

**Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in
Deutschland e.V.**

**„Ein Mitarbeiter erbringt eine Leistung, er
verursacht keine Kosten.“**

**Vorstandsbericht bei der Mitgliederversammlung des Verbandes
am 27. September 2004 in Magdeburg**

Liebe Schwestern und Brüder,

während überall in der Geschäftswelt Mitarbeitende als „Kostenfaktor“ gesehen werden, spricht ein Unternehmer von „**Kreativposten**“. Kosten belasten ein Betriebsergebnis, so sagt er, „aber ein Mitarbeiter erbringt eine Leistung, er verursacht keine Kosten.“ Dazu passt auch die unternehmensintensive Vokabel „Mitarbeiterereinkommen“, die für den andernorts gebräuchlichen Begriff „Personalkosten“ steht, an dem das „zu hoch“ immer schon mitschwingt.

Bei unserem Musterunternehmer handelt es sich um Götz Werner, den Chef der Drogeriekette „dm“ mit 20 000 Mitarbeitenden. Seine Unternehmensphilosophie lautet – nach dem preußischen Freiherrn von Stein: „Zutrauen veredelt den Menschen, ewige Bevormundung hemmt sein Reifen.“ Er erkannte, „dass ein Unternehmen von der Initiative der Mitarbeiter vor Ort lebt“ und zog daraus die Schlussfolgerung: „Je selbständiger die Mitarbeiter, desto unternehmerischer wird ein Unternehmen.“ (Süddeutsche Zeitung vom 31.10.03, S. 32).

Warum lassen wir uns in unseren Kirchen so wenig von solch einer Unternehmensphilosophie leiten und orientieren uns so stark an den Methoden und Denkweisen der übrigen Wirtschaft?

Liegt es daran, dass die Finanzen das entscheidende Thema in unseren Köpfen, in unseren Gremien und in unseren Verlautbarungen geworden sind?

Kommen dabei nicht die anderen Fragen zu kurz, die auch gestellt und vor allem beantwortet werden müssten: Wie wollen wir wieder einen stärkeren Zugang zu den Menschen gewinnen? Wie kann es gelingen, wieder einer breiteren Schicht in unserer Bevölkerung zu vermitteln, was die Botschaft der Heiligen Schrift den Menschen schenken, wie sie ihr Leben bereichern, wie sie das Zusammenleben positiv verändern kann?

Wenn unsere Strategie für die Zukunft im Rückzug besteht und wenn wir meinen, mit einem „Gesundshrumpfen“ einen geeigneten Weg zur Sanierung, auch zur finanziellen Sanierung unserer Kirchen gefunden zu haben, werden wir weder unserem Auftrag gerecht noch können wir verhindern, dass viele Menschen sich anderen Anbietern und Heilbringern am religiösen Markt zuwenden.

„Je selbständiger die Mitarbeiter, desto unternehmerischer wird ein Unternehmen.“ So lautet die Unternehmensphilosophie von Götz Werner. Wir sprechen vom Pfarrberuf als Profession, der, um den Anforderungen und Erwartungen an das pastorale Handeln gerecht werden zu können, große Freiräume für eigene Entscheidungen und eine hohe Handlungsautonomie benötigt.

Was wir momentan erkennen und erfahren müssen, geht aber in eine andere Richtung: Die gesetzlichen Regelungen, die in einigen Landeskirchen vorbereitet werden oder schon beschlossen wurden, haben die „pflegeleichter“ Pfarrerinnen und Pfarrer vor Augen, die gut zu führen, flexibel einzusetzen sind und, wenn Probleme auftreten sollten, in einem schnellen Verfahren in den Warte- oder den Ruhestand versetzt werden können.

Diese Entwicklung schadet nicht nur den Pfarrerinnen und Pfarrern, sondern auch dem Ansehen unserer Kirchen.

Aufhören muss deshalb dringend dieses negative Reden, als seien die Pfarrerinnen und Pfarrer nur noch „Kostenträger“ und nicht mehr wichtige Mitarbeitende, ja für viele Kirchenmitglieder die wichtigsten Repräsentantinnen und Repräsentanten der Kirchen.

Aufhören muss auch die zunehmende Reglementierung, als wären wir nur noch Auftragsempfänger und Marionetten in der Hand der Kirchenleitungen, Kirchenverwaltungen und der Kirchenvorstände und Presbyterien.

Das Berufsbild der Pfarrerinnen und Pfarrer und die Auswirkungen landeskirchlicher Regelungen

Der Verbandsvorstand hat einen Ausschuss eingesetzt, der sich am Anfang dieses Jahres zum ersten Mal traf, um die neuesten Entwicklungen in den einzelnen Landeskirchen im dienstrechtlichen Bereich gezielt in den Blick zu nehmen und zu bewerten. Als Ergebnis lege ich Ihnen **im Anschluss an meinen Bericht eine Stellungnahme** vor, die der Ausschuss erarbeitet und die der Verbandsvorstand beschlossen hat. Wir möchten auch Sie bitten, dieser Stellungnahme zuzustimmen. Sie soll den Pfarrervertretungen als Argumentationshilfe dienen und auch den betroffenen Kirchenleitungen zur Kenntnis gegeben werden.

Gespräch mit dem Konsistorium in Berlin

Angestoßen wurde unsere Stellungnahme durch dienstrechtliche Regelungen, die in der Evangelischen Kirche in Berlin – Brandenburg im August bzw. November 2003 verabschiedet wurden.

Wir sind dankbar, dass ein von uns erbetenes Gespräch über diese dienstrechtlichen Neuregelungen mit Vertreterinnen und Vertretern der Kirchenleitung kurzfristig zustande gekommen ist. An diesem Gespräch am 23.08. im Konsistorium nahmen Propst Dr. Lütcke, der theologische Stellvertreter des Bischofs, Oberkirchenrat Muhs als Abteilungsleiter für Personal und Oberkirchenrätin Poersch als Dienstrechtsreferentin und von unserer Seite die Ausschussmitglieder „Pfarrerbild“ und drei Vorstandsmitglieder des Vereins in Berlin – Brandenburg teil. Wir erlebten ein

sehr offenes Gespräch mit viel Hörbereitschaft auf Seiten der dortigen Kirchenleitung.

