

Gesetzes- u. Verordnungsblatt

der Evang. Landeskirche in Baden

Ausgegeben

Karlsruhe, den 3. Februar

1982

Inhalt:

	Seite
Bekanntmachung:	
Erfordernisse und Kriterien für die Errichtung von Gruppenpfarrämtern und Gruppenämtern	9

Bekanntmachung

Erfordernisse und Kriterien für die Errichtung von Gruppenpfarrämtern und Gruppenämtern

Übersicht

Einleitung: Welchem Zweck dienen diese Richtlinien?

1. Welche Möglichkeiten gibt es bei der Errichtung einer neuen Pfarrstelle?
2. Was ist zu bedenken bei der Errichtung eines Gruppenpfarramtes oder eines Gruppenamtes?
3. Was ist zu bedenken im Blick auf organisatorische Probleme?
4. Welches sind die Voraussetzungen für kirchliche Mitarbeiter, die in einer Dienstgruppe zusammenarbeiten?
5. Welche Folgen hat es, wenn personelle Veränderungen eintreten?
6. Verfahren bei der Errichtung eines Gruppenpfarramtes oder Gruppenamtes.

Einleitung: Welchem Zweck dienen diese Richtlinien?

Die nachfolgenden Richtlinien sollen als Denk- und Entscheidungshilfe für Gemeinden dienen,

- die ein Gruppenpfarramt (= GPA) oder ein Gruppenamt (= GA) errichten möchten,
- oder aufgrund eingetretener Schwierigkeiten oder Veränderungen (z. B. Pfarrerwechsel) ihre bisherigen Erfahrungen mit einem GPA oder GA überprüfen und Korrekturen vornehmen möchten.

Die Grundsätze und Erfahrungen, die sich in diesen Richtlinien niedergeschlagen haben, sind auch von Bedeutung für andere Gemeinden, in denen mehrere hauptamtliche kirchliche Mitarbeiter zusammenarbeiten oder für benachbarte Gemeinden, die aufgrund gemeinsamer Aufgaben (gemeinsame Kirche, gemeinsame diakonische Einrichtungen usw.) zur Zusammenarbeit genötigt sind.

Durch diese Richtlinien werden die früheren Richtlinien des Ev. Oberkirchenrates „Erfordernisse und Kriterien für die Errichtung von Gruppenpfarrämtern und Gruppenämtern“ vom 23. 9. 1975 abgelöst.

Wir bitten die Mitglieder von GPA/GA diese Richtlinien in der Dienstgruppe und in den Ältestenkreisen/Kirchengemeinderäten zu beraten und sich daraus ergebende Entscheidungen zu bedenken.

1. Welche Möglichkeiten gibt es bei der Errichtung einer neuen Pfarrstelle?

Wenn eine Gemeinde die Errichtung einer neuen Pfarrstelle für nötig hält und der Ev. Oberkirchenrat seine grundsätzliche Zustimmung erteilt hat, stellt sich die Frage, in welcher Form dies geschehen soll. Je nach Situation bieten sich folgende drei Möglichkeiten an:

Selbständige Pfarrstelle

- 1.1 Errichtung einer selbständigen Pfarrstelle durch Ausgliederung eines Gemeindeteiles als Pfarrgemeinde (GO § 11 Abs. 2); Bildung eines eigenen Ältestenkreises; Absprachen oder Vereinbarungen über gemeinsame Kooperationsfelder. (Dies ist die „traditionelle Form“.)

Gruppenpfarramt

- 1.2 Errichtung einer Pfarrstelle und Zusammenschluß mit der bestehenden Pfarrstelle in einer Pfarrgemeinde (GO § 11 Abs. 2) oder: Zusammenschluß von zwei oder mehr schon bestehenden Pfarrgemeinden und Pfarrstellen zu einer Pfarrgemeinde mit GPA (GO § 11 Abs. 3). Im GPA arbeiten mindestens zwei Pfarrer als Dienstgruppe in einer Pfarrgemeinde zusammen.

Bei Anwendung des § 11 Abs. 2 GO ist der Ältestenkreis gemäß § 1 Abs. 2 der kirchlichen Wahlordnung zu vergrößern.

Bei Anwendung von § 11 Abs. 3 GO bilden die bisherigen Ältestenkreise einen Ältestenkreis.

