

## **Jahresbericht 2023 der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland**

vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen in Bonn  
am Mittwoch, 15. November 2023

1. „Weil ich meinen Hüttenkäse abgekocht habe...“ .....	2
2. „Ein Schiff, das sich Gemeinde nennt“ .....	3
3. Pfarrstellenplanung 2040 .....	5
4. Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst – ein Beitrag für die Zukunftssicherung .....	6
5. Wie sieht die Zukunft des Pfarramtes in unserer Kirche aus? .....	6
6. Ist Kirche noch eine attraktive Arbeitgeberin? – Frühjahrskonvent 2024 .....	8
7. „Steinreich und arm wie eine Kirchenmaus“ – Frühjahrskonvent 2023 .....	9
8. Wahl der Schwerbehindertenvertretung .....	10
9. Pfarrer*innen im Ruhestand: Emeriti-Arbeit, Flexibilisierung des Ruhestandes und Zuverdienstmöglichkeiten .....	11
10. Immer noch: Disziplinarrecht .....	12
11. Wahl der Pfarrvertretung 2025 .....	12
12. Was am Ende noch zu sagen ist... .....	14

## 1. „Weil ich meinen Hüttenkäse abgekocht habe...“

Mit fünf Freunden hat der Vorstandsvorsitzende der Telekom, Tim Höttges, im letzten Winter an einer Segelregatta teilgenommen. In 20 Tagen legte die kleine Gruppe dabei eine Strecke von rund 5.500 Kilometern zurück. In einem Podcast berichtet Höttges von diesem Erlebnis. Dabei knüpft er auch Verbindungen zwischen den Erfahrungen, die er auf dieser Reise gemacht hat, und den beruflichen Herausforderungen als Chef eines börsennotierten, weltweit agierenden Telekommunikationsunternehmens.

Höttges umreißt die vielfältigen Herausforderungen, die politisch, gesellschaftlich und wirtschaftlich zu bewältigen sind. Angesichts der permanenten Veränderungen in hoher Geschwindigkeit sei es unerlässlich, hellwach und schnell zu sein. Er stelle sich die Frage, wie wir für diesen Prozess trainieren können, wenn wir in der Komfortzone verbleiben, an Gewohntem festhalten und Sicherheit suchen wollen. Jede\*r einzelne müsse wieder die Fähigkeit besitzen, sich neuen Herausforderungen zu stellen und diese nicht mit Angst anzutreten, sondern sie als Chance zu begreifen. Jede Krise sei auch eine Chance für ein Unternehmen.

Er habe für sich entschieden, einmal etwas zu machen, das ihn selbst aus der Komfortzone herausbringe. Anhand der Erfahrungen, die er bei dem Segeltörn gewonnen hat, verdeutlicht er, was aus seiner Sicht für ein Unternehmen wichtig ist, um aus der Komfortzone herauszutreten und neue Geschäftsbereiche erfolgreich zu erschließen. Dazu gehöre zunächst einmal der klare Wille, mit dem man festlege, was man erreichen wolle und was die Strategie sei. Außerdem brauche man einen klaren Plan für die Umsetzung. Und: „Ohne Kultur funktioniert gar nichts.“ Die Strategie könne nicht fortlaufend diskutiert werden, die Umsetzung sei das Entscheidende. Beim Segeln sei es nicht entscheidend, auf dem Boot alles richtig zu machen, sondern vorher das Richtige zu tun. Man könne unterwegs nicht anhalten und eine Werkstatt ansteuern oder aussteigen, wenn es unangenehm werde.

Im Blick auf die Mannschaft müsse man sich fragen: Was ist meine Aufgabe? Wofür bin ich verantwortlich? Wie schaffen wir es, als Team gut zusammenzuarbeiten, Hand in Hand? Wie ordne ich mich in einem Team ein? Auf dem Schiff akzeptiere man die Autorität und die Hierarchie, man habe gar keine andere Wahl. Wenn alle unterschiedlicher Meinung seien – wo fahre das Schiff dann hin?

Aus Sicht des Telekom-Chefs ist die wichtigste berufliche Qualität, permanent neugierig zu bleiben, um laufende und zukünftige Veränderungsprozesse bestehen zu können: „Die Neugierde treibt einen an, immer wieder neue Dinge lernen zu wollen.“ Lernen, lernen, lernen – und nie mit Angst lernen! Er habe angesichts der neuen Technologien keine Angst, dass sich sein Beruf verändern werde. Dieser werde sich wieder ergänzen, er müsse aber mit ihm wachsen.

„Die große Frage für Unternehmer ist nicht die Frage ‚Wie schaffe ich mein nächstes Quartalsergebnis?‘, sondern die größte unternehmerische Frage ist: Wie halte ich eigentlich die Innovationskraft in meinem Unternehmen lebendig? Wie schaffe ich es einfach von der einen

Welle auf die nächste, auf die nächste, immer auf der nächsten Welle zu sein?’ Das ist die ultimative unternehmerische Frage.“<sup>1</sup>

Mit einem Beispiel illustriert Höttges die Notwendigkeit der Selbstmotivation, die einen am Ende in die Lage versetzen wird, die Situation, die Herausforderung besser zu managen, weil man etwas mehr getan hat: „Es gibt die berühmte Analogie des Ironman-Gewinners. Der wurde gefragt: ‚Wieso hast du eigentlich achtmal den Ironman gewonnen?’ Und er antwortet: ‚Weil ich meinen Hüttenkäse abgekocht habe.‘ Wenn man die Frage stellt, warum der seinen Hüttenkäse abgekocht hat, gibt’s keine Erklärung, weil, der brauchte am Tag beim Training 5000 Kalorien. Dann kann der auch das Fett, das in dem Hüttenkäse drin war, problemlos essen. Das Problem ist nur – er sagte: ‚Wenn ich geschwommen bin, wenn ich Rad gefahren bin und dann auf den letzten 42 Kilometern alle Kräfte verloren habe, und das haben alle. Und wir kämpfen uns die letzten Kilometer lang und gucken uns an – dann weiß ich, dass ich meinen Hüttenkäse abgekocht habe. Ich habe etwas mehr getan als der rechts oder links von mir gelaufen ist.“<sup>2</sup>

Wo müssen denn wir als Kirche etwas mehr tun? Und was können wir als Pfarrer\*innen dazu beitragen?

