

# **Jahresbericht 2018 der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland**

**vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen  
am Mittwoch, 14. November 2018, Bonn**

## **Gliederung**

### **1. Auf der Suche nach einem wirkungsvollen und befriedenden Konfliktmanagement**

- I. In der Trennung das Verbindende erhalten
- II. Auch im Konflikt müssen Reden und Handeln übereinstimmen
- III. Öffentlich ausgetragene Konflikte haben eine nachhaltige Wirkung

### **2. „Zeit fürs Wesentliche“ - Auf dem Weg zu Dienstvereinbarungen für Pfarrern und Pfarrer - Erfahrungen und Erwartungen in der Startphase**

### **3. Entwicklungen rund um Besoldung und Versorgung**

- I. Ergebnis der Unterschriftenaktion „Was sind die Pfarrern und Pfarrer unserer Kirche wert?“
- II. Wiedereinführung der ruhegehaltfähigen Durchstufung
- III. Präsenz bei der Landessynode 2019 in Bad Neuenahr
- IV. Ausblick – Pfarrdienstverhältnisse im Angestelltenverhältnis

### **4. Kommunikationskanäle der Pfarrvertretung – Multiplikatorenfunktion der Wahl- und Kontaktpersonen**

### **5. Aus der Arbeit der Pfarrvertretung**

- I. Beteiligung an BEM-Verfahren
- II. Sitzungs- und Netzwerkarbeit

### **6. Ausblick und Dank**

## **1. Auf der Suche nach einem wirkungsvollen und befriedenden Konfliktmanagement**

### *1. In der Trennung das Verbindende erhalten*

„So zog Abram herauf aus Ägypten mit seiner Frau und mit allem, was er hatte, und Lot mit ihm ins Südland. Abram aber war sehr reich an Vieh, Silber und Gold. Und er zog immer weiter vom Südland bis nach Bethel, an die Stätte, wo zuerst sein Zelt war, zwischen Bethel und Ai, eben an den Ort, wo er früher den Altar errichtet hatte. Dort rief er den Namen des HERRN an. Lot aber, der mit Abram zog, hatte auch Schafe und Rinder und Zelte. Und das Land konnte es nicht ertragen, dass sie beieinander wohnten; denn ihre Habe war groß und sie konnten nicht beieinander wohnen. Und es war immer Zank zwischen den Hirten von Abrams Vieh und den Hirten von Lots Vieh. Es wohnten auch zu der Zeit die Kanaaniter und Perisiter im Lande. Da sprach Abram zu Lot: Es soll kein Zank sein zwischen mir und dir und zwischen meinen und deinen Hirten; denn wir sind Brüder. Steht dir nicht alles Land offen? Trenne dich doch von mir! Willst du zur Linken, so will ich zur Rechten, oder willst du zur Rechten, so will ich zur Linken. Da hob Lot seine Augen auf und sah die ganze Gegend am Jordan, dass sie wasserreich war. Denn bevor der HERR Sodom und Gomorra vernichtete, war sie bis nach Zoar hin wie der Garten des HERRN, gleichwie Ägyptenland. Da erwählte sich Lot die ganze Gegend am Jordan und zog nach Osten. Also trennte sich ein Bruder von dem andern, sodass Abram wohnte im Lande Kanaan und Lot in den Städten jener Gegend. Und Lot zog mit seinen Zelten bis nach Sodom.“ (Gen 13, 1-12)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Schwestern und Brüder,

am Anfang meines diesjährigen Berichtes steht eine Konfliktgeschichte. Vordergrundig mag uns der beschriebene Streit zwischen Abrahams und Lots Hirten marginal erscheinen. Aber im nomadischen Umfeld hat diese Auseinandersetzung lebensentscheidende Bedeutung: das in den jeweiligen Sippen vorhandene Vieh braucht ausreichend Weideland, damit das Überleben für alle gesichert ist. Außerdem haben sich im Laufe der Zeit allerhand Reichtümer angesammelt, für deren Lagerung ausreichend Platz vorhanden sein muss. Was einen guten Anfang genommen hat, droht jetzt in täglichen Streitereien unterzugehen.

Nachdem die - vielleicht sogar handgreiflichen - Auseinandersetzungen schon eine geraume Zeit andauert haben, wird schließlich Abraham initiativ und

macht Lot einen weitreichenden Vorschlag: Es verbindet uns zu viel, als dass wir und unsere Leute in täglichem Streit miteinander ringen. Lass uns die Trennung herbeiführen.

Die familiären Bande, die die Sippen miteinander verbinden, der gemeinsame Zug durch die Wüste, die Auseinandersetzung mit einer fremden, bisweilen auch feindlichen Umwelt, letztlich auch der gemeinsame Glaube – all das gilt es zu retten! Es erscheint paradox: Das Verbindende kann nur durch eine räumliche Trennung bewahrt werden.

Abraham geht so weit, dass er seine eigenen, elementaren Interessen zurückstellt: „Willst du zur Linken, so will ich zur Rechten, oder willst du zur Rechten, so will ich zur Linken“ (V. 9). Beide werden sich bewegen müssen, aber der Trennungsprozess ist ergebnisoffen und Abraham lässt Lot den ersten Zugriff.

