Evangelische Kirche
im Rheinland

„Alles hat seine Zeit“

Auswertung der Umfrage zur Arbeitszeit im Pfarrdienst
in der Evangelischen Kirche im Rheinland im Januar 2022

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 2

Beteiligung an der Umfrage 3

Arbeitszeit pro Woche 4

Absprachen zur Arbeitszeit 11

Künftige Regelung der Arbeitszeit 13

Work-Life-Balance 17

Arbeitszufriedenheit 18

Entlastung 19

Fazit 23

IMPRESSUM

Evangelische Kirche im Rheinland
Das Landeskirchenamt
Stabsstelle Vielfalt und Gender
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 4562-681
E-Mail: gender@ekir.de

www.ekir.de/gender

Lektorat: Ingrid Daniel
Layout: Grafikgestalten Schmerling und Kemmerling, Düsseldorf

Düsseldorf, im April 2022

Download der Broschüre: **www.ekir.de/url/RXN**

Einleitung

Veränderung der Arbeitszeitregelung gewünscht – nur knapp 30 % halten die bestehenden Regelungen für die beste Lösung

Die Umfrage *„Arbeitszeit im Pfarrdienst“* zeigt einen deutlichen Veränderungswunsch, wobei sich dieser in den Altersgruppen unterscheidet.

Zudem wurde deutlich, dass funktionierende Vereinbarungen und Regelungen zur Arbeitszeit zur Berufszufriedenheit beitragen

Hintergrund

Die Landessynode 2022 hat die Kirchenleitung beauftragt, die Regelungen bzgl. der Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern, insbesondere im Teildienst, im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln.
Im Januar wurde die Umfrage *„Arbeitszeit im Pfarrdienst“* durchgeführt und damit ein Stimmungsbild zum Thema erhoben. Angeschrieben und zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen waren alle Pfarrer*innen im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Die repräsentative Umfrage zur Arbeitszeit im Pfarrdienst zeigt auf, wie Pfarrer und Pfarrerinnen in der Evangelischen Kirche im Rheinland zu Beginn des Jahres 2022 den Umfang ihrer Arbeitszeit einschätzen, ob Arbeitszeit erfasst und mit Leitungs(-Gremien) abgesprochen wird und wie erfolgreich Absprachen wie die Vereinbarung nach *„Zeit für das Wesentliche“* sind. Die Pfarrpersonen schätzen darin ihre Berufszufriedenheit sowie das Gelingen der Work-Life-Balance ein und geben deutliche Hinweise, von welchen Aufgaben sie entlastet werden möchten, für welche Tätigkeitsfelder sie mehr Zeit haben möchten und durch wen und wie sie sich Entlastung vorstellen können. In der Umfrage gab es zudem die Möglichkeit, Kommentare und Anmerkungen zu ergänzen. Einige von diesen finden sich als Zitate in dieser Auswertung wieder.

Beteiligung an der Umfrage

Hohe Beteiligungsquote - die Hälfte der Pfarrpersonen nahm an der Umfrage teil

Von den etwas über 1600 angeschriebenen Personen haben sich insgesamt 817 Personen an der Umfrage beteiligt, das entspricht einem Anteil von 50 %.

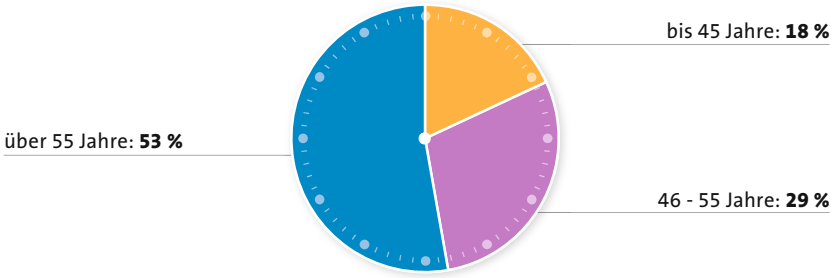
Die große Beteiligung an der Umfrage zeigt deutlich den Bedarf, sich mit dem Thema zu befassen.

Das Alter der Pfarrpersonen wurde abgefragt, um festzustellen, inwiefern die verschiedenen Generationen auch unterschiedliche Ansichten haben.
Da am Ende des synodalen Beratungsprozesses eine wesentliche Veränderung der bisherigen Arbeitszeitregelungen stehen kann, werden insbesondere die Einschätzungen der Altersgruppe bis 45 Jahre in den Blick genommen, da sie noch die längste Zeit der Berufstätigkeit vor sich hat.

Die Gruppe der bis 45jährigen macht lediglich 13 % der Pfarrpersonen im Bereich der EKiR aus, der Anteil der 46-55jährigen liegt bei 26 % und der der über 55jährigen bei 61 %. Der Anteil an der Befragung verteilt sich folgendermaßen:

Altersverteilung der Pfarrpersonen, die an der Umfrage teilgenommen haben

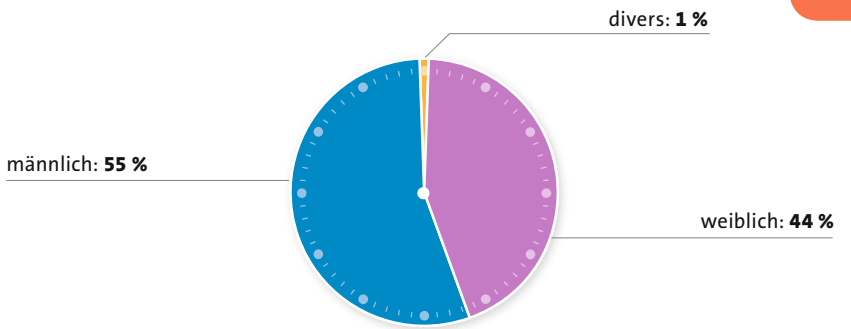
Grafik 1



Ergänzend wurde auch das Geschlecht der Pfarrpersonen abgefragt. Der Anteil stellt sich folgendermaßen dar:

