









**Leuchtf Feuer 4-6 im EKD-Impulspapier – Eine Zusammenfassung**





Sie sind hier: [Impulspapier der EKD](#) | [12 Leuchtf Feuer](#) | [Leuchtf Feuer 4](#)

**Forenergebnisse vom 1. EKD-Zukunftskongress 2007 (Zusammenf.)**

Sie sind hier: [Forenergebnisse](#) | [Forum 4](#)

Leuchtf Feuer 4	Durch geistliche Kompetenz, Qualitätsbewusstsein und Leistungsbereitschaft bei den Menschen Vertrauen gewinnen	Mitgliederorientierung aller Mitarbeitenden		
		1. Gemeinsame Perspektiven	2. Wichtige Diskussionspunkte	3. Praktische Handlungskonsequenzen
	Situation: Auf kirchliche Mitarbeiterinnen kommen erhebliche Solidaritätserwartungen zu. Welche Berufsgruppen sind der Profilierung des Evangelischen besonders dienlich? Welche dienen der Mission?	- Qualität kirchlicher Arbeit ist notwendig, um Menschen mit dem Evangelium zu erreichen	Folgende Themenaspekte müssen nach unserer Einschätzung im kirchlichen Reformprozess weiter diskutiert und geklärt werden.	- Vernetzung der Fortbildungen von Pfarrer/Pfarrerinnen und Mitarbeitende
	Perspektiven: Kirche braucht motivierte Mitarbeiter. Leistungsanreize steigern die Motivation z.B. Orientierungsgespräche, Zielvereinbarungen, 360-Grad Feedbacks, Fortbildung...	- Bei den Mitarbeitenden und bei der Organisation Akzeptanz für Qualität erreichen & Qualität wahrnehmen und anerkennen	- Leistungsanreize vergeben?	Gesamtkonzept für Organisationsentwicklung/ Personalentwicklung, damit die Landeskirchen diese Aufgaben wahrnehmen können, Bitte an Rat und Kirchenkonferenz: Projekt initiieren, das den Lernprozess zwischen den Landeskirchen koordiniert, von den Landeskirchen getragen wird und bestehende Institutionen nutzt bestehende Modelle zusammentragen auswerten, ergänzen, weiterentwickeln
	Ziele: 5% aller Personalkosten werden in die Fort- und Weiterbildungen investiert. Angemessene – nicht notwendigerweise finanzielle – Honorierung besonderer Leistung, Maßnahmen der Personalführung und Beurteilung.	- Mitarbeitende befähigen & Organisations- + Personalentwicklung zusammendenken	- Leistungsanreize klären und vereinheitlichen	
	Woran kann man „Qualität“ in der Kirche messen? Was können praktikable, wirtschaftlich sinnvolle oder theologisch verantwortbare Kriterien sein?  Wie lässt sich die Leistungsbereitschaft erhöhen (Unternehmensphilosophie, Motivation, Druck, Wettbewerb, leistungsbezogene Vergütung, Karrierechancen, ...)?  Wie lassen sich leistungsbezogene Bewertung und Treue gegenüber Bekenntnis und Evangelium in einem „kirchlichen Beamtentum“ vereinbaren? Wer gerät wann bei wem in eine (un)gewollte Abhängigkeit bzw. ist wem gegenüber zur Rechenschaft verpflichtet?  Dürfen sich Gemeinden ihren Pfarrer / ihre Pfarrerin aussuchen?	- Aufgaben benennen, Qualifikationsmerkmale beschreiben, Berufsbilder definieren, Zielvereinbarungen, Mitarbeitende-Gespräche, Karriereplanung, Leistungen anerkennen und fördern, Fortbildung, Persönlichkeitsbildungstraining	- Nichtselektive Leistungsanreize	- „Baukasten“ mit Hilfen, damit jede Landeskirche ihr eigenes System entwickeln kann

