



TOP 21

Förmliche Anfrage Nr. 44/16: zur Freistellung von Pfarrer*innen für die Diakonie und zur nachhaltigen Unterstützung des evangelisch-diakonischen Profils bei Trägern und in Einrichtungen der Diakonie

Beantwortung in der Sitzung der 16. Landessynode am 16. März 2024

Darum wird der Oberkirchenrat um Stellungnahme zu folgenden Fragen gebeten:

1. Wie wirken sich die Einschnitte im Rahmen des Pfarrplans 2030 für die Freistellungen von Pfarrer*innen für Aufgaben in der Diakonie aus (z. B. Leitung von Trägern, Seelsorge, Schulleitung)?

Wie ist das Verhältnis von Stellen zu Köpfen bei der Freistellung bisher geregelt, wie wird es zukünftig geregelt sein?

Zur Anzahl von Freistellungen/Beurlaubungen/Zuweisungen bis 2030:

Aufgrund der Personalplanung für den Pfarrdienst wissen wir, dass die Anzahl der aktiven Pfarrerinnen und Pfarrer deutlich sinken wird. Dieser Rückgang kann jedoch nicht nur den Gemeindepfarrdienst (Steuerung über Pfarrplan) oder den Sonderpfarrdienst (Steuerung über Zielstellenplan) betreffen, sondern auch den Anteil der freigestellten, beurlaubten oder zugewiesenen Pfarrerinnen und Pfarrer. Die Kürzungen im Gemeindepfarrdienst und Sonderpfarrdienst betragen von 2025 bis Ende 2030 durchschnittlich 25,4 % (Beschluss Frühjahrssynode 2023).

Mit dem DWW wurde ab 2018 die Vereinbarung getroffen, dass die damals festgelegten 42 sog. Leerstellen bis Ende 2024 auf 25 Pfarrstellen im Bereich der württembergischen Landeskirche (Bereich der Diakonie) und auf 5 Stellen außerhalb der Landeskirche reduziert werden.

Mit der durchschnittlichen Kürzungsquote von 25,4 % entspricht dies bei den Leerstellen für den Bereich der Diakonie eigentlich einer Kürzung von 6 Leerstellen. Der Oberkirchenrat geht bis Ende 2030 dennoch von 20 Leerstellen und nicht von 19 für den Bereich der Diakonie aus.

Die Kürzungen im Bereich der Leerstellen für Freistellungen und Zuweisungen sind also sogar leicht geringer als im Schnitt der landeskirchlichen Pfarrstellen.

Pfarrerinnen und Pfarrer werden für ihren Dienst in den Diakonischen Einrichtungen im landeskirchlichen Stellenplan auf sog. Leerstellen geführt und nicht auf Pfarrstellen im unmittelbaren Dienst der Landeskirche.

In unserer Systematik werden Personen und Pfarr- bzw. Leerstellen getrennt betrachtet.

Leerstellen (werden im Stellenplan als Anlage des Haushaltsplans aufgeführt):

Pfarrerinnen und Pfarrer, die mit Dienstaufträgen bei selbständigen diakonischen, missionarischen oder sonstigen kirchlichen Einrichtungen oder Stellen beauftragt und dafür freigestellt oder zugewiesen werden, werden im Stellenplan auf Leerstellen geführt.

Der Grund dafür ist: Werden Personen zeitlich befristet beurlaubt, freigestellt oder zugewiesen (z.B. Elternzeit, Tätigkeit bei einem anderen Anstellungsträger), besteht ein Rückkehranspruch in den unmittelbaren Pfarrdienst. Dieser Anspruch wird durch eine Leerstelle dokumentiert.