Drei Schwerpunkte umfasste das Gespräch:

- **Musterdienstvereinbarung für Pfarrerinnen und Pfarrer,**
- **10-Jahresfrist für den Verbleib auf Gemeindepfarrstellen und**
- **Einrichtung einer Pfarrervertretung.**

Die Dienstvereinbarung möchte einen zeitlichen Rahmen für den Dienst eines Pfarrers bzw. einer Pfarrerin in der Gemeinde setzen und versucht deshalb auch aufzuführen, welche Aufgaben vom Gemeindegemeinderat oder von Ehrenamtlichen wahrgenommen werden könnten und sollten. Sie kann dem Pfarrer bzw. der Pfarrerin helfen, Schwerpunkte in der Arbeit zu setzen und sich auf die gemeinsam mit dem Gemeindegemeinderat verabredeten Aufgabenbereiche zu konzentrieren. Sie könnte aber auch als Instrument genutzt werden, den Pfarrer bzw. die Pfarrerin zu überwachen und zu kontrollieren und zu einem Ausführungsorgan in der Hand des Gemeindegemeinderates zu degradieren. Die Gefahr besteht vor allem dann, wenn die Dienstvereinbarung verbindlich vorgeschrieben wird.

Wachsam sollten wir sein, wenn unser Beruf – wie in dieser Musterdienstvereinbarung - nur noch unter dem Gesichtspunkt der Funktionalität gesehen wird. Es kann nicht im Sinn unserer kirchlichen Arbeit und im Sinn unseres Berufsverständnisses sein, dass der ganze Bereich, den ich mit dem Begriff „Spiritualität“ zusammenfassen will, in Zukunft völlig ausgeblendet wird.

Wichtig war uns zu hören, dass man zunächst Erfahrungen mit der Musterdienstvereinbarung sammeln und nicht vorschnell starre Regelungen festschreiben möchte. Einig waren wir uns, dass es in Zukunft keine Beaufsichtigung der Pfarrerinnen und Pfarrer durch die Kirchengemeinderäte geben dürfe.

Besorgt brachten wir im Gespräch zum Ausdruck, dass mit Berlin – Brandenburg eine weitere Kirche eine Begrenzung der Amtszeit für den Verbleib auf einer Gemeindepfarrstelle vorgenommen hat. Eine besondere Schärfe und Problematik bekommt dieses Gesetz durch die Regelung, dass nur auf Antrag des Gemeindegemeinderates und mit Zustimmung des Konsistoriums die Frist für den Verbleib auf einer Stelle verlängert werden kann. Damit geraten Pfarrerinnen und Pfarrer in eine Abhängigkeit vom Wohlwollen des Gemeindegemeinderates, die dem ihnen übertragenen Auftrag und dem Bild der Pfarrerinnen und Pfarrer schadet.

Am Schluss des Gespräches unterstrichen wir die Notwendigkeit der Einrichtung einer offiziellen Pfarrervertretung. Damit würde die Beteiligung der Pfarrerinnen- und Pfarrerschaft an der Entstehung und Umsetzung

dienstrechtlicher Regelungen formal geregelt und auch ein ausreichender Informationsfluss sichergestellt. Die Einbeziehung der Pfarrervertretung in die Entwicklung dienstrechtlicher Regelungen sichert durch die Berücksichtigung der praktischen Erfahrung der Pfarrerinnen und Pfarrer vor Ort die Bodenhaftung solcher Beschlüsse, fördert bei abgestimmten Regelungen auch die Akzeptanz innerhalb der Pfarrerinnen – und Pfarrerschaft und dient damit einem guten Betriebsklima in der Kirche.

Geplante VELKD – Pfarrergesetznovelle und das Problem der „Nichtgedeihlichkeit“

Die Pfarrervertretungen der VELKD – Gliedkirchen und die Gesamtpfarrervertretung der VELKD haben sich in den vergangenen Monaten intensiv mit dem Entwurf einer geplanten Pfarrergesetznovelle befasst. **Es musste bei uns als Vertreterinnen und Vertreter der Pfarrerschaft bei einer ersten Bewertung der geplanten Neuregelungen der fatale Eindruck entstehen, als wolle man durch eine deutliche Verschlechterung der Rechtsstellung den Druck auf die Pfarrerinnen und Pfarrer erhöhen und diese in leicht versetzbare Angestellte und Erfüllungsgehilfen der Kirchenvorstände und Kirchenleitungen verwandeln.**

Wenn dieser Entwurf so beschlossen würde, hätte das nach unserer Überzeugung eine radikale Veränderung des bisherigen Pfarrerbildes zur Folge mit verheerenden Auswirkungen auf die Motivation der Pfarrerinnen und Pfarrer, unübersehbaren Folgen für die kirchliche Arbeit und letztlich auch für das Ansehen der Kirchen.

Es gibt erste Hinweise, dass die Gliedkirchen unsere Kritikpunkte in ihren Stellungnahmen zum Gesetz berücksichtigt haben und dass der Rechtsausschuss der VELKD bereit ist, Anregungen unsererseits aufzunehmen.

Ich will mich an dieser Stelle auf einen Punkt aus dieser Pfarrergesetznovelle beschränken, der nicht nur in den VELKD – Kirchen von Belang ist, sondern in allen Kirchen der EKD noch einmal neu bedacht werden muss. **Es ist die Frage der „Nichtgedeihlichkeit.“**

Grundsätzlich wird man zugestehen müssen, dass es ohne die Möglichkeit, einen Pfarrer bzw. eine Pfarrerin wegen „nichtgedeihlichen Wirkens“ von einer Gemeindepfarrstelle zu versetzen, nicht gehen wird. Das kann zum Wohl der Gemeinde sein. Das kann auch gut und sinnvoll für den Pfarrer bzw. die Pfarrerin sein, wenn er bzw. sie sich in den vorhandenen Konflikten nicht völlig aufreiben lassen will. Als Problem sehen wir aber, dass es sich bei „Mangel an gedeihlichem Wirken“ um einen „unbestimmten Rechtsbegriff“ handelt, der objektiv kaum überprüfbar ist. Dr. Peter von Tiling, der frühere Rechtsreferent

der Landeskirche in Hannover, weist deshalb zu Recht darauf hin: **„Nötig erscheinen ... klare Tatbestände, ein ordnungsgemäßes Erhebungsverfahren mit entsprechenden Rechten des Betroffenen, eine sorgfältige Begründung und eine Überprüfungsmöglichkeit durch das kirchliche Gericht.“** (Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht, ZevKR, 1998, Band 43, S. 55 ff).

