

Liebe Vereinsmitglieder!

Elterngeld, Studienhilfe, Büchergeld – mit Geld Gutes tun. Neben den Vorteilen, wie der Rechtsschutzversicherung und der Finanzierung des Deutschen Pfarrerinnen- und Pfarrerblattes, tun Sie, liebe Mitglieder, mit ihrem Vereinsbeitrag auch ganz konkret Gutes für andere Menschen.

Genau wie die Kirchensteuer, sind in unserem Land solche Beiträge zu gemeinnützigen Vereinen oder auch Stiftungen von der Steuer absetzbar. Das ist gut so, denn so wird das finanzielle Engagement einzelner Menschen zum Gemeinwohl vom Staat anerkannt.

Auch in Corona-Zeiten hat die Spendenbereitschaft in Deutschland nicht nachgelassen. Mit Geld Gutes tun – ohne diese Bereitschaft würde unser Zusammenleben nicht funktionieren.

Einen ganz grundsätzlichen Blick auf das Thema Geld und Kirche aus theologischer Sicht wollen wir mit Professor Dr. Traugott Jähnichen auf dem Westfälischen Pfarrtag am 11. September 2023 in den Räumen der KD Bank in Dortmund richten. »Gott und Geld« – darum geht es in seinem Referat am Vormittag. Die Einladung zum Pfarrtag mit der Möglichkeit, sich jetzt schon per Mail anzumelden, finden sie in dieser Ausgabe von PV-Info.

IPT – ein großes Thema bei der Zukunftsplanung der Kirche. Zwei durchaus unterschiedliche Meinungen dazu finden sie in den Ausführungen unserer Vorstandsmitglieder Sandra Sternke-Menne und Rüdiger Thurm.

Wie wichtig – neben der Nachwuchsgewinnung – der Kontakt zu den zahlreichen Pfarrerinnen und Pfarren im Ruhestand ist, zeigt das Tätigkeitsfeld, in dem Pfarrer Thomas Groll arbeitet. Auf Anregung



des Vorstandes hat das Personaldezernat für alle in den Ruhestand gehenden Personen ja bereits die Weiterführung des persönlichen Mail-Accounts innerhalb der EKvW ermöglicht, so dass nun alle, die es wollen, auf dem aktuellen Informationsstand bleiben können.

Ohne das Engagement und eine professionelle Einladung zur weiteren Mitarbeit der Ruheständler*innen wird es in Zukunft nicht gehen. Hierzu und zu dem weit gefächerten Aufgabenbereich von Pfr. Thomas Groll finden sie

einen Beitrag in dieser Ausgabe. Er hat das Engagement von Emeriti untersucht.

Herzlich grüßt sie

Ihr Jan-Christoph Borries, Vorsitzender

Inhalt

Kritische und optimistische Blicke auf Interprofessionelle Pastoralteams. Differenzierte Positionen und Fragen aus dem Vorstand des Pfarrvereins, von Rüdiger Thurm und Sandras Sternke-Menne	2
Mit Lust und Kompetenz zum Zuge kommen. Zahlen, Fakten, Hintergründe zum Engagement im Ruhestand. Gespräch mit Thomas Groll	9
Gemeinden schätzen Erfahrung und Kompetenz. Gastdienstler sorgen für Entlastung. Gespräch mit Michael Westerhoff	11
Einladung zum Westfälischen Pfarrtag 2023	13
Zeit für Erinnerungen und aktuelle Herausforderungen. Westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer feiern Ordinationsjubiläen in Villigst	14
Personalnachrichten der Theologinnen und Theologen. Berichtszeitraum Dezember 2022 bis April 2023	16
Rätselhaftes	19

Kritische und optimistische Blicke auf Interprofessionelle Pastoralteams

Differenzierte Positionen und Fragen aus dem Vorstand des Pfarrvereins

Über vier Jahre hat die Evangelische Kirche von Westfalen (EKvW) in Pilotprojekten erprobt, wie interprofessionelle Zusammenarbeit im pastoralen Arbeitsfeld gelingen kann. Aus dieser Erprobung ist das Gesamtkonzept »Interprofessionelle Pastoralteams in der EKvW« (IPTs) entwickelt worden, das von der Landessynode im Juni 2021 beschlossen wurde.

IPT bedeutet: Pastorale Aufgaben werden im Miteinander von Pfarrer*innen sowie Diakon*innen und Gemeindepädagog*innen oder von Mitarbeitenden aus Kirchenmusik und Verwaltung/Organisation wahrgenommen. Gleichberechtigte Zusammenarbeit und ein konstruktives Miteinander ist das Ziel dieses zukunftsweisenden Modells. Bei der Umsetzung tauchen Fragen auf und kritische Stimmen melden sich zu Wort. Wie positioniert sich der Westfälische Pfarrverein zu den IPTs?

Jan-Christoph Borries:

Es geht um grundsätzliche Fragen des Pfarrdienstes

Hinsichtlich der Einführung der IPTs gibt es bislang kein einheitliches Meinungsbild. Wie steht es mit der Aufgabenverteilung? Ist ein Stellungnahmeverfahren durch alle Presbyterien hinsichtlich der kirchenrechtlichen Fragen notwendig? Das sind nur zwei Fragen, die gegenwärtig diskutiert werden. Ein Baustein in der Diskussion wird am 31.5. 2023 die Veranstaltung »Zukunft(s)Gestaltung« in der DASA in Dortmund für alle Pfarrer*innen ab Jahrgang 1970 sein. Auch im

Vorstand des Pfarrvereins haben wir kein einheitliches Meinungsbild. Gut so, denn hier geht es um grundsätzliche Fragen der Aufgaben des Pfarrdienstes und der Stellung des ordinierten Amtes in einem Team, das nun für alle Beteiligten den Titel »pastoral« tragen soll. Unsere Vorstandsmitglieder Pfarrerin Sandra Sternke-Menne und Pfarrer Rüdiger Thurm stellen ihre Positionen in den folgenden Stellungnahmen zur Diskussion.

Rüdiger Thurm:

Fragen an das Konzept der Interprofessionellen Pastoralteams

Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer leiten Gottesdienste, feiern Amtshandlungen, leisten Seelsorge, unterrichten, verkündigen theologisch verantwortet die Botschaft des Evangeliums und repräsentieren die evangelische Kirche in der Öffentlichkeit. Sie leiten gemeinsam mit dem Presbyterium die Kirchengemeinde, begleiten Veränderungen, entwickeln neue Ideen und Projekte (und beerdigen manchmal auch alte), bringen sich mit theologischer Kompetenz, mit Kenntnis kirchlicher Zusammenhänge und mit persönlicher Überzeugung in Gemeinde, Kirchenkreis und Landeskirche, Ökumene und Öffentlichkeit

ein. Und, und, und. All diese *Tätigkeiten* je für sich genommen sind kein Alleinstellungsmerkmal, in der Summe aber charakterisieren sie diesen Beruf. Unter anderem die Kirchenordnung unserer Evangelischen Kirche von Westfalen beschreibt die theologische¹, rechtliche² und gemeindepraktische³ Verantwortung insbesondere des Gemeindepfarramtes. Für eine umfassende Befähigung haben Pfarrerinnen und Pfarrer ein anspruchsvolles akademisches Studium absolviert und ein zweieinhalbjähriges Vikariat durchlaufen. Nach einer Zeit im Probendienst wurden sie ordiniert und dann auf eine Pfarrstelle gewählt.

1 Die mit der Ordination verbundene besondere theologische Verantwortung ist zuallererst im Dienst an Wort und Sakrament begründet, in den *notae ecclesiae* also, um mit der Tradition zu sprechen.

2 Das Gemeindepfarramt hat unverzichtbare Funktionen in der durch die geltenden Ordnungen bestimmten Aufbauorganisation unserer Kirche.

3 Das Gemeindepfarramt hat deshalb eine Schlüsselposition sowohl für die Ablauforganisation wie auch für das gemeindliche Leben, einschließlich der »weichen« Faktoren, wie Gemeinde- und Kommunikationskultur, Atmosphäre u. s.w.

Vielseitiges Berufsbild mit zunehmender Arbeitsverdichtung

Der Bedarf an geeigneten Menschen für das Gemeindepfarramt ist hoch, und die Anforderungen an sie sind ebenfalls hoch. Das Berufsprofil dieses Pfarrdienstes ist aufgrund seiner Vielseitigkeit, seiner Lebensnähe und seiner oft unmittelbar erfahrbaren Sinnhaftigkeit attraktiv. Aber gerade in der Umbruchsituation, in der sich die Evangelische Kirche gegenwärtig befindet, ist der auf uns zukommende Mangel an Nachwuchs unübersehbar. Und zugleich gehen zunehmende Arbeitsverdichtung und Verunsicherung bei den Aktiven auf Kosten der Berufszufriedenheit.

Als Kennzahl für die Freigabe und Besetzung von Gemeindepfarrstellen wird für die Zukunft (im Zeitkorridor 2031–35) in der Evangelischen Kirche von Westfalen ein Verhältnis von Pfarrstellen zu Gemeindegliederzahl von 1:5.000⁴ angestrebt (bis 2025 gilt 1:3.000, im Zeitkorridor 2026–2030 1:4.000, vorbehaltlich der tatsächlichen Entwicklung und entsprechender Beschlüsse der Landessynode).

