

## **Jahresbericht 2021 der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland**

**vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen  
am Mittwoch, 10. November 2021,  
infolge der Corona-Pandemie durchgeführt als ZOOM-Videokonferenz**

<b>1. „Vertraut den neuen Wegen“</b>	<b>S. 2</b>
<b>2. Lust auf Veränderung?!</b>	<b>S. 3</b>
<b>3. Lagebericht: Der Pfarrdienst in unserer Landeskirche aus der Perspektive der Pfarrvertretung</b>	<b>S. 6</b>
<i>I. Zahlen</i>	S. 6
<i>II. Gesundheit</i>	S. 7
<i>III. Zeit fürs Wesentliche - Auf dem Weg zu einer verbindlichen Arbeitszeitregelung</i>	S. 8
<i>IV. Konflikte</i>	S. 9
<i>V. Nicht-stellengebundene Aufträge nach §25 PfdG.EKD     sowie Wartestandsaufträge</i>	S. 10
<b>4. Aus der Arbeit der Pfarrvertretung</b>	<b>S. 11</b>
<i>I. Kontakte – Sitzungen – Gespräche – Beratungen und Begleitungen</i>	S. 11
<i>II. Wahl der Wahl- und Kontaktpersonen für die Wahlperiode 2021 – 2025</i>	S. 11
<b>5. Dank</b>	<b>S. 12</b>
<b>6. Schlusswort</b>	<b>S. 14</b>

## 1. „Vertraut den neuen Wegen...“

Die Geschichte ist bekannt (Gen 19): Nach einer Zeit der gemeinsamen Wanderung trennen sich Abram und Lot einvernehmlich, weil sich auf dem zur Verfügung stehenden Boden nicht genügend Früchte erwirtschaften lassen, von denen beide Sippen auskömmlich leben könnten. Außerdem herrscht andauernd Zank und Streit zwischen den Hirten der beiden Männer, der wahrscheinlich immer wieder neu angefacht wird, weil man die eigenen Lebensgrundlagen durch die jeweils anderen in Frage gestellt sieht. Lot entscheidet sich für den wasserreichen Landstrich am Jordan und zieht bis nach Sodom, für Abram bleibt danach genügend Lebensraum in Kanaan.

Lot wird in seiner neuen Heimat nicht mit offenen Armen empfangen – Sodom und Gomorra sind der biblische Inbegriff des Bösen. Gruselige Dinge weiß die biblische Überlieferung zu berichten, die allerdings auch Lot nicht in einem guten Licht erscheinen lassen (besonders Gen 19, 8 und 30ff.). Weder fürchtet man dort einen Gott noch achtet man das Leben des nächsten Menschen. Weil Gott darum an den beiden Städten ein Strafgericht vollziehen will, soll Lot mit seiner Frau und seinen beiden Töchtern fliehen: *„Rette dein Leben! Schau nicht zurück und bleib nirgendwo stehen! Rette dich ins Gebirge, sonst kommst du um“* (Gen 19, 17 – BasisBibel). Unterwegs passiert es dann: Seine – namenlose – Frau schaut doch zurück und erstarrt auf der Stelle zur Salzsäule. Lot muss mit seinen beiden Töchtern allein weiterziehen.

Unterschiedliche Deutungen dieser rätselhaften, sich in einem Wimpernschlag vollziehenden Erstarrung lassen sich recherchieren. In der Verwandlung der Frau ein göttliches Strafgericht über ihren Ungehorsam zu sehen, überzeugt mich nicht. Naheliegender erscheint es, wenn darin der Ausdruck des Entsetzens über das göttliche Strafgericht erkannt wird: Lots Frau kann nicht ertragen, was sie auf der Flucht beim Blick über die Schulter mitansehen muss. Was sie sieht, führt in ein dauerhaftes Trauma. So ergeht es auch heute noch Millionen von Menschen auf dieser Erde, die auf der Flucht sind, wenn sie sich daran erinnern, was sie unterwegs erlebt haben oder immer noch erleben müssen.

Aber noch eine andere Deutung ist möglich.

Insgesamt liegt der biblischen Botschaft doch daran, unseren Blick in die Zukunft zu richten. Diese Perspektive unterstützt auch Jesus: *„Wer die Hand an den Pflug legt und zurückschaut, der eignet sich nicht für das Reich Gottes“* (Lk 9, 62). Später (Lk 17, 28f.) verweist er noch einmal ausdrücklich auf die Geschichte von Lot und ruft das Schicksal seiner Frau in Erinnerung: *„Denkt an die Frau von Lot“* (Lk 17, 32). Jesus mahnt mit diesen Verweisen, in einer dramatischen Situation das Handeln nicht hinauszuzögern, sondern entschlossen zu agieren – mit dem unverwandten Blick nach vorn. Es gibt Augenblicke, in denen man sich nicht durch Erinnerungen oder Vermächtnisse vom zielgerichteten Zukunftshandeln abhalten lassen darf, auch wenn dafür nicht auf zuverlässige Erfahrungswerte aus der Vergangenheit zurückgegriffen werden kann.

Diese Sicht führt nicht zwangsläufig in eine nivellierende Geschichtsvergessenheit. Die passt auch gar nicht zur jüdisch-christlichen Glaubensstradition, die immer wieder an Gottes rettendes Handeln in der Vergangenheit erinnert und so das Vertrauen auch für Gottes Gegenwart in der Zukunft wecken will. Außerdem brauchen wir die Erinnerung, um Fehler aus der Vergangenheit nicht zu wiederholen. Aber: Gelungene Rezepte der Vergangenheit sorgen nicht zwangsläufig für bahnbrechende Bewegungen in der Zukunft.

Wir leben in einer Zeit der permanenten Veränderung. Die Schritte, die uns auf diesem Weg abverlangt werden, werden immer größer und folgen in einem immer schnelleren Tempo aufeinander. Schon allein, damit wir nicht aus dem Tritt kommen, brauchen wir den Blick nach vorn.

