

Jahresbericht 2016 der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland

**vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen
am Mittwoch, 2. November 2016, Bonn**

Gliederung

I. Entlastung

1. „Das Geschäft ist dir zu schwer; du kannst es allein nicht ausrichten“ (Ex 18, 18)

2. Salutogenese wirkt weiter!

2.1. Bildung einer AG „Fürsorge“ im LKA

2.2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

2.3. Übernahme von Supervisionskosten

II. Herausforderung

1. Zukünftige Rahmenbedingungen für den Pfarrdienst

1.1. Arbeitszeitbegrenzung

1.2. Wiedereinführung der Durchstufung nach A 14?

2. Qualitätsoffensive Führungskultur in der EKIR

III. „Alltagsgeschäft“

1. Sitzungen – Begegnungen - Beratungen

2. Neuwahl der Pfarrvertretung in 2017

3. Dank

I. Entlastung

1. „Das Geschäft ist dir zu schwer; du kannst es allein nicht ausrichten“ (Ex 18, 18)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das ganze Jahr über denke ich immer mal wieder: Was kann ich beim diesjährigen Herbstkonvent der Wahl- und Kontaktpersonen im November berichten? Nach den Sommerferien wird es dann langsam ernst: Wenn wir im Herbst gemeinsam zurückblicken - was ist gelungen, was ist gescheitert, was haben wir gewonnen, was verloren? Welche Pflöcke müssen wir einschlagen, um die Leitlinien für das neue Jahr zu ziehen? Vor allem aber: was beschäftigt die Kolleginnen und Kollegen im Konvent und in der ganzen Landeskirche?

Vieles erfahren wir in der Pfarrvertretung im Laufe des Jahres bei vielen Begegnungen und in zahlreichen Gesprächen, noch mehr davon ist vertraulich und nicht für die Ohren der – kirchlichen – Öffentlichkeit bestimmt. All das ist zu sichten, zu sortieren und aufzubereiten, damit möglichst viele - auch über den heute hier versammelten Kreis hinaus - Einblick in die Arbeit unserer rheinischen Pfarrvertretung bekommen.

Beim Sammeln und Verarbeiten des Materials gibt es manchmal auch einen Fund am Wegesrand. Solch einen Fund möchte ich heute gerne als kurze biblische Besinnung und Einordnung an den Anfang meines Berichts stellen.

Im Sommer war ich in der Lüneburger Heide und besuchte dort die St. Remigius-Kirche in Suderburg (bei Uelzen). Wie oft bei solchen Besuchen nahm ich einen Gemeindebrief mit. Der dortige Kollege, Pastor Mathias Dittmar, schrieb in seiner Andacht:

„Neulich in der Wüste: Schwiegervater bewahrt Mose vor dem Burn-Out und erinnert ihn daran, dass er eine Familie hat

Mose führt sein Volk auf den langen Weg in die Freiheit. Frau und Kinder hat er zum Schwiegervater Jitro zurückgeschickt. Der lebt in Midian, einer Gegend rechts und links vom Golf von Akaba. Heute wäre er ein waschechter Araber. Einige Zeit ist seit der Flucht vor dem Pharao vergangen. Jitro findet, dass Ehefrau und Kinder beim Ehemann und Vater sein sollten und macht sich mit ihnen auf den Weg. Am Berg Sinai kommt die Familie wieder zusammen. Gott sei Dank sind alle wohlauf! Die Begrüßung ist herzlich. Abends sitzt man im erweiterten Familienkreis bei

Lamnbraten zusammen. Auch Moses älterer Bruder Aaron und alle Ältesten sind auf der Wiedersehensfeier mit dabei. Es gibt viel zu erzählen. Die Nacht wird lang. Am nächsten Morgen ist Mose bereits wieder bei Sonnenaufgang dienstlich auf den Beinen. Den ganzen Tag bis die Sonne untergeht entscheidet er über sämtliche Rechtsstreitigkeiten. *Und das Volk stand um Mose her vom Morgen bis zum Abend* (2.Mose 18,13). Das sind in dieser Gegend etwa zwölf Stunden.

Ich stelle mir die Situation vor: flirrende Wüstenhitze, ungeduldige Streithähne, rücksichtsloses Gedrängel, an den Nerven zerrendes Stimmengewirr. ‚Nein, du bist noch nicht dran!‘ – ‚Seid doch mal ruhig dahinten!‘ – ‚Puh, ich verdurste gleich!‘ Mittendrin müht sich ein sichtlich genervter und erschöpfter Mose ab, der vielleicht bei sich denkt: ‚Muss ich denn immer alles alleine regeln?‘

Als aber sein Schwiegervater alles sah, was er mit dem Volk tat, sprach er: Was tust du denn mit dem Volk? Warum musst du ganz allein sitzen, und alles Volk steht um dich her vom Morgen bis zum Abend? - Es ist nicht gut, wie du das tust. Du machst dich zu müde, dazu auch das Volk, das mit dir ist. Das Geschäft ist dir zu schwer, du kannst es nicht allein ausrichten (2.Mose 18,14.17.18).