Die Erzählung hat eine bemerkenswerte Pointe: Es scheint, als träfe Lot die bessere Wahl. Er lässt sich von dem leiten, ja, vielleicht sogar blenden, was er sieht und meint, auf diese Weise das große Los zu ziehen. Der Folgevers, den ich vorhin nicht mitgelesen habe, lässt schon erahnen, dass Lot in seiner Wahl einem Trugschluss unterliegt: „Aber die Leute zu Sodom waren böse und sündigten sehr wider den HERRN“ (V. 13)

## *II. Auch im Konflikt müssen Reden und Handeln übereinstimmen*

In diesem Jahr stehen diese Gedanken am Anfang meines Berichts, weil wir uns in der Pfarrvertretung derzeit mit einer Reihe von ungelösten Konflikten zwischen Pfarrerrinnen und Pfarrern und Leitungsgremien beschäftigen, zu denen wir von Kolleginnen und Kollegen beratend und begleitend hinzugezogen wurden. Das Pfarrvertretungsgesetz sieht ja vor, dass Mitglieder der Pfarrvertretung zu Beratung und Begleitung in dienstrechtlichen Angelegenheiten auf allen Ebenen unserer Kirche von den Betroffenen hinzugezogen werden können.<sup>1</sup>

Ich nutze gerne die Gelegenheit, um auch für Nichtbetroffene - sozusagen als vertrauensbildende Maßnahme - unser Vorgehen in solchen Fällen transparent zu machen.

Am Anfang steht immer zuerst ein Gespräch mit der Pfarrperson, die angesichts der bestehenden Konfliktlage im Fokus steht und den Kontakt zu uns aufnimmt. Uns ist bewusst, dass uns auf diese Weise die Geschehnisse immer nur von einer

---

<sup>1</sup> <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/8531>, PfVG § 18 (2).

Seite geschildert werden. Darum folgen wir - insbesondere in der Anfangsphase - dem Grundsatz der Allparteilichkeit, um den vorliegenden Konflikt von möglichst vielen Seiten beleuchten zu können. Wir suchen daher in der Folge in einem transparenten Prozess unter Einbeziehung der oder des Betroffenen immer das Gespräch mit eventuell weiteren Kolleginnen und Kollegen, die involviert oder auch betroffen sind. Auch die Einbeziehung der kreiskirchlichen Ebene erfolgt oft schon in dieser Eingangsphase - zumal die Pfarrvertretung meist erst dann eingeschaltet wird, wenn der Konflikt schon so „hochgekocht“ ist, dass bei allen Beteiligten die Nerven blank liegen. Entsprechende Mitteilungen haben dann in der Regel bereits die Kirchenkreisleitung erreicht. Auch Gespräche der betroffenen Pfarrpersonen mit der Personalabteilung im Landeskirchenamt, die in der Anfangsphase oft noch vertraulichen Charakter haben, regen wir seitens der Pfarrvertretung an und begleiten sie.

Nach wie vor verfolgen wir in unserer Beratungsarbeit voller Überzeugung einen deeskalierenden und lösungsorientierten Ansatz, bei dem wir nach Möglichkeit auf die Hinzuziehung von Rechtsbeiständen bewusst verzichten: Es geht nicht um die rückwärtsgewandte Aufarbeitung von offenen Schuldfragen aus der Vergangenheit. Wir möchten mit allen Beteiligten den Blick nach vorne richten und prüfen, ob und unter welchen Umständen eine gemeinsame Fortsetzung der Arbeit möglich sein könnte.

Die mittlerweile langjährige Erfahrung lehrt uns aber auch, dass Konflikte manchmal tatsächlich nur durch Trennungen beizulegen sind. Oftmals scheint in den Leitungsgremien allein ein Versetzungsantrag nach § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 PfdG-EKD<sup>2</sup> die *ultima ratio* zu sein. Wie bei einem Schmelbrand hat sich bis zu

---

<sup>2</sup> Im Pfarrdienstgesetz heißt es dazu (<https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2734>):

( 2 ) Pfarrerrinnen und Pfarrer können um der Unabhängigkeit der Verkündigung willen nur versetzt werden, wenn sie sich um die andere Verwendung bewerben oder der Versetzung zustimmen oder wenn ein besonderes kirchliches Interesse an der Versetzung besteht. Ein besonderes kirchliches Interesse liegt insbesondere vor, wenn [...]

5. in ihrer bisherigen Stelle oder ihrem bisherigen Auftrag eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird.

§ 80: ( 1 ) Eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes im Sinne des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 liegt vor, wenn die Erfüllung der dienstlichen oder der gemeindlichen Aufgaben nicht mehr gewährleistet ist. Das ist insbesondere der Fall, wenn das Verhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und nicht unbedeutenden Teilen der Gemeinde zerrüttet ist oder das Vertrauensverhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Vertretungsorgan der Gemeinde zerstört ist und nicht erkennbar ist, dass das Vertretungsorgan rechtsmissbräuchlich handelt. Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder in der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen.

solch einer Entscheidung im Untergrund die Glut des Konfliktes ausgebreitet, und es braucht nur einen leichten Luftzug, damit alles in hellen Flammen steht. Wenn die Wege zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern, Leitungsgremium und Gemeinde auf diese Weise getrennt werden, ist eine Beschädigung aller Betroffenen meist nicht mehr abzuwenden.

Gerade darum versuchen wir durch unsere Beratungstätigkeit einen anderen Weg zu finden - um der betroffenen Pfarrperson einen geordneten Abgang und andernorts einen beruflichen Neuanfang zu ermöglichen und auch, um die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen sowie die Leitungs- und Gemeindestrukturen vor Ort und in der Öffentlichkeit weitgehend unbeschädigt erhalten zu können. Das setzt voraus, dass von allen die Spielregeln eingehalten werden: Transparenz und Fairness im Umgang miteinander sowie Selbstbegrenzung sind - auch wenn es schwerfällt – unerlässliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Konfliktlösung!