In unserem Evangelischen Gesangbuch (EG 395) finden wir das mittlerweile oft gesungene Lied von Klaus Peter Hertzsch aus dem Wendejahr 1989, an das ich hier und in diesem Zusammenhang gerne erinnere:

*„Vertraut den neuen Wegen, auf die der Herr uns weist, weil Leben heißt: sich regen, weil Leben wandern heißt. Seit leuchtend Gottes Bogen am hohen Himmel stand, sind Menschen ausgezogen in das gelobte Land.“*

*Vertraut den neuen Wegen und wandert in die Zeit! Gott will, dass ihr ein Segen für seine Erde seid. Der uns in frühen Zeiten das Leben eingehaucht, der wird uns dahin leiten, wo er uns will und braucht.*

*Vertraut den neuen Wegen, auf die uns Gott gesandt! Er selbst kommt uns entgegen. Die Zukunft ist sein Land. Wer aufbricht, der kann hoffen in Zeit und Ewigkeit. Die Tore stehen offen. Das Land ist hell und weit.“*

Es geht also nicht einfach um Zukunftsorientierung um jeden Preis, sondern es geht um das Zutrauen, dass die Zukunft, auf die wir zugehen, aus Gottes Hand kommt: Gott selbst kommt uns entgegen!

## **2. Lust auf Veränderung?!**

Aller Voraussicht nach wird Olaf Scholz noch in diesem Jahr der neue Bundeskanzler. 2017 hat er ein Buch mit dem Titel „Hoffungsland“ veröffentlicht. Ich habe dieses Buch nicht gelesen. Vor einiger Zeit aber wurde in einem Kommentar aus diesem Buch zitiert: *„Wir dürfen nicht abwarten, bis uns die Umstände das Handeln aufzwingen, sondern müssen handeln, um die Umstände zu prägen.“* Diese Einschätzung teile ich, und ich möchte sie gerne übertragen: Auch in unserer Kirche, in unseren Gemeinden und Kirchenkreisen sowie im Pfarrdienst und den vielen anderen Dienstgruppen sind wir gut beraten, wenn wir nicht zögerlich abwarten, wie sich die Dinge entwickeln werden, sondern wenn wir aktiv und vorausschauend handeln und in der Zukunft notwendige Veränderungen jetzt schon vorbereiten und anlegen.

So ordne ich auch die Feststellung unseres neuen Finanzdezernenten Oberkirchenrat Henning Boecker ein, der in EKIR.info schreibt: „Im vergangenen Jahr hat die Kirchenleitung entschieden, dass im Haushalt Kürzungen von 13 Millionen Euro erforderlich sind. Zwar sind die Steuereinnahmen 2020 nicht wie erwartet coronabedingt um 12,5 Prozent gesunken, sondern nur um sechs Prozent. An dem Einsparziel halten wir dennoch fest, weil die Kirchensteuereinnahmen perspektivisch sinken werden“<sup>1</sup>.

Diese Haltung kann man als viel zu pessimistisch bewerten – wie oft haben wir schon mit extremen Einbrüchen bei den Finanzen gerechnet, und am Ende war doch immer mehr da, als man zuvor erwartet hatte. Diese Erfahrung aus der Vergangenheit könnte uns auf Dauer aber in falscher Sicherheit wiegen: Sind wir dann gut vorbereitet, wenn die „schlechten“ Prognosen doch zutreffend sind?

In diesem Zusammenhang erinnere ich gerne an die Josefsgeschichte: In den sieben reichen Jahren schafft Josef Vorräte für sein Volk, um dann in der Folge auch die sieben Hungerjahre bestehen zu können (Gen 41, 47ff.). Schon seit längerer Zeit sieht es leider nicht danach aus, als könnten wir im Blick auf unsere Mitgliederzahlen – und daraus folgend auch im Blick auf die Finanzmittel – mit erheblichen Zuwächsen rechnen. „Handeln, um die Umstände zu prägen“ bedeutet in diesem Zusammenhang dann wohl auch, eine eher defensiv ausgerichtete Finanzplanung zu betreiben.

Allerdings möchte ich zu bedenken geben: Im weltweiten ökumenischen Kontext müssen wir uns die Frage stellen, ob der Rückgang der Finanzmittel bei uns wirklich zu mageren Jahren führen wird – wenn uns weniger zur Verfügung steht als vorher, haben wir immer noch deutlich mehr als andere Kirchen auf dieser Erde. Vor diesem Hintergrund sollten wir uns davor hüten, auf hohem Niveau zu klagen.

Die Ausrichtung auf die Zukunft hat aber nicht nur eine strukturelle und finanzielle Relevanz. Beim digitalen Frühjahrskonvent im März dieses Jahres hatten wir die damals noch amtierende Präses der EKD-Synode, Frau Dr. Irmgard Schwaetzer, zu Gast. Nachdem ich im Jahresbericht 2020 in einem Exkurs auf die „Zwölf Leitsätze zur Zukunft einer aufgeschlossenen Kirche“ eingegangen war<sup>2</sup>, die im Herbst 2020 durch die EKD-Synode beschlossen wurden, wollten wir im Gespräch mit der Präses die Hintergründe des Zukunftspapiers beleuchten.<sup>3</sup>

Frau Dr. Schwaetzer beschrieb den Prozess, in dem das Reformationsjubiläum 2017 den Impuls gesetzt habe, um konzentriert der Frage nachzugehen: Wie erreichen und sichern wir als evangelische Kirche dauerhaft Resonanz in der Öffentlichkeit unserer Gesellschaft? Damals habe man *Lust auf Veränderung* verspürt, und es sei nun Teil der Selbstverantwortung auf allen Ebenen der Kirche, die dringend gebotenen Diskussionen weiterzuführen.

---

<sup>1</sup> EKIR.info Nr. 5/Okttober 2021, S. 5.

<sup>2</sup> <https://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/Jahresbericht%202019-20.pdf>, S. 3ff.

<sup>3</sup> Ein ausführlicher Bericht über das Gespräch mit Frau Dr. Schwaetzer ist unter <https://www.ekir.de/pfarrvertretung/2021-314-3-00-artikel-komplett-317.php> zu finden.