## 2. „Ein Schiff, das sich Gemeinde nennt“

1960 wurde das Lied „Ein Schiff, das sich Gemeinde nennt“ (EG.EKiR 604) von Martin Gotthard Schneider veröffentlicht. In meiner Kindergottesdienst- und Konfirmandenzeit haben wir dieses Lied bei vielen Gelegenheiten gesungen. Wenn ich heute in der Erinnerung zurückschaue, dann verband sich mit Text und Melodie immer das Gefühl, im Aufbruch zu sein. Das habe ich damals schon gespürt: Es machte mir Mut und Hoffnung, das Lied gemeinsam mit anderen zu singen: „Wir schaffen das!“<sup>3</sup>

Wenn ich nun die Zeilen dieses Liedes neben die Ausführungen von Tim Höttges lege, ergeben sich aus meiner Sicht über die Zeiten hinweg erstaunlich viele Parallelen – und zwar im Hinblick auf notwendige Veränderungen und den Aufbruch, dem auch wir uns jetzt in unserer Kirche nicht entziehen können:

*„Das Schiff, es fährt vom Sturm bedroht durch Angst, Not und Gefahr, Verzweiflung, Hoffnung, Kampf und Sieg. ... Und immer wieder fragt man sich: Wird denn das Schiff bestehn?“*

---

<sup>1</sup><https://www.podcast.de/episode/611345970/telekom-chef-tim-hoettges-warum-ich-5500-kilometer-in-die-karibik-gesegelt-bin>

<sup>2</sup> A. a. O.

<sup>3</sup> Das Lied gehörte damals zum neuen religiösen Liedgut. Texte und Melodien verstanden es, das Lebensgefühl der Menschen aufzunehmen. Auch das Lied „Danke für diesen guten Morgen“ (EG 334) stammt aus Schneiders Feder. 1963 schaffte es dieser Titel als bisher einziges Kirchenlied, sich sechs Wochen lang in der deutschen Hitparade zu halten - <https://www.ev-akademie-tutzing.de/danke-fuer-jeden-neuen-tag/>.

*„Das Schiff, das sich Gemeinde nennt, liegt oft im Hafen fest, weil sichs in Sicherheit und Ruh bequemer leben lässt. Man sonnt sich gern im alten Glanz vergangner Herrlichkeit und ist doch heute für den Ruf zur Ausfahrt nicht bereit.“*

*„Wie finden wir den rechten Kurs zur Fahrt im weiten Meer? Der rät wohl dies, der andre das, man redet lang und viel und kommt – kurzsichtig, wie man ist – nur weiter weg vom Ziel.“*

Bestimmt wird es Stimmen geben, denen diese Perspektive viel zu pessimistisch ist, die die Lage ganz anders bewerten: „Wir planen doch schon längst in unserer Gemeinde und haben schon so viel erreicht.“ – „In unserem Kirchenkreis wissen wir ganz genau, was zu tun ist. Wir sind doch schon längst am Werk.“ Ja, so wird es auch sein. Aber so wird es nicht überall sein.

In Hintergrundgesprächen höre ich immer wieder davon, dass es auf den unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche viel Beharrlichkeit und Unbeweglichkeit gibt. Damit verbindet sich häufig gar nicht eine böse Absicht – es ist vielfach einfach die Angst vor der Veränderung und die Sorge angesichts einer ungewissen Zukunft, von denen ja auch Höttges weiß.

Aus meiner Sicht werden wir uns in unserer Kirche insgesamt und auch innerhalb und in Gemeinschaft der unterschiedlichen Dienste immer wieder die Frage stellen müssen: Sind wir wirklich schon unterwegs und gemeinsam auf dem Weg? Verfolgen wir dabei ein Ziel, das zumindest in derselben Richtung liegt?

Die Landessynode im Januar 2024 wird sich an zwei Tagen intensiv mit Zukunftsthemen unserer Kirche beschäftigen. Beispielhaft nenne ich aus dem Auswahlkatalog der Workshops die Themenbereiche „Mitgliederorientierung“, „Mitgliedschaft, Zugehörigkeit und Partizipation“, „Mixed Ecology – Welches Potential können wir als Kirche mit einer vielfältigeren Gemeindeflandschaft entfalten?“ sowie „Vielfalt der Gottesdienstlandschaften“. Dies ist vom zeitlichen Umfang, der dafür eingeräumt wird, und den ins Auge gefassten Arbeitsformen eine Innovation. Christoph Hüther und ich werden abwechselnd wieder die Gelegenheit haben, als Gäste an der Synode teilzunehmen. Ich bin sehr gespannt auf die Gespräche und die Erfahrungen, die wir dabei teilen können. Werden wir gemeinsam Visionen entwickeln können, die uns nahelegen, welches unausweichlich die nächsten Schritte sind, die wir gehen müssen? Und mindestens genauso spannend ist die Frage, wie das synodale Geschehen im Nachhinein in die Kirchenkreise und Gemeinden hinein weiterwirkt.

Als Pfarrer\*innen müssen wir uns als Teil dieses Prozesses sehen und uns mit unseren Perspektiven aktiv in den Diskurs einbringen. Es liegt auch in unserer Verantwortung, welchen Stellenwert, welche Zukunft und welche Gestaltungsmöglichkeiten der Pfarrdienst künftig in unserer Kirche haben wird. Ich bleibe dabei: Nie war die Gelegenheit günstiger, sich aktiv in den notwendigen und unaufschiebbaren Veränderungsprozess einzubringen als jetzt. Sich den Herausforderungen stellen – nicht mit Angst antreten – die Chance begreifen: getragen von diesem Dreiklang wenden wir uns den Aufgaben zu, die vor uns liegen.

### 3. Pfarrstellenplanung 2040

Wenn es um die Zukunft unserer Kirche geht, ist es natürlich unsere Aufgabe und unser Auftrag als Pfarrvertretung, kritisch nachzufragen, welchen Platz, welche Rechtsform und welche Gestaltungsspielräume der Pfarrdienst zukünftig in unserer Kirche haben wird. Schon jetzt werden die Weichen gestellt, die darüber entscheiden, wohin die Reise bis zum Ende des nächsten Jahrzehnts gehen wird. Noch mehr: Wir wollen uns aktiv an den Planungen beteiligen und gemeinschaftlich mit allen Beteiligten gute Lösungen finden – für die Gemeinschaft unserer Kirche und für alle, die dann im Pfarrdienst noch tätig sein werden.

