

## **Vorstandsbericht des Verbandsvorsitzenden bei der Mitgliederversammlung des Verbandes am 29. 09. 2009 in Dessau**

### **„Auf der Schwelle“ - Pfarrberuf wohin?**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im neuesten Werbeprospekt für das Theologiestudium der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und der Evangelischen Kirche in Hessen-Nassau lese ich: „Das Pfarramt gehört zu den vielseitigsten, kreativsten und schönsten Berufen, die es gibt.“<sup>1</sup> Das klingt einladend und spannend zugleich. Aber warum lassen sich dennoch so wenige junge Menschen für ein Studium der Theologie gewinnen?

Nach Angaben des EKD-Kirchenamtes in Hannover registrierten die Landeskirchen im Jahr 2005 insgesamt 364 Neueintragungen in ihre Anwärterlisten. 1995 waren es noch 738. Insgesamt befinden sich auf den Anwärterlisten 2180 Namen. Mitte der achtziger Jahre bereiteten sich noch über 11000 Studierende auf den Pfarrberuf vor.

Diese Zahlen gewinnen vor dem Hintergrund der Ruhestandsversetzungen, die in zehn Jahren enorm ansteigen werden, eine besondere Brisanz. In Bayern z.B. werden ab 2020 innerhalb von zehn Jahren 1000 der 2500 aktiven Pfarrerrinnen und Pfarrer ausscheiden. Die Entwicklung in den anderen Landeskirchen wird ähnlich verlaufen. Wie sollen dann die noch verbliebenen Pfarrerrinnen und Pfarrer die ganze Arbeit leisten können, die heute schon erdrückend und unüberschaubar geworden ist? Wir können in keiner Landeskirche erkennen, dass mit kreativen Ideen und zukunftsweisenden Initiativen diesem Trend entgegen gewirkt wird.

Die Gründe für den Rückgang an Theologiestudentinnen und -studenten sind vielfältig. Ich will versuchen, die wichtigsten kurz zu nennen:

- Seit den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts übernehmen manche Kirchen überhaupt keine oder nur noch einen Teil der examinierten Theologiestudentinnen und -studenten in den Vorbereitungs- bzw. in den Probendienst.
- In einigen Kirchen werden nur noch mit 75 Prozent dotierte Stellen angeboten.
- Die meisten Kirchen erwecken durch ihre restriktive Aufnahme- und Übernahmepolitik auf junge Menschen nicht gerade den Eindruck, als wären sie am Nachwuchs besonders interessiert.<sup>2</sup>
- Die Anforderungen an die Pfarrerrinnen und Pfarrer - ich werde das anschließend noch näher ausführen - wurden in den letzten Jahren immer höher

geschraubt, die Einkommen sind aber im gleichen Zeitraum gesunken. Der „package-deal“, wie es Isolde Karle einmal formulierte, stimmt nicht mehr. „Viele Pfarrerinnen und Pfarrer fühlen sich mit ihrem hohen Einsatz nicht gewürdigt, ja gedemütigt.“<sup>3</sup> Wenn ich mit Pfarrerinnen und Pfarrern ins Gespräch komme, dann ist mehr von Problemen die Rede als von der Freude „am schönsten Beruf, den es gibt“. Das war früher anders. Wenn sich die Stimmung nicht ändert - und das hängt mit den Rahmenbedingungen der Arbeit im Pfarramt zusammen -, wird der Nachwuchs weiterhin ausbleiben.

- Eine weitere Entwicklung - sie hat nicht unwesentlich mit diesen Rahmenbedingungen zu tun - macht uns im Vorstand Sorge. Aus allen Landeskirchen und aus den Gesprächen mit Theologiestudentinnen und -studenten hören wir, dass der Wunsch nach einer Sonderpfarrstelle außerhalb der Gemeinde groß ist. Der Gemeindedienst erscheint nicht mehr besonders erstrebenswert. Die Zahlen aus dem aktuellen Vikarskurs in Bayern z.B. geben einen deutlichen Hinweis darauf. Von den 16 Vikarinnen und Vikaren, die ihren Vorbereitungsdienst begonnen hatten, sind 12 im Dienst der Landeskirche geblieben, nur fünf haben direkt im Anschluss an das Vikariat den Gemeindedienst gewählt. Zwei Vikarinnen sind in den Mutterschutz getreten, vier absolvieren ein Sondervikariat und einer promoviert. Werden wir schneller als es den Gemeinden lieb sein kann zu der im 1. Leuchtfeuer des EKD-Impulspapiers „Kirche der Freiheit“ propagierten Abbau der Gemeindepfarrstellen um 50 % zugunsten von Profilkirchen (25%) und netzwerkorientierten Gemeinden (25%) kommen?

Es ist natürlich gut, wenn verschiedene Beteiligungsformen neben der klassischen Ortsgemeinde wahrgenommen werden. Aber das darf nicht auf Kosten der Menschen geschehen, die in den Gemeinden ihre Heimat gefunden haben. Wir müssen wieder die Freude am Gemeindedienst zurückholen. Aber Freude kommt nur dann auf, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen.

### **Spannungen im Pfarrberuf - Die Belastungen steigen!**

Bei unseren Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen haben wir den Eindruck, dass die Erfahrung der Belastung im Dienst als Gemeindepfarrerin oder Gemeindepfarrer immer mehr zunimmt. Viele arbeiten an der Grenze der Belastungsfähigkeit. Nicht wenige fühlen sich bereits ausgebrannt, suchen nach „Auszeiten“ oder nehmen professionelle Hilfe in Anspruch.

Die Gründe für die zunehmenden Belastungen sind vielfältig und individuell sicher auch unterschiedlich. Ich will versuchen, einige Belastungen zu nennen:

#### **1. Strukturelle Gründe**

- Die Bandbreite pfarramtlicher Dienste hat in den letzten Jahrzehnten ständig zugenommen. Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und

Senioren in unterschiedlichen Kreisen und Gruppen - oft unter der Leitung oder Mitwirkung der Pfarrerin und des Pfarrers - ist heute ein wichtiger Bestandteil der gemeindlichen Arbeit.

