

**Jahresbericht 2024 der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland
vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen in Bonn
am Mittwoch, 6. November 2024**

1.	Sitzen bleiben ist keine Alternative...	2
2.	Perspektiven für die Arbeit in der Pfarrvertretung	4
3.	Was für die Pfarrvertretung auf der Agenda steht	
	3.1 Besoldungserhöhung 2024/25	5
	3.2 Systemwechsel in den Dienstverhältnissen	6
	3.3 Vielfalt im Verkündigungsdienst	8
	3.4 Wechsel in der Leitung der Personalabteilung	9
4.	Was wir 2024 sonst noch auf der Agenda hatten	
	4.1 Frühjahrskonvent im März	10
	4.2 Beratungen und Begleitungen	12
	4.3 Ausblick auf den digitalen Frühjahrskonvent 2025	13
5.	Zu guter Letzt	14

1. Sitzen bleiben ist keine Alternative...

Meinen diesjährigen Bericht eröffne ich mit einem Blick auf die Jünger, die mitten in einer stürmischen Nacht mit dem Boot unterwegs sind über den See. Wir alle kennen diese Geschichte – sie ist in der alten und neuen Perikopenordnung als Predigttext vorgeschlagen (Mt 14, 22-33)¹.

Fast scheint es, als treibe Jesus seine Jünger in eine Bewährungsprobe: Sie sollen sich ohne ihn auf den Weg über den See machen. Er muss zuvor noch das Volk entlassen. Und dann sucht er die Stille. In der aufziehenden Nacht zieht er sich in die Einsamkeit zurück, um mit Gott zu sprechen, um auf ihn zu hören. Jesus kann nur für die Menschen da sein, wenn er sich selbst die Zeit nimmt, im Gebet Zugang zu der Kraftquelle zu finden, aus der er schöpft, um reden und handeln zu können. Sollte das bei uns anders sein?

Wo sind denn unsere Kraftquellen? Was tun wir, damit diese Quellen nicht leerlaufen? Womit füllen wir sie auf? Antworten auf diese Fragen sind wichtig angesichts der Verantwortung, die wir tragen im Blick auf den Dienst und die Menschen, für den wir ihn verrichten.

Aber wir bleiben nicht bei Jesus in der Stille auf dem Berg – die Geschichte nimmt uns mit hinaus auf den See, in das Brausen des Windes, das Tosen des Wassers. Unversehens sind wir mit den Jüngern im Boot, werden hin- und hergeschaukelt von den Wellen, die der Wind gegen das Boot treibt.

Dieser Sturm ist nicht einfach nur ein kurzes Intermezzo. Die Jünger müssen lange durchhalten, die Wende zieht erst in der vierten Nachtwache auf – also etwa in der Zeit zwischen drei und sechs Uhr, wo es schon langsam anfängt zu dämmern und die Finsternis ihre Macht verliert.

Jesus lässt seine Jünger nicht im Stich. Er sucht sie auf, ist ihnen nahe. Aber die Jünger können die Begegnung mit Jesus nicht einordnen, sie fürchten sich noch mehr und auch vor dem, der ihnen über das Wasser entgegen kommt.

„Seid getrost, ich bin's; fürchtet euch nicht!“ (V. 27) – dieser Zuspruch, diese Vertrauensformel erreicht anscheinend nur Petrus. Und er traut sich etwas – übrigens nicht aus eigener Kraft: „Herr, bist du es, so befehl mir, zu dir zu kommen auf dem Wasser“ (V. 28). Damit er sich in Bewegung setzen kann, braucht es den Auftrag Jesu, und der folgt auf dem Fuße: „Komm her!“ (V. 29). Das Hören

¹ Alte Ordnung: 4. S. n. Epiphantias, jetzt: Vierter Sonntag vor der Passionszeit.

auf Jesu Wort macht es Petrus möglich, sich voller Vertrauen in das zu begeben, was Angst macht. Verschwunden ist es damit nicht, aber es verliert seine bedrohliche Macht.

Petrus ist tatsächlich ausgestiegen, raus aus dem Boot, hat sich über Bord ins Wasser gleiten lassen – wenn auch nur kurz, nur ein paar Schritte. Aber er ist gegangen, er hat sich ins Ungewisse gewagt. Dort, wo er nasse Füße bekam, hätten andere längst kalte Füße bekommen.

Die Begegnung mit dem Auferstandenen findet draußen statt, im tobenden Wasser, jenseits der vermeintlich sicheren Planken. Alle anderen kauern irgendwo im Boot, klammern sich verzweifelt an etwas fest, das sie kennen, das sie nicht loslassen können oder wollen, das ihnen aber nur scheinbar Halt gibt. Petrus lässt los, sucht Halt in einer Stimme, im Zuruf Jesu.