Die Landessynode im Januar wird sich auch mit der Pfarrstellenplanung bis zum Jahr 2040 beschäftigen. Zur Erinnerung: Die Landessynode 2015 hatte mit Beschluss 18 ein Ziel von 1000 Pfarrstellen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen im Jahr 2030 festgelegt. Um dieses Ziel erreichen zu können, wurde die notwendige Zahl der jährlichen Neuzugänge mit 50 Pfarrpersonen festgelegt. Damals waren auch geringere Quoten in der Diskussion. Angesichts der zu dieser Zeit noch hohen Zahl bestehender Pfarrdienstverhältnisse setzte sich die Erkenntnis durch, dass die Zahl 1000 symbolträchtig und wichtig sei. Man war sich bewusst, dass man 2030 ohne die festgelegte Zahl der Neuzugänge nur noch rund 530 Pfarrstellen besetzen können. Die Beschlussfassung nach einem langen Beratungsprozess war somit eine klare Positionierung – getragen von einer optimistisch geprägten Perspektive.<sup>4</sup>

Die Dinge haben sich weiterentwickelt – aber in eine andere Richtung: hohe Austrittszahlen, zurückgehende Finanzmittel und fehlende Interessent\*innen, die für sich im Pfarrdienst eine Berufung und eine berufliche Perspektive entdecken können.

Da die Beratungen in den Ausschüssen im Vorfeld der Synode noch laufen, ist hier nicht der Ort, die unterschiedlichen Szenarien der Beschlussvorlage für die Pfarrstellenplanung 2040 zu referieren. Ich kann nur sagen, dass auch wir in der Pfarrvertretung mit einem realistischen Blick zu der Einschätzung kommen, dass die 2015 festgelegte Zielzahl 1000, auch bei noch so gutem Willen, für die Planung 2040 nicht zu halten sein wird.

Tim Höttges sagt: „Jede Krise ist auch eine Chance für ein Unternehmen.“ Es liegt jetzt auch bei uns Pfarrer\*innen, gemeinsam und generationenübergreifend ein Zielbild zu entwickeln, wie, in welchem Umfang und an welchen Orten in unserer Kirche der Pfarrdienst sich auf der Reise „durch das Meer der Zeit“ (EG 604) einbringen will. Gemeinsam brauchen wir „vom Sturm bedroht“ ein hohes Maß an Lern- und Veränderungsbereitschaft, um „von Welle zu Welle“ (Tim Höttges) springen zu können.

Angesichts der zwangsläufig weiter voranschreitenden Verringerung der Pfarrdienstverhältnisse in unserer Landeskirche werden sich das Anforderungsprofil, das Aufgabenportfolio und der gesamte Dienst von Pfarrer\*innen in Zukunft unweigerlich und grundlegend verändern.

---

<sup>4</sup> <https://landessynode.ekir.de/presse/F1ED5C42EE6F4C22B7B5B5F3C08905CE/50-neue-theologinnen-und-theologen-pro-jahr>

Wir als Pfarrvertretung wollen alles tun, um gut vorbereitet in diesen Prozess zu gehen, damit wir die unausweichlichen Veränderungen vorausschauend und aktiv mitgestalten können.

#### **4. Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst – ein Beitrag für die Zukunftssicherung**

„Wir schreiben rheinische Kirchengeschichte.“ So formulierte es jemand neulich einmal, als es um die Umsetzung des Beschlusses zur Arbeitszeit im Pfarrdienst ging, den unsere Landessynode in diesem Jahr gefasst hat. Diese Weiterentwicklung trägt sicherlich auch dazu bei, die Attraktivität des Pfarrdienstes als mögliches Berufsfeld wieder zu steigern. Es war sehr erfreulich, dass es im Januar bei der Beratung im Plenum der Synode fast ausschließlich Stimmen gab, die die Einführung einer Arbeitszeitregelung befürworteten. Bemerkenswert finde ich auch, dass sich insbesondere Synodale zustimmend äußerten, die selbst nicht im Pfarrdienst tätig sind. Im Nachhinein lässt sich noch einmal bekräftigend sagen: Die Zeit war reif für diesen Beschluss!

Die Sachlage, die sich in der Folge ergibt, dürfte mittlerweile überall bekannt sein, so dass auf weitere Ausführungen verzichtet werden kann. Hier kann ich nur noch einmal mein Bedauern darüber äußern, dass es im Nachgang zum Beschluss so lange gedauert hat, eine digitale Lösung für die Arbeitszeitplanung auf den Weg zu bringen. Im Vorfeld der Landessynode ist man im Landeskirchenamt guten Glaubens von anderen Voraussetzungen ausgegangen und hatte darauf gehofft, kurzfristig ein Tool analog der westfälischen Lösung zur Verfügung zu haben. Es hat im Nachhinein einige Schleifen gebraucht, um über Umwege die Zielgerade zu erreichen. Mittlerweile ist aber alles in die Wege geleitet, und wir rechnen damit, dass uns in Kürze „barrierefrei“ ein digitales Tool zur Arbeitszeitplanung zur Verfügung stehen wird. Das Handling dieses Tools zu vermitteln wird dann allerdings noch einmal eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Dazu gibt es auch in der Pfarrvertretung schon Ideen.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass Christoph Hüther im Hintergrund mit seinen Vorarbeiten einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung dieses Tools geleistet hat. Ohne diesen Einsatz, von dem wir alle profitieren, hätte alles sicherlich noch viel länger gedauert.

#### **5. Wie sieht die Zukunft des Pfarramtes in unserer Kirche aus?**

In diesem Zusammenhang möchte ich darauf hinweisen, dass es eine Verbindung zwischen der neuen Arbeitszeitregelung und der Pfarrstellenplanung 2040 gibt. Der zwangsläufige Abbau von Pfarrstellen zwingt schon jetzt dazu, Aufgaben im Rahmen des Pfarrdienstes zu begrenzen. Nicht nur finanzielle Engpässe, sondern auch das fehlende Personal wird zu Einschränkungen in der Breite der Arbeitsgebiete nötigen. Wir sind gut beraten, wenn wir uns frühzeitig Gedanken machen über Schwerpunkte und Priorisierungen im Pfarrdienst: Wo ist

der Einsatz eines Pfarrers oder einer Pfarrerin unverzichtbar? Und wo laufen Prozesse erfolgreich und zielorientiert auch ohne Beteiligung eines Pfarrers oder einer Pfarrerin?