Oft ist ein Blick von außen notwendig, um Überblick und Einsicht und Entlastung zu bekommen. Fachleute nennen das SUPERVISION. Jitro empfiehlt Mose eine systematische Aufteilung der Aufgaben auf mehrere Schultern. *Wirst du das tun, so kannst du ausrichten, was dir Gott gebietet, und dies ganze Volk kann mit Frieden an seinen Ort kommen* (2.Mose 18,23).¹

Gerne stelle ich das, was der Kollege seinen Gemeindemitgliedern ans Herz legt, an den Anfang meines Berichts – auch wir alle im Pfarrdienst der rheinischen Kirche brauchen den Blick von außen!

Besonders bemerkenswert finde ich den Hinweis, den Jitro seinem Schwiegersohn gibt: So, wie du arbeitest, machst du dich müde – und nicht nur dich, sondern auch das Volk (Ex 18, 18). Auch wir im Pfarrdienst brauchen eine „systematische Aufteilung der Aufgaben auf mehrere Schultern“! Wir brauchen einen klar umrissenen Auftrag, der in überschaubarer und vor allem begrenzter Zeit erledigt werden kann! Es ist mir ein großes und wichtiges Anliegen, das im Vorfeld der Landessynode 2017 zu betonen, die ja bekanntermaßen darüber entscheiden

¹ Gemeindebrief 3/2016 der ev.-luth. Kirchengemeinden Suderburg und Holdenstedt (https://d2r0d2z5r2gp3t.cloudfront.net/page_assets/files/87836/1462894852-146fac64e4edf79a466fa02da1a566fe.pdf)

wird, ob und wie es einen zeitlich geregelten Dienst für die Pfarrerinnen und Pfarrer in unserer Landeskirche geben wird.

Davon wird in dem nun folgenden Bericht später noch einmal die Rede sein.

2. Salutogenese wirkt weiter!

Beim Frühjahrskonvent im März haben wir das umfangreiche Positionspapier „Salutogenese und Betriebliches Gesundheitsmanagement für den Pfarrdienst in der Ev. Kirche im Rheinland“ verabschiedet. Das Papier wurde auf der Homepage veröffentlicht und auch der Kirchenleitung zugesandt. Wo Gespräche über die vorgestellten Positionen zustande kamen, fanden unsere Positionen Zustimmung. Da der Pfarrvertretung keine Berichte über weitergehende Diskussionen z. B. in Pfarrkonventen vorliegen, ist die Breitenwirkung des Positionspapiers schwer einzuschätzen.

2.1. Bildung einer AG „Fürsorge“ im LKA

Hier sei positiv vermerkt, dass sich am 8. April 2016 im Landeskirchenamt erstmals eine Arbeitsgruppe „Fürsorge“ mit Vertretern und Vertreterinnen aus unterschiedlichen Bereichen im Umfeld des Pfarrdienstes zusammenfand, um Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge und des Wiedereingliederungsmanagements miteinander zu bedenken: Pfarrvertretung und die zuständige Abteilung im Landeskirchenamt² haben unabhängig voneinander in dieselbe Richtung gedacht und geplant, so dass wir uns mit unseren Ansätzen ergänzen konnten.

Insgesamt nehmen wir in der Pfarrvertretung aufmerksam wahr, dass sich auf allen Ebenen ein stärkeres Bewusstsein für die hohe Belastung der Pfarrerinnen und Pfarrer entwickelt – verbunden mit dem Bemühen, notwendige und sinnvolle Konzepte der umfassenden Gesundheitsvorsorge zu implementieren. Der zunehmende krankheitsbedingte Ausfall von Kolleginnen und Kollegen und die daraus entstehenden personellen Lücken verstärken diese Bemühungen. Vor- und Nachsorgemaßnahmen müssen intensiviert werden, wenn wir keine Steigerung der Ausfallzahlen durch die stetig wachsende Belastung infolge des zu erwartenden Personalmangels erleben wollen.

² Seit der Neuordnung der Abteilungen im LKA ist für den Pfarrdienst nicht mehr die neue Abteilung 1, sondern jetzt die neue Abteilung 2 zuständig.

2.2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wir können feststellen, dass Abteilung 2 im LKA sich - in vielen Fällen erfolgreich - darum bemüht, Kolleginnen und Kollegen nach einem krankheitsbedingtem Ausfall bei der Wiedereingliederung zu unterstützen. Leider fehlen bei den Personalverantwortlichen in vielen Kirchenkreisen und auch bei den Betroffenen die nötigen Kenntnisse über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Ziel des BEM ist unter anderem auch, betriebliche Gründe zu ermitteln, die zur Langzeiterkrankung des Mitarbeitenden geführt haben könnten. An dieser Stelle nehmen die Vorgesetzten ihre Fürsorgeverpflichtung für die Dienstnehmenden wahr und müssen über die rechtlichen Regelungen und den organisatorischen Ablauf eines BEM-Verfahrens orientiert sein.

