

Vorstandsbericht des Verbandes bei der Mitgliederversammlung am 26.09.2011 in Bonn-Bad Godesberg

Die Kultur des Miteinanders in unseren Kirchen auf allen Ebenen stärken und pflegen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es kann gar nicht anders sein, als dass ich am Ende einer 18jährigen Amtszeit als Verbandsvorsitzender auf die vergangenen Jahre zurückblicke, Bilanz ziehe und den einen oder anderen Ausblick wage. Ich will das aber nicht nur für mich tun, sondern für den gesamten Vorstand, der in diesen Jahren an meiner Seite stand und die Arbeit des Verbandes mitverantwortet und mitgeprägt hat. Was waren die wichtigsten Linien, die sich in diesen Jahren durchgezogen haben? Welche Themen haben unsere Arbeit bestimmt? Wurden sie uns von außen vorgegeben oder waren sie von Anfang an Programm unseres Verbandes?

Manches, was als Wunsch oder Forderung damals im Raum stand, ist heute bereits Wirklichkeit oder selbstverständlich geworden. Manches ist auf den Weg gebracht und muss weiter verfolgt werden. Es bleibt aber auch in Zukunft noch vieles zu tun. Ich wünsche dem neuen Vorstand dazu Geschick, Ideenreichtum und Durchsetzungsvermögen.

Zum Zusammenwachsen der Kirchen in Ost und West braucht es auch die nötigen Rahmenbedingungen.

Ein Jahr vor meinem Amtsantritt kamen 1992 acht Vereine aus den „neuen Bundesländern“ zu den 16 Vereinen im Verband hinzu. Sie waren seit den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts in der „Arbeitsgemeinschaft der Pfarrerververtretungen in der DDR“ zusammengeschlossen. Seit 1990 hatte die Arbeitsgemeinschaft bereits Gaststatus im Verband. Der Verband wuchs nach der Aufnahme der neuen Vereine von 12 700 auf 15 300 Pfarrerrinnen und Pfarrer. Heute liegen wir bei ca. 21 000. Unterschiedliche Geschichte in 40 Jahren, unterschiedliche politische Strukturen, unterschiedliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Systeme und damit unterschiedliche Arbeitsbedingungen, unterschiedliches Selbstverständnis der Pfarrerververtretungen und -vereine und ihrer Arbeit – das alles war aufzuarbeiten.

Dass dies gut gelungen ist, verdanken wir auch verdienten Kollegen wie Hans Herbst, den langjährigen Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft oder Hermann Beste, dem ehemaligen stellvertretenden Vorsitzenden unseres Verbandes bis hin zu den Kolleginnen und Kollegen, die heute die Pfarrvereine aus den östlichen Gliedkirchen im Verbandsvorstand und in der Vorsitzendenkonferenz vertreten. Wichtig war uns darauf zu achten, dass das miteinander Reden, aufeinander Hören und voneinander Lernen kein einseitiger Vorgang wurde. Dieses Gespräch ist heute noch genauso nötig wie damals, auch wenn sich die Fragestellungen verändert haben. Und deshalb ist es gut, dass es unseren Verband gibt, in dem dies auch weiterhin geschieht.

Drängender als in den westlichen Gliedkirchen der EKD stellt sich heute in den östlichen Gliedkirchen die Frage, ob und wie eine flächendeckende Versorgung der Gemeinden noch gewährleistet werden kann und wie viele Gemeinden einer Pfarrerin und einem Pfarrer aufgebürdet werden können, wenn sie oder er noch

die nötige und gewünschte Nähe zu den Menschen halten und die anvertrauten Menschen persönlich ansprechen will.

Nach der Wiedervereinigung und dem Zusammenwachsen der Kirchen in Ost und West war das erklärte Ziel, die Vergütungen der Mitarbeitenden und die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer schrittweise in einem überschaubaren Zeitrahmen anzugleichen. Der Bemessungssatz der Gehälter in den östlichen Kirchen bewegt sich momentan immer noch bei ca. 88 % der Gehälter in den Kirchen der alten Bundesländer. Der Forderung nach einer einheitlichen Besoldung innerhalb der EKD, die der Verband im Laufe seiner Geschichte immer wieder eingebracht hat, werden wir in den nächsten Jahren noch mehr Nachdruck verleihen müssen, wenn wir ein weiteres Zusammenwachsen in der EKD erreichen wollen. Ich komme auf diesen Punkt später noch einmal zurück.

Drei mögliche bzw. noch vorhandene Stolpersteine auf dem Weg zu einem einheitlichen Pfarrdienstgesetz in der EKD

„Einig sein in allem, worin wir uns einig sein können“, dieser Grundsatz des Verbandes, der schon bei der Gründungsversammlung 1892 formuliert wurde, konkretisierte sich schon damals in der Forderung nach einem gemeinsamen Pfarrergesetz. Nach dem Ende des 2. Weltkriegs nahm der Verband diese Forderung wieder auf. Gerade im Fehlen eines einheitlichen Pfarrergesetzes sah der Verband „Quelle vieler Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten.“¹ Dieses Anliegen wurde beim ersten gemeinsamen Treffen der Vorsitzenden der Vereine und der Vorsitzenden der Pfarrervertretungen mit dem Verbandsvorstand im September 1977 in Fulda („Fuldaer Runde“) wieder aufgenommen. Es wurde angeregt, dass sich der Verband gegenüber den Kirchenleitungen für eine Vereinheitlichung des Pfarrdienstrechtes im Blick auf

- a) die Angleichung der Besoldung, der Versorgung und der Versicherung,
- b) den Übertritt von Pfarrern in andere Landeskirchen,
- c) das Pensionsalter,
- d) den Theologennachwuchs, einschließlich Ausbildungs- und Fortbildungsfragen und
- e) die Pfarrervertretungsfrage in den einzelnen Landeskirchen

stark machen sollte.

Mit der Verabschiedung des Pfarrdienstgesetzes der EKD wurde ein wichtiger Teil der Wünsche und Bemühungen des Verbandes erreicht.