Vielerorts arbeiten mittlerweile Teams im Gemeinsamen Pastoralen Amt (GPA) zusammen. Ich schätze die Stimmung in unserer Landeskirche und auch in der Landessynode so ein, dass man das GPA verstärkt etablieren will, um weiter verlässlich qualitativ hochwertige kirchliche Angebote machen zu können. Dieser Ansatz ist in jedem Fall begrüßenswert, denn darum sollte es uns allen gehen.

Ein leitender, vielleicht eher versteckter Gesichtspunkt im Hintergrund könnte allerdings auch sein, auf diesem Wege Personalkosten einzusparen. Das sehen wir in der Pfarrvertretung natürlich besonders kritisch: „Personalmix“ darf nicht das Mittel zum Zweck sein, um Kosten einzusparen, sondern es sollte immer die Qualität des Dienstes im Vordergrund stehen.

Bei allen Strukturmaßnahmen – mögen sie noch so sinnvoll oder nötig sein – wird immer die Frage zu beantworten sein, welche Aufgaben – und in welchem Umfang – nur von einem Pfarrer oder einer Pfarrerin wahrgenommen werden können. Es geht schlichtweg um das Proprium des Pfarrdienstes im Zusammenspiel der unterschiedlichen Berufsbilder. Wenn dieses Proprium nicht mehr erkennbar ist oder wenn Pfarrer\*innen in ihrer Tätigkeit beliebig austauschbar sind, ist der Pfarrdienst in unserer Kirche obsolet. Ich gehe davon aus, dass sich solch eine Entwicklung auch gravierend auf Form und Inhalt unserer Angebote und die Reputation der Landeskirche in der Öffentlichkeit auswirken würde.

Zunehmend wird auch in unserer Landeskirche in unterschiedlichen Kontexten die Frage aufgeworfen, ob öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, also „Verbeamtungen“, für Pfarrer\*innen zukünftig nicht entbehrlich sein könnten. Noch weitergehend wird sogar die Frage gestellt, ob ein wissenschaftliches Theologiestudium oder mindestens eine akademische Ausbildung erforderlich sind, um in unserer Kirche ein geistliches Amt auszuüben. Hintergrund für diese Frage sind wohl vorrangig und offensichtlich finanzielle Aspekte. Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis legt der Dienstgeberin auch noch über das Ende des Dienstes hinaus hohe Versorgungslasten auf. Für die Zukunft wird mit extrem steigenden Kosten der Beihilfe für Versorgungsempfänger\*innen gerechnet. Da liegen solche Überlegungen wohl nicht fern.

Diese zeitlich weitreichende Kostenbelastung fällt bei Angestelltenverhältnissen weg. Allerdings hätte ein Systemwechsel gravierende Folgen, die für die Arbeitnehmenden nicht alle unbedingt von Nachteil sein müssen. Beispielhaft sei angeführt, dass die Mitarbeitendenvertretungen für Angestellte eine starke Stellung haben. Es gilt das staatliche Arbeitsrecht, es gibt keine Abführungspflicht bei Nebentätigkeiten und eine höhere Flexibilität in der Berufslaufbahn und beim Berufswechsel. Zu bedenken ist in jedem Fall auch, dass ein Systemwechsel nur über einen langen Zeitraum hinweg erfolgen könnte. Bis das Ziel dann erreicht wäre, müssten zwei unterschiedliche Systeme parallel gefahren werden.

Es ist davon auszugehen, dass der finanzielle Druck in Zukunft diese Diskussionen noch befeuern wird. Von daher müssen wir als Pfarrvertretung uns zeitnah mit dieser Fragestellung beschäftigen, um im Diskurs eine Position beziehen zu können. Wir sind dabei auf den

generationenübergreifenden Austausch mit den Kolleg\*innen in der Weite der Landeskirche angewiesen. Christoph Hüther ist in den Diskussionsprozess der Pfarrvertretungen auf EKD-Ebene eingebunden, so dass wir auch auf diesem Wege über die Grenzen unserer Landeskirche hinweg Argumente austauschen und wägen können.

Nach fast 40 Jahren im Pfarrdienst ahne ich, dass eine Neuorientierung bei diesen Themenkomplexen auch Widerstände auslösen wird. Beteiligung bzw. Nicht-Beteiligung an Aufgaben und Entscheidungen sind – meist unausgesprochen – auch eine Frage, wer und in welchem Umfang Macht ausüben kann. Prozesse und Strukturen müssen durch die Entscheidungsträger\*innen so organisiert werden, dass Betroffene auch immer angemessen beteiligt werden, um Widerstände schon im Vorfeld auszuschließen bzw. zu integrieren. Als Pfarrvertretung werden wir sehr genau auf eine angemessene Beteiligung von Anfang an achten.

## **6. Ist Kirche noch eine attraktive Arbeitgeberin? – Frühjahrskonvent 2024**

Nicht nur im Blick auf den Pfarrdienst stellt sich die Frage, ob (unsere) Kirche in Zukunft noch eine „attraktive“ Arbeitgeberin sein kann, die insbesondere das Interesse von jungen Bewerber\*innen auf sich zieht. Wer wird sich noch für eine Aufgabe im Raum der Kirche interessieren, wenn keine Aufbruchsstimmung mehr vermittelt wird? Wie stark ist die Anziehungskraft, wenn wir nach außen hin nachdrücklich den Eindruck vermitteln, dass wir ein „Unternehmen“ in der Abwicklung sind?

Im September führten die unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer angesiedelten Wirtschaftsjuvenen Deutschland (WJD) eine repräsentative Onlineumfrage unter jungen Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren durch – in der sogenannten „Generation Z“ also. Befragt wurden dabei 1012 Männer, Frauen und diversgeschlechtliche Personen.

