

Bericht zur Frühjahrstagung in Rothenburg am 9. Mai 2017

Autorin: Corinna Hektor, 1. Vorsitzende

Es ist gut pflügen, wenn der Acker gereinigt ist; aber den Wald und die Stöcke ausrotten und den Acker zurichten, da will niemand an.

M. Luther¹

Professionell arbeiten in der Pfarrvertretung

Bebauen und ernten wollen wir alle gern. Aufgabe einer berufsständischen Vertretung sind aber mehr der Wald und die Stöcke - und auch die Steine im Acker. Das bringt uns bei manchen den Ruf ein, nur die weniger schönen Seiten der Kirche zu sehen und zu beachten. Pflügen aber ist nur sinnvoll, wo sich jemand um Steine, Wurzeln und dergleichen gekümmert hat. Darum gehört es dazu: genau hinschauen, Fragen stellen, Verantwortlichkeit und Veränderung einfordern. Ackern.

Sitzungen, dienstrechtliche Beratung, Begleitung von Einzelfällen, Gremien und Arbeitsgruppen in der Landeskirche, der velkd und EKD und natürlich auch im Verein, Mitarbeit und Stellungnahmen zu Gesetzestexten usw. viel lesen und bearbeiten, diskutieren und schreiben - die Arbeit für die über 3000 PfarrerInnen ist vielfältig und viel ist es auch. Ich bin darum sehr froh, dass wir inzwischen als Vorsitzende wieder zu zweit sind und dass sich seit 1.3.17 Daniel Tenberg mit seiner ganzen Kraft der neuen Aufgabe widmen kann. Zu tun gibt es mehr als genug.

Wechsel beim Korrespondenzblatt

Das Korrespondenzblatt ist eine wichtige Plattform für Diskussionen und Meinungsbildung in der Pfarrerschaft. In den letzten Jahren hat Martin Ost Stil und Redaktionsarbeit geprägt. Wir haben ihm viel zu verdanken. Nicht zuletzt, weil er bereit war, sich aus dem Ruhestand heraus auf Zeit noch einmal aktivieren zu lassen. Darum an dieser Stelle nochmal vielen Dank für viele gemeinsam Jahre, gute Ideen, kritische Beiträge und sehr viel Arbeit. Lieber Martin, wir werden dich vermissen! Doch nun ist es Zeit für den Wechsel.

Bereits seit einem halben Jahr arbeitet Dr. Christian Weitnauer im Redaktionsteam mit. Mit der nächsten Ausgabe wird er die Schriftleitung übernehmen. Wir freuen uns sehr auf weiterhin gute Zusammenarbeit und hoffen, dass Sie alle ihn mit guten Artikeln und Beiträgen unterstützen, schließlich lebt das Blatt von Ihrer Beteiligung.

Unsere Website wird neu gestaltet.

Im Sommer wird sie im neuen Kleid und mit einigen neuen Funktionen unter der alten Adresse zu finden sein. Vielen Dank an Stefan Thumm für den Aufbau und die jahrelange Betreuung der Seite und an Uwe Stenglein-Hektor für das Neu-Design.

Der Deutsche Pfarrerinnen- und Pfarrertag 2018 kommt nach 26 Jahren wieder nach Bayern. Er wird vom 17. bis 19.9.2018 in Augsburg stattfinden. Die Vorbereitungen laufen. Ich freue mich auf eine spannende Tagung, den Eröffnungsgottesdienst mit Landesbischof Bedford-Strohm und schöne Abende mit vielen guten Gesprächen.

Besonders freue ich mich, dass die Tagung auf Antrag als Fortbildung genehmigt und bezuschusst werden kann.

Es lohnt sich also in jedem Fall, die Zeit schon jetzt einzuplanen.

Man muss Lehre und Leben unterscheiden. Das Leben ist bei uns ebenso schlimm wie bei den Päpstlichen.

M. Luther

Pfarrstellenbesetzungsordnung

Zur Vorbereitung der Überarbeitung wird erhoben, was aus Sicht von DekanInnen, Dienststellen, LKA und Pfarrvertretung zu verändern ist. Auch die Stimme der PfarrerrInnen soll dabei nicht zu kurz kommen. Darum können alle, die sich in den letzten 5 Jahren beworben haben, Erfahrungen und Änderungsbedarf möglichst bald, spätestens bis Mitte September, per mail direkt an die AG im Landeskirchenamt schicken (stephan.seidelmann@elkb.de). Wer eine anonymisierte Form vorzieht, kann seine mail an info@pfarrerverein.de senden, wir leiten das gerne ohne Namen weiter.

Assistenz im Pfarramt

Der Prozess ist offenbar auf einem guten Weg. Wie angekündigt, werden unterschiedliche Modelle erprobt. Die sehr unterschiedlichen Gemeindesituationen kommen so gut in den Blick. Außerdem wurde eine neue Software für große Pfarrämter entwickelt, die offenbar wirklich hilft, wenn man den beträchtlichen Aufwand an Schulung und Einarbeitung auf sich nimmt.

Dies scheint bei allen Projekten ein gemeinsamer Nenner zu sein: was gut funktioniert, kostet. Mehr Stunden, mehr Qualifikation, all das gibt es verständlicherweise nicht zum Nulltarif. Wir meinen, wenn es situationsgerechte, gute Lösungen gibt, ist das gut angelegtes Geld. und wir hoffen sehr, dass das auch über die Projektphase hinaus gilt, damit guten Ideen und neue Qualifikationen nicht verpuffen.

Die Idee ist im übrigen nicht ganz neu. Im KORRESPONDENZBLATT von 1993 findet sich die Auswertung einer vom Pfarrer- und Pfarrerrinnenverein in Auftrag gegebenen Organisationsanalyse des evangelischen Pfarramtes. Im Fazit heißt es, dass Folgendes zu fordern sei: die optimale Ausstattung des Pfarramtes, eine flexible Verteilung der Geschäftsführung, Modellbüros für Ausbildung und Weiterbildung von Sekretärinnen und eine Straffung des Dienstweges. Offenbar hat sich die Arbeit damals doch gelohnt. Und die Geduld auch.

Auf dieser Welt muss entweder bald gestorben oder geduldig gelebt werden.

M. Luther

Pfarrer und Pfarrerrinnen auf Dienstvertrag

Die längst überfällige Neuregelung scheint einen ebenso langen Atem zu brauchen, wie die Urlaubsverordnung. Und ich kann nur versprechen, dass wir auch weiterhin äußerst hartnäckig sein werden. Nach einem ersten Beschluss im Landeskirchenrat, der unserer Argumentation im Grundsatz folgt, hat sich eine Runde der zuständigen Referenten ebenfalls darauf verständigt, dass der politische Wille da ist, auch die PfarrerrInnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis im aktiven Dienst nach den Tabellen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses zu bezahlen, inklusive der Zulagen (früher Ortszuschlag) und mit Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge. Damit bekämen sie im aktiven Dienst bei gleicher Ausbildung und gleichen Pflichten auch etwa das gleiche Gehalt.

Dem Argument, das Geld dafür sei nicht vorhanden, kann man mit der gültigen Haushaltsordnung begegnen. Die sieht vor, dass jede Stelle im Stellenplan mit dem Geld hinterlegt sein muss, das man auf ihr verdienen kann. Diese Form der Planung nach

dem Sicherheitsgedanken führt ja u.a. dazu, dass aktuell im Jahresergebnis im Personalbereich aufgrund von noch nicht erfolgter Durchstufung, Vakanzen und berufsgruppenübergreifender Besetzung größere Überschüsse entstehen. Das Geld ist also da.

