

Thesepapier zur Vorlage der Synode des Kirchenkreises Bonn

Einleitung

Im Rahmen der strukturellen Veränderungen im Kirchenkreis für das Pfarrstellenrahmenkonzept 2030 wurden viele Stimmen gehört. Auf den Workshops des Kirchenkreises kamen insbesondere die Pfarrpersonen des Kirchenkreises und die Presbyterien zu Wort. Viele Veränderungen des Stellenrahmens betreffen dabei vor allem diejenigen Pfarrpersonen, die über 2030 hinaus noch im Dienst sein werden. Daher hat der Superintendent die Gruppe der Pfarrer:innen und Vikar:innen im Pfarrkonvent, die unter 40 Jahre alt sind, gebeten, gesondert Stellung zu beziehen. Ausgangsfrage hierbei war: „Was wünschen Sie sich von einem Stellenkonzept, bzw. einer Pfarrstelle in Bonn? Welche Bedingungen sollten optimalerweise herrschen, damit Sie gern hier arbeiten würden?“

Die folgenden Gedanken sind die Zusammenschau verschiedener Gedanken und stellen nicht die exakte Einzelmeinung der Beteiligten dar. Sollten Sie Interesse an einzelnen Stimmen haben, sprechen Sie uns gerne an.

Impulse

Aus unserer Sicht sind folgende Gedanken für die Veränderungen in Bonn wichtig:

- 1. Teampfarramt:** *Pro Kooperationsraum sollten mindestens zwei Pfarrstellen existieren.*
Die Arbeit in einem Kooperationsraum wird in Zukunft einen großen räumlichen Bereich, wie auch einen hohen Anteil an Gemeindegliedern pro Pfarrperson umfassen. Man muss daher von einer großen Arbeitsbelastung ausgehen. Ein Teampfarramt kann hier hilfreich sein, wenn es um gabenorientierte Aufteilung der Arbeitsbereiche, Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder die „klassische“ Versorgung der Gemeinde in Kasualien geht.
- 2. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit:** *Die Pfarrstellen sollten trotz ihrer immens veränderten Größe keine Betreuung der Gemeinde im allumfänglichen Sinn verlangen.*
Pfarrpersonen sind mehr als das Amt. Nicht erst seit dem Programm „Zeit für's Wesentliche“ ist klar, dass Freizeitmöglichkeiten und Phasen des Abschaltens enorm wichtig sind. Dazu gehören auch klar abgegrenzte Rückzugsmöglichkeiten unter anderem durch attraktive Pfarrhäuser oder andere Wohn-Lösungen. Trotz größerer geographischer Räume wären kurze Wege wünschenswert.
Der Pfarrberuf muss auch dann leistbar und attraktiv sein, wenn eine Pfarrperson Familie hat oder sich wünscht.
- 3. Entlastung im Pfarralltag durch Rückbesinnung:** *Pfarrpersonen sollten sich auf ihre Kernkompetenzen und Bereiche konzentrieren können, für die sie sich haben ausbilden lassen: Verkündigung, Seelsorge und Lehre.*
Mit zunehmender Größe scheint bei vielen Menschen die Erwartungshaltung unverändert, dass eine Pfarrperson neben den „klassischen“ Aufgaben auch in Sachen Verwaltung, Haushaltsführung, Organisation und Öffentlichkeitsarbeit aktiv ist. Das wird in Zukunft immer weniger leistbar sein. Eine Rückbesinnung auf das, was den Pfarrberuf ausmacht, führt unweigerlich dazu, dass Verwaltungs-, Organisations- und sonstige Aufgaben abgegeben werden müssen. Die

Kooperationsräume sollten entsprechend mit einem gut funktionierenden und klar definierten Verwaltungsapparat ausgestattet sein. Dieser sollte keine Kapazitäten der Pfarrstellen benötigen, aber auch nicht größer sein als die Zahl der Pfarrstellen. Eine Kirche, die mehr verwaltet als Pfarrpersonen hat, ist zu bürokratisch. Auch sollte konsequent nach Möglichkeiten gesucht werden, die Aufgaben effizient zu erledigen: Wo kann zentralisiert werden? Wo können Gemeinden voneinander profitieren?

Einen Vorteil in dieser Hinsicht können multiprofessionelle Teams haben. In diesen arbeiten Pfarrpersonen mit einem Menschen zusammen, der:die eine Ausbildung in einem anderen Bereich absolviert hat. Innerhalb des Teams können die Aufgaben dann gleichberechtigt nach Kompetenz verteilt werden. So könnte z.B. eine kaufmännisch ausgebildete Person Aufgaben im Bereich Haushaltsführung, Personalverwaltung und Projektmanagement übernehmen. Es ist durchaus denkbar, dass die Zeiten, die Pfarrpersonen in Ausschüssen verbringen so auf ein Minimum begrenzt wird.

Es erscheint nicht leistbar oder attraktiv, dass eine Pfarrperson Teil mehrerer Presbyterien, bzw. entsprechenden Strukturen ist. Hierzu ist langfristig zu überlegen, ob die Kooperationsräume zu Groß-Gemeinden werden.

Absehbare Entscheidungen, die bspw. Häuser oder Strukturen betreffen, sollten bereits jetzt angegangen werden und nicht einer nachfolgenden Generation überlassen werden.

4. Raum für Innovation: *Es sollte nicht darum gehen, bestehende Strukturen und Einheiten zwingend zu erhalten, sondern Kirche in Bonn neu zu denken.*

Die Veränderungen, die der Kirchenkreis beschließen muss, werden in den Gemeinden zu Umbrüchen führen: Eventuell werden Häuser abgestoßen, Strukturen verändert und Bestehendes nicht mehr versorgt werden. In diesen Umbrüchen sehen wir notgedrungen die Chance, das Profil der evangelischen Kirche zu schärfen. Wir sehen die Möglichkeit, Diversität in die Angebotsstruktur der Gemeinden zu bringen, d.h. weniger gleiche Angebote für weniger werdende Menschen, sondern mehr profilierte Angebote, die den Menschen über den eigenen Kirchturm hinaus die Option geben, Kirche ganz unterschiedlich wahrzunehmen.

Hierbei kann und sollte jede Pfarrperson ihre Gaben einbringen und danach handeln. Es kann attraktiv sein, neue Angebote nicht für einen Kirchturm zu denken, sondern für die ganze Stadt.

5. Attraktive Stellen: *Pfarrstellen sollten einen klaren Arbeitsauftrag und ein erkennbares Profil haben.*

Was die Attraktivität einer Pfarrstelle ausmacht, ist häufig Geschmacksache. Wir zeigen uns offen, dass Pfarrstellen nicht zu 100% aus Gemeindetätigkeit im Kooperationsraum bestehen, sondern bspw. zu einem gewissen Anteil an Krankenhausseelsorge gebunden sind. Auch Teilzeitstellen sollte es weiterhin geben. Allgemein lässt sich aber festhalten, dass zu viele halbe Stellen, bzw. eine zu große Aufsplitterung einer Pfarrstelle unattraktiv ist. Optimal wäre eine gewisse Flexibilität in der Ausgestaltung des Stellenumfangs, die auch von der jeweiligen Lebensphase der Pfarrperson abhängt.

Es geht also um einen Umbau der Pfarrstellen und Gemeinden mit moderiertem Prozess des Abschieds als Ermöglichung für die Gemeinden zur Wahrnehmung einer Chance zum Aufbruch. Unser Fokus liegt in diesem Prozess nicht darauf, den Niedergang zu verwalten. Stattdessen wollen wir mit Mut und Tatkraft als Segen in die Zukunft gehen.

Bonn, im August 2022

gez.

Vikar Niels Wey

Vikar Erik Nestler

Vikar Cornelius Brühn

Vikar Johannes Nett

Pfarrer Malte große-Deters