Wichtig ist auch, im Auge zu behalten, dass der alte Grundsatz der Nichtversetzbarkeit eines Gemeindepfarrers bzw. einer Gemeindepfarrerin nach wie vor gilt. Hierin unterscheiden sich Pfarrerinnen und Pfarrer immer schon von den Beamtinnen und Beamten und von anderen Dienstnehmern. Der Grundsatz der Unversetzbarkeit ist weitgehend auch ausdrücklich in den Pfarrergesetzen normiert“ (z. B. in § 81, 1 Pfarrergesetz der VELKD). Die grundsätzliche Unversetzbarkeit sichert die Unabhängigkeit der Verkündigung und schützt vor falschen Rücksichtnahmen. „Der Pfarrer ist deshalb niemals Funktionär, Angestellter, Erfüllungsgehilfe, der Weisungen auch hinsichtlich der Inhalte zu folgen hätte und darauf achten müsste, sich jemandes Wohlwollen zu erhalten.“ (von Tiling, a.a.O.).

Auch wenn unübersehbar eine Tendenz zu erkennen ist, diesen Grundsatz der Unversetzbarkeit immer stärker aufzuweichen, wie wir schon bei der Regelung zur Amtszeitbegrenzung von Pfarrerinnen und Pfarrer auf Gemeindepfarrstellen erkennen konnten, so bleibt doch festzuhalten, dass ein Pfarrer bzw. eine Pfarrerin in der Regel nur versetzt werden darf, wenn unabwiesbare Gründe dafür sprechen und dies in einem ordentlichen Verfahren begründet und nachgewiesen wird.

Ein besonderes, keineswegs gelöstes Problem stellt die Frage dar, ob die Prüfung der Nichtgedeihlichkeit in erster Linie auf den Kirchenvorstand oder auf die ganze Gemeinde bezogen werden muss. In der Regel treten die Konflikte im Kirchenvorstand bzw. Presbyterium auf und werden dort auch ausgetragen. Oft liegt der Anlass dazu in den zerrütteten Beziehungen zur Gemeinde, die dann in das Leitungsgremium hineingetragen werden und dort bearbeitet werden müssen. Nicht selten spielt sich der Konflikt aber nur im Kirchenvorstand bzw. Presbyterium ab; die Gemeindeglieder stehen nach wie vor zu ihrem Pfarrer bzw. zu ihrer Pfarrerin. Immer häufiger nimmt es dann eine Gemeinde nicht mehr widerspruchslos hin, dass ihr Pfarrer bzw. ihre Pfarrerin versetzt werden soll und initiiert Unterschriftenaktionen, Leserzuschriften und Gemeindeversammlungen. Es muss deshalb in einem Verfahren der Nichtgedeihlichkeit auch untersucht werden, ob die Zerrüttung nur das Verhältnis zum Kirchenvorstand betrifft oder ob die ganze Gemeinde einbezogen ist. **In diesem Zusammenhang sollte überlegt werden, ob nicht einer Gemeindeversammlung mit einem hohen Quorum eine Letztentscheidung zustehen könnte.**

Auch bei einer Entscheidung zu Ungunsten des Pfarrers oder der Pfarrerin darf die Versetzung nicht sofort in den Wartestand führen, sondern muss in eine neue Aufgabe münden. Es geht ja bei einem Verfahren der Nichtgedeihlichkeit nicht um die Feststellung einer Schuld, sondern um die Feststellung einer Zerrüttung ohne Schuldzuweisung an die Pfarrerin oder den Pfarrer. Die Versetzung in den Wartestand würde ansonsten einer Disziplinarmaßnahme gleich kommen, weil damit eine empfindliche Gehaltseinbuße und eine dauernde negative Stigmatisierung verbunden wären.

Wenn bei den Erhebungen ein Mangel an Eignung erkennbar wird, dann darf dies nicht unter dem Tatbestand der Nichtgedeihlichkeit verhandelt werden. Es müsste dazu ein ganz **eigener Tatbestand „Versetzung in den Ruhestand wegen mangelnder Eignung“** – wie es auch Dr. von Tiling vorschlägt – geschaffen und parallel zur Versetzung in den Ruhestand wegen gesundheitlicher Dienstunfähigkeit gestaltet werden.

Zum Schluss eine grundsätzliche Bemerkung zum Verfahren „mangels gedeihlichen Wirkens.“ Dr. Albert Stein schreibt dazu in „Kirche und Recht“, 3/95 , S. 32: „Der entscheidende Punkt aber bleibt: evangelische Kirchenordnung sollte sich auf Vertrauen stützen und nicht auf Misstrauen: Schwierigkeiten in den Gemeinden sind durch Streitiges Eingreifen nur äußerlich zu beenden; ihre weiterwirkenden Ursachen aber werden nur von innen heraus geheilt. Dazu helfen rechtzeitiges und offenes Reden miteinander und Hören aufeinander. Neue Besinnung darauf und Verbesserung der Voraussetzungen für Seelsorge und Beratung haben mehr Verheißung und sind deshalb dringlicher als noch so gut gemeinte neue Vorschriften.“

In den Änderungsvorschlägen zum VELKD – Pfarrergesetz, aber nicht nur dort, meint man mit strafferen Verfahrensabläufen Probleme und Konflikte vor Ort schneller lösen zu können. **Erfolg versprechender und dem Umgang im kirchlichen Raum angemessener wäre es, wenn Dekane und Dekaninnen, Superintendenten und Superintendentinnen, Regionalbischöfe und –bischöfinnen in Zukunft verstärkt in die Pflicht genommen würden, ihren Beitrag zur Lösung vorhandener Spannungen schon im Vorfeld und in der Abwendung solcher Verfahren zu leisten. Vor Einleitung eines Verfahrens wegen Nichtgedeihlichkeit müsste deshalb der Nachweis erbracht werden, dass ernste Versuche der Konfliktlösung unternommen wurden.**

Die Sorge um den Pfarrernachwuchs und die unterschiedlichen Zugangsbedingungen zum Pfarramt

Zuerst eine erfreuliche Meldung: Die Aussichten für Theologiestudierende auf eine dauerhafte Anstellung sind in den meisten Landeskirchen gut. Nur die Kirchen in Baden, Nordelbien, Westfalen und Sachsen übernehmen nicht

alle Bewerberinnen und Bewerber. Bei einigen Kirchen gibt es noch mehrmonatige Wartezeiten zwischen dem Theologischen Examen und dem Dienstbeginn. Bewerberinnen und Bewerber, die in ihrer Landeskirche keine Anstellung erhalten, haben aber eventuell Chancen, in Thüringen, Hessen-Nassau und Kurhessen-Waldeck übernommen zu werden.

