

Inhalt

Von z. A. zu a. Z.?

2

Mitgliederbefragung

7

**Die Gesamtkonzeption
gemeindlicher
Aufgaben**

8

**Vertretung in landes-
kirchlichen Ausschüs-
sen**

11

**Voranzeige zum
100jährigen Jubiläum
des EpiR**

12

**Neues aus der Ver-
bandsarbeit**

13

**„Dum prüfe, wer sich
ewig bindet...“**

14

Vermischtes

16

**Dienstwohnungsver-
ordnung**

18

WWW.EPIR.de

19

**So erreichen Sie die
Vorstandsmitglieder**

19

Impressum

17

In unserem neuen Info-Brief berichten wir wieder von Veränderungen, die unsere Arbeitsbedingungen nicht unerheblich beeinträchtigen werden. Das gilt nicht nur für die sog. Öffnungsklausel, die gesetzlich einen Stellenwechsel alle 10 Jahre in Gang bringen will; es sind dies auch die Überlegungen zum Gemeindekonzept, zur Stellensituation als Ganzes.

Bei einem Gespräch im März 2001 haben wir die Personalplanungsüberlegungen des Landeskirchenamtes kennen gelernt. Eine durchaus paradoxe Situation: Es gibt kaum noch junge Studienanfänger/innen im Fach Ev. Theologie, es gibt aber weiterhin erheblich mehr Bewerber/innen um Pfarrstellen, als in nächster Zeit für unbesetzte Stellen benötigt werden.

Die Stellen, die durch die sog. 58er Regelung größtenteils neu besetzt werden konnten, sind zum großen Teil durch Berufsanfänger/innen, Sonderdienstler und Pfarrern/innen aus Freistellungen besetzt worden. Der Effekt dieser frühzeitig frei gewordenen Stellen ist erst einmal auf einige Jahre verbraucht. In groben Zahlen ausgedrückt: Ca. 2400 ausgebildeten Theologinnen und Theologen stehen gegenwärtig ca. 2000 Pfarrstellen gegenüber. Hierbei sind alle Pfarrstelleninhaber/innen, Pastoren/innen im Sonderdienst, alle Pfarrer/innen z.A. und Vikarinnen und Vikare im Rheinland zusammen gerechnet. Eine kleine Entzerrung dieser Situation kann noch einmal durch die angestrebte Altersteilzeitmaßnahmen erreicht werden. Uns wurde glaubwürdig versichert, dass vor dem Jahre 2012 keine nennenswerte Entspannung im Arbeitsmarkt Kirche zu erwarten ist. Wir nahmen in diesem Gespräch deutlich wahr, dass in der Personalabteilung sehr sorgfältig geplant wird und auch sehr sorgsam die Arbeitsbedingungen von Pfarrerinnen und Pfarrern bedacht werden. Was sich aber zusätzlich demographisch und politisch in diesen Jahren ereignen wird und wie sich das letztendlich auf die finanzielle Situation der Kirche auswirken wird, dies kann heute keiner seriös sagen.



Es bleibt also spannend. Sicherlich wird es zu Veränderungen in unserer Berufsausübung kommen. Sollte da nicht intensiv über ein Pfarrvertretungsgesetz nachgedacht werden? Im Vorstand arbeiten wir derzeit an einem Entwurf für solch ein Gesetz. Ja, und dann noch die ersten Maßnahmen, die einen Stellenwechsel im 10-Jahresrhythmus herbeiführen sollen. Friedhelm Maurer hat hierzu einen Bericht erstellt und kritische Anfragen formuliert. Wir bitten gerade hier um eine kritische Auseinandersetzung seitens der Leserinnen und Leser.

Übrigens, soll unter Abiturienten noch für den Pfarrberuf geworben werden? Diese Frage stellt sich in der gegenwärtigen Situation den Personalreferenten/innen der Gliedkirchen in der EKD. Wir könnten doch ganz einfach den Beruf weiterhin mit attraktiven Arbeitsbedingungen versehen, so dass wir nicht besonders dafür werben müssten?!

Ihr Redaktionsteam

Von z.A. zu a.Z.?

Macht eine (generelle) Befristung von Pfarrstellen Sinn?

Um den Sinn oder Unsinn einer neuen gesetzlichen Regelung der allgemeinen Befristung von Pfarrstellen beurteilen zu können, ist es notwendig, nach den Gründen zu fragen, die für die Reformbemühungen genannt werden.

Die Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode (vgl. Drucksache 7) gibt dazu zunächst nur eine sehr weit und unpräzise gefasste Auskunft: „... um entsprechende Maßnahmen des Personalwesens auch in der Ev. Kirche im Rheinland einzuführen“ (ebd., S.2).

Liest man in dieser Vorlage weiter, findet man nur bei der Stellungnahme des Ständigen Kirchenordnungsausschusses (als des federführenden Ausschusses neben theologischem und innerkirchlichem Ausschuss) nähere Angaben über die möglichen Ziele (und also Gründe) einer allgemeinen Befristung:

- „- leichtere Anpassung an sich verändernde wirtschaftliche Verhältnisse,
- leichtere Anpassung an sich verändernde

Gemeindeverhältnisse,

- leichtere Möglichkeit der Trennung von der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer,
- höhere Mobilität innerhalb der Pfarrerschaft
- Leistungssteigerung“ (ebd., S.4)

Aus der Stellungnahme des Ständigen Kirchenordnungsausschusses geht weiter hervor, dass die „Öffnungsklausel in § 27 Abs. 2 Satz 3 Pfarrdienstgesetz, wonach auch andere als Funktionspfarrstellen befristet übertragen werden können, nach gliedkirchlichem Recht auf Wunsch der Ev. Kirche im Rheinland ins Pfarrdienstgesetz eingeflossen ist“ (ebd., S. 6).

Der Hintergrund des rheinischen Interesses leuchtet in der weiteren Bemerkung des KO-Ausschusses durch, dass es, „was die Erreichung der möglichen Ziele angeht - Alternativen gibt, beispielsweise Änderung der Beförderungsregelungen für Pfarrer (A 14 erst nach erfolgtem Stellenwechsel) oder die Einrichtung von Vertrauensausschüssen auf kreiskirchlicher Ebene, in denen im Vorfeld des Disziplinarrechts Krisenvermittlung betrieben werden kann“ (ebd., S.6).

Der Berichterstatter, der die Vorlage ins Plenum der Landessynode einbrachte, betonte vor allem diesen Aspekt: „**Instrument des Krisenmanagements**“ (statt: Abberufung).

Daneben wird von einer „**Kultur des Wechsels**“ gesprochen, von der Stärkung des Rechtes eines Presbyteriums auf Neuwahl eines anderen Pfarrers/einer anderen Pfarrerin, und der Möglichkeit, die entstehen könne, im Kontext einer neu erstellten Gemeindekonzeption jetzt auch die entsprechende Person für dieses Konzept wählen zu können und nicht auf viele Jahre auf die/den derzeitige(n) Stelleninhaber(in) bis zu deren/dessen Pensionierung festgelegt zu sein.

Um der Redlichkeit willen sollte man diesen Beweggrund als die ursprüngliche und dringlichste Begründung festhalten, weshalb die Ev. Kirche im Rheinland auf eine Änderung des Pfarrstellenbesetzungsrechtes aus ist: **die Kündbarkeit des Pfarrers/der Pfarrerin dient der „Personalsteuerung“**.

Dass sie der Disziplinierung einer Pfarrerin/eines Pfarrers dient, wird man zurückweisen, man versteht die Abwahl ja als „Krisen-

sen, man versteht die Abwahl ja als „Krisenmanagement“ im „Vorfeld des Disziplinarrechts“ (siehe oben), man möchte in Zerrüttungssituationen ja nicht mehr die Schuldfrage aufwerfen und durch mühsame, langjährige Verfahren beantworten müssen.

Diese Position passt zu dem ebenfalls von der Ev. Kirche im Rheinland initiierten Versuch, sogar eine völlig neue Möglichkeit der **fristlosen Kündigung** ins Pfarrdienstrecht einzuführen - durch § 84 (2) Pfarrdienstgesetz, der es einem Presbyterium unter Mitwirkung von Kreissynodalvorstand und Zustimmung der Kirchenleitung ermöglicht, jederzeit und ohne Nachweis von berechtigten Gründen, bei Vorlage einer 2/3 Abstimmungsmehrheit einen Pfarrer/eine Pfarrerin durch Abberufung loszuwerden.

Allerdings wurde diese - so gedachte - Möglichkeit durch die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs der EKU in Berlin als Unmöglichkeit erklärt, womit § 84(2), der vom Rheinland initiierte neue Abberufungsparagraf des PfdG, obsolet geworden ist.

Nach der gescheiterten „fristlosen“ Kündigung jetzt also die „Fristenlösung“?

Wie gesagt: um der Redlichkeit willen sollte man diesen eigentlichen Beweggrund zugestehen, bevor man sich in Euphemismen flüchtet (z.B. „Kultur des Wechsels“), auf die andere dann gutgläubig aufspringen.

Hat man die Gründe und Ziele klar, kann man fragen, ob der vorgeschlagene Weg bzw. die vorgeschlagenen Wegvarianten auch tatsächlich zur Erreichung der Ziele dienen - ohne größere „Kollateralschäden“ anzurichten.

Das ist unseres Erachtens nicht der Fall. **Der Vorstand des Ev. Pfarrvereins im Rheinland ist der Auffassung, dass durch die Befristung von Pfarrstellen mehr neue Probleme geschaffen, als alte Probleme gelöst werden.**

Wir verweisen dazu ausdrücklich auf die Diskussion in der Ev. Kirche von Bayern, in der die Entscheidung über die 10-Jahres-Befristung von Pfarrstellen mit guten Argumenten aus der Pfarrerschaft, die vom Pfarrverein in Bayern gesammelt und publiziert wurden, erst einmal vertagt worden ist. Man will sich Zeit nehmen, zu prüfen, wie Gemeindeinteressen, Anliegen

aus der Lebens- und Berufsplanung der Pfarrerrinnen und Pfarrer und die Intention der Mitarbeiterjahresgespräche (Personalentwicklung) in Einklang gebracht werden können.

Zusammengefasst lehnte der Pfarrverein in Bayern die „Fristenlösung“ ab als „überflüssig“, „unzweckmäßig“, „kaum zu handhaben“, „Unruhefaktor“, „Instrument für eine Minderheit, das die Mehrheit trifft“, „familien- und frauenfeindlich und wirklichkeitsfremd“, „unzeitgemäß“ und „ärgerlich“ (vgl. Korrespondenzblatt Nr.3, März 2000, S.33f.).

