

Jahresbericht 2017 der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland

**vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen
am Mittwoch, 29. November 2017, Bonn**

Gliederung

- 0. Wer Veränderung und Entwicklung verweigert, bringt sich am Ende um's Leben**
- 1. Rückblick auf inhaltliche Schwerpunkte 2013 – 2017**
 - I. Allgemein
 - II. „Zeit fürs Wesentliche“ – Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst der Zukunft
 - III. „Gerne, gut und wohlbehalten“ arbeiten können
- 2. Laufende Prozesse**
 - I. Pfarrbesoldung und Versorgung
 - II. Führungskultur in der EKIR – Qualifizierung der Mittleren Ebene
 - III. Belastung der „mittleren Ebene“ – Superintendent/Superintendentin im Hauptamt als Regelfall?
 - IV. AG „Gemeinschaft der Ordinierten“
 - V. Erfolgreiche Initiative: „Rheinischer Aufruf“ zum Wahljahr 2017
- 3. Ausblick auf die Wahlperiode 2017 - 2021**
 - I. Halbe Freistellung im stellvertretenden Vorsitz der Pfarrvertretung
 - II. Einführung und Förderung von Mitarbeitendengesprächen
 - III. Zukunft des Pfarrdienstes – „Junior-Senior-Tandems“
 - IV. Schwerbehindertenvertretung
- 4. Vernetzte Aktivitäten – Kooperationen der Pfarrvertretung**
 - I. Regelmäßige Gesprächskontakte mit der Kirchenleitung
 - II. Vertretung im Innerkirchlichen Ausschuss
 - III. Zusammenarbeit auf EKD-Ebene
 - IV. Internetpräsenz der Pfarrvertretung
- 5. Zum guten Schluss: Dankesworte**

0. Wer Veränderung und Entwicklung verweigert, bringt sich am Ende um's Leben

Jesus Christus spricht: „Ihr sollt nicht meinen, dass ich gekommen bin, Frieden zu bringen auf die Erde. Ich bin nicht gekommen, Frieden zu bringen, sondern das Schwert. Denn ich bin gekommen, den Menschen zu entzweien mit seinem Vater und die Tochter mit ihrer Mutter und die Schwiegertochter mit ihrer Schwiegermutter. Und des Menschen Feinde werden seine eigenen Hausgenossen sein“ (Mt 10, 34 – 36).

Diese Jesus-Worte an den Anfang des Jahresberichtes aus der Pfarrvertretung zu stellen wirkt vielleicht verstörend – welche Botschaft wird folgen? Geht es etwa um mehr Dissens statt Konsens?

Vielleicht wecken diese Worte aber auch die Neugier: In ihnen erkennen wir ein Bild von Jesus, das sich von allen romantisierenden Darstellungen deutlich abhebt. Ein streitbereiter Jesus begegnet uns, der den Konflikt, die engagierte Auseinandersetzung nicht scheut. Seine Worte handeln von Trennung und Abgrenzung, von Beziehungsklärung und daraus erwachsenden Lebensperspektiven.

Mir fallen in der Folge Geschichten ein, die dieses Bild verstärken. Sie zeigen, dass Jesus solche Worte nicht nur gesprochen, sondern dass er mit seinem Leben diese Botschaft doppelt unterstrichen hat.

Das fängt mit dem zwölfjährigen Jesus im Tempel an. Er bleibt allein zurück in Jerusalem. Das stürzt seine Eltern in Trennungs- und Verlustängste. Dafür zeigt Jesus wenig Verständnis. Ihnen gegenüber beharrt er auf der Notwendigkeit und Selbstverständlichkeit einer Ablösung.

Dann kommt mir die Begebenheit in den Sinn, bei der Jesus die Händler und Geldwechsler aus dem Tempel vertreibt, weil ihm solches Geschäftsgebaren im Tempel als unangemessen erscheint – wenn es auch den damals geltenden Konventionen entsprach. Um der Wahrheit willen gibt es für Jesus keinerlei Interessen anderer, die er zu wahren hätte.

Zwischen ihm und seinen Freunden entzündet sich ein Streit, weil die Jünger Eltern barsch abweisen, die mit ihren Kindern zu Jesus kommen wollten. Um der Menschen willen, denen seine ganze Sympathie gilt, weist Jesus seine Anhänger

in die Schranken. Durch Jesus wird auch da noch eine Begegnung ermöglicht, wo seine Jünger durch ihr Verhalten zwischenmenschlichen Kontakt unmöglich gemacht haben.

Und dann erinnere ich mich auch noch an die Geschichte, in der Jesus einer Ausländerin, einer Heidin, nämlich einer kanaanäischen Frau zuerst mit kalter Abweisung begegnet, um dann hinterher doch ihre Bitte zu erfüllen, weil ihr Glaube, ihr Vertrauen nicht an dieser schroffen Ablehnung zerbricht.

Diese Geschichten wirken wie eine notwendige Illustration zu den Worten, die wir vorhin hörten: Jesus – nicht nur der Friedefürst, den alle herbeisehnten, auch der Stein des Anstoßes, der hinterher zum Schlussstein werden wird und alles zusammenhält.

Wer sich auf Jesus einlässt, betritt ein Feld der offenen Konflikte. Bleibt nur die Frage: Wie stellen wir uns ein auf diese Konflikte? Wie gehen wir mit diesen Konflikten um? Wie bauen wir unsere Konfliktfähigkeit aus?

"Ich bin nicht gekommen, Frieden zu bringen, sondern das Schwert" (V.34). Dieses Jesus-Wort ist in der langen Geschichte der Christenheit immer wieder als Aufruf zur gewaltsamen Auseinandersetzung verstanden worden. Jesus fordert uns aber nicht zum Kampf mit der Kriegswaffe auf. Noch weniger liefert er uns eine Begründung dafür, gegen Andersdenkende oder -lebende mit Gewalt vorzugehen. Das Schwert ist vielmehr ein Sinnbild für die Entscheidungen, die wir treffen, auch für die Absagen, die wir immer wieder in Konfliktsituationen geben müssen.

Der Konfliktstoff liegt nicht fernab unserer Lebenswirklichkeit. In allernächster Nähe, in unserem unmittelbaren Lebensbereich, im eigenen Haus nehmen die Konflikte ihren Ausgang.