Es ist in den nächsten Jahren damit zu rechnen, dass weitere Landeskirchen ihre Türen öffnen, um externe Bewerberinnen und Bewerber aufzunehmen. **Wir finden es wichtig, dass sich die Kirchen jetzt schon auf ein abgestimmtes Vorgehen bei der Einstellung und Übernahme verständigen und damit auch ein einheitliches Signal im Blick auf die Gewinnung von Nachwuchs nach draußen senden.**

Die schlechte Nachricht will ich nicht unterschlagen: Die Studierendenzahlen im Fach „Theologie“ sind drastisch zurückgegangen. 1984 studierten noch 16000 junge Menschen für das Pfarramt oder für das Lehramt Theologie, 2003 waren es gerade noch 7493. Die Einträge in die landeskirchlichen Anwärterlisten mit dem Ziel, Pfarrerin oder Pfarrer zu werden, sind im gleichen Zeitraum von 12000 auf 2657 gesunken. Ein Mangel an Pfarrerinnen und Pfarrern ist absehbar, in einigen Landeskirchen ist er jetzt schon zu spüren.

Ich habe eben schon anklingen lassen, dass die Zeichen aus den einzelnen Landeskirchen unterschiedlich sind und nicht immer einladend auf junge Menschen wirken, die sich für den Pfarrberuf interessieren.

Manchmal hat man sogar den Eindruck, dass die Finanzdezernenten und die Finanzausschüsse der Synoden nicht besonders traurig über die zurückgehenden Nachwuchszahlen sind, weil die Pfarrerinnen und Pfarrer oft nur noch als „Kostenfaktor“ im aktuellen Haushalt und nicht mehr - wie es dm – Chef Werner ausdrückt - als „Kreativposten“ für die Arbeit mit und an den Gemeindegliedern gesehen werden.

Wenn ein „Gesundshrumpfen“ innerhalb unserer Kirchen wirklich das Ziel sein sollte, dann ginge das nicht ohne grundlegende Strukturveränderungen. Es wäre fatal, wenn sich die Meinung durchsetzen würde, die vermehrte Arbeit könnte durch eine größere Zahl von Ehrenamtlichen aufgefangen werden. Wer die tägliche Arbeit in unseren Gemeinden kennt, der weiß, wie schwierig es ist, Ehrenamtliche zu gewinnen, zu schulen, zu begleiten und für längere Zeit zu halten.

Wir meinen, dass wir auch in Zukunft eine ausreichende Zahl von gut ausgebildeten Pfarrerinnen und Pfarrern in allen Landeskirchen benötigen, um unserem Auftrag gerecht werden zu können. Die momentane Zahl der Theologiestudentinnen und –studenten reicht bei weitem nicht aus, um den künftigen Bedarf zu decken.

Völlig unangebracht halte ich den Vorschlag des Finanzchefs der nordelbischen Kirche, Wichard von Heyden, den er in der Wochenzeitschrift „Die Nordelbische“ machte, dass Pastorinnen und Pastoren künftig erst mit 68 statt mit 65 Jahren in den Ruhestand gehen sollten. „Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit von Pastoren würde dazu beitragen, den kirchlichen Haushalt zugunsten der Generationen – Gerechtigkeit zu entlasten:“

Die Sicherung der zukünftigen pastoralen Versorgung gelingt nur mit jungen Menschen, die wir jetzt ansprechen und für den Dienst gewinnen. Verantwortliche Personalpolitik muss deshalb auf dieses Ziel hin ausgerichtet sein.

„Kasseler Perspektiven“

Der Verbandsvorstand hat sich bereits vor einem Jahr in einer Klausurtagung mit der Frage befasst, welche Herausforderungen auf den Verband in den nächsten Jahren zukommen werden und welche Schwerpunkte für die zukünftige Arbeit gesetzt werden müssen. Auch die Vorsitzendenkonferenz hat in einer Sitzung dieses Thema behandelt. **Frappierend war, dass sowohl der Vorstand als auch die Vorsitzendenkonferenz die gleichen Schwerpunkte herausgearbeitet haben:**

- **die kompetente Beratung und Vertretung der Vereine und der Pfarrerinnen und Pfarrer in dienstrechtlichen Fragen,**
- **die Förderung und Stärkung der Gemeinschaft der Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKD**
- **und eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit.**

Der Verbandsvorstand hat daraufhin einen Ausschuss eingesetzt, der die Ergebnisse der beiden Konsultationsprozesse bewerten und bis zu einer Beschlussvorlage über die Schwerpunkte der künftigen Arbeit voranbringen soll. Diesem Ausschuss gehören an: Dekan Lothar Grigat vom Verbandsvorstand, Pfarrer Thomas Jakubowski, Pfalz, für die Pfarrervertretungen, Pfarrer Heribert Süttmann, Berlin – Brandenburg und Pastor Andreas Kahnt, Oldenburg für die Einzelvereine, der Öffentlichkeitsreferent des Verbandes, Pfarrer Christian Fischer und ich als Verbandsvorsitzender.

Ich möchte Ihnen einen kleinen Einblick in die bisherigen Beratungen im Ausschuss geben, die vor allem die Erarbeitung einer Bestandsaufnahme der für uns erkennbaren Entwicklungen in der EKD und im Verband zum Inhalt hatte. Da sich der Ausschuss regelmäßig in Kassel trifft, überschreibe ich diesen Abschnitt kurz mit „Kasseler Perspektiven“.

a) Entwicklungen innerhalb der EKD

Noch vor einigen Jahren erschien der Wunsch nach einer vereinten und starken EKD als kaum verwirklichtbar. Heute gehen wir mit raschen Schritten darauf zu. Die Anfang 2002 von Präsident Dr. Eckart von Vietinghoff angestoßene Strukturdebatte innerhalb der EKD nimmt inzwischen konkrete Formen an. Ein von den Gliedkirchen in der Kirchenkonferenz eingesetzter Ad-hoc-Ausschuss hat dazu eine Reihe von Zielen formuliert, die bis zum 1.1.2007 spätestens umgesetzt sein sollen.

Angestrebt wird ein sog. Verbindungsmodell, in dem die EKD als die Gemeinschaft aller Gliedkirchen deren Gemeinschaftsaufgaben wahrnimmt. Die bestehenden gliedkirchlichen Zusammenschlüsse werden dabei in die EKD eingefügt. Für die Verwaltungsaufgaben soll es in Zukunft nur noch **ein Kirchenamt in der EKD** geben. Die VELKD bleibt wohl als Kirche bestehen. Die Aufgaben der VELKD werden aber innerhalb der EKD auf der Grundlage kirchenvertraglicher Vereinbarungen wahrgenommen.