Die weitere Arbeit an der entsprechenden rechtlichen Regelung soll im Sommer abgeschlossen werden. Ich gehe daher davon aus, dass wir im Herbst etwas Neues zu berichten haben. Und ich werde nicht locker lassen!

Die Arbeit sollst du tun, aber nicht dich darauf verlassen, was du ausrichtest, als hättest du es selbst zuwege gebracht.

M. Luther

Dienstordnungen

Inzwischen gibt es erste Erfahrungen mit dem neuen Instrument - und den oszillierenden 48 Wochenstunden. Die Anfragen und Klagen, die an mich herangetragen wurden, Nachfragen auf den Regionaltagungen und die Ergebnisse eines Workshops der Fachabteilung mit Kolleginnen und Kollegen und DekanInnen, lassen sich im Wesentlichen auf folgende Punkte bringen:

1. Es ist überall anders.

In manchen Dekanaten ist der Prozess weit fortgeschritten, anderswo sind Dienstordnungen die Ausnahme. Und auch unter den KollegInnen ist der Wunsch nach einer Dienstordnung sehr unterschiedlich ausgeprägt. Dies ist so lange kein Problem, wie diese Wünsche nicht in einem Team aufeinander prallen. Für die Frage, was dann geschieht, gibt es ebenso wenig eine Lösung, wie für das höchst unterschiedliche Verständnis von Begrenzung.

Sehr unterschiedlich ist auch der Umgang mit den vorgegebenen Zeiten. Hier könnte die objektivierende Wirkung der Maßzahlen stärker genutzt werden, ohne dass dadurch die Freiheit zur Gestaltung eingeschränkt werden müsste.

Ungeklärt bleibt das Verhältnis von auf Person und Stelle zugeschnittener Dienstordnung und Stellenausschreibung.

Erfreulich ist die große Bereitschaft von DekanInnen, die Dienstordnung im Kirchenvorstand zu vertreten.

2. Die Arbeitshilfe

Eine Weiterarbeit an der Ausgestaltung von Time-Table und Arbeitshilfe ist geplant und sehr zu begrüßen. Auf viel Zustimmung stößt die Ausweisung von allgemeinkirchlichen Aufgaben. Auch, da sie auf diese Weise im Kirchenvorstand erst sichtbar werden.

Beunruhigend ist, dass einige KollegInnen den Eindruck haben, dass bei der Entlastung oder notwendigen Kürzungen gerade die Dinge wegfallen, die sie gelernt und für die sie PfarrerIn geworden sind. Das hat u.a. damit zu tun, dass sich Vertretungen im Gottesdienstbereich deutlich leichter organisieren lassen, als bei Verwaltungsaufgaben oder Hausmeistertätigkeiten. Umso mehr hat mich gefreut, dass gerade von DekanInnen ein deutliches Plädoyer dafür kam, dass in jeder Dienstordnung und auf jeder Stelle Raum sein muss für etwas, das die StelleninhaberInnen besonders gut können und gern machen, weil sie sich da mit ihren Gaben passend zu Ort und Situation einbringen können. Ein reines Abarbeiten von Notwendigem wäre nicht nur schlecht für die Motivation, sondern würde auch der Aufgabe im Pfarramt nicht gerecht.

Unterstützen möchte ich den Vorstoß einiger DekanInnen, Supervision, kollegiale Beratung, Coaching und andere Formen der Begleitung der Arbeit als Regelform festzuschreiben. Das hätte den Vorteil, dass niemand begründen müsste, warum er/sie so etwas braucht - was ja schon negativ klingt. Die Kosten würden übernommen und der

bürokratische Aufwand von Antrag, Genehmigung, Abrechnung und Bericht würde sich minimieren, was den Schreibtischen in den Pfarrämtern ebenso zugute käme, wie im Landeskirchenamt.

3. Es gibt keine Lösung für die Frage, wohin mit der Arbeit, die nicht in die 48 Stunden passt.

Die Lösungsansätze, die mir begegnen, reichen von "dann sind es eben mehr" über "den Rest mache ich ehrenamtlich" bis hin zu "dann kürze ich die Zeiten bis es passt". Es kann aber weder die Aufgabe sein, durch schnelleres Arbeiten eine Vorgabe einzuhalten, noch sollte die Obergrenze einfach ignoriert werden. Schließlich ist die Beschränkung auf 48 Stunden dem Umstand zu verdanken, dass mehr aus arbeitsmedizinischer Sicht nicht zu vertreten wäre. Dabei geht es nicht um eine Stechuhr, sondern um eine Bemessungsgröße für die durchschnittlich von einer bestimmten Person auf einer bestimmten Stelle zu leistende Arbeit. Und die sollte tatsächlich im Jahresmittel bei 48h liegen. Dienststörungen, die das umgehen, haben etwas von einer Mogelpackung. Sie verschleiern die Arbeitsmenge. Im Extremfall erhöhen sie den Druck auf die KollegInnen anstatt zu entlasten, weil sie als Anspruch verstanden werden.

Um die Arbeitsmenge einigermaßen nachvollziehen zu können, wäre es sinnvoll, die Arbeitspakete mit ungefährender Zeitbemessung zur Genehmigung mitzuschicken. Das würde deutlich machen, dass die Begrenzung ernst genommen wird ohne jemandem die Möglichkeit zu nehmen, sich dort in besonderer Weise einzubringen, wo er es für nötig hält. Relative Einigkeit besteht dabei in der Einschätzung, dass reguläre Dienstaufgaben Dienst sind und kein Ehrenamt.

Natürlich will niemand anderen Arbeit oder besonderes Engagement verbieten. Aber es bleibt immer ein Balanceakt, wenn Einzelne deutlich mehr machen als vorgesehen. Diese Mehrarbeit wird schnell zur Messlatte – spätestens, wenn andere auf die Stellen kommen. Die Frage, was ein Richtwert soll, wenn sich kaum jemand danach richtet, muss also erlaubt sein.

...wenn einer hat Schule gehalten ungefähr zehen Jahr, so mag er mit gutem Gewissen davon lassen, denn die Arbeit ist zu groß und man hält sie geringe.

M. Luther

Vakanzen, Krankheitsausfälle, andere Absenzen - und ihre Vertretung

Die Personalabteilung ist zu Recht stolz auf den inzwischen bestehenden Katalog von Unterstützungsmaßnahmen bei Vakanzvertretungen. Die Übersicht über die tatsächlich abgerufenen Gelder und ihre Verwendung ist allerdings ernüchternd. 2016 waren es 29 Fälle, insgesamt gut 45.000€. Bei einer Vakanzquote von ca. 5,6% im Landesdurchschnitt erscheint das wenig. Vor allem, wenn man sich klar macht, dass in der Quote nur freie Stellen erfasst werden, nicht etwa alle längeren Vertretungen.

Für einen besseren Überblick sollten auch längere Krankheitsvertretungen in die Berechnung aufgenommen werden, schließlich müssen auch diese vertreten werden. Doch auch ein Blick in die reine Vakanzauswertung macht deutlich: es sind zu wenig Menschen im System. Außer in den Kirchenkreisen München und Nürnberg liegt die Quote über den als Rotationsvakanz geplanten 3,5%. In Ansbach-Würzburg sogar bei etwas über 8%. Wenn dann, wie in Wunsiedel, größere Vakanzen sich über 2 Jahre erstrecken, wird die Belastung massiv. Die größten Probleme entstehen dort, wo Vertretung über einen langen Zeitraum geleistet werden muss - oder nach der einen sofort die nächste. Eine Anerkennung der zusätzlich zu leistenden Arbeit wäre ebenso wichtig wie ein Ausgleich dort, wo keine Aufstockungen möglich sind. Nicht nur dort wird der Ruf nach einer spürbaren Anerkennung lauter. Es stellt sich auch die Frage nach einer Vergütung

für Kasualien und Gottesdienste - speziell im Ruhestand. An vielen Orten würde ohne die unentgeltlichen Dienste der RuhestandskollegInnen das kirchliche Leben zumindest massiv leiden, im Sommer womöglich zusammenbrechen. Oder man müsste die Aussage von Landesbischof Bedford-Strohm², dass es "Dienstpflicht ist" seinen Urlaub zu nehmen, deutlich relativieren.