Aus diesem Grund wird auch im LKA gezielt darüber nachgedacht, wie das BEM im Rahmen des Pfarrdienstes umgesetzt werden kann. In anderen Arbeitsbereichen liegen auf landeskirchlicher Ebene dazu schon Erfahrungen vor, die jetzt auf den Pfarrdienst mit seinen ganz besonderen dienstlichen Rahmenbedingungen übertragen werden müssen.

Sowohl das LKA als auch die Pfarrvertretung stehen zur Weiterführung dieser Thematik in Verbindung zum B.A.D. (Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH). Die Eingliederungsberaterin Petra Schlößer aus Mönchengladbach hat gemeinsam mit dem Vorsitzenden der Pfarrvertretung mittlerweile an mehreren Eingliederungsverfahren teilgenommen. Alle Beteiligten können positive Erfahrungen mit diesem Verfahren miteinander teilen.

Die Pfarrvertretung hat ein großes Interesse daran, dieses Verfahren bei den Pfarrfrauen und Pfarrern und auch im Kreis der Superintendenten und Superintendentinnen bekanntzumachen. Es wird in erster Linie darum gehen müssen, bei eventuell Betroffenen Ängste vor diesem Verfahren abzubauen. Vorrangiges Ziel des Verfahrens ist immer, den Grundsatz „Verwendung vor Verrentung“ (PfdG EKD § 90.1) umzusetzen. In diesem Zusammenhang sei hier auch einmal darauf hingewiesen, dass bei einer zeitweiligen Ruhestandsversetzung aus Gründen der Dienstunfähigkeit bis zum Erreichen der regulären, gesetzlich geregelten Pensionsgrenze jederzeit eine Reaktivierung möglich ist. Aus diesem Grunde empfiehlt die Pfarrvertretung den Betroffenen, bei gesundheitlichen Langzeitproblemen, die die Dienstfähigkeit beeinträchtigen, das vertrauensvolle Gespräch mit der Pfarrvertretung zu suchen, damit weitere Schritte bedacht und geplant werden können. Natürlich kann jederzeit auch eine ergebnisoffene Beratung im LKA – ggf.

auf Wunsch der Betroffenen auch unter Hinzuziehung der Pfarrvertretung – in Anspruch genommen werden.

Ich erinnere noch einmal daran, dass Frau Schlößer beim Frühjahrskonvent der Wahl- und Kontaktpersonen am 8. März 2017 über das BEM und ihre persönlichen Einsatzmöglichkeiten in diesem Verfahren berichten wird. Wir hoffen, auf diese Weise das Verfahren für einen breiteren Personenkreis bekannt und transparent zu machen.

2.3. Übernahme von Supervisionskosten

Im bereits erwähnten „Salutogenese-Papier“ der Pfarrvertretung wird auf die notwendige, professionelle und unterstützende Begleitung des Pfarrdienstes, z. B. durch Supervision, verwiesen. Dazu wird eine „...klare, verlässliche Kostenübernahme ... die die Dienstnehmenden deutlich entlastet“ eingefordert.³

Mittlerweile haben eine ganze Reihe von Kirchenkreisen Zuschussregelungen für die Inanspruchnahme von Supervision im Pfarrdienst eingeführt. Die Regelungen weichen z. T. stark voneinander ab, und die Zuschusszahlungen sind nicht in allen Fällen klar beziffert. Der Kreissynode Koblenz liegt am 5. November 2016 ein doppelter Beschlussantrag vor, der in einem ersten Schritt für ein Modellprojekt in einem Zeitraum von vier Jahren (2017 – 2020) pro Pfarrstelle einen Zuschussbetrag von insgesamt 1.200,- Euro vorsieht (pro Jahr 300,- oder pro Doppeljahr 600,- Euro). Der Antrag plädiert für eine vorläufige Kostenübernahme durch den Kirchenkreis, die Refinanzierung soll über die Pfarrbesoldungsumlage im Kirchenkreis erfolgen. Der Antrag sieht außerdem – bei Beibehaltung der jetzigen Rechtslage – einen Bericht des Superintendenten ein Jahr vor Ablauf der Erprobungsphase vor (Evaluation). In einem zweiten Schritt richtet sich der Antrag an die Landessynode und schlägt vor, dass die Supervisionskosten zukünftig „vollumfänglich von der Landeskirche getragen werden (Umstellung von Zuschuss auf Vollfinanzierung)“.⁴

Die Kirchenleitung hat bereits 2013 die „Rahmenrichtlinien für Supervision und Coaching“ beschlossen⁵ und in diesem Beschluss die Wirkung auf Arbeitsleistung und dienstliches Umfeld ausgesprochen positiv beschrieben. Mit Beschluss Nr. 18/2015 „Pfarrstellenplanung“ hat die Landessynode festgeschrieben, dass „Supervision und Coaching ... als präventive Maßnahmen gefördert [werden], die

³ http://www.ekir.de/pfarrvertretung/Downloads/Salutogenese_und_BGM_-_Position_PfV_EKiR_-_9.03.2016.pdf, S. 6, Nr. 10.