Geschlechtsverteilung der Pfarrpersonen, die an der Umfrage teilgenommen haben

Grafik 2



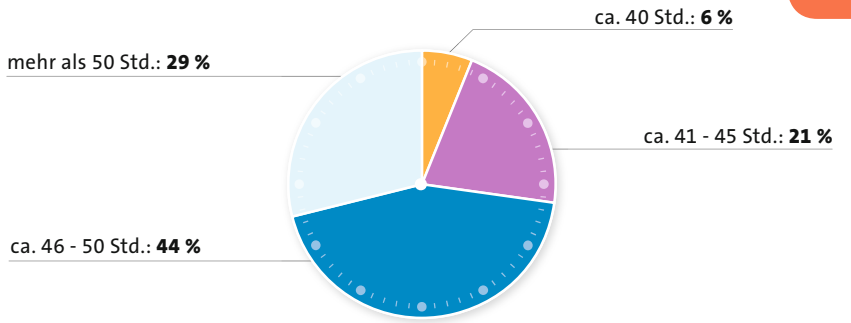
Arbeitszeit pro Woche

Alle arbeiten (zu) viel

Die Teilnehmenden wurden gebeten, anzugeben, wie viele Stunden sie nach ihrer Schätzung im Jahresmittel arbeiten. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, sollten Teilzeitkräfte ihre Wochenarbeitsstunden auf eine Vollzeitstelle hochrechnen.
Fast dreiviertel der Pfarrpersonen arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche, etwa 30 % sogar mehr als 50 Stunden pro Woche.

Wochenarbeitszeit

Grafik 3



Die Umfrage zeigt deutlich, dass im Jahresmittel die Wochenarbeitsstunden deutlich zu hoch liegen. Zudem zeigt sich, dass im Vergleich der Anteil der Personen, die mehr als 50 Wochenstunden arbeiten in der Altersgruppe ab 55 Jahren am höchsten ist.

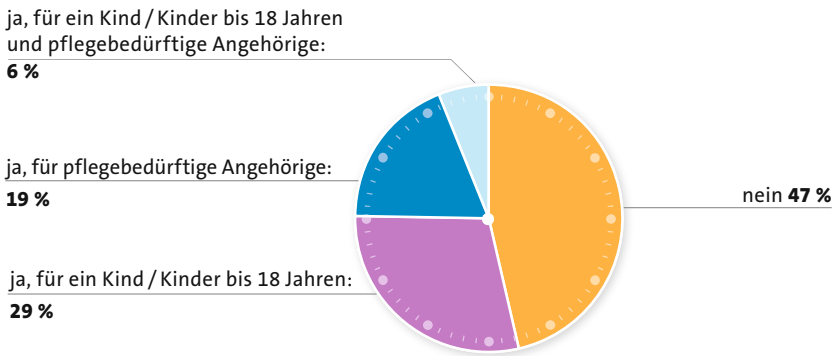
Es geht nicht nur um Zeit, sondern um Energie. Einen Sterbenden zu begleiten, dauert vielleicht nur eine Stunde. Aber danach ist erst einmal eine Pause nötig.

Sorgearbeit wirkt sich nicht auf die Wochenarbeitsstunden aus

Die Übernahme von Sorgeaufgaben für Kinder und / oder pflegebedürftige Angehörigen wie Eltern oder Familienangehörigen mit Behinderung wirkt sich nicht deutlich auf die Anzahl der Wochenarbeitsstunden aus wie der Vergleich zwischen den Personen mit und denen ohne Sorgeaufgaben zeigt. Von den Befragten gaben 54 % an, Sorgearbeit zu übernehmen. Werden die Altersgruppen getrennt betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

Sorgearbeit insgesamt

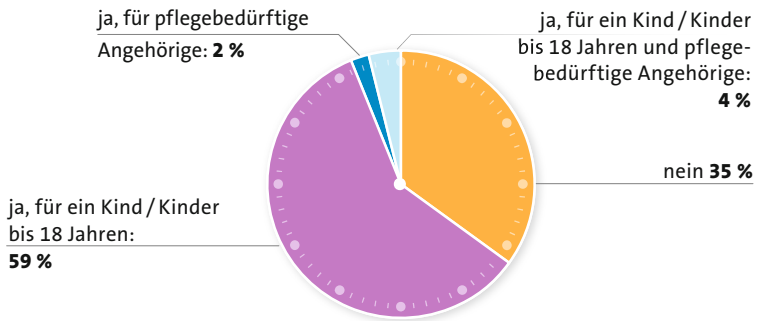
Grafik 4



Anmerkung:
Bei einzelnen Grafiken ergibt sich durch Rundung eine Summe von nicht exakt 100%.

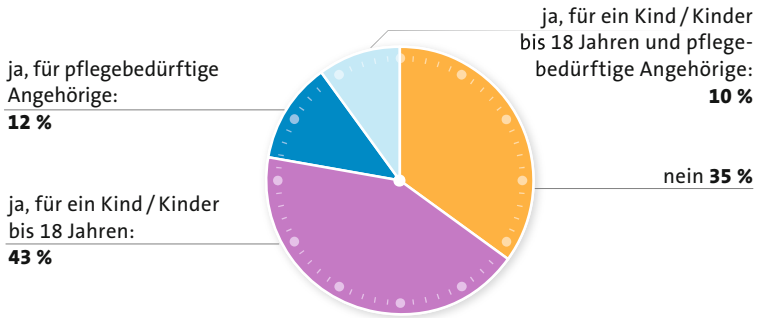
Sorgearbeit Pfarrpersonen bis 45 Jahre

Grafik 5



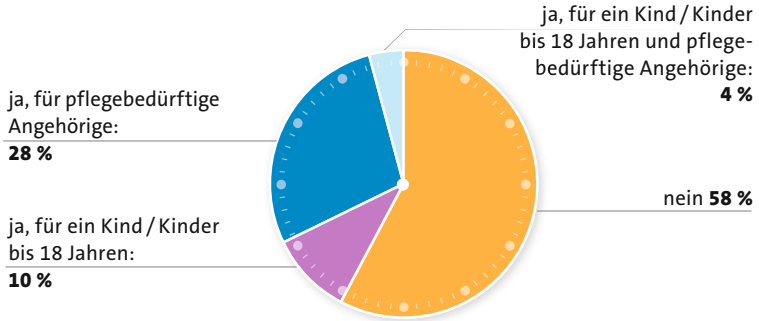
Sorgearbeit Pfarrpersonen 46 bis 55 Jahre

