

Jahresbericht 2015 der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland

vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen
am Mittwoch, 11. November 2015, Bonn

I. Einsichten

1. „Willst du gesund werden?“ (Joh 5, 6) – Eine biblisch-salutogene Einordnung mit Blick auf den Pfarrdienst

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unseren Weg durch das zurückliegende Berichtsjahr beginnen wir in den Hallen am Teich Betesda. Dort liegt ein Mensch - Sie haben schon davon gehört -, der seit 38 Jahren auf ein Wunder wartet. Viel Zeit hat er verbracht mit erfolglosem Warten.

Jesus ist auf dem Weg nach Jerusalem. Aber sein erstes Ziel ist nicht der Tempel. Er geht zuerst zum Teich unterhalb des Tempels, sucht dort die Menschen in ihrem Elend auf. Als Jesus vom Schicksal dieses Langzeitpatienten hört, wendet er sich diesem Menschen sogleich zu.

„Willst du gesund werden?“ – mit dieser Frage tritt Jesus an seine Bahre, löst bei den Umstehenden, vielleicht auch bei uns, Kopfschütteln aus: was für eine Frage angesichts dieser Umstände? Aber es ist keine unbedachte Frage. Sie wirkt wie ein Schlüssel: der Kranke öffnet sich und beginnt zu reden.

Dabei formuliert er eine bittere Klage, zeigt damit, dass er ganz in seiner Krankheit gefangen ist: „Ich habe keinen, der mir in den Teich hilft, wenn das Wasser sich bewegt.“ Er ist ganz allein auf sich gestellt, und das schon so lange Zeit.

Wie ist es möglich, dass jemand so lange alleine bleibt, keine Mittel und Möglichkeiten findet, um das eigene Leben wieder selbst in die Hand zu bekommen? Vielleicht hat sich der Kranke an seine Opferrolle gewöhnt. Vielleicht ist die Enttäuschung zum Bestandteil seines Lebens geworden, die ihn am Leben erhält. Es kommt zu einer schnellen Gleichung: Die anderen, die schneller sind, sind schuld daran, dass sich sein Leben nicht verändert. Indem er sich über sie ärgert, indem er sie verflucht und beneidet, gewinnt er die Kraft zum Überleben. Und so wird die Negation zur Kraft, die ein eingeschränktes Leben aufrechterhält, zugleich aber auch die Perspektiven verdeckt, die die Möglichkeit zur Veränderung aufweisen.

Jesus geht auf diese Klage gar nicht ein. „Steh‘ auf, nimm deine Matte und geh!“ So lautet sein Impuls. Jesus traut dem Kranken etwas zu. Er hält sich nicht an der Klage auf. Er hat den Kranken nicht aufgegeben, auch wenn die äußeren Bedingungen denkbar ungünstig sind. Jesus verlockt den Kranken dazu, aus der so lange gelernten und geübten Rolle auszusteigen, sich dem Bann zu entziehen, der anscheinend auf ihm liegt. Jesus stellt keine Vorbedingungen. Nur eines gilt für den Kranken: Er muss an sich selbst, an seine eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten glauben. Er muss Vertrauen zu sich selbst haben.

„Willst du gesund werden?“ – Diese Frage, liebe Kolleginnen und Kollegen, hat sich mir in den letzten Monaten immer stärker aufgedrängt im Blick auf Entwicklungen in unserer Kirche. Damit rücken auch die Bedingungen in den Fokus, unter denen wir jetzt und in Zukunft im Pfarrdienst arbeiten werden. Wollen wir uns beim Klagen aufhalten, sehen wir uns als Opfer irgendwelcher kirchenpolitisch fehlgeleiteter Prozesse, bleiben wir lieber auf der Matte liegen und verharren dabei in der Position der Beobachtenden? Oder treibt uns der Wille zur Gesundung dazu an, aufzustehen, die Matte zusammenzurollen und dem Wort Jesu folgend an neue und andere Orte zu gehen?

2. „Gut, gerne und wohlbehalten“ – Von der Freude an der Arbeit in einem positiven Umfeld

Nicht von ungefähr beschäftigt mich das Bibelwort, das über dem ersten Absatz dieses Berichtes steht. Anfang Juli nahm ich an einem Symposium der Bruderhilfe-Akademie zum Thema „Pfarramt und Gesundheit“ in der Akademie Loccum teil. Es war eine in vielfacher Hinsicht anregende Tagung, an der Personalverantwortliche der Landeskirchen wie Interessenvertretende der Pfarrerinnen und Pfarrer aus der gesamten EKD teilnahmen. In diesem Zusammenhang wurde ich auf das Motto aufmerksam, das die Ev.-Luth. Kirche in Bayern über ihre Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen gesetzt hat: „Zweck kirchlicher Regelungen im Pfarrdienstrecht muss es ... sein, den Dienst der Kommunikation des Evangeliums für die damit Beauftragten leistbar zu machen und nach menschlichem Maß zu ordnen. Wer eine Pfarrstelle innehat ..., soll in der Lage sein, den Dienst nach dem Leitprinzip der Salutogenese allezeit ‚gut, gerne und wohlbehalten‘ zu tun.“¹

¹ Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten. Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, S. 12, München 2015 (<http://www.berufsbild-pfr.de/sites/www.berufsbild-pfr.de/files/files/Handreichung%20f%C3%BCr%20die%20Erstellung%20von%20Dienstordnungen.pdf>)

Es war eine interessante Aufgabe, gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der unterschiedlichen Hierarchieebenen in den Landeskirchen auszuloten, an welchen „Stellschrauben“ gedreht werden muss, um die Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst unter zukünftig erschwerten Bedingungen so zu gestalten, dass Pfarrfrauen und Pfarrer nicht infolge ihrer gewissenhaften Dienstausbübung gesundheitliche Beeinträchtigungen davontragen.