Das wirkt wie ein Spiegel, der uns vorgehalten wird – ganz individuell, aber auch als Gemeinschaft der Kirche: Die Bewährungsprobe unseres Glaubens findet außerhalb der sicheren Mauern unserer Kirchen statt. Wir begegnen dem auferstandenen Christus in den Stürmen und Wellen dieser Welt. Da müssen wir hin, auch wenn unser Glaube immer riskant bleibt, auch wenn wir selbst zu versinken drohen. Sitzen bleiben ist keine Alternative – wir müssen raus in den Sturm!

Und – ist das eine Geschichte, die vom Scheitern handelt? Auf den ersten Blick wirkt es so – Jesu Tadel sitzt: „Du Kleingläubiger, warum hast du gezweifelt?“ (V. 31).

Aber auch eine andere Sichtweise ist möglich: Fehltritte begleiten auch den, der Glaube und Vertrauen wagt. Petrus riskiert etwas, er exponiert sich, lässt sich von Christus rufen. Er macht sich auf den Weg – und er geht unter, weil er sich im entscheidenden Augenblick vom Sturm einschüchtern lässt und auf die Wellen schaut. Dadurch verliert er Christus aus den Augen. Aber nur einen Wimpernschlag weiter weiß er wieder, wo er die Hilfe zu suchen hat: „Herr, rette mich!“ (V. 30).

Petrus macht die Erfahrung, dass Vertrauen, Gott-Vertrauen, immer auch ein Wagnis bleibt und alles, was Angst macht, nicht einfach zum Verschwinden bringt. Der Zweifel ist der kleine Bruder von Glaube und Vertrauen, der genau dann den Finger hebt, wenn der Glaube fragil und das Vertrauen brüchig wird. Im Zweifel liegt kein Versagen des Glaubens – das macht die Geschichte des sinkenden Petrus deutlich. Der Zweifel lässt uns erkennen, worin wir im

allerletzten unseren Halt finden: in der Hand, die der Herr uns entgegenstreckt, mit der er uns hält.

Und so ist am Ende Petrus wieder im Boot, gemeinsam mit den anderen – nass, scheinbar gescheitert, aber doch gerettet. Und das Boot – es ist ein anderes. Denn nun ist der Auferstandene im Boot, Wind und Wellen haben sich gelegt. So unterschiedlich alle diese Krise durchlebt haben – am Ende eint sie das gemeinsame Bekenntnis: „Du bist wahrhaftig Gottes Sohn!“ (V. 33). Du bist wirklich der, den Gott gesandt hat. Du bist der, der uns rettet – weil wir in dir den Gott erkennen, der uns nicht untergehen lässt.

Unterwegs in rauer, stürmischer See – dieses Bild kam mir in den Sinn, als ich über die Punkte nachdachte, die ich in diesem Bericht zur Sprache bringen möchte. Vieles liegt schon hinter uns, mehr noch vor uns. Vielfältige Veränderungen zeichnen sich ab. Der Wetterbericht für unsere Kirche – und damit auch für uns im Pfarrdienst -, für unsere Gesellschaft und die weltpolitischen Verhältnisse verheißt keine laue Brise, eher ein Sturmtief mit Unwetterpotenzial. Aber: Sitzen bleiben ist keine Alternative!

2. Perspektiven für die Arbeit in der Pfarrvertretung

Im vergangenen Sommer ist unser Kollege Jochen Schulze infolge eines Pfarrstellenwechsel aus der Pfarrvertretung ausgeschieden. Er war von Anfang an Mitglied der Pfarrvertretung, und wir danken ihm für sein langjähriges kollegiales Engagement. Seit dieser Zeit ist sein Platz unbesetzt. Da der Jahresbericht zum Herbstkonvent vorliegen soll, ist heute nicht abzusehen, ob der Platz noch in diesem Jahr durch Nachwahl wieder besetzt werden kann. Gegebenenfalls bleibt der Platz bis zum Herbst nächsten Jahres weiterhin unbesetzt. Ich würde diese Entwicklung, insbesondere angesichts der anstehenden Veränderungen im nächsten Jahr, allerdings bedauern.

Im Frühjahr 2025 beginnt das Verfahren für die Wahl der Pfarrvertretung, die für den 5. November 2025 in Bonn vorgesehen ist. Die jetzigen Mitglieder Margitta Kruppa und Dirk Vanhauer werden sich in ihren Konventen nicht mehr zur Wahl stellen und damit aus der Pfarrvertretung ausscheiden. Ich scheide ebenfalls wegen Eintritt in den Ruhestand als Wahl- und Kontaktperson im Kirchenkreis Koblenz und somit auch als Mitglied der Pfarrvertretung aus. Wir gehen davon aus, dass weitere Wahl- und Kontaktpersonen in den Kirchenkreisen nicht mehr

zur Verfügung stehen werden, weil der Ruhestand in Sichtweite ist. Schon jetzt finden in einigen Konventen Nachwahlen für Kolleg*innen statt, die aktuell in den Ruhestand treten.