Neue Formen der Verkündigung, Gottesdienstangebote für Zielgruppen, ergänzen den sonntäglichen Gottesdienst und erfordern viel Zeit, weil sie oft im Team vorbereitet werden müssen.

- Die abnehmende religiöse und kirchliche Sozialisation verlangt neben pädagogischem Einfühlungsvermögen und Geschick auch eine intensive und zeitaufwendige Vorbereitung für einen anschaulichen Religions- und Konfirmandenunterricht.

- Die Verwaltungsaufgaben und die organisatorischen Aufgaben im Gemeindedienst nehmen einen immer breiteren Raum ein. Durch den in den letzten Jahren im Zuge von Einsparungen im kirchlichen Haushalt vollzogenen Abbau von Mitarbeitendenstellen im Verwaltungsbereich müssen vielfach - gerade auf dem Land - auch Hausmeister- und einfache Bürotätigkeiten wieder von der Pfarrerin bzw. vom Pfarrer geleistet werden. In größeren Gemeinden - vor allem in den Städten - ist die Pfarrerin bzw. der Pfarrer Managerin bzw. Manager eines mittleren Betriebes mit einer Reihe von hauptamtlichen Mitarbeitenden und Begleiterin bzw. Begleiter von 50 bis 100 oder mehr ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Die 1993 vom bayerischen Pfarrer- und Pfarrerrinnenverein durchgeführte „Organisationsanalyse des Evangelischen Pfarramts“ geht von etwa 20 % der Arbeitszeit für pfarramtliche Verwaltungstätigkeiten aus.<sup>4</sup> In großen Pfarrämtern ist der Anteil sicher noch weit höher.

- In allen Landeskirchen wurden und werden durch den Rückgang der Gemeindegliederzahlen und aus finanziellen Gründen Pfarrstellen abgebaut. Einzelne zuvor selbstständige Pfarrstellen werden zu großflächigen Pfarreien zusammengeschlossen und müssen von einer Pfarrerin bzw. einem Pfarrer versorgt werden. Die täglichen Wege, die zu bewältigen sind, sind lang und zeitaufwendig und die Gremien- und Verwaltungsarbeit nimmt dabei zu.

- Seit die Kirchenmitgliederzahlen zurückgehen und die Kirchensteuereinnahmen sinken, verstärkt sich auch der Druck auf die Pfarrerrinnen und Pfarrer, ihre Kompetenzen zu steigern, um diesen Trend des Mitgliederverlustes umzukehren. Spätestens mit dem Reformpapier der EKD ist dies auch schriftlich dokumentiert. „Das Bild eines idealen Pfarrers/einer idealen Pfarrerin ist implizit prägend, wenn alles zusammen erwartet wird: theologisch und rhetorisch qualifizierte Predigt, liturgisch präsente Gottesdienstgestaltung, sensible und spirituell animierte Seelsorge, religionspädagogisch ansprechende Bildungsarbeit, glaubwürdiges diakonisches Engagement, erfolgreiches Fundraising, kompetente Leitung und Verwaltung, künstlerisch-ästhetische Sensibilität im Umgang mit dem Kirchenraum, professionelle Öffentlichkeitsarbeit und vielleicht noch mehr als dies.“<sup>5</sup>

- Dieser hohe Anspruch ist nicht zu erfüllen, weil nicht jeder alles und nicht alles gleich gut machen kann. Mit dem im Impulspapier gebetsmühlenartig eingeforderten „Mentalitätswandel“ bei den Pfarrerinnen und Pfarrern folgt es dem gesellschaftlichen Trend zu ständiger Optimierung, wie Isolde Karle Anfang des Jahres im Deutschen Pfarrerblatt schrieb: „Stets muss nach neuen Angeboten gesucht und müssen neue Bedürfnislagen analysiert werden... Das Reformpapier ist ... von einem *Innovations- und Steigerungsstress* gekennzeichnet, der die Pfarrerinnen und Pfarrer und andere kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer auslaugen, erschöpfen und frustrieren wird.“<sup>6</sup>

- Dahinter steht, dass Kirche nicht mehr als „Institution“ begriffen wird, die eine selbstverständliche Bedeutung für jeden Einzelnen hat, sondern wie andere Sozialsysteme als „Organisation“ nach den Bedürfnissen und den Erwartungen des Einzelnen fragt und ihre Daseinsberechtigung durch die Erfüllung bestimmter Ziele erweisen muss. „Auf diese Weise rückt nicht zuletzt der Pfarrberuf in eine neue Perspektive: Der Pfarrer, die Pfarrerin sind nicht nur dem kirchlichen Bekenntnis, ihrem Verkündigungsauftrag und ihrer Gemeinde verpflichtet, sondern werden - immer ausdrücklicher - auch als Funktionsträger einer kirchlichen Organisation in Anspruch genommen. „Sind Sie zufrieden?“ - das ist nicht nur eine Frage an die Mitglieder der Kirche, die diese vornehmlich im Blick auf die Pfarrer beantworten ...“, sondern auch von „Kirchenleitung, die nach den inneren und äußeren Verhältnissen der Gesamtkirche fragt, um deren Handeln zu orientieren und zu steuern.“<sup>7</sup>

## **2. Hohe zeitliche Belastung**

Ein besonderes Belastungspotential liegt natürlich auch in der hohen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Verschiedene Erhebungen gehen von 55 bis 65 Stunden pro Woche aus.<sup>8</sup> Die Arbeit verteilt sich auf zwei Welten:

Organisations- und Verwaltungsarbeiten, Unterricht und Beerdigungen finden in der Zeit statt, in der auch andere arbeiten. Aber ein wichtiger Teil der Arbeit liegt in der Zeit, in der andere frei haben: die Sitzungen und Gruppen am Abend, der Gottesdienst am Sonntag und vor allem an den Festtagen. Den Pfarrfamilien fällt es zunehmend schwerer, sich in diesen Rhythmus einzufügen. Das führt nicht selten zu ernststen Konflikten.