Ich will zur grundsätzlichen Bewertung des Gesetzes noch einmal wiederholen, was ich in meinem Vorstandsbericht bei der Frühjahrstagung des bayerischen Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins gesagt habe:

Es ist gut, sich zunächst einmal deutlich zu machen, welcher epochaler Schritt mit der Verabschiedung eines einheitlichen Pfarrdienstgesetzes in der EKD gelungen ist. Dieses Gesetz bildet den Abschluss einer Reihe von Gesetzen, die die Synode der EKD mit Wirkung für die Gliedkirchen verabschieden konnte: 2005 wurden bereits das Kirchenbeamtengesetz, 2009 das Disziplinalgesetz und das Gesetz zum Schutz des Seelsorgeheimnisses für alle Gliedkirchen der EKD beschlossen. Landesbischof Dr. Ulrich Fischer aus Baden, der als Ratsmitglied das Pfarrdienstgesetz im November letzten Jahres bei der EKD-Synode eingebracht hat, fasste die Bedeutung dieses Gesetzes in seinem Bischofsbericht vor der badischen Landessynode im April dieses Jahres mit den Worten

zusammen: „Mit dem gemeinsamen Pfarrdienstgesetz gehen wir einen entscheidenden Schritt weiter zur Rechtsvereinheitlichung innerhalb der EKD. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Beruf, der zu Recht als ‚Schlüsselberuf der evangelischen Kirche‘ bezeichnet wird, werden auf eine einheitliche und verlässliche Grundlage gestellt. Es ist dringend erforderlich, dass die Gliedkirchen auch in diesem Kernbereich ihrer Arbeit eine Sprache sprechen und enger zusammenarbeiten, dass ihre Praxis vergleichbarer und der Wechsel von Pfarrerinnen und Pfarrern zwischen den Gliedkirchen leichter und einfacher wird... Es ist gar nicht hoch genug zu schätzen, dass es – angesichts sehr unterschiedlicher Kulturen der Rechtssetzung in den Landeskirchen – möglich war, zu gemeinsamen Regelungen auch hinsichtlich der Amts- und Lebensführungspflichten der Pfarrerschaft zu kommen.“

1) Das EKD-Pfarrdienstgesetz und die verschiedenen Lebensformen im Pfarrhaus

In den letzten Monaten ist eine lebhafte und sehr kontroverse Diskussion in den meisten Landeskirchen zu den Formulierungen über die Lebensführung der Pfarrerinnen und Pfarrer im EKD-Gesetz geführt worden. Sie hält immer noch an und wird bis zur Verabschiedung des Pfarrdienstgesetzes durch die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sicher kein Ende finden. Ich möchte an dieser Stelle nicht in die inhaltliche Diskussion über die Lebensführung der Pfarrerinnen und Pfarrer einsteigen. Es ist aber sachlich falsch, wenn behauptet wird, dass das Pfarrdienstgesetz der EKD in § 39 das Pfarrhaus für gleichgeschlechtliche Paare geöffnet habe. Der Paragraph schafft vielmehr den Rahmen für gliedkirchliche Regelungen, die gerade in der Frage der Lebensführung der Pfarrerinnen und Pfarrer sehr unterschiedlich sind. Zum Teil sind dort schon – wie die Rückmeldungen aus den Landeskirchen deutlich machen – Regelungen vorhanden, die im neuen Gesetz einen Platz finden mussten, wenn man eine Zustimmung aller Landeskirchen erreichen wollte. Die Formulierung „familiäres Zusammenleben“ ermöglicht den einzelnen Landeskirchen ihre Bewertung und ihre Praxis im Bezug auf unterschiedliche Lebensgemeinschaften im Pfarrhaus einzubringen. Das Gesetz macht aber auch deutlich, welche Grundvoraussetzung für jede Form des Zusammenlebens von Pfarrerinnen und Pfarrern gegeben sein muss: Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung.

2) Ruhestand mit 67 Jahren ist nur über ein Modell altersgerechten Arbeitens umzusetzen!

Die EKD orientiert sich bei der Festlegung der Regelaltersgrenze für den Ruhestand an der Neufassung des Bundesbeamtengesetzes von 2009. Diese Regelung wurde auch in das Kirchenbeamtengesetz der EKD (§ 66 Abs. 1) aufgenommen. Die Regelaltersgrenze wird auf das 67. Lebensjahr angehoben. Für die Jahrgänge ab 1947 bis 1963 sind Übergangsregelungen vorgesehen. Damit ist zunächst noch nichts darüber ausgesagt, welche finanziellen Auswirkungen dies haben wird, wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer schon mit 65 Jahren in den Ruhestand gehen möchte. Die zu erwartenden

Versorgungsabschläge müssen im Versorgungsrecht geregelt werden, das weiterhin in der Verantwortung der einzelnen Landeskirchen bleibt. Dass es zu Versorgungsabschlägen kommen wird, ist aber abzusehen.

Der Staat begründet die Heraufsetzung des Ruhestandsalters mit der steigenden Lebenserwartung, der damit verbundenen längeren Rentenbezugsdauer und der dadurch höheren Belastung der Rentenkassen. Bestärkt fühlt sich die Bundesregierung in ihrer Entscheidung durch die im Laufe der letzten Jahre feststellbare Erhöhung der Beschäftigungsquote bei den über 55-jährigen. Man übersieht dabei aber, dass viele als Mini-Jobber, Leiharbeiter befristet oder in Teilzeit-Jobs arbeiten.

Rente mit 67 steht und fällt mit der Bereitschaft der Arbeitgeber, ältere Menschen zu beschäftigen und gleichzeitig auch ein altersgerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Wenn dies nicht erreicht werden kann, führt diese Regelung zu vermehrter Arbeitslosigkeit Älterer, zu einer Rentenkürzung oder zu einer Überforderung älterer noch im Arbeitsprozess stehender Menschen.

Von Arbeitslosigkeit sind ältere Pfarrerinnen und Pfarrer nicht bedroht. Arbeit wird auch in Zukunft genügend vorhanden sein, wahrscheinlich mehr, als von den Pfarrerinnen und Pfarrern zu leisten ist. Wir spüren ja, wie die Aufgaben und damit auch die Belastungen zunehmen und viele zu erdrücken drohen. Wenn die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer weiter abnimmt – wie die Berechnungen eindeutig aufzeigen –, dann wird sich dieser Trend noch verstärken.

Der Ruhestand mit 67 Jahren ist nur dann zu vertreten, wenn ein altersgerechtes Arbeiten ermöglicht wird. Das muss auch für Pfarrerinnen und Pfarrer gelten. Wie will man das aber im Pfarramt umsetzen? Kleinere Pfarreien gibt es fast nicht mehr. Viele Pfarrstellen werden Zug um Zug zu größeren Verbänden zusammengefasst. Wer einen Ruhestand mit 67 einführt, muss auch hier Wege aufzeigen. Wir sind gespannt, was die einzelnen Landeskirchen hierbei an Modellen entwickeln. Die Pfarrervereine und Pfarrervertretungen müssen darauf achten, dass die Landeskirchen sich dabei nicht nur auf den Staat verlassen, sondern selbst initiativ werden und zukunftsweisende Wege aufzeigen und praktizieren.