In einigen Beratungen im zurückliegenden Berichtsjahr sind wir nun aber auf Konstellationen gestoßen, die durch ein ausgesprochen hohes Maß an Unversöhnlichkeit geprägt waren. Wo dann tatsächlich Trennungsprozesse ins Blickfeld rückten, war es schwierig, teilweise aussichtslos, für „sanfte“ Trennungen zu werben. Dabei kann man auch auf einvernehmliche Weise zu der Entscheidung kommen, in Zukunft getrennte Wege zu gehen, wie Abraham und Lot uns anschaulich demonstrieren: nämlich durch die verbindliche Vereinbarung, sich in einem geordneten Prozess voneinander zu trennen. Als Pfarrvertretung setzen wir uns sehr engagiert für diese Lösung ein, um so die Zukunft für alle Beteiligten offenzuhalten. Wir hoffen, dass unser Einsatz und unser Werben auf lange Sicht eine nachhaltige Wirkung haben.

### *III. Öffentlich ausgetragene Konflikte haben eine nachhaltige Wirkung*

Werfen wir noch einmal einen Blick in unseren Bibeltext. Dort wird in einer Randbemerkung darauf hingewiesen, dass der Konflikt zwischen Abraham und Lot

---

( 2 ) Zur Feststellung der Voraussetzungen des Absatzes 1 werden die erforderlichen Erhebungen durchgeführt. Der Beginn der Erhebungen wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer mitgeteilt. Sofern nicht ausnahmsweise etwas anderes angeordnet wird, nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer für die Dauer der Erhebungen den Dienst in der ihnen übertragenen Stelle oder in dem ihnen übertragenen Auftrag nicht wahr. Während dieser Zeit soll eine angemessene Aufgabe übertragen werden.

nicht in einem Vakuum ausgetragen wird: „Es wohnten auch zu der Zeit die Kanaaniter und Perisiter im Lande“ (V. 7).

Wir können davon ausgehen, dass wir heute als Kirche in der Gesellschaft auf dem langen Weg in eine Minderheitenposition unter besonders kritischer Beobachtung stehen. Vor wenigen Tagen wurde ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum kirchlichen Arbeitsrecht veröffentlicht<sup>3</sup>, das bekannt sein dürfte: es geht um die Frage, in welchen Bereichen kirchliche Arbeitgeber eine Kirchenzugehörigkeit zur Einstellungsvoraussetzung machen dürfen. Auf den Sachbezug des Urteils möchte ich hier nicht weiter eingehen.

Was mich viel mehr beschäftigt hat, waren die Reaktionen in der Öffentlichkeit auf dieses Urteil. Es gab viele Leserbriefe, Kommentare und Posts in den sozialen Netzwerken, die von Genugtuung nach dem Motto „Endlich!“, teilweise aber auch von Häme geprägt waren. Das mag uns nicht gefallen, vielleicht beunruhigt es uns auch, aber in einer pluralistisch geprägten Gesellschaft müssen wir uns darauf einstellen und mit dieser Stimmungslage zurechtkommen. Und wir müssen eben darauf achten, dass wir sie durch unser öffentliches Erscheinungsbild in Wort und Tat nicht noch befeuern. Die Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns wird nicht dadurch gewährleistet, dass man Mitarbeitende zur Mitgliedschaft verpflichtet, die dann unter Umständen nur pro forma begründet wird, um die begehrte Stelle zu erhalten. Umgekehrt wird ein Schuh daraus: Anstoß erregen wir, wenn wir in der Kirche einen Umgang miteinander pflegen, den auch Kirchendistanzierte mühelos als unchristlich deklarieren können.

In der Öffentlichkeit wird - mit Recht! - sehr genau geprüft, inwieweit unser Reden und Handeln miteinander übereinstimmen. Gemeinschaftlich werden wir unserem Verkündigungsauftrag als Kirche nicht gerecht, wenn wir nicht in der Lage sind, unsere Konflikte gütlich beizulegen. Es geht nicht um eine Konfliktvermeidungsstrategie, sondern um eine konstruktive, produktive und letztlich auch konsequente Auseinandersetzung mit dem, was wir als trennend oder sogar störend empfinden. Das gilt ja nicht nur für den Dienst der Pfarrerrinnen und Pfarrer oder hauptamtlich Beschäftigter – insgesamt müssen wir uns die Frage stellen, wie wir auf Konfliktlagen reagieren und wie Lösungen herbeigeführt werden können, die für niemand die (berufliche) Zukunft in Frage stellen. Gangbare

---

<sup>3</sup> <https://www.tagesspiegel.de/politik/klage-wegen-diskriminierung-bundesarbeitsgericht-setzt-neue-regeln-fuer-kirchliches-arbeitsrecht/23230978.html>

Wege in diese Richtung zu finden ist und bleibt eine große Herausforderung für uns alle.

## **2. „Zeit fürs Wesentliche“ - Auf dem Weg zu Dienstvereinbarungen für Pfarrerrinnen und Pfarrer - Erfahrungen und Erwartungen in der Startphase**

In der Pfarrvertretung gehen wir davon aus, dass der Prozess „Zeit fürs Wesentliche“ planmäßig in Gang gekommen ist und die Gemeinden erste Schritte auf dem Weg zu Dienstvereinbarungen mit den Pfarrerinnen und Pfarrern unternommen haben. Bis Ende 2019 sollen die Vereinbarungen für den parochialen Dienst geschlossen sein. Die Vereinbarungsgespräche im Bereich der funktionalen Dienste werden erst zu einem deutlich späteren Zeitpunkt als ursprünglich geplant stattfinden können. Derzeit beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Pfarrvertretung mit der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen für den Schuldienst; die Planungen für die weiteren funktionalen Dienste werden im Laufe des nächsten Jahres voranschreiten.