Dabei zeigte sich: „Für vier von fünf jungen Menschen sind die Verdienstmöglichkeiten besonders wichtig (81 Prozent), und auch die Aussicht auf eine gute Work-Life-Balance (74 Prozent) und abwechslungsreiche Tätigkeiten (71 Prozent) sind für viele junge Menschen attraktiv. Das Image oder der gesellschaftliche Sinn und Zweck des Berufs sind demgegenüber nur für rund die Hälfte der Befragten wichtig bis sehr wichtig (je 55 Prozent). ... Am wichtigsten sind den Befragten in der Studie der Wirtschaftsjuvenen eine Übernahmeperspektive und das Gefühl, dass das Unternehmen junge Menschen versteht. Aber auch die Einfachheit der Bewerbung (z. B. One-Click-Prinzip) ist ein Faktor und beispielsweise wichtiger als persönliche Empfehlungen von Familien und Freunden. Die Vereinfachung des Bewerbungsprozesses ist also eine niederschwellige Möglichkeit für Betriebe, um mehr Bewerbungen zu erhalten.“



Eine weitere Erkenntnis der Umfrage der Wirtschaftsunioren: Empathie schlägt Expertise. Denn Wertschätzung, Lob oder auch die Bereitschaft für Veränderung ihrer Vorgesetzten sind den Befragten wichtiger als eine hohe fachliche Kompetenz der Führungskräfte.<sup>5</sup>

Der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Friedrich Hubert Esser, zieht die Schlussfolgerung, dass für junge Menschen erst einmal die berufliche Perspektive wichtig sei: Der ideale Job muss krisenfest und zukunftsorientiert sein.“<sup>6</sup>

Vor einiger Zeit bin ich darauf aufmerksam geworden<sup>7</sup>, wie man sich in unserer westfälischen Schwesterkirche auf die Suche nach Nachwuchs für die kirchlichen Berufe gemacht hat – im Bielefelder Landeskirchenamt gibt es dafür eine Pfarrstelle, die seit November 2019 mit dem Kollegen Holger Gießelmann besetzt ist. Unter der Internetadresse [www.machkirche.de](http://www.machkirche.de)<sup>8</sup> findet man Informationen zu den vielfältigen Berufsbildern, die es im Raum der Kirche gibt. Interaktiv kann man sich z. B. Praktikumsplätze für die Berufsfelder Pfarrdienst, Diakon\*in, Gemeindepädagogik, Sozialpädagogik, Kirchenmusik, Religionsunterricht, Erzieher\*in und Verwaltung suchen.

Wie wichtig die Wirksamkeit nach außen ist, wird deutlich, wenn Gießelmann nach seinen drei wichtigsten Ideen für eine Trendwende gefragt wird: „Kommunikation, Kommunikation und Kommunikation“<sup>9</sup>. Er führt dann weiter aus: „Ich beobachte ..., dass es echt schwierig ist, gute Nachrichten und Entwicklungen zu verbreiten. ... Und das alles, wovon ich hier rede, betrifft eigentlich primär die Binnenkommunikation. Ich bin aber davon überzeugt, solange die so ist, wird es schwierig, nach außen hin wirklich zu strahlen mit den Möglichkeiten, die es für Jugendliche mit Talent für einen kirchlichen Beruf gibt.“<sup>10</sup>

Zum Videokonvent im Frühjahr (Dienstag, 12. März 2024) haben wir Holger Gießelmann als Referenten gewinnen können. Er wird uns von seinen Erfahrungen berichten – dann blickt er auf fast fünf Jahre Tätigkeit in diesem Arbeitsgebiet zurück. Ich bin sehr gespannt auf den Austausch und erinnere gerne daran, dass wir auch im Blick auf die Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst und die Bedeutung salutogener Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst unserer westfälischen Schwesterkirche wichtige Anregungen verdanken.

## **7. „Steinreich und arm wie eine Kirchenmaus“ – Frühjahrskonvent 2023**

Im März hatten wir unseren Kollegen Hans Höroldt als Referent zu Gast in unserem Videokonvent.<sup>11</sup> Er ist derzeit im Rahmen eines Projektes zur strategischen Immobilienentwicklung im

---

<sup>5</sup> <https://wjd.de/pressemitteilungen/umfrage-der-jungen-wirtschaft-was-die-genz-wirklich-von-unternehmen-will/>

<sup>6</sup> <https://www.n-tv.de/wirtschaft/Worauf-die-Generation-Z-bei-der-Berufswahl-schaut-article24510561.html>

<sup>7</sup> [https://pfarrverein-westfalen.de/wp/wp-content/uploads/2022/08/PV-Info-Ausgabe-Nr.-2\\_2022.pdf](https://pfarrverein-westfalen.de/wp/wp-content/uploads/2022/08/PV-Info-Ausgabe-Nr.-2_2022.pdf), S. 2ff.

<sup>8</sup> Das rheinische Pendant mit Informationen für Theologiestudierende zu Lehr- und Pfarramt ist unter der Adresse [www.meine.ekir.de](http://www.meine.ekir.de) zu finden.

<sup>9</sup> A. a. O., S. 3.

<sup>10</sup> A. a. O.

<sup>11</sup> <https://pfarrvertretung.ekir.de/inhalt/fruehjahrskonvent-2023>

Kirchenkreis Leverkusen tätig. Sein Vortrag stand unter der Überschrift „Steinreich und arm wie eine Kirchenmaus. Was machen wir mit dem Erbe unserer Mütter und Väter?“<sup>12</sup>

Höroldt wies darauf hin, dass die konzeptionellen Schlussfolgerungen, die sich aus den Synodalbeschlüssen zur Treibhausgasneutralität ergeben, weit über bautechnische Fragen hinausgehen. Wenn man bis zum Jahr 2035 die Treibhausgasneutralität erreichen wolle, dann müsse man sich auch die Frage stellen, wie und wohin sich in dieser Zeit die Gemeinden, Kirchenkreise und die Landeskirche entwickeln wollen.