⁴ Bei Interesse kann der Text des Beschlussantrages beim Vorsitzenden der Pfarrvertretung angefordert werden.

⁵ http://www.ekir.de/hauptstelle/Downloads/Rahmenrichtlinien_Supervision_und_Coaching.pdf

zum selbstverständlichen Handlungsrepertoire von Pfarrerinnen und Pfarrern und der Dienstvorgesetzten gehören... Die Regelungen zur Finanzierung werden überprüft und gegebenenfalls angepasst.“⁶ Da die Pfarrerinnen und Pfarrer in einem Dienstverhältnis zur Landeskirche stehen, erscheint eine Kostenübernahme durch die landeskirchliche Ebene mittelfristig unumgänglich. Die Pfarrvertretung wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass dieses Ziel erreicht wird.

II. Herausforderung

1. Zukünftige Rahmenbedingungen für den Pfarrdienst

Es ist mittlerweile auf allen Ebenen bekannt: Im nächsten Jahrzehnt wird es einen deutlichen Einbruch bei der Zahl der besetzten Pfarrstellen geben. Daher gibt es vielfältige Überlegungen, wie die Attraktivität des Pfarrdienstes gesteigert werden könnte, um erfolgreich um den theologischen Nachwuchs werben zu können. Darüber wurde in den Jahresberichten schon mehrfach berichtet.

Aus Sicht der Pfarrvertretung erscheint es notwendig, gerade im Vorfeld der Landessynode 2017 noch einmal und wiederholt auf zwei zentrale Punkte zu verweisen, die bei allen Überlegungen zur „Attraktivitätssteigerung“ immer mitbedacht werden müssen: geregelte Dienstzeiten und eine Besoldung, die der langjährigen, umfangreichen Ausbildung und der anspruchsvollen Tätigkeit im Pfarrdienst gerecht wird.

1.1. Arbeitszeitbegrenzung

Im „Salutogenese“-Papier hat die Pfarrvertretung noch einmal ihre Position zur Arbeitszeitbegrenzung („Zeit fürs Wesentliche“) beschrieben⁷. Den Mitgliedern der Pfarrvertretung ist natürlich nicht verborgen geblieben, dass diese Überlegungen in weiten Teilen unserer Kirche – auch bei Kolleginnen und Kollegen – auf Skepsis, teilweise auch auf Ablehnung stoßen. Die Pfarrvertretung ist aber immer noch und weiterhin der Meinung, dass es wenig Sinn macht, über die Begrenzung von Aufgaben zu sprechen, ohne sie mit entsprechenden Zeitwerten zu hinterlegen – alle anderen Überlegungen kämen aus unserer Sicht einer „Quadratur des Kreises“ gleich. Mit Erstaunen nehmen wir in der Pfarrvertretung manche Argumentationsstränge zur Kenntnis: Einmal wird befürchtet – insbesondere von Pres-

⁶ <http://www.ekir.de/www/downloads/LS2015-B18.pdf>, S. 5.

⁷ A.a.O., S. 5, Nr. 7 – durchschnittlich (!) 41 Wochenstunden.

byteriumsmitgliedern und Synodalen –, dass Pfarrer und Pfarrerinnen die Arbeitszeitbegrenzung innerhalb ihres Dienstes rigide umsetzen könnten. Dann wiederum fürchten Kolleginnen und Kollegen einen Eingriff in ihre pfarrdienstliche Freiheit. Und es gibt Superintendentinnen und Superintendenden, die diese Begrenzung ablehnen, weil sie sich in einer Kontrollpflicht wähnen.

Die Pfarrvertretung weist noch einmal darauf hin, dass es um die Einführung einer „durchschnittlichen“ Arbeitszeit geht, die natürlich in Spitzenzeiten deutlich über dem gesetzten Wert liegen kann. Eine zeitliche Begrenzung ist auch aus Gründen der Gesundheitsvorsorge dringend vonnöten, um den in allen Sozialberufen verbreiteten Hang zur Selbstausbeutung regulativ beschränken zu können. Aus Sicht der Pfarrvertretung kann es nur um eine „Vertrauensarbeitszeit“ gehen, mit der viele namhafte Wirtschaftsunternehmen gute Erfahrungen gemacht haben, auch wenn auf jegliche Kontrollmechanismen verzichtet wird. Aus der Wirtschaft ist bekannt, dass die Vertrauensarbeitszeit zu einer höheren Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden führt und somit auch zu einer besseren Arbeitsqualität. Diese „Nebeneffekte“ sind auch für den Pfarrdienst in unserer Landeskirche erstrebenswert.

