PFARR VERTRETUNG in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Jahresbericht 2022 der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland

vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen in Bonn
am Mittwoch, 9. November 2022

1. Was uns antreibt!? 2

2. Wofür wir uns einsetzen 3

1. Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst 3

a. Der Prozess „Zeit für das Wesentliche" – eine unendliche Geschichte? 3

b. Ergebnisse der Umfrage 6

c. Die Position der Pfarrvertretung 6

d. Eine Arbeitszeitregelung sichert die Zukunft des Pfarrdienstes! 7

e. Was es auch noch zu bedenken gibt 9

2. Beratung und Begleitung in Disziplinarverfahren 10

3. Was uns sonst noch beschäftigt 12

1. Die Arbeit in der Pfarrvertretung 12

2. Personelle Veränderungen im Konvent 13

3. Neue Internetpräsenz der Pfarrvertretung 13

4. Vernetzung der Pfarrvertretung 14

5. Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung 14

4. Wem ich danken möchte 15

1. Was uns antreibt!?

„Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt. Wir machen den Weg frei.“ 2009 haben die Volksbanken Raiffeisenbanken mit diesem Slogan eine Werbekampagne gestartet. Dabei standen persönliche Wünsche und Ziele, Selbstverwirklichung und Einmaligkeit der Mitglieder und Kunden im Zentrum.

2020 hat man die Kampagne überarbeitet. Im „Azubiblog“, der Informationsplattform des bankeninternen Nachwuchses, heißt es dazu: „Nicht nur die Welt hat sich verändert, sondern mit ihr auch die Gesellschaft. Der Klimawandel, die Digitalisierung, die Finanzkrise, die Umweltverschmutzung, die Flüchtlingskrise und der Brexit haben zu den Veränderungen entscheidend beigetragen. Und so haben sich auch die Bedürfnisse, Wünsche, Ziele und Ansprüche der Menschen verändert.“[1] Voller Selbstbewusstsein ist dann von der „modernsten Bank Deutschlands“ die Rede. Es geht dabei nicht allein um die Serviceleistungen, die andere Banken auch im Angebot haben, es geht um den Mehr-Wert, den zu verkörpern die Banken für sich in Anspruch nehmen: „Viel bedeutender sind die modernen Werte, wie unsere Genossenschaftsidee, Vertrauen, Transparenz, Verantwortung und Engagement, die persönliche Nähe vor Ort und digital. Durch die Kombination aus den modernen Tools und unseren modernen Werten bringen wir zwei Welten zusammen.“[2]

Immer mal wieder über die Jahre hinweg habe ich einzelne dieser Werbespots zur Kenntnis genommen. Ich fand die Umsetzung der Idee hinter der Kampagne ansprechend: Menschen erzählen auf sehr persönliche Weise davon, was sie antreibt. Die Kumulierung dieser vielen einzeln und persönlich vertretenen Werte soll im Ganzen das Gesamtwerk tragen.

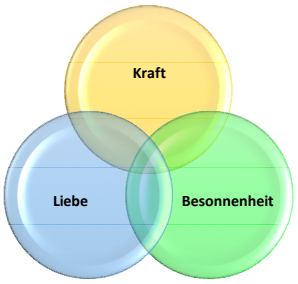
Die Bank lässt eine Kampagne über zehn Jahre laufen – sie scheint somit ein sehr erfolgreiches und zugleich nachhaltiges Werbeinvestment zu sein. Vielleicht auch deshalb, weil ich mir selbst in der Folge ganz persönlich die Frage stelle: Was treibt mich denn eigentlich an? Und mich dann als Pfarrer weiter frage: Wie reagieren wir als Kirche auf die Veränderungen in der Gesellschaft und im Bewusstsein der Menschen innerhalb und außerhalb unserer Gemeinden? Wie bringen wir die unterschiedlichen Welten zusammen? Reagieren wir nur – : auf grundlegende Veränderungen wie Mitgliederrückgang, finanzielle Engpässe, Personalmangel im Pfarrdienst, zurückgehenden Gottesdienstbesuch und Ressourcenverschleiß durch überholte Strukturen, die nicht mehr zeitgemäß sind? Gibt es in unserer Zeit vielleicht immer weniger Menschen, die wir überhaupt noch mit unserer „Werbe“-Botschaft erreichen? Kommunizieren wir als Kirche nicht schon längst in einer „Filterblase“?
Oder sind wir in der Lage, mit Blick auf die Zukunft und absehbare Entwicklungen aktiv und vorausschauend zu handeln: „Kauft die Zeit aus, denn die Tage sind böse“ (Eph 5, 16)? Nutzt den *Kairos*, so lange Zeit dafür ist. Erkennen wir das Notwendige und Hilfreiche in dieser Lage?

Also: Was treibt uns auf den unterschiedlichen Ebenen als Kirche an? Was gibt mir und uns Mut und Kraft, nicht müde und träge zu werden und unseren Weg immer weiter zu gehen?

[1] https://azubiblog.vvr-bank.de/2020/03/18/neue-kampagne-der-volksbanken-raiffeisenbanken/
[2] A. a. O.

Wovon lassen wir uns leiten, um nötige Kurskorrekturen rechtzeitig zu erkennen und sie dann auch umzusetzen?

Ein Apostelwort ist mir dabei in den Sinn gekommen, das ich als echtes „Mutmach-Wort“ empfinde – gerade auch in den schwierigen, unübersehbaren Entwicklungen dieser Tage: „Gott hat uns nicht gegeben den Geist der Furcht, sondern der **Kraft** und der **Liebe** und der **Besonnenheit**“ (2. Tim 1, 7). Was für ein Dreiklang! Eins geht nicht ohne das andere und gemeinsam machen sie uns stark. Gegen diesen von Gott geschenkten Akkord kommt die Solostimme der Furcht nicht an.



Mit diesem Bibelwort als treibender Kraft im Rücken möchte ich Sie gerne mitnehmen auf den Weg durch die Berichterstattung über unsere Arbeit im vergangenen Jahr und den Ausblick auf die Themen, die uns in der nächsten Zeit beschäftigen werden.

2. Wofür wir uns einsetzen

1. Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst

Inhaltlicher Schwerpunkt im diesjährigen Bericht ist die in Aussicht genommene Einführung einer Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst in unserer Landeskirche. Der Landessynode 2023 wird eine entsprechende Vorlage zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.
An dieser Stelle nutze ich die Gelegenheit, um die Frage der Arbeitszeitregelung aus der Perspektive der Pfarrvertretung ausführlich zu beleuchten. Dazu möchte ich etwas weiter ausholen. In vielen Gesprächs- und Diskussionsrunden wird nämlich immer wieder vorgetragen, diese Regelung stehe jetzt doch sehr überraschend auf der Tagesordnung, ohne dass es zuvor einen ausführlichen Diskussions- und Abstimmungsprozess auf den unterschiedlichen Ebenen unserer Landeskirche gegeben hätte. Bei genauerer Betrachtung lässt sich aber feststellen, dass uns die Fragen rund um die Arbeitsbelastung im Pfarrdienst seit bald zehn Jahren beschäftigen – und zwar nicht nur in exklusiven Gesprächszirkeln, sondern in der Mitte unserer Kirche.