Nach intensiver Diskussion im Vorstand schließen wir uns weitgehend der Argumentation der Bayern an.

Wir bitten unsere Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Ev. Kirche im Rheinland, uns per Leserbrief/Email ihre Meinung zu diesem Thema mitzuteilen. Besonders die „Stillen im Lande“ ermutigen wir, sich zu Wort zu melden, diejenigen, die sich leider oft nicht von den Wortführern einer Synode repräsentiert sehen.

Als Impuls für die noch im Rheinland in der Breite der Pfarrerschaft und der Gemeinden zu führenden Diskussion führen wir folgende Überlegungen an:

1. Die „Fristenlösung“ ist kein Mittel für Disziplinierungsmaßnahmen, auch nicht für das „Vorfeld“.

Wenn es um Disziplinierung gehen soll oder muss, gibt es dafür das Disziplinargesetz.

Wenn eine Gemeinde an ihrem Pfarrer oder ihrer Pfarrerin leidet, was es durchaus gibt, dann muss ein der Sache angemessenes und korrektes Verfahren zum Zuge kommen und die mögliche Trennung herbeiführen. Dass sich die Abberufungen wegen nicht gedeihlichen Wirkens in der Vergangenheit in unserer Landeskirche so gehäuft haben, verweist auf ein ungelöstes Problem der Seelsorge, die nicht in der wünschenswerten Weise stattfindet, solange im Amt des Superintendenten/der Superintendentin Seelsorge und Dienstaufsicht gleichzeitig geschehen sollen.

2. Eine generelle Abwahl-Möglichkeit verstößt gegen das im EKU-Recht verankerte Regel-Ausnahme-Prinzip.

Die Berufung eines Pfarrers/einer Pfarrerin auf

Lebenszeit in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis geschieht nicht ohne Grund, und seine/ihre Unkündbarkeit in einer Pfarrstelle soll seine/ihre Unabhängigkeit in der Wahrnehmung des Verkündigungsauftrages sichern. (Vgl. die Nichtabwählbarkeit beim Richterberuf).

3. Das Recht der Presbyterien auf freie Pfarrwahl wird ausgehöhlt.

Auf den ersten Blick scheint es umgekehrt, und es hört sich gut an, dass Presbyterien flexibler werden durch die Möglichkeit zur Abwahl einer Pfarrers/einer Pfarrerin.

Auf den zweiten Blick sieht man:

- a) die Einflussmöglichkeiten von Kreissynodalvorstand und Landeskirche nehmen zu - nicht immer zum Wohle der Gemeinde;
- b) der Wiederwahlwunsch kann durch Nichtgenehmigung durch den Kreissynodalvorstand vereitelt werden - die Rede vom „bloßen“ Presbyteriumsbeschluss, der zu „kassieren“ ist, droht;
- c) die Landeskirche bekommt in der Konsequenz mehr bischöflich-konsistoriale Gewalt, Gemeinden bestimmte, in andere Stellen nicht gewählte Pfarrer und Pfarrerrinnen „aufzudrücken“. Aus dem Vorschlagsrecht der Kirchenleitung wird ein Besetzungsrecht werden - das ist abzusehen.

4. Man kann Flexibilität / Mobilität nicht erzwingen.

Ist Druck an dieser Stelle nicht kontraproduktiv? Gilt es nicht vielmehr, Anreize zu schaffen und damit auf die Freiwilligkeit zu setzen, wenn man mehr Stellenwechsel von Pfarrerrinnen und Pfarrern möchte?

Durch starre Fristen bringt man nur Unruhe in die Gemeinden, die von der Konzentration auf die eigentliche Arbeit ablenkt.

Durch die ständigen Wechsel-Überprüfungen und die tatsächlichen Wechsel entsteht erhebliche Mehrarbeit für die Superintendenten/innen und Kreissynodalvorstände.

Die „Kultur des Wechsels“ kann sehr leicht viel „Unkultur“ mit sich bringen (die Kontinuität der Seelsorge leidet, Beziehungen in den Gemeinden können nicht wachsen und reifen, Heimat geht verloren ...).

Bei manchen Problemen sind zehn Jahre zu lang und für viele gedeihliche Gemeindegarbeit

sind zehn Jahre zu kurz.

5. Wenn man den flexiblen Pfarrer / die flexible Pfarrerin in einer „handlungsfähigen“ Kirche hat, die von oben letztlich bestimmt, wohin einer/ eine zu gehen hat, ist man auf dem Weg zur römisch-katholischen Bischofs-Kirche mit zölibatär lebenden Pfarrern/Pfarrerinnen, die auf berufstätige Ehepartnerinnen und Ehepartner und schulpflichtige Kinder und deren Lebensplanung und Beziehungen und Vorstellungen von Heimat keine Rücksicht nehmen müssen.

„Fristenlösungen“ sind nicht stimmig im Hinblick auf andere Äußerungen unserer Kirche zu Ehe und Familie (Familienfreundliche Arbeits- und Lebensverhältnisse, Vorbildcharakter der Pfarrfamilie etc.).

6. Die Zahl der praktischen Probleme wird immer größer, je mehr man die konkreten Konsequenzen in den Blick nimmt.

Dazu nur ein paar Stichworte:

- immer mehr Warteständler, die wegen ihrer Nicht-Wiederwahl es schwer haben, anderswo das Vertrauen für eine Wahl zu finden;
- größerer Finanzbedarf (Umgzugskosten, Renovierung/Umbau von Dienstwohnungen etc.);
- ältere Kollegen und Kolleginnen werden es immer schwerer haben, in unserer Kirche in Würde älter zu werden und damit in bestimmten Hinsichten weniger leistungsfähig zu sein (z.B. in der Jugendarbeit);
- ein Kommen und Gehen im Pfarrkonvent, so dass die Gemeinschaft der Pfarrerrinnen und Pfarrer im Kirchenkreis darunter leidet.

7. Man kann über alles diskutieren.

Auch über den Pfarrer/die Pfarrerin „auf Zeit“ (Vorschlag einer neuen Abkürzung: Pfr./Pfrin „a. Z.“ - ein bisschen Ironie sei erlaubt!). Aber dann muss man sich im klaren sein, dass es zu einem anderen Berufsbild kommen wird.

Dann müsste auch überlegt werden, den Pfarrer/ die Pfarrerin „a. Z.“ mit entsprechenden Rechten auszustatten, etwa mit dem allgemeinen Arbeitsrecht, das z.B. Kündigungsschutz-Regelungen enthält, die auch gerichtlich nachprüfbar sind.

Sollte man sich am Ende der Diskussion für

eine **generelle Befristung** aussprechen, dann muss diese Befristung nach der Verfassung unserer Kirche **ausschließlich Sache der Gemeinde** sein, die neben anderen Modalitäten (Dienstanweisung, Schwerpunkte der Gemeindegarbeit, Gemeindekonzeption, Dienstwohnungsfrage etc.) dann eben auch die Anstellungsfrist mit dem Pfarrstellenbewerber/der Pfarrstellenbewerberin vereinbart - ohne kirchenobrigkeitliche Bevormundung oder gar Entmündigung.

Die Berufung auf Lebenszeit ausschließlich gegenüber der Landeskirche zu begründen widerspricht der rheinischen Kirchenordnung, die eine solche Stellung auch auf Gemeindeebene vorsieht.

Auf diesen Grundsatz unserer rheinischen Kirchenverfassung hat der ehemalige Vorsitzende des Ständigen Ausschusses für Kirchenordnung und Rechtsfragen, Superintendent i.R. Werner Lauff, schon vor vier Jahren in einem offenen Brief an die Landessynode aufmerksam gemacht.

Möglichen Missverständnissen vorbeugend ist zu sagen:

Dem Ev. Pfarrverein im Rheinland geht es über die Vertretung der Standesinteressen hinaus um die Wahrung einer unabhängigen Verkündigung des Evangeliums; wir sind nicht von einem vordergründigen Versorgungsdenken geleitet, sondern von der Sorge um die Freiheit bei der Wahrnehmung unseres Auftrages in unserer Kirche.

Nicht jeder ist so stark wie jener Pfarrer aus der Schweiz. Dort muss sich der Pfarrer bzw. die Pfarrerin in regelmäßigen Abständen wieder einer Wahl stellen.

„Passen Sie auf, wenn Sie wiedergewählt werden wollen“, bedeutete man ihm. „Aber ich habe nicht aufgepasst“, erzählt er trotzig. „Und stellen Sie sich vor“, erzählt er weiter, „ich wurde doch wiedergewählt.“

DOKUMENTATION

Der Beschluss der Landessynode vom 12.01.2001 im Wortlaut:

„Pfarrbild - Umsetzung der Öffnungsklauseln in § 27 Abs. 2 Satz 3 des Pfarrdienstgesetzes sowie Übertragung einer Pfarrstelle auf Zeit (Drucksache 7)

1. Bei der erstmaligen Übertragung einer Pfarrstelle wird ein öffentlich-rechtliches Pfarrdienstverhältnis zur Landeskirche auf Lebenszeit begründet. Die erstmalige Übertragung erfolgt für zehn Jahre. Eine mögliche Wiederwahl oder jede weitere Übertragung einer Pfarrstelle erfolgt vorerst weiter unbefristet.

2. Das Pfarrstellengesetz ist entsprechend anzupassen und der Landessynode 2002 zur Beschlussfassung vorzulegen.

3. Die Kirchenleitung wird gebeten unter Beteiligung der Ständigen Ausschüsse zu prüfen, ob auch eine Befristung anderer oder aller Pfarrstellen möglich ist. Auch die sich aus dem „Rat zum Stellenwechsel“ ergebenden Möglichkeiten, die kurzfristiger wirken könnten, sollen in die Überlegungen mit einbezogen werden.

4. Die Kirchenleitung wird beauftragt, eine Veränderung des Pfarrdienstgesetzes der Evangelischen Kirche der Union dahingehend anzustreben, dass eine generelle Befristung der Berufung in eine Pfarrstelle möglich wird.“

Dieser Beschluss wurde mit überwältigender Mehrheit gefasst: es gab nur 5 Gegenstimmen und 2 Enthaltungen.

Dem ging folgende Diskussion im Plenum voraus, die hinsichtlich der wesentlichsten Beiträge kurz skizziert sei.

Der Berichterstatter führte in die überarbeitete Vorlage ein:

Es sei eingeschoben worden, dass mit der Übertragung der ersten Pfarrstelle weiterhin ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet werden soll. Man wünsche aber mit der jetzigen Vorlage zumindest einen Einstieg in die generelle Befristung von Pfarrstellen. Die Synode solle die Richtung beschließen, auf welche Alternative sie hinaus wolle - eingeschränkte Befristung oder generelle Befristung:

„Alternative A:

Die Kirchenleitung wird gebeten, unter Beteiligung der Ständigen Ausschüsse zu prüfen, ob auch eine Befristung anderer oder aller Pfarrstellen möglich und wünschenswert ist. Auch die sich aus dem ‚Rat zum Stellenwechsel‘ ergebenden Möglichkeiten, die kurzfristiger wirken könnten, sollen in die Überlegungen mit einbezogen werden.

(Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II)).

Alternative B:

Die Kirchenleitung wird beauftragt, eine Veränderung des Pfarrdienstgesetzes der Evangelischen Kirche der Union dahingehend anzustreben, dass eine generelle Befristung der Berufung in eine Gemeindepfarrstelle möglich wird. (Theologischer Ausschuss (I) und Innerkirchlicher Ausschuss (IV)).“

Ein älterer Superintendent ist der Ansicht, dass diese Vorlage - vor allem in der Alternative B - so tief in die Rechte der Gemeinde eingreife, dass hier die Gemeinden beteiligt werden müssten: „Wir brauchen für solche entscheidenden Beschlüsse Zeit und einen entsprechenden Vorlauf“.

Der Vorsitzende des Innerkirchlichen Ausschusses weist diese Überlegung - unter Beifall - zurück: „Wir sollten es nicht zu kompliziert machen, indem wir alles bedenken, was es an Komplikationen geben könnte“ - und plädiert für Alternative B. Er wird von Synodalen unterstützt, die der Gemeinde endlich „eine faire Chance“ gegeben sehen wollen („Pfarrer können jederzeit gehen“) und „weitere Verzögerungen“ „unerträglich“ finden.

Auch ein anderer Pfarrer votiert in diese Richtung: „Die Zeit ist reif, das zu machen, die Gemeinden sollten freilich wissen, was für Auswirkungen das auf das Pfarrstellenbesetzungsrecht haben wird“. Dazu flankiert ein ehemaliger Superintendent: Es gehe hier um Einschränkung der Rechte der Pfarrer, die an der Zeit sei, es handle sich nicht um Einschränkung der Rechte der Presbyterien.

Ein weiterer Pfarrer meint, dass die Landeskirche handlungsfähiger werden müsse: „Dass

etwas geschehen muss - dahinter sollten wir nicht mehr zurück.“ Dagegen wagt einer noch einmal, Bedenken zu äußern: „Es gibt sehr viel offene und ungelöste Fragen (z.B. „Wartestandsbauch“ bei fehlendem Pool freier Stellen, es werde ein Besetzungsrecht der KL brauchen, was mehr sei als das jetzt bestehende Vorschlagsrecht), so dass eine sorgfältige Prüfung nötig sei, Alternative A dürfe nicht unter den Tisch fallen.

Ein anderer Superintendent merkt - unter Beifall - an, dass bei einer Befristung die Arbeit in den Gemeinden von den Pfarrern und Pfarrern viel ernster genommen werde.

Es wird noch einmal darauf hin gewiesen, dass die Befristung Abberufungsverfahren erspare (wenn einer nach zehn Jahren nicht wiedergewählt werde, dann sei es auch nötig, dass er gehe). Ein Synodaler macht den Vorschlag, auch den Alten aufzuerlegen, sich einer Wiederwahl zu stellen, nicht nur den jungen Pfarrern; aber irgendwo müsse dann doch „Schluss sein für die Befristung“ (worauf sich lautes Gemurmel erhebt). Ein Mitglied der Kirchenleitung hebt darauf ab, dass in anderen Landeskirchen Befristung schon üblich sei.

Trotz der offensichtlich in der Pfarrerschaft vorhandenen Ängste solle man den Einstieg in die Befristung tun, meint ein anderer Synodaler - wiederum unter Beifall.

Ein weiterer Superintendent sagt, die Synode habe in der Beratung des neuen PfdG die Alternative B längst beschlossen, worauf er von dem Vorsitzenden des Ständigen Kirchenordnungsausschusses korrigiert wird, der KO-Ausschuss schlage das Machbare vor, das Regel-Ausnahme-Prinzip einer unbefristeten Berufung in eine Pfarrstelle könne nicht auf den Kopf gestellt werden - was so auch noch einmal vom Vizepräsidenten bestätigt wird, der dazu der Synode mitteilt, dass man dazu wohl schon im Vorfeld bei der EKU nachgefragt habe.

Eine Synodale bemerkt, man diskutiere die beabsichtigte Fluktuation in der Pfarrerschaft viel zu sehr als Bedrohung, nicht als Chance; Personalentwicklung sei doch eine gute Sache, das habe man doch schon in der „Leitbild-

Diskussion“ in der EKIR festgestellt (Beifall).

Ein Mitglied des Landeskirchenamtes plädiert auch für den Einstieg; von der EKU brauche man eine Gesetzesänderung, da es wohl in anderen EKU-Kirchen keine generelle Befristung geben werde.

Ein Superintendent kritisiert das lange Gesetzgebungsverfahren in der EKU.

Dann werden einige Korrekturen am Text diskutiert und abgestimmt. Unter anderem wird der Antrag des älteren Superintendents, den Gemeinden als Anstellungsträger die Alternativen zur Stellungnahme vorzulegen, abgeschmettert (u.a. mit dem Votum eines Synodalen, das bedeute nur eine „formale zusätzliche Warteschleife“, schließlich habe man ein Jahr Zeit bis zur Schlussberatung auf der nächsten Landessynode).

Nun diskutiert man, ob A und B „echte, konkurrierende Alternativen“ seien oder nicht eher „additiv“ zu verstehen seien im Sinne von „das eine tun und das andere nicht lassen“.

Ob die Formulierung „wünschenswert“ oder „sinnvoll“ in Alternative A stehen soll, wird diskutiert, schließlich ist man für Streichung und dass nur das Wort „möglich“ da stehen solle.

Der Präses: „Wenn wir fragen, ob es möglich ist, behalten wir uns vor, ob wir unsere Intention auch umsetzen wollen.“ Weiter: „Ob wir es anwenden, ob es sinnvoll ist, ob wir es nachher wirklich wünschen, darum geht es jetzt nicht.“

In diese Richtung plädiert auch noch einmal der Vorsitzende des Kirchenordnungsausschusses: es gehe um gleichzeitige Prüfung von A und B. Doch dagegen votiert leidenschaftlich der Vorsitzende des innerkirchlichen Ausschusses: Er wolle, dass es anders werde, das heiße: A und B seien eben nicht additiv, sondern alternativ - so dass eine Prüfung nur darauf abzielen könne, **wie** die Befristung möglich werden könne (Beifall!).

Nach gut einstündiger Diskussion wird der Antrag auf Schluss der Debatte gestellt, der bei wenigen Gegenstimmen und Enthaltungen an-

genommen wird.

Friedhelm Maurer

Mitgliederbefragung zur zeitlichen Befristung von Pfarrstellen

Im Artikel von Friedhelm Maurer wird eine Mitgliederbefragung zur zeitlichen Befristung der Übertragung von Pfarrstellen angeregt.

Hiermit wollen wir eine Mitgliederbefragung in Gang bringen, um bei weiteren Stellungnahmen zu dieser Thematik auf repräsentative Äußerungen aus der Pfarrerinnen- und Pfarrerschaft zurückgreifen zu können.

Dazu sehen wir uns aus folgenden Gründen veranlasst:

Nach intensiver Arbeit an den Vorlagen zur Landessynode, nach Gesprächen mit bayerischen Pfarrern zum Thema „Befristung von Pfarrstellen auf 10 Jahre“ wuchs im Vorstand des Rheinischen Pfarrvereins die Überzeugung, dass diese neue Regelung „mehr neue Probleme schafft, als sie zu lösen versucht.“

In zahlreichen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen nach der Beschlussfassung durch die Landessynode vernahmen wir jedoch in der Pfarrerinnen- und Pfarrerschaft Zustimmung zur Befristung von Pfarrstellen. Oft wurden in diesen Gesprächen die Vorteile betont: „man kann sich so von vielen Problemfällen trennen...“, oder: „ein bisschen Bewegung tut dem Pfarrerstand doch gut...“. Die Problematik, die wir im Vorstand des Pfarrvereins mit dieser durch die Landeskirche angestrebten Lösung sehen, stand dabei weniger im Blickfeld. Bezeichnend ist, dass mittlerweile 4 Leserbriefe im WEG zum Thema Befristung erschienen sind - einer Pro, die anderen Contra Befristung.

Unsere Überlegung geht nun dahin, ein repräsentatives Meinungsbild innerhalb des Pfarrvereins zu erstellen, da für die Synode 2002 weitere Beschlüsse in dieser Hinsicht vorgesehen sind (s. Artikel von F. Maurer). Jetzt sollten sich auch die Betroffenen dieser Beschlüsse zu Wort melden.

Wir bitten Sie sehr herzlich, an unserer Meinungsumfrage teilzunehmen. Bitte geben Sie uns Ihre Meinung zur Befristung von Pfarrstellen auf 10 Jahre nach folgendem Muster wieder:

a).: Sie stimmen den Argumenten der Landes-synode zu und halten **eine Befristung der Berufung auf eine Pfarrstelle für 10 Jahre für alle Pfarrstellen** gut.

b).: Sie stimmen den Argumenten der Landes-synode zu und **halten eine Befristung der Pfarrstellen auf 10 Jahre für die Erstberufung in eine Pfarrstelle** für gut.

c).: Sie lehnen die Befristung von allen Pfarrstellen ab (abgesehen von den Stellen, die schon immer befristet waren).

d).: Eigene Sichtweise

Bitte schreiben, mailen, faxen oder sprechen Sie mit uns im Monat nach dem Erscheinen dieses Info-Briefes. Eine Auswertung des Stimmungsbildes geben wir – natürlich in anonymisierter Form - im nächsten Info-Brief bekannt.

Ihre Meinung zum Thema: „Befristung von Pfarrstellen“ bitte an:

Per E-Mail an: Matthias.Weichert@t-online.de,
Friedhelm.Maurer@t-online.de oder
Stursberg@aol.com.

Per Fax an: Friedhelm Maurer 06765/960480

Per Brief/ Karte an: Friedhelm Maurer, Panzweilerstr. 38, 55490 Gemünden oder Matthias Weichert, Buchenweg 61, 50859 Köln, Tel 0221/1709860

Für persönliche Gespräche stehen natürlich alle Vorstandsmitglieder zur Verfügung.

Matthias Weichert

Die Gesamtkonzeption gemeindlicher Aufgaben

Ein zahnlöser Papiertiger oder eine kirchenpolitische Finte?

Es dürfte in rheinischen Ländern mittlerweile allseits bekannt sein: Die Landessynode 2001 hat beschlossen, dass alle Gemeinden der EkiR eine Gesamtkonzeption ihrer gemeindlichen Arbeit erstellen müssen.

Konzeption – das ist doch ein positiv besetzter Begriff; was gibt es da noch Kritisches anzumerken? Wer mag sich schon „konzeptionsloses Handeln“ und zielloses Arbeiten vorwerfen lassen? Wer will gegen solch einen Beschluss kritisch seine Stimme erheben – zumal er in der Synode eine breite Mehrheit fand?

Diese Sichtweise schlägt sich auch in der Berichterstattung über die Synode nieder: „Eine Konzeption entlastet“, so heißt es in der Überschrift im WEG Nr. 4 vom 21.01.01 (S. 3). Die Gesamtkonzeption erscheint als ein Lösungsweg, auf dem man sich in der Gemeinde auf die wesentlichen Bestandteile der Arbeit festlegen kann. Will man sich auf den vielfältigen Arbeitsgebieten nicht verzetteln und will man (haupt- und ehrenamtliche) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht verschleifen, wird man um Prioritätenentscheidungen nicht herumkommen. Diese Entscheidungen – die nicht immer nur angenehm sein werden – müssen im Presbyterium gefällt werden. Das Leitungsgremium muss seine Entscheidungen verantworten und in regelmäßigen Abständen überprüfen. Dazu soll die Gemeindekonzeption Hilfestellung leisten.

Die kirchenpolitische Dimension

Der Präses meint zwar, es liege „keine ‚Kirchenreform radikaler Art‘ vor“ (Berichterstattung im WEG). Schließlich lässt sich auch erst bei genauerer Betrachtung erkennen, dass mit der Vorgabe, eine Konzeption der Gemeindearbeit zu erstellen, durchaus kirchenpolitische Weichenstellungen hin zu einer Veränderung der Gemeindeflandschaften vorgenommen werden.

Es ist schon erstaunlich, mit welcher geringem

Aufwand die anstehenden Entscheidungen der Landessynode im Zusammenhang mit dem Pfarrbild 2000 in die Kirchenkreise und Gemeinden getragen wurde. Sicher, hier und da gab es ein Schreiben des LKA; im Pastoralkolleg fand eine Fortbildung für Presbyteriumsmitglieder statt. Aber weder Presbyterien noch Kreissynoden waren gehalten, sich zur Vorbereitung der Landessynode mit dieser Thematik zu beschäftigen. Der Druck, auf der Landessynode 2001 eine richtungsweisende Entscheidung treffen zu müssen, war (aus welchen Gründen eigentlich?) offensichtlich zu hoch, um im Vorhinein noch umfangreiche Meinungsbildungsprozesse ablaufen zu lassen.

Im Vergleich mit dem hohen Einsatz an Gremienarbeit in anderen Zusammenhängen ist diese Thematik eher marginal behandelt worden – obwohl sie ausnahmslos alle rheinischen Gemeinde betrifft. Es ist bedauerlich, dass hier in vergleichsweise geringem Umfang Vorarbeit geleistet worden ist, denn dies würde Überzeugungsarbeit im Nachhinein überflüssig machen.

Annäherungen – Was will die Konzeption?

Jetzt wird also die Kirchenordnung geändert, damit die Konzeptionserstellung für die Gemeinden verpflichtenden Charakter erhält. Diese Regelung beinhaltet ein Eingeständnis: Auch wenn das Vorhaben gut gemeint und scheinbar gut begründet ist – längst nicht von allen Gemeinden wird diesen Vorgaben freiwillig und voller Überzeugung gefolgt werden. Darum braucht es ein Instrumentarium, mit dem man die Gemeinden an die Erstellung einer Gemeindekonzeption heranführen kann.

Auf sechsfache Weise werden die Rahmenbedingungen der Gesamtkonzeption festgelegt: Sie

- gibt Auskunft darüber, „auf welche Weise die Gemeinde ihren biblischen Auftrag und ihre Dienste gemäss Artikel 5 und 6 der Kirchenordnung wahrnehmen will“ (aus der Vorlage für die Landessynode, Drucksache 6, S. 9);
- beschreibt die Gemeindewirklichkeit (Lebenssituation der Menschen, bisherige Angebote und vorhandene Ressourcen der Gemeinde);

- enthält Zielvereinbarungen für einen Zeitraum von 2 – 5 Jahren;
- ist prozessgesteuert;
- wird nicht vom Presbyterium allein erarbeitet; sachkundige Gemeindeglieder, haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „sowie kompetente Menschen aus dem Gemeindeumfeld“ (ebd.) wirken mit (was bedeutet in diesem Zusammenhang eigentlich „kompetent“??);
- enthält Regelungen für eine regelmäßige Überprüfung und zur Fortschreibung.

Zunächst erscheint es, als werde das, was viele Gemeinden schon von sich aus gemacht haben, nur in ein institutionelles Gerüst eingefügt. Erst im weiteren Durchgang ergibt sich die kirchenpolitische Dimension der Konzeptionsarbeit: „Jede Gemeinde entwickelt über die kirchliche Grundversorgung hinaus ein eigenes Profil. Wenn die verschiedenen Schwerpunkte aufeinander abgestimmt und in einem gemeinsamen Prospekt einer Region vorgestellt werden, können Interessierte leichter finden, was sie brauchen“ (a.a.O., S. 10). Bekommt die Ebene des Kirchenkreises auf diesem Wege eine ganz neue Bedeutung? (Als einen Schritt in diese Richtung könnte man übrigens auch den – zunächst misslungenen – Versuch der Kirchenleitung deuten, das Superintendenten-/Superintendentinnen-Amt nach A 16 zu bewerten.) Verbirgt sich in solch einer Formulierung die Aufhebung des Parochialprinzips?

Wohlgemerkt: Man kann über alles reden, aber um der Transparenz willen sollte man für ein offenes Gespräch auch deutliche Zielvorgaben machen. Schon jetzt machen doch mündige Gemeindeglieder davon Gebrauch, sich die Gemeinde auszuwählen, die ihren Interessen und ihrer Glaubenspraxis am ehesten entspricht. Manchmal reicht dafür ganz einfach der Gemeindebrief aus, der am Kircheneingang ausliegt...

Vor Jahren habe ich in unserem Kirchenkreis im Rahmen einer sogenannten „Prioritätensynode“ den Vorschlag einer Regionalisierung in der Arbeit gemacht, um Synergieeffekte zu erzielen. Es war nur eine verschwindende Minderheit, die sich solch einem Vorhaben öffnen

konnte. Schritte in diese Richtung wurden nie getan.

Jetzt sieht die Sachlage anders aus, denn die Kreissynodalvorstände kommen mit ins Spiel: Die von den Gemeinden erarbeiteten Konzeptionen müssen dem KSV „zur Stellungnahme“ vorgelegt werden. Bei Errichtung oder Freigabe einer Pfarrstelle wird darauf geachtet, dass eine Gesamtkonzeption der Gemeindegemeinschaft vorliegt.

Spannende Frage: Was geschieht, wenn eine Gemeinde aus dem Angebotsraster des Kirchenkreises herausfällt? Haben Gemeinden, die sich ihr eigenes Profil bewahren wollen, ohne nach rechts oder links zu schauen, Drangsalierungen zu befürchten? Zugegeben: das ist sehr schwarz gemalt; aber gehört zu einer kritischen Stellungnahme nicht auch, dass man Eventualitäten bedenkt – vor allem, wenn Bedenken auf der Synode nur sehr vereinzelt geäußert wurden und ihre beschlussmäßigen Vorgaben jetzt mit großer Euphorie ins Land getragen werden?

Das Presbyterium als „management-circle“:

In kirchlichen Kreisen wird häufiger Klage darüber geführt, dass man sich durch Mehrarbeit belastet sieht. Das gilt nicht nur für hauptamtliche, sondern auch für ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dabei empfindet man weniger die „Arbeit am Menschen“ als Belastung, die schließlich zentrale Aufgabe der Kirche ist. Viel größer wird die Belastung durch ständig neu hinzukommende Verwaltungs- und Gremienarbeiten. Kirche entwickelt sich in vielen Bereichen zu einem Dienstleistungsunternehmen im Non-profit-Bereich mit einer entsprechenden Anzahl von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in dem man dann natürlich auch Strategien aus dem Management moderner Unternehmen umsetzen will, um effektiv arbeiten zu können.

Dabei wird aber nicht bedacht, dass in der Kirche haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nebeneinander arbeiten. Was für Hauptamtliche verbindlich ist, muss für Ehrenamtliche längst nicht gelten, die doch schließlich ihre Freizeit der gemeinsamen Sache zur Verfügung stellen. Belastung kann in diesem Personenkreis zur Abwanderung füh-

ren.

In diesem Zusammenhang lese ich die „Zugänge“, die die Synodalvorlage für die Erstellung einer Gesamtkonzeption eröffnen will. Viele Gemeinden werden Mühe haben, über den Kreis der jetzt schon intensiv Mitarbeitenden weitere Menschen zu gewinnen, die Zeit und Kraft für die Erarbeitung einer Konzeption zur Verfügung stellen können. Sollte es nicht zu denken geben, dass bei der Presbyteriumswahl 2000 eine sinkende Wahlbeteiligung festgestellt wurde und dass nur in ca. drei Vierteln der rheinischen Gemeinden gewählt wurde, weil man eine ausreichende Kandidaten- und Kandidatinnenliste hatte (lt. Pressestelle des LKA)?

In der Synodalvorlage, die den Gemeinden später als Arbeitsheft zur Verfügung stehen soll, ist an die „Bildung einer Steuerungsgruppe“ gedacht, die sich selbst organisiert und zu einem Drittel aus Presbyteriumsmitgliedern besteht. Darüber hinaus sollen Menschen berufen werden, „die kompetent darin sind, einen solchen Arbeitsprozess zu organisieren und zu steuern“.

Im Umfeld des Erarbeitungsprozesses sollen – wenn nötig – haupt- oder nebenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freigestellt werden, damit sie sich beteiligen können.

Die „Gemeindeanalyse“, d. h. die Bestandsaufnahme, „...kann von einer Projektgruppe geleistet oder bei einer professionellen Agentur in Auftrag gegeben werden“ (a.a.O., S. 14). Die Steuerungsgruppe wiederum kann eine „Formulierungskommission“ einsetzen, die die Konzeption in ihre verbindliche Form gießt. Dieser Gang durch das Synodenpapier eröffnet uns den Blick dafür, welcher Aufwand betrieben werden soll, um eine Konzeption zu erarbeiten – die dann nach zwei Jahren wieder auf den Prüfstand kommt!

Trotzdem: Kirchliches Handeln muss zielgerichtet sein.

Das sei festgehalten: Mit diesen kritischen Bemerkungen – die an der Beschlusslage ja nichts mehr ändern können – sollen nicht die Bemühungen um eine zielgerichtete kirchliche Arbeit diskreditiert werden. Spätestens jetzt, in Zeiten

knapper werdender Mittel, müssen wir uns in der Kirche darauf besinnen, welche Arbeiten wir noch wahrnehmen wollen und müssen, um unserem Auftrag gerecht zu werden. Es hätte Sinn gemacht, diesen Prozess schon viel früher anzustoßen, als die Perspektiven kirchlicher Arbeit weitgefasster waren und man noch nicht dem Druck durch fehlende Einnahmen ausgesetzt war.

Mir erscheint das jetzt in Gang gebrachte Projekt viel zu groß angesetzt. Vor allem ist nicht die notwendige Basisarbeit vorangegangen. Die Erstellung einer Gesamtkonzeption ist – wenn man dem Synodenpapier folgen will – mit erheblichem Personal- und Finanzeinsatz verbunden. Kleinere Kirchengemeinden, vornehmlich auf dem Land, werden schnell an ihre Grenzen stoßen. Neue Konfliktpotentiale eröffnen sich, wo Gemeinden und Kreissynodalvorstände nicht übereinkommen, wenn es um Profile der Gemeinden und des Kirchenkreises geht.

Dann könnte es passieren: Aus dem gutgemeinten Vorhaben, die Gemeinden zu konzeptionsgeleiteter Arbeit zu führen, entwickelt sich trotz aller institutioneller Vorgaben ein zahnloser Papiertiger. Wie viele andere Synodalbeschlüsse ist er dann nicht mehr das Papier wert, auf dem er gedruckt wurde. Wie sprach der Präses der rheinischen Kirche auf der Landessynode 2001? „Wir haben uns in Köln auch nicht viel drum geschert, was in der Landeskirche läuft“ (zitiert nach der Wiedergabe durch einen Synodenbesucher).

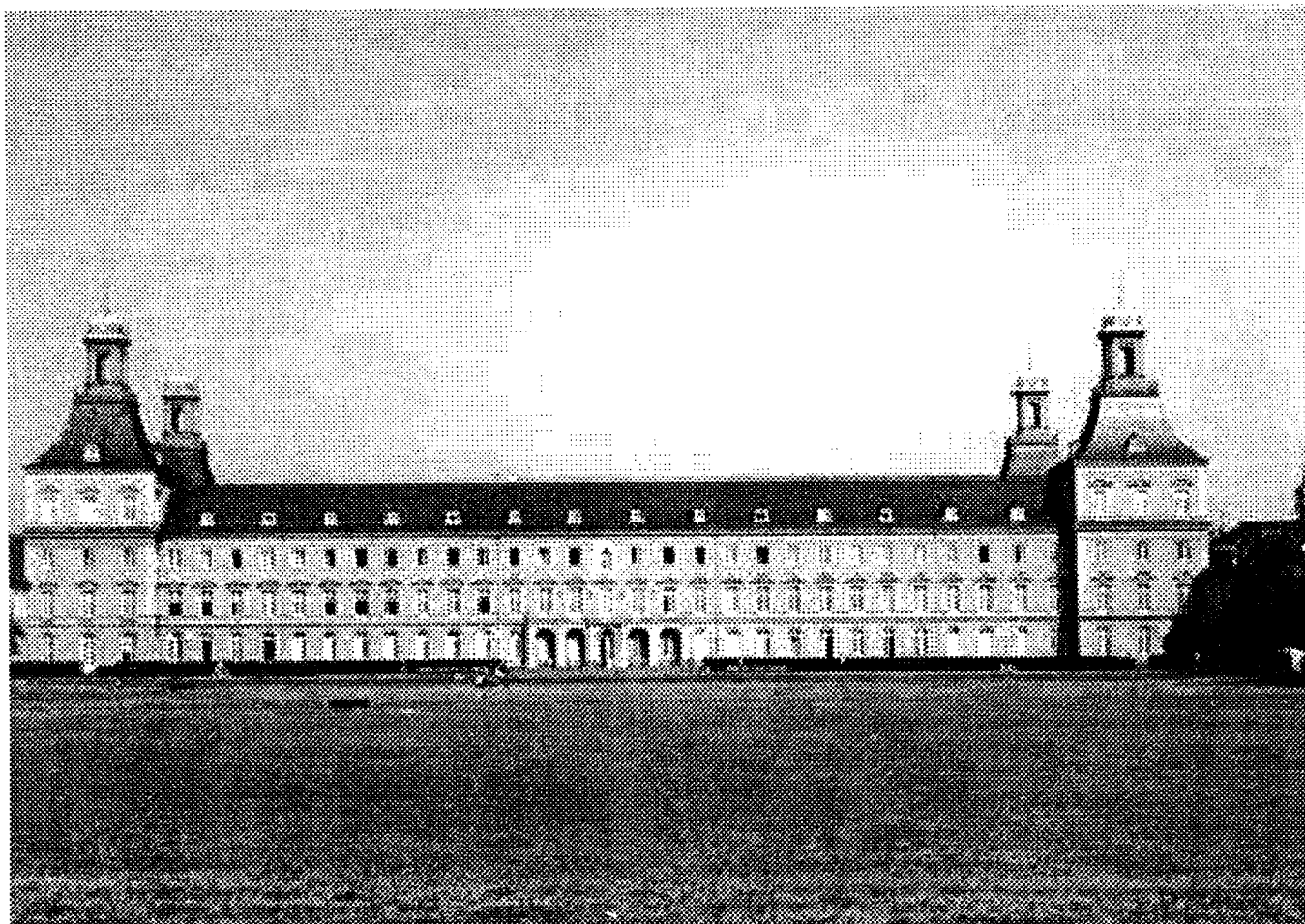
Peter Stursberg

Vertretung in landeskirchlichen Ausschüssen

Auf der Landessynode 2001 wurden Pfarrer Friedhelm Maurer in den Kirchenordnungsausschuss und Pfarrerin Asta Brants in den Innerkirchlichen Ausschuss berufen. Das bedeutet, dass der Pfarrverein eine gute Möglichkeit hat, nunmehr in zwei Ausschüssen konstruktiv mitzuarbeiten und Einfluss geltend zu machen. Wir hoffen, in diesen Gremien, auf direktem Weg die Anliegen unseres Vereins zu Gehör bringen zu können – ob es um die Pfarrhausre-

gelungen, das neue Pfarrbild, die liturgische Kleidung (was manchem vielleicht nicht so wichtig erscheint, aber auch nicht konsequenzlos ist) oder die Nebentätigkeitsregelungen geht. Letztere können sehr wichtig sein für die "Vollzeitpfarrämter" im Sinne von "was kann ich, was darf ich neben meinem Pfarramt tun?". Ganz sicher sind solche Regelungen aber für alle Pfarrer und Pfarrerrinnen mit Teilzeitverträgen wichtig.

Asta Brants



**100 Jahre
Evangelischer Pfarrverein
im Rheinland
Jubiläumsveranstaltung
am 28. / 29. Oktober 2001
in Bonn**

In diesem Jahr steht unserem Pfarrverein das große Jubiläum seines 100-jährigen Bestehens bevor. Wir wollen es gebührend feiern. Und zwar an dem Ort, an dem 1901 der Evangelische Pfarrverein gegründet wurde, in Bonn.

Die Planung sieht so aus, dass wir die Feierlichkeiten mit einem Gottesdienst am Sonntag, dem 28. Oktober, 17 Uhr, beginnen lassen wollen.

Der Festgottesdienst findet in der wunderschönen Schlosskirche statt, deren Ort zwischen Rathaus und Hofgarten und Lage im Hauptgebäude der Bonner Universität ihr schon sym-

bolisch besondere Aufgaben zuweist: „dem Zusammenwirken von Wissenschaft, Politik, Kultur und Kirche einen Raum zu geben“ (Universitätsprediger Professor Reinhard Schmidt-Rost).

1779 im Stil des späten Rokoko erbaut, wurde die Kirche 1816 für die evangelische Gemeinde in Bonn die erste Gottesdienststätte im Rahmen der Union zwischen Reformierten und Lutheranern, ab 1818 wurde sie auch Stätte der Universitätsgottesdienste. Ludwig von Beethoven erhielt in dieser Kirche einst Orgelunterricht, hier predigten bedeutende Theologen – im 19. Jahrhundert etwa Carl Immanuel Nitzsch und im 20. Jahrhundert Karl Barth in seiner Zeit als Bonner Professor von 1929 bis 1935.

Mit einem Empfang, einem Abendessen und anschließend buntem Programm wird unsere Jubiläumsveranstaltung am Abend fortgesetzt in den Räumlichkeiten des Universitätsclubs Bonn. Das Clubhaus, 1990 fertiggestellt, liegt nur wenige Schritte von der Schlosskirche entfernt in der Konviktstraße Richtung Rheinufer.

Für die Gestaltung des Kulturprogramms am Abend nehmen wir gerne noch Anregungen auf.

Am Montagmorgen, dem 29. Oktober, findet dann - auch im Universitätsclub - der 32. Rheinische Pfarrerinnen- und Pfarrertag statt. Wie immer wird die Tagung mit einer Andacht beginnen und am Vormittag einen interessanten Vortrag mit Aussprache bieten. Ein Gespräch mit der Kirchenleitung ist ebenfalls vorgesehen.

Nachmittags findet die ordentliche Mitgliederversammlung statt.

Es wird zum 100-jährigen Jubiläum eine Festschrift geben, die zu der gegenwärtigen Pfarrbild-Diskussion Beiträge bieten wird, die das evangelische Profil unseres Pfarrberufes unter den verschiedensten Aspekten herausstellen werden. Freiheit und Freimut in unserem Beruf sollen gegenüber den vielen bedrohlichen Gesetzlichkeiten thematisiert werden. Namhafte Autoren konnten für die Mitarbeit gewonnen werden, worüber wir uns sehr freuen.

Heute also schon die herzliche Voreinladung zur Teilnahme an unserem Vereinsjubiläum an Sie mit der Bitte, sich den Termin vorzumerken.

Die Einladung mit dem detaillierten Programm wird Ihnen selbstverständlich dann noch rechtzeitig zugehen.

Friedhelm Maurer

Neues aus der Verbandsarbeit

Über 18000 Pfarrerinnen und Pfarrer in 22 Mitgliedsvereinen gehören dem Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland an.

In der Regel kommen zweimal pro Jahr, im Frühjahr und im Herbst, die Vereinsvorsitzenden zu einer Konferenz zusammen. Zuletzt haben wir uns in Kassel am 16./17.3.2001 im Haus der BRUDERHILFE getroffen, wo ein Gespräch mit der Familienfürsorge / Pax Krankenversicherung stattfand. Mit diesem Ge-

spräch wurden die schon immer guten Beziehungen zu den Versicherern im Raum der Kirchen weiter gepflegt. Diesmal wurde insbesondere überlegt, ob bei der Krankenversicherung über Rahmenverträge Sonderkonditionen für Pfarrvereinsmitglieder möglich sind (bei den Sachversicherungen gibt es ja respektable Beitragsnachlässe, die den Pfarrvereinsmitgliedern zugute kommen und natürlich somit auch Werbewirkung für die Pfarrvereine haben).

Nun sind die Spielräume für Nachlässe im Bereich der Krankenversicherung aufgrund gesetzlicher Vorgaben geringer, aber es könnten doch über Sammelverträge weitere Leistungsverbesserungen erreicht werden. Dazu sind nun Vorschläge gemacht worden, deren Machbarkeit und versicherungsmathematischen Auswirkungen noch geprüft werden müssen.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt der Vereinsvorsitzendenkonferenz war die Internetpräsenz des Verbandes und der einzelnen Vereine. Dabei ging es zum einen um die Selbstdarstellung des Verbandes, zum anderen um die Vernetzung der einzelnen Pfarrvereine und zum dritten, wohl das spannendste Thema, um die Errichtung einer Kommunikationsplattform mit interaktiven Möglichkeiten, die allen Mitgliedern zur Verfügung steht, auf der Pfarrstellenwechsel im Bereich der EKD, Tausch und Verkauf theologischer Literatur, Bildung von Arbeitsgemeinschaften u.v.a.m. ihr Forum finden können. Mit Pfarrer Christian Fischer aus Kassel hat der Verband einen Experten für Öffentlichkeitsarbeit gewinnen können, der sich gerade im Bereich Internet bestens auskennt und in der Verbandsarbeit engagieren möchte.

Auch über die Zusammenarbeit der Pfarrerinnen- und Pfarrerschaft in Europa wurde beraten. Vom 8. - 13. September 2001 findet in der Slowakei der 7. Europäische Pfarrkongress statt. Das Präsidium der KEP (= Konferenz der Europäischen Pfarrvereine) lädt dazu ein zu dem Thema „Ihr seid ein Brief Christi (2.Kor.3,3). Ermutigung zu unserem Auftrag“. Im Einladungsschreiben des Präsidenten, Pfr. Peter Altdorfer, und des Generalsekretärs, Pfr. Drs. Nico Kuipéri, heißt es: „Viele Pfarrerinnen und Pfarrer sind auf der Suche nach ihrer

Identität, haben es schwer mit Ihrer Verkündigungsarbeit, erfahren Gegenwind in ihrer Arbeit und fragen, wie es weiter gehen soll. Wir werden diese Problematik im Kongress ansprechen und von der Heiligen Schrift aus eine Ermutigung suchen“. Bei so einem Kongress sind die persönlichen Begegnungen von besonderer Bedeutung.

Am zweiten Tag der Kasseler Konferenz kamen zu den Vereinsvorsitzenden noch die Vorsitzenden der Pfarrvertretungen hinzu aus den Landeskirchen, die neben dem Pfarrverein auch noch eine eigene Pfarrvertretung haben. In dieser sog. „Fuldaer Runde“ ging es vor allem um Fragen des Dienstrechtes. Zunächst wurde Aktuelles aus allen Landeskirchen berichtet. Dem schloss sich ein Bericht aus der Dienstrechtlichen Kommission der EKD sowie ein Bericht aus der VELKD-Pfarrerkommission an. Oberlandeskirchenrat i.R. Dr. Herbert Pflug, der den Verband als Sachbearbeiter in Dienstrechtsfragen berät, stellte ein Exposé vor zur Problematik der steuerrechtlichen Bewertung der Dienstwohnungen von Pfarrerinnen und Pfarrern. Er hat darin Argumente gesammelt, die die berufsbedingten Belastungen des Pfarrhauses herausstellen. Um eine wünschenswerte Rechtsgrundlage zu bekommen, sollte ein Urteil vor dem Bundesfinanzhof angestrebt werden, hierzu gibt es schon Initiativen, vor allem aus der Pfalz. Dr. Pflug erinnerte noch einmal an die Fürsorgepflicht der Landeskirchen für ihre Pfarrerinnen und Pfarrer auch im Hinblick auf die steuerrechtlichen Belange.

Schwerpunkt der Kasseler Konferenz war aber die Diskussion des Entwurfes eines Leitbildes „PfarrerIn / Pfarrer“. Von einer Arbeitsgruppe unter der redaktionellen Leitung von PfarrerIn Dr. Heiderose Gärtner war dazu ein Erstentwurf erstellt worden, der dann u.a. auch in der Dienstrechtlichen Kommission besprochen wurde. Die Vorsitzenden der Pfarrvereine/Pfarrvertretungen hatten nun Gelegenheit, dazu ihre Anregungen und kritischen Einwürfe abzugeben. Nun soll im Deutschen Pfarrerbericht der überarbeitete Entwurf der gesamten Pfarrerschaft zur Diskussion vorgelegt werden. Damit haben auch Sie, liebe rheinische Pfarrvereinsmitglieder die Möglichkeit, sich mit dem Thema auseinander zu setzen und sich an

der Diskussion zu beteiligen. Bei der Mitgliederversammlung des Verbandes und dem „3. Forum Pfarrbild“ am 25./29. September 2001 in Wilhelmshaven soll dann die endgültige Fassung verabschiedet und der Öffentlichkeit das „Leitbild PfarrerIn / Pfarrer“ präsentiert werden.

Friedhelm Maurer

„Dum prüfe, wer sich ewig bindet...“

Ökumenische Anmerkungen zu den Grundsätzen der EKiR für die Genehmigung von Ausnahmen von dem Erfordernis der Zugehörigkeit der Ehepartnerin eines Theologen oder des Ehepartners einer Theologin zur evangelischen Kirche

Bereits im Jahre 1998 hatte die Kirchenleitung der EKiR Grundsätze hierzu veröffentlicht.

Hintergrund waren die Änderung des Dienstrechtes für Pfarrerinnen und Pfarrern in der Evangelischen Kirche der Union von 1996. Dort war geregelt worden, dass die Ehepartnerin oder der Ehepartner evangelisch sein **soll**, jedoch einer christlichen Kirche angehören **muss**. Von letzterem war in besonders begründeten Ausnahmefällen eine Befreiung möglich.

Interessant ist in dem Zusammenhang, dass 1996 auch die Kirchenordnung dahingehend geändert worden war, dass nun auch Ehepaare kirchlich getraut werden konnten, bei denen ein Partner bzw. eine Partnerin nicht der christlichen Kirche angehörte. Hierauf wurde ausdrücklich in der Veröffentlichung der Kirchenleitung hingewiesen. Auch in dem neuerlichen Text wird ausdrücklich darauf verwiesen.

Im Text von 1998 wurde die geltende Praxis dahingehend geändert, dass nun eine Befreiung der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners von dem Erfordernis der Zugehörigkeit zur evangelischen oder zu einer christlichen Kirche möglich war. Vier Voraussetzungen für die Befreiung wurden damals genannt:

- Offenheit für religiöse Fragen der evangelischen Kirche;
- der Pfarrdienst des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin wird akzeptiert und unterstützt;

- es findet eine evangelische Trauung statt;
- die Kinder werden evangelisch erzogen.

Bei der Beurteilung müsse berücksichtigt werden, wie weit der/die nichtevangelische bzw. nichtchristliche Ehepartner(in) in seiner bzw. ihrer Anschauung oder Religion von der evangelischen Kirche entfernt sei. Ausdrücklich wurde darauf hingewiesen, dass zu dieser Beurteilung folgende Aspekte herangezogen werden sollen:

- Zugehörigkeit der betreffenden Kirche zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK)
- Zugehörigkeit zur Jüdischen Gemeinschaft
- Zugehörigkeit zu einer Sekte
- aus einer christlichen Kirche ausgetreten oder nie Mitglied einer christlichen Kirche gewesen.

Die Entscheidung im Fall der Zugehörigkeit des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin zu einer anderen christlichen Kirche wurde dem Landeskirchenamt zugewiesen, in allen anderen Fällen sollte die Kirchenleitung entscheiden.

Somit waren Regelungen geschaffen, die die Realität konfessionsverschiedener bzw. konfessionsverbindender, aber auch glaubensverschiedener Ehen evangelischer Theologinnen und Theologen in den Blick nahmen. Der o.g. Hinweis auf die geänderte Kirchenordnung im Blick auf die kirchliche Trauung lässt jedoch den Schluss zu, dass bei der Regelung nicht allein die Einsicht Pate stand, dass konfessionsverschiedene oder glaubensverschiedene Ehen von Pfarrerinnen und Pfarrern nicht notwendigerweise hinderlich für den pfarramtlichen Dienst sein müssen. Es liegt schon eher der Schluss nahe, dass man vor allem im Blick auf die glaubensverschiedene Ehe eine Gleichbehandlung von Pfarrerinnen und Pfarrern mit allen anderen Gemeindegliedern anstrebte.

Nun hat die Kirchenleitung im Dezember 2000 Grundsätze für die Genehmigung von Ausnahmen von der Erfordernis der Zugehörigkeit der Ehepartnerin eines Theologen oder des Ehepartners einer Theologin zur evangelischen Kirche beschlossen. Diese Grundsätze stellen den Versuch einer besseren Handhabbarkeit der

Grundlagen für die Beurteilung dar. Es drängt sich jedoch auch der Eindruck einer weitergehenden Verrechtlichung der Situation auf.

Eine gewisse Einengung ist nicht zu übersehen. Im Text von 1998 war noch formuliert worden, dass eine Ausnahmeentscheidung nicht zulässig sei, wenn die Bindung des nichtevangelischen Partners bzw. der Partnerin an seine oder ihre Glaubensgemeinschaft oder seine bzw. ihre ablehnende Haltung einen ungehinderten Pfarrdienst verhindere. Das ist nachvollziehbar.

Im Text von 2000 heißt es nun, dass eine solche Ausnahme schon dann nicht möglich ist, wenn die beschriebene Bindung bzw. Haltung die Behinderung des Dienstes **befürchten** lassen muss.

Natürlich ist verständlich, dass vorher niemand mit Sicherheit sagen kann, ob die beschriebenen Probleme auftauchen. Aber die Befürchtung dessen, der die Beurteilung vornimmt, kann doch leicht allzu subjektivem Empfinden entspringen.

Außerdem ist näher konkretisiert, dass die ablehnende Haltung sich auf die dogmatischen und ethischen Grundsätze der evangelischen Kirche beziehen muss.

Was im Text von 1998 noch unter dem Stichwort „Unterscheidung bei der Beurteilung“ quasi als Entscheidungshilfe aufgeführt wird, erscheint nunmehr zugespitzt als klares Faktum für den Ausschluss einer Ausnahmeentscheidung:

Der betreffende Ehepartner bzw. die Ehepartnerin ist aus einer christlichen Kirche ausgetreten und seitdem konfessionslos geblieben

Dieses Kriterium ist gegenüber der formulierten Entscheidungshilfe von 1998 hilfreich konkretisiert. Damals war nur der Austritt aus einer christlichen Kirche genannt. Auch wer in eine andere christliche Kirche eintritt, wird in der Regel von seiner früheren Kirche formal als Ausgetretener betrachtet. Leider fehlen nach wie vor Übertrittsregelungen zwischen den Kirchen, die einen formalen Austritt bei einem

Konfessionswechsel unnötig machen. Sie sind lange überfällig!

Hier ist also eine hilfreiche Konkretisierung gemacht worden, wenngleich natürlich der definitive Ausschluss einer Ausnahmeentscheidung in diesem Fall eine Einengung darstellt, bei der man in einer vielfach als postchristlich bezeichneten Gesellschaft fragen muss, wie sinnvoll sie ist. Wer ausgetreten ist, muss nicht notwendigerweise den Pfarrdienst des Partners bzw. der Partnerin behindern. Die Regelung geht von einer weitgehend christlichen Gesellschaft aus, in der volksskirchliche Strukturen intakt sind. Ob das für Gegenwart und Zukunft stimmt, sei dahingestellt.

Der betreffende Ehepartner bzw. die Ehepartnerin gehört einer Sekte an

Dies ist ein auf den ersten Blick klares und auch verständliches Kriterium. Es setzt allerdings einen geklärten Sektenbegriff voraus. Und das ist nicht so einfach. Die ökumenische Diskussion hierüber zeigt dies.

Vom ökumenischen Blickwinkel her ist interessant, dass inhaltlich keinerlei Unterschiede gemacht werden, ob der Ehepartner bzw. die Ehepartnerin eines evangelischen Pfarrers bzw. einer Pfarrerin einer anderen christlichen Kirche oder einer nichtchristlichen Religion bzw. keiner Religion angehört. Der einzige Unterschied besteht in der Zuständigkeit der Entscheidungsinstanz. Während im Falle der Zugehörigkeit zu einer anderen christlichen Kirche das Landeskirchenamt die Entscheidung trifft, ist im Falle der Zugehörigkeit zu einer anderen Religion bzw. der Konfessionslosigkeit die Kirchenleitung selbst zuständig.

Der Unterschied ist wichtig und bemerkenswert. Aus ökumenischer Sicht wird hier deutlich, dass die EKiR den anderen christlichen Kirchen, insbesondere den Mitgliedskirchen der ACK ein so hohes Maß an Vertrauen entgegen bringt, dass sozusagen die Verwaltungsebene hier eine Entscheidung treffen kann. In anderen Fällen hat die Kirchenleitung zu entscheiden.

Es wäre allerdings wünschenswert, wenn der Unterschied nicht nur in der zuständigen Ent-

scheidungsinstanz läge. Wenn wir ökumenisch heute von der konfessionsverbindenden Ehe reden, dann müsste das möglich sein. Beispielsweise wäre zu fragen, ob wirklich eine evangelische Trauung nötig ist; oder auch ob statt der Prüfung, ob der Pfarrdienst behindert wird, nicht eher im gemeinsamen Gespräch nach Möglichkeiten gesucht werden kann, wie die konfessionsverschiedene Ehe für den pfarramtlichen Dienst fruchtbar gemacht werden kann. Hier wären dann ökumenische Erfahrungen der letzten Jahre in positiver Weise aufgenommen anstatt nur defensiv mögliche Gefahren abgewehrt.

Rainer W. Burkart (mag. theol.)

Ev. Mennonitengemeinde Neuwied

(Rainer W. Burkart ist Mitglied des Vorstands der AG Mennonitischer Gemeinden in Deutschland und hat vor Aufnahme seines Dienstes in Neuwied bei der Ökumenischen Centrale in Frankfurt gearbeitet.)

Vermischtes

Urlaubstip für die Nebensaison: Kirchliches Feriendorf Lubmin

Fünf Finnhütten und ein Gemeinschaftshaus bilden das kirchliche Feriendorf im Seebad Lubmin, das 1985 durch Gaben aus evangelischen Pfarrhäusern in Ost- und Westdeutschland und der Ökumene erbaut wurde, um (Pfarr-)Familien auch mit schmalen Geldbeutel einen preisgünstigen Urlaub zu ermöglichen.

Jede dieser Hütten verfügt über einen Wohnraum von 25 qm, einen (Kinder-) Schlafraum oben im Dach, einen Sanitärraum mit Dusche und WC und eine Küche für Selbstversorger. Diese ist mit einem Elektroherd ausgestattet, einem Warmwasserbereiter und einem Kühlschrank.

Die Ausstattung der Hütten ist schlicht, aber gemütlich. Eine Sauna befindet sich im Gemeinschaftshaus.

Das Areal Feriendorf ist in sich abgeschlossen, liegt ruhig und nur wenige Gehminuten von einem über weite Strecken recht seichten, gepflegten Sandstrand entfernt, so dass auch kleinere Kinder dort gefahrlos spielen und baden können.

Von Lubmin aus lassen sich Ausflüge machen nach Eldena, Greifswald, Stralsund, Wolgast oder auch auf die Insel Usedom; Rügen dagegen ist - bei den derzeitigen Verkehrsverhältnissen in Mecklenburg-Vorpommern - nicht so flott zu erreichen.

Die Miete beträgt pro Hütte und Tag 85,00 DM Haupt- und 75,00 DM Nebensaison (Stand: 2001). Mitglieder der Pfarrvereine zahlen jeweils 10,00 DM weniger. Dazu kommen Kosten für die Endreinigung (60,00 DM) und Kurtaxe. Die Anlage ist von April bis Oktober geöffnet, die Vermietung erfolgt in der Regel von Donnerstag bis Mittwoch. Ansprechpartner für Bewerbungen ist Pfr. Thomas Nestler, Königstr. 5, 98549 Schleusingen.

Termine sind noch frei von Mai bis Juni und September bis Oktober.

BRUDERHILFE: Tarifmerkmal "Familie"

Unseren Mitgliedern, die ihre KFZ-Haftpflichtversicherung bei der BRUDERHILFE führen, möchten wir einen Tipp weitergeben, mit dem sich beim Versicherungsbeitrag Geld sparen lässt.

Die Bruderhilfe berücksichtigt jetzt ein Tarifmerkmal "Familie" in der KFZ-Haftpflichtversicherung. Ist das älteste Kind unter 17, gibt es einen Nachlass in Höhe von 10 Prozent.

Setzen Sie sich mit Ihrem Bezirksvertreter/Ihrer Bezirksvertreterin in Verbindung, um den Vertrag umstellen zu lassen.

Rechtsberatung

„Ich sage nichts mehr ohne meinen Anwalt!“ Diesen Satz kennen wir aus Fernsehkrimis. Das sagen Verdächtige immer dann, wenn es brenzlig wird.

Aber auch im Pfarrdienst können sich Situationen ergeben, in denen es sinnvoll und hilfreich ist, einen Rechtsbeistand zu haben.

Der Vorstand hat Kontakte zu einer – insbesondere für den kirchlichen Bereich - kompetenten Rechtsanwältin geknüpft. Falls eine Rechtsberatung in dienstlichen Belangen erforderlich sein sollte, können die Vorstandsmitglieder entsprechend weitervermitteln. Rufen Sie einfach bei uns an.

IMPRESSUM

„INFO“-Brief – Mitteilungen des Ev. Pfarrvereins im Rheinland e. V.

Herausgeber: Ev. Pfarrverein im Rheinland e. V., Pfarrer Friedhelm Maurer (Vorsitzender), Panzweilerstraße 38, 55490 Gemünden.

Redaktionsteam: Asta Brants, Peter Stursberg, Matthias Weichert.

Zuschriften bitte an: Peter Stursberg, Am Kirchberg 13, 56567 Neuwied; eMail: Stursberg@aol.com.

Namentlich versehene Beiträge geben die Meinung des Verfassers bzw. der Verfasserin wieder und stellen nicht zwangsläufig eine Position des Pfarrvereins dar.

Dienstwohnungsverordnung

Was der Pfarrverein zukünftig tun kann

In zwei Ausgaben unseres Info-Briefes haben wir uns bereits ausführlich mit der Dienstwohnungsverordnung (DWV) beschäftigt. Dabei haben wir versucht, die Bestimmungen transparent zu machen und gleichzeitig auf Haken und Ösen aufmerksam zu machen. Vereinzelt gab es Rückmeldungen und Nachfragen zu den Artikeln, die uns darin bestärkt haben, die DWV nicht einfach ad acta zu legen.

Nun hatten wir Gelegenheit, unsere Bedenken und kritischen Anmerkungen bei einem persönlichen Gespräch im Landeskirchenamt vorzutragen. Dabei ergab sich Übereinstimmung in der Einschätzung, dass die DWV in ihrer vorliegenden Fassung nicht unbedingt ein Problemlösungsinstrument ist. Viele Fragen bleiben offen und ungeklärt, was durchaus dazu führen kann, dass zwischen Dienstwohnungsinhabern und Presbyterien Konflikte aufbrechen, wenn es um die Umsetzung der Bestimmungen geht.

Auch die angestiegene finanzielle Belastung, die sich durch das Bewohnen einer Dienstwohnung ergibt, wird deutlich gesehen und nicht für gut befunden. Im Laufe der Zeit wird sich wahrscheinlich herausstellen, dass nicht nur die Wohnungsinhaber/innen belastet werden, sondern dass die Umsetzung der Verordnung auch die Gemeinden in nicht unerheblichem Maß belasten wird (z. B. durch die Kostenregelung bei den Schönheitsreparaturen). Bisher wurde in den Pfarrhäusern vielleicht über manchen Mangel hinweggesehen, weil preisgünstig Wohnraum zur Verfügung stand. Jetzt könnte sich die Haltung der Wohnungsinhaber/innen – zu Recht – verändern, weil gezahlt werden muss – und wer zahlt, hat Anspruch auf eine angemessene Leistung.

Im Landeskirchenamt geht man davon aus, dass langfristig gesehen über die DWV das letzte Wort noch nicht gesprochen ist. So, wie die Verordnung jetzt vorliegt und umgesetzt wird, ist sie ein Werk der Synode, das mit großer Mehrheit verabschiedet wurde. Wenn man Veränderungen bzw. Verbesserungen (in beiderseitigem Interesse!) herbeiführen will, müssen Erfahrungen mit der Verordnung vorliegen,

die die Schwachstellen und nicht zuende gedachten Vorgaben offenbaren.

Damit kommen wir zu dem Anliegen, das wir mit diesen Zeilen zu unseren Mitgliedern transportieren wollen. Wir möchten eine langfristige Erhebung im zeitlichen Rahmen von etwa zwei Jahren durchführen, die die Erfahrungen mit der DWV belegt. Dazu gehören

- Konflikte, die entstehen, weil die Vorgaben der DWV unterschiedlich ausgelegt oder gar nicht umgesetzt werden (Schönheitsreparaturen, Zustand des Hauses etc.);
- Nachweis über die Kosten, die eine Pfarrdienstwohnung verursacht; hier ist eine Aufstellung in beide Richtungen von Bedeutung, um zu zeigen, dass auch die Gemeinden eine erhebliche (Mehr-)Belastung zu tragen haben;
- finanzielle Veränderungen, die sich ergeben, weil die Dienstwohnung steuerlich anders behandelt wird; hier ist von Interesse, ob Veränderungen im Rahmen der Besteuerung auch Folgen für die Aufteilung der Dienstwohnung oder für die Gestaltung des Dienstes haben (z. B. Zuweisung geeigneter Räume außerhalb der Wohnung).

Es ist unser Bestreben, eine umfangreiche Materialsammlung zu erstellen, die den beschlussfassenden Gremien in unserer Landeskirche zugeleitet werden soll, damit die jetzt geltenden Bestimmungen noch einmal überdacht werden. Mit dem zuständigen Dezernat im Landeskirchenamt sind wir so verblieben, dass im Laufe eines Jahres noch einmal ein Gespräch über die DWV geführt wird, wenn entsprechendes Material schon vorliegt.

Wir bitten unsere Mitglieder sehr herzlich, uns bei diesem Vorhaben zu unterstützen und entsprechendes Material (s. o.) zur Verfügung zu stellen. Setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Alles, was uns in dieser Hinsicht überlassen wird, wird nur in anonymisierter Form verarbeitet. Vertraulichkeit wird zugesichert!

Peter Stursberg

Lange genug hat es gedauert – aber in diesen Tagen gehen wir endlich ins Netz. Scheinbar hat in diesen Tagen die Euphorie im Umgang mit den neuen Medien nachgelassen (der neue Markt stürzte ja bekanntlich dramatisch ein), aber die Kommunikationsebene Internet wird weiter unseren Alltag erleichtern.

Erwarten Sie bitte nicht von der Internetpräsenz Ihres Pfarrvereins viele bunte Animationen. Nein, es ist eine sehr textlastige Präsenz geworden. Für uns in der Planungsgruppe stand im Vordergrund, dass wir die Informationen, die wir erhalten, schnell ins Netz stellen wollen, damit sie uns allen als Basiskommunikation zur Verfügung stehen.

So steht der aktuelle Infobrief im Netz, ebenso die vorhergehenden Nummern. Wichtige Artikel und Informationen werden in verschiedene Schubladen abgelegt, so dass Sie diese wiederfinden können.

Vor allen Dingen möchten wir auch, dass Sie Ihre Informationen veröffentlichen können. Es wird einen Mitgliederbereich geben, in dem Sie Ihre Meinungen und Bitten, Ihre Suchanfragen und Ihre Angebote z. B. Bücher und sofort auf die Seiten bringen können, wie auf einem Pinboard.

Epir.de wird nicht den Info-Brief, telefonische Kommunikation oder das persönliche Gespräch ersetzen. Nein, epir.de soll für uns alle im Pfarrverein eine Kommunikationsebene sein, ein Archiv von Informationen die wir im Laufe der Jahre ansammeln werden. Auf dieses Archiv sollen Sie zurückgreifen können wenn Sie konkrete Fragen haben, zu denen von uns und in anderen Pfarrvereinen bereits schon gearbeitet wurde. So hoffen wir, dass die Beiträge und Seiten der Internetpräsenz immer zahlreicher werden. Dazu helfen uns Ihre Anregungen. Gleichzeitig arbeiten wir an der Vernetzung mit anderen Pfarrvereinen, denn vieles was in Bayern längst schon diskutiert wurde, wird im Rheinland völlig neu und kontrovers thematisiert.

Aber jetzt gilt es erst einmal: Besuchen Sie uns unter www.epir.de.

Matthias Weichert

**So erreichen Sie die
Vorstandsmitglieder**

Vorsitzender

Pfarrer Friedhelm Maurer, Panzweilerstraße 38,
55490 Gemünden/Hunsrück

Telefon: 0 67 65/5 57

Fax: 0 67 65/96 04 80

Email: Friedhelm.Maurer@t-online.de

Stellvertretende Vorsitzende

Pfarrerinnen Asta Brants, Königsberger Straße 68,
52078 Aachen

Telefon: 0 2 41/52 46 39

Fax: 0 2 41/56 37 63

Email: Brants@onlinehome.de

Geschäftsführer

Pfarrer Gerhard Rabius, Im Kirschseiffen 26,
53940 Hellenthal

Telefon: 0 24 82/13 37

Fax: 0 24 82/18 97

Email: Gerhard.Rabius@t-online.de

Beisitzer

Pfarrer Erwin Krämer, Pfarrer te Reh-Straße 7,
50999 Köln

Telefon und Fax: 0 2 21/38 12 07

Email: kraemer@kirche-koeln.de

Pfarrerinnen Daniela Rückert-Saur, Simmerner
Straße 91, 56075 Koblenz

Telefon: 0 2 61/5 74 28

Pfarrer Peter Stursberg, Am Kirchberg 13,
56567 Neuwied

Telefon: 0 26 31/5 70 39

Fax: 0 40/36 03 29 60 44

Email: Stursberg@aol.com

Pfarrer Matthias Weichert, Buchenweg 61,
50859 Köln

Telefon: 0 2 21/1 70 98 60

Email: Matthias.Weichert@t-online.de

Werden Sie doch einfach Mitglied im Evangelischem Pfarrverein im Rheinland!

Pfarrerinnen und Pfarrer zahlen nur 10,- DM im Monat, Pastorinnen und Pastoren 8,- DM, Vikarinnen und Vikare, Sonderdienstler, Teilzeitbeschäftigte 5,- DM, Ruheständlerinnen und Ruheständler 8,- DM (jeweils monatlich) und erhalten dafür:

- einmal im Monat das Deutsche Pfarrerrblatt;
- den Info-Brief des rheinischen Pfarrvereins mit wichtigen Informationen rund um den Pfarrdienst;
- den Zugriff auf geschützte Seiten der WEB-Präsenz im Internet, die derzeit eingerichtet wird;
- einmal im Jahr den Pfarramtskalender;
- die jährliche Einladung zum rheinischen Pfarrerinnen- und Pfarrertag;
- Anteil an einer Rechtsschutzversicherung zur Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus Arbeitsverhältnissen sowie aus öffentlich- rechtlichen Dienstverhältnissen hinsichtlich dienst- und versorgungsrechtlicher Ansprüche;
- Beteiligung an Fonds für gezielte Beihilfen für Mitglieder und deren Familie (Studienbeihilfe)
- eine bis zu 15prozentige Ermäßigung für bei der BRUDERHILFE geführte Verträge im Bereich der Kfz-Haftpflicht und Kaskoversicherung sowie der Allgemeinen Unfall-, Hausrats-, Privathaftpflichtversicherung;
- Vermittlung einer Rechtsberatung in dienst- und disziplinarrechtlichen Konfliktfällen.

Unser Verein hat den Zweck, sich für die Pflichten und Aufgaben, Rechte und Anliegen derer einzusetzen, die im Pfarrdienst stehen oder sich auf ihn vorbereiten.

So kommen Sie zu einer Mitgliedschaft: Füllen Sie doch einfach dieses Formular aus und senden Sie es an:

Pfarrer Gerhard Rabius, Geschäftsführer des EPiR, Im Kirschseiffen 26, 53940 Hellenthal.

Antrag auf Mitgliedschaft im Evangelischem Pfarrverein im Rheinland

Name	Vorname	Anschrift
So zahle ich meinen Beitrag:		Dienstverhältnis (bitte ankreuzen!)
☐ mtl. Abführung durch gehalt-zahlende Stelle ZGAS / GVK ☐ jährliche Abbuchung d. Beitrags von meinem Konto: ☐ durch eigene Überweisung auf das Vereins-Konto	Personal-Nr.: _____ Kto.-Nr.: _____ Institut: _____ BLZ: _____	☐ Pfarrer/Pfarrerin ☐ Pfarrer/Pfarrerin z. A. ☐ Ruheständler/in ☐ _____
Telefon- (und Fax-) Nummer	eMail-Adresse:	Sonstiges:

Hiermit erkläre ich, dass ich Mitglied für mindestens ein Jahr im Evangelischen Pfarrverein im Rheinland werde.

Ort

Datum

Unterschrift:
