

Peter Stursberg, Vorsitzender

Von-Cohausen-Straße 9
56076 Koblenz
17. Dezember 2014

**Stellungnahme zur Vorlage
der AG Pfarrstellenplan 2030
(Maßnahmen aus Beschluss LS 2014, Vorschläge aus Abteilung I und der AG)**

Mit großer Sorge beobachtet die Pfarrvertretung den demographisch bedingten Rückgang der Anzahl von Pfarrerinnen und Pfarrern in der Evangelischen Kirche im Rheinland und die damit sich erheblich verändernden Herausforderungen an den Pfarrdienst. Die Pfarrvertretung hat sich dazu bereits umfassend geäußert¹.

Die Pfarrvertretung begrüßt den Vorschlag der Arbeitsgruppe, dass die Landessynode 2015 als Ziel für das Jahr 2030 die Zahl von 1.000 Pfarrstellen (Vollbeschäftigungseinheiten²) festlegen möge. Eine höhere Anzahl von Pfarrstellen wäre angesichts der Aufgabenfülle im Pfarrdienst zwar wünschenswert, erscheint realistisch aber kaum erreichbar zu sein.

Die Pfarrvertretung hält allerdings auch das Ziel von 1.000 Pfarrstellen im Jahr 2030 für überaus ambitioniert, insbesondere wenn die dazu erforderliche Anzahl an Neuzugängen von jährlich 50 Vollbeschäftigungseinheiten in Relation zum derzeitigen tatsächlichen Neuzugang allein aus dem theologischen Nachwuchs gesehen wird.

Daher unterstützt die Pfarrvertretung die Maßnahmen, die in der Vorlage zur Erreichung dieses Zieles formuliert werden. Dabei sind der Pfarrvertretung folgende Aspekte besonders wichtig:

- Die Arbeitsbedingungen der Pfarrerinnen und Pfarrer müssen aufgrund der zunehmenden Aufgabenfülle durch zwangsläufig steigende Gemeindegliederzahlen pro Pfarrstelle und – gerade im ländlichen Raum – verstärkte regionale Kooperation und Fusion so gestaltet werden, dass es nicht zu einer systembedingten Überlastung der Pfarrpersonen kommt.

¹ Vgl. dazu die Stellungnahme der Pfarrvertretung zur Vorlage »Pfarrstellenzielplanung 2030« vom 22.07.2013 (im Internet abrufbar unter: [http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/\(16\)_Pfarrstellenzielplanung_2013-2030.pdf](http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/(16)_Pfarrstellenzielplanung_2013-2030.pdf)) und zuletzt ausführlich: Peter Stursberg, Auf dem Weg zum Pfarrbild 2030. Perspektiven aus dem Rheinland, in: Deutsches Pfarrerblatt 11 (2014) 643-648 (im Internet abrufbar unter: <http://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv.php?a=show&id=3711>).

² Mit Vollbeschäftigungseinheiten sind 100-%-Dienstverhältnisse gemeint. Die tatsächliche Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer wird aufgrund von eingeschränkten Diensten, Stellenteilungen, Erziehungszeiten, Freistellungen usw. deutlich darüber liegen. Dies ist auch bei der Nachwuchsgewinnung zu berücksichtigen.

- Daher muss es eine verbindliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Pfarrerinnen und Pfarrer geben, die sich an den Überlegungen der Handreichung »Zeit fürs Wesentliche« orientiert.
- Ebenso sind verbindliche Vertretungsregelungen in regionalen Kooperationsräumen bzw. in den Kirchenkreisen erforderlich.
- Aufgrund der zunehmenden Alterung der gegenwärtig im Dienst befindlichen Pfarrpersonen und einer Dienstausbildung an der persönlichen Belastungsgrenze ist eine Überlastungsprophylaxe unbedingt notwendig.
- Auch die grundsätzlich mögliche Verlängerung des Pfarrdienstes über die Regelaltersgrenze hinaus ist nur dann eine Option, wenn die Altersgrenze bei guter Gesundheit erreicht wird und eine ausreichende Motivation für die Fortsetzung des Dienstes besteht.
- In diesem Zusammenhang sind auch das Gehaltsgefüge (Wiedereinführung der ruhegehaltstfähigen Durchstufung nach A 14, evtl. Übernahme der Bundesbesoldungsordnung wie in anderen Landeskirchen), eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 44 Kalendertage und die Bereitstellung von angemessenen Pfarrdienstwohnungen zu bedenken.
- Die Ausweitung der Nachwuchsgewinnung – auch durch die Möglichkeiten eines Seiteneinstiegs – darf nicht zu einer Minderung der Anforderungen an die wissenschaftlich-theologische Qualifikation der künftigen Pfarrerinnen und Pfarrer führen (vgl. dazu die Ausführungen zu den Kernkompetenzen im Pfarrberuf in »Zeit fürs Wesentliche«).

Die in der Vorlage beschriebenen Maßnahmen sind überwiegend auf der Ebene des kirchlichen Verwaltungshandelns angesiedelt. Ihre Umsetzung allerdings wird erhebliche Auswirkungen auf das Erscheinungsbild von Kirche im Jahr 2030 und die künftige Bedeutung des Pfarrberufes haben.

Daher erneuert die Pfarrvertretung die schon früher gestellte Forderung, baldmöglichst in einen Diskussionsprozess einzutreten, der sich mit den theologischen Grundfragen zur Zukunft der Evangelischen Kirche im Rheinland befasst:

- Wie kann die Evangelische Kirche noch »Missionarisch Volkskirche« sein, wenn sich die Strukturen kirchlicher Präsenz radikal verändern?
- Welche Visionen brauchen wir als Kirche für die Zukunft?
- Wie stellen wir uns eine »geist«-reiche Kirche vor?
- Oder geben wir uns den »Fakten« geschlagen und arrangieren uns mit der Beschreibung »kleiner, ärmer, älter«?

Von der Beantwortung dieser Fragen wird auch abhängen, welches Aufgabenprofil und welches Motivationspotenzial der Pfarrberuf in unserer Landeskirche künftig haben wird. Die Pfarrvertretung wird sich gerne konstruktiv in diese Diskussion einbringen.