Im Einvernehmen mit dem Ältestenkreis ist eine Vereinbarung über die Aufgabenverteilung zwischen den Mitgliedern der Dienstgruppe zu treffen.

Diese Form empfiehlt sich in der Regel dann, wenn die neu errichteten oder die schon bestehenden Pfarrstellen starke Berührungspunkte haben, z.B. gemeinsame Kirche und Gottesdienst; gemeinsame Arbeitsgebiete, wie Kurseelsorge, Beratungsstelle, Krankenhaus, großes Altersheim usw.

<i>Gruppenamt</i>	1.3 Errichtung eines GA. Im GA nehmen Pfarrer und andere kirchliche Mitarbeiter als Dienstgruppe gemeinsam Aufgaben und Dienste in einer Pfarrgemeinde wahr. Voraussetzung ist in der Regel eine Gemeindegröße, die den Einsatz einer Dienstgruppe mit mindestens 3 Mitgliedern notwendig macht (vgl. Durchführungsverordnung vom 2. 5. 1978 – Sammlung Niens 21 h).
<i>Satzung</i>	Der Ältestenkreis ist – bei mehr als einer Pfarrstelle in einer Pfarrgemeinde – gemäß § 1 Abs. 2 der kirchlichen Wahlordnung zu vergrößern. Im Rahmen einer Satzung regelt der Ältestenkreis im Benehmen mit dem Kirchengemeinderat und Bezirkskirchenrat die Aufgabenverteilung im GA (§ 2 des Gesetzes über die Errichtung von Gruppenämtern). Diese Form hat sich bewährt in Gemeinden mit Aufgaben, die den Einsatz besonders geschulter Mitarbeiter nötig machen (z.B. Gemeindediakone, Sozialpädagogen, Jugendreferenten, Mitarbeiter in der kirchlichen Erwachsenenbildung).
<i>Dienstgruppe</i>	Alle Mitglieder einer Dienstgruppe, wie sie nach Ziff. 1.2 und 1.3 zu bilden ist, sind stimmberechtigte Mitglieder in dem jeweiligen Leitungsorgan der Pfarrgemeinde/Kirchengemeinde (Ältestenkreis/Kirchengemeinderat) und in der Bezirkssynode (§ 3 Abs. 2 des Gesetzes über die Errichtung und Ordnung von Gruppenämtern vom 6. 4. 1978).
<i>Vorteile bei Errichtung eines GPA/GA</i>	Wenn sich eine Gemeinde für die Errichtung eines GPA/GA entscheidet, erwartet sie davon gewisse Vorteile gegenüber dem herkömmlichen „Ein-Mann-Pfarramt“. Diese Vorteile können bestehen: <ul style="list-style-type: none"> – in einer Entlastung der Mitglieder der Dienstgruppe, – in einer Intensivierung und Verbesserung der Arbeit durch Spezialisierung, – in der gegenseitigen Anregung und Ergänzung durch die Arbeit in einer Gruppe, – in der Bewältigung von Aufgaben, die im Alleingang nicht zu schaffen sind, – in der Ermöglichung neuer Arbeitsformen.
<i>Erschwerungen</i>	Man wird sich freilich klarmachen müssen, daß solche kooperativen Formen der Gemeindegarbeit nicht nur Erleichterung bringen, sondern auch einen zusätzlichen Zeitaufwand erfordern. Sie können auch Reibungsverluste aufgrund persönlicher oder sachlicher Differenzen nach sich ziehen. Wichtig ist darum, daß die erstrebten Vorteile einer Zusammenarbeit den nötigen Aufwand rechtfertigen. Daß dies gelingt, ist nicht nur Sache des guten Willens aller Beteiligten, sondern hängt auch von bestimmten Gegebenheiten und Voraussetzungen ab. Die Errichtung eines GPA/GA kann darum nicht für jedermann und nicht für jede Situation und Gemeinde empfohlen werden.
<i>Voraussetzung für das Gelingen: sorgfältige Planung</i>	Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß die Errichtung eines GPA/GA sehr weitgehende Konsequenzen für die beteiligten Mitarbeiter und die ganze Gemeinde hat. Sie bedarf darum einer besonders sorgfältigen Planung. Für die Vorbereitung muß etwa ein Jahr veranschlagt werden. Wichtig ist, daß der Ältestenkreis von Anfang an in die Planungen einbezogen wird und auch bei Konflikten seine Zuständigkeit erkennt und wahrnimmt.
<i>Erwartungen von Gemeinden und Mitarbeitern</i>	<p>2. Was ist bei der Errichtung eines GPA/GA zu bedenken im Blick auf die Gemeinde?</p> <p>Die Planung und Errichtung eines GPA/GA bedarf sorgfältiger Vorarbeit. Außer dem Ältestenkreis sollten auch Gemeindeversammlung und aktive Gemeindegruppen an den Vorüberlegungen beteiligt werden. Diese Formen der Zusammenarbeit betreffen die Gemeindegarbeit als Ganze und haben nur reelle Chancen, wenn sie auch von der Gemeinde angenommen und getragen werden.</p> <p>Um eine sachgemäße Entscheidung treffen zu können, müssen die Erwartungen und Voraussetzungen der Gemeinde und der Mitarbeiter geklärt werden.</p> <p>2.1 Die Klärung der Erwartungen kann anhand folgender Fragen geschehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Warum genügt die herkömmliche Arbeitsform eines Pfarramtes nicht? – Welche Möglichkeiten gibt es sonst, um das zu erreichen, was angestrebt wird?