Dr. Schwaetzer wies auch darauf hin, dass es weniger um eine Strukturkrise, sondern mehr um eine geistliche Krise gehe, die dazu führen müsse, dass wir uns zuerst selbst befragen. Von daher stehe in den Leitsätzen an erster Stelle auch die Frömmigkeit – wer sich mit seiner Frömmigkeit auseinandersetze und sich dazu befragen lasse, setze sich mit zutiefst persönlichen Fragestellungen auseinander. Unser Kommunikationsverhalten und unsere Sprachfähigkeit seien zu überprüfen: „*Reden wir noch von Schuld und Vergebung, von Sterben und Tod*“, so fragte die Präses der EKD-Synode in die Runde der Wahl- und Kontaktpersonen. Um Menschen in einem säkularisierten Umfeld in ihren Sorgen und Nöten sprachlich erreichen zu können, müsse man deren Lebenswelt kennen.

*Lust auf Veränderung* spiegelt sich auch in dem Positionspapier der Kirchenleitung wider, das im Sommer unter der Überschrift „E.K.I.R. 2030 – Wir gestalten ‚evangelisch rheinisch‘ zukunftsfähig“ veröffentlicht wurde. Im September 2021 hatten wir beim Jahresgespräch die Möglichkeit, uns mit Präses Dr. Latzel und Vizepräses Pistorius – sozusagen in einem ersten Durchgang – über das Papier auszutauschen.

Natürlich kann und muss man sich kritisch mit Form, Inhalt und Sprache – aus meiner Sicht auch mit der unglücklich und sperrig formulierten Überschrift – des Positionspapiers auseinandersetzen. Ich finde es zum Beispiel misslich, dass man erst das gesamte Papier durchlesen muss, um auf der letzten Seite Hinweise zu finden, was die eigentliche Zielsetzung ist: „*Es soll daher kein neues Papier ‚verabschiedet‘ und kein langer Diskussionsprozess inszeniert werden. Vielmehr braucht es nach unserer Einschätzung zum einen geistliche Zurüstung und zum anderen die tatkräftige Umsetzung verschiedener aufeinander abgestimmten (sic!) Maßnahmen. Dazu gehören vor allem viele Menschen, die diese Zielsetzungen grundsätzlich teilen und den gemeinsamen Aufbruch glaubhaft vermitteln: ‚Bei uns tut sich was. Wir sind gemeinsam auf dem Weg und gestalten ‚evangelisch rheinisch‘ zukunftsfähig.‘ Dazu laden wir als Kirchenleitung herzlich ein und werden zugleich unseren Beitrag dazu zu leisten.*“<sup>4</sup> Mit Schreiben vom 13. Oktober 2021 lädt Präses Dr. Latzel nun in einem nächsten Schritt zu einem Austausch im Format „Kirchenleitung im Gespräch“ im Rahmen von drei Videokonferenzen ein<sup>5</sup>.

Als Vorsitzender der Pfarrvertretung muss ich keine Werbung für ein Anliegen der Kirchenleitung machen. Ich trage aber den Ansatz mit: Wir sollten uns nicht mit akademischen Diskussionen aufhalten, sondern wir sollten den *Kairos* erkennen, der uns auf Nachhaltigkeit angelegte Aktivitäten abverlangt, um die Zukunft unserer Kirche zu sichern. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir die Herausforderungen der Zukunft nicht mit – zu ihrer Zeit durchaus bewährten – Rezepten aus der Vergangenheit bewältigen können. Auf dem Weg in die Zukunft wird unsere Kirche sehr wahrscheinlich eine andere äußere Gestalt annehmen. Entscheidend wird sein, dass der „rote Faden“ erkennbar bleibt: ein Raum und eine Struktur, die Menschen nicht auseinanderdividiert, sondern zusammenführt und eine Verkündigung in Wort

---

<sup>4</sup> Positionspapier, S. 20.

<sup>5</sup> Montag, 15.11.21, 19.00 – 21.00 Uhr; Donnerstag, 02.12.21, 19.00 – 21.00 Uhr und Samstag, 04.12.21, 10.00 – 12.00 Uhr.

und Tat, die Menschen befähigt, die von Gott geschenkte Freiheit selbstverantwortlich und mit Freude zu gestalten.

Für die Arbeit der Pfarrvertretung im Berichtszeitraum kann ich feststellen, dass wir uns in unseren Beratungen und auch bei den Stellungnahmen, die wir abgeben, immer von der Frage leiten lassen, welche Auswirkungen die zu treffenden Entscheidungen für die nachfolgenden Generationen, insbesondere im Pfarrdienst, haben werden. Mir und der gesamten Pfarrvertretung geht es darum, dass wir auch unter veränderten Rahmenbedingungen immer noch „gut, gerne und wohlbehalten“<sup>6</sup> den Dienst in unserer Landeskirche ausüben können. Dafür soll und muss sich auch die Pfarrvertretung in der Wahlperiode 2021 – 2025 mit Nachdruck einsetzen.

Mir ist es ein großes Anliegen, die *Lust auf Veränderung* zu wecken und am Leben zu erhalten – immer unter Berücksichtigung der Interessen und Positionen der Kolleg\*innen, die noch viele Jahre im Pfarrdienst tätig sein werden – oder soll ich sagen: müssen? Gerade die jungen Kolleg\*innen im Pfarrdienst lade ich ein, sich in der nächsten Zeit aktiv und auch mit entsprechendem Nachdruck an den Diskussionen und Planungen für die Zukunft des Pfarrdienstes zu beteiligen. Auch durch das unermüdliche und konstruktive Engagement der Pfarrvertretung in mittlerweile zwölf Jahren haben wir im Zusammenwirken mit der Personalabteilung im Landeskirchenamt ein Klima schaffen können, das einen offenen und kritischen Dialog ermöglicht. Was vor 35 Jahren, als ich im Oktober 1986 als Vikar in den Dienst unserer Landeskirche eingetreten bin, noch nicht denkbar war: heute haben wir die Möglichkeit, uns aktiv an der Ausgestaltung unserer Dienstverhältnisse zu beteiligen. Diese Möglichkeit muss weiter ausgebaut, vor allen Dingen aber muss sie erhalten bleiben und von uns aktiv und mit Nachdruck genutzt werden.

