



VUV-Vollversammlung am 29.10.2015 in der Evangelischen Akademie Bad Boll

Leitung: Jutta Haizmann

Protokoll: Benjamin Braitmaier / Rahel Kießbecker

TOP 1: Begrüßung

TOP 2: Geschäftsführungsbericht (Birgit)

Streiflichter des vergangenen Jahres: Eine wichtige Aufgabe der UV ist es, die **Anliegen aus den Kursen und Regionen** zu hören, sich auszutauschen und diesen eine Stimme zu geben. **Offene Runde und Visitation des Pfarrseminars:** wir hätten uns gewünscht, strukturell stärker eingebunden gewesen zu sein. Im Februar kam Pfarrer N. Gießler in die UV-Sitzung, um vom **Regionenmodell Aalen** zu berichten. Auftrag der letzten Vollversammlung war es, die **Notengebung in der Predigtprüfung** kritisch zu betrachten. Geklärt hat sich, dass es zwecks Vergleichbarkeit in Deutschland unmöglich ist, eine neue Prüfungsordnung zu gestalten. Bei Details wäre noch Gestaltungsspielraum, dies wurde nicht weiter verfolgt. **Erstattung der Umzugskosten bei 25%-Stellen in Elternzeit:** Diese Kosten werden jetzt vollständig übernommen. Thema **Eignungszweifel:** Ein aufkommendes Thema in der letzten Zeit. Jedoch haben sich Betroffene nicht direkt an die VUV gewandt. **Zweifel und Kritik der Ausbildungspfarrer/innen an der EV-Phase** wird immer wieder laut, aber unter den Vikarinnen und Vikaren wird die Phase sehr geschätzt. **Schulmentor/-innen** werden inzwischen stärker in die Beurteilung und auch Informationen etc. eingebunden. Offen geblieben ist im vergangenen Jahr, das Thema: „**Herausfordernde Stellen**“ am Berufsbeginn zu charakterisieren und über Begleitmöglichkeiten nachzudenken. Darüber hinaus hat die UV über die Idee nachgedacht, sich mit der bayrischen Vertretung zu treffen (auch weil die IVEKD momentan inaktiv ist). Es gab in diesem Jahr auch ein **Gespräch in Schiefelage mit OKR Dezernat 3** über den Artikel von Herrn Drecoll im Pfarrerbericht 4: OKR wollte nur hören, was wir meinen, nicht selbst eine Sichtweise einbringen.

AKEV: in Auflösungsprozess. Kein Grund zur Schadenfreude, trotz manchem Verschleiß hat die Zusammenarbeit überwiegend gut funktioniert. Eine stets mit dem AKEV geteilte Sorge war es, dass viel weniger Vikare in einer Vertretung Mitglied werden. Möglichkeit des Sondervotums seit 2013: auch Minderheiten-Meinungen/individuelle Stimmen können laut werden.

Frucht des 5jährigen Engagements in der VUV von Birgit Rügner: Sie betont die Wichtigkeit der UV: Die Unständigenschaft hat so ein Gesicht und ein Ausdrucksmedium. Die Arbeit der UV steht für Solidarität über Generationen hinweg. Transparenz und Kommunikation im Verhältnis von OKR und Unständigenschaft müssen besser werden (allgemein) Die Kirche wird, davon ist Birgit überzeugt, eine bessere Arbeitgeberin, wenn sie die Wünsche und Bedürfnisse der jungen Kolleginnen und Kollegen wahrnimmt und im miteinander, statt übereinander reden, diese als Chance begreift, um

die eigene Struktur und Organisation zu verbessern. Zum Schluss dankt Birgit allen, die sich engagieren und eingebracht haben!!!

TOP 3: Bericht aus Konvent und Kuratorium (Björn Görder)

Zur Struktur: Beides sind Gremien, die die Arbeit des Pfarrseminars begleiten. Der Konvent ist das größere, in dem 5 Vikar*innen sitzen. Das Kuratorium ist eher ein beschließendes Gremium (z.B. bei Stellenbesetzungen). Hauptthema letztes Jahr war die Visitation des Pfarrseminars. Unglücklich, dass das Votum der Unständigen in diesem Prozess zu wenig angefragt wurde. Die Beschwerde darüber wurde gehört und angenommen! Als KuK saßen wir durchaus mit am Tisch und wurden auch gehört. Bei den Themen „EV-Phase und integrative Phase“ wurden KuK und Regionssprecher im offenen Gespräch besonders miteinbezogen. Die Diskussion um die EV-Phase tritt langsam zurück.