„Willst du gesund werden?“ Diese Frage, so haben wir eben gehört, ist in der biblischen Geschichte der Schlüssel, der es ermöglicht, dass der Kranke sich öffnet und zu reden beginnt. Damit nimmt der Gesundungsprozess seinen Anfang. So müssen wir auch als Pfarrfrauen und Pfarrer ins Gespräch kommen, im Gespräch bleiben, untereinander und mit den unterschiedlichen Leitungsebenen in unserer Kirche – über unsere Belastungen, über unsere Verletzungen, auch über unsere Frustrationen. Die alles entscheidende Frage wird dabei sein, ob wir bereit und willens sind, wie der Gelähmte das einerseits Vertraute und andererseits Belastende hinter uns zu lassen, um dahinter neue Wege zu entdecken: Nimm deine Matte und geh!

3. Arbeit braucht Wertschätzung – Wertschätzung setzt Kreativität frei – Kreativität fördert produktive Arbeitsergebnisse

Immer wieder gibt es Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen unserer Landeskirche, die sich von den Leitenden in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld nur eingeschränkt wahrgenommen und überwiegend wenig oder gar nicht wertgeschätzt fühlen.

Auch dazu möchte ich Ihnen gerne von einer Erfahrung berichten, die ich im Spätsommer bei einem Pastorkolleg auf Spiekeroog gemacht habe. Das Kolleg trug den Titel „Zwischen Naherwartung und Unendlichkeit – Pastorale Authentizität in den letzten Amtsjahren“ und richtete sich an Pfarrfrauen und Pfarrer in den letzten 10 – 15 Dienstjahren. Wir versammelten uns bald nach der Ankunft zur ersten Einheit mit den Referenten im Tagungsraum. Die Referentin begann: „Wir sind von Ihren Landeskirchen dazu beauftragt worden, Ihnen für Ihren langjährigen Dienst zu danken.“ Nach einer längeren, feierlichen Ansprache wurden wir mit einem Glas Sekt begrüßt. Bei der Auswertung am Ende des Kollegs kamen einige Kolleginnen und Kollegen mit brüchiger Stimme noch einmal auf den feierlichen Anfang zu sprechen, der sie zutiefst berührt hatte: So etwas hatten sie noch nie erlebt, auf diese Weise hatte sich noch nie jemand bei ihnen für ihre Arbeit und ihren Einsatz bedankt. Diese wertschätzende Eröffnung hatte im Laufe der Woche

ein für sie unerwartet großes kreatives Potenzial eröffnet, um Dankbarkeit für die zurückliegende Zeit empfinden und zugleich die letzte Phase des aktiven Dienstes reflektieren und planerisch angehen zu können.

Das mitzerleben hat mich nachdenklich gemacht. Ich habe es mir zur Gewohnheit gemacht, den haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in meinem Umfeld für ihren Dienst, der für mich in der Regel ja auch Unterstützung ist, ausdrücklich und immer wieder zu danken. Ihr Einsatz ist für mich keine Selbstverständlichkeit. Wer aber aus unserem Arbeitsfeld bedankt sich bei uns für unseren Dienst als Pfarrerinnen und Pfarrer? Nicht, dass wir davon abhängig wären – aber brauchen nicht auch wir eine wertschätzende Anerkennung, die uns Kraft und Freude gibt, um auf die nächste Herausforderung in unserem Arbeitsfeld zuzugehen? Brauchen nicht auch wir ein Echo, das uns vergewissert, dass wir mit unserem unermüdlichen Einsatz nicht ins Leere laufen?

4. Ökumenische Bemerkungen zum Pfarrdienst in unserer Landeskirche – Ökumenische Visite vom 11. – 21. Juni 2015

Erfreut können wir zur Kenntnis nehmen, dass der Bericht über die Ökumenische Visite in unserer Landeskirche im Frühsommer auch ausführliche Beobachtungen zum Pfarrdienst beschreibt²: die ökumenischen Gäste haben Chancen und Risiken des Pfarrdienstes erkannt.

Dabei werden die problematischen Fragestellungen, die uns auch in der Pfarrvertretungsarbeit auf den Nägeln brennen, klar und deutlich auf den Punkt gebracht: „Das Pfarramt wirkt stabil, ist es aber nicht! Die Identität des Pfarrers als Geistlichem in der Mitarbeiterschaft ist auch angesichts der Ordination von Prädikanten nicht ganz geklärt“³. Wenn diese Problematik aus dem Kreis der Pfarrerinnen und Pfarrer angesprochen wird, wird schnell ein verkappter Machtanspruch unterstellt, den man durch die Ordination von Ehrenamtlichen oder Angehörigen anderer Professionen in Frage gestellt sieht. Viele fürchten, dass Pfarrerinnen und Pfarrer sublimale Abwehrmechanismen in Gang setzen, um sich auf dem mittlerweile doch recht breiten Feld der Ordinierten in unserer Landeskirche behaupten zu können. Nun hat sich aber auch auf der kirchenleitenden Ebene die Erkenntnis durchgesetzt, dass es ein geregeltes Miteinander der Ordinierten in unserer Kirche geben muss. Dazu kursiert bereits ein Diskussionspapier in unterschiedlichen

² <http://www.ekir.de/www/downloads/2015-06-20VotumOekumenischeVisite.pdf>, S. 7ff. und 26f.