Unserer Kenntnis nach sind Pfarrerinnen, Pfarrer sowie die Presbyterien in den einzelnen Kirchenkreisen sehr unterschiedlich auf diesen Prozess vorbereitet. Nach Informationen aus dem Landeskirchenamt scheinen in 17 Kirchenkreisen unserer Landeskirche überhaupt noch keinerlei Informationsveranstaltungen zum bereits begonnenen Prozess stattgefunden zu haben. Dieser Eindruck kann jetzt durch entsprechende Rückmeldungen, die vom Landeskirchenamt erbeten wurden, revidiert werden, damit ein nachzuvollziehendes Bild über das Informationslevel in der Breite unserer Landeskirche gezeichnet werden kann.

Diese Ausgangslage ist einerseits bedauerlich, andererseits bedenklich.

Bedauerlich ist dieser Status quo, weil wir in der Pfarrvertretung davon überzeugt sind, dass es sich hier um einen wichtigen und unverzichtbaren Prozess handelt, der der Profilierung des Pfarrdienstes dient. Ich will an dieser Stelle nicht noch einmal das ganze Konzept erörtern, aber doch auf einige wichtige Punkte aufmerksam machen.

Pfarrerinnen, Pfarrer und Leitungsgremien müssen sich gemeinsam mit der Frage auseinandersetzen, welche Aufgaben zukünftig noch vom Pfarrdienst wahrgenommen werden sollen. Die Reduzierung der personellen Kapazitäten im Pfarrdienst muss mit einer Konzentrierung und Priorisierung seiner Aufgaben einhergehen. Das wird sich auch auf die konzeptionelle Aufstellung der

Gemeinden auswirken. Von daher haben wir als Pfarrvertretung von Anfang an empfohlen, eine ganzheitliche Perspektive einzunehmen und den Prozess der Dienstvereinbarungsgespräche mit der Überarbeitung der Gemeindekonzeptionen zu verbinden. Jetzt, wo personelle Kapazitäten in vielen Regionen der Landeskirche noch in ausreichendem Maß vorhanden sind, ist der richtige Zeitpunkt, um sich in einem proaktiven Vorgehen konzeptionell für das nächste Jahrzehnt und die folgende Zeit aufzustellen.

Somit dürfte klar sein, dass alle am Prozess Beteiligten gut vorbereitet und mit gleichem Kenntnisstand in die Gespräche eintreten sollten. Vielfach war in Leitungsgremien die Sorge zu vernehmen, Pfarrerinnen und Pfarrern gehe es nur darum, Arbeit und Aufgaben „wegzudelegieren“. Die Arbeitszeitbegrenzung sei mit dem Wesen des Pfarrdienstes nicht vereinbar. Diese Befürchtung und das daraus resultierende Verständnis des Prozesses erscheint vor dem gerade beschriebenen Hintergrund viel zu kurzgefasst und verkennt die Chancen, die er uns in der kirchlichen Gemeinschaft bietet.

Eine jüngere Kollegin - ich habe sie schon mehrfach auch in anderen Zusammenhängen zitiert! - machte einmal darauf aufmerksam, dass zukünftig nur noch die Gemeinden ihre Pfarrstellen werden besetzen können, die jetzt im Rahmen des Prozesses ihre „Hausaufgaben“ erledigen. Es ist davon auszugehen, dass der theologische Nachwuchs sehr viel stärker darauf achten wird, dass der zeitliche Einsatz im Pfarrdienst angemessen begrenzt wird. Von daher hätte ein gescheiterter Prozess in der Zukunft sicherlich nachhaltige Wirkung im Blick auf die Personalentwicklung.

Bedenklich ist außerdem der unterschiedliche Vorbereitungs- und Kenntnisstand zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern einerseits und Leitungsgremien andererseits, weil sich daraus ein Machtgefälle ergeben kann, das Misstrauen schüren und den Missbrauch eines Kenntnisvorsprungs begünstigen kann. Eine ausgewogene, konstruktive Vereinbarungskultur erfordert ein belastbares, ausgeglichenes Vertrauensverhältnis. Beides halte ich für den laufenden Vereinbarungsprozess für unverzichtbar - insbesondere auch deshalb, weil die jetzt zu führenden Gespräche durchaus konfliktbehaftet sein können.



### 3. Entwicklungen rund um Besoldung und Versorgung

#### *1. Ergebnis der Unterschriftenaktion „Was sind die Pfarrerinnen und Pfarrer unserer Kirche wert?“*

Wir haben uns hier im Konvent schon mehrfach mit der Besoldungsentwicklung in unserer Landeskirche im Zusammenspiel der EKD-Kirchen befasst. Im vergangenen Herbst hat der Konvent ein klares Votum abgegeben, mit dem wir entschieden für die Wiedereinführung der Durchstufung nach A 14 eintreten. Im August hat die Pfarrvertretung daher eine Unterschriftenaktion initiiert, um der Forderung nach Wiedereinführung der ruhegehaltfähigen Durchstufung nach A 14 öffentlichen Nachdruck zu verleihen. Am heutigen Tag konnten wir Frau Landeskirchenrätin Iris Döring in Vertretung für Vizepräsident Christoph Pistorius insgesamt 964 Unterschriften überreichen. Auf diese Weise können wir öffentlich dokumentieren, dass die Forderung der Pfarrvertretung unter den Pfarrerinnen und Pfarrern eine breite Basis hat – auch bei denen, die längst A 14 oder eine höhere Besoldungsgruppe erreicht haben. So haben sich auch eine Reihe von Superintendentinnen und Superintendents sowie einige Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand an unserer Aktion beteiligt. In einigen Kirchenkreisen kann man eine fast hundertprozentige Unterstützungsquote feststellen. An dieser Stelle danke ich allen Wahl- und Kontaktpersonen, die als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen an diesem beachtlichen Ergebnis einen ganz entscheidenden Anteil haben.