- Wird eine bessere Effektivität durch Arbeitsteilung und gegenseitige Ergänzung angestrebt?
- Soll die gewachsene Gemeinde zusammenbleiben?
- Sollen neue Arbeitsgebiete in der Gemeinde aufgegriffen oder bestehende verändert oder aufgegeben werden?
- Welche Priorität haben die verschiedenen Aufgaben in der Gemeinde?
- Welches sind die „eigentlichen“, welches die „Aufgaben am Rande“?
- Welche Aufgaben können arbeitsteilig, welche nur gemeinsam wahrgenommen werden?
- Wie versteht die Gemeinde ihren Auftrag und wie wird dieser Auftrag begründet?
- Wie nimmt die Gemeinde ihre Verantwortung wahr für den einzelnen, für die Gemeinschaft aller Christen, für die Gesellschaft?
- Was ist Aufgabe der Gemeinde, was ist Aufgabe des Pfarrers?

Gesellschaftliches Umfeld

2.2 Das gesellschaftliche Umfeld ist zu erkunden. Dazu folgende Fragen:

- Welche Größenordnung liegt vor (Zahl der Einwohner, Entfernungen, Verdichtungsräume etc.)?
- Welche Entfernungen ergeben sich im Blick auf gemeinsame Veranstaltungen von Jugend, Erwachsenen, Senioren?
- Wie ist das Gebiet gegliedert (Stadtteile, Verkehrswege, Trennungen durch Eisenbahn, Bundesstraße, Fluß etc.)?
- Welche Bevölkerung lebt in diesem Gebiet (soziale Gliederung, Alterspyramide, Konfessionsverhältnisse, Siedlungsstruktur: Hochhäuser, Streusiedlung, Gewerbegebiete etc.)? Starke Unterschiede bedingen besonders intensive Überlegungen im Blick auf die gestellte Aufgabe.
- Welche festen Traditionen und Einstellungen sind in der Bevölkerung zu beobachten, was ist im Umbruch?
- Gibt es zentrale Einrichtungen, an denen die Bewohner interessiert und orientiert sind (z.B. Rathaus, Fußgängerzone, Einkaufszentren, Schulen, Kindergarten, Betriebe etc.)?
- Gibt es besondere Problemgruppen, Einrichtungen oder Aufgabengebiete, für die spezielle Ausbildungen erforderlich sind (z.B. Problem-Familien, arbeitslose Jugendliche, Altstadt- und City-Probleme, Krankenhaus, Jugendzentrum etc.)?