Die vorhandene Arbeitszeit reicht eigentlich nur für die Erledigung der Grundaufgaben aus (Gottesdienst, Unterricht, Kasualien, Seelsorge). Dazu kommt die Verwaltung. Die Pfarrerin und der Pfarrer sollen aber auch Ehrenamtliche gewinnen, schulen und begleiten. Darüber hinaus wird auch Innovatives erwartet. Besondere Projekte sollen entwickelt und umgesetzt und bestimmte Zielgruppen angesprochen werden. Das geht - wenn sich die Pfarrerin oder der Pfarrer darauf einlässt - oft zu Lasten anderer wichtiger Aufgaben, zu Lasten der Vorbereitungszeiten oder wieder zu Lasten der Familie.

In jedem Fall führt dies zu einem schlechten Gewissen und lässt die Pfarrerrinnen und Pfarrer oft nicht zur Ruhe finden.

Belastend ist auch die Zersplitterung der Arbeitszeit. Vieles geschieht im Halbstundentakt. Auch die Vorbereitungszeit ist damit zerstückelt und erschwert ein konzentriertes Arbeiten.

Die beachtliche Arbeitszeit entspricht dem Bild, welches das EKD - Reformpapier von den Pfarrerrinnen und Pfarrern zeichnet. Sie werden dort als „leitende geistliche Mitarbeitende“ beschrieben. Wolfgang Nethöfel und Friedhelm Schneider schreiben dazu in einem Beitrag im Deutschen Pfarrerblatt: „Nun ist die Berufung auf diesen Status ... ein zweischneidiges Argument. In der freien Wirtschaft verwenden es Arbeitgeber oft, um Überstundenzahlungen zu vermeiden. Aus der Arbeitnehmerposition kann man Dispositionsfreiheit und angemessene Vergütung einfordern ... In der Tat erhalten Arbeitsverträge eines leitenden Angestellten oft eine Klausel, nach der dieser ´dem Arbeitgeber – unabhängig von den betriebsüblichen Arbeitszeiten – seine volle Arbeitskraft widmen und seine Interessen fördern (wird)“, wie es in einschlägigen Verträgen oft heißt. Das Arbeitszeitgesetz gilt nicht; bei Auseinandersetzungen geht man eher von jenen 48 Stunden Wochenarbeitszeit aus, auf die man sich im Pfarramt einstellen würde, wenn dieser Rahmen tatsächlich sinnvoll gefüllt werden könnte.“<sup>9</sup> Wir mögen wohl von der Funktion und der Arbeitszeit her „leitende geistliche Mitarbeitende“ sein. Wenn es um das Gehalt geht, dann aber wohl eher nicht. Da liegen wir um ein Vielfaches unter dem Gehalt von leitenden Angestellten.

Deshalb ist es an der Zeit, dass die Kürzungen der Gehälter, die einzelne Landeskirchen in den letzten Jahren vorgenommen haben, wieder rückgängig gemacht werden. Ich verweise dazu beispielhaft auf die Absenkung der Eingangsbesoldung, auf die Aussetzung und das Hinausschieben der Höhergruppierung nach A 14 und auf das Streichen oder Reduzieren der Sonderzuwendung. Übersehen darf auch nicht werden, dass in den Kirchen der neuen Bundesländer die Besoldung noch lange nicht die Höhe der Besoldung in den alten Bundesländern erreicht hat.

### **3. Ungeklärtes Rollenbild**

Eine Ursache für die zunehmenden Belastungen im Pfarrdienst ist das unscharf gewordene Rollenbild. Für die Kerngemeinde und für die volksskirchliche Öffentlichkeit ist die Pfarrerrin bzw. der Pfarrer auf der einen Seite Repräsentantin bzw. Repräsentant der Kirche, wie die Mitgliedschaftsuntersuchungen (1972, 1982, 1992 und 2002) aufgezeigt haben. Auch nach dem Perspektivpapier der EKD soll sie bzw. er die „Schlüsselrolle“ einnehmen und letztlich für das Ganze von Kirche und Glaube einstehen. Dass dieser große Anspruch und diese hohe Erwartung zu Identitätskrisen und Verschleißerscheinungen bei Pfarrerrinnen und Pfarrern führen können, ist leicht

zu verstehen. Fulbert Steffensky weist deshalb besorgt darauf hin: „Sie müssen sich ständig ausweisen und ständig beweisen, noch mehr: sie sollen ihre Botschaft ausweisen. Das Evangelium wird für so gut gehalten, wie die Pfarrerin oder der Pfarrer ist, die es predigen. Das ist zu viel für die Schulter eines Menschen.“<sup>10</sup>

Auf der anderen Seite ist durch die Ausdifferenzierung immer neuer Handlungsfelder in der pastoralen Praxis zunehmend unklar geworden, welche Aufgaben als Erstes und Wichtigstes zu tun sind und welche genauso gut oder besser von anderen Mitarbeitenden aus dem theologisch-pädagogischen Bereich übernommen werden könnten. Die darin schlummernde Konkurrenzsituation belastet immer öfter die Zusammenarbeit vor Ort. Dringend nötig ist deshalb eine stärkere Profilierung der einzelnen Berufsgruppen in unseren Kirchen.

Die Arbeit der Pfarrerinnen und Pfarrer ist nur noch dann zu leisten, wenn konsequent Prioritäten und Posterioritäten gesetzt werden. Das ist angesichts des zu erwartenden personellen Rückgangs bei Pfarrerinnen und Pfarrern noch einmal dringlicher geworden. Zu der Schwerpunktsetzung kann jeder und jede selbst etwas in Abstimmung mit dem Kirchenvorstand bzw. dem Presbyterium beitragen, aber es müssen auch von Seiten der Kirchenleitung entsprechende Zeichen gesetzt und Vorgaben gemacht werden.

