



# **Regelmäßige Pfarrdienstgespräche**

in der Evangelisch-Lutherischen Kirche  
in Oldenburg

Ev.-Luth.  Kirche  
in Oldenburg



# Inhaltsverzeichnis

|                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| Vorwort .....                       | Seite 4 – 5   |
| Einleitung .....                    | Seite 6 – 7   |
| Rückblick .....                     | Seite 8       |
| Standortbestimmung.....             | Seite 8       |
| Perspektiven.....                   | Seite 9       |
| <br>                                |               |
| Anhang 1 Kreispfarrer*innen .....   | Seite 11 – 12 |
| Anhang 2 Pfarrdienstgespräche ..... | Seite 13      |
| Anhang 3 Vorbereitungsbogen .....   | Seite 14 – 15 |

## Vorwort

Den eigenen Dienst reflektieren, neue Entwicklungsmöglichkeiten in den Blick nehmen und gestärkt im Alltag weitergehen – dafür bieten regelmäßige Pfarrdienstgespräche gute Chancen. Manche oldenburgischen Pfarrerinnen und Pfarrer führen schon seit längerer Zeit mit ihrer Kreispfarrerin/ihrem Kreispfarrer solche Gespräche. Diese Reflexionen sollen – wie in vielen anderen Gliedkirchen der EKD auch – in der oldenburgischen Kirche verlässlich zum Pfarrdienst gehören.

Im Pfarrdienstgespräch können Sie Ihre Anliegen vorbringen, Schwerpunkte setzen und Belastendes zur Sprache zu bringen. Es soll Ihnen regelmäßig und verlässlich die Chance bieten, nach Möglichkeiten, Visionen und Konzepten für eine zukunftsfähige, einladende und attraktive Ausrichtung der eigenen Arbeit Ausschau zu halten.

In Pfarrdienstgesprächen treten Sie einen Schritt zurück aus dem Alltag, betrachten Ihr Arbeitsfeld:

Welche erfreulichen und belastenden Situationen sind Ihnen aus dem vergangenen Jahr in Erinnerung? Welche Auswirkungen hatten diese auf Ihre bisherigen Möglichkeiten der Zusammenarbeit?

Welche kommunikativen Zusammenhänge ergeben sich in Ihrem Arbeitsfeld?

Was möchten Sie persönlich ins Gespräch bringen und welches Feedback geben Sie Ihrem Gegenüber?

Welche beruflichen Ziele haben Sie? Wie wollen Sie diese verwirklichen? Was brauchen Sie dazu?

Diese Broschüre soll Sie auf das Pfarrdienstgespräch einstimmen, dazu finden Sie auf den nächsten Seiten einen Gesprächsleitfaden für

- einen Rückblick auf die vergangene Entwicklung des Arbeitsbereiches
- eine Betrachtung der aktuellen Arbeitssituation mit einer Selbst- und Fremdeinschätzung
- eine Vorschau für kommende und von Ihnen angestrebte Entwicklungen im Arbeitsbereich.

Einen inspirierenden und stärkenden Austausch wünschen Ihnen



Gudrun Mawick  
Oberkirchenrätin



Torsten Nowak  
Referat Personalentwicklung

## Ziel

1. Das regelmäßige Pfarrdienstgespräch hat das Ziel, die gegenseitigen Wahrnehmungen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Es soll die Pfarrerin/den Pfarrer unterstützen, den eigenen Dienst zu reflektieren und sich selbst in ihrer/seiner beruflichen Qualifikation und Zufriedenheit zu fördern.

Gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Selbstachtung prägen das Gespräch, es wird vertraulich geführt.

## Wer spricht mit wem?

2. Das regelmäßige Pfarrdienstgespräch wird von der Pfarrerin/vom Pfarrer in der Regel mit der zuständigen Kreispfarrerin/dem Kreispfarrer geführt. Kreispfarrer\*innen und Pfarrer\*innen mit einem allgemeinkirchlichen Auftrag führen die regelmäßigen Pfarrdienstgespräche mit der zuständigen Dezerntin/dem zuständigen Dezenten<sup>1</sup>.

## Termine

3. Mindestens 4 Wochen vorher sollte ein gemeinsamer Termin dafür miteinander vereinbart werden. Die Initiative dazu geht in der Regel von der Kreispfarrerin/dem Kreispfarrer aus. Der Vorbereitungsbogen<sup>3</sup> wird ebenfalls rechtzeitig versandt.