³ A.a.O., S. 5. S. auch die Ausführungen zu diesem Themenkomplex im Votum auf S. 8.

Gremien der Landeskirche. Wir gehen davon aus, dass uns dieses Thema in nächster Zukunft auch hier im Konvent beschäftigen wird. In einem ersten Schritt tragen wir gerade mit Ihrer Hilfe, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Zahlen der Ordinierten in den Kirchenkreisen unserer Landeskirche zusammen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden uns in den weiteren Diskussionen leiten.

Die ökumenischen Gäste haben in der Begegnung mit den Pfarrerinnen und Pfarrern viel Begeisterung, Kreativität und Engagement gespürt⁴. Aber auch die Kehrseite der Belastung, denen die Pfarrerinnen und Pfarrer ausgesetzt sind, haben sie wahrgenommen: „Es gibt ... Müdigkeit und ein Jammern über weniger Geld, weniger Gemeindeglieder und höhere Belastung“⁵. Diesen Hinweis sollten wir - auch im Licht der biblischen Hinführung am Anfang dieses Berichts - kritisch hören: uns als Pfarrvertretung geht es nicht ums Jammern, wohl aber um eine klare Anzeige der anstehenden Probleme und um die Suche nach kreativen Lösungen!

Als Schwäche empfinden die Beobachter die Offenheit des Pfarrbildes – die in unseren Reihen im Zusammenhang mit der Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“ ja gerade als Fortschritt empfunden wird. „Die Aussage, dass jede Pfarrerin und jeder Pfarrer ein eigenes Pfarrbild hat, wirkt zunächst sympathisch im Blick auf eine Freiheit in der Amtsausübung. Es wird aber schwierig, wenn darin kein gemeinsamer Nenner mehr erkennbar ist. Damit werden auch die besondere Stellung und die Zuordnung zu anderen Berufsgruppen in der Gemeinde schwierig“⁶. Entstehen viele Probleme im Blick auf den Pfarrdienst vielleicht dadurch, dass wir uns oftmals in unserem Dienst als wenig miteinander verbunden fühlen?

Es geht mir nicht darum, einen „Korpsgeist“ innerhalb der Pfarrschaft zu beschwören. Mich beschäftigt vielmehr die Frage nach dem gemeinsamen Nenner, um den man sich ja aus ganz unterschiedlichen Fragerichtungen bemühen kann. Ein wesentlicher Fortschritt wäre schon erreicht, wenn wir in unseren Reihen mehr Solidarität und Offenheit sowie gegenseitige Wahrnehmung einüben würden. Das gäbe uns auch die Möglichkeit, auf Kolleginnen und Kollegen, die wir belastet sehen, zuzugehen. Manche oder mancher wäre vielleicht froh, wenn jemand in der Nachbarschaft erkennen würde, dass die Lasten, die zu tragen sind, immer schwerer wiegen.

Wenn es darum geht, sich im größeren Kontext auch Gedanken darüber zu machen, wie unsere Kirche „salutogen“ bleiben kann, dann sind die Ausführungen in

⁴ A.a.O., S. 7.

⁵ A.a.O.

⁶ A.a.O.

der Einleitung des Abschlussberichts ein wichtiger Hinweis, für den wir den Gästen aus der Ökumene dankbar sein können: „Wir wollen dazu beitragen, die Niedergeschlagenheit zu überwinden, die aus der Konzentration auf das ‚so viel weniger als früher‘ resultiert. Wir wollen ermutigen, sich auf die Zukunft hin leiten zu lassen. Die Welt ist groß. Die Probleme sind vielfältig. Gott ist aber größer, spricht viele Sprachen und ist reich an Rat. Darum können wir mehr vertrauen und müssen weniger planen“⁷.

II. Bestandsaufnahme

1. Arbeitsprogramm der Pfarrvertretung

a. „Tagesgeschäft“ – Sitzungen, Begegnungen, Beratungen und Begleitungen

Im Berichtszeitraum ist die Pfarrvertretung zu sechs regulären Sitzungen zusammengekommen. Im März fand darüber hinaus die jährliche Klausurtagung in Kaltenengers bei Koblenz statt. Im Februar und im Oktober traf die Pfarrvertretung mit dem Vorstand des Ev. Pfarrvereins im Rheinland in Bonn zum Meinungsaustausch zusammen. Beim zweiten Treffen im Oktober wurde seitens der Pfarrvertretung der Wunsch geäußert, es künftig bei einem jährlichen Treffen zu belassen. Mit Abteilung I, die in der Regel durch Vizepräses Christoph Pistorius und Kirchenrechtsdirektorin Iris Döring vertreten ist, kam die Pfarrvertretung dreimal zusammen. Im Juli fand das Gespräch mit Präses Manfred Rekowski statt, an dem Vizepräses Pistorius aus Krankheitsgründen leider nicht teilnehmen konnte. Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende nahmen alternierend zu den den Pfarrdienst betreffenden Tagesordnungspunkten an der Superintendenten- und Personalplanungskonferenz im Juni in Düsseldorf teil. Im Berichtszeitraum gab die Pfarrvertretung sieben Stellungnahmen zu geplanten Gesetzes- oder Regulierungsvorhaben ab sowie eine Positionsbestimmung, die den Dienst der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis betraf. Erwähnen möchte ich, dass die Stellungnahmen in der Regel von Christoph Hüther vorbereitet werden und dann von uns vor Abgabe im Umlaufverfahren abgestimmt werden. Die Güte der vorbereiteten Papiere erfordert so gut wie nie umfangreiche oder grundlegende Korrekturen. Das erleichtert die Arbeit ungemein.