Ein aufkommendes Thema ist dagegen die Frage der zunehmenden Selbststeuerung der Unständigen in der Ausbildung (Hintergrund: Personalreduzierung im Pfarrseminar, weniger Personal in Vikars-Kursen). Die Unständigen werden dazu angeregt, darüber nachzudenken, wo sie sich stärker einbringen können?

Björn lobt die Zusammenarbeit mit dem AKEV in den letzten Jahren und dankt an dieser Stelle insbesondere Dorothee Völkner.

Rückfragen: Wo findet man die Veröffentlichung des Visitationsberichts? Frau Edel: Der Bericht ist letzte Woche durchs Kollegium des OKR gegangen. Sobald er im Pfarrseminar vorliegt, wird er kommuniziert (in den nächsten Tagen).

TOP 4: Bericht aus der Pfarrervertretung (Stefanie Fritz)

Seit Mai sitzen Manuel Kiuntke und Stefanie Fritz als die zwei Vertreter der Unständigenschaft in der Pfarrervertretung! Die zwei sind da, um Unständige in schwierigen Situationen bei Gesprächen mit dem OKR zu begleiten. Ruft die zwei jederzeit an, wenn der Schuh drückt. Themen seit Mai waren u.a.: Nach einer Anfrage aus dem Kirchenbezirk Aalen kam das Thema **Urlaubsvertretung** auf den Tisch. Es wird nach Wegen gesucht, auch die Schulzeiten als potentielle Ferienzeiten zu nutzen. Wer Anregungen hat, bitte mitteilen! **Umzugskostenverordnung:** Vertrag mit Kaiserlogistik läuft bis 31. Januar 2016. Der Konsultationsnachmittag „**Leben im Pfarrhaus**“ hat u.a. eine Untersuchung zur Wahrnehmung der Kirchenferne von Pfarrern vorgestellt. Näheres auf Nachfrage. Im Juli gab es in Loccum ein Symposium zum Thema Pfarramt und Gesundheit (**Salutogenese**, Auszeiten etc.). In manchen Landeskirchen gibt es die Möglichkeit kleiner Zwischenauszeiten. Es gibt demnächst in Württemberg einen Studientag zum Thema. Homepage: pfarrervertretung-wuerttemberg.de

TOP 5: Bericht aus dem Pfarrverein (Jonathan Dörrfuß)

Jonathan ist seit Mai als Unständiger im Vorstand. Er pflegt den Kontakt zur VUV. Wichtigstes Thema in den vergangenen Monaten war die **Krankheitshilfe**. Das Solidarsystem läuft finanziell sehr gut. Rücklagen werden monatlich eingelagert. Super ist die schlanke Verwaltung. Problem ist, dass von Seiten der Politik der Wunsch nach einer anderen Rechtsform besteht. Das will der Pfarrverein selbst eigentlich nicht. Das Gespräch mit der Politik läuft mit Unterstützung der Kirchenleitung. Darüber hinaus ergeht ein großer Dank für die ökumenische Pfarrerhilfe (787.000 Euro 2014) und die Ausbildungshilfe in Übersee (ca. 164.000 Euro 2014). Damit werden u.a. Pfarrhaussanierungen und Zuschüsse in Osteuropa (z.B.) finanziert, auch Stipendien für Studien in Indonesien. 2014 endete die

Zusammenarbeit mit dem Sudan, weil politisch sich verlässliche Hilfen gerade nicht organisieren lassen.

Im Moment prüft der Verein die Finanz-Anlagestrategie der Rücklagen. Diese soll nachhaltig sein. Der diesjährige **PfarrerInnenntag in Konstanz** sammelte zusammen mit Baden 700 Mitglieder. Nächstes Jahr wird der Verein 125 Jahre alt. Eine offizielle Einladung folgt.

Das **Verzeichnis der Pfarrerinnen und Pfarrer** sollten eigentlich alle Vikare, die Mitglied im Verein sind, bekommen. Die aktuellen Verzeichnisse sind jedoch vergriffen. Ab 2016 gibt es sie wieder. Wichtiger Hinweis: Aufgrund persönlicher Daten sollen die Hefte nicht nach außen geben werden! **Pfarramtskalender**: Die Druckerei hat gebrannt. Kalender kommt noch! Das Heft **Pfarrverein aktuell** erscheint mehrmals im Jahr. Reinschauen und wahrnehmen lohnt sich!

Bei der Ausbildungshilfe für Übersee gibt es einen Sitz für Unständige. Dieser Platz ist seit längerem vakant. Wer will, möge sich melden! Das Gremium tagt zweimal im Jahr: im Herbst und im Frühjahr.