Ich habe den Eindruck, dass uns allen erst nach und nach in vollem Umfang richtig deutlich wird, dass die Synodalbeschlüsse zur Treibhausgasneutralität sehr weit über die Frage hinausgehen, wie wir einen essenziellen Beitrag zum Klimaschutz leisten können. Wenn wir im Rahmen dieser Überlegungen zu der Entscheidung kommen, dass Gebäude aufgegeben werden müssen, weil sie nicht in einem überschaubaren Kostenrahmen ertüchtigt werden können, dann hat das natürlich konzeptionelle und ggf. auch personelle Konsequenzen. Höroldt wies darauf hin, dass die Beschlüsse de facto eine Prioritätendiskussion „durch die Hintertüre“ in Gang gesetzt hätten.<sup>13</sup>

Wahrscheinlich hätte es diese Prioritätendiskussion schon viel früher geben müssen, ganz unabhängig von der Frage des Klimaschutzes. Jetzt aber ist die Dringlichkeit umso größer – steigende Austrittszahlen, Rückgang der Kirchensteuermittel und Personalmangel verstärken den Handlungsdruck. Und auch wir als Pfarrer\*innen haben dazu einen Beitrag zu leisten, indem wir in unseren Gemeinden und Arbeitsfeldern die Bereitschaft stärken, sich mit diesen Überlegungen auseinanderzusetzen, auch wenn damit die Reduktion unseres Gebäudebestandes verbunden ist: „Kirche – unterwegs mit leichterem Gepäck“!

Vielleicht ist es angesichts all dieser Prozesse irgendwann auf der „Fahrt im weiten Meer“ auch für uns hilfreich, wenn wir uns gegenseitig daran erinnern können, „dass wir unseren Hüttenkäse abgekocht haben“.

## **8. Wahl der Schwerbehindertenvertretung**

Schon mit dem ersten Pfarrvertretungsgesetz aus dem Jahr 2009 war die Bildung einer Schwerbehindertenvertretung ins Auge gefasst worden. Es hat aber dennoch bis zum Sommer dieses Jahres gedauert, bis auf der Grundlage einer Rechtsverordnung durch die von einer Schwerbehinderung Betroffenen die Vertretung gewählt werden konnte. Davon abgesehen haben zuvor dankenswerterweise die Kollegin Alice Husken sowie die Kollegen Uwe Bratkus-

---

<sup>12</sup> [https://pfarrvertretung.ekir.de/wp-content/uploads/2023/04/230314\\_Steinreich-und-bettelarm-final.pdf](https://pfarrvertretung.ekir.de/wp-content/uploads/2023/04/230314_Steinreich-und-bettelarm-final.pdf)

<sup>13</sup> S. auch die lesenswerten Beiträge von Hans Höroldt im Dt. Pfarrerinnen und Pfarrerblatt: „Die ‚regionale Transformationsagentur für verfasste Kirche und Diakonie“ ([https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv?tx\\_pvpfarrerblatt\\_pi1%5Baction%5D=show&tx\\_pvpfarrerblatt\\_pi1%5Bcontroller%5D=Item&tx\\_pvpfarrerblatt\\_pi1%5BitemId%5D=5428&cHash=c621cd867ff1b1b8b355e4d44c2d5360](https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv?tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Baction%5D=show&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Bcontroller%5D=Item&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5BitemId%5D=5428&cHash=c621cd867ff1b1b8b355e4d44c2d5360)) sowie „Kirchliche Immobilien und Grundstücke“ ([https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv?tx\\_pvpfarrerblatt\\_pi1%5Baction%5D=show&tx\\_pvpfarrerblatt\\_pi1%5Bcontroller%5D=Item&tx\\_pvpfarrerblatt\\_pi1%5BitemId%5D=5691&cHash=936da52d37d59a3265486356b0a39ff8](https://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv?tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Baction%5D=show&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5Bcontroller%5D=Item&tx_pvpfarrerblatt_pi1%5BitemId%5D=5691&cHash=936da52d37d59a3265486356b0a39ff8)).

Fünderich, Christoph König und Werner Korsten schon seit langer Zeit für eine intensive Beratung und Unterstützung des betroffenen Personenkreises zur Verfügung gestanden. Die drei bereits genannten Kollegen haben sich dann im Sommer auch zur Wahl in der neu zu bildenden Vertretung zur Verfügung gestellt und wurden gewählt. An dieser Stelle danke ich für die Bereitschaft, diese wichtige Aufgabe wahrzunehmen und gratuliere zur Wahl.

Im Oktober haben wir mit der Schwerbehindertenvertretung in einem gemeinsamen Gespräch mit der Personalabteilung ausgelotet, wie wir unsere Zusammenarbeit gestalten wollen. Es ist klar: Das Schwerbehindertenrecht ist so speziell und umfassend, dass es für die Beratung Betroffener fundierte Kenntnisse der Gesetze braucht. Wir in der Pfarrvertretung sind froh und dankbar, dass es Kollegen gibt, die ihre Kenntnisse uns allen zur Verfügung stellen. Von daher sind wir sehr an einer konstruktiven Zusammenarbeit interessiert, in der wir uns gegenseitig ergänzen können.

Bis die Schwerbehindertenvertretung über eine eigene Interpräsenz verfügt, sind die Kontaktadressen und ggf. wichtige Mitteilungen auf unserer Homepage zu finden.

## **9. Pfarrer\*innen im Ruhestand: Emeriti-Arbeit, Flexibilisierung des Ruhestandes und Zuverdienstmöglichkeiten**

Mit Interesse ist festzustellen, dass unsere Landeskirche die Bemühungen verstärkt, mit Pfarrer\*innen im Ruhestand in gutem Kontakt zu bleiben.

Im Pfarrdienstgesetz § 3 (1) heißt es: „Das mit der Ordination anvertraute Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung (Amt) ist auf Lebenszeit angelegt.“<sup>14</sup> Schon immer haben Pfarrer\*innen, die ihren aktiven Dienst beendet hatten, für Gottesdienste, Amtshandlungen und sonstige Dienste in unserer Kirche zur Verfügung gestanden. Die Nachfrage nach dieser Bereitschaft wird in Zukunft angesichts des zu erwartenden Personal Mangels im Pfarrdienst sicherlich deutlich steigen. Von daher ist es naheliegend, sich stärker aktiv um diese Gruppe zu bemühen, die in den nächsten Jahren stetig größer werden wird.

Im Sommer ist unsere Kollegin Margitta Kruppa durch die Kirchenleitung im Rahmen eines nichtstellengebundenen Auftrags mit der Aufgabe der Emeriti-Arbeit betraut worden. Derzeit ist sie dabei, sich mit dem neuen Arbeitsfeld vertraut zu machen und Kontakte zu knüpfen. Der Auftrag ist in der Personalabteilung angesiedelt, also kein Arbeitsbereich der Pfarrvertretung. Aber natürlich begrüßen wir es, dass die Landeskirche sich stärker um eine angemessene Begleitung der Emeriti bemüht.