Der Streit zwischen Söhnen und Vätern, zwischen Töchtern und Müttern umschreibt den immer dauernden Generationenkonflikt, die Kontroversen zwischen Jungen und Alten, auch zwischen Reformern und Traditionalisten. Eine Auseinandersetzung zwischen den Generationen wird immer auch eine Auseinandersetzung mit den Traditionen sein, die schon über lange Zeit hinweg Gültigkeit hatten, aber vielleicht ihre Sinnhaftigkeit verloren haben. Brüche wird es

geben, Trennungen und Ablösungen, die nötig, ja lebensnotwendig sind, um die Entwicklung des Lebens nicht zu behindern. Trennung und Distanz sind notwendig, weil sie das Leben fördern, weil sie zur Entfaltung der eigenen Lebensmöglichkeiten zwingen. *Wer mit Gewalt festhalten will, wer Veränderung und Entwicklung verweigert, der wird sich am Ende um's Leben bringen.*

Gerade mit Blick auf das Reformationsjubiläum gilt es zu fragen, wo auch in unserer Kirche Trennungen und Ablösungen notwendig sind. Wo müssen auch wir uns von Altvertrautem und Gewohntem verabschieden?

Die Erkenntnis, dass neue Wege eingeschlagen werden müssen, zieht oft die Angst vor Trennung und Abgrenzung nach sich. Jesus zeigt uns aber: Nur die sind zur Nachfolge fähig, die bereit sind, sich aus Bindungen und Verstrickungen zu lösen. Nur aus einer gesunden Distanz heraus kann Kirche Wahrheit sagen oder tun. Wo man sich großzügig und weitherzig mit allen verbrüdet und allen gerecht zu werden versucht, steigt die Hemmschwelle, wenn ein offenes Wort zu sprechen ist. Jesu Botschaft macht Mut, auch gegen den Strom zu schwimmen. Ohne Bereitschaft zu Trennung und Ablösung wird es keinen Weg in die Zukunft geben – auch nicht bei uns in der Kirche. Alle unter dem Dach der Kirche müssen sich mit dieser Perspektive in die Verantwortung nehmen lassen. —

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch bei diesem Wahlkonvent erstatten wir nach dieser geistlichen Einleitung wieder Bericht über die Arbeit im zurückliegenden Jahr. Obwohl ich nun als Vorsitzender bereits drei Jahresberichte vorgetragen habe, ist es in diesem Jahr doch eine Premiere: Am Ende der Wahlperiode ist der Blick nicht nur auf das zurückliegende Jahr gerichtet, sondern auch auf die Arbeit der Pfarrvertretung in den vergangenen vier Jahren.

1. Rückblick auf inhaltliche Schwerpunkte 2013 – 2017

I. Allgemein

Aus Sicht der Pfarrvertretung konnten wir unsere Position im Gegenüber zu Kirchenleitung, Abteilung und Verwaltung im Landeskirchenamt sowie den synodalen Gremien, vor allem aber im Kontakt zu den Pfarrerinnen und Pfarrern in den

Kirchenkreisen und Gemeinden weiter konsolidieren und ausbauen¹. Es gab eine Vielzahl von Anfragen, die sich in einigen Fällen zu längeren Beratungs- und Begleitungsprozessen entwickelten. Aus unserer Perspektive haben wir den nachhaltigen Eindruck gewonnen, dass die Arbeit der Pfarrvertretung mittlerweile auf allen Ebenen unserer Landeskirche bekannt ist und von vielen als hilfreiches Vermittlungsinstrument angesehen und in Anspruch genommen wird.

Immer wieder motivierend wirkt, dass unsere prozess- und lösungsorientierte Arbeit in Beratungssituationen auch von den unterschiedlichen Führungsebenen als hilfreich und voranbringend wertgeschätzt wird – obwohl es manchmal zu Ziel- und Interessenskonflikten kommen kann. Gerade dann sind Geduld und Geschick gefordert, um festgefahrene Gespräche und Prozesse wieder aus den Sackgassen herauszuleiten.

II. „Zeit fürs Wesentliche“ – Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst der Zukunft

Einen breiten Raum nahm seit 2013 die Mitarbeit und Mitberatung im Prozess „Zeit fürs Wesentliche“ ein. Der stellvertretende Vorsitzende Christoph Hüther hat die Pfarrvertretung fortwährend in den Arbeitsgruppen, die den Prozess vorbereitet und begleitet haben, vertreten.

Die Pfarrvertretung hatte das klar formulierte Ziel, eine Begrenzung der durchschnittlichen Arbeitszeit herbeizuführen, insbesondere auch zugunsten der eingeschränkten Dienstverhältnisse. Die synodalen Ausschüsse haben dieses Anliegen aber nicht aufgenommen, und somit stellt der Beschluss 112 der Landessynode 2017 fest, dass „Zeitvereinbarungsmodelle ... in der Evangelischen Kirche im Rheinland **derzeit** (Hervorhebung d. d. Vf.) nicht eingeführt“² werden. Die nun anstehende Umsetzung in den vorgesehenen Gesprächen wird zeigen, ob der Verzicht auf Zeitvereinbarungsmodelle tatsächlich durchzuhalten ist.

¹ In folgenden Konventen und Konferenzen konnte die Pfarrvertretung vor Ort über ihre Arbeit berichten und zu konkreten bzw. aktuellen Fragestellungen des Pfarrdienstes informieren:

2014: Schulpfarrkonvent An Nahe und Glan und Obere Nahe, Leverkusen, Wied, Bezirksbeauftragtenkonferenz, Polizeiseelsorge, Köln-Mitte, Jülich, Vorstand Konvent Krankenhauseelsorge; Aachen, Schulreferentenkonferenz; Gefängnisseelsorge Konvent Rheinland/NRW

2015: Wesel, Saar-Ost, Düsseldorf, Gladbach-Neuss, Lennep

2016: Saar-West, Wuppertal, Niederberg

2017: Obere Nahe, An der Agger, Niederberg, Wied, Dinslaken

² Synodalprotokoll, S. 265 (<http://www.ekir.de/www/downloads/LS2017-Protokoll-Internetversion.pdf>).