Rückfragen: Warum will die Politik die Rechtsform der Krankheitshilfe ändern? Antwort: Das kam auf, als die FDP im Gesundheitsministerium saß. Die Rechtsform müsse stärker an das Übliche angepasst werden, um die Versorgungssicherheit zu gewähren

TOP 6: Kassenbericht 2014/2015 (Inga Keller)

Bisher gibt es dieses Jahr einen Überschuss von 3008,45€. Jedoch muss der Zuschuss für die Mitglieder zur HK noch gezahlt werden. Dann liegen wir bei einem Minus von ca. 400 Euro. Vielen Dank für die diesjährigen Zuschüsse (4.589,00 Euro). Ausgaben: Frühjahrskonferenz zum Thema Armut und Reichtum 788,81 Euro... Kassenstand liegt bei ca. 27.000 Euro.

Der Kassenbericht kann bei Inga angefordert werden.

Die Mitglieder werden dazu angehalten, ihre **Beiträge** zu zahlen! Dieses Rechnungsjahr haben 32 Mitglieder ihre Beiträge gezahlt. Es ergeht eine Empfehlung zum Dauerauftrag!

Bericht der Kassenprüferinnen (Andrea Nachtrodt, Julie-Sophie Daumiller): Sie haben nichts zu beanstanden. Mit einer Enthaltung wurde Inga Keller entlastet. Dank an die Kassenprüferinnen.

TOP 7: Engagement für Familien- und Beziehungsfreundlichkeit im Vikariat und unständigen Dienst

Intro (Nele Tammert): Allgemeiner Wunsch: Familie, privat und Arbeit miteinander verbinden. Konkreter Wunsch: Vikariat in Teilzeit.

Teilzeit-Vikariat als Chance? Manuel Kiuntke stellt das **Elterngeld-Plus** vor. Die Gesetzeslage hat sich geändert. Man konnte schon vorher Teilzeit arbeiten und Elterngeld empfangen. Jedoch hat sich das finanziell kaum gelohnt. Jetzt wird das Teilzeitgehalt nicht mehr aufs Elterngeld angerechnet. Jetzt lohnt sich das! 12 Monate können auf 24 Monate aufgestockt werden, wenn man 50 Prozent Elterngeld empfängt und 50 Prozent arbeitet. Zusammen mit dem sogenannten Partnerschaftsbonus sind theoretisch 24+4 Monate Elterngeldbezug möglich. Problem für uns im Vikariat ist, dass Teilzeit nicht möglich ist. Die Vorteile des Elterngeld-Plus können unter diesen Umständen im Vikariat nicht beansprucht werden. Bisher ist es nur möglich Elternzeit nur als volle Unterbrechung zu nehmen. Die ausgesetzte Zeit wird dann hinten dran gehängt. In den Elternzeit-Zeiten muss dann die Dienstwohnung selbst gezahlt werden, weil man ja nicht arbeitet. Sollte ein Vikariat, zumindest in

Teilen, in Teilzeit möglich sein, brächte das einige Vorteile: Man könnte die Elternzeiten prozentual verteilen: Arbeitet man beispielsweise aufgrund der Elternzeit nur 75 Prozent in einer Zeit von 8 Monaten, könnte man das in 2 vollen angehängten Monaten nachholen. Außerdem liegt die Chance in eines Teilzeitvikariats auf der Hand: Die Bonusmonate des Eltern-Geld-Plus könnten genutzt werden.

Perspektive der Direktorin des Pfarrseminars (Frau Dr Edel): Frau Edel bedankt sich für die Möglichkeit, hier zu sprechen, ebenfalls bei Frau Tammert und Herr Kiuntke, dass sie sich mit dem Thema an das Pfarrseminar gewandt haben. Sie äußert den Wunsch nach mehr Gesprächsaustausch mit der Vikarschaft.

Sie betont: Das Vikariat muss für den Menschen da sein, nicht anders herum. Deshalb ist das Thema Familien- und Beziehungsfreundlichkeit wichtig. Unterschiedliche Lebensformen müssen besonders in den Kursen auch gleichwertig behandelt werden. Darauf will sie ihr besonderes Augenmerk legen.

