Zwischenbericht – AG Pfarrstellenkonzeption

Zur Herbstsynode 2024 hat die AG grundsätzliche Überlegungen zur Pfarrstellenkonzeption vorgelegt. Diese sind in ihrer Zielrichtung mit großer Mehrheit der Synode befürwortet worden. Die AG ist damit beauftragt worden eine Vorlage zur konkreten Umsetzung innerhalb des Pfarrstellenrahmenplanes für die Sommersynode 2025 zu erarbeiten.

Dem kommt die Arbeitsgruppe nicht nach. In vier Treffen hat sich herausgestellt, dass nur mit grundlegenden Veränderungen in Aufgaben und Struktur des Pfarrdienstes die zukunftsweisenden Ziele erreicht werden können. Diese Veränderungen sind wiederum zu verbinden mit dem Gesamtprozess der Transformation im Kirchenkreis. Daher teilt die Arbeitsgruppe nun den Stand der bisherigen Überlegungen und wird erst zur Herbstsynode einen Beschlussvorschlag unterbreiten.

Durch den KSV sind zu Beginn des Jahres weitere Mitglieder in die AG berufen worden. Es sind nun alle Gemeinden mit einem Presbyteriumsmitglied in der Arbeitsgruppe vertreten. Folgende Personen gehören der Arbeitsgruppe an: Doris Aniola (Hiesfeld), David Bongartz (Superintendent), Katharina Bous (Funktionsdienst / Spellen-Friedrichsfeld), Johannes Brakensiek (Vierlinden), Henning Horstkamp (KSV / Gahlen), Hanke Ibbeken (Götterswickerhamm), Andreas Mann (KSV / Aldenrade), Franziska Stange (Hünxe), Alexandra Schwedtmann (GF Diakonie), Jan Zechel (Pfarrvertretung / Dinslaken).

Die Arbeitsgruppe hat sich in einem ersten Schritt nochmals dem zukünftigen Pfarrbild gewidmet und dann strukturelle Überlegung daraus abgeleitet, wie aus den nachfolgenden Ausführungen deutlich wird. Eine Herleitung der angestrebten Veränderungen aus der gesamtgesellschaftlichen Situation, ist hier nicht nochmals vorgenommen worden. Dies kann der Vorlage aus der vorhergehenden Herbstsynode entnommen werden.

Die folgenden Ausführungen fassen alle bisherigen Überlegungen aus der Arbeitsgruppe zusammen. Die Arbeitsgruppe bittet nun um Rückmeldungen aus der Synode, für die weitere Ausarbeitung.

I. Die Ausgestaltung des Pfarrdienstes in der menschenskirche.

Der Pfarrdienst in der menschenskirche wird als gemeinsames pastorales Amt wahrgenommen. Daher betreffen die folgenden Überlegungen alle im pastoralen Amt hauptamtlich tätigen.

In sechs Arbeitsfeldern werden Schwerpunkte gesetzt und damit der Pfarrberuf wieder von seiner inhaltlichen Arbeit her gedacht:

- Öffentliche Verkündigung
- Seelsorge
- Kasualien
- Gemeindeentwicklung
- Konfiarbeit
- Gemeindepädagogik

In diesen sechs Feldern sind die Pfarrpersonen **selber tätig und coachen** / bilden zugleich andere ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende aus und fort.

Sie arbeiten in diesen Bereichen in **multiprofessionellen Team**s. Hier ergänzen und bereichern sich unterschiedliche Professionen in der gemeinsamen Gestaltung eines Arbeitsbereiches. Gleichzeitig muss sich das Pfarrkollegium als ein Team im Kirchenkreis begreifen.

Die **personale Bindung** bleibt im Pfarramt wichtig und ist dadurch gewährleistet, dass jede Pfarrperson erkennbar bestimmte Aufgabenfelder schwerpunktmäßig übernimmt und gleichzeitig i.R. einem kirchlichen Ort mit einem maßgeblichen Dienstumfang zugeordnet ist (s.u.).

Verwaltende Leitungstätigkeit wird stark reduziert.

II. Strukturelle Überlegungen

a) Als grundlegende Veränderung sollte geprüft werden die **Anstellungsverhältnisse im Pfarrdienst auf die kreiskirchliche Ebene** zu überführen. Nur so kann in Zukunft die begrenzte Ressource Pfarrdienst gaben- und bedarfsorientiert in der menschenskirche eingesetzt werden. Es ermöglicht eine individuelle Personalentwicklung und das gezielte reagieren auf Veränderungen in der Gemeindeentwicklung vor Ort.

Idee: Eine Pfarrpersonen, mit Schwerpunkt Verkündigung, gestaltet vier besondere Gottesdienste. Diese werden je einmal pro Kooperationsraum miteinander gefeiert. So haben die Menschen die Möglichkeit, wenn sie einen dieser Gottesdienste verpassen, ihn nochmal an anderer Stelle zu erleben. Für die Pfarrperson reduziert sich die vorbereitende Tätigkeit bzw. der „Ertrag“ aus einer intensiven Vorbereitung ist viel größer. Vereinzelt gibt es hiermit schon sehr gute Erfahrungen.

Verbunden ist damit auch die Hoffnung, dass die Stärken der einzelnen Pfarrpersonen noch mehr zur Geltung kommen. In der Diakonie und in der Kinderwelt wird genauso verfahren.

b) Das **Leitungshandeln von Pfarrpersonen** muss besonders im Bereich der verwaltenden Tätigkeiten stark reduziert werden. Auch operatives Leitungshandeln wird eingeschränkt auf die sechs oben genannten Schwerpunktbereiche.

Idee: Pfarrpersonen übernehmen nicht mehr den (stellv.) Presbyteriumsvorsitz. Das Verwaltungshandeln muss so aufgestellt sein, dass eine Übernahme des Vorsitzes durch Ehrenamtliche möglich ist. Außerdem ist das Berufsbild des Gemeindemanagers hier mitzudenken.

c) Es gibt weiterhin **Pfarrstellenanteile**, die einem **kirchlichen Ort** zugeordnet sind und gleichzeitig verstärkt auch Pfarrstellenanteile, die **Querschnittsaufgaben** zugeordnet sind. Dabei sollte jede Pfarrperson in ihrem Aufgabenfeld klar erkennbar sein und möglichst auch mit einem Stellenanteil einem kirchlichen Ort zugeordnet sein.

*Idee: Ein Pfarrstellenanteil zur Ausbildung und Begleitung von Prädikant*innen im Kirchenkreis. Diese werden immer umfassender Dienste übernehmen. Hier kann eine qualifizierte Begleitung und Förderung nachhaltig Wirkung entfalten.*

d) Jeder Pfarrperson wird i.R. ein Stellenanteil für **Kasualhandeln** zugewiesen. Hier werden nach den Gaben der einzelnen Pfarrpersonen, die Schwerpunkte bei der Art der Kasualien gelegt.

Idee: Aufbaue einer Kasualagentur. Diese könnte eine wichtige Anlaufstelle für die Mehrzahl der Kirchenmitglieder sein, die nicht an einen kirchlichen Ort gebunden sind. Außerdem könnte über die Pfarrpersonen, die direkt der Kasualagentur zugeordnet sind „neue“ Kasualien angeboten werden.

e) Personalentwicklung muss im Bereich des Pfarramtes fest verankert sein und fortlaufend im Blick sein.

Idee: Die jährlichen Mitarbeitendengespräche werden verstärkt unter dem Focus der eigenen beruflichen Weiterentwicklung geführt. Die Teilnahme an Fortbildungen im Pfarrdienst, die sich mit dem entsprechenden Aufgabengebiet im Kirchenkreis beschäftigen, wird umfassend gefördert.

III. Zukünftiger Pfarrstellenrahmenplan

Die **Gesamtzahl** der zur Verfügung stehenden Pfarrstellen orientiert sich maßgeblich am Pfarrstellenrahmenplan der Landeskirche (dieser wird 2026 aktualisiert und durch die Landessynode beschlossen). Es wird aber angeregt über eine Deckelung der Ausgaben für den Pfarrdienst in Relation zum Gesamtbudget des Kirchenkreises nachzudenken.

Die **Verteilung** der Pfarrstellen orientiert sich an den inhaltlichen Bedarfen der einzelnen kirchlichen Orte und Querschnittsaufgaben. Wie dies innerhalb der sechs Arbeitsfelder in Zahlen und Vollzeitäquivalent zu bemessen ist, wird Aufgabe der Weiterarbeit in der AG sein. Im Bereich der Konfirmandenarbeit und Kasualien scheint dies über Anzahl der Gruppenstunden und Kasualfälle gut abbildbar. In anderen Arbeitsbereichen ist eine Bemessungsgrundlage schwerer zu finden.
Zu überlegen ist, ob jedem Schwerpunkt (s.o.) ein prozentueller Anteil am Gesamtpfarrdienst zuzuordnen ist und ob ein Grundkontingent Pfarrdienst pro Kooperationsraum festgeschrieben wird.

Schlüssig erscheint der AG, dass die **Kreissynode** als maßgebliches Entscheidungsgremium den Stellenplan im Pfarrdienst beschließt.

IV. Offene Fragen

Neben der Verteilung der Pfarrstellen auf die kirchlichen Orte und Querschnittsaufgaben, sind nach Meinung der AG noch folgende Fragen von besonderer Wichtigkeit:

- Wie wird ein **Pfarrwahlverfahren** durchgeführt, wenn die Pfarrstellen an die kreiskirchliche Ebene gebunden sind? Wie ist die Mitwirkung bei der Pfarrwahl durch die presbyteriale Ebene sichergestellt? – Hier gibt es erste Erfahrungen im Kirchenkreis Simmern-Trabach.
- Wie etablieren wir eine **Qualitätssteuerung und strategisches Denken** innerhalb der Ausgestaltung des Pfarrdienstes? Wie überprüfen wir die Wirksamkeit (qualitativ und quantitativ)?
- In welchen Abständen nehmen wir eine **Aktualisierung** des Rahmenplanes vor? Und nach welchen Regeln dürfen auch kurzfristige Anpassungen vorgenommen werden?
- Wie gestaltet sich der **Übergang vom jetzigen System in die neue Struktur**? Und wie verknüpft sich dieser Übergang mit den weiteren Veränderungsprozessen im Kirchenkreis? – Der Übergang sollte spätestens 2030 abgeschlossen sein.
- Wie nehmen Pfarrpersonen ihr Leitungshandeln in den sechs Schwerpunktbereichen wahr?