#### **4. Problemfeld „Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und mit dem Kirchenvorstand bzw. dem Presbyterium“**

Wir sehen mit Sorge, dass die Zusammenarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern untereinander und mit weiteren Mitarbeitenden in der Gemeinde oft große Probleme bereitet, zu Konflikten führt und Kräfte, die nach außen hin gerichtet sein sollten, bindet.

Vermehrt gibt es auch Konflikte zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern und dem Kirchenvorstand bzw. dem Presbyterium. Diese Konflikte reiben nicht nur die betroffenen Parteien auf sondern spalten oft auch die Gemeinde. Neben den hohen Belastungen durch die Arbeit in einer Gemeinde sind es die zwischenmenschlichen Probleme, die viele Pfarrerinnen und Pfarrer in die Erschöpfung treiben. Das stellte vor kurzem der Leiter des Hauses „Respiratio“, Pfarrer Dr. Hans-Friedrich Stängle, fest.<sup>11</sup> Ein typisch evangelisches Minenfeld sei dabei das Verhältnis zum Kirchenvorstand, wo gelegentlich der Respekt beim Umgang miteinander und mit unterschiedlichen Meinungen fehle. „Gegängelt, vorgeführt und gedemütigt fühlten sich Kollegen in manchen Fällen, so Stängle.“<sup>12</sup>

Wir meinen, dass es an der Zeit ist, dass die Kirchenleitung, die verschiedenen Mitarbeitergruppen und die Leitungsgremien in den Gemeinden sich am „Runden Tisch“ zusammensetzen und überlegen, wie sie wieder zu einer kirchengemäßen - Kultur des Umgangs miteinander finden können.

## **5. Die Kosten des Pfarrhauses als belastender Faktor**

Seit vielen Jahren beschäftigt uns im Verband die zunehmende finanzielle Belastung der Pfarrfamilien durch die Besteuerung der Dienstwohnung. In regelmäßigen Abständen wurden in den letzten Jahren durch die Prüfer der Finanzbehörden zu niedrig angesetzte Mietwerte für die Pfarrhäuser bemängelt und durch Steuernachforderungen unterstrichen. Die Prüfer zogen zum Vergleich in der Regel den örtlichen Mietwert heran. So wie die Mieten stieg auch der steuerliche Mietwert in den letzten Jahren immer weiter an. Das Problem dabei ist jedoch, dass zum einen erst ab einer Einwohnerzahl von 50 000 ein Mietspiegel vorgeschrieben und deshalb der Mietwert in kleineren Orten nur schwer zu ermitteln ist. Zum anderen sind die Pfarrhäuser mit anderen Häusern durch ihre oft exponierte Lage und ihre besondere Funktion in einer Gemeinde kaum zu vergleichen. Mögliche Minderungen des Mietwertes durch übergroße Wohnungen, fehlende Trennung von privatem und dienstlichem Bereich, hohe Energiekosten aufgrund unzureichender Wärmedämmung und lärmintensive Wohnlagen wurden in der Regel bei der steuerlichen Festsetzung des Mietwertes nicht berücksichtigt. Sie konnten erst im Zusammenhang mit dem Steuerausgleich am Jahresende geltend gemacht werden. In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Pfarrdienstwohnungsinstitut und dessen Vertragskanzlei GMDP, Mannheim, die führend in Fragen der Mietwertfestsetzung bei Pfarrhäusern in Deutschland ist, konnte in einigen Landeskirchen in Verhandlungen mit den Steuerbehörden inzwischen erreicht werden, dass bei der Festsetzung der steuerlichen Mietwerte auch die Minderungsgründe mit berücksichtigt werden. Neuregelungen gibt es in der Pfalz, in Braunschweig und in Hannover. In Kurhessen-Waldeck ist auf Anregung des Vereins und der Pfarrervertretung ein Verfahren der Überprüfung der Mietwerte angelaufen. In Bayern sind die Verhandlungen mit den Steuerbehörden zu einem positiven Abschluss gekommen, so dass nun durch einen von der Kanzlei GMDP entwickelten Erhebungsbogen die einzelnen Pfarrhäuser individuell erfasst und eingestuft werden können. Erste Ergebnisse an ausgewählten Musterfällen in Bayern zeigen, dass in den meisten Fällen die steuerlichen Mietwerte gesenkt werden können bzw. in besonderen Fällen mögliche Erhöhungen weit niedriger ausfallen werden, als dies von den Steuerbehörden angenommen wurde. Durch das neue Verfahren besteht in Zukunft weder für die Landeskirchen noch für Bewohner der Pfarrhäuser eine Gefahr für Steuernachforderungen. Die zentral erfassten Daten können bei Veränderungen wie z.B. Umbaumaßnahmen leicht an die neue Situation angepasst und die neuen Mietwerte schnell berechnet werden.

Wir bitten alle Vorsitzenden der Pfarrervertretungen und der Vereine aber auch die Kirchenleitungen dem Beispiel der genannten Landeskirchen zu folgen und in Verhandlungen mit den Steuerbehörden auf eine Übernahme der neuen Bewertung der Pfarrhäuser zu drängen. Die Neubewertung ist mit nicht ganz geringen Kosten verbunden. Sie wird aber die Belastungen durch das Wohnen im Pfarrhaus deutlich senken und die Akzeptanz dieser besonderen Form des Wohnens wieder steigern helfen.