Zur Geschichte der Debatte über Familienfreundlichkeit in Birkach. Es gab früher schon Gespräche mit Erzieherinnen für Birkach. Die Erfahrung ist aber: Vikare wollen eher stabile Verhältnisse Zuhause, damit das Kind nicht ständig aus dem Alltag rausgerissen werden muss. Insgesamt wurde schon viel probiert. Die Vikarschaft hat die Angebote zur Versorgung recht wenig genutzt. Ein Vorbild ist Loccum. Das ist wunderbar mit Kita vor Ort. Aber dort gibt es auch das ganze Jahr hindurch Kurse. Bei uns herrscht ein anderes Ausbildungssystem. Deshalb ist die Analogie schwierig. In Bayern gelingt es pro Kind und Woche 100 € Zuschuss zu zahlen. Das wolle man auch, hat aber bei uns in Württemberg steuerrechtlich nicht funktioniert. Zurzeit wird geprüft, ob es wenigstens ermöglicht werden kann, dass in Stillzeiten eine Begleitperson in Birkach nichts kostet.

Das Modell des Teilzeitvikariats ließe sich in der integrativen Gemeindezeit leicht ermöglichen. Rein strukturell. Das Vikariat aber soll das Hineinleben in den vollen Berufsalltag eines Pfarrers ermöglichen. Es ist zu fragen, ob ein Teilzeitvikariat das ermöglicht. Auch muss der Rahmen des 2. Examens im Blick sein. Rechtlich gilt inzwischen: Väter dürfen parallel zum Mutterschutz Elternzeit nehmen.

Beschlussvorlage zum Mandat an die UV, in diesem Thema weiterzuarbeiten:

Die VV begrüßt das Angebot von Dezernat 3 und des Pfarrseminars, an einem offenen Tisch Möglichkeiten zu suchen, das Vikariat familien- und beziehungsfreundlicher zu gestalten. Insbesondere wird die Einführung eines Teilzeitvikariats von der VV befürwortet und unterstützt.

Die VV hält es für möglich und nötig den Lebensumständen junger Kolleginnen und Kollegen angepassten Berufsformen unter Beibehaltung der Qualität der Ausbildung zu finden, und sieht darin einen entscheidenden Beitrag zum Erhalt der Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Pfarrberufs.

Die UV soll sich an einem offenen Tisch und an anderen geeigneten Stellen für die Schaffung familien- und beziehungsfreundlichen Lösungen einsetzen.

Wichtige Themenfelder innerhalb der Diskussion:

- Auch wichtige **Beziehungen jenseits der Ehe** (z.B.: Partnerschaft, Freundschaft, das sind auch die Freunde von Singles) sollen bei der Entsendung gleichwertig anerkannt werden (schriftliche Angabe möglich) – Wertschätzung auch gegenüber dem nicht-verheirateten Partner/der Partnerin; Problem: wird versucht zu berücksichtigen, aber manchmal verstört das Ergebnis, wird nicht mehr kommuniziert – wie verhält sich Formales zu Informellem?
- **Kinderbetreuung** (solide Finanzierung, auch von Begleitpersonen möglichst durchgehend nicht nur 1 Woche pro Vikariat. Unterstützung durch Hilfsverein gibt es bereits)
- **Transparenz und gelungene Kommunikation**
- **Erweiterung auf FEA** (z.B. Kinderbetreuung bei Fortbildungen)
- Ehepaar mit **zwei Stellen – eine Dienstwohnung**. Fahrtkosten zum Dienort werden nicht erstattet (es besteht die Möglichkeit „Trennungsgeld“ zu beantragen, teilweise Erstattung)
- 50% Teilzeit-Vikariat- Beteiligung 50 % an Dienstwohnung von Seiten Vikaren/unständiger Dienst
- Besoldung bei Teilzeit-Vikariat beachten
- Doppel-Belastung durch Abzüge der Dienstwohnungskosten und Versteuerung des Mietwertes (hausgemachtes Problem)
- **WGs in der Dienstwohnung** möglich (rechtlich ermöglichen)
- Entregionalisiertes Vikariat ermöglichen
- **Teilzeit-Vikariat** nicht nur in der integrativen Gemeindephase, sondern in allen Phasen ermöglichen (große Chance: Grunddienst/Erreichbarkeit etc. ist durch Ausbildungspfarrer/-in gewährleistet) – Transparenz herstellen, Votum für exemplarisches Lernen (an 50% das ganze Pfarramt erlernen)
- Zeitpunkt des 2. Examens, bei Unterbrechung etc.
- Religionspädagogische Ausbildung im Block
- Vikarsteams in räumlicher Nähe, gewisser Ausgleich zwischen den Lebensformen
- Teilzeit: Folgen für's Team? Grundausbildung wird halbiert? In kleiner Gruppe besprechen
- Hohes Bewusstsein für Bedürfnisse der Landeskirche – aber hohe Belastung (arbeitsteilzeitlich), deshalb auch besonderer Schutz von Beziehung; Wertschätzung sehr wichtig !!!
- Gespräch soll ermöglicht werden