Dazu gehört auch, dass sich in diesem Jahr eine Arbeitsgruppe mit der Fragestellung befasst hat, in welchem Rahmen Pfarrer\*innen am Ende ihrer Dienstzeit weiterhin verbindlich mit Aufgaben betraut werden können, sofern es dafür ein dienstlich begründetes Interesse gibt. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie dies erfolgen kann. In absehbarer Zeit wird hierzu

---

<sup>14</sup> <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2734#s70000170>

eine Verordnung erlassen werden, in der auch geregelt wird, wie diese Dienste vergütet werden.

Zu gegebener Zeit wird darüber zu berichten sein. Dies wird ja besonders für alle Kolleg\*innen von Interesse sein, die mittlerweile in die Nähe des Ruhestandes gekommen sind und sich Gedanken darüber machen, ob und in welchem Umfang sie zukünftig noch tätig sein wollen.

## **10. Immer noch: Disziplinarrecht**

Schon im vergangenen Jahr hatte ich über unsere Initiative berichtet, mit der wir auf den Veränderungsbedarf hinsichtlich Ablauf und Zuständigkeiten in Disziplinarverfahren aufmerksam gemacht haben.<sup>15</sup>

Wir sind darüber weiterhin mit der Personalabteilung im Gespräch. Die Pfarrvertretung vertritt nach wie vor den Standpunkt, dass die Ermittlungen im Rahmen eines Disziplinarverfahrens nicht von der Personaldezernentin geführt werden sollten, die am Ende auch über die Sanktion entscheiden muss, die verhängt werden soll. Darüber hinaus hat die Pfarrvertretung moniert, dass die anwaltliche Vertretung im Verfahren der evangelischen Kirche angehören muss. Damit ist das Recht auf freie Wahl eines Rechtsbeistandes eingeschränkt. § 14 Verwaltungsgerichtsgesetz der EKD regelt etwas weniger scharf, dass Rechtsbeistände Mitglied einer ACK-Kirche sein müssen. Beide Regelungen hält die Pfarrvertretung aber für nicht mehr angemessen. Eine mögliche Änderung müsste allerdings nicht nur im Disziplinarrecht, sondern grundsätzlich auch im Verwaltungsgerichtsgesetz erfolgen.

Das wird sich sicherlich nicht auf die Schnelle umsetzen lassen, sondern bedarf einer Abstimmung im EKD-Verbund. Somit bleibt dieser Komplex auch zukünftig ein Merkpunkt für die Pfarrvertretung.

## **11. Wahl der Pfarrvertretung 2025**

In diesem Jahr liegt es nahe, schon die nächste Wahl zur Pfarrvertretung im Jahr 2025 in den Blick zu nehmen, denn mit dem Herbstkonvent 2023 ist die erste Hälfte der Wahlperiode abgelaufen.

Uns wird in der Pfarrvertretung auf den unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche immer wieder und vielfältig gespiegelt, wie wichtig unser Beitrag für die Weiterentwicklung des Pfarrdienstes in unserer Landeskirche ist. An erster Stelle steht dabei natürlich die Rückmeldung der Kolleg\*innen, für die unsere Beratungsarbeit und die Unterstützung gerade in Konfliktfällen besonders wichtig ist. Dieser Beitrag gewinnt an Bedeutung und wird umso unverzichtbarer, je kräftiger der Wind dem Kirchenschiff entgegenbläst. Es war ein langer und manchmal mühsamer Weg, bis unser Einsatz auch öffentlich anerkannt und gewürdigt wurde. Uns eint

---

<sup>15</sup> <https://pfarrvertretung.ekir.de/wp-content/uploads/2022/12/Jahresbericht-2021-22-final.pdf>, S. 10f.

in der Pfarrvertretung der Wunsch, dass unser Dienst zugunsten aller Kolleg\*innen, die wir vertreten, auch zukünftig erhalten bleibt.

Natürlich hemmt der Rückgang der Zahlen im Pfarrdienst die Bereitschaft bei den Kolleg\*innen, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Das ist nachvollziehbar und schon seit Jahren z. B. bei Synodalbeauftragungen, zu beobachten.

Aber es wäre höchst unglücklich, wenn die zu erwartenden schwierigen Zeiten dazu führten, dass Pfarrer\*innen sich zurückhaltender für ihre eigenen dienstlichen Interessen im Raum unserer Kirche einsetzten.

Wir gehen davon aus, dass es spätestens 2025 einen erheblichen Wechsel in der Pfarrvertretung und auch im Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen geben wird, weil bis dahin oder kurz danach zahlreiche Kolleg\*innen aus dem bisher dort vertretenen Personenkreis in den Ruhestand gehen werden. Ich hatte schon bei der letzten Wahl erklärt, dass ich beabsichtige, zum 31. Oktober 2025 in den Ruhestand zu treten. Mit dem Ende der derzeit laufenden Wahlperiode endet dann zugleich mein aktiver Dienst in unserer Kirche – und damit eben auch der Vorsitz in der Pfarrvertretung. Ich rege an, sich im Konvent frühzeitig Gedanken um eine Nachfolgeregelung zu machen. Es sollte in unserer Kirche trotz der üblichen Gepflogenheiten eigentlich kein Problem sein, wenn jemand frühzeitig zu erkennen gibt, dass er/sie Gestaltungswillen hat und bereit ist, Verantwortung zu übernehmen.

Die Themen im diesjährigen Bericht unterstreichen aus meiner Sicht, wie wichtig es ist, in den Kirchenkreisen frühzeitig dafür zu sorgen, dass wieder eine Wahl- und Kontaktperson in den Konvent entsendet werden kann. Ich erinnere noch einmal daran, dass der KK Solingen seit langer Zeit leider nicht mehr mit einer Wahl- und Kontaktperson im Konvent vertreten ist. Die Kolleg\*innen haben sich damit als Dienstnehmer\*innen selbst Mitwirkungsrechte entzogen und von Informationen abgeschnitten. In anderen Kirchenkreisen laufen gerade Vorbereitungen für Nachwahlen. Wir als Pfarrvertretung freuen uns auf eine weiterhin erfolgreiche und nach außen hin wirksame Zusammenarbeit im Konvent.