### **3. Lagebericht: Der Pfarrdienst in unserer Landeskirche aus der Perspektive der Pfarrvertretung**

#### *I. Zahlen*

Zum 30. Juni 2021 gab es in unserer Landeskirche rd. 1.250 (2019: 1.307) nicht refinanzierte Pfarrstellen (64 % parochial, 13 % funktional) sowie rd. 305 (2019: 317) refinanzierte Stellen (RU und JVA). Darüber hinaus sind rd. 83 Dienstaufträge vergeben. Rd. 10 % der regulären Stellen sind unbesetzt. Etwa 30 Stellen sind zur Aufhebung vorgemerkt. In den vergangenen Jahren wurde ein realer jährlicher Zugang zum Pfarrdienst von durchschnittlich 36 Personen erzielt. Die Zugänge erfolgen aus der grundständigen Ausbildung sowie aus dem Ergänzenden Pastoralen Dienst, aus anderen Landeskirchen und nach den in § 16 PfdG.EKD vorgesehenen Regelungen. Die Zahl der Teilnehmenden in den Vikariatskursen schwankt zwischen 9 und 24 Personen.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Unter diesem Motto ist 2015 die Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen für Pfarrer\*innen in der ELKB erschienen ([ELKB Handreichung Pfarrdienst](#)).

<sup>7</sup> Diese Zahlen wurden im Rahmen der Personalplanungskonferenz am 24. September 2021 bekanntgegeben.

Es ist also – wie schon länger erwartet – abzusehen, dass die zukünftig noch vorhandenen Pfarrstellen auf Dauer nicht vollständig mit Pfarrer\*innen besetzt werden können, die den „klassischen“ Weg über das Theologiestudium und die anschließende praktische Ausbildung gegangen sind. Außerdem werden Pfarrer\*innen unserer Landeskirche in der Zukunft nicht zwangsläufig „rheinische Urgewächse“ sein – schon seit längerer Zeit entscheiden viele Studierende erst sehr spät, auf welcher landeskirchlichen Liste sie sich eintragen wollen. Diese Zugänge „von außen“ empfinde ich als Bereicherung, weil Menschen mit anderen Perspektiven und Erfahrungen in unsere Mitte kommen. Das gilt ja auch für unseren im Januar 2021 neugewählten Präses.

Für die Pfarrvertretung ergibt sich daraus die Forderung, dass es in unserer Landeskirche weiterhin gemeinsame Anstrengungen auf allen Ebenen geben muss, um den Pfarrdienst attraktiv zu halten. Besonderes Augenmerk wird aus der Perspektive der Pfarrvertretung darauf gerichtet sein müssen, ob (längerfristig) vakante Pfarrstellen mit Bewerber\*innen aus anderen Berufsgruppen besetzt werden – mit dem Sondereffekt, dass sich auf diese Weise Einsparungen erzielen lassen, insbesondere im Bereich von Beihilfe und Versorgung. Dies gilt auch im Blick auf die sog. „Quereinsteiger\*innen“, die oft schon im fortgeschrittenen Alter sind und daher für eine Verbeamtung nicht mehr in Frage kommen. Chancen und Risiken dieser Entwicklung gilt es im Blick zu behalten.

## II. Gesundheit

An dieser Stelle erinnere ich gerne daran, dass die Pfarrvertretung bereits 2016 ein Positionspapier mit dem Titel „*Salutogenese und Betriebliches Gesundheitsmanagement für den Pfarrdienst in der EKIR*“ veröffentlicht hat<sup>8</sup>. Salutogene Arbeitsbedingungen dienen nach außen hin der Attraktivitätssteigerung für potenzielle Bewerber\*innen.

Zur Aufgabe der Pfarrvertretung gehört auch, dass wir Kolleg\*innen im Rahmen der BEM-Verfahren<sup>9</sup> beraten und begleiten. Mir begegnen seit mehreren Jahren zunehmend Kolleg\*innen in der zweiten Hälfte des sechsten Lebensjahrzehnts, die mit ihren Kräften, mit ihrer Lebensenergie und mit ihrer Arbeitszufriedenheit am Ende sind. Oft geht es nach längeren Phasen der krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit um die Frage, wie sich ein vorzeitiger Ausstieg aus dem aktiven Dienstverhältnis bewerkstelligen lässt.

Mich berühren diese Begegnungen mit Kolleg\*innen, die so schwer an der Last ihres Dienstes tragen, immer wieder. Vielfältig sind die Gründe, die solch eine Entwicklung begünstigen – es sind aber eben auch immer Gründe, die aus dienstlichen Zusammenhängen herzuleiten sind. Das müssen wir als Zukunftsaufgabe annehmen. Wie wollen wir sonst mit gutem Gewissen Menschen für den Pfarrdienst gewinnen, wenn uns gehäuft vor Augen geführt wird, dass die Belastung so hoch ist, dass im Laufe des Arbeitslebens eine vorzeitige gesundheitlich bedingte Dienstunfähigkeit eine realistische Gefahr darstellt?

---

<sup>8</sup> [Positionspapier - Salutogenese und BGM](#)

<sup>9</sup> BEM = Betriebliches Eingliederungs-Management

Wir müssen erneut und andauernd Anstrengungen unternehmen, um die Rahmenbedingungen des Pfarrdienstes so zu gestalten, dass sie gesundheitserhaltend, ja, mehr noch: gesundheitsfördernd sind.

*III. Zeit fürs Wesentliche - Auf dem Weg zu einer verbindlichen Arbeitszeitregelung*  
Über die Entwicklung des Prozesses „Zeit fürs Wesentliche“ kann ich Ihnen heute leider keine Informationen zum aktuellen Stand geben. Ich verweise auf den Bericht der Kirchenleitung für die Landessynode 2021<sup>10</sup>, der den Sachstand vom November 2020 wiedergibt.