<b>Leucht- feuer 5</b>	<b>Das Priestertum aller Getauften und das freiwillige Engagement als Kraftquellen fördern</b>			
	Situation: Vier Millionen Ehrenamtliche arbeiten in der Kirche im Bereich Kinder- Jugend-, Musik- und Seniorenarbeit. Sie tun dies auf der Basis des „Priestertum aller Glaubenden“. Die Dehnung des parochialen Netzes lässt die Kirche stärker auf Ehrenamtliche angewiesen sein. Sie sollen gottedienstliches Leben auch dort ermöglichen, wo Pfarrpersonal knapp wird.	<b>Zukünftiges Laienengagement</b>		
	Perspektiven: Neben dem hauptamtlichen Ordinierten stehen der Kirche sog. „ins Ehrenamt Ordinierte“, Prädikanten (zwei-jährige nebenberufliche Ausbildung), Lektorinnen und engagierte Laien zur Verfügung. Die Hauptamtlichen haben die Aufgabe, die Nebenamtlichen in ihrem Zeugendienst zu stärken. Anleitung und Begleitung werden zur Hauptkompetenz. Pfarrfrauen und Pfarrer werden „wandernde Prediger.“	1. Gemeinsame Perspektiven	2. Wichtige Diskussionspunkte	3. Praktische Handlungskonsequenzen
	Ziele: Erhöhung der Zahl der Ehrenamtlichen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Kirchenmitglieder, die Aufgaben in eigener Verantwortung wahrnehmen. Verhältnis von Pfarrern, Lektoren und Prädikanten von 1:1:1 soll angestrebt werden.	- Geistliche Stärkung aller Mitarbeitenden als Voraussetzung  - Spiritualität/ Sinnerfahrung / soziale Einbindung sind Merkmale ehrenamtlich Engagements	- Diskussion darf sich bei Ehrenamtlichen nicht nur auf Verkündigung konzentrieren + Verhältnis Ehrenamtliche und Hauptamtliche im Verkündigungsdienst klären  - Ordination für Prädikanten/innen + Ordination für Ehrenamtliche im Verkündigungsdienst	- der Begriff Laie soll ab sofort nicht mehr benutzt werden  - EKDweite Standards (Qualitätsmanagement, Personalentwicklung) für das Ehrenamt entwickeln
	Wie lässt sich die Worthülse „Kirche der Ehrenamtlichen“ füllen und welche Konsequenzen ergeben sich daraus? Welche Chancen und Risiken ergeben sich aus einer stärkere Beteiligung von Freiwilligen (Kreativität, Innovation, Mitentscheidungsrechte, ...)? Bedeutet ein Rückgang hauptamtlicher Fachkräfte ein Verlust an Profil, KnowHow und Kontinuität? Warum hat es 450 Jahre lang nicht mit dem Priestertum aller Gläubigen geklappt? Ist ein Mentalitätswechsel nötig und wie lässt sich dieser bewerkstelligen (von der Amtskirche zur Freiwilligen-kirche)?	- Ehrenamtlich sind als Experten/Expertinnen ihre Lebenswirklichkeit und ihrer professionellen Tätigkeit zu achten  - Wir brauchen eine Kultur des „Lassens“ für Hauptamtliche und Ehrenamtliche, d.h. bei Hauptamtlichen Mentalitätswandel und professionelle Kompetenz im Umgang mit Ehrenamtlichen	- Begriffsklärung: Laie – Ehrenamtlich (Freiwillige, bürgerschaftliches Engagement, Mitarbeitende – berufliche Mitarbeitende)  - EKD-Kompetenzzentrum für Ehrenamtliche? + im Kompetenzzentrum sind Fachkompetenz und Multiplikatoren/Multiplikatorinnen, Fort- und Ausbildung Ehrenamtliche dezentral	- Aus-, Fort- und Weiterbildung anbieten (nicht nur für Verkündigung) und verbindlich gestalten  - Vorhandene Ressourcen und Erfahrungen nutzen  - Formen der Vergewisserung und Würdigung ehrenamtlich entwickeln und ausbauen (Einführung, Verabschiedung)  - Werbekampagne für die Gewinnung von Ehrenamtlichen starten
		- Ehrenamtlich sind als Experten/Expertinnen ihre Lebenswirklichkeit und ihrer professionellen Tätigkeit zu achten		
		- Ehrenamtlich sind als Experten/Expertinnen ihre Lebenswirklichkeit und ihrer professionellen Tätigkeit zu achten		
		- Ehrenamtlich sind als Experten/Expertinnen ihre Lebenswirklichkeit und ihrer professionellen Tätigkeit zu achten		
		- Ehrenamtlich sind als Experten/Expertinnen ihre Lebenswirklichkeit und ihrer professionellen Tätigkeit zu achten		
		- Ehrenamtlich sind als Experten/Expertinnen ihre Lebenswirklichkeit und ihrer professionellen Tätigkeit zu achten		