Die Kompetenzverteilung soll dem Grundsatz folgen: Soviel Gemeinsamkeit aller Gliedkirchen zu erreichen wie möglich und soviel Differenzierung für die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse vorzusehen wie aus deren Verständnis nötig.

14 Gliedkirchen der EKD haben sich auf dem Weg zu einer EKD bereits zur Union Evangelischer Kirchen (UEK) zusammengeschlossen. Einen Gaststatus haben die Evangelisch – Lutherische Kirche in Oldenburg, die Evangelische Kirche in Württemberg sowie das reformierte Moderamen. Die UEK vertritt damit 13 Millionen Protestanten. Die Vereinigte Evangelisch - Lutherische Kirche (VELKD) besteht aus 8 Mitgliedskirchen mit 11 Millionen Mitgliedern.

Auch wenn es die VELKD – wie es in einem Grundsatzpapier heißt - weiterhin als wichtige Aufgabe ansieht, ein einheitliches und in den Gliedkirchen der VELKD unmittelbar geltendes Pfarrerrecht fortzuentwickeln, wird es nach und nach zu einer Anpassung und Vereinheitlichung der verschiedenen Pfarrergesetze in der EKD kommen. Wir beobachten jetzt schon, wie neue Entwicklungen und gesetzliche Regelungen in einzelnen Landeskirchen auch von den anderen übernommen werden.

b) Entwicklungen innerhalb unseres Verbandes

Eine vereinte EKD mit einem weitgehend einheitlichen Pfarrerdienstrecht wird zur Folge haben, dass die Pfarrervertretungen in den Landeskirchen und die Gesamtpfarrervertretung der VELKD auf längere Sicht in die Gesetzgebungsverfahren auf EKD – Ebene nur noch begrenzt einbezogen werden. **Eine Gesamtpfarrervertretung der EKD existiert noch nicht, wird**

aber auf Zukunft hin anzustreben sein. Die bereits vorhandene Dienstrechtliche Kommission, der Dienstrechtsreferentinnen und –referenten und Vertreter des Verbandes angehören, arbeitet an der Vereinheitlichung dienstrechtlicher Regelungen innerhalb der EKD; sie ist aber keine Pfarrervertretung im eigentlichen Sinn.

In der Fuldaer Runde tauschen sich regelmäßig die Vorsitzenden der Einzelvereine, die Vorsitzenden der Pfarrervertretungen und der Verbandsvorstand über neueste dienstrechtliche Entwicklungen in den einzelnen Landeskirchen aus. Sie erarbeiten jetzt schon gemeinsame Strategien, um negative Entwicklungen im Pfarrerdienstrecht zu verhindern oder in ihren Auswirkungen abzumildern. Die Anfragen an den Verband und an seinen Dienstrechtsberater mit der Bitte um professionelle Hilfestellung bei der Beurteilung von kirchlichen Gesetzen und Regelungen und der Formulierung von Stellungnahmen ist in den letzten Jahren enorm gestiegen. Sie stoßen aber mehr und mehr an die Grenzen unserer momentanen Kapazität.

c) Derzeitige Struktur des Verbandes

Dem Verband gehören zum jetzigen Zeitpunkt ca. 20 000 Pfarrerrinnen und Pfarrer in 22 Einzelvereinen an. Wenn wir unsere Arbeit mit den und für die gliedkirchlichen Pfarrervertretungen mit einbeziehen, so ist der Verband Sprachrohr und Vertreter aller Pfarrerrinnen und Pfarrer in der EKD. Zurzeit wird der Verband ehrenamtlich geführt. Dieses zusätzliche Engagement, das die Vorstandsmitglieder einbringen, wird in Zukunft nicht mehr ausreichen, wenn die Aufgaben und die Erwartungen, die an den Verband durch eine vereinte EKD gestellt werden, erfüllt werden sollen.

d) Die nächsten Schritte

Wir möchten bis zur Mitgliederversammlung im nächsten Jahr ein Konzept vorlegen, das Antwort gibt auf die Fragen:

Wie erhält der Verband die nötige Kompetenz und Stärke und welche unterstützenden Strukturen benötigt er, um den zukünftigen Herausforderungen gerecht werden zu können?

Es liegt noch eine Menge Arbeit vor uns, wie Sie unschwer erkennen können. Ich bin aber guten Mutes, dass wir einen zukunftsweisenden Weg für die weitere Arbeit in unserem Verband finden werden.

Erfreuliche Entwicklung bei den Mitgliederzahlen

Erfreulich entwickeln sich die Mitgliederzahlen in unserem Verband. Im Dezember 2003 hatten wir einen Mitgliederstand von 19 921 Pfarrerrinnen und Pfarrern. **Ich gehe davon aus, dass wir inzwischen – wie ich schon erwähnt**

habe - die Grenze von 20 000 überschritten haben. Zum Vergleich dazu: Im Dezember 1993, also zehn Jahre vorher, hatten wir noch einen Stand von 16749 Mitgliedern. Die Zuwächse sind allerdings nicht in erster Linie das Verdienst unseres Verbandes, sondern auf die engagierte Arbeit in den einzelnen Vereinen zurückzuführen. Die Pfarrerinnen und Pfarrer spüren mehr und mehr, dass es wichtig ist, in einem Verein zusammenzustehen, sich auszutauschen und gemeinsame Anliegen und Interessen zu formulieren und vorzutragen. Gerade auch die Arbeit der Pfarrervertretungen, die von den Vereinen mit getragen wird und die die Unterstützung durch die Vereine braucht, gewinnt angesichts leerer Kirchenkassen, angesichts eines scheinbar unaufhaltbaren Abbaus von Pfarrstellen und einer unverkennbaren Tendenz zu verschärften dienstrechtlichen Regelungen immer mehr an Bedeutung.

Neuwahlen bei der nächsten Mitgliederversammlung

Im kommenden Jahr steht die Neuwahl des Verbandsvorstands an. Wir wünschen uns, dass wieder aus allen Regionen Mitglieder für den Verbandsvorstand vorgeschlagen werden, damit sich alle Vereine eingebunden fühlen und ihre Anliegen einbringen können. Wichtig wäre es auch, dass wieder einige Pfarrerinnen gemäß ihrem Anteil unter den Mitgliedern und in den Vereinsvorständen im Verbandsvorstand vertreten sind.

Ich bitte jetzt schon die Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Regionen, erste Absprachen dazu zu treffen. Wir werden in der nächsten März – Sitzung der Vorsitzenden dieses Thema als Schwerpunkt behandeln.