3) „Kultur des Wechsels“ oder Amtszeitbegrenzung – Das geplante Pfarrdienstrechtsneuordnungsgesetz der VELKD

Wir haben uns im Verband dafür stark gemacht und auch erreicht, dass die sog. 10-Jahresfrist für den Verbleib auf Gemeindepfarrstellen als Versetzungstatbestand nicht in das neue EKD-Gesetz aufgenommen wurde. In § 81 wird wohl den Gliedkirchen und den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen eingeräumt, durch eine eigene gesetzliche Regelung eine Begrenzung für den

Verbleib auf Pfarrstellen zu beschließen. Aber die Hürde, dies nur durch eine gesetzliche Regelung zu ermöglichen, wurde hoch gelegt. Wir konnten gute Argumente gegen eine Begrenzung vorbringen. „Eine starre gesetzliche Regelung“, so haben wir in unserer Stellungnahme im Januar 2010 formuliert, „wird in der Regel weder der gemeindlichen noch der persönlichen Situation der Pfarrerin oder des Pfarrers gerecht, sondern schafft bei den Betroffenen Verunsicherung, erzeugt Ärger und Konflikte sowohl in den Familien als auch in den Gemeinden, lähmt die Motivation und gefährdet gewachsene vertrauensvolle Beziehungen in den Gemeinden.“

Nun hat die VELKD den Entwurf eines Pfarrdienstrechtsneuordnungsgesetzes den Gliedkirchen zur Stellungnahme vorgelegt. Mit diesem Gesetz wird die VELKD-Synode im November 2011 die Übernahme des EKD-Pfarrdienstgesetzes für ihre Gliedkirchen beschließen. In diesem Gesetzentwurf ist auch eine Versetzungsmöglichkeit nach 10 Jahren auf einer Gemeindepfarrstelle vorgesehen. Diese soll für alle Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer gelten, die das 57. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Im jetzt noch gültigen Pfarrergesetz ist das 55. Lebensjahr als Grenze festgelegt. Die Gliedkirchen können wohl für ihren Bereich durch Kirchengesetz das Nähere regeln. Hinter die Regelungen der VELKD können sie aber dabei nicht zurück. Die Pfarrervertretung der VELKD hat sich entschieden gegen eine Amtszeitbegrenzung ausgesprochen. Ich hoffe, dass auch alle Pfarrervertretungen in den einzelnen Gliedkirchen sich in der Bewertung dieser Regelungen einig sind und gegen die Aufnahme einer Amtszeitbegrenzung gestimmt haben. Ich will die guten und – so meine ich – auch überzeugenden Argumente, die wir dazu formuliert haben, nicht noch einmal im Einzelnen wiederholen. Wir plädieren an Stelle einer Amtszeitbegrenzung für eine „Kultur des Wechsels“, für die wir natürlich auch die Pfarrerinnen und Pfarrer gewinnen möchten und müssen. Starre Fristen haben den faden Beigeschmack, dass sie Pfarrerinnen und Pfarrer immer stärker reglementieren wollen. Sie stellen auch alle in den letzten Jahren eingeführten Personalführungsinstrumente in Frage, die gut und hilfreich sind, wenn sie die Pfarrerinnen und Pfarrer fördern, würdigend begleiten und Perspektiven für die Zukunft eröffnen. Eine Regelung wie die Amtszeitbegrenzung, die nur wenige negative Fälle im Blick hat, aber alle trifft, schafft kein Vertrauen in die Kirche als Arbeitgeberin und hemmt die Motivation. Sie wirkt auch nicht einladend auf junge Menschen, die wir als Nachwuchs für den Pfarrdienst dringend brauchen.

Die EKD kommt ohne ein eigenes Pfarrervertretungsgesetz in Zukunft nicht aus!

Überrascht und erfreut war der Vorstand über die ausführlichen Regelungen zur Pfarrervertretung im geplanten Pfarrdienstrechtsneuordnungsgesetz der VELKD. Da wird die Frage der Zuständigkeit, der Zusammensetzung, die Form des Beteiligungsverfahrens und die Häufigkeit der Sitzungen genau geregelt. Nahezu alles, was sich eine Pfarrervertretung nur wünschen kann oder was manche Pfarrervertretungen in ihrer Kirche noch vermissen, ist in den einzelnen Paragraphen enthalten. Der Vorstand fragte sich dann aber auch, warum gerade die Bestimmungen über die Pfarrervertretung so genau geregelt werden, wenn doch letztlich das Ziel des EKD-Pfarrdienstgesetzes ist, dass EKD-weit einheitliche und für Pfarrerinnen und Pfarrer in allen Gliedkirchen gültige Regelungen geschaffen werden sollen.

Wäre die VELKD nicht besser beraten gewesen, wenn sie sich an der Seite des Verbandes stark gemacht hätte für ausführliche Regelungen über die Pfarrervertretung im EKD-Pfarrdienstgesetz? Wir sind als Verband natürlich dankbar, dass wir es endlich geschafft haben, als Pfarrervertretung auf EKD-Ebene anerkannt zu sein. Die Formulierung in § 110 ist ein wichtiger Auftakt für die Pfarrervertretungsarbeit. Sie ist der staatlichen Regelung nachgebildet: „Bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften, die nach Artikel 10 a der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse gelten sollen, erhält der Verband evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. als Spitzenverband der zuständigen Berufsverbände Gelegenheit zur Stellungnahme.“ Auf Dauer wird aber ein Satz nicht ausreichen, um die in Zukunft umfangreicher werdende Arbeit abzubilden und rechtlich zu beschreiben.

Wir werden uns deshalb weiterhin mit Nachdruck dafür einsetzen, dass die Zuständigkeit und die Formen der Beteiligung genauer geregelt werden, um unnötige Konflikte mit den Organen und Gremien der EKD zu vermeiden und die Pfarrervertretungsaufgaben angemessen und zum Wohl der Pfarrerinnen und Pfarrer und der Evangelischen Kirche in Deutschland wahrnehmen zu können.

Ein einheitliches Pfarrdienstgesetz muss auch ein einheitliches Besoldungs- und Versorgungsrecht in der EKD zur Folge haben.

In die Beratungen der Dienstrechtlichen Kommission haben wir in den vergangenen Jahren immer wieder auf das Problem hingewiesen, dass die Besoldung der Pfarrerinnen und Pfarrer innerhalb der EKD immer stärker voneinander abweicht. Grund dafür ist, dass sich die einzelnen Kirchen in der EKD nicht darüber verständigen können, ob sie sich bei Besoldungsanpassungen am Landesrecht oder am Bundesrecht orientieren sollen. Weil jede Landeskirche darüber hinaus – entsprechend ihrer finanziellen Situation – die staatlichen Regelungen modifiziert anwendet, fällt das Besoldungs- und Versorgungsrecht immer weiter auseinander. Wenn wir uns in Zukunft stärker füreinander öffnen wollen und ein Wechsel über die landeskirchlichen Grenzen hinaus möglich werden soll, dann müssen wir in dieser Frage einen gemeinsamen Weg suchen. Das neue Pfarrdienstgesetz macht wohl aus rechtlicher Sicht den Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer vergleichbar und rückt die Kirchen ein Stück näher zusammen. Wenn aber die Kirchen in der Besoldungsfrage eigene Wege gehen, wird der Wechsel von einer Landeskirche in die andere unnötig erschwert oder sogar unmöglich gemacht. Wir befürchten als Verband, dass sich dann, wenn sich der Rückgang der Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer in den nächsten Jahren noch stärker bemerkbar machen wird, ein enormes personelles Problem bei den Gliedkirchen auftreten könnte, die aus finanziellen Gründen nicht die Arbeits- und Gehaltsbedingungen schaffen können, die andere finanzkräftige Landeskirchen bieten werden. Wir appellieren deshalb an den Rat der EKD und an die Kirchenkonferenz, dies vorrangig im Blick zu haben und Strategien zu entwickeln, dass die Gliedkirchen wieder zu einer gemeinsamen Linie in der Besoldungsfrage zurückfinden.

Das Profil des Pfarrberufs muss geschärft werden, wenn der Beruf für junge Menschen wieder attraktiv werden soll.

Mit dem Pfarrdienstgesetz der EKD ist der rechtliche Rahmen für die Arbeit und die Stellung der Pfarrerinnen und Pfarrer in unseren Kirchen gesteckt. Nun muss dieser Rahmen auch inhaltlich – vor allem nach theologischen Kriterien – gefüllt werden. Der Theologische Ausschuss unseres Verbandes ist momentan dabei, das „Pfarrerleitbild“, das wir 2002 veröffentlicht haben, neu in den Blick zu nehmen und am Pfarrerbild weiterzuarbeiten. Alle theologischen Entwürfe, die in den letzten Jahren zum Pfarrerbild veröffentlicht wurden, sind sich darin einig, dass der Pfarrberuf in erster Linie ein theologischer Beruf ist. Seine zentralen Aufgaben sind: Gottesdienst, Kasualien, Seelsorge, Bildungsarbeit und Unterricht. Eine besondere Herausforderung wird in Zukunft auch sein, noch mehr Ehrenamtliche mit ihren besonderen Gaben für die kirchliche Arbeit zu gewinnen, zu schulen und zu begleiten.

Wie die verschiedenen „Zufriedenheitsuntersuchungen“ bei Pfarrerinnen und Pfarrern in den Landeskirchen gezeigt haben, stehen für die genannten Kernbereiche der Arbeit aber nur etwa 50 Prozent der Arbeitszeit zur Verfügung. Die restliche Zeit und Kraft wird verwendet für Verwaltungstätigkeiten, Personalführung, Gremienarbeit, Leitung von Gemeindegremien, Hausmeisterarbeiten, Organisation von verschiedenen Festen, Anfertigen von Handzetteln und Plakaten, Lebensmitteleinkäufen und für viele Dinge mehr. Vor allem der Bereich der Verwaltung, angefangen von der Finanzverwaltung bis hin zur Bau- und Immobilienbetreuung und der Bereich der Organisation müssen in Zukunft konsequent als Nachrangigkeiten in der Arbeit benannt werden. Nur wenn klare Prioritäten gesetzt und Nachrangigkeiten nicht ausgespart werden, kann der Pfarrberuf wieder sein besonderes Profil als theologischer Beruf zurückgewinnen. Nur so können die Pfarrerinnen und Pfarrer auch wieder nahe bei den Menschen sein. Eine klare und überschaubare Aufgabenbeschreibung und eine Konzentration auf die Kernbereiche der pastoralen Arbeit helfen auch dazu, Pfarrerinnen und Pfarrer wieder als Berufsziel für junge Menschen attraktiver zu machen.

Kasseler Perspektiven – Der Verband gibt sich ein Profil.

Im Zuge der Reformbemühungen der EKD, die Kirchen und konfessionellen Zusammenschlüsse unter ihrem Dach stärker zusammenzubinden, wurde uns im Vorstand deutlich, dass auch das Profil des Verbandes geschärft werden muss. Er muss sich noch stärker als bisher als Repräsentant der Pfarrerinnen und Pfarrer auf EKD-Ebene präsentieren und als Gesprächspartner anbieten. In einem längeren Beratungsprozess mit den Vorsitzenden der Einzelvereine haben wir die sog. „Kasseler Perspektiven“ erarbeitet, die 2005 bei der Mitgliederversammlung in Bad Salzfluren verabschiedet wurden. Wir haben darin die Schwerpunkte der Arbeit des Verbandes für die nächsten Jahre festgelegt und die Ziele benannt, die dabei angestrebt werden sollen.

An erster Stelle stand dabei das Bemühen, als Pfarrervertretung auf EKD-Ebene anerkannt zu werden. Für uns war schon 2005 absehbar, dass es in den nächsten Jahren zu einer Vereinheitlichung des Pfarrdienstrechtes kommen würde. An den Vorarbeiten dazu hatten wir im Rahmen der Dienstrechtlichen Kommission schon seit vielen Jahren mitgearbeitet und eine Reihe von Eckpunkten für das neue Dienstrecht schon formulieren können. Ein wichtiges Ziel unserer

Verbandsarbeit ist nun durch das neue Pfarrdienstgesetz erreicht. Der Verband ist nun auch als Pfarrervertretung auf EKD-Ebene gesetzlich verankert. Nun gilt es, die Zusammenarbeit mit den gliedkirchlichen Pfarrervertretungen noch weiter auszubauen, damit wir auf EKD-Ebene auch tatsächlich mit einer Stimme sprechen können. Die Grundlagen dazu haben wir schon in den regelmäßigen Besprechungen in der Fuldaer Runde gelegt. In den vergangenen Jahrzehnten war uns wichtig, immer auch einen erfahrenen Dienstrechtsberater an unserer Seite zu haben. In den vergangenen 18 Jahren waren es OKR i.R. Dr. Gerhard Grethlein, OLKR i.R. Dr. Herbert Pflug und der amtierende Dienstrechtsberater OKR i.R. Dr. Gerhard Tröger. Alle drei Sachbearbeiter haben ihre juristische Kompetenz nicht nur zum Wohl der Pfarrerinnen und Pfarrer eingebracht sondern immer auch das Ganze der Kirche im Blick gehabt und mit dazu beigetragen, dass das Pfarrdienstrecht in der EKD in seiner heutigen Form entwickelt werden konnte.

Neben der Vertretung der deutschen Pfarrerinnen und Pfarrer gegenüber der EKD ist nach den Kasseler Perspektiven auch die Vertretung gegenüber der Öffentlichkeit ein wichtiges Anliegen. Schritte auf diesem Weg waren in den letzten Jahren die Namensänderung des Verbandes, die Neufassung des einheitlichen öffentlichen Erscheinungsbildes durch die Wahl eines neuen Logos und die entsprechende Neugestaltung des Pfarramtskalenders und des Deutschen Pfarrerblattes. Den Abschluss dazu bildete die Gestaltung eines eigenen Standes für die Präsentation unseres Verbandes bei den Deutschen Evangelischen Kirchentagen und bei anderen öffentlichen Auftritten.

Wir haben im Prozess der Umsetzung der Kasseler Perspektiven erreicht, dass die Schriftleitung des Deutschen Pfarrerblattes mit einer halben Stelle durch den Verband ausgestattet werden konnte. Mit Dr. Peter Haigis haben wir einen hervorragenden Theologen gewinnen und damit das Deutsche Pfarrerblatt als geachtete theologische Fachzeitschrift im Bereich der EKD verankern können. Leider ist es uns aus finanziellen Gründen beim Amt des Öffentlichkeitsreferenten nicht gelungen, zumindest eine halbe Stelle für die Verbandsarbeit einzurichten. Wir merken gerade jetzt bei der breiten öffentlichen Diskussion zu dem Beitrag von Jochen Vollmer im Deutschen Pfarrerblatt 8/2011, wie dringend nötig es ist, die aktuelle Entwicklungen im Bereich der Medien und der Öffentlichkeit intensiv zu verfolgen, um schnell und angemessen reagieren zu können. Aus dem Ehrenamt heraus lässt sich das zeitlich nur für kurze Zeit leisten. Umso mehr danke ich Christian Fischer für seinen großen Einsatz, auch bei den jüngsten Entwicklungen. Er hat es in den letzten Jahren durch sein journalistisches Gespür und Geschick geschafft, unseren Verband in den Medien gut zu platzieren und vor allem auch die Deutschen Pfarrerinnen- und Pfarrertage durch seine guten Pressekontakte, Pressegespräche und Berichte einer großen Öffentlichkeit zu präsentieren. Er ist mir im Laufe der Jahre zum wichtigsten Berater geworden, ohne den ich die Arbeit als Verbandsvorsitzender nicht in dieser Weise hätte leisten können.

Ich will an dieser Stelle nicht näher auf die durch den Artikel von Jochen Vollmer angestoßene Debatte zum Thema „Juden und Christen“ eingehen. In der Aussprache zu diesem Bericht soll dafür selbstverständlich ausreichend Raum sein. Sie finden auf der homepage unseres Verbandes die aktuelle Stellungnahme des Verbandsvorstands zu den durch den Artikel aufgeworfenen Fragen.

Ich komme zu den Kasseler Perspektiven zurück. Als dritten Schwerpunkt unserer Arbeit legten wir die „Förderung der Gemeinschaft, des Austausches und des Gespräches der Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKD“ fest. Als Stichpunkte nenne ich dazu: Pfarramtskalender, Deutsches Pfarrerblatt und Deutsche Pfarrerinnen- und Pfarrertage. Die Leistungen von Dr. Peter Haigis als Schriftleiter des Deutschen Pfarrerblattes und von Christian Fischer als Öffentlichkeitsreferenten habe ich eben schon genannt. An dieser Stelle gilt mein Dank auch dem Sachbearbeiter für den Pfarramtskalender, Dr. Jörg Neijenhuis, der in ruhiger und sachlicher Weise eine Reihe von Neuerungen beim Pfarramtskalender umgesetzt und damit den Kalender als eines der wichtigsten Arbeitsmittel für viele Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten hat. Der Deutsche Pfarrerinnen- und Pfarrertag darf in meinem letzten Bericht selbstverständlich nicht fehlen. „Die Evangelische Kirche und die soziale Frage“, so hatten wir den Deutschen Pfarrerinnen und Pfarrertag in Rostock überschrieben. Uns ist dabei gelungen, wieder das richtige Thema zur richtigen Zeit und am richtigen Ort aufzugreifen und zu behandeln. Neben einer guten Beteiligung der Pfarrerinnen und Pfarrer haben wir ein noch nie so erlebtes Medieninteresse bis hinein in die Nachrichtensendung der Tageschau erreichen können. Ich möchte mich an dieser Stelle noch einmal herzlich beim Verein Mecklenburgischer Pastorinnen und Pastoren und seinem ehemaligen Vorsitzenden Jochen Meyer-Bothling für die Einladung und für den großen Einsatz bei der Durchführung bedanken.

Im Zuge der Konzentration unserer Arbeit haben wir in diesem Jahr die **Ferienanlage in Lubmin**, die die Arbeitsgemeinschaft der Pfarrervertretungen in den Verband eingebracht hatte, an den Thüringer Pfarrverein übertragen. Er wird die Anlage in unserem Sinn als Erholungsmöglichkeit für Pfarrerinnen und Pfarrer mit ihren Familien weiterführen.

Von der Arbeitsgemeinschaft der Pfarrervertretungen haben wir auch die Verantwortung für **das Pfarrhausarchiv im Lutherhaus in Eisenach** und für die **Förderung der Arbeit im Lutherhaus** übernommen. Im Kuratorium des Lutherhauses arbeiten unsere beiden Vorstandsmitglieder Gudrun Neubert und Lothar Grigat mit. Lothar Grigat ist auch der stellvertretende Vorsitzende des Fördervereins. Zum 01. Januar 2010 haben wir die Pfarrhausausstellung, die wir vor vielen Jahren eingerichtet haben, an den Wartburgverlag, der die Verantwortung für das Lutherhaus hat, abgegeben. Für die nächsten Jahre stehen eine räumliche Erweiterung des Lutherhauses nach dem Ankauf benachbarter Grundstücke und die Erneuerung der beiden Ausstellungen an. Beide Maßnahmen werden vom Freistaat Thüringen bezuschusst. Eine finanzielle Beteiligung am neu zu erstellenden Ausstellungskonzept hätte uns als Verband überfordert. Das Pfarrhausarchiv als wichtige wissenschaftliche Forschungsstätte zur Bedeutung des evangelischen Pfarrhauses bleibt aber weiterhin im Besitz und in der Verantwortung des Verbandes.

Zwei Bereiche möchte ich noch an dieser Stelle erwähnen, die in den Kasseler Perspektiven nicht ausdrücklich aufgeführt sind, aber dennoch seit vielen Jahren selbstverständlich zu unserer Arbeit dazugehören. Es ist **die Arbeit in der Konferenz der Europäischen Pfarrverbände und in der Evangelischen Partnerhilfe**.

Europa wächst immer weiter zusammen. Die wirtschaftlichen Probleme in einzelnen Ländern der Eurozone erfordern ein weiteres Zusammenrücken der Mitgliedsländer und ein abgestimmtes gemeinsames Handeln. Es ist wichtig, dass auch die Pfarrerinnen und Pfarrer in Europa sich begegnen, das Gespräch miteinander suchen und dabei ihren Beitrag zum Zusammenwachsen der Länder in Europa leisten.

Ich habe es bedauert, dass der Vorstandsvorstand wegen der anstehenden Neuwahlen keinen Nachfolger für den aus gesundheitlichen Gründen zurückgetretenen Präsidenten der KEP, Gerd Rainer Koch, benennen konnte. Wir sind dankbar, dass der Evangelische Pfarrverein in Württemberg Pfarrerin Dr. Christine Keim als Geschäftsführerin in das KEP-Präsidium entsandt hat und auch die Kosten der Geschäftsstelle trägt. Frau Dr. Keim kandidiert bei den Vorstandswahlen als stellvertretende Beisitzerin und wird damit in Zukunft auch in die Vorstandsarbeit eingebunden sein. Ich bedanke mich stellvertretend beim neuen Präsidenten der KEP, Rinze Marten Witteveen, für die guten Beziehungen zum Verband und für das Eintreten der KEP für die Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchen in Europa.

Ein wichtiges Anliegen von Gerd Koch und mir war in den vergangenen 18 Jahren auch die Evangelische Partnerhilfe gewesen. Sie wurde 1993 gegründet und hat den Kirchlichen Bruderdienst abgelöst, der in den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts zur Unterstützung für die Pfarrerinnen und Pfarrer in der DDR eingerichtet wurde. Seit 2005 arbeitet die Evangelische Partnerhilfe als eigenständiger und gemeinnütziger Verein, der solidarische Hilfe für die Pfarrerinnen und Pfarrer und die kirchlichen Mitarbeitenden und deren Familien in den Partnerkirchen in Osteuropa leistet. Ich habe mich als 2. Vorsitzender und Schatzmeister dafür eingesetzt, dass die Kolleginnen und Kollegen in den Kirchen im Osten Europas, die dort ihren Dienst unter für uns unvorstellbar schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen verrichten, nicht aus dem Blickfeld geraten. 57.465.053,41 € kamen von 1993 bis 2010 an Spenden ein. Sie wurden ohne großen bürokratischen Aufwand zeitnah weitergegeben. Es ist wichtig, dass diese solidarische Hilfe weitergeht.

Der Reformprozess der EKD braucht Bodenhaftung.

„Fünf Jahre nach dem Start ihres Reformprozesses hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) eine positive Bilanz gezogen.“ So war im epd-Wochenpiegel vom 11. Juli dieses Jahres zu lesen. „Wir haben gemeinsam in den letzten fünf Jahren viel erreicht und setzen jetzt wieder neue Impulse“, erklärte die Präses der EKD-Synode und Vorsitzende der Steuerungsgruppe für den Reformprozess, Katrin Göring-Eckardt, vor der Presse. „So viel Aufbruch war nie.“ Konkret nannte sie dabei die neu errichteten Kompetenzzentren zu den Themen „Qualität im Gottesdienst“, „Predigtkultur“ und „Mission in der Region“ sowie die Glaubenskurs-Initiative, die neu gestartet wurde. Ob mit dem Reformpapier wirklich ein Aufbruch in unseren Kirchen ausgelöst wurde, mag jede und jeder von uns an seinem Ort prüfen und beurteilen.

Ich will an dieser Stelle jetzt nicht all das wiederholen, was ich schon zum Impulspapier der EKD „Kirche der Freiheit“ und zum Reformprozess der EKD in verschiedenen Vorstandsberichten ausgeführt habe. Ich möchte vielmehr auf zwei Thesen hinweisen, die unabhängig voneinander Professorin Dr. Isolde

Karle und Professor Dr. Friedrich Wilhelm Graf zum Reformprozess in unseren Kirchen formuliert haben und die so ganz anders klingen als die Ausführungen im EKD-Impulspapier. In ihren „Zwölf Thesen zur Kirchenreform“ führt Isolde Karle unter Punkt 5 u. a. aus: „Wichtiger als jedes Reformprogramm ist es, die Attraktivität des Pfarrberufes zu fördern, damit auch künftig theologisch qualifizierter Nachwuchs gewonnen werden kann.“² Und Friedrich Wilhelm Graf formuliert bei einem „Thesenanschlag“ in der Evangelischen Stadtakademie München in These 1: „Die wichtigste Aufgabe zur Reform der Kirchen ist es, das Gemeindepfarramt zu stärken und es, auch finanziell, wieder zu einem für Männer wie für Frauen attraktiven akademischen Beruf zu machen.“³ Diese zwei Thesen liegen genau auf der Linie, die unser Verband seit vielen Jahren vertritt. Ich erinnere Sie dazu auch an die Ausführungen, die ich in diesem Bericht zur stärkeren Profilierung des Pfarrberufes gemacht habe. Neben diesen positiven und den Pfarrberuf stärkenden Äußerungen gibt es nach wie vor Verfechter der Linie, die das EKD-Reformpapier intoniert hat. Laut einer epd-Meldung fragte Landesbischof Fischer, Baden, bei einer Konsultation der Arbeitsgemeinschaft Missionarischer Dienste: „Was hindert uns, das Priestertum aller Gläubigen auch in einer stärkeren Mitbeteiligung der Nichtordinierten an der Verkündigung unserer Kirche praktisch werden zu lassen?“ Und: „Sind es wirklich nur theologische Bedenken gegen eine Aufweichung unseres Ordinationsverständnisses, sondern vielleicht auch unbewusste Ängste vor dem Verlust mancher Privilegien?“ Er regte an, dass Theologen bei manchem lebenserfahrenen Ehrenamtlichen in die Schule gehen könnten und resümierte, dass die Kirche hinsichtlich der Mission nur weiterkomme, wenn die bisherigen Schwellen zwischen Ordinierten und Nichtordinierten überwunden würden.⁴ Unausgesprochen geht es letztlich wieder um die Qualität der Arbeit insgesamt und um die Qualität der Verkündigung von Pfarrerinnen und Pfarrern insbesondere, die schon das EKD-Papier problematisiert hat. Für ihn besteht offensichtlich auch ein Konflikt zwischen Ordinierten und Nichtordinierten im Blick auf das richtige Verständnis vom „Priestertum aller Gläubigen.“ Diese Konkurrenzsituation, die er sieht, kann sich jedoch nicht auf Luthers Verständnis vom Priestertum aller Gläubigen berufen. Martin Luther stellt unmissverständlich fest, dass die Verkündigung des Evangeliums allen Gläubigen aufgetragen ist, weil alle Priester sind. Ein Priester wird man nicht erst durch die Ordination, sondern „durch das Geschenk des Heiligen Geistes in der Taufe“ (Isolde Karle). Es gibt also kein allgemeines Priestertum auf der einen Seite und ein besonderes Priestertum auf der anderen Seite. Das wäre das katholische Amtsverständnis. Sondern alle Christen sind im Allgemeinen Priestertum miteinander verbunden. Die Aufgabe des Priesters ist es, „dass er die Leute zu Gott bringe“, wie Martin Luther dazu ausführt (WA 41/185). Diese Aufgabe gilt für alle Christen. Alle haben das Recht und den Auftrag, das Evangelium mit Wort und Tat zu verkündigen. Aber weil das so ist, kann man das Allgemeine Priestertum vor Missbrauch und eigenwilliger Selbstdarstellung nur schützen, wenn man, so Luther, vernünftige und kontrollierbare Regelungen dafür aufstellt, die dafür sorgen, dass das Evangelium im innerkirchlichen und öffentlichen Bereich durch Personen verkündigt wird, die dafür ausgebildet und freigestellt sind. Luther sagt ganz klar: „Alle Christen sind Priester, aber nicht alle sind Pfarrer.“ Es ist schon sehr erstaunlich, wenn das EKD-Papier und in dessen Folge nun auch Landesbischof Fischer meinen, die Verkündigung und den Gottesdienstbesuch verbessern zu können, wenn man verstärkt Lektoren und

Prädikanten mit großer Lebens- und Berufserfahrung einsetzt? Man könnte dabei den Eindruck gewinnen, dass die Form der Präsentation und die Fülle der Lebenserfahrung eine größere Bedeutung für die Verkündigung hätten als theologische Inhalte und biblisch-theologische Urteilskraft. Isolde Karle stellt deshalb etwas resigniert fest: „Von pastoraler Professionalität auf der Kanzel wird ganz offensichtlich, jedenfalls aus kirchenleitender Perspektive, nicht viel erwartet.“ Dies steht „in deutlichem Widerspruch zu der derzeit angestrebten ‚Qualitätsoffensive‘ der evangelischen Kirche.“⁵

Ich will an dieser sensiblen Stelle Missverständnisse vermeiden. Wir sind für die große Zahl der Lektoren und Prädikanten in unseren Kirchen selbstverständlich sehr dankbar. Sie leisten einen wertvollen und von den Gemeindegliedern anerkannten Dienst. Ohne sie wäre das Gottesdienstangebot in vielen Regionen nicht aufrecht zu erhalten. Es ist auch unumstritten, dass wir nur dann missionarische Kirche sein können, wenn sich viele kirchlich engagierte Gemeindeglieder mit ihren Gaben in die kirchliche Arbeit einbringen. Aber die Gaben der Ehrenamtlichen sind vielfältig. Man nimmt Ehrenamtliche nicht ernst, wenn man sie nur als Ersatz für die fehlenden oder eingesparten Pfarrerinnen und Pfarrer sieht. Die öffentliche Kommunikation des Evangeliums ist die zentrale Aufgabe der Pfarrerinnen und Pfarrer. Es wird weder ihrer Ausbildung noch der erworbenen Kompetenzen und schon gar nicht den Erwartungen der Kirchenmitglieder gerecht, wenn man die Pfarrerinnen und Pfarrer in Zukunft vor allem als Ausbilder, Begleiter und Trainer von Ehrenamtlichen einsetzen will, die für sie die Gottesdienste und die weiteren Dienste übernehmen, wie es etwa das Perspektivpapier der EKD „Kirche der Freiheit“ nahelegt.

Eberhard Winkler beschrieb schon vor Jahren kurz und prägnant in einem Artikel in „zeitzeichen“ wie sich das Allgemeine Priestertum in erster Linie entfalten sollte und müsste: „Das Allgemeine Priestertum beginnt in der Familie, wenn Eltern mit ihren Kindern beten und mit ihnen zum Gottesdienst gehen. Es vollzieht sich im beruflichen und gesellschaftlichen Leben, wo Christinnen und Christen ihren Glauben erkennbar praktizieren.“⁶ Es bringt uns in unseren Kirchen nicht weiter, wenn wir einen Dienst gegen den anderen ausspielen. Nur wenn alle ihre besonderen Gaben an ihrem Ort einbringen, dann können wir überzeugend auf Menschen zugehen, die noch am Rande stehen und sie nach Möglichkeit gewinnen.

Als die EKD mit dem Perspektivpapier „Kirche der Freiheit“ 2006 den Reform- und Zukunftsprozess der evangelischen Kirchen angestoßen hat, haben wir als Verband mehrmals unsere Bereitschaft zur Mitarbeit signalisiert. Als Berufsverband von 21 000 Pfarrerinnen und Pfarrern in der EKD wurden wir in diesen Prozess trotz Intervention unsererseits bewusst nicht einbezogen und zu keinem der Zukunftskongresse eingeladen.

Am 01.09. dieses Jahres fand ein Gespräch zwischen dem Ratsvorsitzenden und Vertreterinnen und Vertretern des Kirchenamtes und des Verbandsvorstandes in Hannover statt, bei dem wir ausführlich auch über diesen Punkt redeten. Wir brachten deutlich zum Ausdruck, dass man bei einem Reformprozess, der auch stark die Gemeinden vor Ort und die in den Gemeinden tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer betrifft, diese in den Beratungs- und Entscheidungsprozessen nicht aussparen könne. Das gelte für Reformprozesse auf EKD-Ebene ebenso wie für

landeskirchliche Reformprozesse. Der Ratsvorsitzende zeigte nicht nur an dieser Stelle viel Verständnis für unsere Argumente und Überlegungen und sagte zu, dass wir in Zukunft in die Konsultationsprozesse, die auf EKD-Ebene laufen, mit einbezogen werden. Wir sind sehr dankbar für das offene und konstruktive Gespräch mit dem Ratsvorsitzenden, das auch die Themen „Nachwuchs, einheitliche Besoldung, Wechselmöglichkeit zwischen den Landeskirchen und Pfarrerbild“ streifte und sehr viel Übereinstimmung in der Beurteilung der momentanen Situation deutlich werden ließ. Die positiven Erfahrungen, die wir in diesem Gespräch mit dem Ratsvorsitzenden gemacht haben, bestärken mich, noch einmal auf das hinzuweisen, was uns in Zukunft in der Zusammenarbeit zwischen Kirchenleitung und Pfarrerinnen und Pfarrern leiten sollte.

Wir brauchen eine neue Kultur des Miteinanders in unseren Kirchen.

Unsere Kirchen werden den Weg in die Zukunft nur dann meistern können, wenn die Mitarbeitenden, die Pfarrerinnen und Pfarrer und die Kirchenleitungen gemeinsam Verantwortung für diesen Weg übernehmen. Wir müssen dazu eine Kultur des Miteinanders der verschiedenen Mitarbeitendengruppen untereinander und von Kirchenleitung und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterschaft einschließlich der Pfarrerinnen und Pfarrer entwickeln, die dem Bild einer echten Dienstgemeinschaft entspricht. Da darf es nicht um „Oben“ und „Unten“ gehen, sondern um gemeinsames Nachdenken, Besprechen und Entscheiden. Die Beteiligung an der Verantwortung für die Kirche motiviert Pfarrerinnen und Pfarrer, gibt ihnen das Gefühl, gebraucht und ernst genommen zu werden, entlastet auf der anderen Seite die Kirchenleitung und bereichert die gemeinsame Arbeit. Denn dies ist doch offensichtlich: Wenn mehr Menschen verantwortlich mitarbeiten und mitdenken, entwickelt sich ein größeres Potential an kreativen Kräften als bei wenigen. Partizipation schafft Zufriedenheit und setzt Phantasie und Ideenreichtum frei. Ich bin guter Hoffnung, dass wir auf diesem Weg den Herausforderungen für die Kirche heute und in Zukunft gerecht werden können. Gottes Kommunizieren mit uns will uns immer wieder – auch in Zeiten von Spannungen und Krisen – stärken und ermutigen, das Gespräch miteinander zu suchen.

Ein herzlicher Dank zum Schluss

In den vergangenen 18 Jahren sind uns die Gespräche im Vorstand gut gelungen. Es war für mich eine Freude und eine Ehre, mit diesem Vorstand – und ich schließe die Sachbearbeiter dabei ganz bewusst und betont mit ein – gemeinsam arbeiten zu können. Dafür bedanke ich mich herzlich. Ich hebe dabei in besonderer Weise meinen Stellvertreter Lothar Grigat heraus. 18 Jahre verbinden uns in der Vorstandsarbeit. Er hat mir in vielfältiger Weise den Rücken frei gehalten, wenn Termine wahrzunehmen waren und er hat immer gespürt, wenn es an der Zeit war, das Ruder bei Sitzungen und Veranstaltungen zu übernehmen, weil meine Kräfte an eine Grenze kamen. Er hat mit seiner ruhigen und sachlichen Art machen Konflikt entschärft und immer wieder zu einer konstruktiven Ebene des Miteinanders zurückgeführt. Gemeinsam haben wir vieles angestoßen, vorangebracht und zu einem guten Abschluss geführt. Vertrauensvoll und effektiv konnten wir mit den Vorsitzenden der Vereine und den Pfarrervertretungen zusammenarbeiten. Die Mitgliederversammlung hat stets konstruktiv die Arbeit im Verband mitgetragen und dabei mitgeholfen, dass

der Verband zu einer nicht mehr zu übersehenden und zu übergehenden Institution in der EKD werden konnte. Dafür gilt Ihnen allen mein herzlicher Dank.

Nicht vergessen, sondern bewusst an das Ende meines Berichtes möchte ich die Arbeitsleistung meiner Mitarbeiterin Christine Feick setzen, die 10 Stunden für den Verband offiziell vom bayerischen Verein abgestellt, aber mit Leib und Seele und ohne zeitliche Begrenzung für den Verband präsent und aktiv war. Sie war immer für Verbandsangelegenheiten ansprechbar und trug die organisatorische Hauptverantwortung bei den Deutschen Pfarrerinnen- und Pfarrertagen einschließlich der Mitgliederversammlungen. Ihr gilt an dieser Stelle mein besonderer Dank.

Ich setze an den Schluss meines letzten Vorstandsberichtes den Leitsatz unseres Verbandes, der unsere Arbeit von Anfang an begleitet hat. Es drückt aus, was „Kultur des Miteinanders“ bedeutet und was uns im Verband und in unseren Kirchen auch weiterhin leiten sollte: „In necessariis unitas, in dubiis libertas, in omnibus caritas.“

Klaus Weber
Verbandsvorsitzender

- ¹ Martin Taatz, In necessariis unitas, in dubiis libertas, in omnibus caritas, Zur hundertjährigen Geschichte des Verbandes der Evangelischen Pfarrervereine in Deutschland, Pfarramtskalender 1992, S. 17
- ² Isolde Karle, Kirche im Reformstress, 2010, S. 257
- ³ Thesenanschlag „Von den Fragen des 16. zu den des 21. Jahrhunderts“, Evangelische Stadtakademie München, 24.05.2011
- ⁴ Epd-Wochenspiegel./Deutschlandausgabe 8/2011, S. 10
- ⁵ Isolde Karle, Die Qualität pastoraler Arbeit“ in „Zur Qualität pastoraler Arbeit“ – Eine Konsultation der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands, 2010, S. 122
- ⁶ Eberhard Winkler, Leute zu Gott bringen, zeitzeichen 2/2001