Irritationen gab es im Frühjahr, als im Verlauf der Superintendentenkonferenz auf die Notwendigkeit einer Nachjustierung des Prozessverlaufs aufmerksam gemacht wurde. Dieses Votum kam für die Pfarrvertretung sehr überraschend und ohne Ankündigung. Zunächst standen Befürchtungen im Raum, damit werde die Umsetzung verzögert. Diese Sorge hat die Pfarrvertretung in einem öffentlichen Zwischenruf deutlich zum Ausdruck gebracht. Im offenen Gespräch mit dem Vizepräsidenten wurde der Pfarrvertretung dann die Möglichkeit zum Austausch über ihre Bedenken gegeben. Auf diesem Wege wurde erkennbar, dass das Votum der Konferenz den Prozessverlauf nicht bremsen oder gar behindern wollte. Im Nachhinein zeigt sich sogar, wie wichtig dieses Signal der Konferenz war, um den weiteren Verlauf durch ergänzende Prozessschritte zu sichern, um alles zu einem guten Ergebnis führen zu können.

Um den Synodenbeschluss umsetzen zu können, der die verbindliche Einführung von Vereinbarungsgesprächen für den Pfarrdienst in den Ortskirchengemeinden vorsieht, wurde eine Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung einer Handreichung zur Erstellung von Dienstvereinbarungen beauftragt, in der Christoph Hüther für die Pfarrvertretung mitgearbeitet hat. Die Handreichung beinhaltet Hinweise zu Form und Inhalt der Dienstvereinbarung sowie als Orientierungshilfe eine Musterdienstvereinbarung. Dabei wird auch das Verhältnis von Dienstanweisung und Dienstvereinbarung geklärt. Die Vereinbarungsgespräche können sich an den Arbeitszeitmodellen orientieren, die seinerzeit in der Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“ im Anhang abgedruckt wurden³.

Mit der Dienstvereinbarung soll eine Gesprächs- und Vereinbarungskultur geschaffen werden, in der die Pfarrfrauen und Pfarrer und die Leitungsorgane der Gemeinden gemeinsam Aufgabenschwerpunkte definieren, die besonderen Beanspruchungen im Pfarrdienst in den Blick nehmen und verbindliche Absprachen zu dienstfreien Zeiten und Zeiten der Nichterreichbarkeit treffen. Die Gespräche finden zwischen Pfarrfrauen/Pfarrern und ihren Leitungsorganen statt.

Die Pfarrvertretung hält nach wie vor eine gute Vorbereitung auf die Gespräche für unabdingbar. Daher erwartet sie, dass seitens der Personalabteilung im LKA in Verbindung mit dem Pastorkolleg – wie ursprünglich geplant – entsprechende dezentral organisierte Schulungsmoduln noch rechtzeitig auf den Weg

³ <http://www.ekir.de/www/downloads/ekir2014zeit-fuers-wesentliche.pdf>, S. 32ff.

gebracht werden. Zumindest müssen die Pfarrkonvente in den Stand gesetzt werden, mit Hilfe strukturierter Materialien die noch zu veröffentlichende Handreichung bearbeiten und nutzbar machen zu können. Außerdem empfiehlt die Pfarrvertretung darüber hinaus dringend, zu den Vereinbarungsgesprächen grundsätzlich den Superintendenten/die Superintendentin (oder wenigstens ein theologisches KSV-Mitglied) beizuziehen. Aus Sicht der Pfarrvertretung muss die Moderationsfunktion auf der Ebene der Kirchenkreisleitung liegen. Auf Wunsch der Pfarrfrauen bzw. Pfarrer ist dies nach Absatz 2 Beschluss 112 der Landessynode 2017 immer möglich⁴.

Die Vereinbarungsgespräche sollen beginnen, sobald die „Handreichung zur Erstellung einer Dienstvereinbarung“ vorliegt – das wird voraussichtlich zur Tagung der Landessynode 2018 der Fall sein. Mit allen Pfarrfrauen und Pfarrern im Gemeindedienst sollen bis Ende 2019 Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden. Die Landessynode 2021 wird das Verfahren evaluieren. Für Pfarrstellen im funktionalen Dienst wird der Landessynode 2019 ein Verfahrensvorschlag vorgelegt.

Wenn die Pfarrvertretung im Blick auf die Arbeitszeit ihr Maximalziel vorerst auch nicht erreichen konnte, so ist der jetzt angestoßene Prozess doch ein wichtiger Schritt hin zur Entlastung der Pfarrfrauen und Pfarrer. Auf allen Ebenen gilt es jetzt, sich dafür verantwortlich zu fühlen, dass der Prozess im dafür vorgesehenen Zeitraum zu einem gelungenen Zwischenergebnis kommt – denn auch 2019 ist das Verfahren angesichts der geplanten Wiederholungsgespräche ja nicht zum Abschluss gekommen.

III. „Gerne, gut und wohlbehalten“ arbeiten können

2016 war „Salutogenese“ das Schwerpunktthema unserer Arbeit. Die Pfarrvertretung hat ein Arbeitspapier vorgelegt, das allen Interessierten zur Verfügung gestellt wurde und über die Homepage der Pfarrvertretung weiterhin verfügbar ist⁵. In der Folge fand sich auf Initiative der Abteilung im Landeskirchenamt die AG „Fürsorge“ zusammen, die über die unterschiedlichen Ansatzpunkte zur Entwicklung salutogener Arbeitsbedingungen beriet. Die AG ist bisher erst zweimal

⁴ Synodalprotokoll, S. 264 (<http://www.ekir.de/www/downloads/LS2017-Protokoll-Internetversion.pdf>).

⁵ http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/Salutogenese_und_BGM_-_Position_PfV_EKIR_-_9.03.2016.pdf

zu Beratungen zusammengekommen – aus Sicht der Pfarrvertretung ist es unerlässlich, dass weitere Beratungen stattfinden, denen weitergehende Maßnahmen folgen müssen, damit Salutogenese zum Standard im Rahmen der Fürsorgeverpflichtung des Dienstgebers wird.

Auf ein erstes Ergebnis ist hier aber schon zu verweisen: die Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Es liegt nun eine Prozessroutine vor, die den Rahmen für die BEM-Verfahren bei Langzeiterkrankungen vorgibt.⁶ Bei Beratungen in der jüngsten Vergangenheit stellte sich allerdings heraus, dass diese Routine trotz Veröffentlichung in InfOnline und Präsentation in der Superintendentenkonferenz noch nicht in allen Kirchenkreisen bekannt ist geschweige denn verfolgt wird.