Diskussionverlauf und Beiträge:

Anfrage Frau Edel: Was heißt Teilzeitvikariat für das Team? Wenn ein Teil Halbzeit macht und ein Teil Vollzeit? Ermöglicht ein Halbzeitvikariat die volle Erfahrung dessen, was es bedeutet Pfarrer zu sein? Denn die Zusage zum Pfarramt sollte in der Ordination begründet erklingen. Wie soll Herr Stahl diese Gleichrangigkeit von Freunden berücksichtigen?

Auf Vertrauensbasis. Wenn ich Herr Stahl mitteile, da ist jemand, in dessen Nähe zu leben mir wichtig ist, sollte das auf Vertrauen reichen. Vikariat als exemplarisches Lernen! Exemplarisches Lernen sollte volle Einsicht ermöglichen

Beitrag von Herrn Stahl: Gleichanerkennung durch OKR absolut gegeben. Es wird immer wieder betont, dass sexuelle Orientierung kein Einstellungskriterium ist. Diese Selbstverständlichkeit findet sich im OKR, aber eben nicht in der ganzen Landeskirche. Es wird für gewöhnlich von Seiten des OKR darauf geachtet, dass das Vikariat unbelastet durchläuft. Und selbstverständlich werden die Partner dabei so gut wie möglich berücksichtigt. Eine Ausbildungsregion ist immer eine Art „verrücktes

Labyrinth“ (vgl. gleichnamiges Spiel). An einer Seite drehen hat Veränderungen an anderen Stellen. Es kann immer nur um Kompromisse gehen. Zum Thema Transparenz: In Übergangsphase zur ZA-Stelle bekommen die einzelnen Anwärter/-inne nun mehrere Stellen zur Auswahl, insofern mehrere geeignete Stellen in der gewünschten Region vorhanden sind. Arbeitsgruppe LiPf (Leben im Pfarrhaus) hat bewirkt: Thema Innerhalb eines Jahres muss geheiratet werden ist in Bewegung! Thema WG im Pfarrdienst wird erkannt, dass es angegangen werden muss!

Weitere Gesprächsbeiträge nach der Pause:

M. Wendte: Neuorganisation der Gesprächskultur VUV/PS: neues Format zur Ermöglichung von Gesprächsgängen zu zentralen Themen zur offeneren Kommunikation.

N. Tammert: Ist selbstverantwortliche Auswahl und Organisation von Dienstorten eine Alternative zum Entsendungsprinzip? Ist ein Vetorecht bei der Entsendungsentscheidung denkbar?

KR Stahl: mehr Transparenz für den Probedienst möglich; „Landeskirchliches Interesse“ beinhaltet jedoch auch die Wahrung des Interesses von z.B. vakanten Gemeinden, Übergang in den Probedienst ist die einzige Steuerungsmöglichkeit für den Ausgleich verschiedener Interessen; Möglichkeit eines „Stellenpools“ könnte denkbar sein

Abwägen verschiedener Interessen indiskutabel, jedoch: Modus des Ausgleichsverfahrens selbst diskutabel. Transparenz und Mitsprachemöglichkeit sind auszubauen

Steuerung der Stellenbesetzung auch durch andere Anreize möglich, Kollegialität im Pfarramt betrifft auch freiwillige Besetzung unattraktiverer Stellen

Teilzeitvikariat bietet fruchtbaren Spielraum. Gleichwertigkeit der Lebensformen ist festzuhalten, auch wenn es Anlass zu Interessenkonflikten innerhalb der Vikarschaft geben kann...

Stellen sind nicht grundlos unbesetzbar. In diesen Fällen muss einerseits Transparenz über diese Konstellationen ermöglicht werden, flankiert durch professionelle Unterstützung...

Handlungsspielräume sind sowohl im Schuldeputat und in der offiziellen Option der Anpassung des Dienstauftrages gegeben

Die Beschlussvorlage wird einstimmig angenommen.

TOP 8: Sonstiges

Es wird erwähnt, dass es einen Lesbisch-Schwulen-Konvent in Württemberg gibt: www.lsk-wue.de

Die Facebook-Initiative „Mein Pfarrer“ sucht Mitarbeiter.

TOP 9: Termin und Thema der Frühjahrskonferenz:

Montag, 13. Juni 2016; Thema: Pfarrer-Sein und Humor. Wird nicht zwangsläufig vom Vorstand organisiert! Orga-Freudige sind willkommen!