Überrascht hat uns die Rückmeldung, dass in mindestens einem Kirchenkreis jüngere Kolleginnen und Kollegen davor zurückgeschreckt sind, unseren Aufruf durch ihre Unterschrift zu unterstützen. Wir können nur erahnen, dass sie vielleicht am Anfang ihrer Berufslaufbahn befürchten, eine Unterschrift, mit der sie eigene, berechnete Interessen unterstützen, könne irgendwann nachteilige Folgen für sie haben. Erfreulicherweise haben sich aber dennoch auch einige Vikare und Vikarinnen an unserer Aktion beteiligt. Als Pfarrvertretung können wir nur dazu ermutigen, auch für eigene und berechnete Anliegen die Stimme zu erheben. Um dem Schutzbedürfnis der jüngeren Kolleginnen und Kollegen gerecht zu werden, haben wir ja von Anfang an auch um die solidarische Unterstützung der älteren Kolleginnen und Kollegen geworben, die längst eine ruhegehaltfähige Besoldung nach A 14 erhalten.

## *II. Wiedereinführung der ruhegehaltfähigen Durchstufung*

Die beiden Vorsitzenden der Pfarrvertretung haben in den zurückliegenden Monaten an zahlreichen Sitzungen der AG Besoldung und Versorgung teilgenommen. In Kenntnis der umfangreichen Diskussions- und Beratungsgänge erwarten wir als Pfarrvertretung, dass die von uns seit langem geforderte ruhegehaltfähige Durchstufung von A 13 nach A 14 nach zwölfjährigem Dienst in einem Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit durch einen entsprechenden Beschluss der Landessynode 2019 wieder eingeführt wird. Damit würde die Landessynode die Chance nutzen, die Gerechtigkeitslücke, die durch die Beschlüsse der Synoden von 2008 und 2011 entstanden ist, endlich wieder zu schließen. Allerdings - das ist uns natürlich bewusst - könnte die Synode auch eine andere Entscheidung treffen als alle an der Vorbereitung Beteiligten derzeit erwarten. Wir müssen die freie und unvorhersehbare Beschlussfassung der Synode auf jeden Fall abwarten.

Aus gesamtkirchlicher Verantwortung trägt die Pfarrvertretung die Entscheidung mit, dass die Besoldung aller in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten künftig nach der Besoldungsordnung des Bundes mit einem Bemessungssatz von 95 % und nicht mehr nach der des Landes Nordrhein-Westfalen erfolgen soll, da so einerseits das Pfarrdienstgesetz der EKD umgesetzt wird. Der Bemessungssatz begrenzt aber andererseits die Belastung unserer kirchlichen Haushalte, da eine unbegrenzte Übernahme der Bundesbesoldung für alle Pfarrfrauen, Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte eine höhere Besoldung und Versorgung mit entsprechenden Folgekosten nach sich ziehen würde. Die Pfarrvertretung verlangt, die gesamte Umstellung so auszugestalten, dass weder jetzt (Bestandsschutz) noch bei künftig Neubegründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen jemand schlechter gestellt wird als nach bisherigem Recht. Diese Forderung beziehen wir nicht nur auf Pfarrdienstverhältnisse, sondern auch auf die Dienstverhältnisse der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten sowie auf alle Überlegungen hinsichtlich einer Umstellung der Beihilfe von Landes- auf Bundesrecht.

### *III. Präsenz bei der Landessynode 2019 in Bad Neuenahr*

Vom 6. bis 11. Januar 2019 wird die Landessynode in Bad Neuenahr tagen. Im Laufe der Plenarsitzungen werden auch die Aussprache und die Beschlussfassung zu den Vorlagen in Sachen Besoldung und Versorgung erfolgen.

Christoph Hüther und ich werden für die Pfarrvertretung wie immer wechselweise im Gaststatus an der Tagung teilnehmen. Es wäre ein deutliches Signal, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer an der entscheidenden Plenarsitzung in möglichst starker Zahl als Besucherinnen und Besucher im Publikum vertreten wären. Mit dem Präses gibt es schon die Absprache, dass wir rechtzeitig erfahren, wann ungefähr die entsprechende Vorlage behandelt werden wird. Über die Wahl- und Kontaktpersonen werden wir diese Information kommunizieren, sobald sie für uns verfügbar ist.

Nachdem die Beschlussfassung 2011 in den späten Abendstunden wohl weitgehend ohne Publikum erfolgte, erwarten wir jetzt eine andere Zeitplanung. Als Pfarrvertretung ist uns wichtig, dass die Plenardiskussion und die Abstimmung über die Beschlussvorlagen auf möglichst breites Interesse bei den Betroffenen stoßen. Wir planen keine spektakulären Aktionen, finden es aber wünschenswert, dass möglichst viele Pfarrerinnen und Pfarrer durch ihre Präsenz ihre berechtigten Interessen öffentlich dokumentieren.

### *IV. Ausblick – Pfarrdienstverhältnisse im Angestelltenverhältnis*

Aktuell wurde verschiedentlich die Frage an die Pfarrvertretung gerichtet, was die zu treffenden Entscheidungen denn für die Pfarrdienstverhältnisse im Angestelltenverhältnis bedeute.

Die Pfarrvertretung setzt sich dafür ein, dass eine Regelung geschaffen wird, die auch bei Pfarrdienst im Angestelltenverhältnis nach zwölf Jahren eine Erhöhung der Vergütung auf EG 14 vorsieht. Im Blick auf die damit verbundene finanzielle Mehrbelastung ist festzustellen, dass sich hier in erster Linie eine Erhöhung des Bruttoarbeitsentgelts und der Sozialversicherungsbeiträge im aktiven Dienstverhältnis ergibt. Die Belastung durch die dem aktiven Dienst folgende Versorgung bleibt begrenzt, da diese - abgesehen von der kirchlichen Zusatzversorgung - vorrangig über die gesetzliche Rentenversicherung erfolgt.