In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass ein BEM-Verfahren auch präventiv in Anspruch genommen werden kann. Wenn die Einführung der genannten Routine in unserer Landeskirche unbestrittenermaßen auch einen Fortschritt darstellt, so muss doch kritisch bemerkt werden, dass ein BEM-Verfahren in der Regel erst als Reaktion auf eine ernstzunehmende gesundheitliche Krise in Gang gesetzt wird. Die Pfarrvertretung fordert noch einmal nachdrücklich die nachhaltige Förderung salutogener Maßnahmen zur Gesunderhaltung im Pfarrdienst. Das Ziel, den Dienst „gerne, gut und wohlbehalten“ verrichten zu können, werden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen sowie Dienstgeberin nur miteinander erreichen können.

2. Laufende Prozesse

I. Pfarrbesoldung und Versorgung

Die Landessynode 2019 wird sich planmäßig mit dem Thema Pfarrbesoldung und -versorgung beschäftigen.

Die Pfarrvertretung vertritt von Anbeginn die Position, dass die „echte“, ruhegehaltstfähige Durchstufung nach A 14 für Pfarrfrauen und Pfarrer wieder eingeführt werden muss. Die EKIR gehört zu den ganz wenigen Landeskirchen in der

⁶ Veröffentlicht in InfOnline 11/2017, S. 8ff.; <http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/InfOnline%2011-2017.pdf>.

EKD, die Pfarrerinnen und Pfarrer nur bis zur Stufe A 13 besolden⁷. Die Pfarrvertretung sieht gemeinsam mit anderen darin – insbesondere im EKD-Vergleich – eine Gefährdung für die Attraktivität des Pfarrberufes in unserer eigenen Landeskirche.

Diese Position hat die Pfarrvertretung auch bei ihrer kontinuierlichen Mitarbeit in der AG „Besoldung und Versorgung“ zur Geltung gebracht, die sich in diesem Frühjahr auf Beschluss der Kirchenleitung zusammengefunden hat. Dort gewann man bei aller Sympathie für diese Position in den gemeinsamen Beratungen aber schnell die Erkenntnis, dass die Wiedereinführung der Durchstufung mit immensen Kosten verbunden wäre: Nicht nur die laufenden Kosten wären zu tragen. Für diejenigen, bei denen die Durchstufung seit 2008 mit Wirkung auf die Versorgungsansprüche „nachgeholt“ werden müsste, wären die Versorgungskassenbeiträge nachzuerstatten – man geht von einer Rücklage in Höhe von 33 Mio. Euro aus, die in diesem Fall gebildet werden müsste. Der erwartete Umstieg auf das System der Bundesbesoldung brächte eine weitere Kostensteigerung mit sich. Es erscheint schon im jetzigen Stadium auch der Pfarrvertretung aussichtslos, für das damit verbundene Kostenvolumen die synodale Zustimmung zu gewinnen.

Mit Blick auf die finanziellen Belastungen, die ein möglicher Umstieg auf das System der Bundesbesoldung durch das höhere Besoldungsniveau mit sich bringen würde, erwartet die Pfarrvertretung, dass die mit diesem Umstieg verbundenen Mehrausgaben nicht nur für die A 13-Besoldung im Pfarrdienst, sondern auch detailliert für die Besoldung der Führungskräfte in den Kirchenkreisen und der Landeskirche transparent dargestellt werden. Damit wird dem Eindruck entgegengetreten, dass Mehrbelastungen nur in der Breite des Pfarrdienstes entstehen. Die Gesamtperspektive lässt dann vielleicht den Rückschluss zu, dass in der viel und oft beschworenen Dienstgemeinschaft auch andere Bereiche von Besoldungseinschnitten nicht ausgenommen werden sollten.

Der Beratungsprozess der AG läuft noch, es sind weitere Sitzungstermine geplant. Derzeit werden Überlegungen angestellt, wie es auch im Blick auf die Attraktivitätssteigerung zu Verbesserungen in der Besoldung kommen kann, die

⁷ Auf die Durchstufung wird lediglich in den östlichen Landeskirchen, der EKvW, der LLK, der EKIR und der Ev. reformierten Kirche verzichtet. Unter diesen Kirchen zählt nur die EKIR eine nicht ruhegehaltstfähige Zulage nach zwölf Dienstjahren.

zugleich ruhegehaltstfähig sind, finanziell für die Haushalte aber keine Überbelastung darstellen. In diesem Zusammenhang regt die Pfarrvertretung Kompensationsmaßnahmen an, die entlastend wirken ohne hohe Kosten zu verursachen. Dazu gehört auch ein erneuter Anlauf, um die Urlaubsverordnung für Pfarrerinnen und Pfarrer zu überarbeiten.

Erfreut nimmt die Pfarrvertretung zur Kenntnis, dass im Verlauf der Beratungen nun auch die Vikarsvertretung zu den Gesprächen hinzugezogen wurde – schließlich sind hier Entwicklungen und mögliche Veränderungen im Blick, die sich insbesondere auf die nachfolgenden Generationen der Pfarrerinnen und Pfarrer auswirken werden.

II. Führungskultur in der EKIR – Qualifizierung der Mittleren Ebene

Das Schwerpunktthema der letztjährigen Klausurtagung der Pfarrvertretung nahm zeitgleich auch Vizepräsident Christoph Pistorius in den Blick. Er berief Anfang des Jahres eine AG „Qualifizierung Mittlere Ebene“ ein, zu deren Teilnehmendenkreis auch der Vorsitzende der Pfarrvertretung gehört. Die Teilnehmenden der AG stellten sich gemeinsam der Aufgabe, ein Konzept zur „Qualifizierung der Mittleren Ebene“ zu entwickeln.

Mittlerweile liegt die Endfassung dieses Papiers vor, das auch schon der Superintendentenkonferenz vorgestellt wurde. Nach der Erstwahl in die leitenden Ämter auf Kirchenkreisebene nehmen die Neugewählten zukünftig verpflichtend (Skribae auf freiwilliger Basis) an einer Einführungstagung teil, an deren Planung und Ausrichtung auch Präses und Vizepräsident beteiligt sind. Für die weiteren Arbeitsbereiche, für die die Amtsträgerinnen und -träger verantwortlich sind, werden optional entsprechende Fortbildungsmodul angeboten.