Die Bereitschaft der Ruheständler, sich verplanen zu lassen, nimmt aber ab. Nicht zuletzt, weil viele sich darüber ärgern, dass sie als Dank nichts oder Dinge wie den "Wanderbocksbeutel" bekommen, statt ein Honorar.

Eine Eingabe mit dem Ziel, dies zu ändern, wurde in der Synode abgelehnt. Dabei gäbe es viele Möglichkeiten. Zulagen für Zeiten besonderer Belastung, Sonderurlaub im Anschluss. Arbeitswissenschaftler fordern insbesondere für Menschen über 50 dringend einen Freizeitausgleich unmittelbar nach solchen Zeiten erhöhter Belastung.³ Auch daran wäre zu denken.

Die Kirche braucht eine Reformation. Diese Reformation ist aber nicht die Gelegenheit nur des Papstes noch der Kardinale. Es ist eine Angelegenheit der ganzen Christenheit, oder besser, Gottes allein. Nur er weiß die Stunde der Reformation.

M. Luther

"Profil und Konzentration"

Was verbirgt sich nun eigentlich hinter PuK, werde ich immer wieder gefragt. Das ist gar nicht so leicht zu beantworten. Auf alle Fälle eine Menge Begeisterung, große Aufbruchstimmung und die Hoffnung, damit alles zurückzulassen, was gerade Probleme, Ärger und Arbeit verursacht. Das ist schön zu sehen.

Schwierig wird es, wenn man nachfragt, wohin es eigentlich gehen soll.

Näher zu den Menschen, aber in Räumen, viel größer gedacht als die bisherigen Gemeinden, in der Fläche bleiben, mit Zielgruppengemeinden und ganz neue Formen, Raum für Experimente und Umgestaltung, es gibt viel zu entdecken. PuK ist hier sehr sehr offen - für fast alles. Das hat eine Menge Charme, da findet jeder etwas. So bald man an die Umsetzung denkt, stellen sich allerdings viele Fragen. Wer entscheidet künftig, was ein Raum ist und wer in diesem Raum welche Rolle und welche Aufgabe hat? Wie vertragen sich bisherige Strukturen und Regeln mit der neuen Freiheit?

Als Pfarrvertretung hatten wir bislang wenig Möglichkeiten, uns ausführlich mit dem Papier zu befassen. Wir waren ja in die Entstehung nicht einbezogen und die Sonder-sitzung der Pfarrerkommission steht noch aus. Einige wichtige Punkte aus unserer bisherigen Diskussion kann ich aber bereits nennen:

Wir haben kein Erkenntnisproblem, sagt das PuK-Papier, sondern ein Umsetzungsproblem. Stimmt. Eigentlich hätten wir es besser wissen können. Mitgliedschaftsstudien, H. Lindners Untersuchungen zur Beteiligung an Kirchenvorstandswahlen⁴, die Zahlen zum Gottesdienstbesuch, Negativ-Beispiele aus anderen Landeskirchen und die florierende Arbeit so mancher Freikirche - sie alle zeigen: überschaubare, kleine Einheiten funktionieren am besten. Soziologische Literatur stützt diese Erfahrung wissenschaftlich. Auch große Gemeinden haben kaum mehr als 200 ehrenamtlich Mitarbeitende. Das ist die Grenze der Überschaubarkeit und der Möglichkeit, Kontakte zu pflegen. Und das zeigt sich auch in anderen Bereichen. So entsprach der Gottesdienstbesuch meiner etwas über 2000 Seelen-Gemeinde in etwa dem einer großen Münchner Innenstadtgemeinde. Es wäre darum gut gewesen, bei Überlegungen für die Zukunft der Volkskirche die für teuer Geld im Auftrag der EKD erstellte Studie einzubeziehen als Momentaufnahme von Erwartungen, Haltung und Bindungsverhalten unserer Mitglieder. Erst recht da, wo

sie über die Jahrzehnte Kontinuität zeigt: bei den zentralen Erwartungen und der ebenso zentralen Rolle des Pfarrers / der Pfarrerin. Sicher: Empirie ist nicht alles, aber eine Strategie, die nur von den persönlichen Einschätzungen der Mitglieder der Projektgruppe und deren Gemeinde- und Leitungserfahrung lebt, auch nicht.

Der in der Vision einer Kirche der Zukunft vorausgesetzte Abschied von der Volkskirche erscheint mir jedenfalls voreilig. Da gebe ich E. Herms recht, wenn er schreibt: *Nichts verrät größere Unkenntnis vom Wesen und Auftrag der Kirche, als wenn schwindende Mitgliederzahlen zum Anlass von Gedanken über das Ende der Volkskirche werden.*⁵ Für mich definiert sie sich weniger über Prozentzahlen als in einer Haltung als Kirche für das Volk. Und was wäre die Alternative?

Zudem habe ich einige Anfragen an das Bild des ewigen Aufbruchs. 'Semper reformanda' ist ja kein Slogan der Reformation, sondern des 20. Jahrhunderts.⁶ J. H. Claussen, Kulturbeauftragter des Rates der EKD, sagt *"Wer je in irgendeiner Institution Verantwortung getragen hat, weiß, welche administrative, gedankliche und körperliche Anstrengung es kostet, gute Dinge zu bewahren und Normalität am Leben zu erhalten. Vielleicht reden deshalb viele Verantwortungsträger lieber davon „Zukunft zu gestalten“, irgendetwas „zukunfts-fähig zu machen“ und was der hässlichen Floskeln mehr ist. Eine halbwegs gelingende Normalität, ein geregelter Ablauf ohne Not und Grauen, eine verlässliche Herrschaft des Rechts, eine gute Ordnung – das wäre schon ziemlich viel."*⁷ Auch das keine neue Erkenntnis - aber eine wichtige. Normalität ist ein Segen.

Luther hat sich gegen alle Schwärmer gewandt, der Täuferrepublik ebenso misstraut wie den Bilderstürmern und der Eventkirche seiner Zeit: den Auftritten des populären Predigers Tetzl. Er wollte eine Veränderung, weg von dem, was damals bestens funktionierte: eine gute Show, Erlösung gegen Cash, weg von vollen Marktplätzen und gut gefüllten Kirchen. Zurück zu dem, was wesentlich ist. Wort und Sakrament. Und gut.

Auf Ordnungen und Strukturen hat er dennoch nicht verzichtet. Die Parochie ebenso geschätzt wie die Unabhängigkeit der Verkündigung und eine wohlbegründete Streitkultur.

Ohne Verstand, Weisheit und Gesetze können weder Türken noch Tataren leben und haushalten.

M. Luther

Strukturen sind das, was entsteht, wenn etwas größer wird und länger andauert - was wir bei Kirche ja auch für die Zukunft hoffen. Sie sortieren und vereinfachen, wenn sie gut sind. Ihre Karrikatur heißt Bürokratie. Die kennen wir auch. Daran muss man arbeiten, denn ich will bestimmt nicht behaupten, dass an unseren Abläufen und Strukturen alles ideal ist. Aber auch in Veränderungen brauchen wir Nüchternheit, langen Atem, Klarheit und Verfahrenssicherheit.