In der Pfarrvertretung hoffen wir, dass der Kirchenkreis Solingen eine Ausnahme bleibt: Dort steht bereits seit der letzten Wahl dauerhaft niemand mehr als Wahl- und Kontaktperson zur Verfügung. Auch beim Sitz der Landespfarrer*innen bleibt abzuwarten, ob jemand bereit ist, die Nachfolge von Dr. Frank Peters anzutreten, der aufgrund seines veränderten Dienstverhältnisses zukünftig nicht mehr als Wahl- und Kontaktperson tätig sein kann.

Ich weise so ausführlich auf die anstehenden Veränderungen und den daraus resultierenden Handlungsbedarf hin, weil die vor uns liegenden Entwicklungsprozesse eine Pfarrvertretung in einer starken, wachsam und vorausschauenden Position erfordern.

Beim diesjährigen Herbstkonvent werden wir uns daher ausführlich Zeit nehmen, um die zukünftigen Erfordernisse in den Blick zu nehmen und dabei zu prüfen, wie wir uns in teilweise neuer Zusammensetzung aufstellen müssen. Cornelia vom Stein, bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand Leiterin des von der Landeskirche aufgegebenen Zentrums für Kirche und Gemeindeentwicklung in Wuppertal, wird uns mit ihrer jahrelangen Erfahrung als Moderatorin zur Verfügung stehen. Wir sind zuversichtlich, dass am Ende profilierte Zielvorstellungen formuliert werden können, die zur Mitarbeit im Konvent und in der Pfarrvertretung motivieren. Wir werden in jedem Fall in den nächsten Wochen und Monaten aktuell informieren, damit sich in den Pfarrkonventen Kolleg*innen finden, die bereit sind, als Wahl- und Kontaktperson zu kandidieren.

3. Was für die Pfarrvertretung auf der Agenda steht

3.1 Besoldungserhöhung 2024/25

Hier ist nur kurz darüber zu berichten, dass die Pfarrvertretung um Stellungnahme gebeten wurde und daraufhin eine zustimmende Erklärung zu einem Beschluss der Kirchenleitung abgegeben hat.

Mit der zur Beschlussfassung anstehenden Verordnung wird das „Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ des Landes

Nordrhein-Westfalen (Besoldungsanpassungsgesetz 2024/2025) im Zeitraum vom 1. November 2024 bis zum 30. April 2025, längstens aber bis neun Monate nach Veröffentlichung des Besoldungsanpassungsgesetzes 2024/2025 des Landes Nordrhein-Westfalen im kirchlichen Interesse von der Anwendung ausgeschlossen. In einem kurzen Satz zusammengefasst: Die Besoldungserhöhung wird vom 1. November 2024 auf den 1. Mai 2025 verschoben.

Begründet wird dieser Schritt, der einer Initiative des Finanzausschusses entspringt, mit den erheblichen Einnahmerückgängen bei den Kirchensteuern. Die Auswirkungen einer um sechs Monate (erster Schritt 200 Euro) und dann noch einmal drei weitere Monate (zweiter Schritt 5,5%, mindestens 140 Euro) verschobenen Besoldungs- bzw. Versorgungserhöhung zum 1. Mai 2025 werden demgegenüber als verhältnismäßig angesehen. Diese Maßnahme erbringt im Haushalt der Landeskirche einmalig Minderausgaben in Höhe von knapp 900.000 Euro.

Dieser Auffassung schließt sich die Pfarrvertretung an. Indem die Pfarrvertretung darauf verzichtet, Einwände zu erheben und so das Vorgehen mitträgt, bringt sie zum Ausdruck, dass sich auch die Pfarrer*innen in unserer Landeskirche ihrer gesamtkirchlichen Verantwortung bewusst sind. Letztendlich wird die Besoldungs- und Versorgungserhöhung lediglich um einige Monate verschoben.

Die Stellungnahme der Pfarrvertretung wurde recht kurzfristig angefordert, da das gesamte Verfahren wenig zeitlichen Spielraum ließ. Der Vorsitzende hat unabhängig von den konkreten Umständen darum gebeten, dass die Pfarrvertretung aufgrund ihrer hier dargelegten Grundhaltung und ihrer rechtlichen Stellung frühzeitig informiert und am Stellungsnahmeverfahren beteiligt wird – so wie es auch bisher immer üblich war.