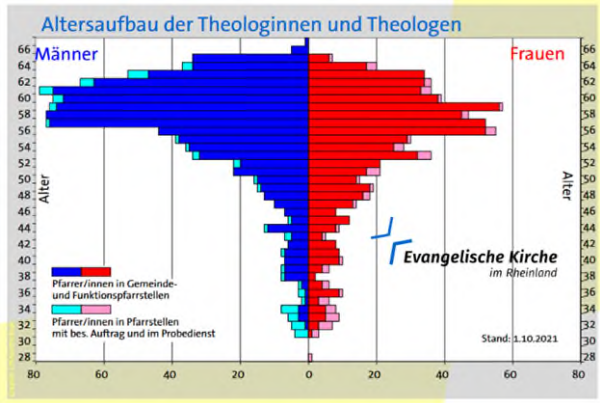
a. Der Prozess „Zeit für das Wesentliche“ – eine unendliche Geschichte?

Seit 2014 beschäftigen wir uns im synodalen Kontext unserer Landeskirche unter der Überschrift „Zeit für das Wesentliche“ mit der Frage, wie die vielfältigen Aufgaben des Pfarrdienstes zu ordnen und zu priorisieren sind. Zwei Handreichungen (2014 und 2017) wurden dazu veröffentlicht. Im Hintergrund stand dabei immer auch die Erkenntnis, dass Pfarrer*innen vor Überlastung zu schützen sind. Schließlich ist der Pfarrdienst die einzige Berufsgruppe in unserer Kirche, für die es keine Arbeitszeitregelung gibt. Hinzu kam die Beobachtung, dass Pfarrer*innen in Teildienstverhältnissen oftmals deutlich mehr arbeiten als es der

begrenzte Umfang ihres Dienstes eigentlich vorsieht. Darum war 2014 die Vorgabe, der Landessynode 2017 zumindest für die Teildienstverhältnisse einen Vorschlag zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorzulegen, Bestandteil des Beschlusses über die Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“. Dazu ist es 2017 bedauerlicherweise nicht gekommen.

Schon damals war klar, dass die Zahl der Pfarrer*innen dramatisch zurückgehen wird. Aus der Perspektive der Pfarrer*innen droht die jetzt schon hohe Arbeitsbelastung ohne einen Regelungsmechanismus weiter zuzunehmen. In der Folge stehen die Leitungsgremien in unserer Kirche auch aufgrund der Beschlusslage aus den Jahren 2014 und 2017 damit in der Pflicht, alle bisherigen Arbeitsbereiche des Pfarrdienstes einer kritischen Überprüfung zu unterziehen. Angesichts der dünner werdenden Personaldecke ist es unausweichlich, Arbeitsbereiche anders zu organisieren oder ggf. auch aufzugeben und mit Hilfe einer Prioritätendiskussion (Aufgabenkritik) – die in jeder Stelle anders aussehen wird – festzulegen, welche Aufgaben durch die Pfarrer*innen wahrgenommen werden sollen bzw. können. Wir werden darüber hinaus gut beraten sein, in größeren Zusammenhängen zu denken und zu planen. Es sollte zukünftig kein Gegen- oder Nebeneinander von Gemeinden und Kirchenkreis geben. Ganz gleich, auf welcher Ebene unserer Kirche wir uns engagieren – was wir an dem jeweiligen Platz leisten, ist ein Dienst für die Gesamtheit der Kirche.

https://www2.ekir.de/wp-content/uploads/sites/4/2020/11/Graf11-2022.pdf



2017 beschloss die Landessynode dann, dass zwischen Leitungsgremien und Pfarrer*innen Vereinbarungsgespräche geführt werden sollen, in denen nicht nur zu klären ist, welche Aufgaben durch die Pfarrer*innen wahrgenommen werden sollen, sondern auch, welche Aufgaben eben nicht oder nicht mehr wahrgenommen werden können. Damals konnte man sich nicht über eine Arbeitszeitregelung verständigen, hielt aber im Beschluss fest, dass sich diese Entscheidung nur auf den damaligen Zeitpunkt bezog („Zeitvereinbarungsmodelle werden in der Evangelischen Kirche im Rheinland ***derzeit*** nicht eingeführt“) und revidiert werden kann.

Zur Synode 2021 hatte die Personalabteilung im November 2020 in den Kirchenkreisen abgefragt, in welchem Umfang die Vereinbarungsgespräche denn geführt worden seien: „Von den 37 Kirchenkreisen liegen in 10 Kirchenkreisen ganz überwiegend für jede Pfarrstelle Vereinbarungen vor“[3]. Es stellte sich heraus, dass die Vereinbarungsgespräche keineswegs flächendeckend geführt wurden, obwohl der mit Mehrheit gefasste Synodalbeschluss dies eindeutig vorgab.

In der Folge nahmen einige Kirchenkreise – z. B. an der Saar – die Sache selbst in die Hand und entwickelten mit Hilfe des westfälischen „Terminstundenmodells“ (jetzt „Aufgabenplaner für

[3] 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.26.

den Pfarrdienst“[4]) ein Konzept, das zeitliche Vorgaben für den Pfarrdienst vorsieht. Dieser Schritt folgte aus der Erkenntnis, dass man Aufgaben mit Zeiten hinterlegen muss, wenn am Ende die Auflistung begrenzt werden soll – es geht eben nicht um ein Wunschbild, sondern um eine Prioritätensetzung. Es ist immer wieder zu hören, dass in Gemeinden und Kirchenkreisen, in denen dieses Projekt mit Ernsthaftigkeit verfolgt wird, für alle zufriedenstellende Ergebnisse erzielt werden. In zahlreichen Pfarrstellenausschreibungen wird mittlerweile darauf verwiesen, dass man sich bei der Gestaltung des dienstlichen Rahmenkonzeptes an den Vorgaben von „Zeit für das Wesentliche“ orientiert. Gleichzeitig ist aber auch zu beobachten, dass dort, wo man Pfarrer*innen und Presbyterien sich selbst überlässt, der Prozess oftmals dahinstolpert und zuweilen unterschwellig schon schwelende Konflikte auf einmal mit Macht aufbrechen und die Zusammenarbeit belasten.