Situation der Gemeinde

2.3 Im Blick auf die gemeindliche Situation sind folgende Fragen wichtig:

- Wie groß ist die Gemeinde? Die Zahl möglicher Mitarbeiter eines GPA/GA muß in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Gemeindeglieder stehen. Um der Überschaubarkeit willen dürfte die Obergrenze bei ca. 7.000 bis 8.000 Gemeindegliedern liegen.
- Welche kirchlichen Gebäude sind vorhanden? Gibt es zentrale Gebäude oder Einrichtungen, die für alle Gemeindeglieder günstig zu erreichen sind (Kirche, Gemeindehaus, Pfarramt, Büro, Kindergarten)?
- Sind – im Falle des Zusammenschlusses bestehender Pfarrgemeinden zu einer Pfarrgemeinde (GO § 11 Abs. 3) – die vorhandenen Ältestenkreise zur Fusion in einem Ältestenkreis bereit und darauf vorbereitet?
- Wie ist – im Fall der Errichtung einer neuen Pfarrstelle (GO § 11 Abs. 2) – die erforderliche Zahl von Kirchenältesten zu gewinnen? Wie groß wird der Ältestenkreis/Kirchengemeinderat? Sollen Fachausschüsse gebildet werden? Welche Kompetenz sollen sie haben (beratend, beschließend)?

3. Was ist zu bedenken im Blick auf organisatorische Probleme?

Jede Art der Zusammenarbeit von Mitarbeitern der Kirche zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben erfordert angemessene organisatorische Voraussetzungen. Der erforderliche Organisationsgrad steigt mit der Zahl der Mitarbeiter und der Komplexität der Aufgaben. Im wesentlichen ergeben sich drei Kooperationsfelder, die organisatorisch zu regeln sind:

- Zusammenarbeit zwischen Ältestenkreis und Dienstgruppe,
- Zusammenarbeit zwischen Gemeinde und Dienstgruppe,
- Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgruppe.

Zusammenarbeit zwischen Ältestenkreis und Dienstgruppe
Vorsitzender des Ältestenkreises und Stellvertreter

3.1 Die Zusammenarbeit zwischen Ältestenkreis/Kirchengemeinderat und Dienstgruppe:

- Der Vorsitz des Ältestenkreises/Kirchengemeinderates soll grundsätzlich nicht von einem Mitglied der Dienstgruppe wahrgenommen werden. In entsprechender Anwendung der Bestimmungen der GO § 22 Abs. 3 sollte jeweils ein Mitglied der Dienstgruppe Stellvertreter sein.