Wenn PuK umgesetzt wird, werden sich wohl neue Handlungs- und Entscheidungsebenen profilieren. Die mittlere Ebene wird viel stärker werden. Das hat den Vorteil, dass deutlich schneller und unabhängiger entschieden werden kann; wenn es gut geht passend zur Situation am Ort. Es birgt aber auch die Gefahr, dass damit ohne die Kontrolle einer zentralen Regelung und starken Gemeinden mit festen Stellen DekanInnen und Dekanatsausschüsse entscheiden. In Hannover sind so sehr eigenständige Kirchenkreise entstanden, regelrechte Fürstentümer. Diese Form der Machtkonzentration auf der mittleren Ebene schafft große persönliche Abhängigkeiten.

Aufgefallen ist mir auch, dass bei allem Wunsch nach Neuland gleichzeitig die Präsenz und die Angebote in der Fläche bewahrt werden sollen. Das verspricht mehr und besseres in größeren Dimensionen und mit weniger Menschen. Aber Arbeitskraft, die in

neue Formen gesteckt wird, kann nicht gleichzeitig in das fließen, was auch erhalten werden soll. Und neue Projekte bzw. die Menschen, die darin arbeiten und gleichzeitig das bewältigen sollen, was bisher als Parochie am Ort war, werden nicht genug Luft haben für beides. Es stehen also echte Entscheidungen und auch Einschnitte an. Denn wir wissen, dass die Autoren recht haben, wenn sie konstatieren, dass es nicht einfach so weitergehen kann, weil uns die Ressourcen ausgehen, vor allem die Menschen, die die Arbeit tragen sollen. Der durchgehende Ton einer Abwertung von Ortsgemeinde und bestehenden Formen lässt da eine Richtung vermuten, das Problem löst er nicht.

Dieses Leben ist keine Frömmigkeit, sondern ein Fromm-Werden. Keine Gesundheit, sondern ein Gesund-Werden. Kein Wesen, sondern ein Werden. Keine Ruhe, sondern ein Üben. Wir sind es noch nicht; werden es aber.

M. Luther

Aus der Projektgruppe war zu hören, es soll nun ein Diskussionsprozess in den Dekanaten und Gemeinde beginnen. Allerdings soll nicht die Strategie diskutiert werden, sondern deren Umsetzung. Wie die Diskussionsbeiträge oder Ergebnisse dann von wem weiterbearbeitet werden sollen, habe ich leider nicht heraushören können. Insgesamt ist offenbar noch vieles im Fluss. Auch im Papier selbst. "Kirchentheoretisch unterkomplex" hat es ein Vertreter der Fakultäten in der Diskussion genannt. Das erinnert an seinen geistigen Vorgänger "Kirche der Freiheit", das man in Bayern mit guten Gründen nicht adaptierte und auf EKD-Ebene heute so auch nicht mehr machen würde - ebenso wie der Reflex, Kritik mit dem Hinweis zu begegnen, es sei ja nur ein Impuls - und gleichzeitig den Anspruch zu erheben eine umsetzbare Strategie entwickelt zu haben.

Ist das Papier eine Strategie, kann man es auf seine Umsetzbarkeit hin befragen. Wenn es nur ein Impuls ist, sollte das ausgefeilte Konzept noch folgen oder in der angestoßenen Diskussion erst entstehen. Dafür liefert PuK eine Menge Stoff. Doch wer so in den Wald hineinruft, sollte damit rechnen, dass er Antwort bekommt - und dass sich die Erstellung eines Konzeptes noch eine Weile hinzieht. Denn Erfahrungen, Fragen und Einschätzungen werden weit auseinandergehen. Wie nötig ist zB. eine wenigstens formale Abdeckung in der Fläche und wie essentiell gute Arbeits- und Existenzbedingungen für Gemeinden, Arbeitsbereiche und Mitarbeitende andererseits - notfalls auf Kosten der Fläche? Auch die Frage, wieviel Einheit und wieviel Verschiedenheit diese Kirche braucht und aushält, wird sich nicht auf die Schnelle beantworten lassen.

Gleichzeitig wird mit dem Prozess aber bereits der Aufbruch in eine neue Zeit ausgerufen. "Hier schreibt die Synodalpräsidentin" ist im Rothenburger Sonntagsblatt zum Synodenbeginn zu lesen. Von der Rhetorik und den Bildern, die sie heraufbeschwört, will ich gar nicht reden. Dass aber bereits vor Diskussion und Beschluss in der Synode und vor einer Veröffentlichung der Ergebnisse alle eventuellen Kritiker als ewig gestrige, Unken und ihr Platz in der Kirche als Sumpf diffamiert werden, verrät eine Menge über Diskussionskultur und Selbstverständnis.⁸ Nur zwei Bemerkungen: Es stimmt mich immer misstrauisch, wenn Kritik grundsätzlich ausgeschlossen wird. Mit welchen Bildern auch immer. Wer die Kritiker dabei Echoräumen zuweist, sollte sich aber bewusst sein, dass gerade so eine Haltung einen Echoraum ausmacht. Und wer die biblischen Bilder vom Aufbruch aus Ägypten bemüht, sollte nachlesen, was nach der Euphorie des "jetzt geht's los" in der Bibel kommt: 40 Jahre Wüste!

Wer gestalten will, braucht einen langen Atem und Geduld. Und wer es innerkirchlich tut, hat dienende Funktion und steht nicht über den Strukturen - auch wenn das manchmal nervt und immer verlangsamt. So ungeduldig ich auch bin, ich habe gelernt als Chance zu sehen, dass Dinge gut bedacht werden, Kritik gewälzt, Probleme erkannt und

anerkannt, manches gebessert wird und anderes sehenden Auges in Kauf genommen. Übergänge müssen gestaltet werden, nicht nur verkündet. Wege geklärt. Und für alle, die Verantwortung oder gar ihren Beruf und ihr Auskommen in der Kirche haben, muss klar sein, was sie erwarten können - und wie sie ihr Expertenwissen einbringen können. Ich kann nur sagen: lesen Sie selbst⁹ - am besten beides und die leider sträflich vernachlässigte Mitgliedschaftsuntersuchung auch! Im Intranet finden sich die Einbringungsrede und die beschlossenen 5 Punkte. Nach einem Gespräch mit dem Planungsbeauftragten erfreulicherweise auch wieder die überarbeitete Vorlage 3 (Stand 19.5.2017). Schön, dass das so schnell geklappt hat. Damit wird hoffentlich künftig auch auf Dekanatssynoden und in Pfarrkapiteln das Projekt mit allen nötigen Unterlagen dargestellt. Bisher wurden leider oft die Papiere nur in Auswahl zitiert. Die Diskussion fördert das nicht.

Unklar ist auch, welche Rolle dabei eigentlich die Finanzen spielen. Ich hatte mich sehr gefreut zu hören, dass nach Zielen und Theologie gefragt werden soll, nicht nach Einsparmöglichkeiten. Gleichzeitig erlebe ich aber, dass die Diskussionen sehr unter dem Diktat des Sparens stehen.¹⁰ Fakt ist: Wir haben gute Einnahmen. Wie in den vergangenen Jahren auch. Aber es ist damit zu rechnen, dass sich das in Zukunft ändern könnte. Darum beschränkt die Synode das Haushaltsvolumen über die Vorsteuerung.

In früheren Jahren hat man stattdessen mit zweckbestimmten Rücklagen und Fonds dafür sorgen wollen, dass der Geldsegen von heute die Kirche auch in Zukunft erhält. FSGtheol, Kirchensanierungsfond, Pfarrhaussanierungsfonds. Davon ist wenig geblieben. Es gibt ja keine Rücklagen mehr. Aber gewirkt haben sie doch. Nicht nur was saniert werden konnte ist ein Segen, sondern auch das Finanzierungssicherungsgesetz - obwohl das Geld kaum verbraucht wurde. Es war ein Signal an den Nachwuchs, dass man Stellen haushaltsunabhängig absichern wollte. Wir brauchen euch - und ihr seid uns etwas wert. Das war gut und es hat gewirkt. Solche Signale wünsche ich mir auch heute. Investitionen für die Zukunft. Denn Investitionen sind es, die Zukunft ermöglichen. Wer dagegen den Eindruck vermittelt, wir hätten kein Geld mehr, macht depressiv - und wirkt angesichts der Kirchensteuereinnahmen unglaublich. Beides hilft uns nicht weiter.