Die Pfarrvertretung hatte schon im Frühjahr 2016 in einem Arbeitspapier festgehalten, dass eine Arbeitszeitregelung ein unverzichtbarer Beitrag zur Salutogenese im Pfarrdienst ist[5]. Diesen Kurs weiter verfolgend beschloss der Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen der Pfarrvertretung im Frühjahr 2020, die Kirchenleitung darum zu bitten, sich mit dem westfälischen Aufgabenplaner zumindest einmal zu beschäftigen, um dann weitergehend zu überlegen, ob er nicht ein hilfreiches Instrument zur realistischen Erhebung, Planung und Begrenzung von Arbeitszeiten auch in unserer Landeskirche sein könnte.[6]

Nachdem die Corona-Pandemie viele Prozesse erst einmal gestoppt hatte, weil die damit befassten Gremien zunächst nur eingeschränkt beraten konnten, kam 2021 wieder Bewegung in den Prozess. Die Stabsstelle Vielfalt und Gender im Landeskirchenamt nahm ganz unabhängig von der Pfarrvertretung einen Impuls aus dem Mentoring-Programm für Pfarrerinnen in der EKiR auf. Hier lag der Fokus insbesondere auf der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Pfarrdienst, insbesondere in Teildienstverhältnissen. Nach einem gemeinsamen informellen Austausch entwickelte die Stabsstelle dann unter Beteiligung der Pfarrvertretung die Umfrage „Arbeitszeit im Pfarrberuf“, die im Januar/Februar 2022 durchgeführt wurde. Von etwa 1.600 befragten Personen beteiligten sich 817, also gut 50 Prozent. Parallel richteten verschiedene Kreissynoden Anträge an die Landessynode 2022 mit der Aufforderung, „die Regelungen bzgl. der Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern – insbesondere im Teildienst – im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln.“[7] Die Landessynode nahm diese Anträge auf, und in der Folge arbeitete eine gemischt besetzte Arbeitsgruppe am Entwurf des Beschlussvorschlags, der nun der Landessynode 2023 vorgelegt werden wird und im Kern die Einführung einer Arbeitszeit von **durchschnittlich** 41 Wochenstunden vorsieht.

---

[4] https://www.evangelisch-in-westfalen.de/service/verschiedenes/aufgabenplaner-ekvw/

[5] https://pfarrvertretung.ekir.de/wp-content/uploads/2022/09/Salutogenese_und_BGM_-_Position_PfV_EKiR_-_9.03.2016.pdf

[6] https://pfarrvertretung.ekir.de/wp-content/uploads/2022/09/Beschluss-des-Konvents-11.03.20-Terminstundenmodell.pdf

[7] S. Drucksache 2 zur Landessynode 2022, S. 2 u. ö. - https://landessynode.ekir.de/wp-content/uploads/sites/2/2021/12/LS_75_2022_DS02-Antraege-von-Kreissynoden-St.Synodalausschuss.pdf

b. Ergebnisse aus der Umfrage

Ich verzichte an dieser Stelle darauf, die Ergebnisse der Umfrage ausführlich vorzustellen.[8]

Hier möchte ich nur darauf hinweisen, dass 48 Prozent aller Befragten eine vertraglich festgelegte Wochenstundenarbeitszeit, die eigenverantwortlich nachgehalten wird, als die für sie am besten geeignete Lösung ansehen. Unter den Pfarrer*innen bis 45 Jahre sind es sogar 60 Prozent, die diesen Standpunkt vertreten. Bei den Pfarrer*innen zwischen 46 und 55 Jahren gaben 50 Prozent an, die geregelte Arbeitszeit sei für sie die beste Lösung, bei den Pfarrer*innen über 55 Jahren waren es immerhin noch 43 Prozent.

Aufschlussreich ist auch, wie die zeitliche Arbeitsbelastung im Jahresdurchschnitt beziffert wird.
6 Prozent gaben an, ca. 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, 21 Prozent gaben einen Wert zwischen 41 und 45 Stunden an. Der größte Anteil, nämlich 44 Prozent, gab an, 46 bis 50 Stunden zu arbeiten und immerhin fast 30 Prozent gaben an, sogar mehr als 50 Stunden pro Woche zu arbeiten.

c. Die Position der Pfarrvertretung

Der Inhalt der Beschlussvorlage für die Landessynode kann an dieser Stelle nicht kommuniziert werden, da sie noch nicht veröffentlicht worden ist. Ich hatte bereits erwähnt, dass die Beschlussvorlage in der von der Kirchenleitung eingesetzten Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Pfarrvertretung erarbeitet wurde. Die Pfarrvertretung hat mittlerweile zu der vorliegenden Beschlussvorlage auch die angeforderte Stellungnahme abgegeben, so dass an dieser Stelle referiert werden kann, wie wir als Pfarrvertretung uns eine Arbeitszeitregelung vorstellen.

- Für den Pfarrdienst wird eine **durchschnittliche** (!) wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden festgelegt. Mit diesem Wert orientiert sich die Kirche am Beamtenrecht und den grundlegenden Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im europäischen Recht.

[8] Die Ergebnisse der Umfrage sind in einer Broschüre zusammengestellt: https://docplayer.org/229343985-Alles-hat-seine-zeit.html.

- Es versteht sich – dem gesunden Menschenverstand folgend – von selbst, dass Mehrarbeit zu leisten ist, wenn der Dienst es erfordert. Es wirkt wie eine Karikatur, wenn immer wieder die Befürchtung im Raum steht, Pfarrer*innen könnten den Dienst verweigern, wenn sie schon mehr als 41 Stunden gearbeitet haben. Das wird übrigens auch durch eine entsprechende gesetzliche Normierung ausgeschlossen.
- Sollte die wöchentliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von mehr als 12 Monaten dauerhaft um mehr als 3 Stunden (≙ 44 Stunden) überschritten werden, sind die in der Dienstvereinbarung festgehaltenen Regelungen zu überprüfen. Bei strittigen Fragen ist es Aufgabe der Superintendent*innen, im Rahmen ihrer Leitungsverantwortung eine Klärung herbeizuführen.
- Die Arbeitszeitregelung wird als Vertrauensarbeitszeit eingeführt, die neben den erforderlichen Absprachen mit dem Leitungsorgan ein hohes Maß an Selbstorganisation ermöglicht und erfordert. In diesem Zusammenhang ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass eine so verstandene Arbeitszeitregelung kein Kontrollinstrument, sondern eine Schutzmaßnahme ist. Von daher wirkt es auch hier eher wie eine Karikatur des ernsthaft vorgetragenen Anliegens, wenn mit süffisantem Unterton gefragt wird, ob man zukünftig im Pfarrdienst eine Stechuhr einsetzen müsse. Nein: Wie in der Vergangenheit so ist auch in der Zukunft darauf zu setzen, dass Pfarrer*innen mit großer Verantwortungsbereitschaft und hohem Engagement ihren Dienst ausüben. Die Veränderung liegt darin, dass die Arbeitszeitregelung sie vor der Entgrenzung ihres Dienstes schützt und ihnen den Rücken stärkt, am Ende eines ausgefüllten Arbeitstages ohne schlechtes Gewissen einen Schlusspunkt zu setzen.
- Freie Zeiten müssen in einem geregelten Rahmen zur Verfügung stehen, damit geschützte und notwendige Freiräume für Familie, Lebensgestaltung und Engagement außerhalb des kirchlichen Kontextes zur Verfügung stehen.

d. Eine Arbeitszeitregelung sichert die Zukunft des Pfarrdienstes!