Die Pfarrvertretung ist der Meinung, dass es nicht vertretbar ist, Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis durch fehlende Aufstiegsmöglichkeiten in der Besoldung dauerhaft zu benachteiligen.

#### **4. Kommunikationskanäle der Pfarrvertretung – Multiplikatorenfunktion der Wahl- und Kontaktpersonen**

Im Zusammenhang mit der Kampagne zur Wiedereinführung der Durchstufung haben wir in der Pfarrvertretung teilweise neue Erfahrungen mit dem Kommunikationsverhalten im Kreis der Wahl- und Kontaktpersonen gemacht, die leider Befürchtungen aus der Vergangenheit bestätigt haben. Wir können das bedauerlicherweise nicht als positive Erfahrung verbuchen. Zur Transparenz unserer Arbeit, für die ich mich als Vorsitzender einsetze und auch verantwortlich fühle, gehört, dass wir darüber nicht schweigen, denn letztlich sind davon die Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen betroffen, die durch die Darstellung in diesem Bericht über unsere Einschätzung der Vorgänge informiert werden.

Schon vor dieser Aktion gab es Kirchenkreise, deren Wahl- und Kontaktpersonen nicht oder nur sporadisch an den Konventen teilgenommen haben und außerdem auf Einladungen und Anfragen nie oder erst auf Nachfrage reagiert haben. Nun zeigte sich, dass einige Kolleginnen und Kollegen trotz mehrfacher Bitten auch keine Rückmeldungen über die Zahl der Unterstützungsunterschriften zur laufenden Kampagne gaben. Dies ließ die Frage aufkommen, ob die Informationen in den Kirchenkreisen überhaupt zeitnah weitergegeben worden sind. In alle Kirchenkreise hatten wir im August in einer aufwändigen Aktion per Post und zusätzlich noch auf elektronischem Wege Flyer an die Wahl- und Kontaktpersonen verschickt mit der Bitte, diese in den Pfarrkonventen zu verteilen und dort auch um Unterschriften zu werben. Nachdem es auch trotz erneuter Bitte um Rückmeldung in einigen Fällen keinerlei Reaktion gab, habe ich Anfang Oktober an die betreffenden Superintendenturen eine „Brandmail“ geschickt mit der Bitte, die Informationen über die Unterschriftenaktion direkt an die Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen weiterzuleiten. So wollte ich sicherstellen, dass tatsächlich alle Kolleginnen und Kollegen über unser Anliegen und unsere Aktion informiert werden und Gelegenheit haben, eine Unterstützungsunterschrift zu leisten. In der Folge trafen dann zahlreiche Formulare mit Unterschriften und dem Hinweis ein, dass man erst durch meine Mail auf die Aktion der

Pfarrvertretung aufmerksam geworden sei. Letztlich bleibt festzuhalten, dass es aus vier Kirchenkreisen keinerlei Liste mit Unterschriften gibt, dafür z. T. aber viele Einzelunterschriften. In einem dieser Kirchenkreise absolviert die Wahl- und Kontaktperson derzeit ein Studiensemester, so dass dort nachvollziehbar derzeit keine persönliche Interessenvertretung unserer Anliegen gegeben ist.

Das führt uns zu einer zweifachen Erkenntnis: Es gibt Kollegen und Kolleginnen, die zwar als Wahl- und Kontaktperson gewählt wurden, aber anscheinend - auch trotz mehrfacher Versuche der Kontaktaufnahme - nicht wissen, was ihre Aufgabe ist oder aber kein Interesse an der Wahrnehmung dieser Aufgabe haben. Und es scheint Kollegen und Kolleginnen zu geben, die aus uns unerklärlichen Gründen alle Versuche der Kontaktaufnahme ignorieren und durch ihre Kommunikationsverweigerung die wichtige Arbeit der Pfarrvertretung sabotieren. Den Schaden haben die Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen, die ein Recht auf die Information über die Arbeit, die Anliegen und die Unterstützungsmöglichkeiten der Pfarrvertretung haben.

An dieser Stelle und auf diesem Wege bitte ich daher alle Kolleginnen und Kollegen um entsprechende Nachfragen in den Kirchenkreisen, in denen nichts von der Kampagne bekannt war oder die Informationen und Berichte der Pfarrvertretung nicht weitergeleitet werden.

Als Konsequenz werde ich jetzt in der Folge des Herbstkonvents in einigen Kirchenkreisen die Superintendenturen bitten, den Jahresbericht per Mail an alle Kolleginnen und Kollegen im Kirchenkreis weiterzuleiten. Wir bedauern, dass dies notwendig zu sein scheint, denn wir schätzen den unverzichtbaren Dienst der Wahl- und Kontaktpersonen und das persönliche Engagement in den Kirchenkreisen.

## **5. Aus der Arbeit der Pfarrvertretung**

### *1. Beteiligung an BEM-Verfahren<sup>4</sup>*

Seit einiger Zeit wird in unserer Landeskirche bei Langzeiterkrankungen auch für den Pfarrdienst ein durch die allgemeine Sozialgesetzgebung vorgesehenes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten. Die Personalabteilung des Landeskirchenamtes hat die Aufgabe, diese Maßnahme den von einer

---

<sup>4</sup> „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ - s. hierzu die durch Landeskirchenamt veröffentlichten Regelungen: <https://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/InfOnline%2011-2017.pdf>, S. 8.