3.2 Systemwechsel in den Dienstverhältnissen

Viel tiefgreifendere Auswirkungen wird der geplante Systemwechsel von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen zu privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen haben. Ursprünglich war immer vom Systemwechsel für den Pfarrdienst die Rede. Als Vorsitzender der Pfarrvertretung habe ich wiederholt darauf hingewiesen, dass es um einen Systemwechsel in allen Dienstverhältnissen gehen muss, also auch bei den Kirchenbeamt*innen und den Leitungssätern (Kirchenleitung) in unserer Kirche. Aller Voraussicht nach wird die Landessynode im nächsten Jahr dafür die Weichen stellen, damit 2026 ein konkreter Vorschlag

mit einem verbundenen Zeitplan beraten werden kann. Derzeit laufen die Beratungen in den beteiligten Ausschüssen.

Auch hier hat der Finanzausschuss die Initiative ergriffen. Er hatte bereits 2023 die Kirchenleitung gebeten, eine Arbeitsgruppe mit einem Prüfauftrag in diese Richtung einzusetzen. 2024 hat sich der Finanzausschuss dann während der Landessynode mit der Frage einer Systemumstellung im Rahmen der Beratungen zur Finanzlage unserer Landeskirche auseinandergesetzt und die Kirchenleitung erneut gebeten, die Voraussetzungen einer Systemumstellung zu prüfen. An den Beratungen der daraufhin eingesetzten Arbeitsgruppe hat der Vorsitzende der Pfarrvertretung teilgenommen.

Eine Systemumstellung – das muss man klar sagen – würde aktuell unter Berücksichtigung des gegenwärtigen Besoldungs- und Versorgungsniveaus sowie der Beiträge zu den Sicherungssystemen für Alter und Krankheit für einen neu in den Dienst zu nehmenden Personalfall bezogen auf die gesamte Dienstzeit zu Einsparungen von ca. 1 Mio. Euro führen. Die Kosten für die Sozialversicherung (Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) würden wie bei allen anderen Beschäftigungsverhältnissen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in geteilt werden. Für die Ruhestandsphase fielen für unsere Landeskirche dann keine Personalkosten mehr an. Gerade die Beihilfekosten im aktiven Dienst und mehr noch im Ruhestand sind ein schwer kalkulierbarer und daher belastender Kostenfaktor mit deutlich steigender Tendenz. Es ist damit wohl klar, dass die in Aussicht gestellten Einsparungen der leitende Gedanke dieses Planungsvorhaben sind. Finanzielle Lasten in der Zukunft sollen damit langfristig vermindert werden.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt daher geschlossen, auf einen Systemwechsel zuzugehen, wobei Voraussetzungen, Auswirkungen und Kompensationsmöglichkeiten noch eingehend geprüft werden müssen. Sie hält es außerdem für erstrebenswert, ein gemeinsames Vorgehen auf EKD-Ebene und mit den Gliedkirchen zu erzielen. Das ist aufgrund des für alle Gliedkirchen geltenden gemeinsamen Pfarrdienstrechts teilweise recht kompliziert.

Ebenso hat sich die Arbeitsgruppe mit den nicht zu leugnenden Auswirkungen speziell auf den Pfarrdienst auseinandergesetzt. Es ist hier nicht der Ort, dies ausführlich zu beschreiben, um den weiteren Beratungen nicht vorzugreifen. Es ist aber klar, dass die geplante Umstellung erhebliche Auswirkungen auf das Pfarrbild, die konkrete Ausgestaltung der Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse und

u. U. auch auf die Attraktivität des Pfarrdienstes haben wird. Beratungen und Planungen in diesem Kontext wird die Pfarrvertretung kritisch, aber konstruktiv und zukunftsorientiert begleiten.

Bestehende Dienstverhältnisse sind von dieser Veränderung nicht betroffen (Besitzstandswahrung). Daher würde es für Jahrzehnte nebeneinanderher Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse in zwei unterschiedlichen Rechtssystemen geben. Noch viel länger würde es dauern, bis der letzte „Versorgungsfall“ nach dem bisher geltenden Recht ausgelaufen ist. Weil dies ein so weitreichender Prozess mit Auswirkungen auf die nächsten Generationen ist, die noch gar nicht in den Pfarrdienst getreten sind, ist es wichtig, dass die Pfarrvertretung in den anstehenden Beratungsprozessen weiterhin mit deutlich vernehmbarer Stimme spricht. Mir persönlich ist es dabei ein großes Anliegen, dass insbesondere junge Kolleg*innen gehört und beteiligt werden, die dem Lauf der Zeit folgend und in letzter Konsequenz noch lange parallel mit unterschiedlich aufgesetzten Dienstverhältnissen und eventuell daraus folgenden Schwierigkeiten und Konfliktlagen arbeiten werden.