Wahlen zum Vorstand!

Vormittag ist zu ENDE

Nachmittag: geplanter Beginn: 13 Uhr, Beginn: 13.10 Uhr

Sitzungsmoderation: Jutta Haizmann

Zu Top 10: Wahlergebnisse

Kassier: Inga Keller wurde mit 58 von 60 abgegebenen Stimmen gewählt. (58 ja, 2 nein)

Der Vorstand der UV: 59 abgegebene Stimmen, davon eine ungültig.

Name	Stimmen
Jochen Haas	61
Eva Rathgeber	58
Britta Stegmaier	58
Christiane Fröhlich	56
Nele Tammert	61
Berenike Brehm	53

Ökumene: Ausbildungshilfe für Übersee: Susanne Gölz: 59 abgegebene Stimmzettel, alle gültig, 59 ja, einstimmig gewählt.

FEA-Beirat: Christoph Karle: 59 abgegebene Stimmzettel, alle gültig, 57 ja, 2 nein.

TOP 12: Speaker´s Corner

Der Podiumsbeginn (TOP 11) verzögert sich, da aufgrund missverständlicher Terminabsprachen nicht alle Teilnehmer anwesend sind. TOP 12 (*Speaker´s Corner*) wird vorgezogen.

Am 26. Nov. findet in Birkach die UV-Sitzung mit Frau Dr. Edel statt zum Thema Selbststeuerung im Vikariat

Dank an Kirchenrat Norbert Stahl, Kirchenrat Dr. Fritz Röcker, Frau Dr. Susanne Edel und Frau Charlotte Altenmüller für ihre Anwesenheit bei der Vollversammlung und beim Podium.

Dank an die Protokollanten und die Protokollantin.

TOP 11 Podiumsdiskussion: Neue Pfarrer/-innen in alte Schläuche – Wie attraktiv ist der Pfarrberuf für junge Leute?

Beginn des Podiums: 13.21 Uhr

Moderation: Christoph Karle, Anwältin des Publikums: Anna Görder

Anwesende: Prof. Volker Drecoll (ab ca. 14 Uhr, aufgrund eines Fehlers bei der Terminabsprache von Seiten der VUV), Oberkirchenrat Wolfgang Traub, Christof Weiß-Schautt.

C. Karle begrüßt die beiden anwesenden Podiumsteilnehmer Oberkirchenrat Wolfgang Traub, Christof Weiß-Schautt.

Karle: „*Das Thema für die HK 2016 hat den vorläufigen Arbeitstitel „Auf einem sinkenden Schiff“ – Wie wollen wir Kirche, Gemeinde, Pfarramt neu denken? (...) Nicht heulen - sondern weiterdenken? Herr Traub, wo geht es Ihrer Meinung nach hin mit der Landeskirche – auf dem „sinkenden Schiff“?*“

Traub widerspricht dem Gedanken des „sinkenden Schiffs“. Es stimme nicht mit der Realität überein, dass niemand mehr PfarrerIn werden wolle. Seit den 90er Jahren habe sich die Zahl derer verdoppelt, die mit dem Ziel Pfarramt Theologie studieren. Es gebe zwar sinkende Kirchenmitgliederzahlen – man nähert sich der 2 Mio. Grenze. Es werde sich viel verändern und weiter entwickeln. Das sei allerdings kein Grund zur depressiven Stimmung auf Seiten der Kirchenleitung. Es gehe darum, angesichts dieser Zahlen strukturelle Veränderungsprozesse anzupacken und gute Voraussetzungen zu schaffen, damit das Evangelium in Wort und Tat zu den Menschen gebracht werden könne.

Weiß-Schautt kritisiert ebenfalls die Formulierung „sinkendes Schiff“. Er spielt stattdessen den Begriff Transformation ein, der die Veränderungen treffender fasse. Die Herausforderung bestehe darin, passendes „Handwerkszeug“ zu haben, um die Veränderungsprozesse zu gestalten. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen diese Kompetenz erwerben, Veränderungen zu gestalten. Dazu gehöre ein gutes Zeitmanagement, das Freiräume zulasse um mit den jeweiligen Gemeinden gemeinsam nach der Zukunft zu suchen.