Langzeiterkrankung Betroffenen schriftlich anzubieten. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass seitens der Superintendenturen dem Landeskirchenamt entsprechende Krankheitsverläufe gemeldet werden. Die Beteiligung der Pfarrvertretung erfolgt nur, wenn die betroffenen Pfarrpersonen es wünschen.

Aus unserer Sicht ist die Beteiligung ausgesprochen sinnvoll und zielführend, da in den Verfahren immer auch dienstrechtliche Zusammenhänge berücksichtigt werden müssen. Außerdem werden die BEM-Verfahren oft von unterschwellig längst vorhandenen Konflikten überlagert, die sich in dieser Ausnahmesituation, die alle Beteiligten z. B. durch umfangreiche Vertretungsregelungen betrifft, weiter verschärfen können. Auch in diesem Kontext fällt der Pfarrvertretung dann eine vermittelnde Rolle zu. In der Regel nehme ich die Beteiligung der Pfarrvertretung wahr, da die stete Zusammenarbeit mit der Integrationsberaterin des B.A.D., Frau Petra Schlößer, ein Vertrauensverhältnis geschaffen hat, das in diesem Kontext zu den Grundvoraussetzungen auch auf Seiten der Beratenden gehört. Gemeinsam arbeiten wir daran, unsere Kompetenzen stetig und gegenseitig zu erweitern und für die Betroffenen nutzbar zu machen.

Noch aus einem anderen Grund ist es dringend erforderlich, dem Landeskirchenamt Fälle von Langzeiterkrankungen zu melden: Nach § 7 (3) FAG<sup>5</sup> werden Vertretungskosten bereits nach Ablauf der 6. Woche aus Mitteln der Pfarrbesoldungsumlage bestritten. Diese Regelung gilt erst seit 2017 und ist daher vielleicht nicht überall bekannt. Sie hat aber die positive Folge, dass man vor Ort nicht erst mühsam über einen längeren Zeitraum Vertretungsregelungen mit den vorhandenen Kräften schaffen muss. Sehr viel früher können jetzt schon Lösungen gesucht werden, die alle Betroffenen entlasten.

## *II. Sitzungs- und Netzwerkarbeit*

Die Pfarrvertretung ist seit dem Herbstkonvent 2017 zu neun Sitzungen und im Oktober 2018 zu einer zweitägigen Klausurtagung zusammengekommen. Im März fand der Frühjahrskonvent der Wahl- und Kontaktpersonen in Bonn statt.

Im Rahmen der Juli-Sitzung in Wuppertal fand ein ausführlicher Gedanken- und Informationsaustausch mit der Leiterin der Gemeindeberatung/

---

<sup>5</sup> <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2797/search/%2522Vertretungskosten%2522#s53000043>

Organisationsentwicklung (GO), Frau Pfarrerin vom Stein, statt. Dieser Austausch soll eine Fortsetzung finden, da in gemeindlichen Konfliktsituationen sowohl die Beratung der GO (meist seitens der Leitungsgremien) als auch die Begleitung der Pfarrvertretung (i. d. R. durch die betroffenen Pfarrpersonen) in Anspruch genommen wird. Es ergab sich die miteinander geteilte Erkenntnis, dass es sinnvoll ist, sich gegenseitig mit den jeweiligen Sicht- und Arbeitsweisen vertraut zu machen, um in der Konfliktbearbeitung von unterschiedlichen Ansatzpunkten ausgehend dennoch ggf. komplementär arbeiten zu können. Frau vom Stein wird beim Frühjahrskonvent Anfang nächsten Jahres Gast in unserer Mitte sein und uns dann zum gemeinsamen Austausch zur Verfügung stehen.

Im September fand die erste Begegnung mit der neu berufenen Schwerbehindertenvertretung und dem Suchtbeauftragten der Landeskirche statt.<sup>6</sup> Auch hier ist beiderseits ein kontinuierlicher Informations- und Erfahrungsaustausch gewünscht.

Darüber hinaus haben wir seitens der Pfarrvertretung intensive informelle Kontakte aufgebaut und bestehende Arbeitsbeziehungen gepflegt und ausgebaut. Zunächst einmal fanden vier Besprechungen mit der Leitung der Personalabteilung sowie das jährliche Gespräch mit dem Präses statt.

Mit der Vertretung der Vikarinnen und Vikare fanden erstmals zwei Gesprächstermine statt, zuletzt am 5. November 2018 in Wuppertal. Gemeinsam haben wir abgesprochen, diesen wichtigen Austausch regelmäßig mindestens einmal pro Jahr zu pflegen. Seitens der Vertretung wurde auch angeregt, über ein geordnetes Austauschformat mit den Pfarrfrauen und Pfarrern im Probedienst nachzudenken. Es wurde für diesen Personenkreis der Eindruck weitergegeben, dass man sich in den derzeitigen Strukturen nicht angemessen vertreten sehe. Die Pfarrvertretung wird im Laufe des nächsten Jahres überlegen, ob und wie ein Treffen mit Pfarrfrauen und Pfarrern im Probedienst organisiert werden

---

<sup>6</sup> Kontaktdaten Schwerbehindertenvertreter: Pfarrer Uwe Bratkus-Fünderich, Lintforter Str. 144, 47445 Moers, Tel.: 0284171923, E-Mail: uwe-jens.bratkus-fuenderich@ekir.de \* Pfarrer Christoph König, Krettnacher Straße 6a, 54329 Konz Krettnach, Tel.: 065019479916, E-Mail: christoph.koenig@ekir.de \* Pfarrer Werner Korsten, Heidhauser Str. 8 a, 45239 Essen, Tel.: beruflich TS: 0201747480, Mobil 01712814553, E-Mail: werner.korsten@ekir.de, Threema ID: TAKC8PP3; Funktionsemailadresse: Sbv.pfarrpersonen@ekir.de