Allein von der Finanzentwicklung in unserer Landeskirche ausgehend halte ich den in Aussicht genommenen Systemwechsel aber für unvermeidlich. Diese Einschätzung beruht auch auf den Kenntnissen, die ich seit 2010 durch meine Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der Versorgungskasse (VKPB) gewinnen konnte.

3.3 Vielfalt im Verkündigungsdienst

Im Verkündigungsdienst unserer Kirche gibt es durch die Beteiligung vieler Menschen eine große Vielfalt. Für die Gemeinden, generell für alle Menschen, die wir mit unserer Verkündigung erreichen (wollen), ist dies aus meiner Sicht ein großer Vorzug.

Auf der Landessynode 2004 wurde im Rahmen der Diskussion zum Ordinationsverständnis die ekklesiologische Frage aufgeworfen, ob es künftig mehr ordinierte Prädikant*innen als Pfarrer*innen geben soll. Damals haben dies viele angesichts des personellen Überhangs im Pfarrdienst wahrscheinlich als eine eher theoretische Diskussion eingeschätzt. Heute erscheint diese Entwicklung durchaus realistisch: Zur Zeit haben wir etwa 800 Prädikant*innen im Dienst unserer Kirche. Für 2040 sind demgegenüber nur noch 700 Pfarrstellen vorgesehen – mit der Ungewissheit, ob diese auch tatsächlich besetzt sein werden.

Im Innerkirchlichen Ausschuss – so die Information auf der Personalplanungskonferenz im Oktober – wollte man im vergangenen Jahr über dieses zu erwartende zahlenmäßige Ungleichgewicht nicht beraten. Es ist aber eine offene Frage, wie man damit umgehen will, die meiner Meinung nach entschieden werden muss: ob man diese Entwicklung einfach so weitertreiben lässt, ob man in irgendeiner Weise gegensteuert oder ob man sie reflektiert und von kreativen Ansätzen begleitet in den gesamten Entwicklungsprozess unserer Kirche integriert und damit nutzbar macht. In jedem Fall muss bedacht werden, dass dieser Trend vielfältige Auswirkungen hat, aus meiner Sicht insbesondere auch auf das Pfarrbild. Auf keinen Fall dürfen Prädikant*innen als kostengünstige „Allzeit-Vertretung“ für fehlende Pfarrer*innen eingesetzt werden. Prädikant*in ist ein Ehrenamt, das in sich und unabhängig vom Pfarramt sein Recht hat! Demgegenüber muss aber auch in Zukunft eine fundierte akademisch-theologische Ausbildung die Grundvoraussetzung sein, um ein Pfarramt in unserer Landeskirche anstreben zu können.

Die Pfarrvertretung wird angesichts der skizzierten Diskussionsverläufe gefordert sein, sich zu positionieren, um das Pfarrbild weiterzuentwickeln und die Interessen der Pfarrer*innen angesichts der zu erwartenden Veränderungen angemessen zu vertreten.

3.4 Wechsel in der Leitung der Personalabteilung

Die landeskirchliche Pressemitteilung vom 11. Oktober 2024 hat es in die Öffentlichkeit gebracht: Die Kandidatinnen, die sich um die Nachfolge von Oberkirchenrat Christoph Pistorius bewerben, sind nun namentlich bekannt. Ganz gleich, wen die Landessynode in dieses Amt wählen wird – die Pfarrvertretung möchte die gute, vertrauensvolle und wirksame Zusammenarbeit mit der dann auf Herrn Pistorius folgenden Leiterin der Abteilung fortsetzen.

An dieser Stelle aber blicke ich zurück und möchte die Gelegenheit nutzen, Christoph Pistorius sehr herzlich für die langjährige gute, vertrauensvolle, engagierte sowie ausdauernde Zusammenarbeit zu danken.

Aus der Perspektive der Pfarrvertretung gab es bereits einen deutlichen Klimawandel – in diesem Zusammenhang einmal eindeutig positiv besetzt! – in der Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, als 2011 Manfred Rekowski die Leitung übernahm. Sehr gespannt blickten wir in der Pfarrvertretung auf die weitere Entwicklung, als es 2013 erneut einen Wechsel an der Spitze der Personalabteilung gab: Manfred Rekowski wurde Präses und Christoph Pistorius, bis

dahin Superintendent in Trier, wurde zum Oberkirchenrat gewählt und übernahm die leitende Verantwortung in der Personalabteilung. Ein Jahr später wurde er zudem ins Amt des Vizepräses gewählt.

