

Thesen „Bündner Pfarramt“

Ausgangslage und Vorgehen

An der Synode 2018 in Cazis wurde folgender Antrag überwiesen: „Das Dekanat beruft eine synodale Arbeitsgruppe, die klären soll, was ein Bündner Pfarramt und eine Kirchgemeinde ausmacht (z. B. Grösse, Auftrag, Einzugsgebiete, Mitarbeitenden-Profile...). Die Arbeitsgruppe soll an der nächsten Synode in Poschiavo Bericht erstatten. Ziel soll sein, dass innerhalb der Synode eine qualifizierte Meinungsbildung stattfindet. Dafür soll das Dekanat geeignete Gefässe schaffen.“

Zu Bearbeitung dieses Antrages setzte das Dekanat eine synodale Arbeitsgruppe ein, der Jürg Jäger, David Last, Andreas Maurer (Leitung), Miriam Neubert und Heinz-Ulrich Richwinn angehörten.

2019 in Poschiavo stellte die Arbeitsgruppe sieben Thesen zur Identität und Zukunft des Bündner Pfarramtes vor, zu denen die Synode Stellung nahm. Im Nachgang wurden die Thesen überarbeitet.

Das Dekanat unterbreitet die Ergebnisse der Arbeitsgruppe der Synode und empfiehlt, die Resultate an den Kirchenrat weiter zu leiten.

These 1 Einbindung in die Landeskirche

Es ist für das Funktionieren der Landeskirche auf allen drei Ebenen wichtig, dass Pfarrpersonen übergemeindliche Aufgaben wahrnehmen. Diese Aufgabenbereiche müssen deshalb strukturell gestärkt und gestützt werden. Das gilt für alle Pfarrpersonen, unabhängig wie viele Stellenprozente ihre Stelle umfasst. Im bisherigen Berechnungsmodell werden übergemeindliche Aufgaben nicht separat ausgewiesen, obwohl ein diese unabhängig von der Stellen- und Gemeindegrösse anfallen. Oft fehlt das Bewusstsein für gemeindeübergreifende Arbeit bei Vorstandsmitgliedern wie bei Pfarrpersonen. Die momentane Situation setzt die Teilzeit- wie die Vollzeitpfarrpersonen gleichermassen unter Druck.

Empfehlung: Ein fixer Anteil für übergemeindliche Aufgaben wird bei der Berechnung der Stellenpro-

zente als landeskirchlicher Sockelbeitrag einbezogen. In welchem Bereich (Synode, Kirchenregion, EGR, Arbeitsgruppen etc.) sich eine Pfarrperson engagieren möchte, steht ihr frei.

These 2 Grösse der Pfarrämter

Alle Pfarrämter sollen so ausgestaltet werden, dass sie eine sinnvolle Grösse haben und die Proportionen stimmig sind. Gründe dafür sind: Pfarrämter mit über 50 Stellenprozenten haben gegenüber andern Anstellungen bei den Amtsträgern/-innen zeitliche Priorität. Eine Familie soll von einem Pfarramtslohn leben können. Ein Pfarramt, besonders wenn es sich um grössere Gemeinden handelt, kann auf verschiedene Stellen aufgeteilt werden.

Empfehlung: Ein Pfarramt umfasst mindestens 60 Stellenprozente. Die Aufteilung in einzelne Pfarrstellen kann frei ausgestaltet werden.

These 3 Pfarramt und Kirchgemeindevorstand

Je nach Gemeindegrösse ergeben sich unterschiedliche Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen Pfarramt und Kirchgemeindevorstand. In sehr kleinen Gemeinden kann es vorkommen, dass einer Pfarrperson verschiedene Vorstände gegenüber stehen, die im schlechten Fall unkoordinierte und zu hohe Ansprüche an sie stellen. In sehr grossen Gemeinden kann das gegenteilige Problem auftreten, dass die Distanz zwischen Pfarramt und Vorstand für eine gute Zusammenarbeit zu gross ist.

Empfehlung: In der Gestaltungsperspektive steht dem Pfarramt nur eine Behörde gegenüber.

These 4 Leitungsverantwortung

Aufgrund der Ordination und der Wahl durch die Kirchgemeindeversammlung tragen Pfarrpersonen Leitungsverantwortung für die Gemeinde. Sie benötigen Zeit für theologische Reflexion sowie Flexibilität bei verschiedenen Koordinations- und Führungsaufgaben. In kleineren Gemeinden wird die Leitungsaufgabe eine breitere sein; in grösseren Gemeinden ist eine Vertiefung in einzelnen Bereichen gefordert, wie beispielsweise in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen.

Empfehlung: Die Leitungsaufgabe der Pfarrpersonen wird mit einem fixen Prozentsatz in der Stellenplanung berücksichtigt.

These 5 Präsenz

Von einer Pfarrperson wird Präsenz in der Gemeinde erwartet. Das Bewohnen des Pfarrhauses (Residenzpflicht) ist Ausdruck davon. Es braucht jedoch eine Balance von Nähe und Distanz. Eine Wohnsitzpflicht, also das Wohnen in der Gemeinde, aber nicht zwingend im Pfarrhaus, bietet mehr individuellen Spielraum und gewährleistet die Präsenz der Pfarrperson in der Gemeinde.

Empfehlung: Für Pfarrpersonen im Gemeindedienst besteht eine Wohnsitzpflicht.

These 6 Lohngerechtigkeit

Alle Pfarrpersonen haben ein gleichwertiges Ausbildungsniveau, eine relativ gleichwertige Verantwortung und relativ gleichwertiges Arbeitspensum pro Arbeitseinheit. Unterschiede in den Pfarrlöhnen dürfen nur erfahrungsabhängig (Amtsjahre), ausbildungsabhängig (erwartete Zusatzausbildungen), verantwortungsabhängig (kirchliche Leitungsaufgaben) oder durch das Arbeitspensum (Stellenprozente) begründet sein, nicht aber aufgrund der Wirtschaftskraft der Kirchgemeinde.

Empfehlung: Die Löhne werden so ausgestaltet, dass für alle Stellen valable Pfarrpersonen gefunden werden können. Dies gilt auch für neue Stellen etwa bei Kirchenregionen oder in gesamtkirchlichen Aufgaben.

These 7 Religionspädagogisches Handeln

Die früher starke Verbindung des Bündner Pfarramtes mit der Schule wird zunehmend lockerer. Der gesetzliche Auftrag zur Erteilung von Religionsunterricht wird nicht mehr überall umgesetzt. Andererseits gewinnen ausserschulische Angebote für Kinder an Bedeutung. Das schulische Setting verändert sich und stellt steigende Anforderungen an die Unterrichtenden.

Empfehlung: Die Landeskirche unterstützt den kirchlichen Religionsunterricht an der Schule durch das Unterrichtstraining und weitere Angebote. Die Pflicht zur Erteilung von Religionsunterricht wird im Sinn eines allgemeinen religionspädagogischen Handelns erweitert.