Suchtbeauftragter: Volker Bürger, Fachambulanz für Suchtkranke, Langerstraße 2, 40233 Düsseldorf  
Tel. 0211 73 53 264

könnte. Es wurde festgehalten, dass die Pfarrvertretung auf jeden Fall auch die Interessen und Anliegen des Probedienstes im Auge haben und vertreten wird. Mit dem Vorstand des Ev. Pfarrvereins kamen die beiden Vorsitzenden im März zusammen. Im Oktober fand das Jahresgespräch des Vizepräsidenten mit den beiden Vorsitzenden von Pfarrvertretung und Pfarrverein, Pfarrer Peter Stursberg und Pfarrer Friedhelm Maurer, in Koblenz statt. Im September fand das Jahresgespräch der drei Pfarrvertretungen aus Rheinland, Westfalen und Lippe in Dortmund statt. Das Rheinland war mit drei Personen vertreten (Hüther, Ohlendorf, Schulze), Lippe mit einer Person (Krause). Der westfälische Vertreter war leider kurzfristig verhindert.

## **6. Ausblick und Dank**

An dieser Stelle möchte ich schon einmal auf die beiden Konvente im nächsten Jahr vorausschauen. Am 13. März 2019 treffen wir uns hier in Bonn zum Frühjahrskonvent und werden, wie bereits erwähnt, Frau vom Stein von der GO zu Gast haben. Am 21. November 2019 - hier handelt es sich um eine Terminverlegung! - findet ebenfalls hier der Herbstkonvent statt, der ein kleiner Jubiläumskonvent sein wird, denn wir schauen dann gemeinsam auf zehn Jahre in der Arbeit der Pfarrvertretung zurück. Mit den Planungen für diesen Tag werden wir in Kürze im Kontakt mit der Personalabteilung beginnen.

Wie in den Jahren zuvor möchte ich auch heute meinen Bericht mit einem umfassenden Dank schließen.

Zunächst danke ich meinem Stellvertreter Christoph Hüther für die konstruktive, verlässliche und vor allem vertrauensvolle Zusammenarbeit. Es bewährt sich, dass wir unsere inhaltlichen Schwerpunkte unterschiedlich setzen und dadurch in unserer Arbeit in Beratung und Interessenvertretung ein breites Feld abdecken können. Die halbe Freistellung für die Arbeit in der Pfarrvertretung gibt Christoph Hüther auch noch einmal ganz andere Möglichkeiten für das zeitliche Engagement in unserer gemeinsamen Sache.

Natürlich richte ich meinen Dank auch an die anderen Mitglieder der Pfarrvertretung: an Martina Biebersdorf, Tanja Bodewig, Margitta Kruppa, Hartmut Ohlendorf und Jochen Schulze. Die erfolgreiche Arbeit der Pfarrvertretung verdankt sich unserer Teamleistung. Unsere Sitzungen haben immer ein sehr umfangreiches Programm. Die Diskussionen sind oft auch kontrovers - entscheidend ist für



uns, dass wir zu einem Ergebnis kommen, dass wir in der kirchlichen Öffentlichkeit gemeinsam vertreten können. Und so danke ich auch den genannten Kolleginnen und Kollegen sehr herzlich für die vertrauensvolle und ausdauernde Zusammenarbeit.

Und auch den Wahl- und Kontaktpersonen, Ihnen also, danke ich sehr herzlich für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit. In diesem Bericht finden sich auch kritische Worte über die Zusammenarbeit mit Einzelnen aus unserem Kreis. Darüber soll nicht in Vergessenheit geraten, dass die Kooperation mit der großen Mehrheit bestens verläuft. Es gab für uns im zurückliegenden Jahr ja auch wieder die Möglichkeit, Pfarrkonvente zu besuchen. Die Einladungen in die Konvente hatten wohl überwiegend die Wahl- und Kontaktpersonen initiiert. Auf diese Kontakte und den sich daraus ergebenden Austausch sind wir in der Pfarrvertretung angewiesen. Ich möchte Sie daher ermutigen, auch im vor uns liegenden Jahr wieder Besuche in Ihren Pfarrkonventen anzuregen – für die Pfarrvertretung gibt es noch viele „weiße Flecken“ auf der Landkarte unserer Landeskirche. Je bekannter wir als Pfarrvertretung sind, desto größer sind die Möglichkeiten, den Kolleginnen und Kollegen vor Ort mit Information, Beratung und Begleitung zur Seite zu stehen. Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen sind unsere unersetzlichen Multiplikatoren auf Ebene der Kirchenkreise!

In den Dank schließe ich auch die Leitung und alle Mitarbeitenden der Personalabteilung im Landeskirchenamt ein. In vielen Angelegenheiten gibt es einen sehr vertrauensvollen Austausch, der uns fortwährend die Gelegenheit gibt, wirkungsvoll die Anliegen vieler Kolleginnen und Kollegen zur Sprache zu bringen, die aus ganz unterschiedlichen Gründen in Bedrängnis geraten sind. Ich danke für die vielen intensiven Gespräche und Beratungen, die ganz überwiegend auch von den Betroffenen als entlastend empfunden werden, weil sie spüren, dass wir gemeinsam und mit viel gegenseitiger Wertschätzung auf der Suche nach konstruktiven Lösungen sind, die für alle Beteiligten das Tor in die Zukunft offenhalten.

Damit bin ich am Ende meines Berichts angekommen und danke für Ihre Aufmerksamkeit und für Ihr Interesse.

Bonn, 14. November 2018

Pfarrer Peter Stursberg, Vorsitzender