Internetauftritt

Ein Wort zu unserem **Internetauftritt unter www.pfarrverband.de**: Der Auftritt wurde komplett überarbeitet und ist ab 1.10.2004 online. Nach langen Verhandlungen konnte erreicht werden, dass die Evangelische Kirche in Deutschland uns das von ihr lizenzierte Redaktionssystem zur Verfügung stellt, ohne dass dafür Mehrkosten für den Verband entstehen. Somit kann das Angebot ab sofort leicht gepflegt werden. Das erhöht die Aktualität. Wir wollen das Angebot damit zu einer echten Plattform für Pfarrerinnen und Pfarrer ausbauen und auch ab sofort im Deutschen Pfarrerblatt bewerben.

Europäischer Pfarrerkongress in Loegumkloster/Dänemark

50 Pfarrerinnen und Pfarrer aus 15 Kirchen in Europa trafen sich zum Europäischen Pfarrerkongress vom 4. bis 8. September im kirchlichen Zentrum der Dänischen Kirche in Loegumkloster, einer alten Marktstadt mit einer bekannten Klosterkirche der Zisterzienser. Er wurde von der Konferenz Europäischer Pfarrervereine und Pfarrervertretungen (KEP) unter Leitung unseres Kollegen Gerd Koch ausgerichtet. Schon bei den täglichen Andachten

wurden die Vielfalt und der Reichtum der Spiritualität und des Glaubens deutlich. Während uns Professor Petersen an Hand von Epheser 2,5b auf die Grundlagen des biblischen Auftrags für unseren Pfarrdienst in Europa einstimme, gab uns Professor Joergensen Impulse für unsere weitere Arbeit mit auf den Weg.

Für die Arbeit in der KEP verabredeten wir folgende weiteren Schritte:

- Austausch über die laufenden Diskussionen zum Pfarrerbild in den einzelnen Kirchen,
- Unterstützung bei finanziellen Problemen, aber auch die Beratung und Unterstützung in dienstrechtlichen Fragen gegenüber den Kirchenleitungen,
- Stärkung der persönlichen Kontakte über die Begegnungen bei Kongressen hinaus. Ein Kollege brachte es auf den Punkt: Wir möchten von der finanziellen Hilfe zur Freundschaft kommen.

Die Manieren und der Protestantismus

Ich komme am Schluss noch einmal auf die Personalpolitik in Wirtschaft und Kirche zurück. „Wir geben Ihnen einen sicheren Arbeitsplatz und schätzen Ihre Arbeitskraft“, so warben früher Unternehmen ihre Mitarbeitenden, und sie bekamen als Gegenleistung Engagement und Loyalität. Heute, im Zeitalter von Massenentlassungen und Job – Hopping, sprechen die Firmen nicht mehr von Arbeitsplatzsicherheit, sondern von „Employability“, d.h. „Beschäftigungsfähigkeit“. Sie fragen nicht mehr danach, wie lange schon jemand im Betrieb gearbeitet und was er bisher geleistet hat, sondern ob er den momentanen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen noch gewachsen ist. Wenn nicht, dann trennt man sich von ihm und stellt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, welche die erwarteten und benötigten Qualifikationen besitzen. Es gibt deshalb auch von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur noch - wenn überhaupt – eine Loyalität auf Zeit zum Unternehmen. Die Vorteile für die Arbeitgeber liegen auf der Hand. Sie sind flexibel und können schnell auf Änderungen am Markt reagieren. Übersehen aber werden die längerfristigen Folgen dieser Personalpolitik. Die neueste „Gallup – Engagement – Studie“ deckt sie auf: Neun von zehn Arbeitnehmern haben weder eine „echte emotionale Bindung zu ihrer täglichen Arbeit noch zu ihrem Arbeitgeber.“ Das Institut hat berechnet, was das kostet: 63,8 Milliarden Euro werden in Deutschland jährlich bezahlt, ohne dass dafür Leistungen erbracht werden. Das ist natürlich nur eine Rechengröße, beschreibt aber das Potential, das gehoben werden könnte, wenn diese entscheidende Bindung wieder hergestellt würde. Es wäre deshalb ein verhängnisvoller Weg, wenn die Kirchen diesem negativen Beispiel der Wirtschaft folgen würden.

Unter der Überschrift „Die Manieren und der Protestantismus“ veröffentlichte die EKD vor kurzem das Ergebnis einer Begegnungstagung des Rates der EKD und der Leitenden Geistlichen der Gliedkirchen, die dem Thema „Manieren“

gewidmet war. Die Begegnungstagung und dieses Thema wurden unter anderem von Asfa – Wosen Asserate angestoßen, der 2003 sein Buch „Manieren“ veröffentlichte.

Die Dokumentation ist eingebettet in den Konsultationsprozess zum Thema „Protestantismus und Kultur“. „Zu den wichtigsten Ergebnissen dieses Prozesses“, so schreibt der Ratsvorsitzende, Bischof Dr. Huber, „gehört die Überzeugung, dass Kultur, aus evangelischer Perspektive betrachtet, ihre Bedeutung gerade darin entfaltet, dass sie Verhältnisse wechselseitiger Wahrnehmung und Achtung ermöglicht. Eine solche Kultur zeigt sich nicht nur im Außerordentlichen oder im Trivialen, sie zeigt sich auch in Gestalt der „Kultur des Alltags“, die sich in Umgangsformen, in „Manieren“, Ausdruck verschafft.“ (Die Manieren und der Protestantismus, EKD-Texte, Nr. 79, S. 9).

Wir sollten nicht die Wirtschaft zum Vorbild nehmen, wenn es um die Formen des Umgangs miteinander in unseren Kirchen geht. Wir sollten vielmehr den schlechten Manieren, die sich heute an vielen Orten im Umgang von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zeigen, eine Kultur der Wahrnehmung und Achtung gegenüberstellen. „Protestantische Manieren“ würden so nicht im Theoretischen stehen bleiben, sondern unsere eigene Betriebskultur fördern und positive Impulse nach draußen senden.

Klaus Weber
Verbandsvorsitzender

„Das Berufsbild der Pfarrerinnen und Pfarrer und die Auswirkungen dienstrechtlicher Entwicklungen in verschiedenen Landeskirchen“ – Eine Stellungnahme des Verbandes

- Pfarrerinnen und Pfarrer genießen trotz des Vertrauensverlustes, den die Kirchen in den letzten Jahren erfahren haben, nach wie vor in der Öffentlichkeit ein hohes Ansehen. Dies bestätigen die neuesten Umfragen anerkannter Meinungsforschungsinstitute. Auch aus der Sicht der Gemeindeglieder stellt der pfarramtliche Dienst die elementare Form kirchlichen Handelns dar.