<b>Leuch- feuer 6</b>	<b>Den Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer als Schlüsselberuf stärken</b>			
	Situation: Im Amt des Pfarrers/der Pfarrerin existiert eine für die evangelische Kirche spezifische Form des Dienstes in Verkündigung, Verwaltung, Führung und Vorbild. Die angemessene Vergütung bürgt für Qualität. Erwartet werden liturgische Kompetenz, homiletische (Predigt-)Stärke, seelsorgerliches Einfühlungsvermögen und theologische Wachheit mit sozialer und motivierender Kommunikationskompetenz.	<b>Schlüsselberuf Pfarrerin / Pfarrer</b>		
	Perspektiven: Die richtigen Menschen mit den richtigen Fähigkeiten am richtigen Ort. Das Vergütungsniveau soll gleich bleiben, verstärkt werden die Möglichkeiten der Entsendung, Versetzung und Neubeauftragung. Das Landeskinder-Prinzip soll gelockert werden. Besondere Leistungen sollen höher vergütet werden können. Die Anleitungsaufgaben treten in den Mittelpunkt. Bei gleichbleibender Entwicklung sinkt die Zahl der Pfarrer von 21.000 auf 13.000.	<b>1. Gemeinsame Perspektiven</b>	<b>2. Wichtige Diskussionspunkte</b>	<b>3. Praktische Handlungskonsequenzen</b>
	Ziele: Förderung theologischer wie seelsorgerlicher Amtshandlungskompetenz, missionarische Innovationskompetenz, gabenorientierte Motivations- und Qualifikationskompetenz, Führungskompetenz. Förderung außerpfarramtlicher Berufserfahrung. Zielvorgabe: 16.500 bei stagnierender Mitgliedschaft von 31,3% der Bevölkerung. 5% der Personalkosten für Weiterbildungsmaßnahmen.	- Die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sollte Selbstverständlichkeit im pastoralen Dienst erlangen.  - Im Pfarrberuf muss die Verbindung von missionarischer Bewegung nach außen und geistlichem Innehalten gestärkt werden.	- Entwicklung von Qualitätskriterien in allen pastoralen Arbeitsfeldern. Instrumente zur Qualitätssicherung müssen verabredet werden.  - Finanzverteilung zur Ausstattung von Fortbildungen u.a. muss geklärt werden.  - Das Pfarrerbild, besonders unter den Aspekten Begabung– Berufung, Charisma – Persönlichkeitsentwicklung muss diskutiert und geklärt werden. Wie können Gemeindeleitung und Amt der Verkündigung in verbindlichen Dienstvereinbarungen aufgeteilt werden? „Professionsethische Verhaltensumutungen“ (Residenzpflicht) müssen diskutiert werden.	- Aufbau eines Netzwerks „kollegiale Beratung“  - Erstellen eines verbindlichen Fortbildungskanons,  - Die geistliche Begleitung als Weg zur geistlichen Vertiefung durch alle Ausbildungs – und Berufsphasen wird Standard. Ein studienbegleitendes Mentorat ist verbindlich.
	Gibt es eine reale Chance, in einem synodal-presbyterial geprägtem „demokratischen“ System eine strategische Personalplanung und Entwicklung zu integrieren? Woran misst sich die Qualität der Pfarramtsinhaber und (wie) lässt sich diese erhöhen? Welche Konsequenzen sind hinsichtlich der zukünftigen Herausforderungen für die Ausbildung notwendig? Welche Konsequenzen ergeben sich für das Rollenbild „Pfarramt“? Wie verhalten sich Pfarrstellenkürzung, Nachwuchsmangel, Regionalisierung und Berufsbeschreibung zu einander?	- Im Pfarrberuf darf es zu keinen zusätzlichen Belastungen kommen. Neue Aufgaben müssen mit Entlastungen einhergehen.	- Die Team- und Kooperationsfähigkeit muss entwickelt und gestärkt werden.	- Die geistlichen Zentren der Landeskirchen (z.B. Schwanberg/Bayern) werden bestärkt  - Pfarrerschaft muss von Verwaltungstätigkeiten ohne geistliche Anteile befreit werden. Hierzu gehört auch die Stärkung der Verantwortung von Ehrenamtlichen in den Gemeinden.