So oder so wird der Prozess im Konzert der aktuell laufenden großen Prozesse und Projekte der Landeskirche Folgen haben, in all seiner Offenheit und Diversität - und hoffentlich auch mit seiner Begeisterung. Landesstellenplanung, Verwaltungsreform, Assistenz im Pfarramt, Miteinander der Berufsgruppen, Pfarrbildprozess, die Umstrukturierung des PSZ, Vorsteuerung und Sparanstrengungen, große Gesetzesvorhaben, um nur einige zu nennen, sie alle binden Kraft und setzen Fakten - oder um in der Sprache von PuK zu bleiben - Strukturen. Ich bin gespannt, was da wem diktieren wird, wo es lang geht auf dem Weg durch die Wüste.

Die Kirche kann sich nicht wie ein Unternehmen verhalten, das sein Angebot ändert, wenn die Nachfrage nachlässt.

K. Lehmann

Der erste Testfall wird die neue Landesstellenplanung

Die hat inzwischen ganz offiziell begonnen. Am Anfang stand die Auswertung der letzten Landesstellenplanung. Daraus wurde festgehalten, dass Transparenz von Kriterien, Entscheidungen und Ergebnissen ebenso notwendig ist, wie die Beteiligung aller Betroffenen bei den Entscheidungen zur Umsetzung auf der mittleren Ebene. Außerdem soll das aktuelle Verhältnis Stellen und Kirchenmitglieder fortgeschrieben werden, so OKR Völkkel.

Das sind gute Voraussetzungen, trotzdem wird es schwer werden. Denn Zahlenspiele allein helfen nicht weiter, der berüchtigte "Rasenmäher mit Feinschnitt" ist an der Grasnabe angekommen. Um zu bewahren, müssten wir investieren, Zeit, Menschen und auch Geld. Menschen und deren Zeit sind aber knapp. Das hat viel mit den Fehlern der Vergangenheit zu tun und mindestens ebensoviel mit den aktuellen Entwicklungen und der Demografie. Wir werden weniger und wir arbeiten mehr - Haupt- wie Ehrenamtliche. Wir alle haben nur begrenzt Zeit und wir werden in Zukunft nicht mehr alles schaffen. Es wird also notwendig sein, etwas aufzugeben.

Wir wissen, dass kleine Einheiten am besten funktionieren. Dass eine Person nur eine begrenzte Menge an Kontakten verbindlich halten kann. Dass die Zahl der Ehrenamtlichen in absoluten Zahlen weitgehend gleich bleibt - unabhängig von der Gemeindegröße. Je größer die Einheiten werden, desto weniger Menschen werden persönlich gebunden. Andere wandern ab. In die innere Emigration, die geringere Beteiligung - oder die kleinere freie Gemeinde. Wir wissen das - und werden doch mangels Hauptamtlicher die sinnvollen kleinen Einheiten nicht flächendeckend halten können.

Wir wissen auch, dass die gesellschaftsbezogenen Dienste wichtig sind, Gemeinden die notwendige Basis, Projekte unverzichtbar, Schule ein Kernbereich ... die Liste ließe sich beliebig verlängern. Wir brauchen eigentlich mehr, nicht weniger.¹¹ Aber dafür haben wir keine Strategie und keine Ressourcen, es wird also darum gestritten werden müssen, was bleibt und auf was wir verzichten.

Kleine Einheiten - und der Rest hat Pech gehabt? Kleine Einheiten, aber ohne Hauptamtliche? oder ohne PfarrerInnen? Parochie oder besondere Zielgruppen-Gemeinden? Kleinräumig oder großräumig, mehr oder weniger Stellen für gesellschaftliche Dienste? Stellen dorthin tun, wo es besonders schwer ist Menschen zu überzeugen, oder dorthin wo es so gut läuft, dass die Arbeit kaum zu bewältigen ist? Kleine gewachsene Strukturen bewahren - auf Kosten der anderen? Keine der Alternativen überzeugt wirklich. So steht die Gerechtigkeitsfrage in der Mangelverwaltung gegen das Gefühl, dass es falsch ist, kaputtzusparen oder in andere Strukturen zu überführen, was gut funktioniert.

Unter diesen Voraussetzungen haben die ersten Überlegungen begonnen. In ihnen ist viel von Räumen die Rede, in denen künftig zu denken sei. Das findet sich auch in der aktuellen Literatur. E. Herms verwendet den Begriff um zu zeigen, wie sehr Menschen Beheimatung brauchen, ein Zuhause, gerade in einer Welt, in der "Mobilität rasant gestiegen ist."¹²

Auch für diejenigen, die in ihnen arbeiten, sollen so Verbindungen geschaffen und Kollegialität gefördert werden. Gute Idee. Es bleibt aber die Frage wie groß so ein Raum sein darf, damit er noch die nötige Beheimatung bietet. Ein Kriterium dafür ist Überblickbarkeit. Man könnte auch sagen, es muss wenigstens noch hallen in dem Raum. Sonst ist der Raum nur das neue Wort für Zusammenlegung, der verschleiert, dass es ein Sparprogramm ist.

In so einem Großraum werden sich viele nicht mehr zuhause fühlen und entweder auf Kirche verzichten oder sich in einer Gemeinde ihrer Wahl - oft wohl auch einer kleinen freien Gemeinde - heimisch einrichten. Wer weniger mobil ist, wird das womöglich nicht können. J. Hermelink nennt als wichtigste Leistung der Parochie „die verlässliche, leicht auffindbare Präsenz, die das Wort Gottes in der lokalen Öffentlichkeit hörbar und sichtbar macht.“¹³ Das erfordert ein Netz mit nicht allzu großen Maschen.

Und die Hauptamtlichen? Die sollen sich im Raum in multiprofessionalen Teams organisieren. Ob und wie die Zusammenarbeit so gestaltet werden kann, dass dabei tatsächlich weniger Arbeit den Mehraufwand an Vernetzung und Besprechung wett macht, wird

sich auch noch weisen müssen. Denn jedes Modell, das auf eine Umverteilung von Arbeit in Teams setzt, wird feststellen, dass die Arbeit dadurch nicht weniger wird, dass man sie verschiebt, wenn die Menge der Schultern gleich bleibt oder gar schrumpft. Von den zusätzlichen Stunden für Besprechungen, die das Arbeiten im Team erfordert, wenn es gut werden soll, gar nicht zu reden. Auch die höchst unterschiedlichen Arbeitszeiten könnten künftig eine Rolle spielen, wenn verstärkt berufsgruppenübergreifend ausgeschrieben werden soll.

Das spricht nicht gegen Teams, auch nicht gegen Kooperation. Beides habe ich als sehr bereichernd erlebt. Aber damit das so bleibt, sollten wir uns von der Vorstellung verabschieden, dass es ein Zeitsparmodell ist und so das Problem lösen würde, dass wir mehr Arbeit haben als Menschen. Synergie bedeutet nicht, dass man weniger reinsteckt, sondern dass mehr dabei rauskommt. Ich kenne viele gelingende Beispiele. Kaum eines kommt aber ohne echte Investitionen aus. In Geld - und in Arbeitszeit.