Und auch darauf sei noch hingewiesen: In BEM-Verfahren wird regelmäßig eine Arbeitszeit (Vollzeit in der Regel 41, Teilzeit 20,5 oder 21 Wochenstunden!) festgelegt, damit die Mitarbeitenden stufenweise wieder an eine volle Berufstätigkeit herangeführt werden können. Ohne Zeitwert ist diese Eingliederung gar nicht möglich. Es erscheint inkonsequent, wenn bei der Wiedereingliederung - wenn es einen gesundheitlichen Einbruch gegeben hat - ein Zeitwert festgesetzt wird, im regulären dienstlichen Ablauf aber – im Widerspruch zur gesundheitlichen Prävention - verzichtbar erscheint.

1.2. Wiedereinführung der Durchstufung nach A 14?

In diesen Kontext gehören auch Überlegungen zur Wiedereinführung der Durchstufung nach A 14. Es ist aufschlussreich, noch einmal die Beschlussvorlage für die Landessynode 2011 zur Kenntnis zu nehmen.⁸

2011 wurde die Durchstufung mit einem einstimmigen Beschluss – also auch mit den Stimmen der Theologinnen und Theologen in der Landessynode - abgeschafft und die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer auf A 13 abgesenkt. Begründung: Die zu erwartenden hohen Versorgungskosten für die Pfarrerinnen und Pfarrer

⁸ http://www.ekir.de/www/downloads/LS2011_DS_06_KG_Besoldungsniveau.pdf

würden die Finanzmittel für Beschäftigung anderer Mitarbeitender („Personalmix“) erheblich beschneiden.⁹ Als Ausgleich wurde eine nicht versorgungsrelevante Bewährungszulage eingeführt. Die Mehrkosten für die Anhebung der Besoldung der Superintendenten und Superintendentinnen sowie Assessorinnen und Assessoren (nicht versorgungsrelevante Zulage nach A 16 bzw. A 15) wurden hingegen mit 11 bzw. 13 % der bisher aufgewandten Mittel beziffert.¹⁰ Dieses ungleiche Vorgehen (Absenkung einerseits, Anhebung andererseits) wurde mit der „besonderen Bedeutung“ des Superintendenten- bzw. Superintendentinnenamtes „in Zeiten struktureller Veränderungen für die gesamte Landeskirche“¹¹ sowie der Vergleichbarkeit zwischen leitenden Dezernenten und Dezernentinnen im Landeskirchenamt¹² begründet. Zu der Besoldung der Kirchenleitungsmitglieder heißt es in der Vorlage: „Im Vergleich zur Besoldung Leitender Geistlicher und Juristen in anderen Landeskirchen der EKD sowie der verschiedenen Funktionsträger im Bereich der Landes- und Kommunalverwaltungen erscheint die Festlegung der den Stellen von Präses, Vizepräses und Vizepräsident zugeordneten Besoldungsgruppen also nicht überhöht. Auch die Festlegung der Besoldungshöhe für die Stellen der übrigen hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung erscheint mit Besoldungsgruppe B 3 angemessen.“¹³ Die leitenden Ebenen in unserer Landeskirche wurden also wortreich von den angestrebten Einsparbemühungen von vornherein ausgenommen.

Die Pfarrvertretung hat sich damals deutlich gegen diese Verschiebungen ausgesprochen – wie das Abstimmungsergebnis zeigt: erfolglos. 2011 wurde die Gelegenheit verpasst, ein Signal zu setzen und auf breiter Basis unter Beteiligung der gesamten Dienstgemeinschaft solidarisch vorhandene Einsparmöglichkeiten zu nutzen. Und damit wurde abermals – wie sich heute zeigt „erfolgreich“ – die Attraktivität des Pfarrdienstes in unserer Landeskirche beschädigt.

Heute müssen wir uns mehr denn je fragen, ob die damals angeführten Begründungen so noch haltbar sind. Die Lasten, die durch unbesetzte Pfarrstellen oder die Bildung von Kooperationsräumen zu tragen sind, werden überwiegend von den Inhaberinnen und Inhabern der parochialen Pfarrstellen geschultert, denen damit neben Superintendentinnen und Superintendenten auch eine „besondere Bedeutung“ wächst. Denn Letztere werden die Lücken, die sich auftun werden,

⁹ A.a.O., S. 28.

¹⁰ A.a.O., S. 68.

¹¹ A.a.O., S. 38.

¹² A.a.O., S. 40.

¹³ A.a.O., S. 50.

- wenn überhaupt - nur mit Hilfe der Pfarrer und Pfarrerinnen auf den jetzigen A 13er-Stellen füllen können.

Hinzu kommen die Entwicklungen in den anderen EKD-Landeskirchen, die den Pfarrdienst in der EKIR im Blick auf die Nachwuchswerbung in einen Wettbewerbsnachteil bringen. Nur noch die Landeskirchen in Anhalt, Lippe, Mitteldeutschland, Rheinland, Westfalen und die EKBO verzichten auf eine Durchstufung nach A 14. Außerdem gibt es mittlerweile einige Landeskirchen, die die Bundesbesoldung übernommen haben. In Bayern liegt die Besoldung sogar noch knapp über dem Bundesniveau. In der Besoldungsgruppe A 14 liegt die Bundesbesoldung rd. 270,- € über der Landesbesoldung NRW.