Grafik 6



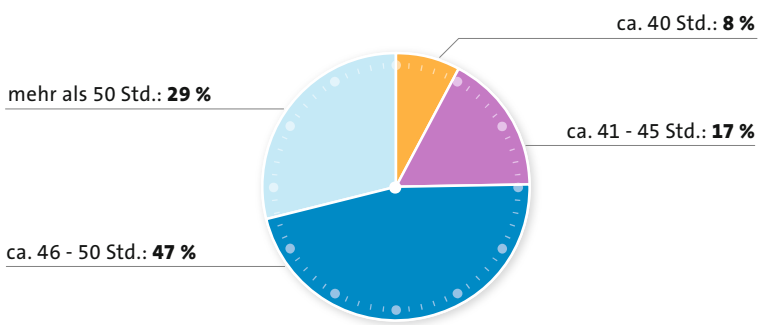
Sorgearbeit Pfarrpersonen über 55 Jahre:

Grafik 7



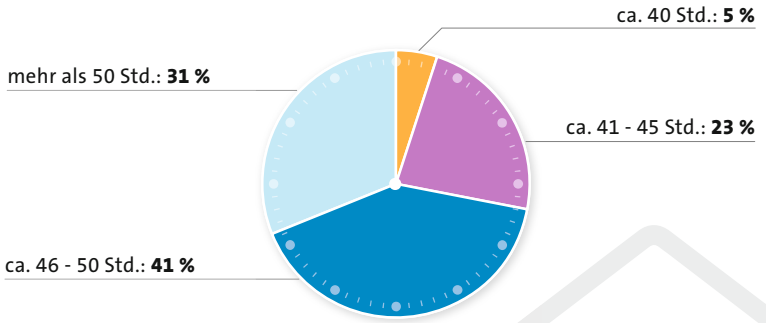
Wochenarbeitszeit Personen mit Sorgearbeit

Grafik 8



Wochenarbeitszeit Personen ohne Sorgearbeit

Grafik 9

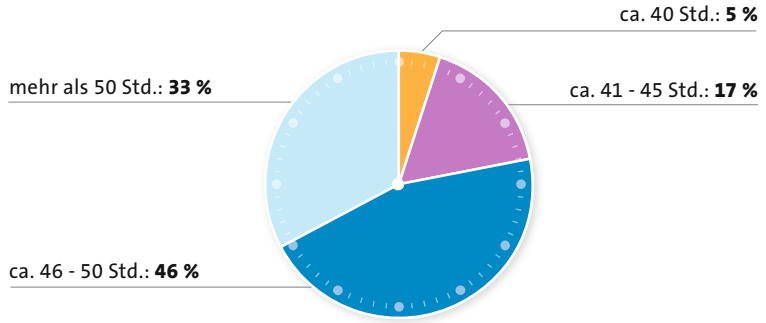


Unterschiedliche Wochenarbeitszeit je nach Art des Pfarrdienstes und der Pfarrstelle

Die Anzahl der Wochenarbeitsstunden unterscheidet sich nach Art des Pfarrdienstes. 79 % der Gemeindepfarrer*innen arbeiten mehr als 45 Wochenarbeitsstunden; bei den Personen, die sowohl im Funktions- als auch im Gemeindedienst arbeiten, sind es 74 %.
66 % der Pfarrpersonen im Funktionsdienst arbeiten mehr als 45 Wochenarbeitsstunden, im Schuldienst sind es 47 %.

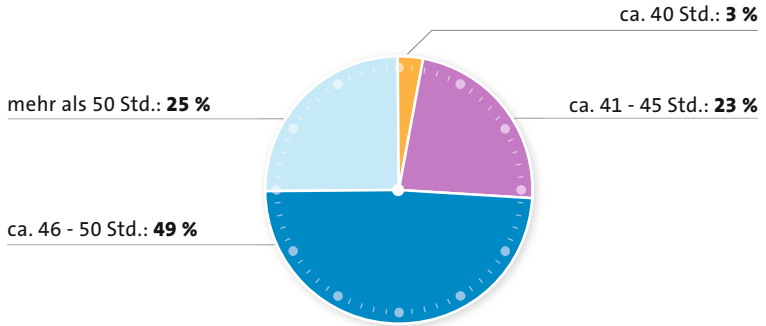
Wochenarbeitszeit Gemeindedienst
(67 % der Befragten)

Grafik 10



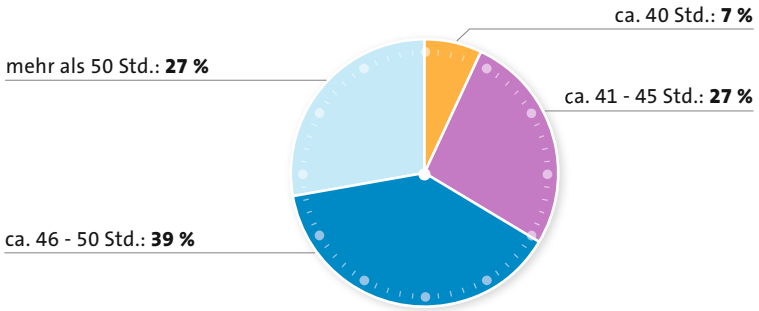
Wochenarbeitszeit Gemeinde- und Funktionsdienst
(13 % der Befragten)

Grafik 11



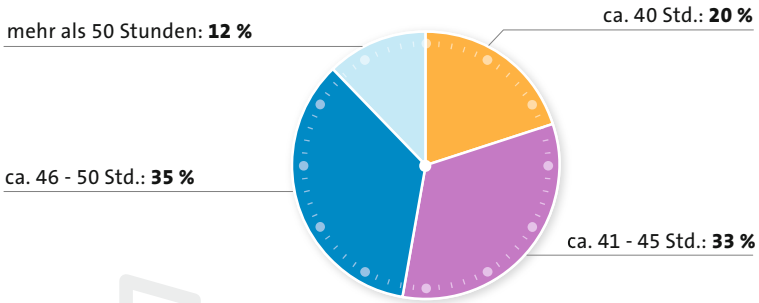
Wochenarbeitszeit Funktionsdienst
(14 % der Befragten)

Grafik 12



Wochenarbeitszeit Schuldienst
(7 % der Befragten)

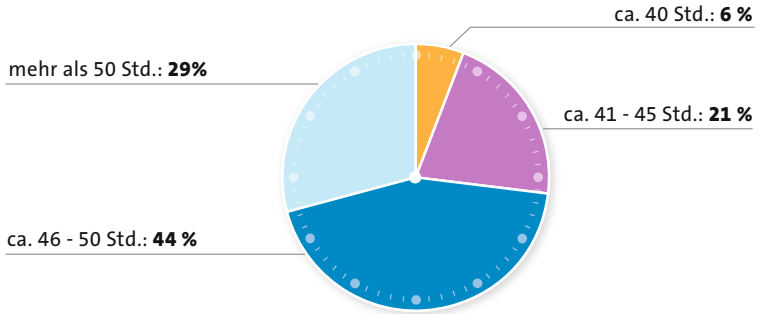
Grafik 13



In Pfarrteams mit mehreren Personen lässt sich die Arbeitszeit etwas besser begrenzen (73 % arbeiten mehr als 45 Stunden) als in Einzelpfarrstellen (78 % arbeiten mehr als 45 Stunden) oder mit nur einer anderen Person im Team (81 % arbeiten mehr als 45 Stunden).

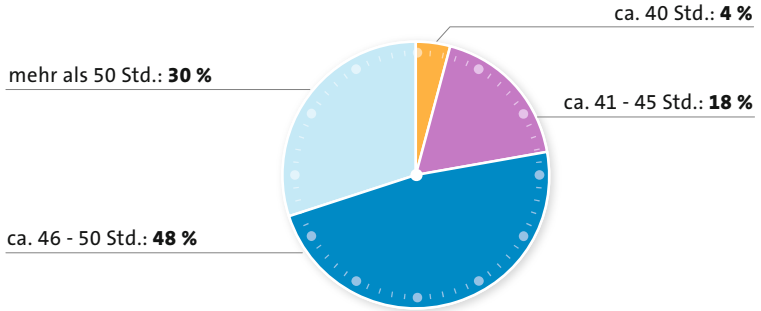
Wochenarbeitszeit Mehrpersonenpfarrteams
(38 % der Befragten)

Grafik 14



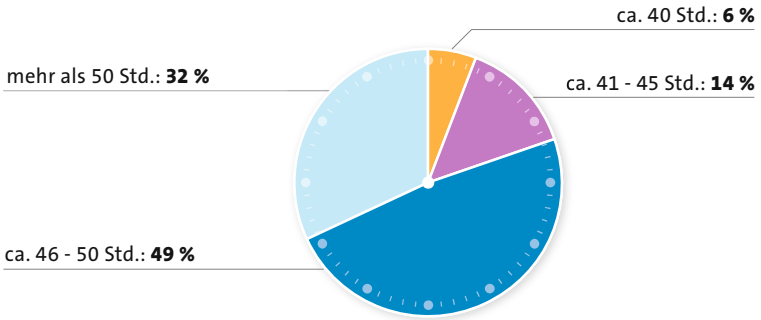
Wochenarbeitszeit Einzelpfarrstelle
(22 % der Befragten)

Grafik 15



Wochenarbeitszeit Zweipersonenpfarrteam
(26 % der Befragten)

Grafik 16



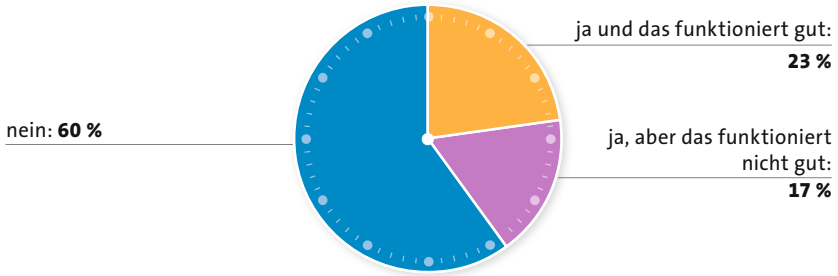
Absprachen zur Arbeitszeit

Gelingende Absprachen wirken sich positiv auf die Begrenzung der Arbeitszeit aus – wo die Absprache nicht funktioniert, wird am meisten gearbeitet.

Weniger als die Hälfte der Pfarrpersonen (lediglich 40 %) spricht ihre Arbeitszeiten mit ihrem Presbyterium / ihrem Leitungsgremium / ihrer Führungskraft (im Folgenden Leitung genannt) ab.

Absprachen zur Arbeitszeit

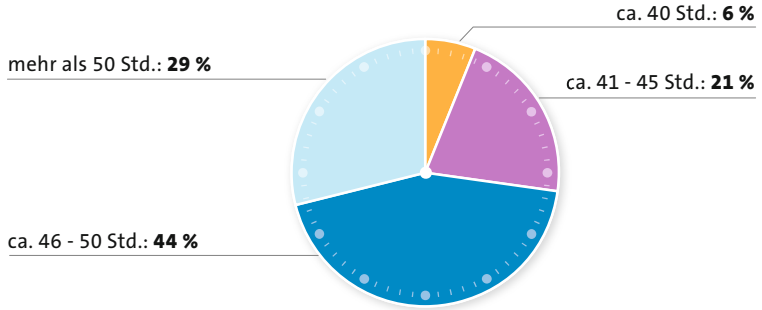
Grafik 17



Vergleicht man die Arbeitszeit unter Berücksichtigung des Aspekts, ob diese mit der Leitung abgesprochen wird, zeigt sich, dass die Personen mit einer funktionierenden Absprache weniger Stunden pro Woche arbeiten. Pfarrpersonen, die ihre Arbeitszeit mit ihrer Leitung absprechen und wo das gut funktioniert, arbeiten zu 62 % mehr als 45 Wochenstunden. Aber selbst bei den Personen, die angeben über funktionierende Absprachen zur Arbeitszeit zu verfügen, arbeiten noch 20 % mehr als 50 Wochenarbeitsstunden. In den Fällen, in denen Absprachen mit der Leitung erfolgen, aber nicht gut funktionieren, arbeiten 91 % der Pfarrpersonen mehr als 45 Wochenarbeitsstunden und sogar 45 % mehr als 50 Stunden.