In diesem Zusammenhang will ich darauf hinweisen, dass wir in Funktionsbereichen des Pfarrdienstes schon seit Jahrzehnten bewährte Arbeitszeitregelungen haben, z. B. im Schuldienst, die niemand in Frage stellt. Immer wieder geben Kolleg*innen zu erkennen, dass sie gerne aus dem Gemeinde- in einen Funktionsdienst wechseln möchten, weil sie u. a. auch der unbegrenzten zeitlichen Inanspruchnahme in ihrem Dienstbereich entkommen wollen. Nun werden im Rahmen der Pfarrstellenplanung aber auch die Stellen in den Funktionsbereichen im zuvor festgelegten Verhältnis zum parochialen Bereich heruntergefahren. Dieser (vermeintliche) „Ausweg“ wird in Zukunft nicht mehr im selben Umfang wie in der Vergangenheit zur Verfügung stehen.
In Frage steht auch die Bereitschaft junger Menschen, sich unter den bestehenden „entgrenzten“ Arbeitsbedingungen für die Ausübung des Pfarrberufs zu entscheiden. Bei der Nachfrage im Rahmen von Besuchen in Pfarrkonventen zeigt sich immer wieder, dass – anders als in früheren Generationen – nur eine verschwindend geringe Anzahl von Bewerber*innen aus Pfarrhäusern kommt. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass die berufliche Belastung der Eltern eher abschreckende denn werbende Wirkung für den Pfarrdienst hat.

Die Ergebnisse der Umfrage und Einzelgespräche mit jungen Kolleg*innen zeigen, dass sie mehrheitlich und dringend die Einführung einer Arbeitszeitregelung als notwendig erachten.[9] Um dieses Anliegen umzusetzen und zu zukunftsweisenden Beschlüssen zu kommen, ist in der Synode eine Generationensolidarität erforderlich. Nur solidarisches Verhalten der Älteren bei Abstimmungen über Zukunftsthemen kann dazu führen, dass die jüngere Generation Entscheidungen in ihrem Sinne beeinflussen kann. Die bereits erwähnte Gruppe der Kolleg*innen unter 45 Jahren ist in allen Gremien in der Minderheit. Sie wird ihre Anliegen nur umsetzen können, wenn die älteren Kolleg*innen realisieren, dass die nachfolgende Generation noch 20, 30 oder sogar 40 Jahre lang unter deutlich erschwerten Bedingungen arbeiten muss.

Bei der Abfassung dieses Berichts stieß ich auf einen Artikel in unserer Tageszeitung unter der Überschrift „Ist pünktlich Feierabend machen die Zukunft?“[10] Jugendforscher Klaus Hurrelmann, Jg. 1944 und Senior Professor of Public Health and Education an der Hertie School in Berlin, wird zitiert und geht in diesem Artikel auf die Unterschiede bei der Berufseinstellung von Jüngeren und Älteren ein. Die Berufsanfänger stoßen in den Unternehmen „…auf eine durch die ältere Generation geprägte Tradition von Arbeitsmoral, Arbeitsrhythmus und Arbeitsstil. ‚Und das finden die irgendwie nicht überzeugend und gut.‘ Hurrelmann geht davon aus, dass das bei vielen jungen Leuten auf einen Nerv trifft […] Diese Einstellung unterscheidet sich gewaltig von der vieler Älterer. ‚Hier hieß es noch: Der Beruf geht vor, man muss durchhalten, und die Familie muss notfalls zurückstecken. […] Da machen sie lieber rechtzeitig die Schotten dicht, und stecken also beim Beruf zurück und investieren in die eigene Lebensqualität.‘“[11]
Im Artikel wird dann die Situation am Arbeitsmarkt geschildet: „Bis 2035 könnten Studien zufolge mehr als drei Millionen Arbeitskräfte fehlen. Diese Lücke können die nachfolgenden Jahrgänge nicht schließen, ein Ungleichgewicht entsteht. ‚Das spüren die gut qualifizierten jungen Leute. Und sie merken: Der Markt hat sich gedreht, die Marktmacht steigt, die Arbeitsmarktmacht sozusagen. Die liegt jetzt bei ihnen.‘ […] ‚Wir haben in der Debatte schon Äußerungen von Unternehmensleitungen gehört, die richtig beleidigt, moralisierend und abwertend reagiert haben‘, sagt Hurrelmann. Das treffe aber überhaupt nicht den Nerv. Unternehmen sollten vielmehr mit Zuwendung und Interesse reagieren, Spielräume gewähren, Motivation wecken und Verantwortung bieten.“[12]

Ich finde, auch bei uns sollten die genannten Gesichtspunkte aufmerksam gehört werden, wenn wir uns Gedanken darüber machen, wie unsere Kirche als Dienstgeberin zukunftsfähig bleiben – oder muss ich sagen: werden? – kann. Es gilt zu respektieren, dass viele junge Kolleg*innen nicht bereit sind, unter denselben Bedingungen zu arbeiten, unter denen viele von uns Älteren ein ganzes Dienstleben gearbeitet (und manchmal vielleicht auch gelitten…) haben. Vielleicht – so meine ich ganz persönlich – ist es an dieser Stelle auch falscher Stolz, darauf zu verweisen, dass der Dienst immer an erster Stelle im Verhältnis zu Familie oder

[9] S. EKiR.info Nr. 4/August 2022, S. 6 - https://medienpool.ekir.de/A/Medienpool/93004?encoding=UTF-8
[10] Rhein-Zeitung vom 2. November 2022, S.7.
[11] Ebd.
[12] Ebd.

persönlichen Freiheiten gestanden hat. Leider erkennt man oft erst im Rückblick, wo man aufgrund seines hohen beruflichen Engagements die Bedürfnisse im eigenen persönlichen Umfeld übersehen oder auch übergangen hat.

Aber nicht nur der Blick auf die nachfolgenden Generationen lässt die Einführung einer Arbeitszeitregelung als Beitrag zur Zukunftssicherung des Pfarrdienstes als unausweichlich erscheinen. Die Zahl der Kolleg*innen, die den Pfarrdienst im Angestelltenverhältnis ausüben, nimmt aus unterschiedlichen Gründen zu. Ihre Arbeitsverträge müssen den arbeitsrechtlichen Grundvoraussetzungen, zu denen auch eine Arbeitszeitregelung gehört, genügen. Auch das „Gemeinsame Pastoralen Amt“ (GPA), in dem sich Mitarbeitende verschiedener Berufe den pastoralen Dienst teilen – dazu ist ebenfalls eine Beschlussvorlage für die Landessynode 2023 vorgesehen –, wird ohne eine Arbeitszeitregelung nicht auskommen können. Es ist vollkommen unvorstellbar, dass in einem Team verschiedener Professionen eine Berufsgruppe ohne Arbeitszeitregelung arbeiten soll. Und ganz grundsätzlich: Die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften sind für alle Dienstgruppen in unserer Kirche einzuhalten. Hier kann die Kirche kein Sonderrecht beanspruchen.

e. Was es auch noch zu bedenken gibt

Wir hören in der Pfarrvertretung natürlich auch die Argumente und Bedenken, die gegen eine Arbeitszeitregelung vorgebracht werden. Um den Prozess transparent zu gestalten, nenne ich hier einige dieser Positionen und formuliere einige Rückfragen, mit denen wir darauf reagieren:

- Wie sollen wir die Aufgaben, die jetzt schon kaum abzuarbeiten sind, in weniger Zeit und mit weniger Personal erledigen können? – Könnte es vielleicht sein, dass nicht der Zeithorizont das Problem ist, sondern der Aufgabenkatalog, der ständig erweitert und als unaufgebbar deklariert wird?
- Eine definierte Arbeitszeitregelung zieht zwangsläufig eine Prioritätendiskussion nach sich. – Könnte es sein, dass es schon lange an der Zeit ist, sich Gedanken darüber zu machen, in welchen Bereichen Pfarrer*innen tatsächlich und zwangsläufig unverzichtbar bzw. auch ohne entscheidenden Verlust verzichtbar sind?
- Vertrauensarbeitszeit vs. Freiheit im Pfarramt – ist das wirklich ein Gegensatz? Und wenn man einen Gegensatz darin wahrnimmt – welches Freiheitsverständnis ist damit verbunden?
- Pfarrer*innen sind doch immer im Dienst. – Wer erwartet das in unserer Zeit eigentlich noch ernsthaft? Könnte es vielleicht auch ein Zeichen der Überhöhung des Pfarramtes sein, wenn man glaubt, im Gegensatz zum Schöpfer ohne Ruhetag und Ruhezeit auszukommen?