Etwas anderes ist es, wenn man Teams zur Arbeitsentlastung nutzen will. Das erfordert die Begrenzung von Angeboten und Aufgaben, arbeitsteiliges Handeln und Spezialisierung. Darin liegt die Chance, die Arbeitsbedingungen für einzelne so zu gestalten, dass sie tun können, was ihnen liegt - so lange sich andere für den Rest finden. In so einem System könnten sich definierte Arbeitszeit, das Auslagern von Aufgaben und altersgerechte Zuschnitte von Stellen tatsächlich umsetzen lassen.

Doch einige Ideen, wie sich angeblich Effizienz steigern lässt, stimmen mich skeptisch. Die Konzentrierung von Aufgaben auf Einzelne, z.B. Kasual-Agenturen, Spezialisierung und die "Abschaffung von Doppelstrukturen" ('wenn es andere auch machen, die Katholiken z.B., können wir es weglassen'), das Zentralisieren von Funktionen - ich fürchte, das alles könnte einen höheren Preis haben, als auf den ersten Blick ersichtlich. *Der (...) bekannte Basler Soziologe Lucius Burckhardt (1995), der sich vor allem mit dem Design, mit Raumplanung und der Infrastruktur in öffentlichen Räumen befasst hat, beschrieb folgendes:*

«Wir verbringen den Sommer auf dem Land bei Bauern. Der Hof steht einsam, an manchen Tagen sieht man niemanden als den Briefträger, der vormittags die Zeitung bringt. Nun kommt ein Erlass der Postverwaltung: Die Postkunden sind gehalten, zur Rationalisierung der Postverteilung am Rande der Straße Briefkästen aufzustellen. Auch unser Hof beteiligte sich: Wir kauften einen hochmodernen, gelb und schwarz lackierten Doppelbriefkasten und verankerten ihn nahe der Einfahrt am Straßenrand. Seither sind wir von der Information abgeschnitten. Der Hof hat zwar Fernsehen und tägliche Zeitung, aber das sind überlokale Nachrichten, die man hier nur am Rande zur Kenntnis nimmt. Briefe schreiben sich die Bauern keine. Die Nachricht von Hof zu Hof geschah durch das Gerede des Briefträgers, der in die Stube trat und die Zeitung ablieferte. Durch den Briefkasten-Erlass hat die Post eine Leistung abgeschafft, von der sie selber gar keine Kenntnis hatte, die aber auf dem Land gerade die wichtigste war.»¹⁴

Manches, das schön, effektiv und nützlich aussieht - und sogar seinen Zweck gut erfüllt - erweist sich dennoch als schlechte Idee, weil es anderes verdrängt, das wichtig war. Ein Blick auf die tatsächlichen Verhältnisse ist darum unverzichtbar - und erfordert gründliches Nachdenken und Nachforschen. Er bleibt unvollständig, wenn nicht auch diejenigen gefragt werden, die dort leben und arbeiten. Sie hätten womöglich gewusst, was sie brauchen.

Umso wichtiger erscheint mir für alle Überlegungen und Planungen die Mitgliedschaftsuntersuchungen ebenso einzubeziehen wie biblische Bilder und soziologische Erkenntnisse. Tut man das, so ergibt sich, dass wir tatsächlich in den Augen unserer Mitglieder eine Pfarrerskirche sind. Die PfarrerInnen sind das Gesicht der Kirche, gerade für die

freundlich Distanzierten. Nicht leider, sondern Gott sei Dank. Denn das schafft die Nähe und Verbindung nach der viele suchen ohne dafür bereit zu sein wöchentlich einen Gottesdienst oder eine Gruppe zu besuchen oder sich gar persönlich einzubringen. Und PfarrerInnen sind Generalisten. Frei mit theologischem Sachverstand und seelsorgerlicher Präsenz auf das Ganze und die Details zu schauen, sich zu informieren, Neues zu lernen, im Zweifel eingreifen können oder zumindest qualifiziert mitreden. Menschen, die ihre Gaben einbringen, fähig sind immer wieder Neues zu lernen - und die sichtbar da sind. PfarrerInnen eben, nicht spezialisierte Dienstleister für immer kleinere Ausschnitte. Der manchmal mühsame Alltag gehört da dazu.

Die neutestamentlichen Erzählungen insbesondere in der Apostelgeschichte und den Briefen legen die Vermutung nahe, dass unsere Erfahrung von Volkskirche kein ganz neues Phänomen ist. Auch damals wird von den großen Bekehrungen im Imperfekt erzählt. Und auch damals ist reines Schwärmertum nicht das, was im Alltag Gemeinde trägt. Stattdessen ist Arbeit zu verteilen, werden Strukturen geschaffen und wird gestritten. Das gehört dazu.

Der Charme von PuK ist, dass auf eine Festlegung verzichtet wird. Sicher, es gibt eine klare Tendenz das Bestehende für veraltet und ineffektiv oder wenigstens nicht zukunftsfähig zu erklären, aber bei genauerer Lektüre scheint alles möglich. Ganz offen. So offen, dass sich jeder rauslesen kann, was er gern ausprobieren oder behalten möchte. Schön. Und eine echte Chance für situationsangepasstes Handeln. Nur wer am Ende "jeder" ist, der entscheiden kann, was am Ort gemacht wird und was nicht, ist noch offen - genau wie die Ressourcenfrage. Da das Denken in Strukturen durch die neue Offenheit ersetzt werden soll, bin ich gespannt auf die Moderation der zu erwartenden Konflikte.

Neuer Leiter des Prüfungsamtes

In der letzten Sitzung der Pfarrerkommission hat sich Dr. Günter Riedner vorgestellt. In sein Amt wird er unter anderem die Erfahrungen seiner Zeit als Vater schulpflichtiger Kinder in den USA einbringen. Die Formeln 'beim Lernen ein Partner sein, kein Richter' und 'bei Prüfungen jemanden zeigen lassen, was er kann, nicht beweisen, was er nicht kann', lassen mich gespannt sein auf die lang angekündigten großen Überarbeitungen der Prüfungsordnungen und die Praxis der Examina.

Christum predigen ist gar ein schwer und gefährlich Amt. Hätt ich's etwa gewusst, so wollt ich mich nimmermehr dazu hergegeben haben, sondern gesagt mit Mose: Sende, wen Du willst!

M. Luther

Nachwuchs

Es ist gut und wichtig, dass in und von der Landeskirche für das Theologiestudium gewonnen wird. Die guten Erfahrungen, die im Studiengang Religionspädagogik dem Vernehmen nach mit der Plakataktion gemacht wurden, lassen hoffen, dass sich auch für den Bereich Pfarramt etwas bewegen wird. Wir werden es brauchen.

Zur Illustration ein paar Zahlen: Neu aufgenommen auf die Anwärterliste wurden 19 Personen, damit sind es insgesamt 408. Dazu ab Herbst 14 PfarrverwalterInnen. Die Regelstudienzeit beträgt 12 Semester, dazu die Sprachkurse. Etwa 400 Leute verteilen sich also auf ca. 7 Jahre. Erfahrungsgemäß kommen zwischen der Hälfte und 2/3 der eingeschriebenen irgendwann im Pfarramt an. Damit bleiben wir wohl bei 15-25 VikarInnen pro Halbjahr.

Zum 1.3. haben 26 Personen den Probedienst begonnen. Dafür gehen etwa 55 KollegInnen dieses Jahr in den Ruhestand oder verlassen die Landeskirche. Nächstes Jahr schon über 80, 2020 116, 2029 sogar 263.¹⁵ Der Zugang wird dagegen in etwa bleiben wie bisher. Auch unter Berücksichtigung der zurückgehenden Mitgliederzahlen für den Stellenplan rechnet die Personalprognose mit vielen Vakanzen. 2032 ist mit deutlich über 600 fehlenden Vollzeitäquivalenten zu rechnen, das entspricht mehr als 1/3 der geplanten Stellen.