Die Landessynode 2019 wird u. a. auch über die Einführung der Bundesbesoldung (Alimentation, Beihilfe und Versorgung) im Bereich unserer Landeskirche zu entscheiden haben. Zu dem Gesamtpaket, das dann zu schnüren sein wird, könnte auch die Frage der Wiedereinführung der Durchstufung gehören – dann vielleicht mit noch größerem Druck, weil die Nachwuchszahlen dann u. U. deutlicher erkennen lassen, wie sich der Pfarrdienst in der Zukunft zahlenmäßig entwickeln wird. Gerade von den jüngeren Kolleginnen und Kollegen in unserem Kreis wünsche ich mir, dass sie ihre Interessen hinsichtlich des Gehalts- und Versorgungsniveaus deutlich artikulieren – sie sind in erster Linie von den damals beschlossenen nachteiligen Verschiebungen betroffen. Sie sollten die Gelegenheit nutzen, aktiv auf die künftigen Rahmenbedingungen des Pfarrdienstes in unserer Landeskirche einzuwirken – sie können sicher sein, dass die Pfarrvertretung an ihrer Seite stehen wird! Schließlich geht es darum, die Arbeitsbedingungen für die nächste Generation festzulegen – das sollte uns alle generationenübergreifend interessieren.

Die Pfarrvertretung wird die Entwicklungen in der nächsten Wahlperiode aufmerksam verfolgen müssen. 2019 wird eine Entscheidung darüber fallen, wie der Pfarrdienst in den nächsten Jahrzehnten finanziell ausgestattet sein wird. Damit wird auch entschieden, ob und wie der Pfarrdienst über die Grenzen unserer Landeskirche hinaus attraktiv und konkurrenzfähig sein wird.

2. Qualitätsoffensive Führungskultur in der EKIR

Bei der Klausurtagung im April 2016 haben wir uns unter Mitarbeit unserer Kollegin Heike Schneiderei-Mauth mit der Frage beschäftigt, wie das Führungs- und Leitungshandeln auf den unterschiedlichen Ebenen in unserer Landeskirche aus Sicht der Pfarrvertretung professionalisiert werden könnte und welche Standards in diesem Kontext festzulegen wären. Der landeskirchliche Pfarrerinnen- und

Pfarrertag im September 2015 in Bonn hatte uns im Vorfeld bereits in den Blick nehmen lassen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer auf allen Ebenen Leitungshandeln wahrnehmen (müssen!): Vielfach füllen Pfarrerinnen und Pfarrer in den Gemeinden aufgrund des Personalaufkommens die Rolle von „Geschäftsführern“ mittelständischer Unternehmen aus!

Den damit ins Spiel gebrachten Ball hat die Pfarrvertretung aufgenommen und die Überlegungen noch weitergeführt: Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit das Leitungshandeln auf der kreis- und landeskirchlichen Ebene die Arbeit im Pfarrdienst erleichtert und befördert? Welche Befähigungen, Strategien und Konzepte müssen verfügbar sein, um die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern und in Problem- oder Konfliktsituationen angemessen handeln zu können?

Die Diskussionen im kleinen Kreis haben uns vor Augen geführt, dass wir ein weites Feld abzustecken haben, wenn wir uns für die Förderung der Führungskultur auf allen (!) Ebenen unserer Landeskirche einsetzen wollen. In diesem Rahmen kann nicht der ganze Gesprächsgang nachgezeichnet werden, es sollen nur einige Stichworte genannt werden, die zukünftig noch einmal aufgenommen und weiter bedacht werden müssen:

- In der Kirche wird Führung oftmals problematisiert und zuerst theologisch in Frage gestellt.
- In der Folge wird Führungskräften Führungsverhalten oft nicht zugebilligt.
- Führung beginnt mit Selbstreflexion.
- Führung ist immer auch Beziehungsmanagement.
- Führung braucht daher Zeit.
- Was brauchen wir, damit Führung gelingt?
 - Qualifikation
 - Führung muss erlaubt sein!
 - Mitarbeitendengespräche - 360°-Feedback
 - „Spielregeln“

Die Klausurtagung war der thematische „Aufschlag“ – nun geht es darum, den Ball im Spiel zu halten. Es wäre in jedem Fall wünschenswert, dass sich die Pfarrvertretung, die im Herbst nächsten Jahres neu gewählt wird, mit diesem Thema weiter beschäftigt und mit den Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen sowie den unterschiedlichen Ebenen in unserer Landeskirche erörtert, damit am Ende für alle neue, gewinnbringende Erkenntnisse für die Praxis erzielt werden können.