Heute ist es mir nach jahrelanger Zusammenarbeit wichtig zu betonen, dass der Klimawandel und die spürbare Entspannung in den vielfältigen Begegnungen mit der Personalabteilung, die mit Herrn Rekowski an der Spitze ihren Anfang nahmen, aus Sicht der Pfarrvertretung in der Zusammenarbeit mit Herrn Pistorius eine gute und gelungene Fortsetzung fanden. Dafür sind wir als Team der Pfarrvertretung sehr dankbar! Aus meiner Sicht hat Christoph Pistorius nicht vergessen, wie er als Pfarrer den Dienst an der Basis unserer Kirche ausgeübt und was ihn dabei umgetrieben hat. Ich halte diese Erinnerung für eine entscheidende Voraussetzung, um Mitarbeitenden, die sich mit Fragen und Problemstellungen an die kirchliche Leitungsebene wenden, mit Empathie und konkreter Lösungsbereitschaft zu begegnen. Viele der positiven Entwicklungen, die grundlegende Veränderungen im Pfarrdienst herbeigeführt haben, insbesondere die Einführung einer gesetzlichen Arbeitszeitregelung, hat er engagiert unterstützt. Auch dafür danken wir.

4. Was wir 2024 sonst noch auf der Agenda hatten

4.1 Frühjahrskonvent im März

Schwerpunkt des diesjährigen digitalen Frühjahrskonvents war die Werbung für den Nachwuchs in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Kirche. Auf unserer Homepage haben wir schon darüber berichtet.

Die Pfarrvertretung hatte den westfälischen Kollegen Holger Gießelmann eingeladen, um über die Nachwuchsgewinnung in der Ev. Kirche von Westfalen (EKvW) zu berichten. Sein Arbeitsfeld umfasst nicht nur die Nachwuchsgewinnung für den Pfarrdienst, sondern für alle kirchlichen Berufe, also auch Gemeindepädagogik (Diakon*in), Kirchenmusik, Religionslehrer*innen, Erzieher*innen und nicht zuletzt Mitarbeiter*innen in der Verwaltung. In allen Bereichen ist ein erheblicher Nachwuchsmangel zu verzeichnen.

Aus Sicht der Pfarrvertretung ist in der Breite aller Arbeitsgebiete eine Intensivierung der Nachwuchsgewinnung in unserer Landeskirche dringend geboten. Dazu bedarf es neuer Wege, denn die Kontaktaufnahme – insbesondere mit jungen Menschen – erfolgt heute auf sehr unterschiedliche, in jedem Fall aber auf

kreative Weise. Diese Erkenntnis hat sich in Westfalen durchgesetzt, und sie wurde und wird nach unserer Wahrnehmung auf eindrucksvolle Weise in die Tat umgesetzt.

Im Nachgang reflektierten die rund 30 Konventsmitglieder aus den rheinischen Kirchenkreisen, was in unserer Landeskirche zu tun ist. Am Anfang stand dabei die Einschätzung, dass die bisherigen rheinischen Strukturen zur Nachwuchsgewinnung unzureichend sind.

Die Landessynode 2024 hat mit der Pfarrstellenplanung 2040 beschlossen, dass die Kirchenleitung der Landessynode 2026 ein Konzept zur Nachwuchsgewinnung und strategischen Personalplanung vorlegen soll. Das westfälische Modell könnte dabei gute Anregungen bieten, insbesondere im Hinblick darauf, dass gerade nicht nur der Nachwuchsmangel im Pfarrdienst im Blick ist. An diesen Überlegungen wird sich die Pfarrvertretung sehr gerne beteiligen und wir werden darauf achten, dass dieses Thema auf der Tagesordnung bleibt.

Positiv auf die Nachwuchswerbung für den Pfarrdienst könnte sich zum Beispiel auswirken, wenn geeignete Pfarrpersonen auf Ebene der Kirchenkreise sich dies zum Anliegen machen und sich über die jeweiligen Grenzen hinaus vernetzen würden. Mir ist klar, dass sich wahrscheinlich niemand um diese Aufgabe reißen wird, da die Arbeitsbelastung jetzt schon hoch ist. Wenn wir aber für qualifizierten Nachwuchs sorgen wollen, dann ist unser aller Engagement auch vor Ort vonnöten, weil er sich nicht von selbst einstellen wird. Hilfreich wäre es, wenn sich gerade jüngere Kolleg*innen für diese Aufgabe gewinnen ließen, weil sie viel näher an den Ausbildungsphasen und den Fragen und Unsicherheiten in den ersten Dienstjahren als Pfarrer*in sind.

Darüber hinaus könnten Kirchengemeinden Praktikumsplätze für die verpflichtenden Schulpraktika der allgemeinbildenden Schulen - nicht nur in KiTas - anbieten. Dazu müssten sie im Gespräch mit den Schulen versuchen, in die entsprechenden Listen mit angebotenen Praktikumsplätzen zu kommen. Mit einer gewissen Hartnäckigkeit ist das sicherlich zu bewerkstelligen.