Es wird möglichst einmal im Jahr geführt. Für das Gespräch sind mindestens 90 Minuten einzuplanen. Es findet ungestört statt, möglichst in einem Besprechungszimmer.

---

<sup>1</sup> Die Dezernt\*innen können das Pfarrdienstgespräch an die mit der jeweiligen Fachaufsicht Beauftragten delegieren. Eine Zuordnung, wer mit Kreispfarrer\*innen und Pfarrstelleninhaber\*innen mit einem allgemeinkirchlichen Auftrag das Gespräch führt, befindet sich im Anhang 1, auf den Seiten 11-12.

<sup>3</sup> Vorbereitungsbogen siehe Anhang 3, auf den Seiten 14-15.

## **Charakter**

4. Das Pfarrdienstgespräch ist kein Seelsorge-, Konfliktbewältigungs-, Beurteilungs- oder Delegationsgespräch. Es dient der gegenseitigen Wahrnehmung und Unterstützung.

## **Protokoll**

5. Im Leitfaden können sich beide Gesprächsteilnehmenden Notizen machen. Nach dem Gespräch erstellt daraufhin die/der Einladende ein Protokoll. Dies wird von der Pfarrerin/dem Pfarrer gegengelesen und ggf. ergänzt. Beide Gesprächsteilnehmenden unterzeichnen das Protokoll<sup>2</sup>.

Dieses verbleibt jeweils in den persönlichen Unterlagen und kommt nicht in die landeskirchliche Personalakte. Nach jedem regelmäßigen Pfarrdienstgespräch wird das Protokoll des vorangegangenen Gesprächs vernichtet.

Die Zielvereinbarungen bleiben ebenfalls grundsätzlich nur in der Hand des/der Gesprächsteilnehmenden.

Wenn ein Wechsel der Kreispfarrerin/des Kreis Pfarrers stattfindet, werden von ihr/ihm alle Unterlagen vernichtet, ebenso beim Wechsel einer Pfarrerin/eines Pfarrers auf eine andere Pfarrstelle.

Das regelmäßige Pfarrdienstgespräch hat diese Gesprächsteile:

---

<sup>2</sup>Anhang 2, ein Protokollformular befindet sich auf Seite 13 dieser Handreichung. Es kann auch als ausfüllbares PDF unter [www.kirche-oldenburg.de/kirche-gemeinden/oberkirchenrat/pfarrdienst](http://www.kirche-oldenburg.de/kirche-gemeinden/oberkirchenrat/pfarrdienst) heruntergeladen werden.

## I. Rückblick

In diesem Schritt werden die Erfahrungen des vergangenen Jahres betrachtet und analysiert. Sie können auch mit den im Vorjahr vereinbarten Zielen verglichen werden.

### A. Was war los? Was ist geschehen?

- Was waren wichtige Aktivitäten oder Schwerpunkte im vergangenen Jahr?
- Was hat funktioniert, war stimmig? Wo konnten die eigenen Fähigkeiten besonders gut eingebracht werden?
- Was hat nicht funktioniert oder ist nicht so gut gelaufen (mögliche Gründe)?

### B. Wie haben Sie die Zusammenarbeit

- erlebt und gestaltet?
- ... mit den übrigen Mitarbeitenden Ihres Arbeitsbereiches?
- ... auf der Ebene der Gemeinde oder Einrichtung?
- ... mit der Gesprächspartnerin oder dem Gesprächspartner (Leitungs-Feedback)?
- ... auf der Ebene des Kirchenkreises und der oldenburgischen Kirche?

## II. Standortbestimmung

In diesem Teil des Gesprächs soll die persönliche Arbeitssituation der Pfarrerin oder des Pfarrers erörtert, die Stärken, besonderen (Auf-) Gaben sowie positive Erfahrungen und Empfindungen besprochen werden. Es werden mögliche Lernfelder und Probleme angesprochen, und es wird gemeinsam nach Lösungen gesucht.

### A. Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung

- Wie geht es mir (beruflich, geistlich, familiär-persönlich, gesundheitlich)?
- Wo sehe ich meine Stärken, wo meine Schwächen?
- Wie erleben mich andere?



## **B. Gegenseitiges Feedback**

Durch die Gesprächspartnerin/den Gesprächspartner

- Wie nehme ich Sie in Ihren Aufgaben wahr?
- In welcher Weise fühle ich mich von Ihnen gut unterstützt?  
In welcher Weise zu wenig?