Ich kann also alle Wahl- und Kontaktpersonen, die absehen können, dass sie bei der nächsten Wahl nicht mehr zur Verfügung stehen (wollen oder können), nur sehr eindringlich darum bitten, schon jetzt in den Pfarrkonventen auf die sich abzeichnende Lücke aufmerksam zu machen. Ende 2024/Anfang 2025 wird das Wahlverfahren samt Terminplan durch die Landeskirche bekanntgemacht werden. Es ist wünschenswert, wenn die Pfarrkonvente dann schon sensibilisiert wären, um rechtzeitig eine Kollegin oder einen Kollegen als Nachfolger\*in zu wählen. Ich ermutige gerade auch junge Kolleg\*innen, sich für diese Aufgabe zur Verfügung zu stellen, damit sie die Möglichkeiten nutzen können, die Bedingungen aktiv mitzugestalten, unter denen sie in den nächsten Jahrzehnten ihren Dienst in unserer Kirche verrichten werden.

Um an dieser Stelle dann nicht irgendwann mit leeren Händen dazustehen, liegt es an uns allen als Wahl- und Kontaktpersonen, die Arbeit und die Unterstützungsmöglichkeiten der Pfarrvertretung in den Pfarrkonventen bekanntzumachen.

## 12. Was am Ende noch zu sagen ist...

Gerne weise ich am Ende des diesjährigen Berichts wieder darauf hin, wie wichtig es ist, dass wir uns in der Pfarrvertretung als Team verstehen und auch so zusammenarbeiten. Somit danke ich auch in diesem Jahr allen Mitgliedern der Pfarrvertretung für die vertrauensvolle und engagierte Zusammenarbeit. Zur Erinnerung: Christoph Hüther und ich sind jeweils zur Hälfte für die Arbeit in der Pfarrvertretung freigestellt. Die anderen fünf Mitglieder sind ehrenamtlich tätig und erbringen ihren Einsatz über ihre hauptamtliche Tätigkeit hinaus.

Wie alle Jahre danke ich besonders Christoph Hüther für die vertrauensvolle, verlässliche und engagierte Zusammenarbeit im gemeinsamen Vorsitz. Christoph Hüther ist durch seine Mitarbeit in der Dienstrechtlichen Kommission der EKD, der Konferenz der EKD-Pfarrvertretungen sowie im Innerkirchlichen Ausschuss unserer Landeskirche sehr oft auf Reisen. Es ist für mich eine große Entlastung, dass er all diese Aufgaben in der Vertretung nach außen wahrnimmt. Ich bin sehr froh, dass wir uns nun schon viele Jahre auf diese Weise die Arbeit teilen und uns gegenseitig unterstützen können.

Auch den Wahl- und Kontaktpersonen aus den Pfarrkonventen der Kirchenkreise und dem Landeskirchenamt danke ich für ihr Engagement. Sie nehmen die unverzichtbare Aufgabe wahr, für den Informationsaustausch zwischen den Kolleg\*innen vor Ort und der Pfarrvertretung zu sorgen. Besonders danken möchte ich auch den Kolleg\*innen, die in diesem Jahr dafür gesorgt haben, dass wir zum direkten Austausch vor Ort in einigen Pfarrkonventen (Dinslaken, Duisburg, Essen, Leverkusen, Niederberg, Solingen – hier war es die Superintendentin, Wesel) zu Gast sein konnten.

Ebenso sei an dieser Stelle auch in diesem Jahr wieder erwähnt, dass wir weiterhin vertrauensvoll mit der Personalabteilung im Landeskirchenamt zusammenarbeiten können. An erster Stelle gilt mein Dank dazu Herrn Vizepreses Christoph Pistorius, Frau Landeskirchenrätin Iris Döring und von Verwaltungsseite Frau Gabriele von der Heidt sowie den Assistenzen Frau Sabine Lang und Frau Alicia Scholle. Darüber hinaus gibt es weitere Mitarbeitende im Landeskirchenamt, die uns als Ansprechpartner\*innen immer wieder zur Verfügung stehen, hier aber gar nicht alle namentlich erwähnt werden können. Auch ihnen allen sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

Wir leben in unruhigen Zeiten. Angesichts der Herausforderungen, die wir als Weltgemeinschaft derzeit in besonders bedrängender Weise durchleben, relativieren sich wahrscheinlich die Prüfungen, denen wir uns in nächster Zeit als Mannschaft auf „...dem Schiff, das sich Gemeinde nennt“ stellen müssen.

Mir kommt zum Abschluss die Geschichte vom sinkenden Petrus in den Sinn (Mt 14, 22ff.): „Das Boot war schon weit vom Land entfernt und kam in Not durch Wellen; denn der Wind stand ihm entgegen“ (V. 24). Ich bin überrascht, wie schnell Petrus in dieser Bedrängnis Vertrauen fasst, als sich Jesus, über das Wasser gehend, dem Boot nähert. Voller Tatendrang ist er bereit, dem Befehl Jesu zu folgen, das Boot zu verlassen und ihm auf dem Wasser entgegenzugehen. Petrus wagt etwas. Die anderen Jünger bleiben, voller Angst schreiend, zurück.

Unterwegs verliert Petrus plötzlich den Mut: Er fühlt den Wind, er hört das Brausen und sieht die tobenden Wellen! Er fürchtet den Untergang: „Herr, rette mich!“ (V. 30). Jesus zögert nicht, streckt die Hand aus und hält ihn fest: „Du Kleingläubiger, warum hast du gezweifelt?“ (V. 31). Was wie ein Tadel klingt, kann man auch anders hören: Petrus, du hast es gewagt! Dein Versuch war richtig. Um die Angst hinter sich lassen zu können, braucht es Mut, Glauben und Vertrauen. Jetzt gerade hat es noch nicht gereicht, aber es kann noch werden. „Und sie stiegen in das Boot und der Wind legte sich“ (V. 32).

Die Rettung liegt manchmal im Perspektivwechsel: nicht auf die Wellen schauen, sondern die Augen auf die Hand richten, die uns hält – jetzt und allezeit.

Ich danke für Ihre geduldige Aufmerksamkeit.

*Bonn, 15. November 2023*

*Pfarrer Peter Stursberg, Vorsitzender*