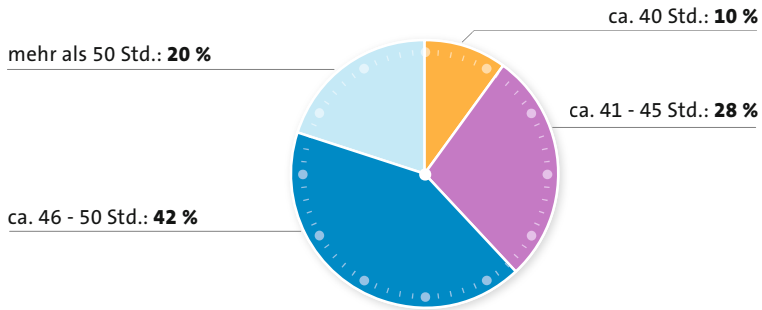
Wochenarbeitszeit bei fehlender Absprache

Grafik 18



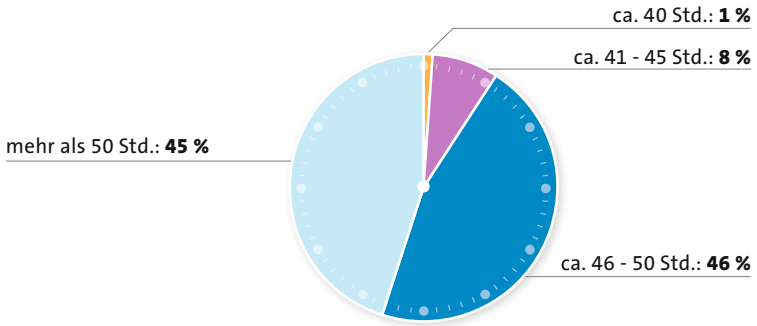
Wochenarbeitszeit bei funktionierender Absprache

Grafik 19



Wochenarbeitszeit bei nichtfunktionierender Absprache

Grafik 20



Der Vergleich der verschiedenen Gruppen zeigt: Dort, wo es funktionierende Vereinbarungen gibt, gelingt die Begrenzung der Arbeitszeit besser als ohne Absprachen oder mit nicht funktionierenden Absprachen. Weitere positive Aspekte zeigen sich bei der Gruppe derer, die eine funktionierende Absprache haben, insbesondere im Bereich der Berufszufriedenheit und der Work-Life-Balance.

Papier ist geduldig. Wenn Vereinbarungen nicht nachgehalten werden, funktioniert das nicht.

Es gibt keine Vereinbarung in Schriftform. Aber seit 2015 ein regelmäßiges Audit und entsprechende Steuerungsmaßnahmen zur Reduktion / Begrenzung der Arbeitszeit. Das läuft sehr gut.

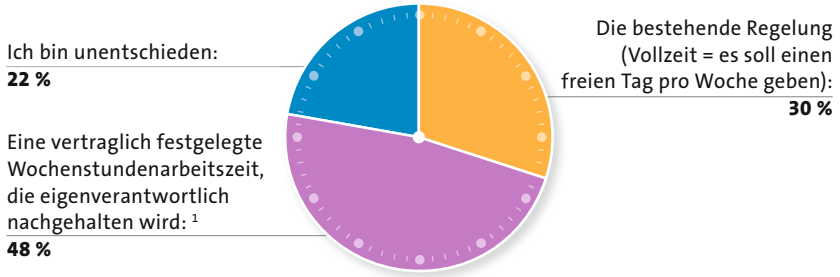
Künftige Regelung der Arbeitszeit

Veränderung gewünscht: Nur 30 % wollen an der bestehenden Regelung festhalten

Fast die Hälfte der Pfarrpersonen (48 %) halten eine vertraglich festgelegte Wochenstundenarbeitszeit, die eigenverantwortlich nachgehalten wird, für die beste Regelung. Lediglich 30 % der Pfarrpersonen halten die bestehende Regelung für die beste, 22 % sind noch unentschieden.

Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Grafik 21



[1] Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell

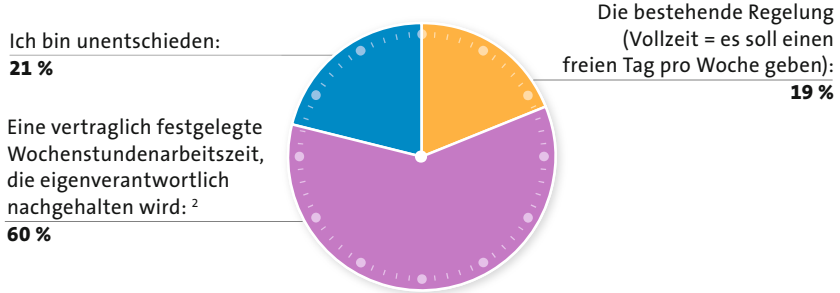
Unterschiedliche Einschätzung der verschiedenen Altersgruppen

Je nach Lebensalter sind die Wünsche in Bezug auf eine Arbeitszeitregelung verschieden. 60 % der bis 45jährigen halten eine vertraglich festgelegte Wochenstundenarbeitszeit, die eigenverantwortlich nachgehalten wird, für die beste Regelung; bei den über 55jährigen sind es nur 43 %.

Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Pfarrpersonen bis 45 Jahre

Grafik 22

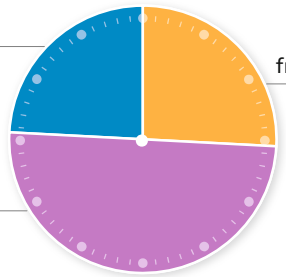


[2] Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell

Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Pfarrpersonen 46 bis 55 Jahre

Grafik 23

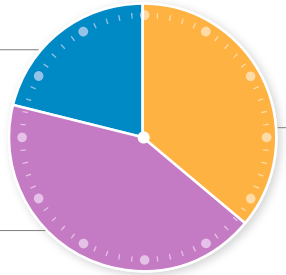


[3] Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell

Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Pfarrpersonen über 55 Jahre

Grafik 24



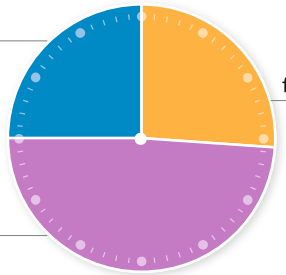
[4] Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell

Beinah die Hälfte (49 %) der Pfarrpersonen, die mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten, findet eine vertraglich festgelegte Wochenstundenarbeitszeit, die eigenverantwortlich nachgehalten wird, am besten (Vertrauensarbeitszeit wie z.B. das Terminstundenmodell); 26 % finden die bestehende Regelung am besten; 25 % sind unentschieden.

Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Pfarrpersonen mit mehr als 50 Wochenarbeitsstunden

Grafik 25



[5] Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell

Die Praxis wird uns immer wieder einholen. Als Seelsorger*in kann ich nicht darauf verweisen, dass ich meine Wochenarbeitszeit bereits erreicht habe. Es geht hier auch um unser Selbstverständnis.

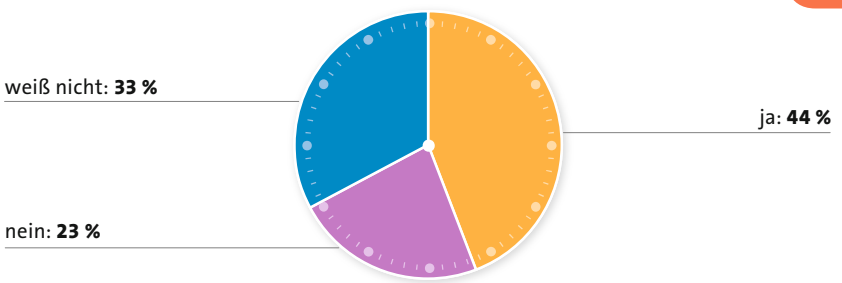
Es kann nicht sein, dass die Sicherstellung der Erreichbarkeit der einzelnen Pfarrperson obliegt - auch Pfarrer haben ein Recht auf geschützte Ruhe- und Freizeit. Von daher ist auf Kirchenkreisebene zu regeln, wer wann Bereitschaft hat. Diese ist entsprechend dem Arbeitsrecht in der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Das Terminstundenmodell

Das Terminstundenmodell könnte eine Grundlage für den weiteren Beratungsprozess zur Arbeitszeit im Pfarrdienst sein. 44 % gaben an, dass das Terminstundenmodell oder eine vergleichbare Regelung Grundlage der kommenden Beratungsprozesse sein soll, 23 % sprachen sich dagegen aus.

Terminstundenmodell als Grundlage der weiteren Beratungen:

Grafik 26



In Beratungen von Presbyterien erweist sich das Terminstundenmodell für die Presbyter*innen als gut nachvollziehbar und eröffnet viele Einblicke in das, was noch als Arbeitszeit zu rechnen ist. Zudem stärkt es die Pfarrerinnen und Pfarrer achtsam mit ihrer Zeit umzugehen, so meine Erfahrung.

Work-Life-Balance

Sorgearbeit wirkt sich auf die Work-Life-Balance aus

Pfarrpersonen, die nicht für Kinder und / oder pflegebedürftige Angehörige sorgen, gelingt die Work-Life-Balance besser als denen, die Sorgearbeit wahrnehmen.

Work-Life-Balance unterscheidet sich je nach Art des Pfarrdienstes

Im Vergleich der verschiedenen Arten des Pfarrdienstes gelingt Personen im Schuldienst die Work-Life-Balance am besten, am schlechtesten gelingt sie bei Pfarrer*innen, die den Spagat zwischen Gemeinde- und Funktionsdienst hinbekommen müssen. Am besten gelingt der Altersgruppe ab 55 die Work-Life-Balance, obwohl diese Gruppe zugleich die meisten Wochenarbeitsstunden angibt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass diese Gruppe dazu im Vergleich weniger mit Sorgearbeit befasst ist.

Der Großteil der gefühlten Belastung auch für die Familie geht auf die permanente Rufbereitschaft zurück. Was fehlt, ist verlässlich verfügbare Zeit, in der auch Familienverantwortung verbindlich übernommen werden kann - also verlässliche Vertretungsregelungen.

Funktionierende Absprachen und Vereinbarungen wirken sich positiv auf die Work-Life-Balance aus

Pfarrpersonen, die ihre Arbeitszeit mit ihrer Leitung absprechen – z. B. durch eine Vereinbarung nach *„Zeit für das Wesentliche“* - und bei denen diese Absprachen funktionieren, schätzen das Gelingen der Work-Life-Balance am höchsten ein.

Es zeigt sich, dass funktionierende Vereinbarungen und Absprachen wesentlich sind für das Gelingen der Work-Life-Balance im Pfarrberuf.

Arbeitszufriedenheit

Funktionierende Absprachen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit tragen auch zur Berufszufriedenheit bei

Auf einer Skala von 1 (ganz unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) liegt die Berufszufriedenheit im Durchschnitt der Teilnehmenden bei 6,6. Bei Personen, die angegeben haben, dass sie ihre Arbeitszeiten mit ihrer Leitung absprechen, dies allerdings nicht funktioniert, liegt sie lediglich bei 5,1. Bei Personen ohne eine solche Vereinbarung liegt die Berufszufriedenheit bei 6,7. Bei Personen mit funktionierenden Absprachen liegt die Berufszufriedenheit bei 7,3 und ist damit am höchsten.

Je älter, desto höhere Berufszufriedenheit

Insgesamt nimmt die Berufszufriedenheit mit dem Alter zu. Am wenigsten zufrieden sind Frauen unter 45, am zufriedensten sind Frauen (nur knapp vor den Männern) über 55 Jahren.

Ich glaube, dass die Attraktivität erst dann steigt, wenn viele Menschen vorleben, dass dieser Beruf Spaß macht und man ihn mit Freizeit und Familie tatsächlich vereinbaren kann. Solange die meisten Kolleg*innen (meist allerdings Männer) selbstverständlich 60-Stunden-Wochen vorleben, lässt sich die Attraktivität nicht durch ein Modell steigern.

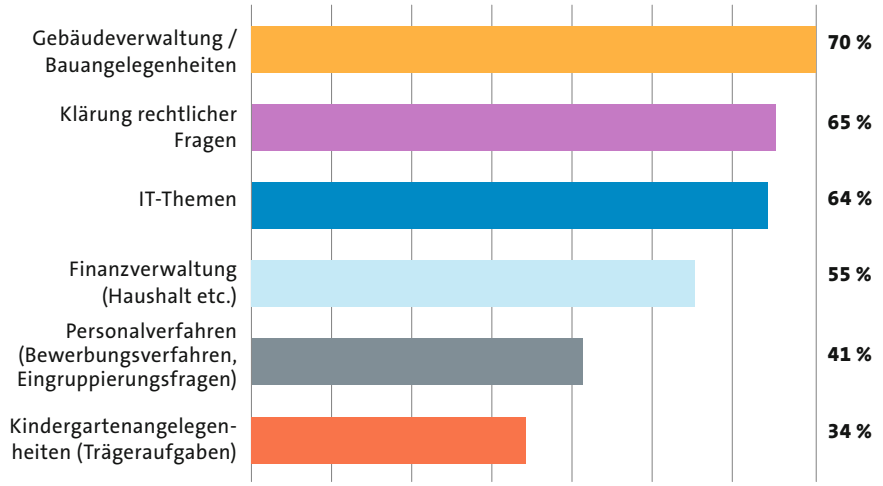
Entlastung

Entlastung von bestimmten Aufgaben wird dringend gewünscht

In der Frage, von welchen Aufgaben sie entlastet werden möchten, sind sich Pfarrpersonen sehr einig – hier kann eine Arbeitszeitregelung allein nicht zu Lösungen führen.

Aufgaben / Arbeitsfelder von denen Entlastung gewünscht ist:
(Mehrfachnennungen waren möglich)

Grafik 27

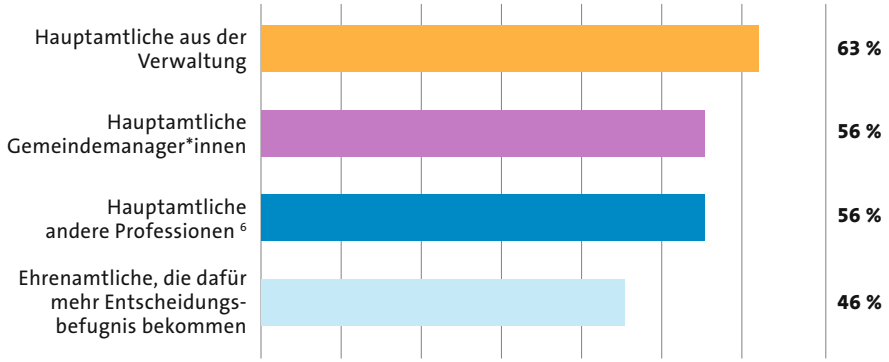


Entlastung ist notwendig – doch wer kann Aufgaben übernehmen?

Pfarrpersonen möchten die Aufgaben, von denen sie entlastet werden möchten, überwiegend nicht ehrenamtlich Mitarbeitenden aufbürden. Ein deutlicher Hinweis, dass z. B. in den Bereichen Gebäude, Recht und IT eine Professionalisierung in der Wahrnehmung der Aufgaben ansteht.

Personen, die von Aufgaben entlasten könnten:
(Mehrfachnennungen waren möglich)

Grafik 28



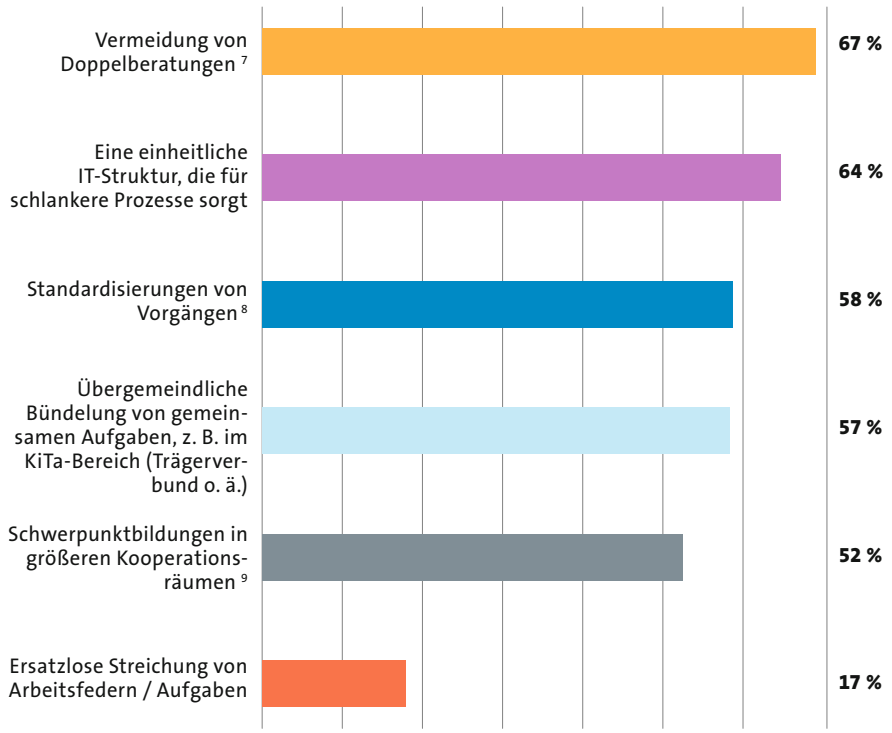
[6] Gemeindepädagog*innen / Diakon*innen / Jugendleiter*innen / Erzieher*innen / Kirchenmusiker*innen

Entlastung durch Veränderung von Arbeitsweisen

Entlastung kann entstehen durch Veränderungen in dem, was getan wird oder wer es tut. Aber auch die Art, wie etwas getan wird, kann mehr oder weniger Arbeit verursachen – ohne dass notwendigerweise die Qualität der Arbeit darunter leiden muss. Auf die Frage, welche Veränderungen in der Arbeitsweise zu Entlastungen führen würden, gab es ebenfalls Einigkeit über die Maßnahmen, die am meisten Erfolg versprechen.

Entlastung durch Veränderung der Arbeitsweise:

Grafik 29



[7] Vertrauenskultur gegenüber vorbereitenden Ausschüssen, AGs oder Personen

[8] (z. B. Verabschiedungen von Satzungen), die dadurch in der Regel keiner Beschlussfassung oder Beratung mehr bedürfen (von Anfang an Haken dran)

[9] (z. B. im Kirchenkreis: nicht alle machen alles, sondern es bilden sich regionale und / oder personelle Spezialisierungen heraus)

Ich bin Pfarrer*in aus Interesse an Theologie und Seelsorge geworden. Ich finde alle anderen Management-Tätigkeiten der Gemeindearbeit sollten aus dem Pfarrberuf ausgelagert werden und Gemeindemanager*innen übertragen werden.

Einfach mal da sein in der Gemeinde mit Ruhe und Zeit, damit sich Beziehungen entwickeln können. Es sollte spürbar werden, was benötigt wird.

An verschiedenen Stellen in der Umfrage gab es die Möglichkeit, Kommentare abzugeben. Von dieser Möglichkeit wurde reichlich Gebrauch gemacht. In zahlreichen Kommentaren wird der Wunsch deutlich, dass die Aufgaben aus den Bereichen Seelsorge, Verkündigung, Kontakt zu Menschen, Theologie, geistliche / theologische Arbeit wieder in den Vordergrund treten sollen, wohingegen das Pfarramt von Verwaltung und Aufgaben aus dem Bereich Finanzen und Gebäudemanagement etc. entlastet werden soll.

Fazit

Die Umfrage zur Arbeitszeit im Pfarrdienst liefert zahlreiche und wertvolle Hinweise für die zukünftige Gestalt des Pfarrberufs. Der Auftrag der Synode an die Kirchenleitung, die Regelungen für die Arbeitszeit im Pfarrdienst weiterzuentwickeln, wird dadurch klar unterstützt durch die Mehrheit der Pfarrer*innen, die sich Veränderungen bei diesem Thema wünschen. Insbesondere bei der Gruppe der Jüngeren ist der Wunsch nach einer verbindlich festgelegten Arbeitszeit groß. Dies zeigt sich durch die überdurchschnittlich hohe Beteiligung von 64 % der Pfarrpersonen der Altersgruppe bis 45 Jahre, bei den über 55jährigen lag die Beteiligung lediglich bei 40 %. Zudem muss die Stimme der jüngeren Generation in den sich an die Umfrage anschließenden Prozessen ein besonderes Gewicht haben; es werden grundlegende Entscheidungen über die Gestaltung der Arbeitszeit getroffen, die sich noch auf viele Jahre der Berufstätigkeit dieser Gruppe auswirken werden. Die Berücksichtigung der Ansichten dieser Gruppen kann einen wesentlichen Anteil an der Bindung dieser und auch Gewinnung neuer Pfarrpersonen haben.

Wo bereits Erfahrungen mit gelingenden Vereinbarungen vorliegen, zeigt sich ein deutlich positiver Effekt auf den Umfang der Arbeitszeit, die Arbeitszufriedenheit und das Gelingen der Work-Life-Balance und damit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Damit Absprachen gelingen und der Pfarrberuf gesund und zufrieden ausgefüllt werden kann in einem heilsamen Wechsel von Arbeit und Zeit für Familie, Freund*innen, Freizeit, Hobbys, Ehrenamt und Ruhe, ist möglicherweise Entlastung von Arbeitsgebieten wie Gebäudeverwaltung, Recht und IT durch Professionalisierung notwendig. Auch eine Veränderung der Arbeitsweise (*„von Anfang an Haken dran"*, Standardisierung) würde Haupt- und Ehrenamtlichen viel Zeit ersparen, erfordert allerdings auch einen grundlegenden Kulturwandel hin zu wechselseitigem Vertrauen und der Akzeptanz von einheitlichen Lösungen in größeren Einheiten.

So geben die Ergebnisse der Umfrage zusammen mit den vielen konstruktiven und kritischen Kommentaren wertvolle Impulse für mehrere aktuelle synodale Prozesse wie z. B. zur Arbeitszeitregelung, zum Ausschusswesen, zum Gemeinde- und Pfarrbild, zu interprofessionellen Teams bzw. dem gemeinsamen pastoralen Amt, dem Ausbau der kirchlichen Ehrenamtsarbeit und vielem mehr.

Ein herzlicher Dank an alle, die sich an der Umfrage beteiligt haben und die Veränderungsprozesse in unserer Kirche damit unterstützen, damit der kirchliche Auftrag der Verkündigung des Evangeliums auch in einer sich verändernden Organisation wahrgenommen werden kann - auch und nicht zuletzt von Pfarrer*innen, die gerne und engagiert ihren Dienst tun und diesen mit den anderen Bereichen ihres Lebens gut vereinbaren können.