Der Hintergrund: Die Zahl der zukünftigen Absolventinnen und Absolventen von Studium und Vikariat lässt sich schon heute einigermaßen verlässlich einschätzen, der vorgesehene Stellenschlüssel wird einfach durch den Quotienten von vermutlich vorhandenen Theologinnen und Theologen und vermutlich vorhandenen Gemeindegliedern ermittelt. Es handelt sich hier also nicht um eine am Bedarf oder an der Finanzkraft, sondern um eine an Nachwuchs-Prognosezahlen orientierte Zahl. Sie dient als Maß für die Freigabe wieder zu besetzender Stellen, damit sich die weniger werdenden Theologen gleichmäßig über die Kirchengemeinden unserer Landeskirche verteilen. Demgegenüber steht aber der eigentliche Bedarf, der



Rüdiger Thurm, Jahrgang 1965, ist Gemeindepfarrer im Kirchenkreis Bielefeld. Er ist ausgebildeter Gemeindeberater und war als solcher in den Jahren 2003 bis 2018 für Gemeinden, Kirchenkreise und Werke der Landeskirche und manchmal auch über ihre Grenzen hinaus tätig. Dann musste er aufgrund der Reduktion der Pfarrstellen in seiner Gemeinde nicht nur Gemeindeaufgaben, sondern auch Aufgaben auf landeskirchlicher Ebene reduzieren.

in unserer Landeskirche weiterhin mit einem Verhältnis von 1:3.000 benannt wird.⁵

IPTs als Mittel gegen Überlastung

Die Herausforderung, die in diesen Zahlen liegt, ist erkannt, und die EKvW beschreitet verschiedene Wege, um einer Unterversorgung der Kirchengemeinden und einer Überlastung der Pfarrpersonen entgegenzuwirken. Ein wesentliches Mittel dazu ist die Einführung der »Interprofessionellen Pastoralteams«, sie sind nach einer Erprobungsphase nun beschlossene Sache.⁶ Diese »IPTs« sollen es ermöglichen, dass auch in Zukunft ein Verhältnis von mindestens 1:3.000 zwischen hauptamtlichen Pastoralteam-Mitgliedern und Gemeindegliedern angestrebt werden kann.

Die Ausgestaltung des Gemeindepfarramts und die ihm zugewachsenen Tätigkeiten müssen – nicht zum ersten Mal – kritisch

überprüft werden. Die bisherigen Tätigkeiten von Pfarrpersonen sollen nun, sofern sie hauptamtlich fortgeführt werden sollen, zukünftig von Menschen aus verschiedenen Berufsgruppen im gemeinsamen Team mit Pfarrfrauen und Pfarrern übernommen werden. Das IPT-Konzept führt hier also weiter, insofern die Aufgaben des Pfarramtes nicht nur einer kritischen Sichtung, sondern auch einer funktionalen Differenzierung zugeführt werden sollen, weg von Allzuständigkeit von Pfarrpersonen hin zur Verteilung von Pfarrdienstaufgaben auf Menschen mit verschiedenen Qualifikationen und Neigungen.

Der Stellenschlüssel für ein IPT wird so ermittelt, dass bezogen auf eine hinreichend große Anzahl von Gemeindegliedern (auf einen »Personalplanungsraum«) die Zahl der nach den oben genannten Korridorwerten ermittelten Pfarrstellen ergänzt wird um so viele weitere IPT-Stellen aus anderen Berufen, dass sich insgesamt möglichst ein Durchschnitt von min-

⁴ Die Zahl soll zum Ende des jeweiligen Zeitkorridors erreicht sein, deshalb »Korridor«.

⁵ Vgl. Ziffer 9 im Rundschreiben 37/2021.

⁶ Die rechtliche Grundlage wurde mit dem Beschluss der Landessynode über das Gesamtkonzept im Juni 2021 und auf dem Wege landeskirchlicher Rundschreiben geschaffen. Auf diesem Hintergrund war ein ausführliches Stellungnahmeverfahren der Presbyterien und Kreissynoden juristisch gesehen nicht notwendig. Die Umsetzung von IPTs vor Ort ist auch nicht zwingend geboten, solange auf anderem Wege ein Schlüssel von 1:3.000 gehalten werden kann.

destens 1:3.000 für das Verhältnis von hauptamtlichen Pastoralteam-Mitgliedern zu Gemeindegliedern ergibt.⁷

Die Entscheidung, dem Personalproblem konzeptionell zu begegnen, ist eindeutig zu begrüßen. Das IPT-Konzept ist aufgrund einer konkreten Analyse entstanden, inzwischen durch seine Erprobungsphase gegangen und beschlossen. Seine Leistungsfähigkeit ist im Prozess weiter zu prüfen, und das Konzept muss entsprechend den Herausforderungen fortentwickelt werden.

Ein Beispiel für das Jahr 2035

Stellen wir uns einen fiktiven Beispielkirchenkreis 2035 vor, der dann 50.000 Gemeindeglieder hätte.⁸ Wenn dieser dem IPT-Konzept mit den nach heutiger Kenntnis prognostizierten Zahlen folgt, wird die Personalplanung zu diesem Zeitpunkt 10 Gemeindepfarrstellen und mindestens 6,7 weitere IPT-Stellen für die Gemeinden vorsehen. Es wird aufgrund der erkennbaren Alterszusammensetzung der Kirchenmitglieder im Jahr 2035 nicht ganz unrealistisch sein, hier mit jährlich rund 1.000 Beerdigungen und hoffentlich auch ungefähr 500 Taufen zu rechnen. Analoges gilt für die anderen im engeren Sinn pastoralen Aufgaben, die hier jetzt nicht weiter aufgezählt werden sollen, die prognostizierte Anzahl der Beerdigungen und Taufen dient lediglich einer Einschätzung der Größenordnung des Arbeitsfeldes. Die Zahl der Predigtstätten in einem solchen fiktiven Kirchenkreis könnte sich bis 2035 auf vielleicht 15 bis 20 reduziert haben (!).

Ein zukünftiger »Personalplanungsraum« in einem solchen Kirchenkreis könnte z. B. ca. 10.000 Gemeindeglieder und also 2 Pfarrstellen und 1,3 Stellen für Menschen aus anderen IPT-Berufsgruppen umfassen. Auf den ersten Blick ist es vielleicht ein attraktiver Gedanke für studierte Theologen, manche ungeliebte Tätigkeiten nun an Menschen abzugeben, »die das gelernt haben und besser können.« Wird es dann aber wirklich so sein, dass – grob skizziert – eine öffentlichkeitsaffine Pfarrerin alle Sonntagsgottesdienste für 3–4 Predigtstätten übernimmt, 100 Taufen und die Kulturarbeit macht, ein seelsorglich orientierter Pfarrer alle 200 Beerdigungen, Seelsorge und Besuchs-

dienstleitung, eine pädagogisch qualifizierte IPT-Kraft die komplette Konfirmandenarbeit mit 100 Konfirmanden pro Jahrgang und die Erwachsenenbildung, und eine Teilzeit-IPT-Kraft übernimmt das »Gemeindemanagement«? Ist das eine sinnvolle und attraktive Lösung, und beschreibt dies das zukünftige Berufsbild der ordinierten Theologen und der anderen IPT-Berufe? Und wie verhält sich dieses Team mit seiner eigenen Struktur zu der Selbstorganisation und den Konzeptionen der Kirchengemeinden im Einzugsbereich des Personalplanungsraumes?

Drei Merkmale charakterisieren die IPTs

Die Bezeichnung »Interprofessionelles Pastoralteam« lässt eine angestrebte Quadratur des Kreises ahnen. Drei Merkmale sind in seinem Namen enthalten und charakterisieren dieses Konzept: Es enthält sowohl die Differenz (interprofessionell) wie die Gleichheit (pastoral) des Dienstes wie auch den Teamcharakter der Tätigkeit (Team): Es geht um verschiedene Professionen (Pädagogen, Kirchenmusiker, Verwaltungsleute, Pfarrer), doch es soll anders als bisher – denn es gibt diese verschiedenen Professionen ja auch heute schon bei der Kirche – darum gehen, dass nun alle diese Professionen »pastorale« Arbeit tun, die bisher auf Pfarrstellen geleistet wurde, und zwar nicht arbeitsteilig jeder für sich, sondern gemeinsam als Team.

Interprofessionalität ist noch kein neuer Mehrwert

Interprofessionalität: Der Begriff stammt bekanntlich aus dem medizinischen Bereich. »Unter dem Begriff interprofessionelle Zusammenarbeit versteht man die Zusammenarbeit verschiedener Professionen, Patienten, Klienten, Angehörigen, aber auch Gesellschaften, um interprofessionelles Arbeiten zu ermöglichen und so optimale Gesundheitsversorgung zu gewährleisten.«⁹ Ein Beispiel könnte also sein: Chefärztin, Pflegedienstleitung, Hygienefachkraft, Seelsorgerin und Patientenfürsprecher analysieren und entwickeln gemeinsam die Arbeit der Station im Interesse der Patienten.¹⁰

Was kann »Interprofessionalität« für ein »Interprofessionelles Pastoralteam« bedeuten? Das differenzier-

7 In diesem Text ist explizit das Gemeindepfarramt im Blick. Die IPT-Konzeption der EKvW schlägt vor, dass auch bei den kreiskirchlichen und landeskirchlichen Pfarrstellen zukünftig bis 2035 etwa ein Drittel der Stellen mit IPT-Mitgliedern aus anderen Berufsgruppen besetzt werden soll. Die Herausforderungen bei der Organisation und Umsetzung sind für Funktionspfarrstellen vermutlich andere – und in manchen Bereichen ist die Umsetzung vielleicht auch unkomplizierter als im Bereich des Gemeindepfarramts. Das wäre in einer eigenen Untersuchung zu betrachten und kann hier nicht geleistet werden.