Dagegen setzen die Landeskirchen und die EKD inzwischen auf Werbung. Gut so. Möge es wirken. Dafür muss die Realität der Werbung aber standhalten.

Dazu kommt, dass wir schon längst mit Werbung der ganz anderen Art zu tun haben. So unangenehm der Gedanke sein mag, es herrscht Konkurrenz und es wird offensiv abgeworben. Die junge Leute sind nicht mehr an eine Landeskirche gebunden. Sie schauen sich um. Manche suchen ein Examen, das weniger Schrecken birgt als das Ansbacher, andere reagieren auf Freundlichkeit, gefühlte oder tatsächliche Härten und Benachteiligungen - und nicht zuletzt auf Geld und Arbeitsbedingungen. Hessen-Nassau bezahlt deutlich höhere Vikariatsgehälter, Kurhessen ein Stipendium im Studium, die Nordkirche wirbt erfolgreich mit einem leichteren Examen und Hannover mit offensiv freundlichem Auftreten. Der interne Wettbewerb hat längst begonnen. Es geht nicht mehr nur darum für das Studium zu werben, sondern auch für die jeweilige Landeskirche.

Bayern bietet eigentlich verhältnismäßig gute Bedingungen. Damit darf man werben - aber es darf sich dann nicht plötzlich ändern. Die Erfahrungen mit Schreckensnachrichten wie Durchfallquoten, Wartelisten oder Einstellungsürden zeigen, dass sich solche Nachrichten extrem schnell verbreiten und nachhaltig wirken. Leider. Aber auch gute Erfahrungen wirken: Rücksichten bei den Einsatzorten, gute Ausbildung, faires Examen, finanzielle Hilfen und nicht zuletzt ein richtig guter Umgangston. Übergänge lassen sich als Türen gestalten, oder als Hürden. Und das hat, so die Erkenntnis des Pfälzischen Predigerseminars, oft dauerhafte Folgen dafür, ob jemand motiviert und loyal arbeitet oder ein gebrochenes Verhältnis zu seiner Kirche hat. Unter den heutigen Bedingungen auch dafür, bei welcher Landeskirche er/sie bleibt.

Für den Umgang mit Werbebotschaften wird ähnliches gelten. Unrealistische Bilder, die wesentliche Bereiche des Berufsalltags ausblenden, sorgen für Frust, wenn die jungen KollegInnen tatsächlich in diesem Alltag ankommen. Gleichzeitig gilt: Wenn wir wirklich für den Pfarrberuf werben wollen, muss er attraktiv sein - lebbar und in der Kirche wertgeschätzt. Da ist aktuell noch Luft nach oben.

Gespräche mit DiakonInnen in Ausbildung und Theologiestudierenden vermitteln deutlich den Eindruck, dass neben den Arbeitsbedingungen auch die finanzielle Sicherheit mitentscheidend ist für die Berufswahl. Niemand studiert Theologie um reich zu werden. Aber der Gedanke der Alimentation ist gerade für diejenigen beruhigend, die sich nicht regelmäßig mit dem Thema Geld befassen wollen. Verspricht sie doch eine dem Amt und der Ausbildung angemessene Absicherung - auch im Ruhestand. Anders ausgedrückt: die Idee ist, dass sich Beamte mit ihrer Arbeit beschäftigen sollen und nicht mit Sorgen um ihren Lebensunterhalt oder ihren Ruhestand. Zum Ausgleich für Lebensumutungen wie die Arbeitszeiten, langsame Beförderung und ein Gehalt in der unteren Mitte der akademischen Berufe gibt es Sicherheit. Das ist der Deal. Dabei sollte abgewogen sein, was man gibt und was man bekommt. Doch nun gerät die Waage in Bewegung.

Schrei flugs und wehre dich! Der Papst hatte mich auch gebunden, aber ich bin meine Bande losgeworden.

M. Luther

Der Gemischte Ausschuss Versorgung tritt in eine neue Phase ein.

Der Ausschuss verdankt sich der Prognose zu den Versorgungsverpflichtungen der Landeskirche. Es kommt eine Menge zusammen, wenn eine Organisation so personalintensiv arbeitet, wie eben eine Kirche. Schließlich lebt sie davon, dass viele mitarbeiten und ist bei Haupt- wie Ehrenamtlichen auf die Qualifikation und das Engagement ihrer Mitarbeitenden angewiesen.

Für die Pensionen der verbeamteten Mitarbeitenden ist die Kirche als Dienstgeber ebenso in der Pflicht, wie Bund, Länder und Kommunen für Ihre BeamtInnen. Erreichbare Höhe, anrechenbare Zeiten, Abschläge ... all das ist gesetzlich geregelt und reichlich komplex.

Die Niedrigzinspolitik macht gerade allen kapitalstockgestützten Systemen Probleme. Die Landeskirche hat gleichzeitig durch die Vorsteuerung kirchensteuerunabhängig gedeckelte Mittel und angesichts steigender Kosten bei unvermeidbaren Ausgaben (Energie, Personal) immer weniger Spielräume. Die Rückstellungen für die Versorgung als besonders großer Posten sind so schnell in den Focus gekommen.

Der Ausschuss hat sich über einen langen Zeitraum gründlich mit finanziellen und anderen Aspekten befasst. Nun soll entschieden werden. Dabei gibt es kein vorgegebenes Einsparziel, in der Summe sollte es aber weniger kosten. Auf dem Tisch liegen nun "Stellschrauben", also Möglichkeiten, Bestimmungen zu ändern und mit ihnen die Ersparnis für die AKK. In den nächsten Sitzungen sollen Beschlüsse gefasst werden, die am Ende im Sommer oder - wahrscheinlicher - im Oktober als Empfehlung Landeskirchenrat und Synode vorgelegt werden.

Dazu hat sich der Ausschuss auf ein Vorgehen verständigt: Abstimmen dürfen die von den Ausschüssen der Landessynode entsandten Synodalen (1 Person pro Ausschuss, vom Finanzausschuss 2 Personen), die Jugenddelegierte, der Vizepräsident der Landessynode, der dem Ausschuss zusammen mit der Stellvertreterin des Landesbischofs vorsitzt und die weiteren 4 vom Landeskirchenrat entsandten Oberkirchenräte. Insgesamt 15 Personen. Die Vertreter der Berufsgruppen (Beamtenvertretung, Pfarrvertretung, ARK) sind zwar Mitglieder des Ausschusses, aber nicht stimmberechtigt. Die verschiedenen Stellschrauben werden einzeln behandelt und abgestimmt, das Abstimmungsergebnis wird zusammen mit dem Vorschlag übermittelt.

Nun wird es ernst. Stellschrauben sind z.B. der reguläre Eintrittszeitpunkt in den Ruhestand - also eine verpflichtende Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Höhe der Abschläge, wenn man vorzeitig geht, der Faktor pro Ruhegehaltsfähigem Dienstjahr, die maximal erreichbare Pensionshöhe (aktuell 71,75%) ... aber auch die Anerkennung von Vordienstzeiten, z.B. des verpflichtenden Praxisjahres oder von Familienzeiten - sowie ein Ausgleich für den rechtswidrigen zwangsweisen Teildienst. Auch der Faktor für die Anrechnung der Dienstjahre könnte abgesenkt werden, was bedeuten würde, dass mehr Ruhegehaltsfähige Dienstjahre gebraucht werden, um die volle Pension zu bekommen. Ob das auch die bereits erworbenen Ansprüche betreffen kann oder nur die kommenden Jahre scheint noch offen.