III. „Alltagsgeschäft“

1. Sitzungen – Begegnungen - Beratungen

Im Berichtszeitraum kam die Pfarrvertretung zu sechs Arbeitssitzungen zusammen. Die April-Sitzung fand - wie bereits erwähnt – als Klausurtagung in Kaiserswerth statt. Die Pfarrvertretung traf weiterhin zu drei Gesprächen mit der Abteilung im Landeskirchenamt zusammen. Im Mai traf der Vorsitzende auf Einladung von Vizepräsident Christoph Pistorius zu einem Dreiergespräch mit dem Vorsitzenden des Pfarrvereins im Rheinland, Friedhelm Maurer, im Landeskirchenamt zusammen. Dieser gemeinsame Gedankenaustausch soll auf Vorschlag und Einladung des Vizepräsidenten eine jährliche Fortsetzung finden. Im Juni fand das Jahresgespräch mit Präsident und Vizepräsident statt. Die Pfarrvertretung war bei zwei Sitzungen der arbeitsrechtlichen Kommission vertreten – hier setzen sich die guten Kontakte zu RVM und VKM-RWL¹⁴ fort. Im September fand in Dortmund zum zweiten Mal eine Begegnung der Pfarrvertretungen in Rheinland, Westfalen und Lippe statt. Wiederum waren hier wichtige Informationen auszutauschen zu den Themen, die - den Pfarrdienst betreffend - in den entsprechenden Gremien der drei Landeskirchen gleichermaßen beraten werden. Für September 2017 ist bereits das Folgetreffen in Dortmund vereinbart. Am Workshop „Zukunft Pfarrdienst“ bei der Superintendentenkonferenz im September nahmen auf Einladung des Präsidenten Martina Biebersdorf und Jochen Schulze für die Pfarrvertretung teil. Der Vorsitzende wurde als Referent in die Pfarrkonvente Trier, Saar-West, Wuppertal und Niederberg eingeladen. Außerdem nahm er im April auf Einladung des Dezernates 2.2 Personalentwicklung an einer Tagung zur „Gemeinschaft der Ordinierten“ im ThZW in Wuppertal teil.

Im Hinblick auf die Pfarrkonvente hat die Pfarrvertretung weiterhin eine dringende Bitte: Seit 2009 war die Pfarrvertretung längst noch nicht in allen Pfarrkonventen zu Gast – aus ihrer Perspektive gibt es auf der Landkarte unserer Landeskirche noch viele weiße Flecken. Das ist bedauerlich, weil durch die Besuche in den Konventen auch immer neue Kontakte entstehen. Oft melden sich Kolleginnen und Kollegen kurz nach einem Besuch in dem jeweiligen Pfarrkonvent mit einer persönlichen Problemanzeige: es ist offensichtlich, dass die persönliche Begegnung im Konvent die Kontaktaufnahme in der Folge erleichtert. Aus Sicht der Pfarrvertretung ist es auch wichtig und für die Diskussionen sicherlich mit einer

¹⁴ RVM ist der „Rheinische Verband der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst“, VKM-RWL der „Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rheinland Westfalen Lippe“.

produktiven Nachwirkung verbunden, wenn die Mitglieder die Möglichkeit haben, die aktuellen Themen in den Pfarrkonventen persönlich vorzustellen. Die Wahl- und Kontaktpersonen nehmen dabei eine wichtige „Schlüsselstellung“ – im wahrsten Sinne des Wortes – wahr: Sie können in ihren Konventen die Türe öffnen, indem sie die Einladung der Pfarrvertretung anregen. Die Pfarrvertretung bittet noch einmal im gemeinsamen Interesse darum, diese wichtige Aufgabe in den Konventen vor Ort und ggf. auch durch Rücksprache mit den Kirchenkreisleitungen wahrzunehmen.

Über diese schon beachtliche Zahl an Sitzungen und Gesprächsterminen hinaus nahmen die Mitglieder der Pfarrvertretung zahlreiche Termine mit Beratungen und Begleitungen von Kolleginnen und Kollegen wahr. Zum kleineren Teil finden Gespräche vor Ort in den Arbeitsbereichen der Betroffenen statt. Der größere Teil der Gespräche findet gemeinsam mit Vertreterinnen oder Vertretern der zuständigen Abteilung im Landeskirchenamt in Düsseldorf statt. Auch in diesem Jahr können wir wieder von einer Vielzahl positiv verlaufener Beratungsgespräche berichten, in denen für die Betroffenen gute und zukunfts offene Lösungen gefunden werden konnten.

2. Neuwahl der Pfarrvertretung in 2017

Im Herbst 2017 wird die Pfarrvertretung für die nächsten vier Jahr gewählt. Das Wahlverfahren beginnt mit den Wahlen der Wahl- und Kontaktpersonen auf der Kirchenkreisebene. Im Frühjahr wird das Landeskirchenamt den Terminplan im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlichen. Dann wird auch der Termin für den Herbstkonvent 2017 feststehen, der jetzt noch nicht genannt werden kann, da er durch das Landeskirchenamt festgelegt werden wird. Bitte achten Sie in Ihrem Kirchenkreis darauf, dass die vorgegebenen Termine unbedingt eingehalten werden, damit die Wahl ordnungsgemäß vonstatten gehen kann und hinterher alle Kirchenkreise im Konvent vertreten sind.