8 Um die Jahrtausendwende war die Zahl also vermutlich noch doppelt so groß.

9 Quelle: World Health Organisation/WHO (2010) Framework for action on interprofessional education & collaborative practice. Health professions networks nursing & midwifery human resources for health. WHO, Genf.

10 Es geht daraus hervor, dass Interprofessionalität nicht dieselbe hauptamtliche Anstellung, Arbeitszeit oder Bezahlung voraussetzt – das macht der WHO-Kontext hinreichend deutlich. Interprofessionalität meint auch nicht automatisch, alle hätten im Unternehmen die gleiche Leitungsverantwortung.

te Miteinander der Professionen gibt es in der evangelischen Kirche zum Glück bereits, dafür steht bisher der Begriff »Dienstgemeinschaft«.¹¹ Selbstverständlich und zum Glück entwickeln auch ganz ohne IPT beispielsweise eine Jugendmitarbeiterin, ein Kirchenmusiker, eine Pfarrerin und Ehrenamtliche schon heute gemeinsam und mit je spezifischer Kompetenz dauerhaft Gemeindegliederarbeit, Jugendgottesdienst, Kinderbibelwoche oder Konfi-Camp. Sie erfüllen dann alle Kriterien an Interprofessionalität – ganz ohne dass ein IPT neu dafür geschaffen werden muss.

Die Interprofessionalität selber ist also weder (wie manchmal behauptet) ein neues Lernfeld noch ein neuer Mehrwert.

Pastoralteams ersetzen nicht Aufgabenkritik

Pastoral: Hier allerdings liegt der Schlüssel zum IPT: Nur wenn die verschiedenen Professionen in Zukunft in Summe die »pastorale« Arbeit leisten, die von Pfarrerinnen und Pfarrern geleistet werden soll, wird ja das Problem der zu wenigen Ordinierten gelöst.¹² Die Erwartung, dass all diese verschiedenen Berufe im IPT jetzt »pastorale« Arbeit tun, geht bis hin zu der manchmal geäußerten und verständlichen Erwartung, die IPT-Mitglieder sollten im Urlaubs-, Krankheits-, Fortbildungs- oder Vakanzfall einander vertreten können, so wie bisher Pfarrkolleginnen und -kollegen einander vertreten. Die Bereitschaft zu gegenseitiger Unterstützung bzw. Vertretung ist aber auch generell sinnvoll, denn beispielsweise Trauerfeiern können sich bekanntlich zeitlich häufen und können nicht gleichmäßig im Voraus über das Jahr verteilt geplant werden.

Es kann damit nicht gemeint sein, dass diejenigen Tätigkeiten, die keine eigentlichen pastoralen Tätigkeiten sind, jedoch heute vielerorts von Pfarrerinnen und Pfarrern übernommen werden und sie überlasten (berufsfremde Aufgaben wie Friedhofsverwaltung, detaillierte Baufragen, oder auch originäre Kirchmeisteraufgaben), jetzt an andere Professionen im IPT delegiert werden. Denn die anderen IPT-Mitglieder sollen ja ebenfalls *pastorale* Aufgaben haben. Die notwendige Aufgabenkritik im Pfarramt darf nicht übersprungen werden. Was *eindeutig* nicht zum Pfarrdienst gehört, soll wünschenswerterweise z. B. von geeigneten Personen in der kirchlichen Verwaltung übernommen werden und *nicht* durch das IPT. Zur Ehrlich-

keit gehört aber auch: Manche in unserer Berufsgruppe womöglich ungeliebte und zum Beispiel vorschnell als »Verwaltung« verschriene Tätigkeiten gehört eben doch auch zum Pfarrdienst im engeren Sinn, sofern der Pfarrdienst ein Leitungsamt ist und auch einmal verlangt, dass eine komplizierte Angelegenheit organisiert, verstanden, entschieden, dokumentiert, verantwortet und kommuniziert wird.

Es kann andersherum auch eindeutig nicht gemeint sein, dass zusätzliche Tätigkeiten, die bisher nach gängigem Verständnis nicht-pastorale Tätigkeiten waren, sondern von anderen Berufsgruppen wahrgenommen wurden, jetzt von einem Interprofessionellen Team mitübernommen werden. Das wäre in der Tat das echte Gegenteil von Aufgabenkritik. Es kann also nicht gemeint sein, dass der hauptamtliche Dienst beispielsweise in der Kirchenmusik, in der Kinder- und Jugendarbeit, in der Verwaltung jetzt zu den Aufgaben eines IPT gerechnet wird und damit dazu dient, den Schlüssel IPT:Gemeindeglieder zu verbessern. Das ginge zum einen erkennbar auf Kosten der anderen, bisher klar definierten Berufe, und zum anderen auf Kosten der im eigentlichen Sinn pastoralen Tätigkeiten, die mit dem IPT doch gerade auch in Zukunft gesichert werden sollen, jetzt aber durch fachlich andere Aufgaben ersetzt würden. Und schließlich: Das wird im IPT-Konzept ja immerhin auch deutlich gesagt: Die anderen Berufe sollen als solche auch außerhalb der IPTs erhalten bleiben! Ob aber durch die Abwerbung in IPTs hier nicht der Fachkräftemangel noch verstärkt wird?

Wenn also tatsächlich dem zukünftigen Pfarrermangel begegnet werden soll, dann braucht es schlicht genügend Menschen, die berufen sind, Gottesdienste zu leiten, Amtshandlungen zu feiern, Seelsorge zu leisten usw., siehe oben. Das sind bisher im Regelfall ordnierte Pfarrerinnen und Pfarrer. Zu diesen kommen Menschen hinzu, die nach der geltenden Ordnung zum Beispiel mit dem Prädikantendienst beauftragt werden. Werden aber Menschen dauerhaft und hauptamtlich in unserer Kirche schwerpunktmäßig mit dem Dienst an Wort und Sakrament und weiteren pastoralen Aufgaben beauftragt und wollen auch an der Leitung der Gemeinde mitwirken, sollte dann nicht um der Qualifikation und um der Klarheit des Amtes willen eine Ausbildung angestrebt werden, die zum vollen Pfarrdienst befähigt, zur Ordination führt und die

11 Vgl. »Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche«, Landessynode der EKvW 2017, S. 6–7.

12 Die erste verbindliche Grundentscheidung, die dem inhaltlichen Konzept für die IPTs vorangestellt ist, lautet deshalb: »Die bislang überwiegend von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommenen Aufgaben werden in Zukunft von »Interprofessionellen Pastoralteams« ausgeführt.« – Zitiert nach ipt.ekvw.de

vollen Rechte und Pflichten des Pfarramtes mit sich bringt?¹³

Wie aber wirkt sich die pastorale Tätigkeit auf die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der beteiligten Berufe aus? Am Beschluss der Rheinischen Landessynode im Januar dieses Jahres zur Arbeitszeit im Pfarramt lässt sich erkennen, dass das Miteinander der Berufe im Team ein starkes Argument für die Einführung einer echten Arbeitszeitregelung auch für den Pfarrdienst darstellen kann. Theoretisch wäre ja auch eine umgekehrte Logik denkbar: Wenn es Pfarrpersonen oder Lehrerinnen und Lehrer im privatrechtlichen Angestelltenverhältnis gibt, für die lediglich dieselben offenen Arbeitszeitbeschreibungen gelten wie für ihre Kollegen im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, so wäre es sachlich plausibel, dass IPT-Mitglieder im Angestelltenverhältnis ihre Arbeitszeit ähnlich frei organisieren wie die ordinierten Mitglieder. Denn laut IPT-Konzept ist ja nicht die *Tätigkeit*, sondern die *Rolle* eine andere (siehe ipt.ekvw.de).

Vermehrter Aufwand für die Organisation des Teams

Team: In der Tat ist Teamarbeit in der Kirche unabdingbar, zwischen Hauptamtlichen untereinander und im Verein gemeinsam mit Ehrenamtlichen wie unter Ehrenamtlichen. In der Tat ist es unabdingbar, dass die Hauptamtlichen (nicht nur im pastoralen Dienst!) in einer Kirchengemeinde in gemeinsamen Dienstbesprechungen ihre Arbeit planen und analysieren und darüber hinaus vieles auch gemeinsam umsetzen. Es ist aber leider eine Illusion zu meinen, man könnte durch ein IPT in Zukunft zu mehreren dort im Team arbeiten, wo bisher ein Pfarrer alleine tätig war – dafür reicht das Personal ja einfach nicht. Beispiel: Wenn bisher *eine* Pfarrerin auf dem Konfi-Camp dabei war, wird nicht in Zukunft nun noch eine zweite Pastoralperson aus dem IPT dabei sein können, so schön das wäre. Sondern der eine Kollege wird mitfahren, die andere Kollegin wird neben ihren regulären Aufgaben auch noch dessen Abwesenheitsvertretung abdecken müssen.

Zu den Herausforderungen der Teamarbeit gehört übrigens – auch das ist im Blick auf effiziente Arbeitszeit nicht zu vernachlässigen – ein vermehrter Aufwand für Teamorganisation und interne Abstimmungen, Übergaben usw. Hier wird außerdem mit dem Personalplanungsraum eine neue Organisationsebene zu den bestehenden addiert, die bisher so nicht vorhanden war. Ihre Organisationsform und Steuerung ist nicht grundsätzlich geklärt, sondern muss jeweils situationsbezogen und im Vollzug gefunden werden. Es wird sich zeigen, ob dies am Ende mehr Effizienz und Zufriedenheit oder mehr Aufwand und Konfliktpotential bedeutet.

Weitere Fragen

Für die Zukunft zeichnen sich weitere Fragen ab und suchen nach Antworten:

- Wie entwickelt sich überhaupt die für die evangelische Kirche theologisch und strukturell so wesentliche organisatorische Zuordnung von Gemeindepfarramt und Kirchengemeinde?
- In welchem Verhältnis steht im Konfliktfall die professionell begründete »power« eines mehrere Gemeinden übergreifenden Pastoralteams zu den einzelnen ehrenamtlich geprägten Leitungsteams (Presbyterien)?
- Wie ist es um die Leitungsverantwortung der Presbyterien bestellt, wenn die Personalhoheit sich mehr und mehr auf den Personalplanungsraum und auf die Kirchenkreisebene verschiebt?
- Welches Besetzungsverfahren für Pfarrstellen ist angemessen, wenn diese häufig nicht mehr auf eine einzelne Gemeinde bezogen konzipiert werden können?

Es ist nicht unwahrscheinlich, dass im Jahr 2035 weitere Faktoren die Ausgestaltung gemeindlichen Lebens maßgeblich beeinflussen werden, die heute noch nicht zu erkennen sind. Und doch muss ein Konzept, das heute entwickelt wird, zumindest für die wesentlichen heute bekannten Fragen Antworten bereitstellen.

13 Interessanterweise hat unsere Landeskirche schon in den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts angesichts des damaligen Pfarrermangels Menschen aus anderen Berufen den Quereinstieg und eine Nachqualifikation ermöglicht, die ihnen den Weg zur Ordination eröffnete (Predigergesetz von 1968). Dieser Weg ins Pfarramt hat mit Artikel 33 in der Kirchenordnung der EKvW einen eigenen Stellenwert, beachtenswerterweise wird das Amt des Predigers mit Artikel 33 zwischen dem Amt der Pfarrerin und des Pfarrers und dem Amt der Prädikantinnen und Prädikanten aufgeführt. Warum sollte für Quereinsteiger in den pastoralen Dienst also nicht ein solcher bzw. ein ähnlicher Weg zur Regel werden? Ein solcher Weg könnte zum Beispiel ein berufsbegleitendes Masterstudium der Evangelischen Theologie vorsehen, dazu ermutigen und es fördern.

Sandra Sternke-Menne: Das Pfarramt im Interprofessionellem Pastoralteam

Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind eine der Berufsgruppen im Interprofessionellen Pastoralteam (IPT). 2017/2018 sind die ersten Projektteams in der westfälischen Landeskirche gestartet, seitdem ist die Zahl der Teams steigend. Sowohl im städtischen als auch im ländlichen Bereich werden Teams eingesetzt, die die pastorale Versorgung an kirchlichen Orten und in der Fläche gewährleisten und aufrechterhalten.

Zusammenarbeit der Berufsgruppen versus Verdrängungsprozesse

Der Vorstand des westfälischen Pfarrvereins hat von Anfang an die Arbeit am Konzept der Interprofessionellen Pastoralteams begleitet, hat mitdiskutiert, kritisch nachgefragt und hinterfragt. Der Austausch in der Arbeitsgruppe ist gut und konstruktiv.

Wir begrüßen die Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen zur Kommunikation des Evangeliums miteinander.

Die EKvW blickt auf eine lange Zeit zurück, in der Pfarrerinnen und Pfarrer in der pastoralen Arbeit unserer Kirche die zahlenmäßig größte Gruppe waren. Pastorale Aufgaben wurden fast ausschließlich von Pfarrerinnen und Pfarrern wahrgenommen. So hat sich in der EKvW eine Pfarrzentriertheit in vielen Arbeitsfeldern unserer Kirche etabliert. Auch zahlreiche Aufgaben, die klassischer Weise gemeinsam mit Angehörigen der anderen kirchlichen Berufsgruppen ausgeführt werden (sollten), wurden vielerorts ausschließlich von Pfarrerinnen und Pfarrern erfüllt. Angehörige der anderen kirchlichen Berufsgruppen fühlten sich nicht nur von der großen Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern verdrängt, an zu vielen Orten in der EKvW ist dies tatsächlich auch geschehen.

Miteinander versus Versäulung

Gleichwohl gab es an vielen Orten unserer Landeskirche auch die erfolgreiche und segensreiche Zusammen-



Sandra Sternke-Menne, 42 Jahre alt, ist Pfarrerin der Ev. Kirchengemeinde Brackel (KK Dortmund), Scriba im KSV Dortmund und Mitglied der landeskirchlichen Arbeitsgruppe IPT als Vertreterin des Pfarrvereins. Sie arbeitet seit 2018 in einem IPT.

menarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern im Team mit Angehörigen der anderen kirchlichen Berufsgruppen.

Das IPT-Konzept betont den Wert solcher Zusammenarbeit der verschiedenen kirchlichen Berufsgruppen zur Kommunikation des Evangeliums. Statt die einzelnen kirchlichen Berufe eher versäult nebeneinander zu sehen, richtet das IPT-Konzept das Augenmerk auf das Miteinander der unterschiedlichen kirchlichen Berufe und deren jeweiliger eigenen Kompetenzen und Klangfarben. Es beschreibt inhaltlich und strukturell, wie Angehörige der unterschiedlichen kirchlichen Berufsgruppen und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zukunft wieder stärker als in den vergangenen Jahrzehnten gemeinsam das Evange-

lium verkünden können.

Damit ist das IPT-Konzept auch geeignet, der rapide sinkenden Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern im aktiven Dienst in der EKvW zu begegnen, und bietet einen Rahmen, um kirchliches Leben zeitgemäß und den heutigen Anforderungen entsprechend zu gestalten.

Herausforderung: Präzisieren der Berufsbilder

Insofern liegt eine Herausforderung in der Umsetzung des IPT-Gedankens darin zu klären, welche Aufgaben in der pastoralen Arbeit – insbesondere dem Pfarramt – zuzuordnen sind und welche vornehmlich von Angehörigen anderer Berufsgruppen wahrgenommen werden sollen – und umgekehrt natürlich ebenso.

Pfarrerinnen und Pfarrer sind in ihrem Dienst mit Verkündigung, Verwaltung der Sakramente, Konfirmandenarbeit, Seelsorge und Leitung betraut und bringen dies in die Dienstgemeinschaft im IPT ein. Im inhaltlichen Konzept bei der Errichtung von Interprofessionellen Pastoralteams werden dem Pfarrdienst dabei unterschiedliche Dimensionen im Dienst zugeschrieben¹⁴: Die theologische Dimension, die gesamt-kirchliche Dimension, die öffentliche Dimension und die Dimension der Leitung.

¹⁴ Vgl. hierzu die Internetseite der EKvW: <https://ipt.ekvw.de>

Diese Dimensionen beschreiben das Pfarramt, greifen aber in vielerlei Hinsicht zu kurz. Hier ist eine Präzisierung des Berufsbildes gefordert, nicht nur im Hinblick auf den Pfarrdienst, sondern auch im Hinblick auf die anderen Berufsgruppen im IPT.

Besonderheiten im Pfarrdienst

Besonders im Pfarrdienst zu betonen ist der gesamt-kirchliche Auftrag zur gottesdienstlichen Verkündigung in verschiedensten Gottesdienstformaten und in der Gesamtheit der Kasualien, die so nur dem Pfarrdienst zugeordnet werden kann. Hinzu kommt u. a. die verlässliche, flexible Erreichbarkeit im Dienst, die sich zeitlich, aber auch lokal (z. Zt. Residenz- bzw. Erreichbarkeitspflicht) ausdrückt. In der Seelsorge unterliegt der Pfarrdienst dem besonderen gesetzlichen Schutz aufgrund des unverbrüchlichen Beicht-/ Verschwiegenheitsgeheimnisses.

Hinzu kommt, dass die Ordination im Gegensatz zur Beauftragung und Einsegnung univer-

sal ist und nicht orts- und zeitgebunden wie im Diakon*innenamt oder Prädikant*innenamt.

Die gewählten Pfarrerrinnen und Pfarrer sind geborene Mitglieder des Presbyteriums und üben ggf. auch den Vorsitz im Presbyterium aus, wenn sich kein ehrenamtlicher Presbyter*in für diesen Dienst findet.

Mit einer gewählten Pfarrstelle ist zudem auch das Siegelrecht verbunden. Häufig gehört zum Pfarramt in besonderer Weise auch Personalverantwortung in Form von Leitung, die es in Mitarbeitendengesprächen, Moderation und öffentliche Vertretung der Kirchengemeinde nach außen auszuführen gilt.

Nicht zuletzt sieht die Kirchenordnung ausdrücklich vor, dass das Pfarramt das Leitungsamt in unserer Kirche ist.

Im Zusammenspiel der Berufsgruppen im IPT ist in unserer westfälischen Landeskirche ein Miteinander wichtig, das die jeweils andere Berufsgruppe mit ihren Besonderheiten in den Blick nimmt, um das Evangelium auf bestmögliche Weise zu verkündigen und zu den Menschen zu bringen. ■

Angemerkt

In sieben Jahren weit gekommen: Von der Idee zum Status Quo

Der Landessynode 2015 ging es darum, »das Pfarramt sowie die weiteren Berufsfelder zu stärken und eine Klärung der Rollen zwischen den Professionen sowie dem Ehrenamt voranzubringen. Dabei geht es insbesondere um die Nachwuchsgewinnung für das Pfarramt und die künftige Nutzung der Kompetenz aller Berufe.«

Zum Gesamtprozess gehörten vor allem drei Verfahren:

- die Großgruppenveranstaltungen mit Pfarrer*innen in den Gestaltungsräumen
- ein wissenschaftliches Symposium
- Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen.

Ins Gespräch miteinander und mit der Landeskirche kamen die Pfarrer*innen bei den Großveranstaltungen in den Gestaltungsräumen. Viele der Argumente und auch Klagen waren denen, die schon länger im Amt waren, nicht neu. Neu war, in einem strukturierten Prozess daraus verbindlich Konsequenzen zu ziehen. Durchgängig wurden Vorteile in multiprofessionellen Teams gesehen¹. In der Pilotphase haben 17 Teams ihre Arbeit aufgenommen.

Hochgradig differenziert traten theologische Wissenschaft und Kirche in der Anfangsphase miteinander in den Dialog. Das Symposium positionierte sich zum Pfarrdienst in der Dienstgemeinschaft der Kirche² und kommt unter anderem zu dem Schluss:

»Interprofessionelle Pilotprojekte sind gut geeignet, die erforderlichen Neujustierungen der Ämter und Dienste (...) mit einer Perspektive auf Dauer auszuprobieren und zu etablieren. Beim dort zugrundeliegenden Regelwerk ist auf klare Bestimmungen und Zuordnungen der unterschiedlichen Ämter und Dienste ebenso zu achten wie auf die Ausstattung und die kulturellen Bedingungen der Zusammenarbeit.« (S. 263)

Nur so kann es gehen. Sonst setzen sich die alten ungelösten Problematiken in den neuen Strukturen fort. Oder?

Christa A. Thiel

¹ Nachzulesen in: Stück für Stück, Das Pfarramt im Gespräch, Bielefeld 2017

² Der Pfarrdienst in der Dienstgemeinschaft der Kirche, hg. Annette Kurschus, Dieter Beese, Luther-Verlag, Bielefeld 2018

Mit Lust und Kompetenz zum Zuge kommen

Zahlen, Fakten, Hintergründe zum Engagement im Ruhestand

Seit zwei Jahren begleitet Thomas Groll Pfarrer*innen, die auf den Ruhestand zugehen oder bereits im Ruhestand sind. Er ist auch für deren Fortbildung zuständig. Zuvor war er viele Jahre als nebenamtlicher Geistlicher in der Ökumenischen Telefon Seelsorge Münster und seit 2001 auch als landeskirchlicher Supervisor tätig. Von 2008 bis 2019 war er Vorsitzender des Konvents für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche. Weiter ist er Dozent für Ethik und Religion in der Ausbildung für Pflegeberufe. Von November 2019 bis Juni 2020 hatte er als stellvertretender Assessor die kommissarische Leitung des Evangelischen Kirchenkreises Münster inne. Mit ihm sprach Christa A. Thiel.

Sie haben mit 60 Jahren noch einmal eine neue Aufgabe übernommen.

Was waren Ihre Beweggründe?

Ich habe 30 Jahre im Kirchenkreis Münster gearbeitet und dort mit vielen wunderbaren Menschen viel gelernt, erlebt und erreicht – in Gemeinde, in Telefon- und Krankenhausseelsorge und in kreis-kirchlichen Aufgaben. Für meine letzte berufliche Etappe hat mich noch mal eine Herausforderung auf landeskirchlicher Ebene gereizt mit einem bereits vertrauten (Supervision) und einem neuen Teil (Ruhestandsarbeit).



*Pfarrer Thomas Groll begleitet Kolleg*innen kurz vor dem und im Ruhestand.*

Was spricht grundsätzlich dafür, gegen Ende des Berufslebens noch einmal was Neues zu wagen?

Um es mit einer Gedichtzeile von Hilde Domin auszudrücken: »Nicht müde werden ...« in einer langjährigen, gewohnten Tätigkeit.

Was wären Gründe davon abzuraten?

Eine neue Stelle heißt in der Regel: Man will und muss noch mal so richtig durchstarten. Das kann mit einer anderen Vision von mir kollidieren: dass man nicht aus voller Fahrt von Hundert auf Null in den Ruhestand »abstürzt«, sondern eher in einem geordneten Sinkflug im neuen Lebensabschnitt landet – was organischer und gesünder ist.

Ihr Kernanliegen ist es, dass Menschen in der Kirche »gut, gern und möglichst gesund arbeiten«. Was ist dafür besonders wichtig?

Gute Arbeit sollte durch Fortbildung und Supervision gestärkt werden. Arbeitszufriedenheit braucht ein motivierendes Arbeitsklima und gute Kollegialität – beides ist nicht selbstverständlich und muss

von Vorgesetzten und Trägern gefördert werden. Das alles sind schon gute Voraussetzungen dafür, in der Arbeit gesund zu bleiben. Zusätzlich ist hier nötig, die Arbeitsaufträge immer wieder mit den vorhandenen Ressourcen abzugleichen, und zwar ohne jedes schlechte Gewissen.

Die Dienstpflichten enden bekanntlich mit dem Ruhestand. Die pastorale Existenz nicht. Bald kommt eine von Ihnen initiierte Studie auf den Markt. In der fragen Sie nach dem Engagement der Emeriti. Verraten Sie uns doch schon mal die wichtigsten Erkenntnisse!

Gemeinsam mit dem Fachbereich Psychologie der Universität Müns-

ter haben wir alle ca. 1.300 Pfarrer*innen im Ruhestand in der EKvW befragt. Erste Erkenntnis: Über 450 haben geantwortet – das ist ein hervorragender Rücklauf und zeigt ein großes Interesse und eine hohe Identifikation der Emeriti mit ihrer Kirche.

Zweite Erkenntnis: Sehr viele von ihnen (82 Prozent) engagieren sich in der Kirche in ziemlich hohem Ausmaß – durchschnittlich 26 Stunden im Monat – und sind mit diesem Engagement weitgehend zufrieden.

Dritte Erkenntnis: Die große Mehrheit übernimmt gern Gottesdienste und Kasualien. Da werden sie in Zukunft auch zunehmend gebraucht. Aber viele sind auch in ganz unterschiedlichen Feldern engagiert, oft an den Schnittstellen von Kirche und Gesellschaft.

Vierte Erkenntnis: Sie wünschen sich für ihr Engagement gute Absprachen, Aufwandsentschädigung, Aufgabenvielfalt und Fortbildung.

Fünfte Erkenntnis: ihr Engagement stärkt ihr Wohlbefinden. Das alles sind Good News auch für ein



Die Emeritibefragung fand im Rahmen einer Masterarbeit statt, v. l. n. r.: Prof. Dr. Carmen Binnewies (Fachbereich Psychologie der Universität Münster), Kathrin Böhlemann (M. Sc. Psychologie), Thomas Groll, Dr. Peter Böhlemann (IAFW).

zukünftiges produktives Miteinander der Generationen von Pfarrerinnen und Pfarrern und gibt uns Hinweise, wie wir das gut weiter stärken können.

Können Sie genauer sagen, wie es mit dem Engagement außerhalb der Kirche aussieht?

63 Prozent der Pfarrer*innen im Ruhestand sind (auch) außerhalb der Kirche aktiv. Hier reicht das Engagement z. B. vom Bürgerbus über Hospizarbeit, Städtischer Seniorenrat bis hin zu Reiseleitung, Suppenküche und Bündnis für Vielfalt, Menschenwürde und Toleranz.

Die Liste der Ruheständler*innen ist lang und wird länger. Die Liste derer, die ins Pfarramt streben, ist es nicht. Die Werbung für kirchliche Berufe läuft. Welchen Beitrag können aus Ihrer Sicht Ruheständler*innen dabei leisten?

Bestenfalls können die vielen Ruheständler*innen die weniger werdenden Aktiven mit darin unterstützen, dass auch die ihre Arbeit »gut, gern und gesund« bewältigen und auf ihre Weise die Kirche weiterentwickeln.

Dabei sollten die Pfarrer*innen i. R. aber mit ihrer Lust und ihren vielfältigen Kompetenzen zum Zuge kommen und sich nicht nur als Lückenbüßer fühlen. Was nicht geht: dass sie mit ihrem Engagement notwendige Veränderungen ausbremsen oder den Nachfolgenden das Leben schwer machen. All das braucht bei den Ruheständler*innen eine besondere Mischung aus Selbstbewusstsein und Demut, und es braucht ein gutes, offenes Gespräch zwischen den Generationen.

Welches Engagement können Sie sich für Ihren Ruhestand vorstellen?

Ich glaube, ich brauche erst mal eine »Sabbatzeit«, um im neuen Lebensabschnitt mit einer gewissen Schwerpunktverschiebung von der vita activa zur vita contemplativa anzukommen. Dann kann ich mir gut vorstellen, wenn gewünscht und gut bei Kräften, weiterhin supervisorisch und gottesdienstlich aktiv zu sein – vielleicht engagiere ich mich aber auch bei der Tafel oder mach etwas anderes ganz Praktisches. Ich bin gespannt. ■

Gemeinden schätzen Erfahrung und Kompetenz

Gastdienstler sorgen für Entlastung

Seit über 4 Jahren gibt es in der EKvW den Gastdienst. Er ist eine verbindliche Vertretungsregelung bei vorübergehenden Vakanzen, Erziehungs- oder Pflegezeiten, Kontaktstudium oder längerer Erkrankung. Michael Westerhoff ist dafür der Ansprechpartner im Landeskirchenamt. Christa A. Thiel wollte von ihm wissen, wie der Gastdienst bei den Beteiligten angekommen ist.

Eine Form des innerkirchlichen Engagements ist der Gastdienst. Ruheständler*innen übernehmen im vollen oder reduzierten Dienstumfang pastorale Vertretungsaufgaben. Die Dauer ist befristet. Zurzeit gibt es dafür sogar monatlich bis zu 1000 Euro brutto. Wie sieht es da mit der Bereitschaft aus?

Die Bereitschaft entspricht ungefähr der Nachfrage – ist aber regional nicht immer »passend«. Inzwischen haben 15 Personen einen Gastdienst geleistet. Gut 30 Personen sind bereit dazu.

Eine Kollegin im aktiven Dienst sagte mir: »Ich würde das nicht machen. Ich bin froh, wenn ich nicht mehr muss.« Wie lässt sich darauf reagieren?

Es ist gut, wenn jede und jeder für sich selbst herausfindet, welches Engagement im Ruhestand am besten passt. Aber auch die prinzipielle Bereitschaft zum Gastdienst ist kein »Muss« – grundsätzlich treffen die Angefragten immer jeweils neu selbst die Entscheidung, ob Sie einen konkreten Gastdienst machen wollen oder nicht.

Wie ist die Resonanz nach dem Gastdienst bei den Pfarrer*innen?

Die Resonanz ist bei den Kirchengemeinden sehr gut. Es bedeutet eine enorme Entlastung für alle Beteiligten, wenn im Notfall jemand schnell und unkompliziert Aufgaben übernehmen kann. Vor allem wird die Kompetenz und die Erfahrung der Kolleginnen und Kollegen sehr geschätzt.

Welche Probleme löst der Gastdienst?

Der Gastdienst löst vor allem das Problem, dass vorübergehend entstehende Lücken durch Krankheit, Elternzeiten etc. relativ schnell geschlossen werden können. Damit ist er im Grunde eine wirksame Gesundheitsprophylaxe für Pfarrerinnen und Pfarrer



Michael Westerhoff ist der Ansprechpartner für Gastdienste.

in der Umgebung, die solch zusätzlich zum normalen Dienst zu leistenden Aufgaben stark belasten.

Und welche Probleme löst er nicht?

Der Gastdienst löst nicht das Problem von nicht geleisteten strukturell-konzeptionellen Aufgaben. Wenn z. B. eine Pfarrstelle nicht wiederbesetzt werden kann und dennoch weiter in bisherigen Strukturen gearbeitet wird. Oder wenn dauerhaft ein Vertretungsbedarf anfällt, weil ein Pfarrstelleninhaber ein Amt im Kirchenkreis übertragen bekommen hat.

Die Liste der Ruheständler*innen ist lang und wird länger. Die Liste derer,

die ins Pfarramt streben, ist es nicht. Die Werbung für kirchliche Berufe läuft. Welchen Beitrag können aus Ihrer Sicht Ruheständler*innen dabei leisten?

Sie können – was ja im Gastdienst geschieht – durch ihren Dienst zusätzliche und häufig nicht vorhersehbare Belastungen durch Vertretungsbedarfe abfedern. Das entlastet angesichts der hohen Arbeitslast gerade in Zeiten von Umstrukturierungen enorm und hält den Rücken frei. Auch wenn der Gastdienst ausdrücklich keine Beratungsfunktion hat, kann manchmal auch der erfahrene Blick auf laufende Prozesse eine Hilfe sein, alternative Wege für die eigenen konzeptionellen Überlegungen zu finden.

Wie begleiten Sie die Gastdienstler*innen?

Zunächst dadurch, dass ich darauf einwirke, dass der Dienst und die konkreten Aufgaben so gut wie möglich geklärt und beschrieben sind. Weiterhin versuche ich über die jeweilige Situation transparent zu informieren oder dafür zu sorgen, dass alle wichtigen Informationen zur Verfügung gestellt werden. Weiterhin laden wir sowohl alle aktiven Gastdienstler als auch mögliche Interessierte regelmäßig zu Austauschtreffen ein.

Gibt es eine Altersgrenze?

Nein!

Wenn jemand jetzt neugierig geworden und auf den Geschmack gekommen ist, was macht er dann am Besten?

Er ruft mich an unter 0521 594-536.

Und wie sieht dann das weitere Procedere aus?

Wir versuchen im Gespräch alle denkbaren Fragen zu klären – ich notiere mir die Kontaktdaten und melde mich, wenn es einen Bedarf in räumlicher Nähe zum jeweiligen Wohnort gibt. ■

Buchtipps

Rote Fäden für den Gottesdienst

Professor Dr. Hans-Martin Lübking, bis zu seinem Ruhestand Direktor des Pädagogischen Institutes unserer Landeskirche, ist dieses durch langjährige eigene Gottesdienstpraxis geprägte und erprobte Buch zu verdanken: Kurz und gut: Gottesdienst Agende.

Für das gesamte Kirchenjahr bietet »Kurz und gut« Texte an, die direkt übernommen oder als Anregungen für eigene Formulierungen verwendet werden können. Eine Seitenzählung erübrigt sich, weil die Sonntagsnamen eine sinnvolle Ordnung bilden.

Gottesdienste wirken ja dann aus einem Guss und durchkomponiert, wenn in ihren einzelnen Teilen ein roter Faden erkennbar ist. Für die liturgischen Teilstücke leistet das dieses Buch, und es wäre schön, wenn sich dann auch die Predigt daran organisch einfügt.

Das Gliederungsschema ist jeweils gleich: Dem Wochenspruch schließt sich eine »Lebensweisheit« in aphoristischer Kürze an. Als Stellen sind sodann lediglich genannt Psalmverse, sechs Lesungen sowie vier Liedvorschläge. Es folgen jeweils ausformuliert ein Gebet, das oft ein Schuldbekennnis ist, eine biblische Gnadenzusage, ein Tagesgebet, ein Halleluja-Vers sowie eine Fürbitte; an die Stelle des Tagesgebets kann auch ein Liedtext, eine Meditation oder ein Glaubensbekenntnis treten. Den Abschluss bildet jeweils eine »Anregung«: Gedichte, kurze Erzählungen, Inhaltsangaben von längerer Prosa, Theaterstück oder Film; vieles davon bietet sich geradezu an, in der Predigt aufgegriffen zu werden.

Den Sonntagen sind zwei gegenüberliegende Seiten gewidmet, bei einer längeren »Anregung« eine weitere Seite. Die Seiten sind zweiseitig bedruckt. Das Buchformat von etwa 17 × 25 cm ermöglicht einen Zeilenabstand und eine Schriftgröße, welche die Texte auch im Stehen gut vorlesbar machen. Der feste Einband ist solide, sodass das Buch auch bei längerem und häufigem Gebrauch nicht leidet. Und nicht zuletzt ist dieses Praxisbuch angesichts seiner Gestaltung und vor allem seines reichen Inhalts den keineswegs zu hohen Preis durchaus wert.

Übrigens: Dass die Texte dieses Liturgiebuches von der Praxis geprägt und erprobt sind, ist auch daran erkennbar, dass einige von ihnen sich wiederfinden in einem Predigtband des Verfassers. Auch auf dieses Buch sei empfehlend hingewiesen. Auf der Basis von gründlichen Exegesen versteht er es, die biblischen Aussagen ohne Anbiederungen auch in persönlicher Zuspitzung so auszulegen, dass sie zeitnah werden, also unsere Zeit durch ihren Zuspruch und Anspruch erhellen. Dabei sind diese Predigten an mitdenkende Gemeinden gerichtet, somit anspruchsvoll und ansprechend zugleich.



Hans-Martin Lübking: Kurz und gut: Gottesdienst Agende. Gebete, Texte und Anregungen für alle Sonn- und Feiertage; Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh 2023, unpaginiert; 22,00 Euro

Hans-Martin Lübking: Bibel und Zeitung. 42 biblische Predigten; Predigten heute 37, Verlag Hartmut Spinner, Kamen 2021, 257 Seiten; 16,80 Euro

Werner M. Ruschke

**Einladung zum Westfälischen Pfarrtag 2023
sowie zur Mitgliederversammlung des Pfarrvereins am
11. September 2023 in Dortmund
in der KD-Bank am Schwanenwall 27**

Pfarrtag

- 9.30 Uhr Stehkaffee
- 10.00 Uhr Andacht
Präses Dr. h. c. Annette Kurschus
- 10.30 Uhr Begrüßung und Grußworte
- 10.45 Uhr Die KD-Bank stellt sich vor
Dr. Ekkehard Thiesler, Vorstandsvorsitzender
- 11.15 Uhr »Gott und Geld«
Professor Dr. Traugott Jähnichen, Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre an der Ruhr-Universität Bochum
- 12.15 Uhr Aussprache
- 13.00 Uhr Mittagspause

Mitgliederversammlung

- 13.45 Uhr
1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit
 2. Bericht des Vorsitzenden für das Jahr 2022
 3. Aussprache
 4. Bericht des Kassenführers für das Jahr 2022
 5. Bericht der Kassenprüfung für das Jahr 2022
 6. Entlastung des Kassenführers
 7. Entlastung des Vorstandes
 8. Aktuelles aus dem Personaldezernat:
Oberkirchenrätin Katrin Göckenjan-Wessel im Gespräch
 9. Anträge
 10. Verschiedenes
- 15.30 Uhr Reisesegen

Anmeldung

Anmeldungen per Mail sind ab sofort möglich.

Bitte vermerken Sie auf Ihrer Anmeldung zusätzlich zu Ihrem Namen und Vornamen:

- **Teilnahme am Pfarrtag**
- **Teilnahme an der Mitgliederversammlung**
- **Begleitung durch (Name und Vorname)**

Anmeldung an:

Michaela Komor

Ev. Pfarrverein in Westfalen e. V.

E-Mail: komor@pfarrverein-westfalen.de

Tagungsadresse:

KD-Bank

Schwanenwall 27

44135 Dortmund

Zeit für Erinnerungen und aktuelle Herausforderungen

Westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer feiern Ordinationsjubiläen in Villigst

Seit 10, 25, 50, 60 und sogar 65 Jahren sind sie im Dienst der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW): Die rund 80 Pfarrerinnen und Pfarrer, die auf Einladung der Landeskirche am 22. Februar in Villigst gemeinsam ihr Ordinationsjubiläum feierten.

Im Anschluss an den festlichen Abendmahlsgottesdienst in der Villigster Kirche, in dem Präses Annette Kurschus die Predigt hielt, gab es beim Mittagessen und Kaffeetrinken in Haus Villigst Gelegenheit zum Wiedersehen und Kennenlernen sowie Zeit für alte Erinnerungen und Austausch über aktuelle Herausforderungen. Pfarrer Jan-Christoph Borries gratulierte als Vorsitzender des Ev. Pfarrvereins in Westfalen. Dass seit einigen Jahren die Ordinationsjubiläen in dieser Form gefeiert werden, geht auf die Initiative des Pfarrvereins zurück.

Am Nachmittag kamen Oberkirchenrätin und Personaldezernentin Katrin Göckenjan-Wessel und Pfarrerin Silke Niemeyer, Persönliche Referentin der Präses, mit drei Jubilaren und einer Jubilarin aus unterschiedlichen Generationen ins Gespräch über Erinnerungen an den Tag der Ordination, große Ambitionen und Startschwierigkeiten, ganz besondere Erlebnisse, Freuden im routinierten Berufsalltag und fromme Wünsche. ■



Sie wurden vor zehn Jahren ordiniert.

Auflösung Rätselhaftes von Seite 19

1. Western, 2. Organist, 3. Autosuggestion



Sie wurden vor 25 Jahren ordiniert.



Sie wurden vor 50, 60 und 65 Jahren ordiniert.

Personalmeldungen der Theologinnen und Theologen

Berichtszeitraum Dezember 2022 bis April 2023

Die Personalmeldungen sind nach Anlass, Zeit und Name geordnet. Der Berichtszeitraum bezieht sich nicht nur auf Ereignisse, die in dieser Zeit passiert sind, sondern auch auf Ereignisse, die in dieser Zeit bekannt wurden, wie beispielsweise der beabsichtigte Eintritt in den Ruhestand.

Ordinationen

Pfarrerinnen **Mirjam Konrad** am 27. November 2022 in Münster

Pfarrerinnen **Friedhilde Lichtenborg** am 8. Januar 2023 in Höxter

Pfarrerinnen **Katrin Pferdenges** am 18. Dezember 2022 in Warburg

Pfarrerinnen **Ann-Kristin Schneider** am 30. Oktober 2022 in Bad Oeynhausen

der Ev. Kirchengemeinde Wadersloh, Ev. Kirchenkreis Gütersloh

Pfarrer **Stefan Prill** zum Pfarrer der 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Ummeln, Ev. Kirchenkreis Gütersloh

Pfarrer **Sebastian Renkhoff** zum Pfarrer der 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Dülmen, Ev. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken

Pfarrerinnen **Lena Stubben** zur Pfarrerin der 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Ibbenbüren, Ev. Kirchenkreis Tecklenburg

Berufungen in den Probedienst

Zum 1. Februar 2023 als Pfarrerin im Probedienst: **Geeske Brinkmann**

Zum 1. April 2023 als Pfarrerin/Pfarrer im Probedienst:

Katrin Brexeler

John Steven Hick

Lea Klaas

Carolin Kremendahl

Anika Swantje Prüßing

Linda Stucke-Troks

Pfarrerinnen **Dr. Anja Nicole Stuckenberger** zur Pfarrerin der 2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Bochum, Ev. Kirchenkreis Bochum

Pfarrer **Sebastian Stussig** zum Pfarrer der 2. gemeinsamen Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Altenhagen-Milse und der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Brake, Ev. Kirchenkreis Bielefeld

Beurlaubungen

Pfarrerinnen **Elena Kersten**, zuletzt beurlaubt für einen Dienst bei den von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, für einen Dienst als Justizseelsorgerin beim Land Nordrhein-Westfalen ab 1. April 2023

Pfarrer **Rudolf Rahn**, weiterhin gemäß § 71 PfdG.EKD für die Zeit ab 1. April 2023 bis zum Ablauf des 31. März 2024

Pfarrer **Dr. Matthias Surall**, infolge der weiteren Berufung als Dozent in der Projektstelle Medienpädagogik am Religionspädagogischen Institut Loccum und als außerplanmäßiger Studienleiter an der Ev. Akademie Loccum mit Wirkung vom 31. Januar 2023 bis zum Ablauf des 31. Januar 2024 (§ 70 PfdG.EKD)

Berufungen

Pfarrerinnen **Rebecca Basse** zur Pfarrerin der 5. Kreispfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Soest-Arnsberg

Pfarrerinnen **Julia Durchgraf** zur Pfarrerin der 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Recklinghausen-Ost, Ev. Kirchenkreis Recklinghausen

Pfarrerinnen **Friedhilde Lichtenborg** zur Pfarrerin der 15. Kreispfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Paderborn

Pfarrerinnen **Mandy Liebetrau** zur Pfarrerin der 2. gemeinsamen Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Oelde und

Pfarrerin **Sabine Udodesku**, zuletzt beurlaubt für einen Dienst bei der EKD, gemäß § 71 PfdG.EKD für die Zeit ab 1. Januar 2023

Pfarrerin **Dr. Gudrun Löwner**, infolge der weiteren Berufung als Pfarrerin im Ev.-luth. Missionswerk in Niedersachsen mit Wirkung vom 15. Oktober 2023 bis zum Ablauf des 31. Mai 2024 (§ 70 PfdG.EKD)

Pfarrer **Volker Roggenkamp**, 1. Pfarrstelle der Ev. Matthäus-Kirchengemeinde Münster, Ev. Kirchenkreis Münster, mit Wirkung vom 1. August 2023 bis zum Ablauf des 31. Juli 2033 (§ 70 PfdG.EKD)

Versetzungen

Pfarrerin **Dr. Lisa Johanna Kregel**, Ev. Kirchengemeinde Bottrop, Ev. Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten, mit Wirkung vom 1. März 2023 zur Ev. Kirche im Rheinland (§ 79 PfdG.EKD)

Pfarrer **Jan Lübking**, Ev. Kirchenkreis Dortmund, mit Wirkung vom 1. März 2023 zur Ev. Kirche im Rheinland (§ 79 PfdG.EKD)

Pfarrerin **Karin Daniel**, Ev. St. Martini-Kirchengemeinde Minden, Ev. Kirchenkreis Minden, mit Wirkung vom 1. Mai 2023 zur Ev. Kirche im Rheinland (§ 79 PfdG.EKD)

Ruhestand

Pfarrer **Reinhard Bogdan**, 2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Schloß Holte-Stukenbrock, Ev. Kirchenkreis Gütersloh, zum 1. Februar 2023

Pfarrer **Klaus-Martin Pothmann**, 2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Mark-Westtünen, Ev. Kirchenkreis Hamm, zum 1. Februar 2023

Pfarrerin **Astrid Roode-Schmeing**, Ev. Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid, zum 1. Februar 2023

Pfarrer **Thomas Schöps**, Ev. Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid, zum 1. Februar 2023

Pfarrer **Ralf Wagener**, 7. Kreispfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Minden, zum 1. Februar 2023

Pfarrerin **Christiane Weis-Fersterra**, 9. Kreispfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Siegen, zum 1. Februar 2023

Pfarrer **Stephan Martin Stötzel**, Ev. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken, zum 1. Februar 2023

Pfarrer **Andres-Michael Kuhn**, Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste der Ev. Kirche von Westfalen, zum 1. März 2023

Pfarrer **Günter Mattner**, 2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Wanne-Eickel, Ev. Kirchenkreis Herne, zum 1. März 2023

Pfarrerin **Heike Park**, 2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde St. Victor Herringen, Ev. Kirchenkreis Hamm, zum 1. März 2023

Pfarrer **Friedrich-Wilhelm Reiffen**, 2. Pfarrstelle der Ev. Segenskirchengemeinde Dortmund-Eving, Ev. Kirchenkreis Dortmund, zum 1. März 2023

Pfarrerin **Anke Starnitzke**, Gemeinsame Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Mennighüffen und der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Siemshof, Ev. Kirchenkreis Herford, zum 1. März 2023

Pfarrer **Eckardt Koch**, 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Enger, Ev. Kirchenkreis Herford, zum 1. April 2023

Pfarrerin **Kirsten Potz**, 6. Pfarrstelle Amt für Mission, Ökumene und kirchliche Weltverantwortung der EKvW, zum 1. April 2023

Pfarrerin **Ulrike Wortmann-Rotthoff**, 2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Tecklenburg, Ev. Kirchenkreis Tecklenburg, zum 1. April 2023

Pfarrer **Johannes Bevers**, 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elsey in Hohenlimburg, Ev. Kirchenkreis Iserlohn, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Christhard Ebert**, Institut für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste für Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Rolf Fersterra**, 5. Pfarrstelle Ev.-Ref. Emmaus-Kirchengemeinde Siegen, Ev. Kirchenkreis Siegen, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Karsten Herbers**, Ev. Kirchenkreises Herne, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Rolf Neuhaus**, 3.2 Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Hemer, Ev. Kirchenkreis Iserlohn, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Udo-Gerhard Polenske**, 2. Pfarrstelle Ev. St.-Georgs-Kirchengemeinde Hattingen, Ev. Kirchenkreis Hattingen-Witten, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Rüdiger Rolf**, Ev. Kirchenkreis Lübbecke, zum 1. Mai 2023

Pfarrerinnen **Gudrun-Verena Schöneck**, 14. Kreis Pfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Bielefeld, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Andreas Wuttke**, Ev. Kirchenkreis Recklinghausen, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Werner Vedder**, 2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Niederbörde des Ev. Kirchenkreises Soest-Arnsberg, zum 1. Mai 2023

Pfarrer **Horst-Hermann Bastert**, 2. Pfarrstelle der Ev. Petrus-Kirchengemeinde Herne, Ev. Kirchenkreis Herne, zum 1. Juni 2023

Pfarrerinnen **Bettina vom Brocke**, 3. Kreis Pfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Lüdenscheid-Plettenberg, zum 1. Juni 2023

Pfarrerinnen **Regine Ellmer**, Ev. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borke, zum 1. Juni 2023

Pfarrer **Jürgen Michel**, 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Versöhnungs-Kirchengemeinde Jöllenbeck, Ev. Kirchenkreis Bielefeld, zum 1. Juni 2023

Pfarrer **Frieder Osing**, Ev. Kirchenkreis Gütersloh, zum 1. Juni 2023

Pfarrer **Hartmut Splitter**, 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Werther, Ev. Kirchenkreis Halle, zum 1. Juni 2023

Todesfälle

Pfarrer i. R. **Erich Heinen**, zuletzt Pfarrer des Ev. Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid, am 16. Dezember 2022 im Alter von 88 Jahren

Pfarrer i. R. **Dr. Gerhard Limberg**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Rhynern-Drechen, Ev. Kirchenkreis Hamm, am 18. Januar 2023 im Alter von 99 Jahren

Pfarrer i. R. **Gerhard Rethmeier**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Sölde, Ev. Kirchenkreis Dortmund-Süd, am 17. Januar 2023 im Alter von 89 Jahren

Pfarrerinnen i. R. **Barbara Siegel-Müller**, zuletzt Pfarrerin des Diakonischen Werkes der Ev. Kirche von Westfalen, Münster, am 19. Januar 2023 im Alter von 79 Jahren

Pfarrer i. R. **Hans-Werner Damerow**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Paderborn, Ev. Kirchenkreis Paderborn, am 3. Januar 2023 im Alter von 89 Jahren

Pfarrer i. R. **Reinhart Radicke**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Löhne, Ev. Kirchenkreis Herford, am 26. November 2022 im Alter von 86 Jahren

Pfarrer i. R. **Dr. Hans-Gottfried Schönfeld**, zuletzt Pfarrer am Pädagogischen Institut in Villigst, am 30. Dezember 2022 im Alter von 96 Jahren

Pfarrer i. R. **Dr. Arnold Wiebel**, zuletzt Pfarrer der Ev. Trinitatis-Kirchengemeinde Münster, Ev. Kirchenkreis Münster, am 20. November 2022 im Alter von 96 Jahren

Pfarrer i. R. **Heinrich Brüggemann**, zuletzt Pfarrer der Ev. St.-Petri-Kirchengemeinde Dortmund, Ev. Kirchenkreis Dortmund-Mitte, am 20. November 2022 im Alter von 90 Jahren

Pfarrer i. R. **Manfred Hertel**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Wattenscheid, Ev. Kirchenkreis Gelsenkirchen, am 24. November 2022 im Alter von 98 Jahren

Pfarrer i. R. **Alhard Kressel**, zuletzt Pfarrer im Ev. Kirchenkreis Iserlohn, am 31. Oktober 2022 im Alter von 91 Jahren

Pfarrer i. R. **Helmut Mosch**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Rödgen, Ev. Kirchenkreis Siegen, am 1. November 2022 im Alter von 93 Jahren

Pfarrer i. R. **Holger Papies**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Witten-Stockum, Ev. Kirchenkreis Hattingen-Witten, am 16. November 2022 im Alter von 69 Jahren

Pfarrer i. R. **Heinz-Georg Scholten**, zuletzt Pfarrer der Ev. Wiese-Georgs-Kirchengemeinde Soest, Ev. Kirchenkreis Soest, am 27. Oktober 2022 im Alter von 87 Jahren

Pfarrer i. R. **Lothar Westerholt**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Medebach, Ev. Kirchenkreis Arnsberg, am 22. Oktober 2022 im Alter von 78 Jahren

Pfarrer i. R. **Heidemarie Wünsch**, zuletzt Pfarrer i. R. im Ev. Kirchenkreis Münster, am 27. Oktober 2022 im Alter von 74 Jahren

Pfarrer i. R. **Helmut Ette**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Stiftskirchengemeinde Bielefeld, Ev. Kirchenkreis Bielefeld, am 19. Februar 2023 im Alter von 87 Jahren

Pfarrer i. R. **Hans Joachim Falkenberg**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Altstädter Nicolai-Kirchengemeinde Bielefeld, Ev. Kirchenkreis Bielefeld, am 23. Februar 2023 im Alter von 90 Jahren

Pfarrer i. R. **Jutta Fröhlich**, zuletzt Pfarrer i. R. in der Ev. Kirchengemeinde Herbede, Ev. Kirchenkreis Hattingen-Witten, am 25. Februar 2023 im Alter von 69 Jahren

Pfarrer i. R. **Erich Regen**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Kirchengemeinde Hofstede-Riemke, Ev. Kirchenkreis Bochum, am 8. Februar 2023 im Alter von 85 Jahren

Pfarrer i. R. **Karl Heinrich Supplie**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Bockum-Hövel, Ev. Kirchenkreis Hamm, am 8. Februar 2023 im Alter von 91 Jahren

Pfarrer i. R. **Rudolf Zupan**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Kirchengemeinde Dortmund-Wickede, Ev. Kirchenkreis Dortmund-Nordost, am 17. Februar 2023 im Alter von 87 Jahren

Pfarrer i. R. **Andreas Heitland**, zuletzt Pfarrer der Ev. Dietrich-Bonhoeffer-Kirchengemeinde Bielefeld, Ev. Kirchenkreis Bielefeld, am 31. März 2023 im Alter von 64 Jahren

Pfarrer i. R. **Ulrich Kilger**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Jacobi-Kirchengemeinde Herford, Ev. Kirchenkreis Herford, am 20. März 2023 im Alter von 91 Jahren

Pfarrer i. R. **Adolf Köddermann**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Kirchengemeinde Scherfede, Ev. Kirchenkreis Paderborn, am 27. Februar 2023 im Alter von 88 Jahren

Pfarrer i. R. **Dr. Ernst-Otto Meinhardt**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Kirchengemeinde Wiedenbrück, Ev. Kirchenkreis Gütersloh, am 29. März 2023 im Alter von 84 Jahren

Pfarrer i. R. **Martin Völkel**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Kirchengemeinde Dortmund-Wellinghofen, Ev. Kirchenkreis Dortmund-Süd, am 3. März 2023 im Alter von 82 Jahren

Rätselhaftes

Mal drei ganz andere Fragen: Doppelsinn gesucht

1. Was ist das Gegenteil von Ostern?
(7 Buchstaben)
2. Welcher kirchliche Beruf ist quasi eine Bestandsaufnahme des menschlichen Körpers?
(8 Buchstaben)
3. Wie ist der Fachausdruck für die seelische Beeinflussung eines PKWs?
(14 Buchstaben)

Die Auflösung finden Sie auf Seite 14.





Nachhaltig
versorgen

vrk.de/ethik-fonds

Filialdirektion Westfalen
Sedanstr. 9 · 59065 Hamm
Telefon 02381 4360123
fd-westfalen@vrk.de · vrk.de



vrk⁺
Versicherer im Raum der Kirchen

Impressum

PV-Info – herausgegeben vom Evangelischen Pfarrverein in Westfalen
Redaktion: Christa A. Thiel, Delftstr. 54, 44577 Castrop-Rauxel, christa-a.thiel@gmx.de (presserechtlich verantwortlich)
Bildnachweise: Fotos privat, Seite 14 + 15 EKvW Stephan Schütze
Layout und Satz: Markus Schmitz, Büro für typographische Dienstleistungen, Altenberge
Druck und Versand: Evangelischer Presseverband für Westfalen und Lippe e. V., Cansteinstr. 1, 33647 Bielefeld
Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 07. Mai 2023
Gedruckt auf umweltzertifiziertem PEFC-Papier

ISSN 2365-0249