Und noch ein paar offen formulierte Fragen, bei denen immer gleichzeitig zu bedenken ist, inwieweit eine Arbeitszeitregelung die Antwort mitbeeinflusst:

- Wie bleibt der Pfarrberuf auch für den theologischen Nachwuchs attraktiv? Mit der Einführung einer verbindlichen Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst hätte die EKiR –

zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt – ein Alleinstellungsmerkmal unter den Landeskirchen im Verbund der EKD. Auch in anderen Landeskirchen und auf EKD-Ebene wird mittlerweile über die Einführung von Arbeitszeitregelungen diskutiert.

- Wie können Pfarrer*innen auch zukünftig „gerne, gut und wohlbehalten“ (Ev. Luth. Kirche in Bayern) ihren Beruf ausüben?
- Wie bewältigen wir in Gegenwart und Zukunft die zunehmende Belastung und hochbeschleunigte Veränderungsprozesse?
- Kann eine Reduktion der Quantität eine Steigerung der Qualität bewirken, weil mehr mentale und zeitliche Freiräume zur Verfügung stehen? „Wer ständig an der Grenze arbeitet, verliert Präsenz und Kreativität.“[13]

Hier möchte ich die Ausführungen zu diesem Berichtspunkt schließen. Wir stehen in der Pfarrvertretung im Vorfeld und auch während der Synode gerne zu weiteren Gesprächen und Beratungen zur Verfügung. Ein Kirchenkreis hatte uns im Oktober bereits kurzfristig zu einem Vortrag zu dieser Thematik eingeladen – es gab einen lebhaften und konstruktiven Austausch in der Runde der Kolleg*innen. Falls die Synode im Januar positiv votieren sollte, wird es im Nachhinein eine intensive Arbeit an der Umsetzung geben müssen, denn für die Arbeitszeitplanung soll der „Aufgabenplaner“ der EKvW in einer für die EKiR adaptierten Form genutzt werden. Auch hier sind wir gerne bereit, die Kolleg*innen in den dann anstehenden Beratungen zu unterstützen.

2. Beratung und Begleitung in Disziplinarverfahren

Im zurückliegenden Jahr hat sich erstmals eine Pfarrperson mit der Bitte um Beratung und Begleitung in einem Disziplinarverfahren an die Pfarrvertretung gewendet. Verständlicherweise werde ich hier keinerlei Details aus dem Verfahren berichten. Ich habe diesen Berichtspunkt auch nicht aufgenommen, um besserwisserisch Vorwürfe zu erheben. Es geht darum, dass wir in einem konkreten Fall Beobachtungen gemacht haben, die uns fragen ließen, ob es nicht angezeigt sein könnte, die Verfahrensabläufe einmal kritisch zu reflektieren und Änderungen vorzunehmen, die allen Beteiligten zugutekommen.

Ich habe mich im Verlauf des Verfahrens intensiv mit Christoph Hüther ausgetauscht, der zeitweise auch an den Beratungsgesprächen mit der betroffenen Pfarrperson teilgenommen hat. Wir stellten gemeinsam fest, dass uns die fehlende Rollenklärung in dem Disziplinarverfahren irritiert hat. Die Personaldezernentin unserer Landeskirche, Frau Landeskirchenrätin Iris Döring, leitet im Auftrag der Kirchenleitung nach einer entsprechenden Anzeige das Verfahren ein, führt die Ermittlungen, hört die betroffene Person und etwaige Zeug*innen an, wägt im Rahmen eines Ermittlungsberichts in Würdigung aller Gesichtspunkte ab, ob das Verfahren eingestellt werden kann oder ob eine Sanktion verhängt werden muss und verkündet am Ende in Abstimmung mit der Abteilungskonferenz die gemeinsam getroffene Entscheidung. Fragwürdig erschien uns im konkreten Fall der Sachverhalt, dass auch Überlegungen im Raum standen, inwieweit die Pfarrperson nach Abschluss des Verfahrens weiterhin durch die

[13] V. Matthaei, Vorsitzender der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche in Baden

Personaldezernentin vertrauensvoll begleitet werden müsste, falls – je nach Ergebnis – ein Verbleib in der Pfarrstelle nicht mehr möglich sein sollte. Wie soll eine vertrauensvolle Begleitung in Anspruch genommen werden können, wenn zuvor im Ermittlungsverfahren bis hinein in das Privatleben einschneidende disziplinarische Maßnahmen in Betracht gezogen wurden?

Diese komprimierte Zusammenschau des Verfahrens hat bei uns die Frage aufkommen lassen, ob es angemessen und auch rechtlich haltbar ist, wenn Ermittlungsführung, Festlegung der angemessenen Disziplinarmaßnahme, deren Verkündung und die weitere Begleitung der sanktionierten Person in einer Hand liegen. Christoph Hüther und ich haben unsere Bedenken zunächst einer juristisch kompetenten Person im Umfeld unserer Landeskirche vorgetragen. In diesem Gespräch entwickelten wir gemeinsam Ideen, wie solche Verfahren umstrukturiert werden könnten, um eine Rollendiffusion der handelnden Person(en) zu vermeiden. Es könnte z. B. sinnvoll sein, die Ermittlungsführung sowie die Erwägungen über die angemessene Sanktion in eine andere Hand zu geben. Dies könnte z. B. eine fachkundige Person aus dem synodalen Umfeld unserer Kirche sein, die mit Ermittlungsarbeit vertraut ist. Es könnte auch ein*e Jurist*in aus einem anderen Bereich der Kirchenverwaltung sein. Ausgeschlossen ist u. E. die Option, diese Aufgabe z. B. einer Rechtsanwaltskanzlei zu übertragen. Zum Glück – das sei hier auch festgestellt! – gehört die Durchführung von Disziplinarverfahren nicht zum Tagesgeschäft. In jedem Fall aber ist zu bedenken, dass diese Verfahren lt. Disziplinarrecht beschleunigt durchzuführen sind. Es ist also immer eine zusätzliche Arbeitsbelastung für die mit der Durchführung befassten Personen, die zugleich mit einem gewissen Zeitdruck verbunden ist. Das alles darf aber nicht zulasten der beschuldigten Person gehen, zumal ja schon Maßnahmen (z. B. Untersagung der Dienstausübung nach § 60 PfDG) verhängt werden, bevor ein etwaiges Strafverfahren mit einem Schuldspruch beendet ist.

Wir haben unsere Überlegungen in einer Besprechung der Personalabteilung vorgetragen. Uns wurde zugesichert, die vorgetragenen Überlegungen und alternative Lösungsmöglichkeiten ernsthaft zu prüfen. Darüber hinaus wurde zugesagt, die konkrete Durchführung der Disziplinarverfahren in anderen Landeskirchen abzufragen, um daraus ggf. Erkenntnisse für die eigene Praxis gewinnen zu können. Der Gesprächsprozess in dieser Angelegenheit ist also noch nicht abgeschlossen.

Darüber hinaus wollen wir mit der Information an dieser Stelle darauf hinweisen, dass wir auch bei Disziplinarverfahren für Beratung und Begleitung der Kolleg*innen zur Verfügung stehen. Die Pfarrvertretung ist bei Disziplinarverfahren keine Verfahrensbeteiligte, kann aber dennoch im beschriebenen Rahmen in Anspruch genommen werden. Die Pfarrvertretung wird dabei keine Rechtsberatung wahrnehmen und auch nicht zur Partei werden. Wie in allen anderen Fällen ist es ihre Aufgabe, darauf zu achten, dass die Rechte der Betroffenen gewahrt werden. Dieser Verpflichtung kommen wir auf ihren ausdrücklichen Wunsch hin auch in diesem Rahmen nach.

3. Was uns sonst noch beschäftigt

1. Die Arbeit in der Pfarrvertretung

Es ist bekannt: Durch die Wahl im vergangenen Jahr und die Nachbesetzung einer Position ist Dirk Vanhauer aus dem Kirchenkreis Köln-Rechtsrheinisch für die Wahlperiode bis Ende 2025 Mitglied der Pfarrvertretung geworden. Natürlich bedarf es – wie bei allen Aufgaben – einer Eingewöhnung an die für alle anderen bekannten und vertrauten Verfahrensabläufe. Ich bin mir sehr sicher, dass uns dies gemeinsam gut gelungen ist.

In diesem Zusammenhang erinnere ich noch einmal daran, dass bei der nächsten Wahl der Pfarrvertretung in 2025 eine umfangreiche Neuwahl erfolgen muss, weil voraussichtlich mindestens drei Mitglieder altersbedingt aus dem Pfarrdienst und damit auch aus der Pfarrvertretung ausscheiden werden. Der Kreis der Wahl- und Kontaktpersonen wird sich altersbedingt ebenfalls verändern. Wie das fast schon vergangene Jahr so werden vermutlich auch die nächsten drei Jahre wieder wie im Flug vergehen. Denken Sie bitte in den Pfarrkonventen alsbald darüber nach, wer in den jeweiligen Kirchenkreisen die Aufgabe der Wahl- und Kontaktperson übernehmen könnte. Aus der Mitte des Konvents der Wahl- und Kontaktpersonen wird die Pfarrvertretung gewählt. Auch in Zukunft wird es wichtig sein, dass die Interessen und Rechte der Pfarrer*innen in unserer Landeskirche mit einer deutlichen Stimme artikuliert werden.

Wir sind im Berichtsjahr zu insgesamt 7 Sitzungen der Pfarrvertretung zusammengekommen. Wir haben dabei zwischen Präsenz- und Onlinesitzungen gewechselt. Mit der Personalabteilung kamen wir zu 4 Besprechungen zusammen, ebenfalls im Wechsel zwischen Präsenz- und Onlineformat. Am 21. September 2022 fand das Jahresgespräch mit Präses Dr. Thorsten Latzel als Präsenzbegegnung im Landeskirchenamt statt, an dem erstmals auch Vizepräsident Dr. Johann Weusmann teilnahm. Vizepräses Christoph Pistorius war leider krankheitsbedingt verhindert.

Der digitale Frühjahrskonvent in diesem Jahr stand ganz im Zeichen der Begegnung mit Präses Dr. Thorsten Latzel. Auch Vizepräses Christoph Pistorius nahm am Konvent teil. „Wie gestalten wir unseren Pfarrberuf so, dass die Hoffnung erkennbar wird?“ Mit dieser Aufgabenstellung rundete der Präses seinen Vortrag ab und verband dies mit einem persönlichen Bekenntnis zum Pfarrberuf. Er sei Pfarrer geworden, weil er von Gott reden möchte und eine widerständige Hoffnung predigen könne.[14]
Zukünftig werden die Konvente übrigens im Wechsel zwischen Online- und Präsenzformat stattfinden. Der Frühjahrskonvent soll in der Regel ein Onlinekonvent sein.

Die Mitglieder der Pfarrvertretung wurden von den Kolleg*innen in unterschiedlichen Angelegenheiten über die Zeit hinweg immer wieder für Beratung in Anspruch genommen. Teilweise erfolgten Begleitungen zu Dienst- und Personalgesprächen – sowohl auf örtlicher Ebene als auch bei Gesprächen mit der Personalabteilung. Hier mache ich mit einer gewissen

[14] Zur Berichterstattung s. https://pfarrvertretung.ekir.de/inhalt/fruehjahrskonvent-2022/

Dringlichkeit darauf aufmerksam, dass wir gerne und weiterhin für Beratung und Begleitung zur Verfügung stehen. Sehr hilfreich ist es natürlich, möglichst frühzeitig hinzugezogen zu werden, um schon im Vorfeld von anstehenden Gesprächen über Lösungen nachzudenken und über die Rechtslage zu informieren, vor allen Dingen aber auch, um rechtzeitig für alle passende Termine vereinbaren zu können.

Etwas zurückgegangen ist die Anfrage zur Beteiligung an BEM-Verfahren[15], die ja nur erfolgt, wenn die betroffenen Pfarrer*innen das wünschen. Aus Sicht der Pfarrvertretung ist ein BEM-Verfahren absolut empfehlenswert. Ich glaube nicht, dass der Rückgang der Inanspruchnahme darauf zurückzuführen ist, dass es allen im Pfarrdienst Tätigen gut geht und dass alle kerngesund sind. Gerne mache ich auf die Möglichkeit aufmerksam, sich nach einer längeren Krankheitszeit auf dem Weg zurück in einen geregelten Dienst begleiten zu lassen. Es ist auch möglich, eine BEM-Beratung im Rahmen der arbeitsmedizinischen Prophylaxe in Anspruch zu nehmen, damit es erst gar nicht zu gesundheitlichen Einbrüchen kommt. Weitergehende Informationen dazu sind auf der Homepage der Pfarrvertretung zu finden.[16] Oder sprechen Sie die Mitglieder der Pfarrvertretung vertrauensvoll an – wir nehmen unsere Verschwiegenheitsverpflichtung sehr ernst!

2. Personelle Veränderungen im Konvent

Seit der Wahl im vergangenen November hat sich die Zusammensetzung des Konvents schon wieder geändert. Im Kirchenkreis An der Ruhr wurde Pfarrer Dr. Görge Hasselhoff zur Wahl- und Kontaktperson gewählt. Als Vertreter der Landespfarrer*innen gehört weiterhin Pfarrer Dr. Frank Peters zum Konvent, der jetzt allerdings nicht mehr zum Zentrum Gemeinde und Kirchenentwicklung in Wuppertal gehört, das bereits zum 1. August 2022 aufgelöst wurde. Herr Dr. Peters ist mit seinem Arbeitsbereich jetzt im Landeskirchenamt dem Dezernat 1.1 – Theologie und Gemeinde zugeordnet.