Ich bitte Sie – wie schon zuvor in der Einladung zum Konvent -, sich rechtzeitig Gedanken darüber zu machen, ob Sie sich für das Amt der Wahl- und Kontaktperson noch einmal vorschlagen lassen wollen. Sollten Sie davon Abstand nehmen wollen, wäre es klug, das rechtzeitig im Pfarrkonvent und gegenüber der Kirchenkreisleitung zu signalisieren, damit personelle Alternativen in den Blick genommen werden können. Wenn Sie selbst das Amt wieder übernehmen wollen, wissen Sie, wie hoch der zeitliche Aufwand ist, den Sie erbringen müssen. Wenn Sie selbst nicht mehr zur Verfügung stehen, bitten wir Sie herzlich darum, etwaige

Interessentinnen und Interessenten über die anstehenden Aufgaben zu informieren, damit sie eine qualifizierte Entscheidung für eine Kandidatur fällen können.

3. Dank

Auch in diesem Jahr gilt mein Dank wieder den sechs Kolleginnen und Kollegen in der Pfarrvertretung, die mich in meiner Arbeit als Vorsitzender nach Kräften unterstützen. Ich möchte noch einmal daran erinnern, dass die Mitarbeit in der Pfarrvertretung ein Ehrenamt ist – d. h.: die Kolleginnen und Kollegen nehmen die vielen Termine im Laufe des Jahres neben ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen wahr. Derzeit ist nur der Vorsitzende mit einer halben Stelle entlastet. Und auch darauf möchte ich hinweisen: Es geht nicht nur um den Zeitaufwand, der zu leisten ist. Alle Beratungen, insbesondere in „kollegialen Notfällen“, beschäftigen uns gedanklich immer auch noch im Nachhinein. Wenn man eine Kollegin, einen Kollegen in einer schwierigen Situation erlebt und berät, kann man „den Fall“ gedanklich nicht einfach beiseite legen. Umso wichtiger ist uns der – immer vertrauliche! - kollegiale Austausch bei unseren Sitzungen.

Meinen Dank richte ich auch an Sie als Wahl- und Kontaktpersonen. Ich sage es immer wieder: Sie nehmen eine wichtige Aufgabe wahr, denn Sie sind unser Bindeglied zu den Kolleginnen und Kollegen in den Kirchenkreisen. Über Sie können wir unsere Informationen weiterleiten. Umgekehrt sind wir auch auf Ihre Rückmeldungen aus den Kirchenkreisen angewiesen, um frühzeitig erkennen zu können, was die Kolleginnen und Kollegen „an der Basis“ beschäftigt.

In diesem Zusammenhang möchte ich allerdings meine Enttäuschung darüber nicht verbergen, dass einige (wenige!) Kolleginnen und Kollegen sich nicht zurückmelden und dauerhaft nicht an den Zusammenkünften unseres Konvents teilnehmen. Das hat sicherlich unterschiedliche Gründe – die Abwesenheit wirkt aber in zwei Richtungen: Einerseits fehlen uns in der Vertretung und im Konvent Informationen aus den jeweiligen Kirchenkreisen, andererseits können wir die bereits erwähnte „Schlüsselfunktion“ mangels „Funkstille“ nicht nutzen. Gerade in diesem Zusammenhang unterstreiche ich noch einmal, wie wichtig eine bewusste Kandidatur für die Wahl in diese Aufgabe ist.

In diesem Jahr möchte ich an dieser Stelle summarisch aber auch einmal meinen Dank allen gegenüber aussprechen, die uns im Landeskirchenamt auf den unterschiedlichen Ebenen auf vielfältige Weise in unserer Arbeit unterstützen. Die Pfarrvertretung hat einen schweren Start gehabt, das wissen vor allen Dingen diejenigen in unserem Kreis, die von Anfang an dabei waren. 2009 begegneten wir

sowohl im Landeskirchenamt als auch zum Teil bei den Kirchenkreisleitungen noch vielen Vorbehalten und auch einer gehörigen Portion Misstrauen. Vieles, was heute möglich und selbstverständlich ist und auch von außen wahrgenommen wird, mussten wir uns hartnäckig und mühsam in kleinen Schritten erarbeiten. Über die Jahre hinweg ist es uns allen miteinander gelungen, eine vertrauensvolle Atmosphäre aufzubauen. Es gibt auf allen Ebenen viele positiv besetzte Begegnungen und Gespräche, die uns in der Folge zu konstruktiven Lösungen für die jeweils Betroffenen führen, die unsere (Vermittlungs-) Arbeit als Pfarrvertretung in Anspruch nehmen. Das erfüllt mich in meinem Vorsitz mit Freude und Zufriedenheit – und das ist eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltig wirkende Arbeit, die ich gerne fortsetzen möchte.

Am Ende dieses dann doch wieder sehr umfangreichen Jahresberichts danke ich Ihnen wie immer für Ihre geduldige Aufmerksamkeit.

Peter Stursberg, Pfarrer

und Vorsitzender der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland