

# **wohin die Reise geht...**

**Pfarrerinnen- und Pfarrerverein in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern  
Frühjahrsversammlung vom 5.–7. Mai 2019 in Rothenburg o.d. Tauber**

**Vorstandsbericht von Corinna Hektor, 1. Vorsitzende**

## **Alle reden vom Wetter. Wir nicht.**

Mit diesem Slogan versprach die Deutsche Bahn mehr, als sie halten konnte. Eingefrorene Weichen, Züge ins Allgäu, deren Technik keinen Schnee verträgt ... der Spott war unbarmherzig. Und heute? Besser ist das Image nicht geworden. Zu schlecht, zu unpünktlich, zu teuer, dazu die umstrittenen Großprojekte, langwierige Baustellen – und immer unübersehbarer ein eklatanter Personalmangel. Man könnte hinzufügen: unterfinanziert und gegängelt. Manche sagen: ein hoffnungsloser Fall angesichts Milliardenlöcher.

Es begann damit, dass man schwarze Zahlen verlangt hat, Gewinne am besten - ohne die entsprechenden Voraussetzungen. Ein börsennotierter Konzern sollte sie werden. Modern und profitabel und schlank. Es klang einfach: sparen, Leistung erzwingen und Effizienz, mit weniger Leuten mehr schaffen und das ganze viel billiger – aber am Ende sieht das, was rauskommt, genau so aus, bestenfalls billig. Dabei ist es nicht mal das.

An der Bahn kann man sehen, wie man in eine Situation kommt, aus der kaum mehr ein Weg herausführt. Indem man die falschen Ideale und die falschen Maßstäbe anlegt – und das ganze nicht zu Ende denkt. So vergisst man, dass diese Art Konzern Dinge voraussetzt, die zum Betrieb oder Unternehmen Bahn nicht passen.

Eigentlich war die Bahn mal staatlich. Sie war Teil der Infrastruktur, anerkannter Teil, so wie Kirche auch. Mit verlässlicher Präsenz, Gottesdienst, geistlicher Nahrung, sozialen Angeboten, Heimat und sozial-diakonischer Arbeit, haben sich die Kirchen in Deutschland positioniert; als Teil der Gesellschaft und professioneller diakonischer Dienstleister, Arbeitgeberin, Bauherrin und Werte-Instanz und nicht zuletzt in jedem Ort auch als Profi für den Umgang mit Tod, Trauer und Entsetzen. Mit Seelsorge, guten Worten, Ritualen und einem Glauben, den man gut weiter-sagen und dessen Gehalt man annehmen kann, selbst wenn man ihn nicht teilt. So sagte es mir vor kurzem ein Politiker, der selbst nicht in der Kirche ist.

Es gibt erstaunlich viele gemeinsame Themen: Die Bahn hat in den vergangenen Jahren vor allem auf Großprojekte gesetzt, den EKD-"Leuchttürmen" vergleichbar. Die Erfahrungen lassen hoffen, dass sich das kirchlicherseits in Bayern nicht durchsetzt. Für anderes war wenig Geld. Die Folge: Investitionsstau – Streckennetz und Signale, Bahnhöfe und Fahrzeuge, vieles ist reparaturbedürftig. Bei der ELKB wurde in den vergangenen Jahren manches anders gemacht. Pfarrhäuser und Kirchen renoviert, Gebäudekonzeptionen erstellt, energetisch saniert – Fonds haben sichergestellt, dass es geht. Das war gut so – und es sollte fortgeführt werden. Denn es ist schwer zu vermitteln, dass nun manche Gemeinden, die das Pech haben, dass bei ihnen Stellenwechsel zeitlich ungünstig fallen, die Kosten weitgehend selbst aufbringen müssen. Und auch wenn im Einzelfall manches zu beklagen ist, Kosten, verpasste Gelegenheiten, Fehlentscheidungen usw., insgesamt hat sich das Investieren ausgezahlt.

Bei der Bahn ist trotz aller Baustellen das größte Problem der massive Personalmangel. Man hatte ihn kommen sehen, aber unbeirrt weiter gespart. Berufe wie den Bahnhofsvorsteher abgeschafft, Bereitschaftszeiten gekürzt und gestrichen, ein wenig attraktives Klima geschaffen. Im Ergebnis stellt man fest, dass keine Hochglanzwerbung auffängt, was an Stimmung und fehlendem Service krankt.<sup>1</sup> Oft sind sich Mitarbeitende und Kunden einig. An Montagen ist es besonders schlimm. Es fehlen Rangiermitarbeiter- so dass Züge ohne die nötigen zusätzlichen Wagen fahren. Was bleibt ist überfüllt und oft genug zu spät dran. Im Gegenzug sparen sich Kunden das Ticket, weil im Zug voller verärgelter Menschen meist keiner mehr kontrollieren mag.

In den Streiks konnte man spüren, was die Privatisierung von Betrieb, die weitgehende Abschaffung des Beamtentums und die vielen Einzelverhandlungen austragen: konkurrierende Gewerkschaften, Einzelinteressen, einen Betrieb, der am Ende auf die wenigen verbliebenen Beamten

setzt und damit wenigstens ein Notprogramm hinbekommt. Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse haben also ihre Vorteile – für alle Beteiligten. Wenn die Balance stimmt zwischen Aufgaben und Rechten, Arbeit und Gehalt, Loyalität und Fürsorge.

Insgesamt kann man lernen, dass es sich nicht auszahlt, existierende Schwierigkeiten schönzureden. Und dass es mindestens ebenso schlecht ist, Probleme aufzubauschen, um andere Ziele zu erreichen, weil man damit die Aufmerksamkeit von dem abzieht, was wirklich anzugehen wäre.

### **Ihren Fahrausweis bitte - Geplante Änderung der Kirchenverfassung**

Bisher wird das Amt über den Auftrag begründet, den Verkündigungsauftrag der Kirche, der sich in sehr unterschiedlicher Weise und verschiedenen Aufgabenfeldern ausdrückt. In Wort und Tat, Predigt und Sakramentsverwaltung, Musik, Diakonie, Gemeindeleben und Seelsorge.

Das soll nun geändert werden. Das Amt solle, so hieß es auf der Synode, vom allgemeinen Priestertum der Gläubigen her gedacht werden. Abgesehen davon, dass es das allgemeine Priestertum der Getauften ist, also auch hier von Wort und Sakrament als Zuspruch her gedacht wurde, bleibt unklar, was eigentlich gemeint ist. Zeit für eine Rückbesinnung: was ist eigentlich unser lutherisches Erbe?

1. Das allgemeine Priestertum aller Getauften: 'alles, was aus der Taufe gekrochen ist', ist geweiht, also unmittelbar zu Gott. Es gibt bei Luther unterschiedliche Stände, Ämter und Dienste, aber keinen Klerus, der Gott näher wäre als andere. Kein Mensch hat das Recht, Gnadengaben oder einen Heilsschatz zu verwalten und nach Gutdünken oder auch besten Absichten zuzuteilen. Die Bibel gehört allen. Bibellese, Andacht und theologisches Nachdenken sollten alle üben - und die Aufgaben, füreinander bei Gott fürsprechend einzutreten und im Alltag Christsein zu leben, gelten für alle. Man kann also Forderungen der Bergpredigt oder Ideale von Kirche und Lebensweise nicht einfach an einen Stand delegieren.

2. Jeder Beruf ist eine Berufung; nicht nur die kirchlichen.

3. „Alle Priester“ meint nicht, dass alle Pfarrer seien. Gerade weil eine Weihe nicht genügt, braucht es für das Pfarramt Qualifikation und Verlässlichkeit. Deswegen ist es gut, wenn Menschen den Beruf ergreifen, dafür Theologie studieren, Prüfungen und eine lange Ausbildung machen, danach theologisch reflektiert arbeiten, entscheiden und zuverlässig da sind. Das akademische Studium als notwendige Voraussetzung für alle Pfarrer ist auch ein Erbe aus dieser Zeit. Es verdankt sich der Überzeugung, dass weder pragmatisches Einüben noch eine Weihe ausreichen für das Pfarramt. Und dem Wunsch, dass Theologie als handlungsleitende Qualifikation in der Kirche an jedem Ort verankert wird. Damit ist es auch ein Ausdruck der Wertschätzung der Gemeinden, auch in armen Gegenden oder an kleinen Orten. Die Ausgestaltung hat sich immer wieder verändert. Aber die Grundaufgaben sind in der CA gesetzt. Und auch die Entscheidung, dass weder Prunk noch Mönchtum das Ideal sind, weder Weihe noch Schwärmertum ausschlaggebend, sondern ein Beruf mit klaren Regeln und Bezahlung, die wurde in der Reformationszeit getroffen. Es hat sich bewährt.

### **Bahn-Bonus-Programm - Fortbildung**

Fortbildungen sind wichtig und sollten besser finanziert werden. Gerade im Teildienst hätte ich zeitlich manche Möglichkeit gehabt, finanziell leider nicht. Dienstlich nötige Fortbildungen sollten darum ebenso komplett bezahlt werden, wie Supervision für Einzelne oder Gruppen. Auch Fahrtkosten sollten dabei sein, damit diejenigen, die weniger zentral wohnen und darum weite Wege in Kauf nehmen müssen, nicht auch noch draufzahlen.

Das Angebot sollte so breit sein, dass notwendige Kurse zeitnah zu belegen sind.

Wir fordern seit Jahren, den Pfarramtsführungskurs zu überarbeiten. Vorgeschlagen haben wir dafür eine Art Grundkurs und Module, die man zeitnah dann belegen kann, wenn eine neue Aufgabe dies erfordert oder eine Auffrischung gut täte, z.B. weil sich Regelungen geändert haben. Sollte sich in der Personalabteilung Zeit finden, das Thema anzugehen, sind wir gern bereit in bewährter Form mitzuarbeiten.

### **Heute in umgekehrter Wagenreihung – die Halbwertszeit von Programmen**

Vor etwa 10-15 Jahren wurde landeskirchenweit ein Immobilienprogramm propagiert und auch durchgeführt, das unter der Überschrift: „Immobilien machen immobil“ dazu riet, Eigentum abzustoßen und lieber billig zu mieten, als sich mit Sanierungen, Arbeit und anderen Kosten zu belasten. Angesichts der aktuellen Entwicklung eine Fehlplanung. So viel zur Reichweite von Prognosen.

Vor 3-5 Jahren wurde im Pfarrbildprozess weniger am Berufsbild gearbeitet, als an Regelungen für die Lebbarkeit des Pfarrberufes. Die Bilder, Erwartungen und was problematisiert wurde, gingen dagegen weit auseinander, die Realität in Gemeinden und Dekanaten in unsere Landeskirche ebenfalls. Einig war man sich von Seiten der KirchenvorsteherInnen und der ReferentInnen im Landeskirchenamt vor allem darin, dass von PfarrerInnen die Wahrnehmung des Amtes der Einheit zu erwarten sei und damit Leitung. Während viele KollegInnen ihre Rolle weiterhin vornehmlich in Verkündigung und Seelsorge sahen und über die Rolle des Religionsunterrichtes im Gemeindealltag geteilter Meinung waren. Nun, im Miteinander der Berufsgruppen, wird die Frage nach den Aufgaben neu thematisiert – und plötzlich ausgerechnet die Leitungsaufgabe der PfarrerInnen problematisiert, statt darüber nachzudenken, wie das Thema in der Ausbildung stärker gemacht werden kann.

### **Geänderte Streckenführung – Verwaltungsdienstleistungsgesetz**

Es war eine gute Idee – oder jedenfalls gut gemeint. Verwaltung sollte besser ausgestattet und professioneller werden. Aufgaben klar zugeordnet. Manches zusammengelegt, um an einer Stelle die Fachkompetenz zu haben. Alles unter der Überschrift „Dienstleistung“. Entstanden sind so Verwaltungsverbände. Stellen, die weit weg sind, so dass Kommunikation nur am Telefon möglich ist, falls gerade jemand Zeit dafür hat. Gerade im Baubereich hören wir entmutigendes. Insgesamt sind die Erfahrungen unterschiedlich. Eines aber wird erschreckend oft rückgemeldet: im Vollzug wird aus der Dienstleistung eine ziemlich fordernde Aufsicht. Und Dienst wie Leistung lassen mancherorts zu wünschen übrig.

Ein Beispiel ist die durch Finanzämter aufgeworfene Frage von Honorarverträgen, insbesondere bei Organisten und besonderen Musikevents. Ärgerlich genug, wenn dort Scheinselbständigkeit unterstellt wird. Aber da wäre es eine echte Hilfe, wenn aus dem Kirchengemeindeamt nicht nur „so geht es nicht mehr“ käme, sondern auch Musterverträge wie es künftig geht.

Ein anderes Beispiel: das elektronische Kirchenbuch. Eine Folge ist, dass Patenbescheinigungen im Kirchengemeindeamt erstellt werden. Dorthin verirrt sich sicher kein Gemeindeglied. Im Pfarramt verbleibt die unangenehme Aufgabe, die Leute weiterzuverweisen, statt einfach etwas auszudrucken.

Nicht zuletzt: die Fahrtenbücher. Ausgelöst von der letzten Hesselbergkonferenz wird in vielen Dekanaten zu Doppelarbeit angehalten. Das gut eingeübte System von Exceltabellen darf nicht mehr verwendet werden, ist aber deutlich übersichtlicher bei der Abrechnung. Zusätzlich mögen bitte die gelben Hefte verwendet werden. Das muss die Entlastung im Bereich Verwaltung sein, von der immer die Rede ist. Wir regen an, die Abrechnung mit einem elektronischen For-

mular oder einer App zu vereinfachen.

Auch beim Datenschutz wird weniger geholfen als gefordert – und die Arbeit landet, wo sie nach Meinung mancher Verwaltungen offenbar hingehört: in den Pfarrämtern.

Schwierig scheint mancherorts selbst die Umsetzung so simpler Entscheidungen, wie die Änderung beim Niederschlagwasser, da sich nicht alle Verwaltungsstellen an die neue Absprache halten, trotz Änderung der Haushalts-Bekanntmachung. Aber nachdem die Nebenkostenabrechnung mancherorts nach BGB gemacht wird statt nach Rechtssammlung und es erheblichen Aufwand kostet, Sachbearbeitern deutlich zu machen, dass das hübsche grüne Buch auch in ihrem Wirkungsbereich gilt, ist das eigentlich kein Wunder.

Zu all dem sind wir mit OKR Hübner in bewährter Weise im Gespräch.

### **Baustellen im gesamten Streckennetz - PuK**

So ein kurzes Wort für so viel verschiedene Erfahrungen und Möglichkeiten.

Da sind Menschen, die sich voller Tatendrang zusammensetzen, Ideen spinnen, Neues probieren. Andere, die eine lang geliebte Idee einfach PuK nennen, um sie besser durchsetzen zu können oder Geld dafür locker zu machen. Die Dritten, die sich vor allem Einsparungen erwarten oder welche befürchten. Ein Steinbruch für alles und nichts? Viele gute Ideen, keine Frage. Mancher Unmut über vorschnelle Urteile zu dem, was bereits da ist. Gut, dass die Würdigung des Bestehenden auch auf der Synode immer wieder eingefordert wurde. Es ist wichtig, denen vor uns nicht pauschal Haltung und Können abzusprechen. Und es ist auf der anderen Seite noch nie ein gutes Argument gewesen, dass etwas schon immer so war. Es könnte spannend werden. Und regional und lokal höchst unterschiedlich.

Wäre da nicht in, mit und unter all dem die Landesstellenplanung. Damit wird das Sparkonzept greifbar und Teil des neu Planens.<sup>2</sup> Und jede Menge neue Fragen tun sich auf. Dass all das unter Zeitdruck entschieden werden muss, macht es nicht besser. Dazu kommt, dass man die Erwartungen der Menschen, denen man gesagt hat, es gehe um den großen Aufbruch, näher zu den Menschen, ohne Hierarchie, in Teams, in denen jeder gabenorientiert macht, was er mag und kann ... nun sicher nicht (alle) bedienen kann.

Ein echtes Team macht Arbeit und schafft Dinge, die man allein nicht kann. Das ist gut. Aber es ist kein Sparprogramm. Und es mehrt weder die Mitarbeitenden, noch das, was sie in ihrer Zeit tun können. Im Gegenteil.

Ärgerlich ist in diesem Zusammenhang das Argument, in den 70er Jahren habe es doch gut funktioniert mit gleichviel Gemeindegliedern und weniger PfarrerInnen. Das unterschlägt, dass der Mangel als so gravierend empfunden wurde, dass es eine angeordnete Fürbitte gab in allen Gottesdiensten um mehr Arbeiter im Weinberg des Herrn. Das Gebet wurde erhört. Meine Generation hat sich begeistern lassen und erlebt, dass wir kirchlich immer als überzählig galten. Das Gebet um mehr Arbeiter wurde bald durch Reden über die Angst vor dem Pfarrerberg ersetzt.

Jetzt ist absehbar, wann die vielen, die damals bereit waren, sich zu engagieren, in den Ruhestand gehen. Ersatz ist nicht in Sicht. Vielleicht sollte man die Werbung mit Flyern wieder durch eine Fürbitte ersetzen oder wenigstens ergänzen. Aber Vorsicht: Gebete können erhört werden.

### **Nahverkehr - Was ist ein Raum?**

Nahverkehr gibt es immer weniger. Die unprofitablen Strecken, auf denen gewöhnlich Züge verkehrten, keine schicken ICEs, nichts, was sich für die Hochglanzdarstellung eignet oder für die Presse, wurden stillgelegt oder outgesorct. Und wo es sie noch gibt, widmet ihnen kaum jemand

Aufmerksamkeit oder Geld. Dabei hat man vergessen, dass das ganz Normale die Basis ist, der tägliche Pendler-Zug und der Weg zur Schule... all das legt Grund, ob jemand künftig Zug fahren wird, es wenigstens in Erwägung zieht - oder lieber nicht.

Alle Mitgliedschaftsuntersuchungen stützen diese Erkenntnis auch für die Kirche. Der Nahbereich, vertraute Gesichter, Beziehungen, Menschen, den Pfarrer, die Pfarrerin kennen, ab und an im Lokalblättchen sehen, oder auf dem Wochenmarkt, in der Kita und bei der Beerdigung der Nachbarin, all das ist wichtig. Es stiftet Nähe, Zugehörigkeitsgefühl und mitunter sogar Engagement. 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.“<sup>3</sup>

Unter diesen Voraussetzungen haben die ersten Überlegungen für die Zukunft 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".<sup>4</sup> Wir brauchen also Räume, die man überblicken kann und Orte, die sich als Zuhause eignen. Für Mitglieder und Mitarbeitende. Für die kommenden Planungen sollte das der Maßstab sein. Nicht nur der Großraum, die spannenden neuen Projekte, sondern das ganz Normale; das Alltägliche, das im Alltag gebraucht wird.

### **Stellwerk - Landesstellenplanung**

Diesmal wird es anders ... und es ändert sich nicht wirklich was. Das beginnt mit dem Versprechen, dass die „Pastorationsdichte“, also das Verhältnis Gemeindeglieder Pfarrstellen, erhalten bleiben soll. Wie diese Stellen sich auf die Landeskirche verteilen, wird nach einer Formel berechnet. Wie sie innerhalb eines Dekanates verteilt werden, wird dort entschieden, genauer im Dekanatsausschuss. Allerdings, es wird ja alles anders und transparenter, werden nicht mehr die berechneten Einzelzahlen herausgegeben, sondern die Gesamtzahl. Da vermutlich jeder einen Taschenrechner hat und die Formel nicht geheim zu halten sein wird, dürfte das wohl eher den Gerüchten als einer unvoreingenommenen Diskussion dienen.

Die Formel errechnet die landesstellenplanungsrelevante Zahl der Gemeindeglieder, in etwa wie die gewichteten Stunden in einer KiTa. Gerechnet wird immer mit der Zahl der tatsächlichen Gemeindeglieder, diese wird jeweils mit einem Faktor multipliziert. Ein Teil ergibt er sich aus der Zahl der Gemeindeglieder pro Quadratkilometer. Je weniger, desto höher. Das beginnt unter 1. Im Ergebnis können also mehr oder weniger als die tatsächlichen Gemeindeglieder stehen. Diese Zahl entspricht 80% der Endsumme. Die fehlenden 20% bestimmt ein Faktor nach Gemeindegröße, je größer, desto höher. Kurz gefasst: große Fläche und große Gemeinde helfen, Hochhausviertel und überschaubare Gebilde verlieren. Das hat auch eine soziale Komponente. Sind doch gerade die sozial schwierigen Viertel oft sehr dicht bebaut. Hier wird ein Ausgleich in den Dekanaten wichtig sein.

Außerdem wurde im PuK-Prozess Wert darauf gelegt, missionarisch Kirche zu sein und im Sozialraum präsent, auch mit Angeboten. Dann erscheint wenig logisch, dass die LSP nur Kirchenmitglieder zählt. Und ja, natürlich kann man selbst Schwerpunkte setzen, aber wer schon mal versucht hat, eine Dienstordnung zu erstellen, in die die vorfindliche Arbeit passt, weiß, dass für zusätzliche Aufgaben mit weniger Menschen keine Luft bleiben wird. Da ist schon jetzt keine mehr. Aber was man weglassen darf und kann, ist längst nicht geklärt – und schon gar nicht in den Folgen bedacht.<sup>5</sup>

Regionale Besonderheiten und Entscheidungen braucht es, damit die Vielfalt erhalten bleibt. Andererseits braucht es auch Verbindendes, gemeinsame Standards, was man weglassen darf,

wer welche Arbeit tut mit welcher Qualifikation, wie in einem Team mit den höchst unterschiedlichen Arbeitszeiten und Zuschnitten umgegangen werden soll, wenn Stellen übergreifend besetzt werden können usw. Irgendwo zwischen Erkennbarkeit als lutherischer Gemeinde oder Dekanat in Bayern und den regionalen Ausprägungen werden Wege gefunden werden. Ich hoffe gute. Und so gut es ist, dass man Entscheidungen da hin verlagert, wo sie umgesetzt werden müssen, so problematisch kann das werden. Spielregeln festzulegen gehört ebenso dazu wie Freiraum zu geben. Und Schwerpunkte vorgeben ist Sache der Synode. Eigentlich. Vermutlich wird man sich mühen alles zugleich umzusetzen. Wir sind gespannt. Sicher ist aber: Die Dekanate bekommen den schwarzen Peter. Und sie könnten Fürstentümer werden, wo von der Gnade der HerrInnen vieles abhängt.

### **Zielbahnhof? - Zukunft der Landesstellenplanung**

Was für eine verlockende Vorstellung: nie wieder Landesstellenplanung. Sich nicht durch Tabellen und Berechnungen kämpfen zu müssen, keine stundenlangen Debatten in Regionalaus-schüssen, Dekanatsynoden, Kirchenvorständen ... Und nicht mehr, wie OKR Reimers es beschreibt, „wie das Kaninchen vor der Schlange sitzen alle 10 Jahre“. Ja, das hat viel für sich.

Aber das Elend auf die gesamte Zeit zu strecken, ist nicht wirklich attraktiver. Denn es heißt ja nicht, es soll nicht gekürzt werden. Kürzungen sollen künftig nur anders von statten gehen. Durch permanente Selbstanpassung. Ich stelle mir das schwierig vor. Auch Gemeinden brauchen Planungssicherheit, Ehrenamtliche wollen wissen, ob, wann und für wie lange jemand kommt. Menschen brauchen Bezugspersonen, nicht zugeordnete Ansprechstellen irgendwo zentral. Und wer einen kirchlichen Beruf hat und daneben vielleicht auch noch eine Familie, braucht auch eine Perspektive, wie lange an welchem Ort, mit welchen Aufgaben. Im besten Fall entscheidet man so etwas gemeinsam, am Ort und mit geklärten Rahmenbedingungen. Dann ist noch genug Luft für Einzelfälle. Und auch die Möglichkeit, Planungen anzupassen, wenn sich gravierende Veränderungen ergeben. Dazu braucht es aber klare Kriterien, wann z.B. eine Stelle nicht mehr besetzt wird; schon um den Anschein zu vermeiden, man müsse nur gute Kontakte haben oder es würden Einzelne oder Regionen benachteiligt.

### **Rangierbahnhof – Berufsgruppenübergreifende Besetzung von Stellen**

Gleichzeitig wird mit dem Denken in Teams Arbeit neu verteilt – und dabei ein verlockendes Versprechen gemacht: gabenorientiertes Arbeiten. Was damit gemeint ist? Unklar. Denn das Versprechen, man könne sich nun nur noch den Dingen widmen, die man besonders gut kann und besonders gern macht, wird sich nicht realisieren lassen. Zum einen, weil zu den Aufgaben immer noch die nötige Qualifikation gehört, zum anderen, weil zu jeder Stelle und jedem Arbeitsbereich auch Dinge gehören, die weniger Spaß machen und manchmal auch welche, für die ich mich erst noch weiterbilden muss, um sie gut zu machen. Rosinen picken wird nicht gehen. Nicht nur im Pfarrdienst. Wenn Stellen aus Lieblingstätigkeiten konstruiert und Aufgaben, zu denen sich niemand berufen fühlt, weggelassen werden, könnte das dazu führen, dass das Ganze, eine Gemeinde, ein Dekanat, ein Arbeitsbereich nicht mehr funktioniert und Kirche in ihrer Einheit oder Identität nicht mehr erkennbar ist.

Dazu wird leicht übersehen, dass mit der notwendigen Besprechungszeit und der Leitung der Teams neue Arbeit dazukommt, es sich also nicht um ein Sparmodell handelt, sondern nur um ein anderes Modell. Ein Team wird außerdem auf eine hohe Kontinuität angewiesen sein, wenn Aufgaben und Stellenzuschnitte bei einem Wechsel jedes Mal für alle neu verhandelt werden müssen. Oder es entstehen Stellenausschreibungen, die sehr individuelle Zuschnitte und Qualifikationen fest vorgeben.

Berufsgruppenübergreifende Besetzungen machen das Gesamtsystem komplexer. Unterschiedliche Arbeitszeiten und Verantwortlichkeiten, Rechte und Pflichten nach dem Dienstrecht müssen berücksichtigt werden.

Die Übertragung einer Pfarrstelle mit Sprengelarbeit an jemanden aus einer anderen Berufsgruppe birgt eine Menge Konfliktpotential. Das beginnt mit der Abgrenzung durch eine feste und deutlich geringere Arbeitszeit – und Überstundenausgleich. Setzt sich fort bei der Möglichkeit, den Kirchenvorstand zu leiten, zu taufen usw. Und endet bei der deutlich schlechteren Bezahlung. Das gibt allen im Team gute Gründe, sich übereinander zu ärgern. Aus unserer Sicht keine gute Idee. Wir fordern darum, dass bei der berufsgruppenübergreifenden Besetzung von Stellen darauf geachtet wird, dass auf der Stelle die entsprechenden Aufgaben liegen, also zum Beispiel Erwachsenenbildung oder Verwaltung auf einer bisherigen Pfarrstelle. Das kann eine gute Lösung sein, wenn dringender etwas anderes gebraucht wird und die Stelle als Pfarrstelle nicht mehr benötigt und entsprechend von den Aufgaben her umgewidmet wird.

Wir halten das für wichtig, gerade weil wir die Berufsgruppen mit je ihrer Qualifikation und auch je ihren Arbeitsbedingungen hochschätzen. Kirchliche Berufe haben immer das eigene Berufsbild und die persönlichen Gaben – und nicht zuletzt Entwicklungsmöglichkeiten - ohne dafür den Beruf wechseln zu müssen. Ich bin froh, dass ich mit 30 eine Jugendpfarrstelle hatte, das war eine gute Erfahrung. Aber ich bin auch froh, dass ich danach etwas anderes machen durfte und heute nochmal etwas anderes.

So spricht nichts gegen Fortbildungen, Weiterbildung, zusätzliche Qualifikationen und die Übernahme anderer Aufgaben. Skeptisch sind wir allerdings gegenüber der Idee, dies über nicht ruhegehaltstfähige Zulagen zu vergüten. Dies würde einen hohen Regelungsbedarf erfordern oder zur Willkür einladen, wenn die Gewährung von Zulagen ohne klare Regeln ad personam entschieden wird. Wer im Bereich seiner Aufgaben zusätzliche Funktionen oder Leitungsverantwortung übernimmt, sollte auch entsprechend bezahlt werden; wenn er verbeamtet ist, auch ruhegehaltstfähig. Schließlich werden in unserer Kirche auch andere Leitungsfunktionen entsprechend vergütet und wirkt sich diese Vergütung auch auf das Ruhegehalt aus, beispielsweise von Oberkirchenräten.

Wer aus einem anderen Beruf in den Pfarrdienst wechseln möchte, sollte das tun können. Ein Modell dafür haben wir mit der Pfarrverwalter-Ausbildung. Diese kann man abkürzen durch die Anerkennung von Bereichen, wo aufgrund des Berufes bereits Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sind. Nach dem Examen wären die KollegInnen dann dienstrechtlich gleichgestellt und hätten die Möglichkeit über die zusätzliche Qualifikation im regulären Pfarrdienst anzukommen und auch entsprechend bezahlt zu werden.

Die meisten werden aber in dem Beruf bleiben wollen, den sie gewählt haben. Die Vorstellung, man könne durch die neue „Durchlässigkeit“ die Löcher im Pfarrdienst stopfen, die aufgrund der Personalentwicklung entstehen, halten wir für einen Irrweg. In unserer Kirche fehlen Menschen, die für sie arbeiten wollen. In allen kirchlichen Berufen. Und sie werden auch in allen Bereichen gebraucht mit ihrer Qualifikation. Auch das ist eine Frage der Wertschätzung. Wir brauchen Klärung, welche Abschlüsse, welche Weiterbildungen und welche Titel wozu befähigen und berechtigen, z.B. die berufsbegleitende Weiterbildung zum Diakon in Neuendettelsau mit 60 Präsenztagen.<sup>6</sup> Auch um der Menschen willen, die Zeit und Geld in eine Weiterbildung stecken. Und wir sind überzeugt: Qualifikation ist unabdingbar, „down-sizing“ keine Lösung. Darüber sind wir mit OKR Nitsche im Gespräch - und einig.

Also muss man Wege finden, mehr Menschen zu begeistern. Und man muss die Menschen wertschätzend behandeln, Arbeitsplätze anbieten, an denen es ihnen gut geht, die Arbeit leist-

bar ist und Sinn macht – und man muss sie gut bezahlen.

Bisher haben wir kirchliche Berufe. Nicht eine Ansammlung von Aufgaben, sondern Verantwortung für einen Bereich und ein Gesicht, eine Person, die da ist für die Menschen. Generalisten – auch wenn nicht immer alle alles tun und können müssen. Die Stellen in den Gemeinden sind so konzipiert, dass Menschen an entscheidenden Stellen Präsenz zeigen, Fäden in der Hand halten, leiten und begleiten. Und das ist gut so. Denn die Menschen, für die wir alle das tun, suchen nicht nur eine Dienstleistung, sondern ein Gegenüber. Und wir erhoffen uns, dass sie nicht nur etwas abhaken oder eine Leistung einfordern, sondern sich ansprechen lassen, beheimaten, vielleicht auch in der Nachbargemeinde, dem Jugendwerk oder anderswo. Wenn wir das auflösen zugunsten von Spezialisten in einem Großraum, exportieren wir die beklagte Versäulung von Aufgaben oder „Schienen“ aus dem Landeskirchenamt in die Fläche. Und wir lösen personale Bindungen auf. In Krankenhäusern hat man das als Irrweg erkannt und von spezialisierten Zuständigkeiten auf Bereichspflege mit personaler Zuordnung umgestellt. Und auch in der Industrie ist man an vielen Stellen längst weg von Fließband und Einzelhandgriffen.

Man sollte nicht vergessen: Engagement erfordert Bindung, an Personen und Orte. Die aktuelle Broschüre des AfG dokumentiert eindrücklich anhand der Zahlen zur KV-Wahl, dass das in kleinen Einheiten am besten funktioniert. Die höchste Wahlbeteiligung haben wie immer die kleinen Gemeinden mit bis zu 96%.<sup>7</sup>

### **Ausstieg in Fahrtrichtung rechts – Nachwuchs**

Wie findet man Menschen, die sich darauf einlassen, PfarrerIn zu werden?

Es beginnt mit der Frage, ob das überhaupt interessant ist, einer Vision künftiger Arbeit – dann kommen Studium, Examen, Vikariat, noch ein Examen. Es ist ein langer Weg ins Pfarramt mit hohen Anforderungen. Das ist gut so. Er enthält viele Stationen, an denen Leute aus- oder umsteigen.<sup>8</sup> Nicht immer ist es falsch, wenn jemand sich anders orientiert. Aber es ist ärgerlich, wenn unnötig junge KollegInnen verloren gehen.