- Es legt sich nahe, diese Funktion in regelmäßigem Turnus zwischen den Mitgliedern der Dienstgruppe zu wechseln (ca. alle drei Jahre).
- Pfarramtsbüro als gemeinsame „Geschäftsstelle“*
- Stellvertretender Vorsitzender als „Geschäftsführer“*
- Aufgaben des Geschäftsführers*
- Pfarramtsbüro*
- Außenvertretung*
- Zusammenarbeit von Gemeinde und Dienstgruppe*
- Seelsorgebezirke*
- Gemeinsamkeit darstellen*
- Persönliche und gemeinsame Verantwortung*
- Zur Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen, zur Erledigung laufender Geschäfte und für sonstige Verwaltungs- und Organisationsaufgaben ist eine „Geschäftsstelle“ und ein „Geschäftsführer“ erforderlich. Die Funktion der Geschäftsstelle wird vom gemeinsamen Pfarramtsbüro wahrgenommen. Die Funktion des Geschäftsführers übernimmt am besten der stellvertretende Vorsitzende als Mitglied der Dienstgruppe. Damit ist der regelmäßige Wechsel auch dieser Funktion zwischen den Mitgliedern der Dienstgruppe gewährleistet.
 - Die Aufgabe der Geschäftsführung für das Leitungsorgan (Ältestenkreis/Kirchengemeinderat) umfaßt insbesondere:
Vorbereitung der Sitzungen im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden,
Protokollführung,
Sorge für die Ausführung der Beschlüsse.
Zu den Aufgaben des Geschäftsführers gehört – unbeschadet der allgemeinen Dienst- und Fachaufsicht des Kirchengemeinderates – die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter im Pfarramt sowie im technischen Dienst (Kirchendiener, Hausmeister). Die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht über andere Mitarbeiter (Organist, Chorleiter, Erzieherinnen) regelt sich nach der Aufgabenverteilung.
 - Das Pfarramtsbüro ist zugleich die Geschäftsstelle der Dienstgruppe. Daraus ergeben sich insbesondere folgende Aufgaben:
Einladung zu den Sitzungen der Dienstgruppe,
Koordination der Teilfunktionen,
Terminüberwachung/Wiedervorlagen.
Zu den originären Aufgaben des Pfarramtes gehören ferner insbesondere:
Führung des Schriftverkehrs/Registrierung,
Führung der Gemeindegliederkartei,
Führung der Kirchenbücher (sofern diese Aufgabe nicht einem Gemeindeamt übertragen ist),
Siegeführung.
 - Die „Außenvertretung“ der Kirchengemeinde obliegt laut GO § 37 Abs. 2 Buchst. a dem Vorsitzenden des Kirchengemeinderates zusammen mit zwei Kirchenältesten. Bei laufenden Geschäften kann diese Vertretungsfunktion auf den Geschäftsführer übertragen werden.
- 3.2 Die Zusammenarbeit zwischen Gemeinde und Dienstgruppe:
Dem Wesen des GPA/GA entsprechend ist dieses Kooperationsfeld der Kern von GPA/GA. Klare Aufgaben- und Kompetenzverteilung ist nicht nur im Blick auf die Dienstgruppe erforderlich, sondern vor allem auch nötig unter dem Gesichtspunkt einer größtmöglichen Transparenz für die Gemeindeglieder.
- Die Einteilung eigener Seelsorgebezirke für die Pfarrer der Dienstgruppe sollte die Regel sein (wichtig für Kasualien).
 - Bei der Aufteilung der sonstigen Arbeitsbereiche können persönliche Interessen und Begabungen in hohem Maße berücksichtigt werden. Dies darf aber nicht dazu führen, daß wichtige Aufgaben nicht oder nur unzureichend wahrgenommen werden. Bei der Aufteilung ist Gleichgewichtigkeit im Blick auf Arbeitsaufwand, Zeitbedarf und Öffentlichkeitswirkung anzustreben.
 - Von Zeit zu Zeit sollten Aktivitäten durchgeführt werden, an denen alle Mitglieder der Dienstgruppe in gleicher Weise beteiligt sind (z.B. Bibelseminare, Themenseminare, Aktion „Brot für die Welt“).
 - Jedes Gruppenmitglied erhält für seinen Aufgabenbereich Entscheidungs-Kompetenz (Grundsatz der Deckungsgleichheit von Sach- und Finanz-Kompetenz) und damit auch persönliche Verantwortung.
Es gehört aber zum Wesen der Dienstgruppe, daß die Verantwortungsbereiche der einzelnen Gruppenmitglieder miteinander abgesprochen und auch gemeinsam vertreten und verantwortet werden.
In der Regel sollte die Aufgabenverteilung in Abständen zur Diskussion und zur Disposition gestellt werden.

- Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgruppe* 3.3 Die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern einer Dienstgruppe bedarf der fortwährenden gegenseitigen Information und Kommunikation. Sie dürfen nicht dem Zufall überlassen werden, sondern müssen klar geregelt sein. Dazu folgende Anregungen:
- Dienstpost* - Die Dienstpost wird erst nach Kenntnisnahme und Abzeichnung durch alle Mitglieder der Dienstgruppe sowie den Vorsitzenden des Leitungsorgans bearbeitet.
- Büro* - Das Pfarramtsbüro steht allen Gruppenmitgliedern zur Erledigung von Verwaltungs- und Organisationsaufgaben zur Verfügung.
Hierzu ist es erforderlich, daß auch die Mitarbeiter im Pfarramt ein hohes Maß an eigener Kompetenz und Verantwortung übertragen bekommen, um Dauerkonflikte zu vermeiden.
- Dienstbesprechungen* - Regelmäßig finden Dienstbesprechungen (erfahrungsgemäß wöchentlich) aller hauptamtlichen Mitarbeiter statt. Sie dienen der ständigen Information und Kommunikation über die laufenden Aktivitäten, über aufgetretene Schwierigkeiten, erkennbare Entwicklungen und Tendenzen in der Gemeindegemeinschaft, Terminabsprachen, Klärung technischer Probleme usw. (Davon zu unterscheiden sind die „Gruppensitzungen“, s. Ziff. 4.3).
- Technische und finanzielle Regelungen* - Die Beteiligung der Gruppenmitglieder an technischen Einrichtungen (z.B. Telefon, Diktiergeräten) und gleiche finanzielle Regelungen über Kostenersatz usw. sind wichtige Voraussetzungen für das Gelingen der Zusammenarbeit.
- Satzung* 3.4 Die organisatorischen Regelungen für die verschiedenen Kooperationsfelder (Ziff. 3.1/3.2/3.3) werden in einer schriftlichen Satzung zusammengefaßt, die vom Ältestenkreis beschlossen und dem Evangelischen Oberkirchenrat zur Genehmigung vorgelegt wird.
- Erfahrungsbericht* Nach einem Jahr erstattet die Dienstgruppe dem Ältestenkreis/Kirchengemeinderat einen Erfahrungsbericht. Aufgrund der Ergebnisse können Korrekturen an der Vereinbarung vorgenommen werden. Diese sind dem Evangelischen Oberkirchenrat mitzuteilen.
- 4. Welches sind die Voraussetzungen für kirchliche Mitarbeiter, die in einer Dienstgruppe zusammenarbeiten?**
Die Zusammenarbeit in einer Dienstgruppe erfordert von jedem Gruppenmitglied nicht nur die persönliche Bereitschaft zu Kooperation, sondern auch eine entsprechende Befähigung und Einübung in die Spielregeln, die für eine Zusammenarbeit gelten.
- Klärung der Motive* 4.1 Jedes Mitglied, aber auch die ganze Dienstgruppe, sollte die Motive klären, die zu dem Wunsch nach Zusammenarbeit in einem GPA/GA geführt haben.
Mögliche Motive sind z.B.:
- „... daß sich manches besser erreichen läßt ...“,
 - „Ausgeruhte und deshalb ausgeglichene, konzentrierte leistungsfähige Pfarrer für die Gemeinde“,
 - „... ökumenisch-gesellschaftsdiakonische Gemeinde-Konzeption ...“,
 - „Qualifizierung des pfarramtlichen Dienstes“,
 - „... der Herausforderung der Gesellschaft entsprechen ...“,
 - „... kritische gegenseitige Überprüfung der Arbeit ...“,
 - „... stärkere Reflexion über Konsequenzen bestimmter Entscheidungen“,
 - „Herausarbeiten von Alternativen in der Gemeindegemeinschaft“.
- Für diese Überlegungen ist eine Beratung durch erfahrene Mitarbeiter aus einem bestehenden GPA/GA hilfreich.
- Offenheit und Bereitschaft zum Gespräch* 4.2 Von jedem Mitglied einer Dienstgruppe wird die Fähigkeit zur nüchternen Einschätzung der eigenen Möglichkeiten und die Bereitschaft zum Gespräch darüber erwartet. Ebenso die Fähigkeit, die Partner in ihrer Andersartigkeit anzunehmen und gelten zu lassen. Die Fähigkeit, sich in das Denken und in die Fragestellung der anderen Mitglieder hineinzusetzen, sind wichtige Voraussetzungen für die Zusammenarbeit. Deshalb ist das Gespräch über konzeptionelle Fragen und theologische Positionen ein wesentliches und ständiges Thema der „Gruppensitzungen“.
- Gruppensitzungen* 4.3 Die Gruppensitzungen sollten möglichst regelmäßig stattfinden. Sie dienen der offenen Aussprache in der Dienstgruppe, dem Aufarbeiten von Schwierigkeiten und persönlicher Spannungen sowie der gegenseitigen Entlastung und Ermutigung.
- Gefahr der Isolierung der Dienstgruppe* 4.4 Die Gefahr einer Isolierung der Dienstgruppe gegenüber Kirchenältesten und anderen Mitarbeitern der Gemeinde muß gesehen und vermieden werden. Deshalb müssen alle neuauftretenden Konzeptionsfragen mit dem Ältestenkreis und den davon betroffenen Gemeindegemeinschaften besprochen werden.

Persönliche Konflikte innerhalb der Dienstgruppe 4.5 Um die Lösung persönlicher Konflikte innerhalb der Dienstgruppe wird sich zunächst der Ältestenkreis bemühen. Wo dies nicht gelingt, ist von Fall zu Fall zu entscheiden, wer dazu gerufen wird (z.B. Dekan, Prälat oder ein Gemeindeberater).