Aufgefallen ist mir allerdings, dass jetzt vermehrt in Pfarrstellenausschreibungen darauf hingewiesen wird, dass sich die Ausübung des Dienstes an den Erkenntnissen und Festlegungen orientieren soll, die in Dienstvereinbarungen festgehalten werden, die die Eckpunkte des Prozesses berücksichtigen werden. Das geschieht noch nicht in der Breite – es gibt auch Ausschreibungen, bei denen ich immer wieder nur staunen kann, welche umfangreiche Erwartungen Presbyterien an Pfarrer\*innen richten, die sie für ein Teildienstverhältnis gewinnen wollen. Da kann ich nur die Hoffnung zum Ausdruck bringen, dass „der Markt“ die nötigen Bereinigungen herbeiführen wird. Schon vor Jahren bemerkte eine jüngere Kollegin, dass zukünftig wohl nur noch die Gemeinden und Kirchenkreise ihre Stellen werden besetzen können, die die dafür notwendigen „Hausaufgaben“ erledigt haben.

Und dazu gehört mit Sicherheit auch die Begrenzung der Arbeitszeit, insbesondere auch unter dem gerade zuvor benannten Aspekt der Gesunderhaltung. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass zukünftig auch stärker darauf zu achten sein wird, dass die Inanspruchnahme durch den Pfarrdienst und die Zeit für Familie – dabei sind Kindererziehungszeiten genauso in den Blick zu nehmen wie die Pflege von Familienmitgliedern – sowie die individuelle Lebensgestaltung in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

Wir hatten uns beim Frühjahrskonvent 2020 mit dem Terminstundenmodell beschäftigt und mit einem einstimmigen, an die Leitung der Personalabteilung und die Kirchenleitung gerichteten Beschluss darum gebeten, *„...sich mit diesem Modell zu beschäftigen, damit im Rahmen der Evaluation zu ‚Zeit für das Wesentliche‘ ein handhabbares Instrumentarium zur Verfügung gestellt wird, um Arbeitszeiten realistisch erheben, planen und in der Folge begrenzen zu können. Außerdem bringt der Konvent seine Erwartung zum Ausdruck, dass die Kirchenleitung sich landeskirchenweit für die Einführung eines einheitlichen Arbeitszeitmodells einsetzt“*<sup>11</sup>.

Unsere Erfahrungen aus der jetzt ablaufenden Amtsperiode bestärken uns in der Einschätzung, dass wir ohne eine solche Arbeitszeitregelung in der Zukunft im Pfarrdienst nicht mehr geordnet werden arbeiten können. Gerade die sich aus der Personalsituation ergebende zwangsläufige Reduzierung der Pfarrstellen fordert eine Begrenzung der Arbeitszeit, damit

---

<sup>10</sup> [https://landessynode.ekir.de/wp-content/uploads/sites/2/2020/12/LS2021\\_74-DS01-Bericht-der-Kirchenleitung-ueber-ihre-Taetigkeit-und-die-Ausfuehrung-der-Beschluesse.pdf](https://landessynode.ekir.de/wp-content/uploads/sites/2/2020/12/LS2021_74-DS01-Bericht-der-Kirchenleitung-ueber-ihre-Taetigkeit-und-die-Ausfuehrung-der-Beschluesse.pdf), S. 25ff.

<sup>11</sup> <https://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/Beschluss%20des%20Konvents%2011.03.20%20-%20Terminstundenmodell.pdf>

Pfarrer\*innen in ihrem Dienst nicht durch jedes vertretbare Maß überschreitende Ansprüche der Presbyterien und Kirchenkreisleitungen „verschlissen“ werden. Es ist doch widersinnig – darauf haben wir schon mehrfach verwiesen –, dass wir erst über Arbeitszeiten sprechen, wenn ein\*e Pfarrer\*in im Rahmen des BEM-Verfahrens aus der krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit zurückgeführt werden soll und dafür ein Plan mit stufenweise gesteigerter Arbeitszeit vorgelegt werden muss. Hier wird die Wiedereingliederung als abgeschlossen betrachtet, wenn eine Arbeitszeit von etwa 41 bis 48 Stunden erreicht ist – der Zeitwert variiert jedoch von Kirchenkreis zu Kirchenkreis.

Dieses Anliegen werden wir aber nur erfolgreich auf den unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche vertreten können, wenn die Mehrheit der Pfarrer\*innen es unterstützt – und dabei setze ich insbesondere auf die jungen Kolleg\*innen, die nach meiner Wahrnehmung eine ganz andere Vorstellung von Work-Life-Balance haben als viele Ältere.

#### *IV. Konflikte*

Auch in der Beratung und Begleitung von Konflikten waren wir in der Pfarrvertretung im zurückliegenden Jahr tätig. Nach meinem Eindruck hat die „Konfliktfreudigkeit“ wieder zugenommen, nachdem die erste Welle der Pandemie abgeflacht war. Beratungen, Konfliktgespräche und Sitzungen wurden erfolgreich im Online-Format durchgeführt.

Es ist gut und wichtig, dass die Pfarrvertretung Kolleg\*innen zur Seite stehen kann, die in kollegialen Konflikten, in Auseinandersetzungen mit dem Presbyterium oder auch auf Kirchenkreis- oder Landeskirkenebene unter Druck geraten. In unserer Wahrnehmung wird der Einsatz der Pfarrvertretung von allen (!) Beteiligten als hilfreich und unterstützend empfunden. Wir versuchen gemeinsam Lösungen zu finden, die Eskalationen nach Möglichkeit verhindern oder entschärfen und für alle einen gangbaren Weg in die Zukunft bieten.