Unsere Landeskirche steht in Konkurrenz zu anderen Landeskirchen, die zum Teil mit erheblichem Aufwand, großer Freundlichkeit und finanziellen Anreizen locken. Und in Konkurrenz zu anderen Berufen, zu Firmen, die werbend an AbiturientInnen und StudentInnen herantreten und oft eine Menge zu bieten haben. Unsere Landeskirche wirkt daneben für viele nicht, als würde man sich auf die neuen KollegInnen freuen. Das ist schade. Jede Stelle auf dem Weg, wo eine Entscheidung fällt, kann man als Tür gestalten oder als Hürde. PS Pfalz sagt: wenn da lauter Hürden sind, also schlechte Erfahrungen, Ungerechtigkeiten, Verärgerung, dann ist das nachhaltig. Es bleibt nämlich etwas zurück an Verärgerung und Demotivation, vor allem aber an Vertrauensverlust der Kirche gegenüber. Das sollten wir uns nicht leisten.

Aber zu den konkreten Zahlen: Auf der Anwärterliste stehen aktuell 368 Personen<sup>9</sup>. In den Jahren 2018/19 kamen bis jetzt 16 dazu und haben sich 13 abgemeldet. In der Regel erfolgt die Anmeldung nach den Sprachprüfungen ab dem 5. Semester. Da haben manche sich bereits anders orientiert. Diese Zahlen umfassen also nicht alle Theologiestudierenden aus Bayern. Für das Examen in Bayern ist die Anmeldung und das Programm der Studienbegleitung aber obligatorisch. Die Zahlen der Fakultäten sind erschreckend niedrig, dazu kommt, dass Studierende in der Theologie z.T. nur „parken“.

Im Vikariat schwanken die Jahrgangsstärken. 2016: 55, 2017: 37, 2018: 43 Personen.

Zum Probendienst habe ich leider keine aktuellen Zahlen bekommen. Die Verteilung der Stellen war diesmal dem Vernehmen nach aber deutlich unerfreulicher als in den letzten Jahren.

Als Grund für Wechsel in andere Landeskirchen gibt das Ausbildungsreferat Kontakte am Studienort an, Partner in anderen Landeskirchen und die Hoffnung auf ein besseres Examen. Aus Gesprächen mit Studierenden kann ich hinzufügen: Stipendien, Ärger über das Ansbacher Examen und sehr stark der Eindruck, in unserer Landeskirche nicht in gleicher Weise willkommen zu sein, wie anderswo und wenig selbst gestalten zu können. Es ist mehr als schade, wenn so ein Eindruck dazu führt, dass junge Leute in Landeskirchen abwandern, die vor allem ein besseres Auftreten haben. Und wenn manche, die blieben, ihren Dienst mit dem Gefühl antreten, dass sie hier festsitzen, nicht dass sie hier sein wollen.

Nun soll die Werbung für die kirchlichen Berufe verstärkt werden. Eine eigene Stelle soll sich darum kümmern. Aber wegen Hochglanzbroschüren, Werbefilmen oder Seminaren hat noch niemand Theologie studiert. Das mag spannend sein, wenn ich schon interessiert bin, aber es ersetzt das Wichtigste nicht: dass KollegInnen glaubwürdig für den Beruf werben. Dazu gehört neben der eigenen Motivation ein Berufsalltag, der nicht abschreckt, sobald ihn jemand genauer betrachtet. Werbung muss der Wirklichkeit standhalten. Auch der späteren Berufswirklichkeit der Geworbenen. Denn spätestens wenn sie im Pfarrdienst ankommen, überdenken viele nochmal ihre Entscheidungen. Wenn wir also wirklich für den Pfarrberuf werben wollen, muss er attraktiv sein - lebbar und in der Kirche wertgeschätzt. Da ist aktuell noch Luft nach oben.

### **Reservierungen können nicht angezeigt werden – Predigerseminar im Herbst**

Bayern hat seit vielen Jahren nur noch ein Predigerseminar und damit eine sehr begrenzte Zahl von Plätzen. Vor einigen Jahren hat man daneben ein sogenanntes fliegendes PS geschaffen, um allen Vikaren eine Ausbildung zu ermöglichen. Konkret war es ein zweiter Kurs mit festen Räumen im Diako in Augsburg und einem eigenen, größtenteils nebenamtlichen Team. Eine gute Sache – und ein gutes Signal an die Studierenden.

Inzwischen hat man es abgewickelt – nur um jetzt festzustellen, dass man doch wieder mehr Kapazität bräuchte. Die Anmeldezahlen fürs Examen legen das nahe. In Windeseile musste das PS ein Konzept entwickeln, wie das ohne zweiten Kurs gehen soll, ohne Haus und vor allem ohne Personal. Die Notlösung sieht vor, dass aus dem Jahrgang ein größerer und ein kleiner zweiter Kurs mit max. 10 Personen gebildet werden, der Seelsorge und RU in zwei anderen Kursen mit belegt. Ab 2020 wird der Gesamtkurs neu geteilt und im Wechsel in Tagungshäuser in der Region gehen. Die Idee des gemeinsamen Lernens wird sich so schwer umsetzen lassen. Aber wir lassen uns gern überraschen. Außerdem sind wir froh, dass niemand weggeschickt wird.

Für die Zukunft sollte man nochmal neu über die feste Etablierung einer zweiten Schiene mit kompetenten Lehrenden nachdenken. Das bisherige Team hat sich beruflich inzwischen neu orientiert und steht nicht mehr zur Verfügung. Das ist aus unserer Sicht eine vertane Chance.

### **Weichenstörung - Examina und Ausbildung im EKD-Vergleich**

Studium und Examina müssen – EKD-weit – wieder einmal reformiert werden. Dabei ist eine Menge zu bedenken. Wir hoffen sehr, dass diesmal eine echte Reform gelingt, die das Wesentliche des akademischen Studiums erhält und neu profiliert, aber gerade das Examen deutlich entrumpelt, z.B., wie in einer EKD-Richtlinie gefordert, durch die Abschaffung von Doppelungen im 2. Examen. Hier arbeiten wir gern weiterhin mit.

### **Ihre Verbindungen entnehmen Sie bitte ... – Die Umzugsverordnung**

Dienstlich veranlasste Umzüge werden erstattet. Dafür gibt es Regeln und Grenzen. Das ist ok. Aber die aktuelle Form, Folge einer längst vergangenen Sparrunde, spart an denen, die am we-

nigsten haben: den Berufseinsteigern. Ins Vikariat und in den Probedienst bekommt man keine Kosten erstattet, auch nicht anteilig, sondern eine Pauschale. Damit benachteiligt man diejenigen, die eine Umzugsfirma benötigen. Das sind z.B. diejenigen, die bereit sind, eine weite Strecke umzuziehen und nicht bleiben wollen, wo sie schon waren - also das tun, was die Landeskirche sich eigentlich wünscht. Und Familien. Das ist besonders hart für alle, die sich mit Bafög-Schulden und Lehrlingsgehalt, einem dienstlich nötigen, aber privat anzuschaffenden Auto und anderen Anschaffungen eigentlich keine Zusatzkosten leisten können.

Wir haben das Thema mehrfach in der Pfarrerkommission eingebracht und vorgeschlagen, die Vorschriften für Vikariat und Probedienst wieder denen für den Pfarrdienst anzugleichen. Abt. F hat zugesagt, dass die Verordnung überarbeitet und noch dieses Jahr in Rechtsform gebracht wird.

### **Anhebung der Fahrpreise – Mietzuschüsse und Vikariatsgehälter anpassen**

Die Forderung ist nicht neu. Aber ein Blick auf die Eingangsgehälter anderer Berufe einerseits und die Kosten wie Mieten und die Residenzpflicht auch in teuren Wohnorten andererseits macht deutlich, dass hier Handlungsbedarf besteht.

Als Verein helfen wir mit Büchergeld und einem zinslosen Darlehen in Notsituationen. Aber eigentlich sollte nach einem Studium das dienstlich nötige Auto nicht von den Eltern bezahlt werden müssen.

### **Ihr Service-Team begrüßt sie an Bord – Miteinander der Berufsgruppen**

Wir arbeiten verstärkt miteinander, auch politisch. Kirchenbeamtenvertretung und Pfarrerkommission rücken enger zusammen. Informationen werden rasch weitergegeben, Positionen gemeinsam erarbeitet. Es gab und gibt keine Einzelverhandlungen mit einer Berufsgruppe. Wir verhandeln gemeinsam, haben eine gemeinsame Stellungnahme verfasst und hatten auf der Synode zusammen einen Stand. Bei aller Unterschiedlichkeit sind wir uns einig und tragen die besonderen Anliegen der anderen jeweils mit.

Damit bin ich beim unangenehmsten und arbeitsaufwendigsten Thema der letzten Zeit:

### **Fahrt entfällt. Ein Ersatzzug wird demnächst eingesetzt – Versorgung**

Wie bereits in einer Info-Mail während der Synodaltagung mitgeteilt, wurde die Vorlage zur Versorgung auf Bitten des LSA kurzfristig zurückgezogen. Damit ist das Thema verschoben, vermutlich in die nächste Synodalperiode. Wir sind froh, dass damit die Möglichkeit besteht, es nochmal anders anzugehen und besorgt, dass es als Dauerthema dauerhaft für Unfrieden und verhärtete Fronten sorgen könnte.

Auf eine ganz ausführliche Darstellung verzichte ich an dieser Stelle, das meiste ist ja bereits gesagt und kann in Berichten, Artikeln und Vorlagen nachgelesen werden. Um die Suche zu erleichtern werden wir die veröffentlichbaren Texte auf unserer Homepage zusammenstellen.

Zu einzelnen Punkten, die in Diskussionen eine wesentliche Rolle gespielt haben, möchte ich aber doch etwas sagen:

### **Was war geplant?**

Es ging um echte Einschnitte. Auch das Weihnachtsgeld ist Teil des Jahresgehaltes. Zumindest sehen es Krankenkasse und Finanzamt so. Nun zu erklären, dass das keine Kürzung sei, weil es nicht die monatlichen Zahlungen betrifft, ist mindestens kleinlich.<sup>10</sup> Weniger ist tatsächlich weniger. Denn der Vergleichsmaßstab ist die Beamtenbesoldung im Freistaat.

Im Zug unserer Proteste wurde erfreulicherweise öffentlich erklärt, dass auch künftig die dort geltenden Erhöhungen übernommen werden. Das ist schön zu hören, aber es rechtfertigt keine Einschnitte, die diese Erhöhungen mindern, während Kosten allgemein steigen.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit um ein Jahr trifft tatsächlich nur die KollegInnen ab Jahrgang 1965 – aber wir vertreten als Verein ja nicht nur diejenigen, die älter sind, sondern auch die Jungen. Und bei der Verlängerung handelt es sich faktisch um eine Kürzung, liegt doch das aktuelle Ruhestandseintrittsalter im Schnitt laut Personalabteilung bei 62,5 Jahren.

Die Kürzungen sollten, so hieß es, um der Verlässlichkeit willen geschehen. Dies erweckt den Eindruck, es ginge um eine Maßnahme, die heute alle wenig kostet und späteres Kürzen erspart. Leider steht das so nicht im sog. Eckpunkte-Papier! Im Gegenteil. Dort ist nachzulesen, dass es nur um einen ersten Schritt ging, weitere sollten folgen. Bedacht und umgesetzt werden sollten verschiedene weitere Kürzungen, außerdem grundlegende Veränderungen, wie die Abschaffung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses für einzelne oder alle Berufsgruppen.<sup>11</sup> Auch in den wenigen Gesprächen, die wir zum Thema führen konnten, wollte sich niemand festlegen, wie viele Jahre die aktuelle Kürzung vorhalten würde. Verlässlichkeit sieht anders aus.

### **Ist eine Kürzung nötig?**

Seit ich mit unserer Landeskirche zu tun habe, höre ich, sie sei morgen pleite, oder zumindest in erheblichen Geldnöten. Zeiten, in denen es finanziell enger wurde gab es dabei durchaus, aber sie waren nie von Dauer. Und insgesamt gehen die Einnahmen seit den 50er Jahren stetig und deutlich nach oben.

Dennoch wurde bei zeitweilig schlechter Finanzlage immer wieder gekürzt, wurden Erhöhungen verschoben (1995 um 7, 2004 um 4, 2008 um 10 Monate), die Durchstufung 1997 um 7 Jahre nach hinten verlegt und die Anrechnung der Ausbildungszeiten verändert<sup>12</sup>. Nicht zuletzt betrifft das das Praxisjahr, das - obwohl verpflichtend - nicht als ruhegehaltsfähige Dienstzeit anerkannt wird, anders als Wehr- oder Ersatzdienst, der als Praxisjahr anerkannt wurde. Das benachteiligt ganz klar vor allem die Frauen! Auch der Zwangsteildienst hat Frauen nochmal stärker betroffen als Männer.

All das geschah immer vor dem Hintergrund einer nachvollziehbaren Not – und hat dennoch zu Ärger und Ungerechtigkeiten geführt. Heute soll dagegen ohne Not gekürzt werden. Die negativen Folgen für die Kirche werden dabei leider nicht mit bedacht.

### **Ist die Pfarrerschaft solidarisch?**

In echter Not war die Pfarrerschaft immer solidarisch. So hat die Aktion ‚Pfarrer helfen Pfarrern‘ mit freiwilligen Spenden und Mitarbeit bei der Organisation durch den Vereinsvorsitzenden dafür gesorgt, dass mehrere Mio DM<sup>13</sup> gesammelt und insgesamt viele Kolleginnen und Kollegen durch damit fremdfinanzierte Stellen in den Dienst übernommen werden konnten. Heute sind wir alle froh, dass wir sie nicht an andere Berufe verloren haben.

Durch den verordneten Zwangsteildienst haben über lange Jahre zahllose verheiratete KollegInnen ihrer Kirche geholfen, die finanziellen Lasten in der Vergangenheit zu schultern. Heute sind wir dankbar, dass es diese TheologInnen gibt, die nach einem teuren Studium, freiwillige Mehrarbeit und viel Verzicht in der Vergangenheit immer noch bereit sind, wieder in Vollzeit zu gehen und den absehbaren Personalmangel abzumildern.

### **Worum es uns geht – was mal gesagt werden mußte**

Es war ein sehr pointierter Artikel, aber falsch war er nicht. Inhaltlich muss man ihn nur neben den Brief von OKR Reimers legen um zu sehen, dass die Fakten die selben sind, nur die Bewertung nicht. Es war und ist unser Auftrag zu informieren – und auch dazu aufzurufen, sich kundig

zu machen und einzumischen. Und es ist unser Recht, das so pointiert zu tun. Erst recht, nachdem Sachargumente bisher kaum Gehör fanden. Wir haben erlebt, dass uns als Berufsgruppe das Eintreten gegen Kürzungen mit moralischer Empörung untersagt wird. Dabei wird die Beweislast umgedreht; es muss nicht mehr derjenige, der bisher Verbrieftes verlassen will, die Notwendigkeit belegen, sondern sich rechtfertigen, wer das bisher gültige Recht behalten will.<sup>14</sup>

Der Artikel steht außerdem nicht allein. Er wurde flankiert von äußerst sachlichen Artikeln zu den Finanzen und zu den Alterssicherungssystemen, die genau die Informationen liefern, die nötig sind, um wirklich etwas entscheiden zu können – und die bisher zumindest in so komprimierter und verständlicher Form nicht vorlagen. Und er wurde begleitet von Gesprächsangeboten an Synodale, Rundmails und Informationen an alle Vertrauenspfarrer und über sie an alle Mitglieder. Der Bitte, sich kundig zu machen und Synodale anzusprechen, sind sehr viele gefolgt, vielen Dank. Es war und ist gut, miteinander zu reden und Sachinformation zu haben; ebenso wie sich zu verdeutlichen, wie es bei den Betroffenen ankommt, wenn ihnen ohne konkrete Not oder konkretes Ziel etwas genommen werden soll. Erst recht, wenn abzusehen ist, dass das erst der Anfang ist. Und wenn die Begleitbotschaft lautet, dass Transparenz und Beteiligung nur auf dem Papier stattfinden.

Es hat zu einigem Erschrecken geführt, dass wir so schnell und gut informieren und mobilisieren können, vor allem, dass so viele ihre Synodalen angefragt haben. Zu Erschrecken, zu Verärgern – zu guten Gesprächen in Rahmen und am Rand der Synode zum Glück auch. Daran wollen wir für künftige Diskussionen anknüpfen.

### **Für die Zukunft**

Kirche ist auf den problemlosen Wechsel zwischen Staat, Kommunen und Kirche angewiesen. Nicht zuletzt in der Verwaltung und im Bereich Schule. Das ist bereits jetzt schwierig. Und sie ist darauf angewiesen, dass innerkirchlich ebenfalls Klarheit und Fairness herrschen. Es geht aber auch ums Verfahren. Kirche wollte mit dem 3. Weg ein besseres System etablieren. Fair und auf Augenhöhe. In der Arbeitsrechtlichen Kommission sitzen sich gleichgewichtig Vertreter beider Seiten gegenüber. Entscheidungen werden ausgehandelt. Und sie haben den Anspruch mindestens so gut zu sein, wie beim öffentlichen Dienst. In den bisherigen Ausschüssen zur Versorgung war das anders.