In diesem Kontext ist natürlich auch zu klären, wer die Kosten dieser Fortbildungsmaßnahmen zu tragen hat. Der Diskussionsverlauf in der AG führte jetzt dazu, dass parallel auch noch einmal die Kostenregelung der Fortbildungen für Pfarrerinnen und Pfarrer insgesamt in den Blick genommen wird mit der Fragestellung, ob es zukünftig weitergehende Kostenübernahmeregelungen, z. B. für Supervision, geben kann. Die Pfarrvertretung wird die Beratungen aufmerksam begleiten.

III. Belastung der „mittleren Ebene“ – Superintendent/Superintendentin im Hauptamt als Regelfall?

In diesem Zusammenhang möchte ich deutlich zum Ausdruck bringen, dass die Pfarrvertretung durchaus auch das hohe Belastungslevel der Kolleginnen und Kollegen im Dienst auf der „mittleren Ebene“ im Blick hat. Es gibt einen hohen Zuwachs an Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung. In den Synoden fällt es immer schwerer, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die zur Übernahme von Leitungssämtern bereit sind. Hinzu kommt, dass personelle Ausfälle im Pfarrdienst die flächendeckende Versorgung in den Kirchenkreisen zunehmend erschweren. Die Superintendentinnen und Superintendents tragen aber die Verantwortung für die pastorale Versorgung und müssen sich daher neben den Leitungsaufgaben im Kirchenkreis mit dem zunehmenden Problem von Vakanz und Vertretungsregelungen befassen, für die sie in ihrem Amt ja auch die Verantwortung tragen.

Auch aus Sicht der Pfarrvertretung sollten diese Entwicklungen einen weiteren Anstoß zu erneuten Beratungen geben, ob das Superintendentenamt nicht doch als Hauptamt der Regelfall werden muss. Es mag überraschen, dass sich im Jahresbericht der Pfarrvertretung solch ein Impuls findet. Meine Beratungstätigkeit in den vergangenen vier Jahren hat mir aber „viele Einblicke hinter die Kulissen“ verschafft. Auch auf der Führungsebene werden manche Probleme verschleppt, drohen manche unter den aufgeladenen Lasten zu verzweifeln und wird manche Krise durch mangelhaftes Handling verschärft. Wir müssen uns vergegenwärtigen, dass profiliertes und professionelles Führungsverhalten gerade in schwierigen Zeiten unabdingbar und eine unerlässliche Voraussetzung für salutogene Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden ist. Das Superintendentenamt könnte in seiner Leitungs- und (Personal-) Führungsfunktion gestärkt werden, wenn es auf diese Aufgaben im Hauptamt konzentriert würde.

Nachdem die Besoldung der Superintendents und Superintendentinnen sowie der Assessorinnen und Assessoren durch die Landessynode 2011 neu geregelt wurde (Höhergruppierung), gibt es jetzt Überlegungen, zusätzlich auch die Skribae mit einer höheren Besoldung auszustatten. Vermehrt gibt es in den Kirchenkreisen dienstliche Entlastungen für alle theologischen Leitungssämter in den KSV, z. T. eben auch für die Skribae. Die Pfarrvertretung steht daher

Überlegungen zu einer weiteren Besoldungserhöhung – nun für die Skribae – ablehnend gegenüber. Davon sollte auch Abstand genommen werden, da – wie oben beschrieben – Finanzmittel fehlen, um die Besoldung im Pfarrdienst allgemein zu verbessern.

Die Pfarrvertretung wird die Beratungen in diesem Themenfeld auch weiterhin aufmerksam verfolgen und konstruktiv-kritisch begleiten.

IV. AG „Gemeinschaft der Ordinierten“

Die Landessynode 2015 hatte die Kirchenleitung beauftragt, eine „Ordnung der Gemeinschaft der Ordinierten“ zu erarbeiten. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, in der die Pfarrvertretung, der Vorstand des Rheinischen Konvents (Vertretung der Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt und in „Ergänzenden pastoralen Diensten“) sowie der Sprecherrat der Prädikantinnen und Prädikanten vertreten sind. Ziel der Ordnung, die sich derzeit noch im Abstimmungsprozess befindet, ist eine Verbesserung der Kommunikation, die Würdigung der Dienste aller ordinierten Personen mit ihren unterschiedlichen Ausbildungs- und Zurüstungsbiografien und die Betonung des einen gemeinsamen geistlichen Auftrags der Ordinierten. Grundlage dieses Dienstes ist der Beschluss der Landessynode 2004, „Ordination, Dienst und Ämter nach Evangelischem Verständnis“, mit dem die Ordination nicht allein auf das Pfarramt, sondern auf das Predigtamt nach CA V bezogen wird.

Konkret wird es in der Ordnung darum gehen, wie die Gemeinschaft der Ordinierten (bezogen auf die Kirchengemeinde) organisiert werden kann; also das Zusammenwirken im Verkündigungsdienst von Pfarrerrinnen und Pfarrern, beruflich mitarbeitenden und ehrenamtlichen Prädikantinnen und Prädikanten, Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt bzw. in Ergänzenden pastoralen Dienste, aber auch von Ruheständlern sowie Pfarrerrinnen und Pfarrern in funktionalen Diensten, die in der Kirchengemeinde ihren Wohnsitz haben. Dazu sollen verschiedene „best-practice-Beispiele“ gesammelt werden, die den Presbyterien eine Orientierungshilfe bieten können.

V. Erfolgreiche Initiative: „Rheinischer Aufruf“ zum Wahljahr 2017

Hier soll neben dem Bericht über erfreuliche und erfolgreiche Projekte nicht verschwiegen werden, dass es auch eine erfolglose Initiative der Pfarrvertretung

gab – zumindest im Blick auf das Echo, das sie ausgelöst hat bzw. auslösen konnte.