Durch die Pfarrerin/den Pfarrer

- Wie nehme ich Sie in Ihren Aufgaben wahr?
- In welcher Weise fühle ich mich von Ihnen gut unterstützt?  
In welcher Weise zu wenig?

## **C. Berufliche Situation**

- Arbeitsbedingungen (was fördert, hindert?),  
Klima (Konflikte, Belastungen)
- Zeiteinteilung (sind die Aufgaben zeitlich zu bewältigen?)
- Eigene berufliche Interessen
- Aufgaben und deren Entwicklung

## **III. Perspektiven und Ziele**

Im letzten Teil des Gesprächs werden Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für die nähere Zukunft erörtert, Zielvereinbarungen können getroffen und ggf. mit vorhandenen Leitbildern abgestimmt werden. Ziele sollten möglichst konkret formuliert werden, in Bezug auf Inhalt, Zeit, Ausmaß und Überprüfbarkeit.

### **A. Was möchten Sie bis wann erreichen?**

- Perspektiven und Entwicklungschancen benennen
- Konkrete Ziele und Vorhaben formulieren im Arbeitsbereich, im beruflichen (kirchlichen) Umfeld, in der persönlichen Entwicklung und Spiritualität, ggf. auch zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation.

**B. Bedenken von Gesamtzielen der Gemeinde oder Einrichtung, des Kirchenkreises und der oldenburgischen Kirche oder Trägerorganisation.**

**C. Welche Unterstützung brauchen Sie zum Erreichen der Ziele?**

- Berufliche Fort- und Weiterbildung, Supervision, Beratung, Coaching, mögliche Veränderung von Arbeitsbedingungen
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Welche Unterstützung kann die Gesprächspartnerin oder der Gesprächspartner geben?

## Kreispfarrer\*innen

Mit den Kreispfarrer\*innen werden die regelmäßigen Pfarrdienstgespräche von der Personaldezernentin/dem Personaldezernenten geführt.

## Regelmäßige Pfarrdienstgespräche mit Pfarrer\*innen mit allgemeinkirchlichem Auftrag

Die regelmäßigen Pfarrdienstgespräche mit Pfarrer\*innen mit allgemeinkirchlichem Auftrag werden von der zuständigen Dezernentin/dem zuständigen Dezernenten des Oberkirchenrates geführt. Die zuständige Dezernentin/der zuständige Dezernent kann die jeweilige Fachreferentin/den jeweiligen Fachreferenten im Dezernat mit der Gesprächsführung beauftragen. Bis zur Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit von Pfarrer\*innen auf Probe führt der Referent für Personalentwicklung mit diesem Personenkreis die regelmäßigen Pfarrdienstgespräche.

Gegenwärtige Zuordnung der Pfarrstellen mit allgemeinkirchlichem Auftrag zu den Dezernaten und Referaten:

- Pfarrstelle für Seemannsmission (Dezernat 1, Mission)
- Pfarrstelle für Kirche im Tourismus (Dezernat 1, Mission)
- Schulpfarrstellen, Pfarrstellen zur Erteilung evangelischen Religionsunterrichtes (Dezernat 3, Bildung)
- Pfarrstellen für Studierendenseelsorge (Dezernat 1, Seelsorge)
- Pfarrstellen für Seelsorge in Kliniken und Rehabilitationseinrichtungen (Dezernat 1, Seelsorge)
- Pfarrstelle für Psychiatrieseelsorge (Dezernat 1, Seelsorge)
- Pfarrstellen für Altenpflegeheimseelsorge (Dezernat 1, Seelsorge); Hier ist eine gute Abstimmung mit den verbundenen Kirchengemeinden und im Kirchenkreis wichtig.

- Pfarrstellen für Seelsorge in Justizvollzugsanstalten (Dezernat 1, Seelsorge)
- Pfarrstelle für Telefonseelsorge (Dezernat 1, Seelsorge) Hier ist eine gute Abstimmung im Kirchenkreis wichtig.
- Pfarrstellen für Polizeiseelsorge (Dezernat 1, Seelsorge)
- Pfarrstelle für Gehörlosen- und Schwerhörigenseelsorge (Dezernat 1, Seelsorge)
- Leitung des Evangelischen Bildungszentrums Rastede (Dezernat 3, Bildung)
- Pfarrstelle Gemeindeberatung (Dezernat 1)
- Pfarrstelle Arbeitsstelle Religionspädagogik (Dezernat 3, Bildung)
- Pfarrstelle konzeptionelle Konfirmandenarbeit (Dezernat 3, Bildung)
- Pfarrstelle Landesjugendpfarramt (Dezernat 3, Bildung)
- Pfarrstelle Ethik- und Weltanschauungsfragen (Bischof)

## Pfarrdienstgespräch in der ELKiO

|  |  |
|--|--|
| Name der Einladenden/des Einladenden:  | Name der Pfarrerin/des Pfarrers:       |
| Datum des letzten Gesprächs:           | Datum des protokollierten Gesprächs:   |
| Termin für das Gespräch vereinbart am: | Uhrzeit des protokollierten Gesprächs: |

### Protokoll (Vereinbarungen)

Die Einsichtnahme durch Dritte ist ausgeschlossen. Die Aufzeichnungen dürfen weder Bestandteil der Personalakte noch von der/dem Einladenden an ihre/seine Nachfolger/in weitergegeben werden.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der/des Einladenden

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Pfarrerin/des Pfarrers

## I. RÜCKBLICK

### A. Was war los? Was ist geschehen?

- Was waren wichtige Aktivitäten oder Schwerpunkte im vergangenen Jahr?
- Was hat funktioniert, was stimmig? Wo konnten die eigenen Fähigkeiten besonders gut eingebracht werden?
- Was hat nicht funktioniert oder ist nicht so gut gelaufen (mögliche Gründe)?

### B. Wie haben Sie die Zusammenarbeit erlebt und gestaltet?

- ... mit den übrigen Mitarbeitenden Ihres Arbeitsbereiches?
- ... auf der Ebene der Gemeinde oder Einrichtung?
- ... mit der oder dem Gesprächspartner (Leistungs-Feedback)?
- ... auf der Ebene des Kirchenkreises und der oldenburgischen Kirche?

## II. STANDORTBESTIMMUNG

### A. Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung

- Wie geht es mir (beruflich, geistlich, familiär-persönlich, gesundheitlich)?
- Wo sehe ich meine Stärken, wo meine Schwächen?
- Wie erleben mich andere?

### B. Gegenseitiges Feedback

Durch die Gesprächspartnerin/den Gesprächspartner

- Wie nehme ich Sie in Ihren Aufgaben wahr?
- In welcher Weise fühle ich mich von Ihnen gut unterstützt? In welcher Weise zu wenig?

Durch die Pfarrerinnen/Pfarrer

- Wie nehme ich Sie in Ihren Aufgaben wahr?
- In welcher Weise fühle ich mich von Ihnen gut unterstützt? In welcher Weise zu wenig?

### C. Berufliche Situation

- Arbeitsbedingungen (was fördert, hindert?), Klima (Konflikte, Belastungen)
- Zeiteinteilung (sind die Aufgaben zeitlich zu bewältigen?)
- Eigene berufliche Interessen
- Aufgaben und deren Entwicklung

## III. PERSPEKTIVE UND ZIELE

### A. Was möchten Sie bis wann erreichen?

- Perspektiven und Entwicklungschancen benennen
- Konkrete Ziele und Vorhaben formulieren im Arbeitsbereich, im beruflichen (kirchlichen) Umfeld, in der persönlichen Entwicklung und Spiritualität, ggf. auch zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation.

### B. Bedenken von Gesamtzielen der Gemeinde oder Einrichtung, des Kirchenkreises und der oldenburgischen Kirche oder Trägerorganisation.

### C. Welche Unterstützung brauchen Sie zum Erreichen der Ziele?

- Berufliche Fort- und Weiterbildung, Supervision, Beratung, Coaching, mögliche Veränderung von Arbeitsbedingungen
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Welche Unterstützung kann die Gesprächspartnerin oder der Gesprächspartner geben?

**I. RÜCKBLICK**

**II. STANDORTBESTIMMUNG**

**III. PERSPEKTIVE UND ZIELE**



Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg  
Dezernat I  
Philosophenweg 1  
26121 Oldenburg  
E-Mail: [dezernat1@kirche-oldenburg.de](mailto:dezernat1@kirche-oldenburg.de)  
Telefon: 0441 7701-132

[www.kirche-oldenburg.de](http://www.kirche-oldenburg.de)