Wir hoffen, dass künftig mit mehr Zeit und weniger fest vorgegeben Zielen Gespräche auf Augenhöhe und mit Vertretern aller Betroffenen möglich sein werden. Verhandlungen sind aber nur dann gut, wenn die Voraussetzungen geklärt und akzeptiert sind. Dazu gäbe es noch einige Hausaufgaben zu erledigen, die u.a. das Rechnungsprüfungsamt dem Ausschuss mitgegeben hatte.<sup>15</sup>

Sorge bereitet uns, dass das Thema uns über einen langen Zeitraum begleiten wird. Der Gewerkschaftsvertreter und Synodale Matthias Jena hat es unregelmäßige Tarifverhandlungen genannt. Und uns Amateure. Er hat recht. Bisher hatten wir solche Auseinandersetzungen weitestgehend ausgelagert. Die großen Linien hat man anderswo beschlossen und viele Details auch. Das hat Zeit gespart und Juristen - und es hat dem Frieden gedient. Ich wünsche mir sehr, dass wir nicht aus Versehen Tarif-Verhandlungen etablieren, ich möchte das nicht lernen müssen. Aber wenn es so kommt, werde ich mich nicht drücken.

### **„heute verspätet“ – Ausgleich für Zwangsteildienst**

Eine Regelung wurde uns 2009 erstmals versprochen – und fehlt immer noch. In den Eckpunkten ist sie jedenfalls nicht enthalten. Denn ein Angebot, zugunsten der Landeskirche länger zu

arbeiten und sich so etwas dazuzuverdienen, kann ja nicht gemeint sein. Inzwischen sind uns andere Landeskirchen voraus. In Baden, wo es den Zwang nur für 1 Jahr im Probedienst gab, wird dieses Jahr mit 75% gerechnet. In der Nordkirche werden drei Jahre als volle Dienstzeit angerechnet, wenn das Teildienstverhältnis nicht nur aus persönlichem Interesse eingegangen wurde.<sup>16</sup> Es wird höchste Zeit, dass auch in Bayern eine gute Regelung gefunden wird.

### **Supersparpreis – Die Ausstattung von Arbeitsplätzen**

In den letzten Jahren haben wir einiges erreicht. PCs werden gestellt, Schreibtische müssen nicht mehr zwingend selbst bezahlt werden und sogar ein Diensthandy kann inzwischen finanziert werden. Im Detail hakt aber noch Manches:

#### **Bestellportale und andere Vorschriften**

Vieles, das gut gemeint ist, erweist sich als wenig hilfreich. Die Festlegung auf bestimmte Anbieter, obwohl es am Ort ein günstigeres Angebot gäbe, oder besseren Service und gewachsene Beziehungen, ist nur ein Beispiel.

#### **Ausstattung im Teildienst nur halb**

Ein halber Schreibtisch, halbes Telefon, halber PC ... wirklich sinnvoll ist das nicht, auch nicht im Teildienst! Ich nehme nicht an, dass in irgendeinem Amt oder einer Verwaltungsstelle für Teilzeitkräfte nur ein anteiliger PC zur Verfügung steht. Und wie damit dann eine Trennung von beruflichen und privaten Geräten funktionieren soll, leuchtet auch nicht ein.

#### **Mobil sein**

Kaum eine Stellenausschreibung, in der nicht steht, dass ein Fahrzeug nötig ist... Gemeint ist ein privates. Das man dann dienstlich nutzt. Und da geht es, wie wir alle wissen, nicht um den Weg zur Arbeit, sondern um dienstliche Fahrten. Da dieses Auto also eigentlich immer verfügbar sein muss, brauchen viele Familien ein zweites, richtig privates.

Und spätestens, wenn etwas passiert, staunen KollegInnen über die Details: Bei dienstlichen Unfällen wird zunehmend kleinlich nicht bezahlt, der Versicherungsschutz besteht nur beim eigenen Auto, nicht bei einem geliehenen.

Die Gebührenregelung der GEZ zeigt, dass das Modell nicht vorgesehen ist. Die Gebührenermäßigung für die Kirchengemeinde greift ebenso wenig, wie die bereits bezahlten privaten Gebühren, da die GEZ automatisch von einer selbstständigen beruflichen Nutzung ausgeht. Auch um dienstlich und privat besser zu trennen, sollte man hier auf dienstliche Fahrzeuge, eventuell Leasing-Modelle zugehen; und in Städten Anreize schaffen, aus ökologischen Gründen auf ein Auto zu verzichten; Fahrrad, e-bike, Netzkarten für den öffentlichen Nahverkehr – all das sollte überall, wo es sinnvoll ist, unkompliziert erstattet werden.

### **Störungen im Betriebsablauf – kirchliche Standards setzen**

In anderen Berufen sind die Regeln klar. Arbeitsplatzsicherheit, Regelungen für Schwangerschaft und Mutterschutz, berufliche Wiedereingliederung, Schwerbehinderung ... Nun haben wir keinen Beruf wie alle anderen auch, aber dennoch sollten Standards für die Gesundheit und notwendige Hilfen nicht von den Betroffenen im Einzelfall erkämpft werden müssen. Wir arbeiten dran.

### **Achten Sie auch auf die Lautsprecherdurchsagen – Das PersonalServiceZentrum**

Es ist ein leidiges Thema. Und das ist nicht die Schuld der einzelnen Mitarbeitenden. Die sind überlastet, fangen neu an und haben neben sich statt eines Kollegen, der sie einarbeitet, im

Zweifel einen leeren Stuhl und müssen lernen, wie das kirchliche Dienstrecht funktioniert. Und das ist so anders, dass es nicht einfach ist, damit zurecht zu kommen. Auch darum sind weitere Änderungen gegenüber staatlichen Regelungen keine gute Idee. Andererseits können auch diejenigen, die auf die Bescheide, die Auszahlung ihrer zusätzlich geleisteten Religionsunterrichtsstunden oder auch nur eine Auskunft angewiesen sind, auch nichts dafür. Bis z.B. der RU auf der Gehaltsmitteilung ausgewiesen ist, vergeht über 1 Jahr. Der Ärger wächst, wenn gleichzeitig bekannt wird, dass durch Verwaltungsfehler zu viel Bezahltes zurückgefordert wird, die Vergütung der zusätzlichen Stunden dagegen liegen bleibt. In manchen Dekanaten hat das die Bereitschaft, zusätzliche Unterrichtsstunden zu übernehmen, nachhaltig gedämpft.

Erfreulicherweise hat bereits im Sommer mit Frau Königbauer eine neue Sachgebietsleiterin übernommen und schon im Ton der Bescheide und Schreiben ist seither ein deutlicher Wandel festzustellen.

Noch nicht verbessert hat sich leider die Unsitte, bei Fehlern in der Berechnung zur Rückzahlung Gehälter größtenteils und teilweise sogar komplett einzubehalten oder 'negatives Gehalt' zu überweisen. Auch die Kirche muss sich an Pfändungsgrenzen halten. Und auch die Kirche muss – erst recht wenn der Fehler in der eigenen Verwaltung passiert ist – vorher eine nachvollziehbare, stimmige Berechnung liefern, dazu einen Bescheid mit Widerspruchsbelehrung und ein Angebot zur Ratenzahlung. In einer nennenswerten Zahl von Fällen gibt es das nicht. Unser Anwalt hat inzwischen Übung in der Regelung – notfalls vor dem Verwaltungsgericht. Sollte jemand Hilfe benötigen, wende er sich bitte an die Vorsitzenden.

Einige Hoffnung setzen wir in die neue Leitung des PSZ, die am 1.3.19 ihren Dienst begonnen hat. Gut, dass sie da ist. Es wurde Zeit. Denn die Leitung einer hochkomplexen und Zeit ihres Lebens defizitären Personalverwaltung sollte auch auf Zeit niemand nebenher übernehmen müssen, der bereits mehr als ausgelastet ist.