### **Der Pfarrdienst in Gesetzesform - das neue Pfarrerdienstgesetz der EKD**

Das neue Pfarrerdienstgesetz der EKD hat in den letzten Monaten die Mitglieder des Verbandes in der Dienstrechtlichen Kommission und einen Ausschuss des Verbandes aus Mitgliedern der Fuldaer Runde intensiv beschäftigt. Über die Dienstrechtliche Kommission, die sich durch die gute Mischung aus juristischem und theologischem Sachverstand als Expertenrunde anbot, konnten wir uns als Verband bei den Überlegungen zu den einzelnen Regelungen und Formulierungen gut einbringen.

Das Pfarrerdienstrecht ist bisher in den 22 Gliedkirchen der EKD in 11 verschiedenen Gesetzen geregelt. Der Verband drängt seit vielen Jahren auf eine Vereinheitlichung der gesetzlichen Regelungen für den Pfarrdienst innerhalb der EKD. In der Dienstrechtlichen Kommission haben die Vertreter des Verbandes schon 1990 an Vorschlägen zur „Vereinheitlichung befristeter dienstrechtlicher Vorschriften in den Gliedkirchen der EKD“ mitgearbeitet. 1996 folgten Formulierungsvorschläge zur „Vereinheitlichung dienstrechtlicher Vorschriften in den Gliedkirchen der EKD“. Beide Arbeitspapiere wurden als Empfehlung vom Rat der EKD an die Gliedkirchen weitergegeben. Zu einer Vereinheitlichung haben sie in den Folgejahren aber nicht geführt.

Nachdem in den letzten Jahren die Vereinheitlichung des Disziplinarrechts und des Kirchenbeamtenrechts gelungen ist, ist nun endlich auch die Verwirklichung eines gemeinsamen Pfarrerdienstrechts mit der Verabschiedung eines Entwurfs durch den Rat der EKD am 04. September mit großen Schritten voran gekommen.

Das Pfarrerdienstgesetz wird wahrscheinlich für wichtige Regelungsbereiche nur einen Rahmen vorgeben, den die Landeskirchen dann mit ergänzenden Regelungen füllen müssen. Es wird eine Reihe von Öffnungsklauseln geben, die abweichende Regelungen vom EKD-Gesetz zulassen werden. Der Verband hat sich im Verlauf der Beratungen für verbindliche Regelungen im EKD-Gesetz für alle Gliedkirchen ausgesprochen. Er hat sich mit dieser Forderung aber bisher nicht durchsetzen können. Das neue Pfarrerdienstgesetz der EKD wird deshalb nicht alle begeistern, aber es ist der lohnende Versuch, den Dienst der Pfarrerrinnen und Pfarrer in allen Kirchen weitgehend einheitlich zu regeln und



zu gestalten. Damit wird hoffentlich in Zukunft auch ein Wechsel von Pfarrerinnen und Pfarrern zwischen den Gliedkirchen leichter möglich sein. Der Verband ist mit den Gliedkirchen aufgefordert, bis zum 15. April 2010 Stellungnahmen, Vorschläge und Anregungen an das Kirchenamt der EKD zu senden. Der Zeitplan der EKD sieht vor, dass der Entwurf anschließend noch einmal überarbeitet wird. Im September 2010 soll der endgültige Entwurf dann von der Kirchenkonferenz und vom Rat der EKD beschlossen und der EKD-Synode im November 2010 vorgelegt werden. Der Verbandsvorstand wird sich in den nächsten Monaten mit den Vorsitzenden der Vereine und der Pfarrervertretungen über eine gemeinsame Stellungnahme zum Gesetz beraten. Bis April 2010 bleibt genügend Zeit, sich gemeinsam abzustimmen.

Ich möchte an dieser Stelle auf drei Punkte näher eingehen, die uns sicher auch bei der Formulierung der Stellungnahme beschäftigen werden:

### **1. Die Präsenzpflicht**

Die Präsenzpflicht der Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer ist schon bisher in allen Pfarrergesetzen enthalten. Im Pfarrergesetz der VELKD heißt es z.B.: „Pfarrer und Pfarrerinnen haben sich in ihrem Dienstbereich aufzuhalten.“ (§ 46 PfG). Auch im Entwurf des EKD-Gesetzes ist die Präsenzpflicht aufgenommen. Die Präsenzpflicht wird dabei im neuen Gesetz als „Erreichbarkeit“ definiert. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein, um ihren Dienst in angemessener Zeit aufnehmen zu können. Auch am dienstfreien Tag bleibt die Präsenzpflicht erhalten.

Dabei ist zunächst zu fragen, ob und wie sich das überhaupt in der Praxis umsetzen lässt und ob das tatsächlich nötig ist, dass eine Pfarrerin bzw. ein Pfarrer immer zu erreichen ist. Dafür ist heute in den Landeskirchen fast flächendeckend die Notfallseelsorge eingerichtet.

Es kann bei der Präsenzpflicht auch nicht allein darum gehen, den Gemeindegliedern das gute Gefühl zu geben: „Im Pfarrhaus brennt noch Licht!“ - wie man etwa im Coburger Land zu sagen pflegt - oder wie es in einem mecklenburgischen Sprichwort heißt: „Gut, dass er da ist, hoffentlich brauchen wir ihn nie!“

Wenn wir von „Präsenz“ sprechen, dann geht es „in ekklesiologischer und pastoraltheologischer Perspektive primär um die Präsenz des Evangeliums in der Gesellschaft, im Privaten wie in der Öffentlichkeit, nicht zuerst um die Repräsentanz der Institution Kirche und auch nicht um die Präsenz von Christen oder speziell von Pfarrern und Pfarrerinnen. Die Frage nach deren Präsenzpflicht ist - gerade auch zum Schutz vor Überlastung - sinnvoll nur in Abhängigkeit von der Frage der Präsenz des Evangeliums zu stellen.“ So sagte es Prof. Dr. Schmidt-Rost bei einer Tagung des Pastoralkollegs der VELKD.<sup>13</sup> Zu dieser Präsenz des Evangeliums tragen viele in einer Gemeinde durch die unterschiedlichen Gaben und Begabungen bei. Eine Verkürzung auf die