- Von Kirchenverwaltungen und Synodalen wird hingegen die Stellung der Pfarrerinnen und Pfarrer immer mehr hinterfragt und deren Dienst zunehmend durch Reglementierungen eingeengt.

- In den Kirchen, in denen in den vergangenen Jahren schon über ein zeitgemäßes Pfarrerbild nachgedacht wurde, ist deutlich geworden, dass der Pfarrberuf ein zentrales und unverzichtbares kirchliches Amt ist und bleiben muss, weil er die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Sakrament zum Inhalt hat und damit unmittelbar auf den Existenzgrund der Kirche verweist.

- Aus soziologischer Sicht reiht sich der Pfarrberuf in die Berufe ein, die man als „Professionen“ bezeichnet. Er steht dabei neben den Ärzten und Richtern. Professionen zeichnen sich dadurch aus, dass sie unmittelbar mit den Menschen zu tun haben. „Sie sind ... mit der Bewältigung kritischer biographischer Situationen und damit mit zentralen und existentiellen Fragen menschlicher Identität befasst.“ (Prof. Dr. Isolde Karle, Pfarrerinnen und Pfarrer in der Spannung zwischen Professionalisierung und Professionalität, Deutsches Pfarrerblatt 12/2003)

- Als Grundlage hierfür dient eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Pfarrerin bzw. Pfarrer und Gemeinde. Erst dadurch wird der Handlungsspielraum eröffnet, der zur Bewältigung ihrer Aufgaben nötig ist. Um dieses Vertrauensverhältnis zu schützen und zu sichern, gehört zum Beruf auch eine besondere Professionsethik. Verschwiegenheit und Verantwortungsbereitschaft, Erreichbarkeit und Verlässlichkeit gehören ebenso zum pastoralen Berufsethos wie die enge Verbindung von Person und Beruf.

- Die hohen Anforderungen und Erwartungen an das pastorale Handeln der Pfarrerinnen und Pfarrer erfordern aber Freiräume für Entscheidungen und eine hohe Handlungsautonomie. Letztere gründet sich in allererster Linie in der Bindung an Schrift und Bekenntnis.

- Mit großer Sorge stellen wir fest, dass in einzelnen Landeskirchen dienstrechtliche Regelungen getroffen wurden bzw. vorbereitet werden, die diese nötige Freiheit in der Amtsführung der Pfarrerinnen und Pfarrer immer mehr einschränken und damit die Basis des Pfarrberufs als Profession und die gewachsenen vertrauensvollen Beziehungen in den Gemeinden gefährden.

- Wir nehmen in der geplanten Pfarrergesetznovelle der VELKD eine Verschlechterung der Rechtsposition von Pfarrerinnen und Pfarrern zur Kenntnis. In dieser geplanten Neuregelung führt die Verschärfung des Versetzungsrechtes dazu, dass im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage Pfarrerinnen und Pfarrern das Bewerbungsrecht um freie Pfarrstellen verweigert werden kann. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen – im Gegensatz zum

bisherigen Recht – bereits nach einem Jahr zwingend in den Wartestand versetzt werden, ohne dass ein Ermessensspielraum für die Kirchenleitung besteht, wenn die Versetzung auf eine andere Stelle nicht durchführbar war. Damit wird der im evangelischen Kirchenrecht zentrale Grundsatz der Unversetzbarkeit aufgehoben, durch den vor allem die Unabhängigkeit der Verkündigung gesichert werden soll.

- Bei der Versetzung wegen nicht gedeihlichen Wirkens, die ohnehin schon problematisch ist, sieht der Entwurf vor, dass schon zu Beginn der Erhebungen der Pfarrer bzw. die Pfarrerin seines bzw. ihres Amtes enthoben wird. Eine derart einschneidende Maßnahme, die auf bloßen Verdächtigungen und Vermutungen beruht, ist unverhältnismäßig und deshalb nicht zu akzeptieren. Sie muss selbst dann, wenn dem Pfarrer bzw. der Pfarrerin eine angemessene Aufgabe in oder außerhalb der Gemeinde übertragen wird, zu schweren familiären und gemeindlichen Belastungen führen. Eine solch schwerwiegende Maßnahme kann mit dem Argument der Verfahrensbeschleunigung nicht gerechtfertigt werden.

- Völlig unverständlich ist es in diesem Zusammenhang, wenn ein Pfarrer bzw. eine Pfarrerin für die „geordnete Zusammenarbeit der Gemeinde mit anderen Gemeinden“ verantwortlich gemacht und ihm bzw. ihr bei Nichtgelingen eine Versetzung wegen nicht gedeihlichen Wirkens angedroht wird.

- Vor allem im Hinblick darauf, dass ein Verfahren wegen nicht gedeihlichen Wirkens unmittelbar zu einer Versetzung in den Ruhestand führen kann, sollte dieser „unbestimmte Rechtsbegriff“ im Sinne des früheren Rechtsdezernenten der hannoverschen Landeskirche, Dr. Peter von Tiling, durch objektivierbare Kriterien ersetzt werden (Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 1998, Band 43, S. 55 ff).

- Unser weiteres Augenmerk gilt der im Sommer 2003 durch die Kirchenleitung der Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg verabschiedeten Musterdienstvereinbarung für Pfarrerinnen und Pfarrer. Solange es nur bei der Empfehlung zum Abschluss einer Musterdienstvereinbarung bleibt, die den Gemeindegemeinderäten und den Pfarrerinnen und Pfarrern hilft, Schwerpunkte in der gemeindlichen Arbeit zu setzen und die Anforderungen an die Pfarrerinnen und Pfarrer zu begrenzen, kann das unter anderem für die Gestaltung des Dienstes hilfreich sein.

- Zu einer Vereinbarung gehört es aber unbedingt, dass beide Seiten frei sind, die Vereinbarung abzuschließen oder abzulehnen. Wenn aber der Inhalt der Dienstvereinbarung künftig in Form einer Dienstanweisung verbindlich vorgeschrieben werden sollte, wird in bedenklicher Weise auf die Gestaltung des Pfarrdienstes Einfluss genommen. Vor allem die Bestimmung, die als

Orientierungswert eine wöchentliche Arbeitszeit von 54 Stunden festlegt, greift in unzulässiger Weise reglementierend in die Rechte der Pfarrerinnen und Pfarrer ein.

- Wir halten es für rechtswidrig, verbindlich eine Wochenarbeitszeit von 54 Stunden vorzusehen. Eine solche Regelung verstößt in eklatanter Weise gegen die europäische Sozialgesetzgebung, die aus Gründen des Arbeitsschutzes für alle geltendes Recht darstellt und damit der kirchlichen Autonomie entzogen ist.

- Vor Augen haben wir auch ein Kirchengesetz der Evangelischen Landeskirche in Berlin – Brandenburg vom 15. November 2003, in dem die Übertragung einer Gemeindepfarrstelle auf 10 Jahre begrenzt wird.

- Es erscheint uns auf der einen Seite rechtlich sehr bedenklich, dass die Landeskirche den in § 27 und § 72 des Pfarrdienstgesetzes der EKV eröffneten Ermächtigungsspielraum für die Mitgliedskirchen so ausschöpft, dass sie die als Ausnahmefall mögliche Versetzung von einer Pfarrstelle zum Regelfall nach einer Verweildauer von zehn Jahren macht.

- Es entspricht auf der anderen Seite einer langen Tradition in unseren Kirchen, die bis in die Reformationszeit zurückreicht, dass der Pfarrer bzw. die Pfarrerin nicht nur in einem Dienstverhältnis auf Lebenszeit steht, sondern dass ihm bzw. ihr auch die konkrete Pfarrstelle in aller Regel auf Dauer übertragen wird. Der Pfarrer bzw. die Pfarrerin muss in seiner bzw. ihrer geistlichen Amtsführung, also in Predigt, Sakramentsverwaltung und Seelsorge, unabhängig sein, und das heißt, nicht nur der Gemeinde und ihren Organen, sondern auch den Vorgesetzten gegenüber selbständig sein, um sein bzw. ihr Amt richtig wahrnehmen und frei verkündigen zu können. Dazu reichen Erklärungen in der Kirchenverfassung und im Pfarrerdienstrecht, die eine Bindung der Verkündigung ausschließlich an Schrift und Bekenntnis rechtlich bestätigen, noch nicht aus. Erst durch die grundsätzlich uneingeschränkte Übertragung der konkreten Pfarrstelle wird dies gewährleistet. Wenn man davon abweichen möchte, bedarf es stichhaltiger und überzeugender Gründe.

- Zwei Effekte meint man mit der genannten Bestimmung im Kirchengesetz erzielen zu können: Die Lösung von Konfliktfällen in der Gemeinde und ein effizienteres Handeln der Pfarrerinnen und Pfarrer, wenn sie öfter die Stelle wechseln und sich somit neuen Herausforderungen stellen müssen.

- Konfliktfälle dürfen aber nicht zehn Jahre hingezogen, sondern müssen zum Wohl der Gemeinden und der Betroffenen schnell gelöst werden. In solchen Situationen hilft nur ein professionelles Krisenmanagement, das frühzeitig tätig wird und Konflikte vermeiden oder lösen hilft.

- *Nicht eine zeitliche Befristung, sondern ein Konzept moderner Personalführung fördert in sinnvoller Weise die Mobilität der Pfarrerinnen und Pfarrer. Hilfreich dafür sind die in einer Reihe von Landeskirchen praktizierten Jahresgespräche, vor allem dann, wenn sie mit dem Ziel geführt werden, die Arbeit der Pfarrerinnen und Pfarrer wahrzunehmen und zu würdigen, Potentiale zu erkennen und zu fördern und Perspektiven für die Zukunft aufzuzeigen.*

- *Ein Verbleib auf der Gemeindepfarrstelle ist in der Kirche in Berlin Brandenburg über 10 Jahre hinaus nur möglich, wenn der Gemeindegemeinderat einen entsprechenden Antrag stellt. Dadurch gerät der Pfarrer bzw. die Pfarrerin aber in eine totale Abhängigkeit von dem Gremium, das mit ihm bzw. mit ihr zusammen Verantwortung für die Arbeit in der Kirchengemeinde haben soll. Pfarrerinnen und Pfarrer werden dabei möglicherweise dazu angeregt, nach dem Mund derer zu reden, die über ihr weiteres Schicksal in der Gemeinde entscheiden können.*

- *Es darf auch nicht sein, dass die Arbeit in unseren Kirchen nur noch unter ökonomischen Gesichtspunkten gesehen wird. Man geht davon aus, dass ein Pfarrer oder eine Pfarrerin seine bzw. ihre Kraft nach 10 Jahren in der Gemeinde verbraucht hat. Nach dem Motto „Neue Besen kehren gut!“ muss deshalb ein Wechsel erfolgen. Dass ein gewachsenes Vertrauensverhältnis und die Kontinuität der Arbeit und der Beziehungen zumindest gleichwertige und ebenso erhaltenswerte Güter sind, bleibt dabei außer Acht.*

- *Verwundert sind wir über die in diesen Regelungen vorausgesetzte Pfarrerzentriertheit der Gemeindearbeit, die wir inzwischen überwunden glaubten. Die Lebendigkeit einer Gemeinde hängt nicht von der Häufigkeit des Wechsels auf der Pfarrstelle ab. Lebendig wird eine Gemeinde durch das Engagement vieler Christen und durch die Vielfalt der Gaben, die eingebracht werden.*

- *Besorgt nehmen wir in diesen Regelungen auch eine Familienfeindlichkeit zur Kenntnis. Die Zehn - Jahres – Frist lässt außer Acht, welche Probleme ein Stellenwechsel für Kinder und berufstätige Ehepartner bewirkt. Es werden vor allem wieder die Frauen sein, die überdurchschnittlich häufig den Stellenwechsel des Ehemannes mit dem Verlust der eigenen Arbeitsstelle bezahlen müssen.*

- *Es widerspricht auch der Fürsorgepflicht der Landeskirche, wenn sie sich selbst nicht in die Verantwortung nimmt, einem Pfarrer oder einer Pfarrerin eine neue Stelle zu vermitteln, dessen bzw. deren Bewerbung nicht zum Erfolg führt. Pfarrerinnen und Pfarrer werden dabei mit dem Wartestand und - damit*

verbunden – mit geringerem Einkommen bestraft und können schließlich zwangsweise in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden.

- In einer Reihe von Landeskirchen zeichnet sich schon jetzt ein erheblicher Nachwuchsmangel für den Pfarrberuf ab. Die dort eingeleiteten Bemühungen, junge Menschen für ein Theologiestudium zu gewinnen, werden durch Maßnahmen, die die Freiheit und Eigenverantwortung der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Amtsführung einschränken, gefährdet, wenn nicht gar zerstört.