Unter dem Eindruck der immer stärker werdenden globalen (rechts-) populistischen Strömungen hat der Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen im März einen Aufruf zum Wahljahr 2017 (Landtagswahl in NRW und Bundestagswahl) verabschiedet. Es war angestrebt, diesen Aufruf der breiten Öffentlichkeit zur Kenntnis zu geben. Im Landeskirchenamt löste dieser Aufruf ein geteiltes Echo aus: War man inhaltlich mit der Botschaft des Aufrufs bis in die Spitze der Kirchenleitung auch voll einverstanden, so sah man doch ein (kirchen-) rechtliches Problem darin, dass die Pfarrvertretung mit diesem Aufruf in einem allgemeinpolitischen Bereich tätig wurde, der nicht zu den durch das Gesetz umrissenen Aufgaben gehört. Man fürchtete, die vermeintliche Kompetenzüberschreitung könne sich negativ auf die Reputation der Pfarrvertretung auswirken. In langwierigen Gesprächen kam man gemeinschaftlich zu der Übereinkunft, dass der Aufruf nicht als „offizielle“ Stellungnahme der Pfarrvertretung verbreitet wird. Damit war abzusehen, dass er nur eine äußerst begrenzte Wirkung erzielen konnte – lediglich ca. 110 Personen, auch über den Pfarrdienst hinaus – unterstützten den Aufruf. Immerhin schlossen sich auch „grenzüberschreitend“ eine Reihe lipipischer Pfarrfrauen und Pfarrer dem Aufruf an.

Im Rückblick möchte ich festhalten, dass Ausnahmesituationen auch ein Handeln über die vom Recht gesetzten Grenzen erfordern können – nach dem Grundsatz: „Man muss Gott mehr gehorchen als den Menschen“ (Apg 5, 29). Das schließt für die Zukunft nicht definitiv aus, dass die Pfarrvertretung sich auch Frage- und Problemstellungen zuwenden muss, die das Pfarrvertretungsgesetz nicht im Blick hat.

3. Ausblick auf die Wahlperiode 2017 - 2021

I. Halbe Freistellung im stellvertretenden Vorsitz der Pfarrvertretung

In den Gesprächen mit der Personalabteilung in der zweiten Hälfte der ablaufenden Wahlperiode kam die Werbung der Pfarrvertretung, auch den stellvertretenden Vorsitz mit einer halben Freistellung zu versehen, zum Erfolg. Mit Beginn des neuen Jahres wird diese Regelung wirksam werden. Die Entlastung wirkt sich auf Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz gleichermaßen aus. Beide Positionen

gewinnen mehr Freiraum und können sich stärker gegenseitig entlasten, ohne dass die anderen individuellen Arbeitsfelder, für die jeweils ja auch Verantwortung zu übernehmen ist, vernachlässigt werden müssen.

Für die Pfarrvertretung war es selbstverständlich, die volle Freistellung gleichmäßig auf den Vorsitz aufzuteilen – durch die Einbindung in den Pfarrdienst und den unmittelbaren Kontakt zur „Basis“ wird so der Entwicklung einer „Funktionsnährhaltung“ entgegengewirkt. Alle Mitglieder der Pfarrvertretung sind und bleiben aus guten Gründen in die praktische Arbeit im Pfarrdienst eingebunden.

II. Einführung und Förderung von Mitarbeitendengesprächen

Eine Nachfrage der Personalabteilung ergab, dass längst nicht in allen Kirchenkreisen Mitarbeitendengespräche mit den Pfarrern und Pfarrerinnen geführt werden. Aus Sicht der Pfarrvertretung ist dies ein bedenklicher wie bedauerlicher Befund. Auch im Sinne der Förderung von Salutogenese stellen diese Gespräche eine wichtige und wirkungsvolle Maßnahme im Rahmen der Personalführung dar. Die Gespräche können zielgerichtet den Fortbildungs- und Entwicklungsbedarf der Pfarrern und Pfarrerinnen erheben, zur Analyse der Arbeitsbelastung in den individuellen Dienstverhältnissen beitragen und notwendige Entlastungsmaßnahmen in den Blick nehmen. Es erscheint außerdem erstrebenswert, dass auch die Führungskräfte die Möglichkeit erhalten, im Rahmen dieser Gespräche ein Feedback der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung ihrer Leitungsfunktion zu erhalten. Insgesamt geben die Gespräche in einer offenen und ehrlichen Atmosphäre die Möglichkeit, Entwicklungspotenziale zu fördern, Fehlentwicklungen frühzeitig entgegenzuwirken und Konfliktpotenziale frühzeitig zu lokalisieren, abzumildern und ggf. auszuschalten.

Daher sollte sich die Pfarrvertretung in der nächsten Zeit für eine flächendeckende Einführung der Mitarbeitendengespräche einsetzen.

III. Zukunft des Pfarrdienstes – „Junior-Senior-Tandems“

Als Zielzahl für den Pfarrdienst wurden 1.000 Dienstverhältnisse für das Jahr 2030 festgelegt. Ob, wie und in welchem Umfang diese Zahl erreicht wird, erscheint trotz aller statistischen Berechnungen ungewiss. Jetzt sind es nur noch wenige Jahre, bis die erwartete „Pensionierungswelle“ der starken Jahrgänge

anrollen wird – und dann müssen wir gemeinsam sehen, wie der personelle Bedarf in den jeweiligen Kirchenkreisen gedeckt bzw. gestreckt werden kann.

Im Rahmen der Beratungsarbeit ergab sich für die Pfarrvertretung noch ein anderer Aspekt, der berücksichtigt werden sollte. Schon jetzt sind in den Pfarrkonventen nur wenige junge Kolleginnen und Kollegen vertreten. Sie stellen sich mit großem Engagement den Aufgaben, die zukünftig auf weniger Schultern verteilt werden können.

Mit Freude lässt sich feststellen, dass der Nachwuchs im Pfarrdienst insgesamt breit aufgestellt ist und in vielen Bereichen über ein vielfältiges, ausgefeiltes Instrumentarium zur Aufgabenbewältigung verfügt. Teilweise treffen die jungen Kolleginnen und Kollegen aber auf Strukturen, die sie in ihren Einsatzmöglichkeiten bremsen und ihre Entwicklungsfähigkeit behindern. In der Beratungsarbeit wurden wir auch mit Fällen konfrontiert, wo junge Kolleginnen und Kollegen an den Konstellationen vor Ort zu scheitern drohten. Mit selbstkritischem Blick bekenne ich, dass Seniorinnen und Senioren im Kollegium manchmal daran aktiv beteiligt sind. Manchmal fördert aber auch deren passives Abwarten und Zuschauen solche Entwicklungen.

Das ist zutiefst bedauerlich, denn auf einen glaubensfrohen, motivierten und, optimistisch eingestellten Nachwuchs sind und bleiben wir angewiesen! Wie kann solchen Tendenzen entgegengewirkt werden?