Pfarrerinnen und Pfarrer würde dem Priestertum aller Getauften nicht gerecht. „Im Sinne von CA VII dienen die Pastorinnen und Pastoren der Kirche Jesu Christi vor Ort durch Verkündigung, Sakramentsverwaltung, Seelsorge und Unterricht ...“<sup>14</sup>

Es ist natürlich wichtig und Teil der vertrauensbildenden Maßnahmen zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern und Gemeinde, wenn ein Grundmaß an Erwartungssicherheit gewährleistet ist, z.B. bei den Kasualien oder bei den Sakramenten. Man muss wissen, wo man eine Pfarrerin bzw. einen Pfarrer erreicht oder wie die Vertretung geregelt ist. Wichtig ist auch, dass in Notsituationen immer ein Ansprechpartner zur Verfügung steht. Inzwischen werden schon in vielen Dekanaten und Regionen Modelle der Rufbereitschaft wie etwa bei den Ärzten mit Erfolg praktiziert. Diese Modelle sollten flächendeckend übernommen werden.

„Es geht“ - um noch einmal Schmidt-Rost aufzunehmen - „also insgesamt um ‚produktive‘ und wirksame Präsenz, nicht um totaltemporale oder symbiotische Präsenz. Die Präsenz-Ressourcen müssen geschont werden.“<sup>15</sup>

Wir warnen davor, durch zu starre Gesetzesformulierungen und Gesetzesauslegungen kreative und auch effektive praxisbezogene Regelungen zu verhindern oder einzuschränken.

## **2. Der Dauerbrenner „Nichtgedeihlichkeit“**

Der in den Pfarrergesetzen bestehende Tatbestand der Nichtgedeihlichkeit als Versetzungsgrund sowie die Auswirkungen dieser gesetzlichen Regelung in den einzelnen Landeskirchen beschäftigte in den letzten Jahren die Sitzungen der Fuldaer Runde regelmäßig. Ich erinnere Sie an das Thesenpapier, das die Fuldaer Runde dazu bei einer Klausurtagung 2006 formuliert und verabschiedet hat. Ich will nicht alles wiederholen, was ich schon in den letzten Vorstandsberichten dazu gesagt habe. In drei Punkten möchte ich aufzeigen, woran weiter gearbeitet werden muss:

- a) Konflikte müssen frühzeitig erkannt, offengelegt und bearbeitet werden. Dabei sind sowohl die betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer als auch die Aufsicht führenden Dekaninnen und Dekane, Superintendentinnen und Superintendenten gefordert. Als Maßnahme zur Konfliktlösung bieten sich Supervision, Mediation, Gemeindeberatung und Visitation an. Diese Angebote müssen in allen Landeskirchen zur Anwendung kommen. Wir hätten uns gewünscht, dass dies auch im EKD-Gesetz verankert worden wäre.
- b) Wenn sich ein Konflikt nicht lösen lässt und ein Verfahren eingeleitet werden muss, dann geht das in der Regel zu Lasten der Pfarrerin oder des Pfarrers. Nicht in jedem Fall ist einer Gemeinde dadurch geholfen, dass eine Pfarrerin oder ein Pfarrer versetzt wird. Oft ist ein Konflikt mit einer Nachfolgerin oder einem Nachfolger schon vorhersehbar, wenn bestimmte Konstellationen im

Kirchenvorstand oder Presbyterium erkennbar sind. Der Verband wird deshalb weiter darüber nachdenken, welche gesetzlichen Regelungen geschaffen werden müssen, die es ermöglichen, dass auch einzelne Mitglieder des Leitungsgremiums oder der gesamte Kirchenvorstand aus dem Amt entfernt werden können. Der Gesetzesentwurf nimmt das schon ein Stück weit auf, wenn er darauf hinweist, dass auch geprüft werden muss, ob „das Vertretungsorgan missbräuchlich handelt.“ Wir halten die Idee für prüfenswert, in jeder Landeskirche ein Schiedsgericht einzurichten, das in Konfliktsituationen angerufen wird und eine verbindliche Entscheidung trifft. Wichtig wäre - und das betrifft alle Verfahren - eine von den kirchlichen Organträgern unabhängige Rechtssprechung in unseren Kirchen.

c) Wir haben uns bei den Beratungen dafür stark gemacht, dass im neuen Pfarrerdienstgesetz der umstrittene Begriff der „Nichtgedeihlichkeit“ ersetzt wird. Der „unbestimmte“ Rechtsbegriff der Nichtgedeihlichkeit hat in der Vergangenheit zu vielen Missverständnissen geführt und die Gemüter erregt. Nun wird mit einer neuen Formulierung im Pfarrerdienstgesetz der EKD das zum Ausdruck gebracht, was in den amtlichen Verfahren tatsächlich festgestellt wird: „dass eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes vorliegt“.

### **3. Geschwisterlicher Rat und keine starren Fristen - Die 10-Jahresfrist für den Verbleib auf Pfarrstellen**

Beim neuen Pfarrerdienstgesetz der EKD steht natürlich auch wieder die Entscheidung an, ob es im kirchlichen Interesse sein soll, eine Versetzungsmöglichkeit für Pfarrerinnen und Pfarrer nach 10 bis 15 Jahren in einer Gemeinde vorzusehen. Ein kirchliches Interesse für eine Versetzung nach einer gesetzlich festgelegten Frist kann der Verbandsvorstand nicht sehen. Es kann aber sowohl den Pfarrerinnen und Pfarrern als auch den Gemeinden dienen, wenn nach 10 bis 15 Jahren ein Wechsel vollzogen wird. Eine starre Fristenregelung wird aber weder den Entwicklungsprozessen in einer Gemeinde noch der persönlichen Situation der Pfarrerin oder des Pfarrers gerecht. Die Frage des Stellenwechsels sollte ihren Ort in den Bereichen der Personalführung und der Visitation haben. Die Instrumente der Personalführung und Visitation sind dabei Gespräche, die Perspektiven aufzeigen und Ratschläge geben, die auf Einsicht und Überzeugung und nicht auf Zwang setzen. Für einen Trugschluss halten wir es, wenn man meint, durch Amtszeitbegrenzung Konflikte in einer Gemeinde lösen zu können. Konflikte müssen sofort bearbeitet werden und dulden keinen Aufschub, bis ein Problem etwa durch einen Stellenwechsel nach 10 Jahren gelöst werden kann.