In diesem Zusammenhang haben wir im vergangenen Jahr allerdings auch erstmals von einer Regelung Gebrauch machen müssen, die das Pfarrvertretungsgesetz vorsieht<sup>12</sup>: In einer Personalangelegenheit sahen wir die Rechte einer Pfarrperson in so eklatanter Weise verletzt, dass wir die Kirchenleitung um eine Erörterung des Sachverhalts gebeten haben. Letztlich ist es nicht zu einem Erörterungsverfahren gekommen, da die Pfarrperson kurzfristig die Stelle erfolgreich wechseln konnte. Pfarrvertretung, Personalabteilung und Präses kamen aber gemeinsam zu der Erkenntnis, dass dieses Verfahren eine entsprechende Ordnung braucht, die im Gesetz nicht ausgeführt ist. Diese haben wir in diesem Jahr im gegenseitigen Einvernehmen miteinander erarbeitet – verbunden mit der gemeinsamen Hoffnung, dass davon möglichst kein Gebrauch gemacht werden muss, weil ein Erörterungsverfahren immer erst zum Tragen kommen sollte, wenn die Eskalation sehr weit vorangeschritten ist und Rechte der Pfarrperson missachtet werden.

---

<sup>12</sup> § 18 (3f.) PflVG.

#### V. Nicht-stellengebundene Aufträge nach § 25 PfdG.EKD sowie Wartestandsaufträge

Im April 2021 richtete Vizepräsident Pistorius in seiner Funktion als Leiter der Personalabteilung ein Schreiben an die Pfarrer\*innen in den genannten Aufträgen. Da auch die Kosten, die der Pfarrdienst verursacht, im Rahmen der Haushaltskonsolidierung einer Prüfung unterzogen werden, wird eine Verschärfung im Blick auf die Rahmenbedingungen zu erwarten sein, unter denen die Aufträge vergeben werden. In dem genannten Schreiben heißt es: *„Zwar waren wir auch in der Vergangenheit bemüht, Pfarrdienstverhältnisse dort einzurichten und Pfarrerinnen und Pfarrer dort tätig werden zu lassen, wo dieser Einsatz auch durch die Gemeinde oder den Kirchenkreis finanziert wurde. Aus sehr unterschiedlichen Gründen ist uns das nicht immer gelungen. Ein Grund dafür ist, dass wir sehr deutlich versucht haben, die persönlichen Belange in Bezug auf den Wohnort, den Dienstort oder die inhaltliche Ausgestaltung des Dienstes zu berücksichtigen. Zukünftig wird das in diesem Maße nicht mehr der Fall sein können. Wir werden eine Akzentverschiebung hin zu einer stärkeren Berücksichtigung der dienstlichen Belange, wozu auch die Finanzierung des Dienstes zählt, vornehmen müssen.“* Gemeint ist damit, dass solche Aufträge bevorzugt dann erteilt werden, wenn eine Refinanzierung durch eine Gemeinde oder einen Kirchenkreis sichergestellt wird. Persönliche Belange müssen demgegenüber zurückgestellt werden. Es wird dazu aufgefordert, die Optionen für selbst gestaltbare Perspektiven zu prüfen, da die Zuweisung anderer Tätigkeiten in Zukunft nicht auszuschließen sei: *„Uns ist dabei bewusst, dass dies neben den Veränderungen für Sie und Ihre Angehörigen auch Auswirkungen auf die von Ihnen geleistete Arbeit vor Ort haben wird.“*

Vereinzelt gab es bereits Rückmeldungen von Kolleg\*innen, die sich durch diese Ankündigung und entsprechende weitere Schreiben aus dem Landeskirchenamt unter Druck gesetzt fühlten. Wir werden beobachten und prüfen müssen, wie sich die Dinge weiterentwickeln, um dann mit der Personalabteilung darüber sprechen zu können. Von daher richten wir die Bitte an alle Kolleg\*innen, uns zu informieren, wenn sie von entsprechenden Entwicklungen betroffen sind. Auch hier gilt, dass es wesentlich günstiger ist, aktiv tätig zu werden und nicht abzuwarten, bis die Personalabteilung – wie im Schreiben des Vizepräsidenten angekündigt – Druck aufbaut.

Auch der „Pastorale Dienst im Übergang“ (PDÜ) wird im Rahmen nicht-stellengebundener Aufträge ausgeübt. Viele Kolleg\*innen sehen in diesem Konstrukt eine Möglichkeit, nach jahrzehntelanger Tätigkeit in festen Strukturen in der Schlussphase des aktiven Dienstes Gemeinden Beraterisch auf dem Weg zu einem Neuanfang zu begleiten. Aus meiner Sicht ist dies ein sehr interessanter und erfolgversprechender Weg, Gemeinden mit vakanten Pfarrstellen im Prozess der Umstrukturierung lösungsorientiert zu begleiten. Zukünftig wird aber wohl von Interessent\*innen – mit Blick auf die Ankündigung der Personalabteilung – genauestens geprüft werden müssen, wie die Bedingungen für diesen Dienst langfristig aussehen, um nicht „böse, im Vorhinein ungeahnte Überraschungen“ zu erleben.

#### **4. Aus der Arbeit der Pfarrvertretung**

##### *I. Kontakte – Sitzungen – Gespräche*

Auch im diesjährigen Berichtszeitraum fanden infolge der Pandemie alle Gespräche und Sitzungen der Pfarrvertretung sowie die Besprechungen mit der Personalabteilung und die Gespräche mit dem Präses im Rahmen von Videokonferenzen statt. Wenn die persönliche („leibhaftige“) Begegnung durch die digitale Alternative auch nicht ersetzt werden kann – als Pfarrvertretung fühlten wir uns dadurch in unserer Arbeit im Interesse der Kolleg\*innen jedenfalls nicht behindert.

Insgesamt fanden fünf Sitzungen der Pfarrvertretung statt (26.11.2020, 28.01., 03.03., 01.07. und 23.09.2021). In der September-Sitzung trafen wir mit den Ruhestandkollegen Christoph König und Werner Korsten zusammen, die gemeinsam mit Uwe Bratkus-Fünderich – der Kollege war leider verhindert – die Interessen der Kolleg\*innen mit einer Schwerbehinderung vertreten (SBV). Die beiden Kollegen informierten bei dieser Gelegenheit darüber, dass die SBV nun auch durch eine Kollegin unterstützt wird: Die Kirchenleitung will Frau Pfarrerin Alice Petra Husken aus Köln zum Mitglied der SBV berufen. Für 2022 wurde ein Gespräch zwischen Schwerbehinderten- und Pfarrvertretung vereinbart, das dann in ein Gespräch mit der Personalabteilung münden soll, um gemeinsam Themen zu erörtern, die eine Schnittmenge für die beiden Vertretungen bilden.

Mit der Leitung der Personalabteilung, Vizepräses Christoph Pistorius und Landeskirchenrätin Iris Döring, gab es vier gemeinsame Besprechungen (26.11.2020, 03.03., 01.07. und 20.09.2021).

Das Jahresgespräch mit Präses Dr. Thorsten Latzel fand am 20. September 2021 statt, nachdem es im Juni bereits ein informelles Kennenlerngespräch gegeben hatte. Nach diesem ersten ausführlichen Gespräch haben wir in der Pfarrvertretung den Eindruck miteinander geteilt, dass wir mit unserem neuen Präses in einen guten Kontakt gekommen sind, die Ziele und Schwerpunkte unserer Arbeit darstellen konnten und vor diesem Hintergrund auch in der Zukunft darauf hoffen können, den vertrauensvollen Umgang, den wir mit Präses Manfred Rekowski pflegen konnten, fortzusetzen.

Mit dem Vorstand des RVM (Rheinischer Verband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst) gab es sehr konstruktive Gesprächskontakte, um gemeinsame Stellungnahmen für Beschlussvorlagen der Landeskirche abzustimmen, die sowohl Pfarrer\*innen als auch Kirchenbeamt\*innen betreffen. Im Mai hatte ich als Vorsitzender der Pfarrvertretung die Gelegenheit, bei der digitalen Mitgliederversammlung des RVM die Andacht zu halten und ein Grußwort zu sprechen. Wir sind mit der guten und erfolgreichen Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen aus dem Verwaltungsdienst sehr zufrieden – die Kontakte sind unkompliziert und von gegenseitiger Wertschätzung geprägt.

##### *II. Wahl der Wahl- und Kontaktpersonen für die Wahlperiode 2021 – 2025*

Heute trifft sich erstmals der Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen für die neue Wahlperiode 2021 – 2025. In elf Kirchenkreisen sind neue Kolleg\*innen gewählt worden:

Altenkirchen:	Michael Straka
Dinslaken:	Jan Zechel

Duisburg:	Volker Lehmann
Düsseldorf-Mettmann:	Gabriel Schäfer
Bad Godesberg-Voreifel:	Gudrun Schlösser
Köln-Mitte:	Ivo Masanek
Köln-Nord:	Matthias Bertenrath
Köln-Süd:	Almuth Koch-Torjuul
Leverkusen:	Tanja Kraski
Simmern-Trarbach:	Ortrun Hillebrand
Wied:	Jörg Eckert

Erstmals hat auch der Konvent der Landespfarrer\*innen eine Wahl- und Kontaktperson für die Pfarrvertretung gewählt, die ich wie die bereits genannten sowie die im Amt bestätigten Kolleg\*innen sehr herzlich in unserer Mitte begrüße:

Landespfarrer\*innen: Dr. Frank Peters

Im Kirchenkreis Niederberg wurde die Wahl einer Wahl- und Kontaktperson innerhalb der gesetzten Fristen bedauerlicherweise versäumt. Wir hoffen, dass es in absehbarer Zeit noch zu einer Nachwahl kommt.

Aus dem Kirchenkreis Solingen wurde uns über das Landeskirchenamt gemeldet, dass dort kein\*e Kolleg\*in zur Kandidatur bereit war. Das nehmen wir mit dem größten Bedauern, allerdings auch mit Unverständnis zur Kenntnis. In der zurückliegenden Wahlperiode war Solingen bei den Konventen bereits nur äußerst selten vertreten. Vielleicht fehlten den Kolleg\*innen aufgrund dieses Umstands auch Informationen über die Arbeit der Pfarrvertretung. Die Pfarrvertretung muss so in den nächsten vier Jahren auf ein wichtiges Bindeglied für die Kontaktaufnahme und Information der Kolleg\*innen im Kirchenkreis Solingen verzichten. Ich persönlich bedauere das besonders, denn ich bin in diesem Kirchenkreis aufgewachsen und habe dort in verschiedenen Gemeinden meine religiöse Sozialisation erfahren, für die ich dankbar bin. So fühle ich mich auch heute noch auf besondere Weise diesem Kirchenkreis, der einmal meine Heimat war, verbunden. Wir hoffen auch hier, dass sich in absehbarer Zeit doch noch ein\*e Kolleg\*in bereitfindet, dieses wichtige Amt zu übernehmen.

## 5. Dank

Der Erfolg, den wir mit unserer Arbeit als Pfarrvertretung erzielen können, die Anerkennung, die uns für unseren Einsatz von vielen Seiten zugesprochen wird sowie die vielfältige Unterstützung, die wir auf den unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche in unserem Engagement erfahren, ist eine Bestätigung für uns als Team, dass sich der Einsatz für den Pfarrdienst lohnt. Auch in diesem Jahr möchte ich es nicht versäumen, den Mitgliedern der Pfarrvertretung für die gute und intensive Zusammenarbeit – auch unter durch die Pandemie bedingten weiterhin schwierigen Bedingungen – herzlich zu danken. Jede\*r von uns hat sich mit den eigenen Fähigkeiten, Stärken und Interessen eingebracht. Die Kolleg\*innen im Bereich unserer Landeskirche profitieren von der Diversität unserer Dienstverhältnisse, so dass wir in der Breite beraten und unterstützen können.

Wie auch in den Vorjahren danke ich besonders meinem Stellvertreter Christoph Hüther für die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie alle Unterstützung und Beratung, mit der wir uns gegenseitig in unserem Engagement für die Kolleg\*innen unterstützen konnten. Weiterhin bin ich davon überzeugt, dass wir uns als Pfarrvertretung erfolgreich eine anerkannte Position in unserer Landeskirche erarbeiten konnten, weil wir geschlossen auftreten, transparent handeln und auch in Kontroversen trotzdem nach einer konsensualen Lösung suchen. Das ist eine Gemeinschaftsleistung.

Heute möchte ich ganz besonders Hartmut Ohlendorf danken, Wahl- und Kontaktperson für den Kirchenkreis Wied und seit 2013 darüber hinaus Mitglied der Pfarrvertretung. Er scheidet mit dem heutigen Tage aus, da für ihn die altersmäßige Versetzung in den Ruhestand in greifbare Nähe gerückt ist. Da wir online tagen, nimmt er an unserem Konvent leider nicht teil. Bei einem Präsenzkonvent hätten wir uns in unserer Mitte von ihm verabschiedet. Das werden wir im Rahmen der nächsten Besprechung mit der Personalabteilung nachholen und ihm dann auch ein Präsent als Dankeschön für seinen langjährigen Einsatz überreichen.

Ebenso danke ich auch Ihnen, den Wahl- und Kontaktpersonen der Pfarrvertretung. Sie sind und bleiben für uns die wichtigsten Vermittler\*innen zu der Pfarrer\*innenschaft in den Kirchenkreisen. Ich bitte Sie, auch in der neuen Wahlperiode nicht in Ihrem Engagement nachzulassen und unsere Arbeit durch Ihre hilfreichen Rückmeldungen „von der Basis“ in den Kirchenkreisen zu unterstützen. Machen Sie die Arbeit, insbesondere die Unterstützungsangebote der Pfarrvertretung, bei Ihren Kolleg\*innen vor Ort bekannt. Auch in der nächsten Wahlperiode wird sich die neue Pfarrvertretung mit Sicherheit darum bemühen, auf entsprechende Einladungen hin in den Pfarrkonventen präsent zu sein, gerne auch bei Videokonferenzen. Hierbei können Sie als Vermittler\*innen eine wichtige Aufgabe wahrnehmen – aus Sicht der Pfarrvertretung gibt es auf der Landkarte unserer Landeskirche noch viele weiße, unbekannte Flecken!

Meinen Dank richte ich auch an die Leitung der Personalabteilung, Herrn Vizepreses Christoph Pistorius und Frau Landeskirchenrätin Iris Döring. Im zurückliegenden Jahr konnten wir unsere vertrauensvolle Zusammenarbeit fortsetzen. Weil wir über die Jahre hinweg das gegenseitige Vertrauen festigen konnten, können wir auch in unübersichtlichen und kontrovers bewerteten Sachverhalten offen und lösungsorientiert miteinander im Gespräch bleiben. Davon profitieren alle, für die wir uns gemeinsam in der Verantwortung sehen.

Auch den Mitarbeitenden in der Personalabteilung danke ich an dieser Stelle herzlich für alle Unterstützung, die sie uns zukommen lassen. Hier ist insbesondere Frau Gabriele von der Heidt zu nennen, die in der Abteilung auch für die Belange der Pfarrvertretung zuständig ist. Dazu gehört unter anderem die aufwändige Protokollführung bei den Besprechungen mit der Abteilungsleitung. Auch hier pflegen wir gegenseitig einen vertrauensvollen Umgang, der uns allen die Zusammenarbeit erleichtert, weil wir uns aufeinander verlassen können.

Das Maß der Unterstützung durch das Landeskirchenamt ist in diesem Jahr noch ausgedehnt worden, weil wir beim digitalen Konvent auch online die neue Pfarrvertretung für die Periode 2021 – 2025 wählen werden. Dazu bedienen wir uns der Wahlplattform Polyas. Wir sind guter Hoffnung, dass wir die Wahl vom Verfahren her erfolgreich durchführen können. Mit viel Aufwand und Sorgfalt haben Frau Andrea Tylus, Frau Sabine Lang und Frau Kirsten

Troost-Ashour das Wahlverfahren vorbereitet. Am 22. Oktober haben wir im Landeskirchenamt gemeinsam in einem Probelauf bereits eine Wahl simuliert und hoffen, dass wir von den dabei gewonnenen Erkenntnissen heute profitieren können. Wir danken den drei Kolleginnen und auch den weiteren Helfer\*innen im Hintergrund sehr herzlich für alle Unterstützung.

## 6. Schlusswort

Wenn Sie lesend an diesem Punkt angekommen sind, bedanke ich mich herzlich für Ihr Interesse und für Ihre Aufmerksamkeit, aber auch für Ihr Durchhaltevermögen. Gerne ermutige ich Sie zu Rückmeldungen – kritische Rückfragen, Hinweise auf „blinde Flecken“, aber auch Bekräftigung für Perspektiven und Einschätzungen, die Sie teilen, sind ausdrücklich erwünscht.

Auch in der Zukunft liegt die Stärke der Pfarrvertretung in dem Zuspruch und in der Inanspruchnahme, die sie von den Kolleg\*innen in den unterschiedlichen Bereichen unserer Landeskirche erfährt.

Schließen möchte ich an dieser Stelle mit dem Verweis auf das, was für uns alle in unserem Leben mit seinen vielerlei Bezügen unverzichtbar ist, weil es uns trägt – „Zuversicht“:

*Meinen Blick will ich nach vorn richten  
Und nicht im Gestern verhaftet bleiben.*

*Auf das Positive will ich stets schauen  
Und nicht immer das Negative fokussieren.*

*Eine Durststrecke will ich als Chance sehen  
Und nicht im Klagen und Stöhnen versinken.*

*Meine Möglichkeiten will ich betrachten  
Und nicht das Unmögliche überbelichten.*

*Dem Ungewissen will ich gegenüberreten  
Und nicht meine Augen davon abwenden.*

*Im Gottvertrauen will ich mein Leben sehen  
Und nicht das Schlimmste an die Wand malen.*

*Heute will ich Herausforderungen erkennen  
Und nicht allem Schwierigen ausweichen.<sup>13</sup>*

Düsseldorf, 10. November 2021

Pfarrer Peter Stursberg, Vorsitzender

---

<sup>13</sup> ZUVERSICHT. Aus: Klein, K. R., Berühre uns, Herr, sanft mit deinem Wort, Neukirchen-Vluyn 2019, S. 143.