Wir wünschen Frau Olbrich alles Gute für ihre Aufgabe und die nötige Unterstützung aus allen Abteilungen im Landeskirchenamt, damit sie dafür auch die nötige personelle Ausstattung bekommt. Zur Aufarbeitung der Rückstände könnte die Aufstockung des Personals, beispielsweise durch Zeitarbeit, eine Hilfe sein und das Arbeiten im PSZ für die Mitarbeitenden attraktiver machen.

### **Fernzug – Bericht vom Verband**

Auf Bundesebene diskutiert wurde ein EKD-Gesetz, das unter anderem die Möglichkeiten ausweiten möchte, über den regulären Ruhestandszeitpunkt hinaus zu arbeiten. Wir haben dort, wie auch gegenüber der eigenen Landeskirche sehr deutlich gesagt, dass das nur freiwillig geht, nicht nötig sein darf für eine auskömmliche Versorgung und dass die eigentlichen Monita wie ein fehlendes Antragsrecht bisher nicht behoben sind. Erfreulicherweise hat OKR Reimers auch öffentlich signalisiert, dass sich die Landeskirche hier bewegen wird. Die Probleme fehlenden Nachwuchses lassen sich damit allerdings nicht beheben. Es wollen erheblich mehr KollegInnen früher aufhören als länger arbeiten! Bereits jetzt liegt das Durchschnittsalter für den Ruhestand bei 62/63.

### **Signalstörung – was ist Wertschätzung?**

Warum sind die Wellen in den letzten Monaten so hoch gegangen?

Zum einen, weil die Versorgungsdebatte nicht für sich allein steht. Sie reiht sich ein in viele Erfahrungen von Kürzungen, Verzögerungen, Zusatzarbeit, Arbeitsverdichtung, usw. Dienstord-

nungen vermitteln den Eindruck einer 48-Stunden Woche, aber das funktioniert fast nirgends. Und der Rechtfertigungsdruck für alles, was wegfällt, liegt bei den Einzelnen.

Zum anderen, weil es keine nachvollziehbare Notwendigkeit für die Kürzungen gibt. Und zum dritten, vielleicht am wesentlichsten, weil die Diskussion von Anfang an mit Untertönen, Bildern (Sumpf und Frösche) und Begründungen geführt wurde, die verletzend sind und die deutlich machen, dass es in der Kirchenleitung Menschen gibt, die der Meinung sind, dass wir unser Geld nicht verdienen. Das ist eine Ohrfeige. Und genau so ist es auch angekommen.

Wertschätzung meint in diesem Zusammenhang nicht ein paar freundliche Worte, sondern eine Haltung.

In der RU-Umfrage haben die KollegInnen eine hohe Zufriedenheit mit ihrem Unterrichten signalisiert. Die positive Rückmeldung, die das mit ausmacht, bekommen sie in erster Linie von Schülern und Eltern, dann von KollegInnen in Schule und Gemeinde. Den zuständigen Fachreferenten wundert das. Mich nicht. Von wem denn sonst? Und in der Gemeinde ist es ebenso. Eine Karte nach einer Kasualie, ein paar freundliche Sätze oder auch mal mehr an der Kirchentür, Gespräche zwischen Tür und Angel oder mit Mitarbeitenden – Wertschätzung für meine konkrete Arbeit bekomme ich am Ort. Von der Kirchenleitung erwarte ich mir, dass sie dem nicht entgegensteht, dass Papiere nicht den Eindruck erwecken, wir alle hätten bisher nicht gut gearbeitet oder in die falsche Richtung – und dass sie den Rahmen für meine Arbeit verlässlich absteckt, machbare Stellenzuschnitte, passgenaue Fortbildungen, die Organisation von Wechsel usw. – und nicht zuletzt Gehalt und Ruhegehalt.

### **thank you for travelling ...**

Zeit, Danke zu sagen. Allen im HV, die sich durch Papiere und Mails gearbeitet haben, gelesen, diskutiert und geschrieben, ganz besonders den Versorgungsprofis. Es ist gut und bereichernd, die vielen Stimmen, Erfahrungen und Kompetenzen mit im Boot zu haben. Und es hilft, die Arbeit trotz Menge und Komplexität zu schultern. Ein Extra-Dank an Daniel Tenberg: was täte ich ohne dich!

Wir sind ein gutes Team. Ich sehe aber auch, dass es bei einigen an die Grenzen geht – manchmal auch darüber hinaus – was zu leisten ist. Das gilt ganz besonders für die Ehrenamtlichen, aber nicht nur. Im Verein und der Pfarrvertretung gilt, was auch in der Fläche zu beobachten ist: hätten wir die Ruheständler nicht, wir könnten einpacken.

*Hinweis: wir tun auch für die Ruheständler etwas: Tagung am 21.05.2019 im CPH Nürnberg.*

An alle VertrauenspfarrerInnen, die Stimmungen und Informationen aus der Breite der Landeskirche beitragen, so fragen, dass mir auffällt, wenn ich zu viel voraussetze oder mich zu unverständlich im Insiderslang ausdrücke, ich brauche das! Und an alle, die uns unterstützt haben mit Mails und Anrufen, Briefen, Karten, Nachfragen an unterschiedlichsten Stellen. Das zeigt mir immer wieder, warum ich das mache.

Thank you for travelling – und tschüss?

Wir wollen uns nicht verabschieden, nicht von der Volkskirche, nicht vom Arbeiten in ihr – so Streitbar wie nötig und so ausgerichtet auf gute Lösungen und Frieden wie möglich. Wir sind überzeugt, dass sie eine Zukunft hat, Mutter Kirche. Als Kirche, nicht als Konzern. Und einen Auftrag. Wir sind dabei.

*Rothenburg, 7.5.2019 Für den Hauptvorstand Corinna Hektor, Vorsitzende  
Es gilt das gesprochene Wort.*

---

<sup>1</sup> und in den nächsten 8 Jahren gehen 50% der Bahn-Belegschaft in Rente bzw. Ruhestand!

<sup>2</sup> So erklärt Synodalpräsidentin Preidel laut epd PuK als Ort, an dem über die künftige Verteilung der Ressourcen entschieden wird.

<sup>3</sup> J. Hermelink, Organisation und das Jenseits des Glaubens, Eine praktisch-theologische Theorie der evangelischen Kirche 3.1.3.,

<sup>4</sup> 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

<sup>5</sup> „Die Kirche kann sich nicht wie ein Unternehmen verhalten, das sein Angebot ändert, wenn die Nachfrage nachlässt.“ Kardinal Lehmann. Diese Anfrage an Schwerpunktsetzung und Weglassen sollte man gründlich bedenken.

<sup>6</sup> "Berechtigt zu selbständigen pastoralen Funktionen" heißt es auf der Website der Diakonie neuendettelsau

<sup>7</sup> WeiterSehen 01/2019 S. 4

<sup>8</sup> Christum predigen ist gar ein schwer und gefährlich Amt. Hätt ich's etwan gewußt, so wollt ich mich nimmermehr dazu hergegeben haben, sondern gesagt mit Mose: Sende, wen Du willst! M. Luther

<sup>9</sup> Stand: 25.04.2019

<sup>10</sup> Zu Vorlage 3. Häufige Fragen – Klärende Antworten S.1

<sup>11</sup> Eckpunkte S. 18ff

<sup>12</sup> Kabl 24/97, S. 427) große Reform des PfBesG. A 14 erst ab 14 Jahren nach Beginn des Probendienstes. Vorher individuelles „Beldungsdienstalter“ (Anrechnung von Ausbildungszeiten etc.)

<sup>13</sup> 1997 standen von der ursprünglichen Summe laut Vorstandsbericht noch 5,6 Mio DM zur Verfügung!

<sup>14</sup> Bereits 1998 wurde in einem Leserbrief im Korrespondenzblatt unter der Überschrift "Die Kuh ist ausgemolken" darauf hingewiesen, wie unfair es ist, wenn immer die selbe Generation Abstriche hinnehmen muss, und das obwohl sie sich bereits solidarisch gezeigt hat – und wenn Pfarrern ein schlechtes Gewissen gemacht wird, wenn sie sich wehren. Der Unmut ist deutlich, wenn sie drastisch schreiben: Die Kuh ist ausgemolken! Und man möge sich ein anderes Sparobjekt suchen als immer die Pfarrerschaft.

<sup>15</sup> Tätigkeitsbericht des RPA 2018, S. 15ff

<sup>16</sup> Kirchengesetz über die Versorgung ... (Kirchenversorgungsgesetz – KVersG) Vom 26. November 2015 (KABl. 2016 S. 2) § 17