Karle: „*Wie kann man Menschen begegnen, die mit Skepsis auf die Entwicklung der Kirche schauen?*“

Traub versichert, dass die Kirchenleitung Probleme, die auf uns als Volkskirche in der Zukunft zukommen, rechtzeitig sehen. Durch eine vorausschauende Personal- und Finanzplanung sei man hier auf der sicheren Seite. Mit den strukturellen Veränderungen habe die Gesellschaft ihre Probleme. Gerade weil sich in der heutigen Zeit vieles dem Wandel unterzogen ist und die Gesellschaft schnelllebig ist, solle nach Meinung vieler Menschen in der Kirche alles so bleiben, wie es ist. Auf die Kirche, so Traub, falle ein großes Sicherheits- und Bewahrungsbedürfnis.

Man müsse von Seiten der PfarrerInnen und der Kirchenleitung auch einen realistischen Blick auf die veränderten Bedürfnisse der Kirchenmitglieder wahren und die eigenen Angebote in den Gemeinden kritisch überdenken. Etwa nur die Hälfte der Kirchenmitglieder suche Gemeinschaftsangebote, wie sie vorwiegend in Kirchengemeinden angeboten werden.

Karle: *Wie nehmen Sie die jungen Kolleginnen und Kollegen wahr, Herr Traub?*

Traub hält die jungen Kolleginnen und Kollegen für „unterschiedlich“, „kompetent“ und „interessiert“. Wie kaum eine andere Generation mache diese Generation an zukünftigen PfarrerInnen Auslandserfahrungen. Mit Blick auf die Flüchtlingsbewegung sei es eine absolut positive Qualifikation, wenn PfarrerInnen weltweite Vernetzungen haben und im internationalen Dialog stehen. Traub sieht als eine große Herausforderung der jüngeren Generationen die Frage der Begrenzung. Man bewege sich in einer immer größer werdenden Informationsflut, in der es wichtig

sei, sich zu begrenzen, um Räume zu schaffen. Dies gehöre zur Selbststeuerungsaufgabe, die jede/jeder PfarrerIn sich aneignen müsse. Traub bemängelt das Reden von und dem Denken in der Kategorie Generation. Er sehe in jedem Lebensalter die Unterschiedlichkeit von Menschen.

Weiß-Schautt nimmt an der jüngeren Generation wahr, dass sie für Arbeitsbedingungen kämpften, unter denen sie ihren Beruf gern machten. Zudem stelle man die Dinge mehr in Frage und habe ein großes Interesse an Partizipation und Mitverantwortung. Daneben sei die Generation Pluralismusfähig, sie könne verschiedene Dinge nebeneinander stehen lassen. Dies sei eine wichtige Eigenschaft für die Gestaltung der Zukunft in der Kirche. Er nimmt ein starkes Bedürfnis nach einer Work-Life-Balance wahr, den Wunsch, wahrgenommen zu werden – auch von Seiten der Kirchenleitung - und das Bedürfnis nach Wertschätzung. Weiß-Schautt nimmt bei den jüngeren Kolleginnen und Kollegen insgesamt eine größere Angst vor der Zukunft wahr. Wenn Schwierigkeiten auftauchen, so Weiß-Schautt, sei die eine geringere Widerstandsfähigkeit spürbar, man suche in dieser Generation eher nach (Um)-wegen und Alternativen, anstatt sich „durchzubeißen“. Weiß-Schautt hat den Eindruck der/die Einzelne stehe sich oft selbst im Weg. Es liege alles bereit, man müsse nur die Möglichkeit ergreifen, zu gestalten. „Also tun Sie es auch!“ ist sein Aufruf an die Zuhörenden.

Karle: „Viele PfarrerInnen haben berufstätige Partner. Ist das etwas, das die Bedingungen des Pfarrerseins verändert?“

Herr Traub betont, dass diese Sachlage die Mobilität, die wir im Pfarrberuf bräuchten, dadurch eingeschränkt sei. Man versuche, von Seiten der Kirchenleitung Rücksicht auf die persönlichen Umstände und Bedürfnisse zu nehmen. Im Vergleich zu großen weltweit agierenden Unternehmen, wie wir sie um Stuttgart herum haben, könne die Landeskirche Personalgründen und aufgrund ihrer Struktur sich nicht darum kümmern, bei einem Umzug der Pfarrerin/ des Pfarrers, nach passenden Arbeitsplätzen für den jeweiligen Partner/ die jeweilige Partnerin zu suchen oder nach Betreuungsmöglichkeiten oder Schulplätzen für Kinder.

Karle: „Ich zitiere nun aus dem Artikel von Prof. Drecoll im Deutschen Pfarrerblatt:

„“

Traub fragt sich, von welchem Berufsbild Pfarrer Prof. Drecoll eigentlich ausgehe. Es gebe seiner Meinung nach kein normierendes Pfarrerbild. Es gebe eine Pluralität an Bildern und Vorstellungen. Man müsse eher vom Auftrag her denken und den Fragen nachgehen, welche Pflichtaufgaben ich als Pfarrer/ Pfarrerin habe, wo ich freie Räume habe, die mir zur Gestaltung zur Verfügung stehen.

Weiß-Schautt betont, dass jeder Beruf ein Stück weit die eigene Freiheit einschränke und schneide. Die Herausforderung im Pfarrberuf sei, um die Freiheit zu ringen und sie sich zu nehmen.

(Kurze Unterbrechung des Podiums: Herr Prof. Drecoll trifft ein, Karle begrüßt Prof. Drecoll)

Karle: „Herr Prof. Drecoll, was ist Ihrer Meinung nach das Attraktive am Pfarrberuf?“

Drecoll: „Die Freiheit“, der Beamtenstatus schränke zwar ein und es gebe Festschreibungen, die sich früh ergeben. Trotzdem habe man im Pfarrberuf viel Freiheit, die man in anderen Berufen so nicht habe. Man müsse insgesamt die Vielfalt der Gemeindepfarrämter klarer herausstellen, eine stärkere Ausdifferenzierung vornehmen und auf die Unterscheidung Gemeindepfarramt und Funktionspfarramt verzichten.

Weiß-Schautt: Es gebe in der Umstrukturierung Verdichtungen, die weniger Raum für Freiheit lassen. Das sei schade. Man müsse die Möglichkeiten für Freiheit im Pfarrberuf idealerweise in den Dienstaufträgen festhalten, bspw. 25% zur freien Gestaltung. Nur so könne man die Veränderungen gut zusammen mit den Gemeinden begleiten.

Traub ergänzt, dass das Modell der Verbundkirchengemeinde sowie der Ausbau der Verwaltungsstellen zu Dienstleistungszentren gute Möglichkeiten seien, um die Freiheit im Gemeindepfarramt zu gewährleisten. Die Anzahl der Kirchengemeindeglieder pro Vollzeitstelle steige nicht. Bereits 1971 lag man pro Vollzeit-Pfarrstelle bei 2000 Gemeindegliedern, in einigen Jahren seien es 1900 Gemeindeglieder.

Aus den Reihen der Zuhörenden kommt die Frage: „Welche Möglichkeiten sehen Sie, das Landpfarramt attraktiver zu machen?“

Weiß-Schautt schlägt vor, man könne die Landpfarrstellen aufwerten zu P2-Stellen. Bei Pfarrstellen mit einem hohen Fahraufwand könne man einen Dienstwagen zur Verfügung stellen und einen Zuschuss zu den hohen Heizkosten in großen Landpfarrhäusern geben.

Traub stellt die Möglichkeit des Teampfarramts auf dem Land als Möglichkeit heraus, um Synergien zu nutzen und sich gegenseitig zu entlasten. Allerdings setze er ein dickes Fragezeichen hinter die Behauptung, dass Landpfarrstellen unattraktiv seien.

Dreccoll hält es für wichtig, sich in Zukunft nicht zu sehr an strukturellen Fragen „festzubeißen“, sondern vielmehr nach den theologischen Kernfragen zu fragen, die wir bewahren wollen. Dazu sei auch eine große Flexibilität und Diversität der Pfarrstellen notwendig, die sich unbedingt in den kirchlichen Strukturen spiegeln sollte. Dazu gehöre bspw., die Unterscheidung zwischen Gemeinde- und Funktionspfarrämtern aufzugeben, sowie über die etwaige Auflösung geschäftsführender Pfarrstellen nachzudenken.

Weiß-Schautt erinnert an die wesentlichen Kernaufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern, die hauptsächlich darin bestehe, Menschen geistlich-theologisch zu begleiten und in Krisen zur Verfügung zu stehen.

Traub betont, dass nicht wir letztlich die Kirche bauen und erhalten. „Der Herr baut und erhält die Kirche“. Wir müssen unsere Möglichkeiten nutzen. Kirche werde sich in Zukunft hoffentlich weniger mit sich selbst beschäftigen, sondern nach außen wirken. Deshalb werden Zukunftsaufgaben sein, das öffentliche Wirken von Kirche ins Blickfeld zu nehmen und den Teil der Gemeindegemeinschaft sinnvoll zu begrenzen.

Karle bedankt sich bei den Teilnehmern der Podiumsdiskussion und verabschiedet sie im Namen der Vollversammlung.

Um 14.36 Uhr wird die Sitzung durch Jutta Haizmann geschlossen.