In der kommenden Wahlperiode sollte sich die Pfarrvertretung schwerpunktmäßig mit der Nachwuchsförderung beschäftigen. Als ältere Kolleginnen und Kollegen müssen wir alle ein Interesse daran haben, den Jüngeren die Wege zu ebnen, damit sie mit den weiterhin steigenden Anforderungen des Dienstes gut zurechtkommen, in ihren innovativen Bestrebungen nicht gehemmt werden (nach dem Motto „Das haben wir schon immer so gemacht!“ oder „Das geht überall – nur nicht bei uns!“) und sich persönlich wie arbeitsbezogen weiterentwickeln können. Es geht darum, das Potenzial zu entdecken und zu nutzen, das in der Zusammenarbeit zwischen älteren, erfahrenen und jungen, innovativen Kolleginnen und Kollegen liegt.

Friedhelm Maurer, der Vorsitzende des Pfarrvereins in unserer Landeskirche, brachte es neulich im gemeinsamen Gespräch⁸ mit dem Vizepräsidenten unter Rückbezug auf ein Sprichwort auf den Punkt: „Die Jüngeren sind schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzungen!“ Es kommt darauf an, dass die Älteren die Jüngeren nicht als Bedrohung oder Infragestellung empfinden. Und den Jüngeren sollte die Erfahrung erspart bleiben, dass Ältere sie in den Entwicklungsbestrebungen auszubremsen scheinen. Ideal und optimal wäre es, wenn die unterschiedlichen Generationen ihre Zusammenarbeit komplementär und zukunftsorientiert weiterentwickeln würden.

Die Förderung dieses gemeinsamen Wachstumsprozesses könnte in der nächsten Wahlperiode der Pfarrvertretung ein Kernthema für die Entwicklung des Pfarrdienstes sein. Noch sind wir in der glücklichen Lage, „Junior-Senior-Tandems“ bilden zu können, die sich im Zusammenwirken gegenseitig unterstützen und fördern können.

IV. Schwerbehindertenvertretung

Das Pfarrvertretungsgesetz sieht vor, dass eine Schwerbehindertenvertretung eingerichtet wird. Die Verantwortung dafür liegt bei der Kirchenleitung.⁹

Seit dem Tod von Pastor Holger Johansen im Mai 2017 ist diese Position unbesetzt. Ein Aufruf in InfOnline Nr. 11 im Juni 2017 an Interessierte, die bereit wären, diese Aufgabe zu übernehmen, blieb leider ohne Resonanz. In zwei Fällen konnte ich mit zwei Pfarrpersonen sprechen, die zum Kreis der Schwerbehinderten gehören. Wir stimmten darin überein, dass es dringend notwendig sei, diese Position zu besetzen. Aber auch diese beiden Pfarrpersonen sahen sich selbst nicht in der Lage, diese wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen.

Natürlich hat die Pfarrvertretung auch die Interessen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen im Blick. Sie wird auch deren Vertretung übernehmen, sofern dies erforderlich sein sollte. Die Bereitschaft zu diesem Engagement

⁸ Seit 2016 treffen die Vorsitzenden der Pfarrvertretung und des rheinischen Pfarrvereins auf Einladung des Vizepräsidenten einmal jährlich zu einem gemeinsamen Austausch zusammen.

⁹ Abschnitt VII PfvG (<https://www.kirchenrecht-ekir.de/mobile/index.html#/document/dokument/html/8531>)

ersetzt aber nicht die Schwerbehindertenbeauftragung, die noch einmal mit einem ganz anderen Gewicht Interessensvertretung übernehmen kann.

Daher erinnert die Pfarrvertretung noch einmal an den Aufruf der Personalabteilung¹⁰ und bittet interessierte und kompetente Pfarrpersonen, im Interesse des betroffenen Personenkreises ernsthaft die Übernahme dieser Aufgabe zu prüfen. Eine Schwerbehinderung ist nicht Voraussetzung für die Übernahme der Vertretung.

4. Vernetzte Aktivitäten - Kooperationen der Pfarrvertretung

I. Regelmäßige Gesprächskontakte mit der Kirchenleitung

Weiterhin finden regelmäßige Besprechungen mit der Personalabteilung im Landeskirchenamt statt. Das Jahresgespräch mit Präses und Vizepräses fand am 26. April 2017 statt. Alle Gesprächskontakte zeichnen sich durch gegenseitige Offenheit und eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre aus.

II. Vertretung im Innerkirchlichen Ausschuss

Hier ist nur kurz zu erwähnen, dass Christoph Hüther auch weiterhin für die Pfarrvertretung die Mitgliedschaft im Innerkirchlichen Ausschuss wahrnimmt.

III. Zusammenarbeit auf EKD-Ebene

Der mittlerweile im Hauptamt tätige Vorsitzende des Deutschen Pfarrverbandes, Andreas Kahnt, hat in persönlichen Gesprächen beharrlich dafür geworben, dass die rheinische Pfarrvertretung wieder in der Konferenz der Pfarrvertretungen auf EKD-Ebene präsent sein sollte. Die Pfarrvertretung hatte in der jüngsten Vergangenheit diese Aufgabe als nicht prioritär bezeichnet, auch dem Verband gegenüber. Die Pfarrvertretung hat im Laufe des Jahres ihre Position überdacht und wird nun wieder möglichst lückenlos an den Konferenzen teilnehmen. Christoph Hüther und Jochen Schulze hatten sich bereiterklärt, je nach Terminlage wechselseitig die Vertretung in der Konferenz wahrzunehmen. Im Falle der Wiederwahl hätte diese Regelung sicherlich Bestand.

¹⁰ <http://www.ekir.de/pfarrvertretung/infonline-informationen-aus-dem-lka-208.php>, S. 6f.