4.2 Beratungen und Begleitungen

Auch in diesem Jahr hat es wieder zahlreiche Beratungen und auch Begleitungen von Pfarrkolleg*innen bei Videokonferenzen, im Landeskirchenamt und vor Ort in Presbyterien, Gemeinden und Kirchenkreisen gegeben. Wenn es von der Sache her möglich und angebracht erscheint, können Videokonferenzen allen

Beteiligten Reisezeiten ersparen und damit letztlich auch Ressourcen schonen. Es gibt aber auch Situationen, die eine persönliche Begegnung erfordern. Immer ist jedenfalls spürbar, dass die betroffenen Kolleg*innen erleichtert sind, wenn sie in Dienstgesprächen nicht allein auf einer Seite des Tisches sitzen. Und zugleich ist auch darüber zu berichten, dass es so gut wie nie Vorbehalte von Presbyterien oder Personalverantwortlichen gegen die Beteiligung der Pfarrvertretung gibt – sogar eher im Gegenteil! Somit können wir feststellen, dass sich die Beratungsarbeit der Pfarrvertretung etabliert hat und allseits geschätzt wird. Das erfüllt uns in der Pfarrvertretung mit Zufriedenheit. Auch unter diesem Gesichtspunkt möchte ich noch einmal unterstreichen, wie wichtig es ist, dass sich Kolleg*innen finden, die sich zukünftig in der Pfarrvertretung engagieren und kollegiale Beratung und Unterstützung anbieten. Auch dies ist ein wichtiger Beitrag dafür, dass der Pfarrdienst in unserer Landeskirche weiterhin Wertschätzung erfährt.

An dieser Stelle kann natürlich nicht über konkrete Fälle berichtet werden. Der allgemeine Hinweis auf die Arbeit, die in diesem Bereich von den Mitgliedern der Pfarrvertretung geleistet wird, soll aber als Ermutigung wahrgenommen werden: Kolleg*innen, die das Gefühl haben, dass es Stimmungsveränderungen bis hin zu persönlich wahrgenommenen Irritationen in ihrem Umfeld gibt, die etwas mit ihrer Arbeit oder auch mit ihrer Person zu tun haben könnten, sollten nicht zögern, Kontakt zur Pfarrvertretung aufzunehmen. Wir arbeiten lösungsorientiert und sind immer darum bemüht, auch in Konfliktlagen einen Weg zu finden, der es allen Beteiligten ermöglicht, das Gesicht zu wahren. Schwierig (aber nicht aussichtslos!) wird es immer dann, wenn sich ein Konflikt bereits ausgeweitet hat und vor allen Dingen dann, wenn Zeitdruck entsteht. Von daher empfehlen wir eine Kontaktaufnahme möglichst im frühen Stadium. Es ist auch nicht schlimm, wenn wir gemeinsam feststellen müssen, dass es womöglich ein „Fehlalarm“ war.

Hinweisen möchte ich an dieser Stelle auch noch einmal auf die Begleitung in Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Dort arbeiten wir seit vielen Jahren sehr vertrauensvoll und erfolgreich mit Petra Schlöber (Mönchengladbach) und Yvonne Ernst (Koblenz) zusammen, die als Mitarbeiterinnen des B A D im Auftrag der Landeskirche, aber nicht weisungsgebunden diese Aufgabe wahrnehmen. Bekanntlich können Betroffene auch die Beteiligung der Pfarrvertretung an diesen Verfahren in Anspruch nehmen. Wir sind froh, dass es dieses mittlerweile etablierte Instrument der Gesundheitsfürsorge

gibt, mit dem schon vielen Kolleg*innen der Weg aus einer gesundheitlichen Krise zurück in einen geordneten Dienst geebnet werden konnte. Hier sei darauf hingewiesen, dass eine Beratung in diesem Kontext in Anspruch genommen werden kann, ohne dass ein gesundheitlicher Zwischenfall eine berufliche Auszeit erforderlich gemacht hat. Es geht gerade darum, solche Ausfälle zu vermeiden und salutogene Arbeitsbedingungen herzustellen, die die Gesundheit auch am Arbeitsplatz erhalten.

4.3 Ausblick auf den digitalen Frühjahrskonvent 2025

Am 13. März 2025 findet der digitale Frühjahrskonvent der Pfarrvertretung für die Wahl- und Kontaktpersonen aus den Kirchenkreisen statt. Auch nach dem Ende der Corona-Pandemie haben wir dieses Format beibehalten, um Reisezeit und Ressourcen zu schonen. Wir freuen uns, dass wir gerade bei den digitalen Konventen immer eine hohe Teilnehmer*innenquote haben.