Personen/„Köpfe“ (werden in der Personalstrukturplanung Pfarrdienst/PSP berücksichtigt)

Mit den Leerstellen wird die Personenanzahl der freigestellten/beurlaubten/zugewiesenen Pfarrerinnen und Pfarrer dokumentiert, denn eine Freistellung/Beurlaubung/Zuweisung erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Die Folge ist, dass sich die Gesamtanzahl der Freistellungen/Beurlaubungen/Zuweisungen der Pfarrerinnen und Pfarrer an „Köpfen“ (und nicht an Vollzeitäquivalenten) orientiert. Die Anzahl der „Köpfe“ des gesamten aktiven Pfarrdienstes wird in der Personalstrukturplanung für den Pfarrdienst (PSP) betrachtet. Die PSP dient der Haushaltsplanung als Grundlage dafür, für welche Anzahl an Personen wir Geld einplanen müssen (das sind dann die sogenannten Dotationen). Die PSP wird jährlich den synodalen Ausschüssen zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Dotation bedeutet, in welchem Umfang eine Pfarrstelle **finanziert** ist und damit besetzt werden kann. Die Landeskirche erhält für die zu Einrichtungen freigestellten/beurlaubten/zugewiesenen Pfarrerinnen und Pfarrer eine vollständige Erstattung der Personalkosten. Sie muss daher nicht zusätzlich Personalkosten (vergleichbar mit einer Sonderpfarrstelle oder Gemeindepfarrstelle) für diesen Personenkreis einplanen. Leerstellen sind daher nicht dotiert.

Das erklärt, warum wir bei der Betrachtung von Leerstellen nicht von Vollzeitäquivalenten sprechen können.

2. Welche Maßnahmen sind geplant, um die evangelische Profilierung von Diakonischen Trägern und Einrichtungen, die maßgeblich zur Präsenz der Evangelischen Kirche in der Gesellschaft beitragen und mit ihrer Arbeit ein tätiges Glaubenszeugnis geben, nachhaltig zu unterstützen?

Die diakonische Profilierung der Träger der Diakonie ist eine zentrale Aufgabe. Das DWW unterstützt die evangelische Profilierung durch zahlreiche Maßnahmen.

1. Die Diakonie Württemberg mit ihren 1.400 Einrichtungen und Diensten, 270.000 betreuten Menschen in Beratungsstellen und Einrichtungen, mit 50.000 hauptamtlich und 35.000 ehrenamtlich engagierten Menschen, stellt eine in der Gesellschaft deutlich sichtbare und wertgeschätzte „Wesens- und Lebensäußerung“ (vgl. Grundordnung der EKD) der evangelischen Kirche dar. Kleine Beratungs- und Pflegedienste auf Kirchenbezirksebene leisten ebenso wie große diakonische Unternehmen mit bis zu 10.000 Mitarbeitenden einen unverzichtbaren gesellschaftlichen Beitrag und stehen für eine subsidiäre, nicht-kommerzielle, ethisch verantwortliche und gemeinwohlorientierte Daseinsvorsorge, die glaubwürdig den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Durch *alle* Handlungsfelder der Diakonie zieht sich dabei das christliche Menschenbild, das an einer Ethik der Nächstenliebe orientiert ist. Dieses wird durch die konsequente fachliche Ausrichtung an den Bedarfen von Klientinnen und Klienten, an der Entwicklung menschenfreundlicher Sozialräume und einer unterstützenden Haltung von Mitarbeitenden in der Diakonie zum Ausdruck gebracht. Das DWW bietet dazu die fachliche Beratung und innovative Formierung diakonischer Arbeit als Wohlfahrtsverband. Es entwickelt die diakonische Profilierung in seinen Fachverbänden, durch innovative Projekte sowie durch organisationale Rahmenbedingung wie z.B. Leitbilder, Schöpfungsleitlinien, Nachhaltigkeitsberatung, CSR-Angebote, Vernetzung in die Zivilgesellschaft und kirchliches Arbeitsrecht.

Im Anschluss an den Symposienprozess zur Kircheng Zugehörigkeit, wurden sieben Profilelemente ausgearbeitet, die in diakonischen Einrichtungen bereits in unterschiedlichen Formen gelebt werden:

- 1) **Verkündigung als „Kommunikation des Evangeliums“ (leiturgia)**
- 2) **Fest- und Gemeinschaftskultur (koinonia)**
- 3) **Bildungsangebote (martyria)**
- 4) **Seelsorge für Mitarbeitende, Klient*innen und Angehörige (diaconia)**
- 5) **Diakonische Werte, Haltungen und Menschenbild (diaconia)**
- 6) **Sichtbare Zeichen: Raumgestaltung corporate design (martyria)**
- 7) **Leitungsverantwortung für Profil: Organisation, Arbeitsrecht kirchliche Berufsgruppen**

2. Exemplarische Vertiefungen:

Bildungsangebote: Das DWW bietet Willkommenskurse für neue Mitarbeitende an, die mit biblisch-diakonischer Tradition vertraut machen. Das DWW unterstützt Einrichtungen dabei, eigene Onboarding und Bildungsangebote zu entwickeln. Durch Publikationen, wie das Buch „Himmelszeichen“ oder MutMachBuch, durch Filme, Videos werden Materialien zur Verfügung gestellt. Bereitstellung von differenzierten, modularen Bildungsangeboten zur Profilbildung im Sinne einer Toolbox, die auf der Homepage des DWW bzw. in einem Plattformformat zugänglich gemacht wird, sind in Arbeit.

Fortbildungsangebote: Seelsorgekurs für Mitarbeitende aus Pflege und Betreuung. Andachtskurs speziell für den Bereich der Diakonie (geplant in Kooperation mit der Fachstelle Gottesdienst). In Fortbildungsangeboten, wie z.B. der Kurs für neue Leitungen werden biblisch-diakonische Themen vermittelt, die berufsbegleitende Qualifizierung zur Diakonin/zum Diakon (BBQ) des Zentrums Diakoniat wird vom DWW unterstützt wie auch das Angebot für Führungskräfte „Diakonie Kompakt“. Angeboten zur Führungskräfteentwicklung (Debora, Fortbildung für Aufsichtsrät*innen), die auch für Pfarrpersonen offen stehen, sind diakonische profiliert.

Ethische theologische Qualifizierung: Stellungnahmen aktuell zur Debatte zur Suizidassistenz, §218; Migration, zu Inklusion und Teilhabe oder Quartiersvernetzung, Trauerbegleitung, Hospizarbeit. Durchführung von Fachtagen zur ethisch-theologischen Orientierung und ethischer Fallarbeit. Das DWW und seine Mitglieder setzt sich dafür ein, dass evangelische Positionen in der Gesellschaft zur Geltung kommen und in den Einrichtungen präsent sind.

Kirchlichen Berufsgruppen und Ankerpersonen: Regelmäßiger Austausch mit Seelsorgebeauftragten, leitenden Theologinnen und Theologen in der Diakonie (Vorstände / Geschäftsführende), mit Zentrum Diakoniat und Diakonentag. Pfarrer:innen und Diakoninnen sind in besonderem Maße qualifiziert, das evangelisch-diakonische Profil einer Einrichtung theologisch profiliert zu gestalten. Als Geschäftsführung oder Vorstände bestimmen sie maßgeblich die Identität einer Einrichtung nach innen und nach außen und repräsentieren auf diese Weise Kirche im öffentlichen Raum maßgeblich.

Die wachsende Diversität der Mitarbeitendenschaft und der Bewohner*innen, Patient*innen oder Klient*innen diakonischer Einrichtungen stellt für Kirche und Diakonie eine Chance dar. Menschen, die bisher nicht in Kontakt mit evangelischer Tradition waren, kommen mit Kirche in Berührung. Mitarbeitende erhalten die Möglichkeit, im Arbeitsumfeld als einem wesentlichen Lebensbereich evangelische Gemeinschaft zu erleben, ihre religiöse Identität zu reflektieren, Sprachfähigkeit zu gewinnen und durch den Erwerb praktischer Kompetenzen das religiöse Leben der Einrichtung

mitzugestalten. Kirche, Diakonie und ihre Mitarbeitenden gewinnen Erfahrung in der Kommunikation des Evangeliums in einem zunehmend säkularen, diversen Umfeld. Diakonische Angebote werden deutlicher sichtbar als tätiges Glaubenszeugnis der evangelischen Kirche.

(Oberkirchenrätin Kathrin Nothacker und Oberkirchenrätin Prof. Dr. Annette Noller