All das bringt mich zu der Frage, wie der Titel des Ausschusses zu verstehen ist: den Übergang gestalten - verlässlich in die Zukunft gehen. Wer geht da? Und was heißt verlässlich? Wie handelt Kirche als Dienstgeber mit Blick auf kirchliche Sozialworte gegenüber der Wirtschaft - und wie viel Vertrauensschutz verdienen diejenigen, die in der

Kirche arbeiten? Nicht zuletzt wie viel Wertschätzung oder eben nicht Wertschätzung drückt sich aus in Entscheidungen - Und wie wird diese Botschaft wirken?

"Kirche der Freiheit" spricht vom "Schlüsselberuf PfarrerIn". Die Mitgliedschaftsuntersuchungen bestätigen diese Einschätzung seit Jahrzehnten. Pfarrer und Pfarrerinnen sind das Gesicht unserer Kirche. Auch in Zukunft wird viel von uns erwartet.

Ein Dienst- und Treue-Verhältnis auf Gegenseitigkeit heißt, dass auf beiden Seiten eine Verpflichtung besteht – und auf beiden Seiten berechnete Erwartungen. Mit einer reinen Kostenberechnung für die AKK kommt man da nicht weit.

Wenn das Alter stark und die Jugend klug war, das war Gelds wert.

M. Luther

Bilanz kommt ursprünglich aus dem italienischen. Die Bilancia, die Balkenwaage, macht bildlich deutlich, um was es geht. Waagschalen im Gleichgewicht.

Pfarrdienst bedeutet eine enge Verzahnung von Arbeit und Leben. „In der Arbeit wohnen“, dann arbeiten wenn andere frei haben und 6 Tage die Woche, den privaten PKW dienstlich nutzen (statt einen Dienstwagen privat nutzen zu dürfen), erreichbar sein – und nicht zuletzt mit Verkündigung und eigenem Leben für die Botschaft eintreten soll. Da liegt eine Menge in der Waagschale.

Nun stellen Sie sich die Waage vor: Wenn man auf einer Seite etwas wegnimmt, kippt das Ganze - bei zu großen Veränderungen sogar die Waage selbst. Auch bei vorsichtigen Änderungen wird sich ein neues Gleichgewicht einstellen - und damit auch auf der Gegenseite etwas ändern.

'Das Gleiche billiger' ist nicht zu haben.

Erst recht nicht, wenn die Veränderung mit einer Enttäuschung verbunden ist. Wenn Menschen signalisiert wird, dass das, worauf sie sich verlassen haben, nicht mehr gilt. Und wenn die Notlage, von der die Rede ist, eine Möglichkeit in der Zukunft ist, die Kirche aber bereits jetzt spart – und zwar an denen, die sie so dringend braucht...

Kirche ist angewiesen auf Menschen, die mehr machen als das, was sie unbedingt müssen. Und sie hat sie: Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche. Gott sei dank. Sie sollte sie behalten. Und neue gewinnen für die Zukunft.

Wir sollten darum alles dafür tun, dass die Bilanzia, die Waage, im Gleichgewicht bleibt.

¹ zitiert nach aphorimen.de. Alle weiteren Luther-Zitate und das von K. Lehmann finden sich ebenfalls dort oder unter www.evangeliums.net bzw. www.gutzitiert.de

² in seiner Rede zum 125. Jubiläum des württembergischen Pfarrvereins

³ Prof. Dr. Geissler auf der Klausurtagung der Konferenz der Pfarrvertretungen im Januar diesen Jahres

⁴ S. Bericht in *KorrBl* 11/2007, S. 146

⁵ E. Herms: *erfahrbare Kirche*. Tübingen 1990, S. 244

⁶ Artikel von Dirk Acksteiner im *KorrBl*. 11/2017, S. 9

⁷ In „Kursbuch 188: Kalter Frieden“, Hamburg 2016, S.6

Und er sucht nach einem denkerischen Entwurf, der „nicht erklärt, wo es von hier aus hingeht, sondern wie ich dieses Hier und Jetzt so verstehen kann, dass ich einen Beitrag zu seinem Erhalt zu leisten vermag.“

⁸ *Rothenburger Sonntagsblatt* vom 26.4.2017 S. 6: "Hier schreibt die Synodalpräsidentin. Die Landessynode wirft ihre Strahlen voraus...Aber wird es wirklich gelingen die Kirche Jesu Christi 500 Jahre nach der Reformation neu uns zukunftsfähig zu denken? - Die Unkenrufe, die aus diversen Echokammern unserer Landeskirche zu hören sind, werden lauter, Die ewigen Skeptker und Bedenken-träger ... klar ist für mich doch auch, dass wir uns von den Unken nicht in den Sumpf des Ewiggestrigen ziehen lassen dürfen..."

⁹ Die Beschlussfassung kann man im intranet finden über Stichwortsuche im Bereich Synode. An die Gemeinden soll es so nicht gehen, dafür ist es, so war im Plenum zu hören, ungeeignet.

¹⁰ Oft verbunden mit Aussagen, die den Eindruck vermitteln, dass wir aktuell weniger Geld zur Verfügung haben. Für die Kirchengemeinden stimmt das leider. Aber die Kirchensteuereinnahmen waren 2015/16 so hoch wie nie! Wie kommt dann dieser Eindruck zustande? Er hat zu tun mit einer Darstellungsform, die nicht die absoluten Zahlen in den Vordergrund stellt, sondern den Zuwachs in Prozent. Das bedeutet, wenn das vergangene Jahr besonders ertragreich war, muss das nächste Jahr extrem ertragreich sein,

weil sonst der Zuwachs schmilzt, obwohl es immer noch deutlich mehr wird. Über die Aussagekraft solcher Berechnungen für Unternehmen hat sich die ZEIT vom 27.4.17 unter der Überschrift "absolut gewachsen, relativ geschrumpft" kritisch geäußert. DIE ZEIT N°18 S. 38 Lügen nach Zahlen - Optische Täuschung

¹¹ ... Kirche für alle verlangt, dass "Kirche flächendeckend präsent sein muss" (Preul) ... um dies zu erreichen brauchen wir jetzt und zukünftig genügend Pfarrstellen, denn ohne Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gibt es keine Gemeinde. Der zum Teil vollzogene Abbau von Pfarrstellen ist angesichts der Austrittszahlen die falsche Entscheidung. (ders Das Haushaltsrecht, Kiel 2005: "Pfarrstellen gebührt Priorität") K Blaschke: rechtliche Grundlagen einer Volkskirche der Zukunft in Haese / Pohl-Patalong (Hg) Volkskirche weiterdenken S 70f

¹² E. Herms, Kirche-Volkskirche, Landeskirche... in Haese / Pohl-Patalong (Hg): Volkskirche weiterdenken, S. 56. "Zu den natürlichen Gegebenheiten des menschlichen Lebens, für die die Kirche als "Volkskirche" im wohlverstandenen Sinn offen ist, gehört ... sein Gebundensein an mehr oder weniger enge, aber ... immer irgendwie begrenzte Räume. In der modernen Welt, in der Mobilität rasant gestiegen ist, kann gelegentlich der Eindruck entstehen, dass eine solche Gebundenheit an Räume nur noch ein Relikt veralteter und im Verschwinden begriffener Zustände sei. Aber dieser Eindruck täuscht. ... auch in diesen Fällen bildet den Hintergrund der mobilen Lebensführung ein Zuhause."

¹³ J. Hermelink, Organisation und das Jenseits des Glaubens. Eine praktisch-theologische Theorie der evangelischen Kirche 3.1.3.

¹⁴ zitiert in: Mascha Madörin, Ökonomisierung des Gesundheitswesens S 31f.

¹⁵ laut Personalbestandsprognose der Landeskirche vom 21.9.2015