Im Frühjahr wollen wir uns noch einmal mit der neuen Lebensordnung unserer Landeskirche beschäftigen. Dabei soll es insbesondere um die Möglichkeiten zur Gestaltung von Kasualgottesdiensten gehen, für die die Lebensordnung neue Spielräume eröffnet. Dabei werden praktische Erfahrungen aus der Weite unserer Landeskirche im Mittelpunkt stehen. Wir konnten Kolleg*innen zur Mitarbeit an diesem Konvent gewinnen, die in ihren jeweiligen Kirchenkreisen schon erste Schritte in diese Richtung gegangen sind. Wir werden Berichte aus den Kirchenkreisen der Region Bonn über das Tauffest in den Rheinauen im Juni und aus dem Kirchenkreis Dinslaken über die Pop-Up-Hochzeit in Götterswickerhamm im August. Auch die Kolleg*innen im Kölner Segensbüro sind für eine Mitwirkung angefragt. Insbesondere die öffentlichen Kasualhandlungen in Bonn und Götterswickerhamm haben eine große mediale Resonanz erzeugt. Dabei geht es wohl kaum um Öffentlichkeitswirksamkeit als Selbstzweck. Ich erinnere an die Gedanken am Anfang dieses Berichts: Sitzen bleiben ist keine Alternative – auch nicht an dieser Stelle!

Gerne werden wir über die Erfahrungen und den Austausch beim Konvent auf unserer Homepage informieren.

5. Zu guter Letzt

Wie jedes Jahr danke ich auch dieses Mal allen, die die Arbeit der Pfarrvertretung unterstützen und wertschätzen. An erster Stelle danke ich den Mitgliedern

der Pfarrvertretung für ihr Engagement und für die vielen, auch kontroversen Diskussionen, die dazu beitragen, dass wir stetig unseren Standpunkt schärfen. Wichtig ist dabei, dass wir „nach außen“, in der Öffentlichkeit unserer Kirche, geschlossen auftreten. Und dies gelingt uns zum Glück seit Jahren recht erfolgreich!

Ich danke allen Wahl- und Kontaktpersonen in den Kirchenkreisen. Derzeit nehmen auch hier die Veränderungen durch den Übergang in den Ruhestand zu. Es ist und bleibt aber wichtig, dass die Pfarrvertretung in den Kirchenkreisen personell präsent und damit auch ansprechbar ist. Die Wahl- und Kontaktpersonen können aus erster Hand über die Arbeit berichten und stellen oft auch den Erstkontakt für ein Beratungsgespräch mit einem Mitglied der Pfarrvertretung her.

Ich danke wieder besonders meinem Stellvertreter Christoph Hüther für die vertrauensvolle Zusammenarbeit im zurückliegenden Jahr. Auch wir sind nicht immer einer Meinung, sorgen aber dafür, dass wir nach außen hin mit einer Stimme wahrgenommen werden. Das gilt insbesondere auch für das Engagement von Christoph Hüther über die rheinischen Grenzen hinaus und auf EKD-Ebene. Umgekehrt wirken seine Kontakte auch auf unsere interne Arbeit zurück, weil er durch seine Gremienarbeit viele Entwicklungen aufziehen sieht, die noch nicht öffentlich wahrnehmbar sind. Damit sind wir taktisch gut aufgestellt und an vielen Stellen den Entwicklungen einen oder mehrere Schritte voraus.

Danken möchte ich auch wieder der Leitung und allen Mitarbeitenden in der Personalabteilung des Landeskirchenamtes, die uns in unserer Arbeit auf vielfältige Weise unterstützen und immer als geduldige Gesprächspartner*innen für uns zur Verfügung stehen. Dass wir trotz manchmal abweichender Meinungen so dauerhaft vertrauensvoll zusammenarbeiten können ist unser gemeinsames Verdienst. Und auch all den anderen Mitarbeitenden in der landeskirchlichen Verwaltung, die unseren Anliegen mit großer Offenheit begegnen, danke ich.

Und zum Schluss danke ich allen, die unseren Dienst in der Pfarrvertretung mit Vertrauen, Wertschätzung und Dankbarkeit annehmen. Das sind in erster Linie die Kolleg*innen, die unsere Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen. Es sind aber auch die Menschen auf den unterschiedlichen Ebenen unserer Kirche, denen wir bei Gesprächen begegnen, die wir begleiten. Mir ist dauerhaft in Erinnerung, mit welcher Skepsis wir uns an vielen Stellen in den

Anfangsjahren auseinandersetzen mussten. Gemeinsam haben wir es aus unseren unterschiedlichen Funktionen heraus geschafft, auch in schwierigen Situationen für eine Atmosphäre des Vertrauens zu werben, damit die anstehenden Herausforderungen lösungsorientiert bewältigt werden können.

Allen danke ich, die Zeit und Geduld aufgebracht haben, um den Bericht bis zum Schlusspunkt zu lesen.

Bonn, 6. November 2024

Pfarrer Peter Stursberg, Vorsitzender