Mit den Pfarrvertretungen der EKvW und der LLK findet einmal jährlich ein persönlicher Gesprächsaustausch in Dortmund statt. In diesem Jahr trafen die Vertretungen bereits zum dritten Mal zusammen. Wieder zeigte sich, wie wichtig dieser Austausch ist: Wenn in den Landeskirchen auf Kirchenleitungsebene gesetzliche Regelungen diskutiert werden, die auch den Pfarrdienst betreffen, wird regelmäßig auf die Verhältnisse in den jeweils anderen Kirchen verwiesen, die nach Möglichkeit einander angeglichen werden sollen. Das kann man je nach Standort unterschiedlich verstehen! Im Bereich Besoldung, Beihilfe und Versorgung sind Pfarrerinnen und Pfarrer und auch Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in den beiden anderen Landeskirchen deutlich schlechter gestellt als in unserer rheinischen Landeskirche. Die Pfarrvertretung nimmt daher auch die Entwicklungen in den Nachbarkirchen aufmerksam zur Kenntnis und vertritt den Standpunkt, dass vor einer Angleichung der gesetzlichen Regelungen immer die Beibehaltung und Sicherung des höheren Niveaus in unserer Landeskirche den Vorrang haben muss.

IV. Internetpräsenz der Pfarrvertretung

Die Pfarrvertretung verfügt unter dem Dach der Landeskirche über eine Internetpräsenz. Dort finden sich viele Informationen für den Pfarrdienst, die immer wieder aktualisiert werden müssen. Auch der Aufbau eines Archivs mit wichtigen Dokumenten und Merkblättern vollzieht sich dort nach und nach.

Bislang habe fast ausschließlich ich diese Seite verwaltet. Da dies eine Aufgabe neben vielen anderen ist, wäre es in der neuen Wahlperiode – unabhängig vom Wahlausgang – wünschenswert, wenn mehrere Mitglieder der Pfarrvertretung sich an der Pflege der Internetpräsenz beteiligen würden. Auf diese Weise würde der Fokus der Berichterstattung erweitert und wichtige Informationen der Pfarrvertretung könnten auch über dieses Medium zeitnah weitergegeben werden. Wir alle wissen wohl einzuschätzen, wie wichtig stetige Aktualisierungen einer Internetpräsenz sind. Aus meiner Sicht wird zu Beginn der neuen Wahlperiode darüber zu beraten sein.

5. Zum guten Schluss: Dankesworte

Der Umfang des Berichts und die vielen Bereiche, die erwähnt werden, weil sich ihnen die Pfarrvertretung auftragsgemäß zuwendet, weisen schon darauf hin, dass die Arbeit nur als Teamwork zu leisten ist.

Daher danke ich allen Mitgliedern der Pfarrvertretung für ihren engagierten Einsatz und die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Besonders danke ich dafür, dass wir auch unterschiedliche Meinungen intern konstruktiv nutzen konnten, um unsere Positionen weiterzuentwickeln und dann extern auf einer breiten, gut durchdachten Basis vertreten zu können.

Besonders danke ich Christoph Hüther für seine Unterstützung als stellvertretender Vorsitzender. Lieber Christoph, ich danke dir besonders für deinen unermüdlichen Einsatz und deine hohe Verlässlichkeit, die für mich im Vorsitz überaus entlastend wirkte. Unser vertrauensvoller Umgang machte es möglich, das, was uns voneinander unterscheidet, komplementär für den gemeinsamen Einsatz nutzbar zu machen. Es ist wohl nicht vermessen, wenn ich behaupte, dass die Stärke, die die Pfarrvertretung in den letzten Jahren in unserer Landeskirche entwickeln konnte, unter anderem auch in unserer vertrauensvollen, verlässlichen und unermüdlichen Zusammenarbeit begründet ist.

Ich danke auch den Wahl- und Kontaktpersonen. Sie sind die Brückenköpfe der Pfarrvertretung in den Kirchenkreisen. Damit stellen sie gerade in schwierigen Personalfällen eine wichtige Gelenkstelle zur Kontaktaufnahme zu Mitgliedern der Pfarrvertretung dar. Es ist unerlässlich, dass in allen Kirchenkreisen eine Kollegin oder ein Kollege diese wichtige Vertrauensfunktion wahrnimmt.¹¹ Wo die Besetzung der Funktion unterbleibt oder wo wenig oder gar kein Kontakt zur Pfarrvertretung besteht, bringen sich die Pfarrerinnen und Pfarrer um eine zentrale Funktion der Mitwirkung und Mitbestimmung dienstlicher Belange.

Mit großem Bedauern nehmen wir daher zur Kenntnis, dass die Kirchenkreise Oberhausen und Leverkusen aus unterschiedlichen Gründen derzeit nicht im Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen zur Pfarrvertretung präsent sind. Die

¹¹ Das Pfarrvertretungsgesetz beschreibt die Aufgaben der Wahl- und Kontaktpersonen folgendermaßen: § 13 (3): „Die Wahl- und Kontaktpersonen tragen die Verantwortung für den Informationsaustausch zwischen den Wahlberechtigten in ihren Kirchenkreisen und der Pfarrvertretung.“

neue Pfarrvertretung wird mit den beiden Kirchenkreisen zu klären haben, wie vorerst ohne eine Wahl- und Kontaktperson ein reibungsloser Informationsaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen gewährleistet werden kann.

Einen besonderen Dank richte ich auch an den Leiter der Personalabteilung, Vizepräsident Christoph Pistorius, und an seine Stellvertreterin, Landeskirchenrätin Iris Döring. Ebenso sind ausnahmslos alle Mitarbeitenden der Abteilung auch ohne namentliche Nennung in diesen Dank miteingeschlossen. Die Pfarrvertretung findet für ihre Anliegen immer offene Ohren, wobei nicht immer alles zustimmungsfähig und umsetzbar ist, was wir für wünschenswert halten. Es ist aber schon ein Wert an sich, dass wir offene und vertrauensvolle Gespräche miteinander führen können, die in der Regel dazu führen, dass wir uns in unseren jeweiligen Positionen besser verstehen.

An dieser Stelle spreche ich abschließend und stellvertretend auch einmal den Dank aller Kolleginnen und Kollegen aus, die sich oftmals mit einfachen Anfragen, manches Mal aber auch in großer Not an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung wenden. Ich danke für viel Verständnis, Offenheit und das stete Bemühen, eine gute Lösung zu finden. Es ist Freude und Bestätigung in der Arbeit zugleich, dass die Pfarrvertretung immer dafür werben kann, das vertrauensvolle Gespräch mit den für den Pfarrdienst Verantwortlichen im Landeskirchenamt zu suchen.

Damit bin ich am Ende meines Berichts angekommen und danke für aufmerksames und interessiertes Zuhören.

Bonn, 29. November 2017

Pfarrer Peter Stursberg, Vorsitzender