Die Fuldaer Runde hat für Januar eine Klausurtagung zum Thema „Amtszeitbegrenzung“ geplant, in der sowohl von theologischer als auch von juristischer Seite die Regelung der 10- bzw. 15-Jahresfrist beleuchtet und ein

Thesenpapier verabschiedet werden soll. Die Vorbereitung dieser Tagung liegt in den Händen des „Theologischen Ausschusses“ des Verbandes, der auch schon das Thesenpapier zur Ordination vorbereitet hat.

### **Der Verband erhält ein neues Gesicht: „Der Corporate - Design - Prozess“ des Verbandes**

Ein wichtiges Thema, das uns schon längere Zeit intensiv beschäftigt hat, soll in meinem Vorstandsbericht nicht fehlen. Es ist der „Corporate - Design - Prozess“ des Verbandes, den wir in den letzten zwei Jahren durchgeführt haben. Voraus gingen die Beratung und die Verabschiedung der „Kasseler Perspektiven“, in denen wir die Ziele des Verbandes und die Schwerpunkte der Arbeit in den nächsten Jahren festgelegt und neue Strukturen für den Verband entwickelt haben (Bad Salzuflen 2005). Wir schließen diesen Prozess mit der Verabschiedung der Satzung heute ab. Ich nenne noch einmal die wichtigsten Entscheidungen, die wir bisher getroffen haben:

- Berufung eines Schriftleiters für das Deutsche Pfarrerblatt mit einem Dienstauftrag von 50 Prozent. Wir unterstreichen damit die Bedeutung des Pfarrerblattes als auflagenstärkste theologische Fachzeitschrift in der EKD und wichtiges Bindeglied zwischen den Pfarrerinnen und Pfarrern in Deutschland.
- Erarbeitung einer neuen Satzung, in der ein neuer Name für den Verband beschlossen wird, der auch den Aufgaben und der Zielsetzung der Verbandsarbeit besser gerecht wird: „Verband evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland.“ In der neuen Satzung wird die Vorsitzendenkonferenz als ein wichtiges Organ verankert. Damit soll zum Ausdruck kommen, dass die Vereine die tragenden Säulen des Verbandes sind. Wir tragen auch durch die Erweiterung des Vorstandes um drei Beisitzer/innen und drei Stellvertreter/innen der heutigen Größe unseres Verbandes mit 22 Vereinen, die fast 21 000 Pfarrerinnen und Pfarrer repräsentieren, Rechnung.
- Im nun abgeschlossenen „Corporate - Design - Prozess“ haben wir dem Verband auch äußerlich ein neues Gesicht gegeben. Dazu gehört die Entwicklung eines neuen Logos, die Neugestaltung des Deutschen Pfarrerblattes, des Pfarramtskalenders und des Internetauftritts. Wir haben auch die Präsentation des Verbandes bei Kirchentagen und Pfarrertagen neu erarbeitet und gestaltet. Beim Deutschen Evangelischen Kirchentag in Bremen haben wir mit unserem neuen Stand viel Aufmerksamkeit erzielt.

Ich danke dem Ausschuss unter der Leitung unseres Öffentlichkeitsreferenten Christian Fischer, der diesen Prozess begleitet hat. Christian Fischer war ein engagierter und sachkompetenter Moderator dieses Prozesses. Ich danke der

Firma Roberts in Kassel, die unsere Vorstellungen aufgenommen und umgesetzt hat. Wir können uns nun bestärkt in unserer Zielrichtung und mit einem ansprechenden und einladenden Erscheinungsbild an die vor uns liegende weitere Arbeit machen.

### **Wir treffen uns im Norden! - Deutscher Pfarrerinnen- und Pfarrertag vom 19. bis 22. 09. 2010 in Rostock**

Der Deutsche Pfarrerinnen- und Pfarrertag in Speyer ist allen Teilnehmenden sicher noch in guter Erinnerung. Die große Teilnehmerzahl hat alle Erwartungen weit übertroffen. Wir hoffen bei der nächsten Tagung daran anknüpfen zu können. Die Planungen für den Pfarrerinnen- und Pfarrertag in Rostock haben bereits begonnen. Als Arbeitstitel haben wir gewählt: „Die evangelische Kirche und die soziale Frage“. Wir möchten diesmal einen behutsamen aber aufmerksamen Blick auf die sozialen Brennpunkte in einem Gebiet mit hoher Arbeitslosigkeit werfen, nach den Chancen und Schwerpunkten kirchlicher Arbeit in dieser Situation fragen und die kirchlichen Angebote in diesem Gebiet kennenlernen.

Ich bedanke mich beim Vorstand des Vereins Mecklenburgischer Pastorinnen und Pastoren für die Einladung und für die Vorbereitungen, die schon angelaufen sind. Herzlich lade ich Sie heute schon zu dieser zentralen Veranstaltung unseres Verbandes ein und bitte Sie, den Termin vorzumerken.

### **„Auf der Schwelle“ - Der Pfarrberuf im Übergang**

Ich komme zum Schluss noch einmal zu den Ausführungen zum Pfarrberuf zurück, die in diesem Jahr meinen Bericht bestimmt haben.

Professorin Dr. Wagner-Rau sieht den Pfarrberuf momentan auf der Schwelle: „Auf der Schwelle - dieser Ort markiert die Situation des Pfarramtes im Übergang zu einer neuen Situation. Auch wenn die grundlegende Aufgabe des Pfarrers und der Pfarrerin, die öffentliche Kommunikation des Evangeliums, gleich bleibt: Gesellschaftliche und kirchliche Rahmenbedingungen fordern zu neuem Nachdenken über Inhalt wie Form dieser Aufgabe heraus.“<sup>16</sup>

Wo sehen wir unseren Platz in diesem Prozess? Wir sollten uns unsere Rolle nicht nur von außen festschreiben lassen. Es ist an der Zeit, dass wir das Leitbild „Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde“, das wir nach einem längeren Beratungsprozess 2002 veröffentlicht haben, fortschreiben und den aktuellen Entwicklungen anpassen. Dieses Leitbild war von Anfang an auf Weiterentwicklung angelegt. Heiderose Gärtner schrieb damals dazu: „Konsens war in Wilhelmshaven auch (ich ergänze: Dort fand das 3. Forum

zum Leitbild im September 2001 statt), dass das Leitbild mit der Beschlussfassung nicht festgeschrieben werden darf. Es wird kein ‚totes Papier‘ produziert. Unser Ziel ist die Überprüfung des Leitbildes an der Realität des Pfarramtsalltags und seine Weiterentwicklung im Diskurs.“<sup>17</sup>

Wir müssen deshalb dringend innerhalb des Verbandes am Pfarrerbild und an der Rolle, die Pfarrerinnen und Pfarrer in den Kirchen und in der Gesellschaft in Zukunft spielen sollen, weiterarbeiten. Auf keinen Fall dürfen wir es zulassen, dass aus dem „schönsten Beruf, den es gibt“ über Erprobungsregelungen wie etwa die im Rheinland beschlossene Regelung über „Pfarrer als Honorarkräfte“<sup>18</sup> ein einfacher Job wird, bei dem jeder jederzeit austauschbar ist.

Klaus Weber  
Verbandsvorsitzender

---

<sup>1</sup> Kirche, Campus und Karriere. Theologiestudium und Pfarramt - Eine Perspektive

<sup>2</sup> Ich habe in meinem letzten Bericht die Personalplanung in den Kirchen der EKD ausführlich dargestellt. Unter [www.theologiestudium.de](http://www.theologiestudium.de) erhält man einen guten Überblick.

<sup>3</sup> Isolde Karle, Was heißt Professionalität im Pfarrberuf, Deutsches Pfarrerbblatt 1/99, S. 6

<sup>4</sup> Dr. F. Zimmermann, U. Grupa, Organisationsanalyse des Evangelischen Pfarramts, im Auftrag des Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins, Juli 1993

<sup>5</sup> Ulrike Wagner-Rau, Auf der Schwelle, Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels, Stuttgart, 2009, S. 124

<sup>6</sup> Isolde Karle, Wozu Pfarrerinnen und Pfarrer, wenn doch alle Priester sind?, Deutsches Pfarrerbblatt 1/2009, S. 3 u. 4

<sup>7</sup> Jan Hermelink, „Sind Sie zufrieden?“ Die Domestizierung des Pfarrberufs durch die kirchliche Organisation, in Jan Hermelink/Stefan Grotefeld, Religion und Ethik als Organisationen - eine Quadratur des Kreises?, 2008, S. 120/121

<sup>8</sup> Herbert Lindner, „Wie groß ist die Last?“ in Korrespondenzblatt Juli 1990, S. 100. Er geht von 65 Stunden aus.

„Pfarrdienst - Arbeit mit Maß und Ziel, Ein Diskussionsbeitrag der Pfarrervertretung der Evang. Kirche in Württemberg, 1993, S. 15. Hier werden 63,64 durchschnittlicher Arbeitszeit errechnet.

„Antworten Fragen Perspektiven“, Ein Arbeits-Buch zur Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, 2005, S. 21. Sie geht von 55,7 Wochenstunden aus.

Wolfgang Nethöfel/Friedhelm Schneider, Zwischen Lust und Frust, Deutsches Pfarrerbblatt 3/2008, S. 156. Die Untersuchung geht von 55 Stunden bei Vollzeit und 33 Stunden bei Teildienst aus.

<sup>9</sup> Nethöfel/Schneider, Deutsches Pfarrerbblatt, 3/2008, S. 157

<sup>10</sup> Nicolaigasse, Der Pfarrer und das Pfarrhaus in der Literatur, hg. von Fulbert Steffensky, S. 14

<sup>11</sup> Das Haus „Respiratio“ ist ein Therapiezentrum für ausgebrannte Pfarrerinnen und

---

Pfarrer und kirchliche Mitarbeiter am Schwanberg oberhalb des fränkischen Rödelsee und wird von den Landeskirchen Baden, Bayern und Württemberg getragen.

<sup>12</sup> Epd Bayern vom 14.07.09

<sup>13</sup> Texte aus der velkd 96/2000 Präsenzpflcht- Auf der Suche nach Leitmotiven für die Gestaltung des Pfarrerberufs, Dokumentation des 46. Pastorkollegs der VELKD, Febr. 2000, S. 10

<sup>14</sup> Texte aus der VELKD, S. 7

<sup>15</sup> Texte aus der VELKD, S. 22

<sup>16</sup> Ulrike Wagner-Rau, a.a.O., S. 7

<sup>17</sup> Leitbild Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde, Herausgeber: Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V., 2002, S. 15

<sup>18</sup> Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat bei ihrer Tagung 2009 beschlossen, das Konzept „Ergänzende pastorale Dienste auf Honorarbasis“ als Modell über einen Zeitraum von 5 Jahren zu erproben. Das Angebot gilt für „Pastorinnen und Pastoren“, die nicht von der Landeskirche übernommen wurden oder ausgeschieden sind. Sie können auf Honorarbasis (Stundenvergütung 20 €) ihre Dienste anbieten.