5. Welche Folgen hat es, wenn personelle Veränderungen eintreten?

Aufgaben des Ältestenkreises bei Personalveränderungen

Beim Ausscheiden eines oder mehrerer Mitglieder einer Dienstgruppe besteht zwar das GPA/GA rechtlich weiter, die getroffene Vereinbarung bzw. Satzung jedoch ist beendet. Der Ältestenkreis trifft zunächst im Einvernehmen mit dem Dekan Regelungen über die Vakanzvertretung, da nicht davon ausgegangen werden kann, daß die verbleibenden Mitglieder der Dienstgruppe alle Aufgaben weiterführen können.

Darum wertet der Ältestenkreis die bisherigen Erfahrungen aus (Beratung dafür kann vom Evangelischen Oberkirchenrat angefordert werden). Das Ergebnis der Auswertung kann verschieden ausfallen.

Auflösung eines GPA/GA

5.1 Der Ältestenkreis kommt zu dem Ergebnis: Das GPA/GA soll nicht weitergeführt werden. Dann beantragt er beim Evangelischen Oberkirchenrat die Auflösung des GPA/GA.

Gleichzeitig macht er einen Vorschlag, in welcher Weise die nunmehr zu bildenden selbständigen Pfarrgemeinden geteilt werden sollen und wie sie in Zukunft zusammenarbeiten können.

Maßnahmen bei Fortführung des GPA/GA

5.2 Der Ältestenkreis hält die Fortführung des GPA/GA für sinnvoll. Dann formuliert er die Erwartungen an die künftigen Mitarbeiter der Dienstgruppe und entwirft einen Vorschlag für die Ausschreibung der Stellen.

Die Wiederbesetzung der Stellen erfolgt bei Pfarrern nach den Vorschriften des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes. Die Zuordnung eines anderen Mitarbeiters zu einem GA erfolgt durch den Evangelischen Oberkirchenrat im Einvernehmen mit dem Ältestenkreis (§ 3 Abs. 1 des Gesetzes über die Errichtung von Gruppenämtern).

Bei der Wiederbesetzung der Stellen wird eine neue Satzung über die Aufgabenverteilung gemäß Ziff. 3.4 getroffen.

Da der Arbeitsbeginn der neuen Dienstgruppe auch für die Gemeinde von großer Bedeutung ist, muß der Ältestenkreis dafür sorgen, daß die Veränderungen und Zielsetzungen der Gemeinde in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.

Eine Gemeinde, die sich auf die Errichtung eines GPA/GA einläßt, muß wissen, daß sie in der Vorbereitungszeit Zeit und Geduld aufbringen muß für eine sachgemäße Lösung der beschriebenen Aufgaben und Probleme. Es geht dabei nicht nur um eine Veränderung des herkömmlichen Pfarrdienstes, sondern auch um eine Veränderung der Gemeindegemeinschaft.

Es gibt Ältestenkreise und Gemeinden, die dafür die Zeit und Geduld aufgebracht haben und dabei wertvolle Ergebnisse in ihrer Gemeindegemeinschaft erzielt haben.

6. Verfahren bei der Errichtung eines GPA/GA

6.1 Der zuständige Ältestenkreis/Kirchengemeinderat teilt über das Dekanat dem Evangelischen Oberkirchenrat seine Absicht zur Errichtung eines GPA/GA mit.

6.2 Ein Vertreter des Evangelischen Oberkirchenrates berät den Ältestenkreis/Kirchengemeinderat über das weitere Vorgehen, vor allem aber über alle mit der Errichtung zusammenhängenden Fragen.

6.3 Der Ältestenkreis/Kirchengemeinderat stellt – beim GA im Benehmen mit dem Kirchengemeinderat und dem Bezirkskirchenrat – einen Antrag an den Evangelischen Oberkirchenrat auf Errichtung einer weiteren Pfarrstelle in der Form eines GPA/GA.

6.4 Der „Beirat für Gemeindeaufbau“ bespricht den Antrag mit Vertretern des Antragstellers und gibt dazu eine Stellungnahme an den Evangelischen Oberkirchenrat.

6.5 Der Evangelische Oberkirchenrat entscheidet über den Antrag und teilt seine Entscheidung der Gemeinde mit.