Die Pfarrvertretung war durch den Vorsitzenden in der Vorbereitungsgruppe für den Pfarrerrinnen- und Pfarrertag am 11. September in Bonn vertreten, an dem

⁷ A.a.O., S. 4.

rd. 150 aktive Pfarrerinnen und Pfarrer teilnahmen. Auch einige wenige Superintendenten und Superintendentinnen nahmen an dieser Tagesveranstaltung teil – es hätten mehr sein sollen!

An der Landessynode in Bad Neuenahr und an den Sitzungen der Konferenz der Pfarrvertretungen in der EKD nahmen der Vorsitzende und sein Stellvertreter abwechselnd teil. In der Oktobersitzung der Pfarrvertretung wurde jetzt abgesprochen, dass die Teilnahme an den Sitzungen der Konferenz der Pfarrvertretungen in der EKD eine untergeordnete Priorität haben soll. Die Sitzungen finden zum Teil halbtägig im Bereich der EKD statt, es sind also für wenige Stunden in der Regel weite Wege zurückzulegen. An den Sitzungen nehmen auch die Vorsitzenden der Pfarrvereine statt, so dass ein großer Kreis zusammenkommt, der ein effektives Arbeiten und einen inhaltlich profilierten Austausch erschwert. Die Mitglieder der rheinischen Pfarrvertretung sind sich einig, dass der Arbeitsschwerpunkt im Bereich der eigenen Landeskirche liegen soll. Die Mitarbeit in der Konferenz wird sich daher vorerst auf die Abgabe der angeforderten Berichte und Stellungnahmen beschränken.

Peter Stursberg ist in der zweiten Amtsperiode als 2. stellv. Vorsitzender im Verwaltungsrat der Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte (VKPB) vertreten. Christoph Hüther wurde durch die Landessynode 2015 als Mitglied in den Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss gewählt.

Im Berichtszeitraum besuchte der Vorsitzende die Pfarrkonvente in Wesel, Saarlouis, Düsseldorf, Gladbach-Neuss und Lennep. Er machte dort die Arbeit der Pfarrvertretung bekannt und referierte über aktuelle Themen rund um den Pfarrdienst, insbesondere zur Frage, ob es sinnvoll und notwendig ist, eine Arbeitszeitbegrenzung für den Pfarrdienst einzuführen.⁸

Mitglieder der Pfarrvertretung waren außerdem in die Beratung und Begleitung von Kolleginnen und Kollegen miteinbezogen. Sowohl an Einzelgesprächen vor Ort, an Presbyteriumssitzungen oder Gesprächen mit Presbyteriumsmitgliedern

⁸ Im Zusammenhang mit „Gerne, gut und wohlbehalten“ (s. o. im Bericht) sei darauf hingewiesen, dass die ELKB auf detaillierte Weise festgehalten hat, wie sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden eines Pfarrers und einer Pfarrerin berechnen lässt (<http://www.berufsbild-pfr.de/sites/www.berufsbild-pfr.de/files/files/Handreichung%20f%C3%BCr%20die%20Erstellung%20von%20Dienstordnungen.pdf>, S. 32). Zu diesem Konzept gehört also - auch im Zusammenhang mit Salutogenese - eine klar definierte Abgrenzung der Arbeitszeit. Die Pfarrvertretung nimmt mit Sorge zur Kenntnis, dass die Zustimmung zur Einführung einer geregelten, durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in unserer Landeskirche weiterhin eher verhalten erscheint. Ein weiterer Aspekt für die Regelung der Arbeitszeit, der jetzt vermehrt ins Blickfeld geriet, liegt in der Notwendigkeit, dass im Rahmen von Wiedereingliederungsmaßnahmen im gesundheitlichen Reha-Prozess („Hamburger Modell“) Stundenanteile der Arbeitszeit festgelegt werden müssen. Angesichts des „alternden Bestandes“ wird dies in Zukunft vermutlich öfter der Fall sein. Eine Arbeitszeitregelung würde auch hier für klare Verhältnisse sorgen.

sowie mit den Betroffenen im Landeskirchenamt nahmen Mitglieder der Pfarrvertretung teil. Die Begleitung durch die Pfarrvertretung ist mittlerweile allgemein akzeptiert, wird nicht mehr in Frage gestellt, in der Regel sogar von allen Beteiligten gewünscht und im Nachhinein dann auch als positiv und hilfreich bewertet. Dabei erzeugt der deeskalierende Einsatz nachhaltige Wirkung. Wo immer es möglich ist, bemühen sich die Mitglieder der Pfarrvertretung darum, gemeinsam mit allen Beteiligten Perspektiven für die Zukunft zu erschließen, die nach Möglichkeit alle Beteiligten unbeschädigt bleiben lassen. Auch in der zuständigen Abteilung im Landeskirchenamt ist eine vertrauensvolle, gute und komplementäre Zusammenarbeit möglich. Das nehmen die Mitglieder der Pfarrvertretung erfreut, dankbar und zufrieden zur Kenntnis.

Allerdings müssen wir davon ausgehen, dass die Zufriedenheit über dieses entspannte und konstruktive Klima in der Zusammenarbeit nicht von allen geteilt wird. Auf dem Pfarrfrauen- und Pfarrertag des Ev. Pfarrvereins Anfang November gab es eine Stimme, die die Kritikfähigkeit der Pfarrvertretung im Blick auf die Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“ in Frage stellte und im Nachsatz meinte, man könne sich ja auch geschmeichelt fühlen, wenn man auf der Landessynode „am Katzentisch der Kirchenleitung“ sitzen dürfe. Schade, wenn der unermüdliche Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen durch solch eine Bemerkung aus dem Kollegenkreis diskreditiert werden soll.

b. Laufende Prozesse – Mietwertüberprüfung und „Zeit fürs Wesentliche“

Von besonderem Interesse sind sicherlich auch in diesem Jahr die laufenden Prozesse zur Überprüfung der steuerlichen Mietwerte der Pfarrdienstwohnungen sowie die Auswertung der abgegebenen Fragebögen zur Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“.

Herr Gütter von der Kanzlei GMDP teilte mir am 9. November telefonisch mit, dass noch eine kleine Restmenge von ca. 100 Mietwertfestsetzungen durch die Bau-sachverständige der Finanzverwaltung NRW bestätigt werden muss. Dies soll bis zum Jahresende erfolgen. Außerdem steht für den Bereich NRW immer noch der rechtlich relevante Vorwurf eines groben Verschuldens im Raum, da Pfarrfrauen und Pfarrer keinen Widerspruch gegen Steuerbescheide eingelegt haben⁹. Aus diesem Grunde stehen die Mietwertfestsetzungen noch unter Vorbehalt. Bis jetzt

⁹ Ich verweise auf den Jahresbericht 2014, S. 10ff. (http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/Jahresbericht_2014.pdf)

konnte die Streitfrage mit der Finanzverwaltung endgültig noch nicht geklärt werden. Auch in Hessen ist das Bewertungsverfahren noch nicht abgeschlossen, da die Berechnungen der Kanzlei in diesem Bundesland in das neu eingeführte System MIKA eingepflegt werden müssen. Herr Gütter bat noch einmal eindringlich darum, dass alle Steuerbescheide von Pfarrerinnen und Pfarrern, die in Pfarrdienstwohnungen/-häusern wohnen, zur Überprüfung an die Kanzlei übersandt werden. Nur so kann eine durchgängige Überprüfung, die ggf. einen Widerspruch nach sich zieht, gewährleistet werden und dem Vorwurf eines groben Verschuldens durch Unterlassung wird jede Grundlage entzogen. Auch Erstattungsbescheide sollten in der Kanzlei zur Überprüfung eingereicht werden.

Auf meine Anfrage an die zuständige Abteilung II im Landeskirchenamt erhielt ich die Auskunft, dass der Auswertungsprozess zur Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“ derzeit im vollen Gange sei. Valide Ergebnisse könnten noch nicht mitgeteilt werden. Es scheint eine knappe Mehrheit für die Festlegung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu geben. Bei den Angaben zu dem damit verbundenen Wert gibt es aber keine einheitliche Tendenz. Der Auswertungsprozess stellt eine Herausforderung dar, da die Fragebögen unterschiedlich bearbeitet wurden: es gibt anonyme Meinungsäußerungen, ordentliche Beschlüsse von Presbyterien und KSVs. Außerdem enthalten viele Antworten ausführliche Stellungnahmen, zum Teil als Ergänzung des Fragebogens, zum Teil als Ersatz. Das Auswertungsergebnis soll im Frühsommer vorliegen und dann in den Beratungsprozess für die Landessynode 2017 eingespeist werden. Es macht also weiterhin Sinn, über eine Arbeitszeitbegrenzung zu diskutieren. Die Pfarrvertretung rückt von ihrer Position nicht ab, dass eine Begrenzung bei durchschnittlich (!) 41 Wochenstunden liegen muss (Wochenarbeitszeitregelung für Beamte und Beamtinnen in NRW analog im LKA).

c. Dank

An dieser Stelle danke ich auch in diesem Jahr den Mitgliedern der Pfarrvertretung für die vertrauensvolle und engagierte Zusammenarbeit. Wir haben uns meiner Einschätzung nach zu einem wirkungsvollen Team entwickelt. Dazu hat jede und jeder von euch seinen und ihren Beitrag geleistet. Es ist mir ein Anliegen, dabei Christoph Hüther in seiner Stellvertreterfunktion ausdrücklich hervorzuheben. Ich bin sehr froh über unsere gute Zusammenarbeit, die reibungslos funktioniert auch ohne lange und umständliche Absprachen – vieles geschieht einfach auf Zuruf. Die Anerkennung, die wir als Pfarrvertretung in unserer Landeskirche

mittlerweile nachweislich genießen¹⁰, ist auch eine Frucht unserer guten, effektiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit im Vorsitz.

2. Vernetzungsaktivitäten

a. Zusammenarbeit mit dem Rheinischen Verband der Mitarbeitenden im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst (RVM)

Im Berichtsjahr hat die Pfarrvertretung Aktivitäten entwickelt, um sich mit anderen Gruppierungen zu vernetzen, die sich entweder für den Pfarrdienst oder für andere dienstrechtlich annähernd gleichgestellte Berufsgruppen einsetzen.

Im Juni traf die Pfarrvertretung im Landeskirchenamt mit dem Vorstand des RVM in Düsseldorf zusammen. Bereits auf der Landessynode im Januar hatten die Vorsitzenden, Christian Preutenborbeck (RVM) und Peter Stursberg (PfV EKIR), solch ein Zusammentreffen ins Auge gefasst. Anlass dazu waren die der Synode vorgelegten Vorschläge zu Einsparungen im Bereich der Beihilfe, die Pfarrer, Pfarrerrinnen, Kirchenbeamtinnen und –beamte gleichermaßen trafen. Bei der gemeinsamen Sitzung im Frühsommer wurden weitere Schnittmengen lokalisiert, die beide Vereinigungen sachlich miteinander verbinden. Gegenüber der Kirchenleitung sowie der Synode sollen zukünftig stärker gemeinsame Positionen vertreten werden. Auf diese Weise wird die in unserer Landeskirche vielbeschworene „Dienstgemeinschaft“ aus eigenem Antrieb inhaltlich ganz neu qualifiziert.

Der Vorsitzende der Pfarrvertretung hat im September bereits zum zweiten Mal an der Mitgliederversammlung des RVM in Köln teilgenommen und dieses Mal die Andacht übernommen. Die stellvertretende Vorsitzende des RVM, Susanne Romagno, ist in diesem Jahr erstmals zu Gast beim Herbstkonvent der Wahl- und Kontaktpersonen in Bonn. Die Zusammenarbeit soll weiter ausgebaut werden.

b. Zusammenarbeit mit den Pfarrvertretungen in Westfalen und Lippe

Die rheinische Pfarrvertretung hatte Anfang des Jahres eine Begegnung mit den Vertretungen in Westfalen und Lippe angeregt. Ein erstes Treffen fand am 15. September 2015 in Dortmund statt. Neben dem gegenseitigen Kennenlernen und der Vorstellung von Organisation und Arbeitsinhalten der drei Pfarrvertretungen ging es auch hier darum, gemeinsame Schnittmengen festzustellen. Dies ist umso mehr von Bedeutung, da sich die drei Schwesterkirchen viele gesetzliche Regelungen - auch im Blick auf den Pfarrdienst - teilen. Der Austausch zwischen den

¹⁰ Eine Stimme in der landeskirchlichen Öffentlichkeit: http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/InfOnline_05-2014.pdf, S. 3 (Vorwort)

Pfarrvertretungen soll u. a. dazu dienen, sich gegenseitig und frühzeitig auf anstehende Änderungen aufmerksam zu machen. Außerdem werden die Pfarrvertretungen darauf achten, dass der Verweis auf gesetzliche Regelungen in den anderen Kirchen nicht dazu genutzt wird, um Änderungen in den Synoden durchzusetzen, die eine Verschlechterung in finanzieller oder dienstrechtlicher Hinsicht für die Pfarrerinnen und Pfarrer bedeuten würde.

Es wurde vereinbart, dass künftig einmal jährlich im September ein Meinungsaustausch der Pfarrvertretungen in Dortmund stattfinden soll.

III. Perspektiven

Unter dieser Überschrift möchte ich Sie unter anderem gerne auf Programmschwerpunkte aufmerksam machen, die wir uns in der Pfarrvertretung für die zweite Hälfte der Wahlperiode vorgenommen haben.

1. Salutogenese im Pfarrdienst – Notwendige Schritte in unserer Landeskirche

Es ist offensichtlich: In den unterschiedlichsten Bereichen unserer Gesellschaft und des Arbeitslebens ist Salutogenese in den zentralen Fokus¹¹ gerückt – kurz gefasst also die Fragestellung, welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um Gesundheit zu wahren und zu fördern, gleichzeitig aber auch Risiken und Gefahren abzuwehren. Unsere Kollegin Heike Schneidereit-Mauth wird dazu beim Frühjahrskonvent am 9. März 2016 auf der Grundlage des von ihr veröffentlichten Buches¹² einen Vortrag halten. Dem will ich hier nicht vorgreifen.

Mir geht es vielmehr darum, Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, auf dieses Thema einzustimmen und darauf vorzubereiten. Wenn wir uns dieser Thematik zuwenden, wird es im Anschluss darum gehen, über notwendige Konsequenzen nachzudenken. Prozesse in dieser Richtung werden wir nur anstoßen können, wenn sie von einer breiten Basis mitgetragen werden.

Ein flüchtiger Blick in andere Landeskirchen zeigt, dass dort die Entwicklung schon weit vorangeschritten ist. In Westfalen z. B. gibt es eine Internetpräsenz „*Gesund im Pfarramt*“¹³, die vom Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW - also außerhalb der Kirchen- und Personalverwaltung - verantwortet wird. Die Seite bietet Stichworte wie „*Bin ich gefährdet?*“, „*Wie bleibe ich gesund?*“ und „*Wo finde ich Hilfe in der Krise?*“. Außerdem wird auf die seit Januar 2015 vorliegende

¹¹ Google bietet am 30. Oktober 2015 rd. 178.000 Einträge zum Stichwort „Salutogenese“.

¹² Ressourcenorientierte Seelsorge. Salutogenese als Modell für seelsorgerliches Handeln, Gütersloh 2015.

¹³ www.gesund-im-pfarramt.de

„Richtlinie über besondere Maßnahmen zur Gesunderhaltung/Salutogenese von Pfarrerinnen und Pfarrern“ verwiesen, die Pfarrerinnen und Pfarrern die Möglichkeit gibt, zusätzlich über die bereits bestehenden Angebote wie Fortbildung, Supervision, geistliche Begleitung hinaus etwas für ihre Gesundheit zu tun.¹⁴ Dabei sind auch klare Zuschussregeln erfasst.

Auf der Internetseite der bayerischen Landeskirche gibt es eine eigenständige Präsenz für das „Handlungsfeld Salutogenese“, für die das Fortbildungsreferat im LKA München verantwortlich zeichnet.¹⁵ Darüber hinaus gibt es eine Broschüre mit Angeboten im umschriebenen Zusammenhang, die ebenfalls über den üblichen Rahmen von Fortbildungen hinausgehen und zugleich auch an andere Mitarbeitende in der Landeskirche gerichtet sind.¹⁶

Der Nachholbedarf, den wir für unsere Landeskirche feststellen müssen, hat auch einen Vorteil: Wir können uns bei der Erarbeitung von Projektvorschlägen an den Erfahrungen und Ergebnissen der anderen Kirchen orientieren. Im Frühjahr werden wir im Zusammenhang mit unserem Schwerpunktthema im Konvent an dieser Stelle tiefer bohren!

2. Bezuschussung von Supervisionskosten

Vorab hat die Pfarrvertretung allerdings einen Punkt schon lokalisiert, der bei der nächsten Abteilungsbesprechung thematisiert werden soll: die Bezuschussung von Supervisionskosten.

Nach den derzeit geltenden „Bezuschussungsmodalitäten“¹⁷ kann für Supervision auf eigenen Wunsch ein landeskirchlicher Zuschuss in Höhe von einem Drittel der reinen Supervisionskosten gestellt werden. Dieser Zuschuss unterliegt aber einem Vorbehalt: „Da die Mittel begrenzt sind, erfolgt die Verteilung nach Eingang aller Anträge, meist im Oktober, durch das Fortbildungsdezernat. Je nach Menge der Anträge kann dabei das anvisierte Drittel unterschritten werden“.¹⁸

Die Pfarrvertretung ist der Meinung, dass es – auch im Sinne der kirchlichen Dienstgemeinschaft - gerade im Blick auf Supervision eine qualifizierte Zuschusszusage geben muss, die den Supervisanden eine verlässliche Kostenplanung ermöglicht. Dies ist umso wichtiger, als die Honorarrichtlinien für Einzelsupervision

¹⁴ http://www.gesund-im-pfarramt.de/fileadmin/user_upload/Gesund_im_Pfarramt/RL_Salutogenese_2014-11-04.pdf

¹⁵ <http://handlungsfelder.bayern-evangelisch.de/salutogenese.php>

¹⁶ <http://handlungsfelder.bayern-evangelisch.de/downloads/ELKB-Heilsame-Orte-2014.pdf>

¹⁷ Veröffentlicht im KAbI 1/2015, S. 6f.

¹⁸ A.a.O.

einen Stundensatz von bis zu 120,- € (zzgl. MwSt.) ermöglichen.¹⁹ Zum Vergleich: In der EKvW kostet eine Stunde Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung 30,- €.²⁰

Die Pfarrvertretung wird dies bei der nächsten Abteilungsbesprechung Ende November thematisieren.

3. „Qualitätsoffensive“ im Blick auf Führungsämter und Leitungsstil in unserer Landeskirche

Führen und Leiten wird in der Kirche zukünftig zu den zentralen Aufgaben gehören. So stellten Peter Burkowski und Dr. Lars Charbonnier in ihrem Referat beim Pfarrerrinnen- und Pfarrertag am 11. September 2015 in Bonn fest. Sie wiesen darauf hin, dass Leitung in der Kirche oftmals auf Misstrauen stößt, weil es in der Kirchengeschichte eine Vielzahl von Beispielen gibt, wo Leitungsverantwortung zum Machtmissbrauch geführt hat.

Der inhaltliche Schwerpunkt an diesem Tag profilierte den Pfarrer und die Pfarrerin als Führungspersönlichkeiten in ihrem Arbeitsumfeld. Es ging weniger um die Erwartungen, mit denen die Mitarbeitenden - und eben auch die Pfarrerrinnen und Pfarrer - der mittleren und oberen Hierarchieebene gegenüberstehen: Wie wollen wir als Pfarrerrinnen und Pfarrer eigentlich geleitet und geführt werden? Je länger die Mitglieder der Pfarrvertretung in Beratungen und Begleitungen tätig sind, desto deutlicher tritt hervor, dass gerade auch den Vertreterinnen und Vertretern dieser Ebenen gegenüber klar formuliert werden muss, was vom Leitungsverhalten erwartet wird und wie die Wahrnehmung der Leitungsverantwortung durch ein verbindlich-verpflichtendes Curriculum verbessert werden kann. In den schwierigen Zeiten, denen wir entgegengehen, brauchen wir auf allen Ebenen qualifizierte Leitung. Es braucht einen offenen Diskurs darüber, welche Voraussetzungen man für die Übernahme eines Leitungsamtes auf der mittleren oder oberen Ebene unserer Kirche mitbringen und nachweisen muss - wie das zum Beispiel im schulischen Bereich selbstverständlich ist. Die Einführung von Mitarbeitendengesprächen durch den Präses mit den Superintendentinnen und Superintendenten sieht die Pfarrvertretung dabei als einen ersten (!) Schritt in die richtige Richtung.

