *Menschen, die Kasualien vor Ort nicht in Anspruch nehmen wollen*
- *Einrichtungen, die besondere Fachkompetenzen brauchen (Fachberatung KiTa, Bildungswerke, Diakoniestationen, Fortbildungsangebote für Haupt- und Ehrenamtliche)*
- *Arbeitsfelder, die übergemeindliche Strukturen brauchen (Diakonische Bezirksstellen, Bezirksjugendwerke, missionarische Angebote, Tourismus)*
- *Regionale Verwaltungszentren*

*Schon bei der Bildung und Konstitution des Pfarrplansonderausschusses muss bedacht sein, dass die Verschränkung von örtlichen und überörtlichen Interessen und Sichtweisen berücksichtigt und zusammengeführt werden. PfarrPlan- Sonderausschüsse müssen mehr sein als die Zusammenkunft von Lobbyisten für die eigene Kirchengemeinde.*

*Dazu werden im Oberkirchenrat Leitfragen für den Einstieg in die Arbeit erstellt, die über die Website abgerufen werden können.*

*Das Denken in regio-lokalen Zusammenhängen führt auch dazu, dass **neue Wege für Gottesdienste** eingeschlagen werden.*

*Damit Gottesdienste verlässlich gefeiert werden können, brauchen wir Gestaltungsräume. Diese eröffnen sich, wenn in den PfarrPlan Sonderausschüssen zunächst einmal die ganze Gottesdienstlandschaft wahrgenommen wird. Die Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen ebenso wie die Gottesdienste, die im Verlauf der Woche gefeiert werden. Zu denken ist an Gottesdienste bei Kasualien, im Alten- und Pflegeheim, an besonderen Orten (diakonische Einrichtungen, im Gemeinwesen, im Kontext der Vereinsarbeit, in der Schule) und viele andere mehr.*

*Die Vielfalt, die wir dabei wahrnehmen, führt dazu, dass wir Gottesdienste nicht mehr allein von der Kirchengemeinde herdenken, sondern in einem neuen Bezugssystem. Es geht einerseits um die Menschen, denen wir die frohe Botschaft von der frei machenden Gnade Gottes verkündigen. Hier kommen unsere Kirchen- bzw. Gemeindeglieder in den Blick. Und andererseits müssen wir von den Ressourcen des Pfarrdienstes herdenken.*

*Wollen wir beides miteinander verbinden, dann müssen die Anzahl der Predigtorte sowie die Rhythmen, wann, wo und zu welchen Zeiten Gottesdienste stattfinden, zukünftig flexibel festgelegt werden. Dabei werden die Ressourcen im Pfarrdienst als leitende Größe berücksichtigt.*

*Wichtig und entscheidend ist dabei: An welchen Orten und welchen Tagen zu welchen Anfangszeiten Gottesdienste gefeiert werden, lässt sich nicht formal entscheiden, sondern wird unter Abwägung verschiedener Gesichtspunkte festzulegen sein. Die Orientierung an veränderten Bedürfnissen unserer Kirchenmitglieder muss ebenso in die Planung einfließen wie die Vereinbarkeit und die Lebbarkeit im Pfarrdienst.*

*Weiterhin gibt es auch bei veränderten Strukturen eine verlässliche Zuständigkeit für Kasualien.*

Die Zielzahlen, die Ihnen heute vorliegen, sind auf neue Wege der Zusammenarbeit von Pfarrämtern und Kirchengemeinden angewiesen.

Strukturelle Anpassungen sind nicht per se ein Lösungsmittel. Es geht vielmehr darum, die Interessen, Wege, Lebensentwürfe und religiösen Prägungen der Gemeindeglieder wahrzunehmen und dann Strukturen zu entwickeln, die die Bedürfnisse unserer Gemeindeglieder und die Ressourcen im Pfarrdienst zusammenbringen.

Die Zielzahlen für 2030

Der PfarrPlan 2030 steht in Kontinuität zu den vorigen PfarrPlänen. Als Landessynode werden Sie darüber mit dem landeskirchlichen Doppelhaushalt 2025/2026 zu beschließen haben. Was Ihnen heute als Zielzahlen 2030 für die Landeskirche, die Kirchenbezirke und die Dekanatsbezirke im Kirchenkreis Stuttgart vorliegt, ist die Grundlage für die Arbeit in den Kirchenbezirken und für den landeskirchlichen Haushaltsplan, deshalb erhalten Sie diese heute zur Kenntnis.

Nach wie vor ist Grundlage für die Berechnung der Zielzahlen, dass die aus der PSP errechnete Zahl aller Vollbeschäftigten im Pfarrdienst im Verhältnis von 16,5 % zu 83,5 % auf den Sonderpfarrdienst (Zielstellenplan) und Gemeindepfarrdienst (PfarrPlan) aufgeteilt wurden. Das entspricht 178 Pfarrstellen im Sonderpfarrdienst und 900 Stellen im Gemeindepfarrdienst.

Pfarrstellen werden nach wie vor in einer Kirchengemeinde oder Verbundkirchengemeinde verortet. Ihre Zuständigkeit wird aber weit mehr als bisher über die Grenzen einer Kirchengemeinde hinausgehen. Deshalb wird, wie oben schon ausgeführt, die regio-lokale Zusammenarbeit ein wesentlicher Gelingensfaktor für die Umsetzung des PfarrPlans 2030 werden.

Wie schon gesagt: Das Kürzungsvolumen bezogen auf 2030 hat gegenüber 2024 enorm zugenommen. Waren es 2024 im Durchschnitt 13,2 %, so sind es jetzt 25,4 %. Es ist keine Frage, dies stellt die Kirchenbezirke, die Gemeindeglieder und auch die Pfarrerinnen und Pfarrer vor große Herausforderungen.

Unterstützend werden wir auf unserer PfarrPlan-Homepage unter [service.elk-wue.de/pfarrplan](http://service.elk-wue.de/pfarrplan) nach der Synode wie gewohnt umfangreiche Materialien zum PfarrPlan und für die Arbeit in den PfarrPlan Sonderausschüssen zur Verfügung stellen.

In Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung haben wir auch ein umfassendes Kommunikationskonzept entwickelt. Dieses Kommunikationskonzept wird unmittelbar nach der Synode fertiggestellt und den Verantwortlichen in den Kirchenbezirken weitergeleitet. Es enthält ein interaktives PDF und stellt Informationen für verschiedene Zielgruppen und Gremien zur Verfügung.

Auf der PfarrPlan-Homepage finden sich auch Informationen zum von Ihnen initiierten Projekt zur „Erprobung multiprofessioneller Teams“. Auch hierüber werden Sie im Nachtragshaushalt im Herbst dieses Jahres entsprechende Entscheidungen treffen können.

Unmittelbar nach Abschluss dieser Synodaltagung werden den Dekanatämtern die verbindlichen Zielzahlen mitgeteilt und durch ein Rundschreiben die Pfarrämter und Kirchengemeinden informiert.

Die Zielzahlen für die Kirchenbezirke

Der nachfolgenden Aufstellung können Sie die Zielzahlen für die Kirchenbezirke entnehmen. Diese Übersicht bitte ich auch zu Protokoll zu nehmen.

In den Unterlagen, die Ihnen digital zur Verfügung gestellt wurden, wird auf dem Blatt mit der Überschrift „Merkmalswerte und Zielzahlen“ dargestellt, wie die für den Gemeindepfarrdienst für das Jahr 2030 zur Verfügung stehenden Pfarrstellen aus der Vorgabe der Personalstrukturplanung errechnet werden:

Folie 5: Übersicht Umrechnung aus der Personalstrukturplanung

**Umrechnung aus der Personalstrukturplanung:**

Rechnerisch Vollbeschäftigte 2030:1056 (Zahl aus der PSP 2022) zuzüglich 42 Beschluss KGE; darin sind 15 Aufnahmen über andere Zugänge enthalten:	1098
Abzug für "sonstige Dienstaufträge" außerhalb des regulären Stellenplans (Wartestand, Übergangsdienstaufträge, Sonderfälle auf beweglichen Pfarrstellen):	-90
Zuzüglich durchschnittliche Vakaturrate im Pfarrdienst insgesamt:	70
Für die Verteilung auf Zielstellenplan Sonderpfarrdienst und PfarrPlan zur Verfügung stehende Stellen (Summe aus den vorigen Zeilen):	1078

Aufteilung im Verhältnis 16,5 Prozent zu 83,5 Prozent:

Zielstellenplan Sonderpfarrdienst (gerundet auf volle Stellen):	178
<b>Zielzahlen des PfarrPlans 2030 (gerundet auf volle Stellen):</b>	<b>900</b>

Von der Zahl der rechnerisch Vollbeschäftigten im Jahr 2030, 1056 zuzüglich 42 – das sind 1 098 – werden 90 Dienstaufträge im haushaltsrechtlichen Sinne außerhalb des regulären Stellenplans abgezogen. Es handelt sich dabei um Dienstaufträge auf beweglichen Pfarrstellen, um Wartestands- und Übergangsdienstaufträge, die weder dem PfarrPlan noch dem Zielstellenplan Sonderpfarrdienst zurechenbar sind. Diese 90 Dienstaufträge im PfarrPlan 2030 sind erforderlich, weil sich die beweglichen Pfarrstellen in unserer Landeskirche seit Jahren sehr bewährt haben, um in Krankheits- und Krisensituationen angemessene Lösungen zu finden, und um in Konfliktfällen Handlungsmöglichkeiten zu haben. Hinzu kommt, dass zur Umsetzung des PfarrPlans immer wieder auch bewegliche Stellenanteile erforderlich und sinnvoll sind.

70 Stellen werden als Vakaturrate im Pfarrdienst dazu gezählt; nur so sind Stellenwechsel im Pfarrdienst möglich.

Es verbleiben 178 Stellen für den Zielstellenplan Sonderpfarrdienst und 900 Stellen für den PfarrPlan im Jahr 2030, was ein Verhältnis von 16,5 % zu 83,5 % ergibt, wie es seit Jahren synodaler Konsens ist.

Kirchenbezirk/Dekanat	Stellenzahl 2030	Differenz zwischen den Zielzahlen 2024 und 2030	Rückgang in Prozent
<b>Aalen</b>	<b>18,00</b>	-5,25	-22,6%
<b>Backnang</b>	<b>16,50</b>	-6,25	-27,5%
<b>Bad Cannstatt</b>	<b>11,75</b>	-4,50	-27,7%
<b>Bad Urach-Münsingen</b>	<b>30,75</b>	-9,75	-24,1%
<b>Balingen</b>	<b>27,00</b>	-8,50	-23,9%
<b>Bernhausen</b>	<b>16,50</b>	-6,00	-26,7%
<b>Besigheim</b>	<b>15,75</b>	-6,00	-27,6%
<b>Biberach</b>	<b>24,25</b>	-6,75	-21,8%
<b>Blaubeuren</b>	<b>16,00</b>	-3,00	-15,8%

<b>Blaufelden</b>	<b>14,00</b>	-2,75	-16,4%
<b>Böblingen</b>	<b>20,75</b>	-9,25	-30,8%
<b>Brackenheim</b>	<b>13,25</b>	-3,50	-20,9%
<b>Calw-Nagold</b>	<b>34,75</b>	-10,75	-23,6%
<b>Crailsheim</b>	<b>16,50</b>	-3,75	-18,5%
<b>Degerloch</b>	<b>14,50</b>	-6,50	-31,0%
<b>Ditzingen (siehe Vaihingen-Ditzingen)</b>			
<b>Esslingen</b>	<b>20,75</b>	-9,00	-30,3%
<b>Freudenstadt</b>	<b>19,75</b>	-6,25	-24,0%
<b>Gaildorf</b>	<b>11,25</b>	-2,50	-18,2%
<b>Geislingen a.d. Steige</b>	<b>13,50</b>	-4,25	-23,9%
<b>Göppingen</b>	<b>22,50</b>	-8,50	-27,4%
<b>Heidenheim</b>	<b>19,00</b>	-7,25	-27,6%
<b>Heilbronn</b>	<b>22,75</b>	-8,75	-27,8%
<b>Herrenberg</b>	<b>16,50</b>	-4,75	-22,4%
<b>Kirchheim unter Teck</b>	<b>15,25</b>	-5,25	-25,6%
<b>Künzelsau</b>	<b>9,75</b>	-2,50	-20,4%
<b>Leonberg</b>	<b>15,50</b>	-6,50	-29,5%
<b>Ludwigsburg</b>	<b>21,25</b>	-9,50	-30,9%
<b>Marbach a.N.</b>	<b>15,25</b>	-4,25	-21,8%
<b>Mühlacker</b>	<b>14,50</b>	-5,00	-25,6%
<b>Münsingen (siehe Bad Urach-Münsingen)</b>			
<b>Nagold (siehe Calw-Nagold)</b>			
<b>Neuenbürg</b>	<b>15,75</b>	-5,25	-25,0%
<b>Neuenstadt a.K. (siehe Weinsberg-Neuenstadt)</b>			
<b>Nürtingen</b>	<b>18,75</b>	-7,50	-28,6%
<b>Öhringen</b>	<b>13,50</b>	-5,00	-27,0%
<b>Ravensburg</b>	<b>27,75</b>	-10,00	-26,5%
<b>Reutlingen</b>	<b>25,00</b>	-9,75	-28,1%
<b>Schorndorf</b>	<b>19,50</b>	-7,25	-27,1%
<b>Schwäbisch Gmünd</b>	<b>14,50</b>	-4,25	-22,7%
<b>Schwäbisch Hall</b>	<b>20,00</b>	-6,25	-23,8%
<b>Stuttgart</b>	<b>20,00</b>	-9,50	-32,2%
<b>Sulz/Neckar</b>	<b>20,25</b>	-5,50	-21,4%
<b>Tübingen</b>	<b>33,00</b>	-11,00	-25,0%
<b>Tuttlingen</b>	<b>21,50</b>	-8,50	-28,3%
<b>Ulm</b>	<b>23,75</b>	-8,00	-25,2%
<b>Vaihingen-Ditzingen</b>	<b>23,50</b>	-7,50	-24,2%
<b>Waiblingen</b>	<b>24,25</b>	-9,50	-28,1%
<b>Weikersheim</b>	<b>13,25</b>	-2,50	-15,9%
<b>Weinsberg-Neuenstadt</b>	<b>29,50</b>	-7,00	-19,2%
<b>Zuffenhausen</b>	<b>8,50</b>	-6,00	-41,4%
<b>Summen</b>	<b>900,00</b>	<b>-307,00</b>	<b>-25,4%</b>

Die Merkmale und ihre inhaltliche Begründung wurden schriftlich als „Landeskirchliches Stellenverteilungskonzept“ mit der Einladung zu dieser Tagung verschickt. Auf diese möchte ich an dieser Stelle verweisen.

Wie geht es weiter?

Sofern Sie sich dem Beschlussantrag des Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung anschließen („Der Oberkirchenrat wird gebeten, die zum PfarrPlan 2030 vorgelegten Zielzahlen den Verantwortlichen für die Weiterarbeit auf Ebene der Kirchenbezirke zur Kenntnis zu bringen“), werden wir nach dieser Tagung die verbindlichen Zielzahlen als Planungsgrundlage für die einzelnen bezirklichen Stellenverteilungskonzepte bekannt geben. Daraufhin werden in den Kirchenbezirken bezirkliche Stellenverteilungskonzepte entwickelt, mit dem Oberkirchenrat beraten und in den Frühjahrssynoden der Kirchenbezirke 2024 im Entwurf beschlossen.

Danach beschließt die Landessynode im Herbst 2024 über die Stellenveränderungen – Aufhebungen und Errichtungen von Pfarrstellen – im Rahmen des Plans für die kirchliche Arbeit der Evangelischen Landeskirche in Württemberg für das Haushaltsjahr 2025/26. Änderungen im Stellenumfang werden zum gleichen Zeitpunkt in die Verordnung über Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag eingehen. Die Beschlüsse wird der Ausschuss für Kirchen- und Gemeindeentwicklung vorbereiten.

Ich danke herzlich für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche uns allen gute Beratungen und Beschlüsse und genug Vertrauen in den Herrn der Kirche, dass er es ist, der Seine Kirche erhält.

Die Landessynode möge beschließen:

Die Landessynode schließt sich dem Votum des Ausschusses für Kirchen – und Gemeindeentwicklung an und bittet den Oberkirchenrat, die zum PfarrPlan 2030 vorgelegten Zielzahlen den Verantwortlichen für die Weiterarbeit auf Ebene der Kirchenbezirke zur Kenntnis zu bringen.

Oberkirchenrätin, Kathrin Nothacker