Im Kirchenkreis Solingen steht weiterhin keine Wahl- und Kontaktperson als Ansprechpartner*in zur Verfügung. Ich bin aber hoffnungsvoll: Für Februar 2023 bin ich in den Pfarrkonvent eingeladen, um über die Arbeit der Pfarrvertretung (und eventuell weitergehende Themen) zu berichten. Ich hoffe, dass sich bei diesem Besuch ein*e Kolleg*in für diese Aufgabe gewinnen lässt.

3. Neue Internetpräsenz der Pfarrvertretung

In den zurückliegenden Monaten haben Christoph Hüther, Dirk Vanhauer und ich mit Unterstützung der Agentur art work shop aus Heiligenhaus den Umzug unserer schon bestehenden Seite auf den neuen EKiR-Server vorbereitet. Zukünftig arbeiten wir – wie alle anderen am

[15] BEM-Verfahren bedeutet „Betriebliches Eingliederungsmanagement“. Nach einer Krankheitszeit von mindestens 42 Tagen über den Verlauf eines Jahres, die auch unterbrochen worden sein kann, muss das Landeskirchenamt der betroffenen Person ein BEM-Verfahren anbieten. Ob dieses Angebot angenommen wird, entscheidet die betroffene Person ganz eigenständig – sie ist nicht dazu verpflichtet. Seitens der Pfarrvertretung wird die Teilnahme an einem BEM-Verfahren empfohlen.

[16] https://pfarrvertretung.ekir.de/inhalt/langzeiterkrankungen-und-wiedereingliederung-bem

EKiR-Portal Beteiligten – mit WordPress. In der Konsequenz musste einiges auf der alten Seite umgearbeitet werden. Gleichzeitig haben wir die Gelegenheit genutzt, alte Inhalte herauszunehmen.

Unsere Seite passt sich jetzt dem mittlerweile geläufigen EKiR-Design an. Es ist längst noch nicht alles fertig – wir sind immer noch im Baustellenbetrieb, müssen uns vor allen Dingen noch an das Handling der neuen Plattform gewöhnen. Im Rahmen des heutigen Konvents möchten wir aber die neue Seite starten und auf diesem Wege auch unsere neue Adresse bekanntgeben: www.pfarrvertretung.ekir.de. Die alte Seite bleibt in jedem Fall bis zum Jahresende unter www.ekir.de/pfarrvertretung noch erreichbar, wird aber nicht mehr gepflegt. Auf der Seite wird es einen Hinweis bzw. eine Umleitung auf die neue Seite geben.

Gerne nehmen wir in der noch andauernden Umbauphase (natürlich auch darüber hinaus!) Hinweise auf Fehler und Ergänzungsvorschläge für das Angebot entgegen. Vorrangig sind Dirk Vanhauer und ich Ansprechpartner für die Internetpräsenz.

4. Vernetzung der Pfarrvertretung

Über die Jahre hinweg ist es uns in der Pfarrvertretung gelungen, erfolgreich Netzwerke zu knüpfen, insbesondere auch über die Grenzen der EKiR hinweg. Christoph Hüther pflegt für unsere Pfarrvertretung schon seit etlichen Jahren den Kontakt zum Verband evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. (dem Dachverband der Pfarrvereine und -vertretungen) und zu den anderen Pfarrvertretungen in der EKD, insbesondere mit den Pfarrvertretungen in Baden, Bayern, Berlin-Brandenburg (EKBO), Hannover, Kurhessen, der Pfalz, Sachsen und Württemberg. Wer längere Zeit mit ihm zusammenarbeitet, erkennt schnell, dass er nicht nur eine fundierte theologische, sondern auch darüber hinaus eine umfangreiche juristische Expertise zur Verfügung stellen kann. Das ist für uns alle in der Pfarrvertretung ein großer und wichtiger Schatz. In diesem Jahr wurde er vom Rat der EKD zu einem der sieben Vertreter*innen des Verbandes in die Dienstrechtliche Kommission berufen, die in diesem Gremium zusammen mit Personalverantwortlichen der EKD und der Landeskirchen an dienstrechtlichen Themen des Pfarrdienstes arbeiten. Wir freuen uns, dass unsere Pfarrvertretung im Rheinland nun auch auf dieser Ebene vertreten ist und gratulieren Christoph Hüther auch in diesem Rahmen noch einmal herzlich zu seiner Wahl. Einerseits kann er sich dort fachlich fundiert einbringen, andererseits profitieren wir in unserer Arbeit davon, dass uns Entwicklungen, die zu erwarten sind, frühzeitig bekannt werden.

5. Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung

Als die Landessynode im Jahr 2009 das Pfarrvertretungsgesetz verabschiedete und sich die

erste Pfarrvertretung bildete, wurde auch die Bildung einer Schwerbehindertenvertretung (SBV) vorgesehen. Noch heute steht im Gesetz: „Das Nähere zum Verfahren und zur Durchführung regelt die Kirchenleitung durch Ausführungsverordnung“[17]. Seit 2011 nahm Pfarrer Holger Johansen diese Aufgabe wahr. Er verstarb 2017 im Alter von erst 57 Jahren. Aktuell vertritt ein Team die Interessen und Rechte der schwerbehinderten Kolleg*innen: die Ruhestandskollegen Uwe Bratkus-Fünderich, Christoph König, Werner Korsten und die „aktive“ Kollegin Alice-Petra Husken. Die Kollegen und die Kollegin haben nicht locker gelassen und in umfangreichen Gesprächen und Beratungen mit der Personalabteilung, an denen wir als Pfarrvertretung zeitweise beteiligt waren, nun erreicht, dass eine entsprechende Ausführungsverordnung der Kirchenleitung voraussichtlich im November zum Beschluss vorgelegt werden kann. In dieser Rechtsverordnung wird auch ein geordnetes Wahlverfahren für die SBV vorgesehen, das der Arbeit der SBV einen rechtssicheren Rahmen verleiht.

Ich bin sehr froh, dass wir in unserer Kirche eine SBV für den Pfarrdienst haben, und ich verweise gerne zur weiteren Beratung an die Kollegin und die Kollegen. Das Schwerbehindertenrecht ist so umfangreich, dass es nicht möglich (und auch nicht sinnvoll) ist, diesen Bereich angemessen und kompetent sozusagen nebenher zu bearbeiten.

Informationen und die Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung findet man auf unserer neuen Homepage[18] und im Intranet[19]

4. Wem ich danken möchte

Wie immer steht am Ende des Jahresberichts der Dank. Wahrscheinlich ist uns allen bewusst, dass es risikobehaftet ist, wenn man Dankesworte namentlich adressiert – wie schnell ist jemand vollkommen ohne Absicht übersehen, der*die sich dann hinterher übergangen fühlt. Ich wage es trotzdem und bitte alle, die ich jetzt nicht namentlich erwähne, um Nachsicht. Ich bin mir bewusst, dass die Reputation der Pfarrvertretung, die wir uns mittlerweile in unserer Landeskirche erarbeitet haben, ein Werk vieler Menschen ist.

Zuerst danke ich heute wieder allen Mitgliedern der Pfarrvertretung für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit im zurückliegenden Jahr. Wir sind auch in den schwierigen Zeiten der Pandemie gut in Kontakt geblieben, obwohl wir uns lange Zeit nur auf Distanz treffen konnten. Wir sind natürlich auch in der Pfarrvertretung nicht immer einer Meinung – und das ist gut so, weil die unterschiedlichen Standpunkte dazu nötigen, die eigene, mit Verve vorgetragene Position zu überdenken. Wichtig ist und bleibt, dass wir „nach außen hin“ geschlossen auftreten. Das macht uns zu verlässlichen, aber auch starken Partner*innen, denen man mit Vertrauen und Respekt begegnet, wo immer wir auf ein Gegenüber treffen.

Wie immer danke ich besonders meinem Stellvertreter Christoph Hüther. Wir sind beide weiterhin mit einer halben Stelle in unseren jeweiligen Gemeinden – „an der Basis“ – tätig und

[17] PfVG RS 720, § 20 (2), https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/46049
[18] https://pfarrvertretung.ekir.de/inhalt/schwerbehindertenvertretung/
[19] https://intern.ekir.de/content/schwerbehindertenvertretung-fuer-pfarrpersonen

müssen immerzu sehen, dass wir beiden Arbeitsbereichen gerecht werden können. Für gemeinsame Gespräche und Beratungen schaffen wir uns immer wieder Zeitfenster, damit wir uns gegenseitig austauschen können. Das Vertrauen, das auf diese Weise über die Jahre hinweg zwischen uns gewachsen ist, macht es uns möglich, auch ganz unabhängig voneinander dennoch gemeinsam Positionen der Pfarrvertretung in der kirchlichen Öffentlichkeit zu vertreten.

Ich danke Ihnen, den Wahl- und Kontaktpersonen der Pfarrvertretung in den Kirchenkreisen. Glauben Sie bitte weiterhin nur ja nicht, dass Sie eine kleine unbedeutende Aufgabe wahrnehmen. Sie sind und bleiben die wichtigsten Bindeglieder zwischen der Pfarrvertretung und den Kolleg*innen an der Basis. Sie sorgen für den Informationsaustausch in beide Richtungen. Dafür danke ich Ihnen ausdrücklich und bitte gleichzeitig darum, dass Sie diese Aufgabe auch weiterhin beständig und verlässlich wahrnehmen, damit die Kolleg*innen in der Breite unserer Kirche auf demselben Informationslevel wie Sie unterwegs sind.

Ganz besonders möchte ich auch den Kolleginnen Irene Diller und Melanie Horster in der Stabsstelle Vielfalt und Gender für den konstruktiven Gedankenaustausch und die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Zusammenhang mit der Umfrage zur Arbeitsbelastung im Pfarrdienst danken. Erstellung und Auswertung der Umfrage haben die Kolleginnen übernommen. Gemeinsam nutzen wir die Ergebnisse, um für die Interessen der Pfarrer*innen eintreten zu können. Die Grafiken zu den Umfrageergebnissen in diesem Bericht sind der Broschüre entnommen, die die Kolleginnen erstellt haben.

Ich danke allen, die uns im Landeskirchenamt als Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen. Zuerst nenne ich Vizepräses Christoph Pistorius als Abteilungsleiter, Frau Landeskirchenrätin Iris Döring als Personaldezernentin und Frau Gabriele von der Heidt als unsere direkte Ansprechpartnerin in der Verwaltung für alle Angelegenheiten, die die Pfarrvertretung betreffen. Ihnen danke ich für die weiterhin ausgesprochen vertrauensvolle Zusammenarbeit, für die Offenheit unseren – oftmals auch kontrovers vertretenen – Anliegen gegenüber – sachlich bedingt können und werden wir nicht immer einer Meinung sein – und ebenso für die Wertschätzung, die sie unserer Arbeit und unserem Einsatz entgegenbringen. Ebenso danke ich allen weiteren Ansprechpartner*innen im Landeskirchenamt und besonders den Mitarbeitenden in den jeweiligen Assistenzen, die immer freundlich und verlässlich für den notwendigen Informationsfluss, gerade im Blick auf Terminvereinbarungen, sorgen.

Auch unseren Präses Dr. Thorsten Latzel schließe ich in die Danksagung mit ein. Es hat mittlerweile einige persönliche Begegnungen gegeben, erfreulicherweise im September beim Jahresgespräch erstmals auf direkte Weise im Landeskirchenamt. Unsere ersten Kontakte und Gespräche machen uns hoffnungsvoll, dass auch der jetzige Präses unserem Engagement für den Pfarrdienst in unserer Landeskirche aufgeschlossen und wertschätzend gegenübersteht. Die Älteren von uns können sich an mittlerweile lange zurückliegende „frostige“ Zeiten erinnern, in denen das nicht so war. Wie gut, dass es einen Klimawandel gibt, den man begrüßen kann und von dem man sich wünscht, dass er für immer anhält!

An dieser Stelle richte ich auch einmal einen Dank in die Runde der Superintendent*innen. Mit vielen von ihnen sind wir mittlerweile in Kontakt gekommen. Es sind nicht immer einfache, manchmal sogar sehr angespannte Situationen, in denen wir zusammentreffen, wenn es um die Begleitung von Kolleg*innen geht. Sachlich begründet sitzen wir auf unterschiedlichen Seiten des Tisches und sind doch gemeinsam darum bemüht, eine Lösung zu finden, die für alle Beteiligten annehmbar ist. Für uns ist es eine wichtige Erfahrung, dass wir in allen Kirchenkreisen, in denen wir bisher tätig waren, auch auf der Leitungsebene immer auf offene Türen gestoßen sind. Möge es so bleiben!

In einem Pfarrkonvent, in dem ich kürzlich zu Gast war, bedankte sich ein Kollege in der großen Runde ausdrücklich für die Arbeit der Pfarrvertretung – er fühle sich gut von uns vertreten. Über diese Rückmeldung habe ich mich sehr gefreut. In die umgekehrte Richtung möchte ich allen Kolleg*innen danken, die uns vertrauen, die uns unterstützen und anderen von guten Erfahrungen mit der Beratung und Begleitung durch die Pfarrvertretung berichten. Das ist die beste Empfehlung, mit der man auf unseren Einsatz aufmerksam machen kann!

Am Ende danke ich allen, die meinen Ausführungen bis zu diesem Schlusspunkt gefolgt sind und hoffe, dass das Zuhören bzw. die Lektüre Ihnen einen Zugewinn erbracht hat. Gott gebe Ihnen in Ihrem Dienst seinen Geist der **Kraft** und der **Liebe** und der **Besonnenheit**! Bleiben Sie in allen Ihren Lebensbezügen von Gottes Segen umfangen, behütet und bewahrt.

Bonn, 9. November 2022 *Pfarrer Peter Stursberg, Vorsitzender*