¹⁹ http://www.ekir.de/hauptstelle/Downloads/Rahmenrichtlinien_Supervision_und_Coaching.pdf

²⁰ <http://www.institut-afw.de/arbeitsbereiche-und-angebote/supervision/kosten/>

Gemeinsam mit Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen im Konvent, und mit den Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen wollen wir in nächster Zeit Richtlinien erarbeiten, die wir in den Diskussionsprozess unserer Landeskirche einspeisen wollen. Es wird sicher leichter fallen, hier im Konvent in einer geschützten Atmosphäre die Punkte zu benennen, die z. B. beim Führungsverhalten im heimischen Kirchenkreis vermisst werden. Dazu erhoffen wir in der nächsten Zeit einen lebhaften Austausch.

4. Entlastung im Vorsitz

Im Pfarrvertretungsgesetz (§ 14.3) heißt es: „Die oder der Vorsitzende der Pfarrvertretung ist von den übertragenen pfarramtlichen Aufgaben im notwendigen Umfang zu entlasten.“²¹ Der Umfang ist dabei nicht quantifiziert, er muss in seiner Notwendigkeit also definiert werden. Derzeit ist der Vorsitzende im Rahmen einer halben Stelle entlastet.

Die laufende Arbeit zeigt, dass diese Entlastung notwendig ist. Aus Sicht der Pfarrvertretung macht es aber auch Sinn, wenn – trotz aller damit verbundenen Schwierigkeiten - neben der Tätigkeit für die Pfarrvertretung ein anteiliger Verbleib im Pfarrdienst gewährleistet bleibt: so wird die Entwicklung zu einem reinen „Funktionärstum“ abgewehrt. Nachdem die Pfarrvertretung nun auf anderthalb Wahlperioden (sechs Jahre) zurückblicken kann, zeigt sich, dass eine weitere Entlastung einerseits die dauerhafte Arbeitsfähigkeit erleichtern und andererseits eine stetig ansteigende Belastung mit all ihren Folgen abmildern würde. Von daher wird die Pfarrvertretung der Kirchenleitung zeitnah vorschlagen, ab der nächsten Wahlperiode auch die Stellvertretung im Vorsitz mit einer halben Stelle zur Entlastung auszustatten. Dabei hoffen wir auf die Unterstützung der Konventsmitglieder.

Den Mitgliedern der Pfarrvertretung ist klar, dass ein solcher Vorschlag in Zeiten der Haushaltskonsolidierung keine stürmischen Beifallsbekundungen auslösen wird. Der Vorschlag entspringt aber der Einsicht, dass diese Entlastung notwendig ist, um die Pfarrvertretung im jetzt gewohnten Maße dauerhaft arbeitsfähig zu halten.

²¹ <http://www.kirchenrecht-ekir.de/document/8531>

IV. Nachhaltigkeit im Pfarramt – Ein Schlusswort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich habe Sie auf einen langen, dafür aber auch hoffentlich interessanten Weg mitgenommen. Mir klingt die Mahnung meiner Kolleginnen und Kollegen in der Pfarrvertretung noch in den Ohren: „Fasse dich kurz!“ Diese Aufgabe stand mir vor Augen bei der Ausarbeitung des Berichts, den ich Ihnen heute vorgelegt habe - zugleich aber auch das Jesus-Wort „Wes das Herz voll ist, des geht der Mund über“ (Mt 12, 34).

In meiner mir übertragenen Aufgabe ist es mein Anliegen, mit den Kolleginnen und Kollegen an meiner Seite nicht nur die Aufgaben einer Personalvertretung wahrzunehmen. Gemeinsam - auch mit Ihnen - möchte ich im offenen Diskurs Positionen und Leitlinien entwickeln, die aus der Sicht der „Betroffenen“ unerlässlich sind, wenn der Pfarrdienst in unserer Kirche weiterhin Bestand haben und von Bedeutung sein soll. Wenn wir heute Ziele formulieren, die wir erreichen wollen, dann werden wir als die jetzt aktiven Pfarrfrauen und Pfarrer allein aus Altersgründen - wenn überhaupt - nur noch sehr bedingt an der Verwirklichung partizipieren. Unser Einsatz gilt insbesondere der Zukunft im Pfarrdienst, d. h. den Generationen, die uns folgen werden.

Auch Ihnen als den Wahl- und Kontaktpersonen danke ich für Ihre Arbeit, für Ihre Unterstützung und für Ihr Vertrauen, das Sie uns in der Pfarrvertretung entgegenbringen. Ich weiß, dass auch Sie großen Belastungen ausgesetzt sind, die noch dadurch gesteigert werden, dass Sie als Ansprechpartner und -partnerinnen für uns als Pfarrvertretung zur Verfügung stehen. Nutzen Sie die Möglichkeit, uns als Pfarrvertretung in Absprache mit Ihrer Kirchenkreisleitung in Ihren Pfarrkonvent einzuladen. Für die Pfarrvertretung hat die Landkarte unserer Landeskirche noch viele weiße Flecken! Meine Kolleginnen, Kollegen und ich sind gerne bereit, in Ihren Kirchenkreis zu kommen, um mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort über die Belange unseres gemeinsamen Dienstes ins Gespräch zu kommen.

Ich wünsche Ihnen für Ihre Arbeit in allen Bereichen Gottes Segen, viel Kraft, Mut, Weisheit und Durchhaltevermögen – den langen Atem eben.

Ich danke Ihnen für Ihre geduldige Aufmerksamkeit.

Peter Stursberg, Pfarrer

und Vorsitzender der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland