

- [Lebenslanges Abenteuer, \(Pfarrerin Cornelia Ziermann, Herrchsheim-Giebelstadt\)](#)
  - [Von Anerkennung bis Vorruhestand, \(Klaus Weber, 1. Vorsitzender, Lichtenfels\)](#)
- 

## **Lebenslanges Abenteuer**

*Pfarrerin Cornelia Ziermann, Herrchsheim-Giebelstadt*

Das Thema »Spiritualität im Pfarrberuf« bewegt mich sehr, deswegen möchte ich mich an dem Austausch darüber beteiligen.

Zustimmen möchte ich Pfr. Stüwe, wenn er die Beziehung zu Gott auf die menschliche Seite dieser Beziehung hin zuspitzt: »Gott tut das Seine - tue ich das Meine?«

Ich möchte diesen Punkt noch etwas vertiefen. Diese Frage (die mich nicht mehr loslässt), ist ja missverständlich, wenn wir damit irgendeinen Druck assoziieren, Gott gefälligst genehm und fromm genug sein zu müssen - und die Angst, es nie sein zu können. Dann sind wir nämlich schon im Hexenkessel der Werkgerechtigkeit gelandet.

Genauso schädlich und inakzeptabel wäre es, wenn diese sehr persönliche Frage »Tue ich das Meine?« zur verhörmässigen Frage »Tust du denn auch das Deine?« mutieren würde; vorstellbar als stille oder ausgesprochene Frage eines kirchlichen Prüfers an den Examenskandidaten, der älteren an die jüngere Generation und umgekehrt, von selbsternannten Spiritualitätswächtern an christliche Schwestern und Brüder; davor müssen wir uns in der Kirche be-sonders hüten.

Diese Frage »Tue ich das Meine?« verstehe ich als lebenslange Suchbewegung. Ich suche das Meine, ich möchte herausfinden, welche Praxisvollzüge meiner Beziehung zu Gott - seinem Handeln, bzw. meinen Erfahrungen - angemessen sind und stehe darin in einem Entwicklungsprozess, der immer unabgeschlossen bleibt, weil ja Gott selbst darin mit mir einen Weg geht und der Heilige Geist mich nicht auf der Stelle treten lässt, sondern bewegt. Mit Luther gesprochen: Mein Dasein im Pfarrberuf nicht ein Frommsein - und wär' ich noch so weit-, sondern ein Frommwerden. (Da atmet unser Beruf durchaus den Hauch des lebenslangen Abenteuers.)

Als wichtiges Ziel sehe ich die je individuelle und ganz persönliche Ausprägung von Spiritualität an. Irgendein frommes Mäntelchen umhängen soll sich keiner müssen - aber Hilfen und An--stösse und Raum zur Erfahrung und Reflexion können dazu führen, dass ich meine Beziehung zu Gott gestalten kann; dass sie eine Gestalt bekommt, bei der nichts einengt, die auch nicht ein paar Nummern zu gross für mich ist, sondern die (zu) mir passt und für Weiterentwicklungen offen ist.

Ein Defizit diesbezüglich mache ich in der kirchlichen Ausbildung aus. Schon im Studium hiess es: »Um ihre geistliche Entwicklung müssen Sie sich selber kümmern!« Für das Vikariat hatte ich mir dann eigentlich andere Antworten erwartet. Aber: 2 1/2 Jahre auf dem Weg ins »geistliche Amt«; 2 1/2 Jahre kostbare (nämlich für die Kirche teure) Ausbildungs- und (für den einzelnen wertvolle) Lebenszeit - und das Thema Spiritualität, geistliche Entwicklung, Berufung bleibt von der offiziellen Ausbildungsschiene aufs private (Ab-stell) -Gleis verbannt.

Wir haben damals im Kurs und mit den Ausbildern darüber gesprochen. Einige Schwierigkeiten liegen klar auf der Hand, sind aber nicht unüberwindlich:

1. »Der Ausbildungsplan ist schon sehr umfangreich, wo soll man da noch »Spiritualität« unterbringen?« - Gegenfrage: Ist das nicht schon die Bankrotterklärung, von der Pfr. Stüwe spricht, wenn in der kirchlichen Ausbildung alles andere wichtiger ist als das Kennenlernen, Erproben und Vertrautwerden mit den vielfältigen geistlichen &Uuml;bungsformen von

Gebet, Meditation, Stille, die es in der ökumenischen Praxis gibt?

2. »Die Rolle der Ausbilder und Ausbilderinnen am Predigerseminar wird so sehr von ihrer Funktion als Dienstzeugnisverfasser und Leistungsbeurteiler dominiert, dass gerade in dem sehr persönlichen Bereich der Spiritualität ein un-verkrampftes und offenes Arbeiten miteinander nicht möglich ist.« - Diese Widerstände und Ängste muss man, denke ich, ernst nehmen. Ausserdem braucht man den an den Predigerseminaren Beschäftigten wirklich nicht noch ein zusätzliches Kompetenzgebiet aufhalsen. Aber man kann das ganze verlagern: Referenten, Anleiter von aussen holen oder noch besser: Ausbildungseinheiten, die Spiritualität betreffen, auch in entsprechenden Häusern stattfinden lassen.

3. Im Vikariatskurs treffen Individuen aufeinander, jeder mit seiner Glaubensgeschichte, manche mit starken Prägungen einer bestimmten Frömmigkeitsrichtung.

Das hat Folgen: Beten vor dem Essen - den einen selbstverständliches Bedürfnis, die anderen frozeln darüber. Gemeinsame Andachten im PS - für die einen willkommene Gelegenheit, etwas (und sich) auszuprobieren, bei anderen unbedingtes »Muss«, wieder andere reagieren mit ablehnendem Stöhnen und stellen den »Zwang zum Gebet« in Frage. Ein PS-Kurs ist eben keine selbstgewählte Gemeinschaft, sondern eine bisweilen sehr inhomogene Gruppe. Und mittlerweile ist das Vikariat eine Lebensphase geworden, die unter dem Vorzeichen knapp gewordener z.A.-Stellen und ungewisser Zukunftsaussichten zu meistern ist.

Dies alles lässt eine Ausweitung der Ausbildung in Richtung auf Spiritualität als schwer durchführbar erscheinen. Aber es geht!

In Niedersachsen machen die Vikarkurse Einkehrtage im Kloster Wulfinghausen, mit biblischen Impulsen und Hinführung zur Stille, davon 1 1/2 Tage Schweigen; wenn es sich ergibt, auch »ora et labora« mit Arbeit im Garten (interessanterweise: mit aus Bayem zum Dienst dorthin »eingewanderten« Schwestern der Communität Christusbruderschaft Selbitz.) Natürlich gab es auch da Vorbehalte und Skepsis. Aber die Erfahrungen zeigen, dass die meisten Vikarinnen und Vikare die Angebote als wirkliche Bereicherung empfinden und für sich und ihre Arbeit etwas mitnehmen können. O-Ton eines Vikars: »Danke, dass Sie uns dazu gezwungen haben!«

Ich bin überzeugt, das etwas missverständliche »gezwungen« meint hier: »Sie haben uns ein Angebot so nahe gebracht, dass es mir leichter gefallen ist, es anzunehmen.« Und genau darum könnte es meiner Meinung nach in der kirchlichen Ausbildung gehen. Erfolgreich kann so ein Konzept freilich nur sein, weil es in die Verantwortung des/der Einzelnen gestellt bleibt, ob und wie sehr sie/er sich auf Angebote einlassen will.

Noch ein Letztes zu dem vielgebrauchten Wort »Defizit«: Defizite in der Kirche sind immer auch Wachstumspotentiale und Entwicklungschancen für die Zukunft.

*Von Pfarrerin Cornelia Ziermann, Herrchsheim-Giebelstadt*

[TOP](#)

---

## **Von Anerkennung bis Vorruhestand**

*Klaus Weber, 1. Vorsitzender, Lichtenfels*

Liebe Schwestern und Brüder!

Ein anerkennendes und aufmunterndes Wort tut gut. Damit Sie sich mit mir an solch einem Wort freuen können, stelle ich einen kurzen Abschnitt aus dem Schreiben eines Mitglieds an den Anfang meines Berichts: »Im übrigen will ich die Gelegenheit nutzen, Ihnen zu danken für das bemerkenswerte Engagement des Pfarrer - und Pfarrerin-nenvereins zur Stellenschaffung für Vikarinnen und Vikare. Sie haben damit ein wichtiges Zeichen spontaner Solidarität gegeben und diese auch effektiv umgesetzt. Das war mir während des Vikariats eine grosse Ermutigung, und ich bin froh, dass solche Hilfsbereitschaft in dieser Zeit

hier in der Kirche möglich war und ist... Ausserdem gaben Sie uns Vikarinnen und Vikaren Rückendeckung und Unterstützung zu eigenem Engagement und schlugen damit eine Brücke zwischen Ihrer und unserer Pfarrgeneration. Die hohen Eintrittszahlen in den Verein zeigen, dass diese Haltung richtig war. Vielen Dank!«

Eintrittszahlen und Entwicklung des Vereins

Ich möchte es nicht versäumen, Ihnen gleich an dieser Stelle die aktuellen Mitgliederzahlen unseres Vereins zu nennen. Nachdem die Entwicklung sehr erfreulich ist, macht es mir auch Spass, Ihnen hierüber zu berichten. Im Jahr 1998 sind 119 Personen unserem Verein beigetreten, darunter sind 60 Vikarinnen und Vikare. Damit gehörten zum 31.12.98 unserem Verein 2705 Mitglieder an. Bis zum 1.4.99 sind noch einmal 40 neue Mitglieder hinzugekommen.

Die vielen Beitritte sind für mich ein Zeichen dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen spüren, wie wichtig es ist, angesichts der unübersehbaren Probleme in unserer Kirche zusammenzuhalten, gemeinsam die Herausforderungen anzugehen und mit einer Stimme zu sprechen, wenn es darum geht, die berechtigten Interessen und Anliegen der Pfarrerrinnen und Pfarrer auch gegenüber der Kirchenleitung zu artikulieren.

»Pfarrer helfen Pfarrern« und &Uuml;bernahmekontingent für das Jahr 2000

Wir haben in den letzten beiden Jahren durch unsere Aktion »Pfarrer helfen Pfarrern« viele Initiativen in den Kirchengemeinden und Dekanaten angestossen und dadurch die befristete Anstellung von Vikarinnen und Vikaren auf der Einstellungsliste ermöglicht. Darüber hinaus haben wir eine Reihe von zusätzlichen Einsätzen durch die Landeskirche in Sondervikariaten und in der Wirtschaft finanziert. Kein Vikar und keine Vikarin musste ohne - wenn auch befristete - Anstellung bleiben, wenn er oder sie nicht freiwillig pausieren wollte. Im Vergleich zu den meisten anderen Landeskirchen - inzwischen gibt es schon mindestens 500 Theologinnen und Theologen in der EKD, die keine Aussicht auf &Uuml;bernahme haben - bestanden in unserer Landeskirche schon bisher und bestehen auch weiterhin gute Aussichten für alle geeigneten Vikarinnen und Vikare auf eine &Uuml;bernahme.

Durch die Finanzierung zusätzlicher Stellen, die Förderung von »Senior - Junior Modellen« und die &Uuml;bernahme der Versorgungsabschlüsse bei einem Ruhestand mit 63 Jahren sowie den Verzicht auf das Urlaubsgeld im letzten Jahr konnten wir für 1999 ein Kontingent von 55 Stellen für Pfarrerrinnen und Pfarrer z.A. erreichen. Wir hoffen, dass die Einstellungsliste bei der Stellenvergabe für den Examensjahrgang 99/II, der jetzt ansteht, nicht über 20 Personen anwächst. Momentan sind 13 Vikarinnen und Vikare auf der Einstellungsliste.

Das Kontingent von 55 Stellen für Neuanstellungen darf nach unserer Meinung auch im Jahr 2000 nicht unterschritten werden, weil die hohe Zahl von Ruhestandsversetzungen im vergangenen und in diesem Jahr eine geringere &Uuml;bernahmezahl nicht rechtfertigen würde. Es wäre auch den Kirchengemeinden nicht zu vermitteln, dass sie zum Teil lange Vakanzzeiten verkraften müssen, während zur &Uuml;bernahme bereite und geeignete Vikarinnen und Vikare nicht zum Einsatz kommen.

Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass die Beschlüsse von Bad Reichenhall zur Landesstellenplanung mit dem Ziel einer Reduzierung des Stellenplanes umgesetzt werden. Dies kann und darf aber nur in einem längerfristigen Prozess geschehen, wobei nicht nur der zur Verfügung gestellte finanzielle Rahmen im Blick bleiben darf, sondern auch die berechtigten Interessen der Kirchengemeinden beachtet werden müssen und das grosse Potential an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht übersehen werden darf, das vorhanden ist und in einer »offenen und einladenden« Kirche, die für die Menschen da sein will, auch dringend benötigt wird.

Förderverein »Pfarrer helfen Pfarrern«

Momentan beteiligen sich 723 Spenderinnen und Spender an der Aktion »Pfarrer helfen Pfarrern«. Wir erhalten dadurch monatlich etwa 44.000 Mark. Auf das ganze Jahr gerechnet,

können wir damit über etwas mehr als 500.000 Mark verfügen, die wir sofort in Förderungen umsetzen werden. Durch die vielfältigen Aktivitäten in den vergangenen Jahren und die längerfristigen Verpflichtungen, die wir dabei eingegangen sind, ist der alte Fonds »Pfarrer helfen Pfarrern« weitgehend aufgebraucht. Wir müssen uns in Zukunft bei unseren Zusagen streng an den Rahmen der aktuell eingehenden Spenden halten. Dadurch wird uns weiterhin eine solidarische Hilfe möglich sein, aber wir erkennen auch die Grenzen der möglichen Förderungen.

Ab und zu werden uns Sonderkollekten aus den Gemeinden überwiesen, für die wir uns herzlich bedanken. Hier liegt für die Zukunft ein noch ausbaufähiges Potential an zusätzlichen Erträgen für unsere Aktion. Vielleicht können Sie, liebe Schwestern und Brüder, diese Anregung mit in Ihre Gemeinde und Ihr Dekanat nehmen.

Ich denke auch an die landeskirchliche Aktion »1 + 1 - mit Arbeitslosen teilen«, an der sich auch Pfarrerinnen und Pfarrer mit Spenden beteiligen. An Spenden und Kollekten gingen von 1993 bis 1998 für diese Aktion insgesamt 6.883.109,93 Mark ein, die durch die Landeskirche auf 13.766.219,86 Mark verdoppelt wurden. Es wäre zumindest überlegenswert, ob diese Aktion, in die unsere Landeskirche viel Geld investiert, in Zukunft auch zu einem Teil dazu beitragen könnte, dass Arbeitslosigkeit nicht nur ausserhalb der Kirche abgebaut, sondern auch innerhalb der Kirche verhindert wird.

»Evangelische Partnerhilfe«

### **Solidarische Hilfe überschreitet die Grenze der Landeskirche**

Ich möchte an dieser Stelle auch wieder auf die aktuellen Ergebnisse der Aktion »Evangelische Partnerhilfe« hinweisen. Es soll damit auch deutlich werden, dass sich die bayerischen Pfarrerinnen und Pfarrer - und ich schliesse hier ausdrücklich auch die Pfarrwitwen mit ein - in vielfältiger Weise solidarisch an Hilfsaktionen innerhalb und ausserhalb unserer Landeskirche beteiligen. Ich betone dies auch, weil ich die öfter gestellte Frage im Ohr habe, warum nicht noch mehr Kolleginnen und Kollegen die Aktion »Pfarrer helfen Pfarrern« unterstützen.

Seit 1993 beteiligen sich Pfarrerinnen und Pfarrer aus der EKD an der Aktion »Evangelische Partnerhilfe«. Sie unterstützen damit die aktiven und im Ruhestand lebenden Pfarrer, Katechetinnen, Pfarrwitwen, Diakonissen, voll- und halbtagsbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Minderheitskirchen, vor allem im Osten, die anders nicht leben und arbeiten könnten. Im vergangenen Jahr waren aus den Landeskirchen in der EKD insgesamt fast 8 Millionen Mark an Spenden zu verzeichnen. Aus unserer Landeskirche konnten 557.000 Mark beigesteuert werden. Ich möchte mich für diese Gaben herzlich bedanken. Sie sind ein Zeichen der Solidarität und Verbundenheit über alle Grenzen hinweg.

Wie viele Pfarrerinnen und Pfarrer brauchen wir?

Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass in den letzten 25 Jahren die Zahl der Mitarbeitenden in den Kirchen um ca. 50% gewachsen ist. Interessant ist, dass die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer dabei nur um etwa 32% angestiegen ist. Dies bleibt in der Regel unerwähnt. In vielen Landeskirchen hat gleichzeitig die Zahl der Kirchenmitglieder um ca. 15% abgenommen. Bayern macht dabei eine Ausnahme. Mir liegen dazu konkrete Zahlen für den Zeitraum von 1986 bis 1996 vor. Danach hat sich die Zahl der Gemeindeglieder in der bayerischen Landeskirche in diesen zehn Jahren um 140.000 erhöht. Wir dürfen annehmen, dass die Zuzüge vor allem aus dem Norden und die Eingliederung der vielen Russlanddeutschen, die zu uns gekommen sind, auch in den letzten Jahren einen weiteren Gewinn an Gemeindegliedern gebracht haben.

Die gewachsenen Anforderungen durch die gesellschaftliche Ausdifferenzierung, die ein breiteres Angebot und unterschiedliche Formen der Ansprache nötig machen, die zusätzlichen Belastungen im organisatorischen Bereich und in der Verwaltung, - dies alles rechtfertigt die vorhandene Zahl an Pfarrerinnen und Pfarrern. Und wer sein tägliches Arbeitspensum betrachtet und mit den Erwartungen und Wünschen der Gemeinde zusammenbringen möchte,

der spürt sehr schnell, dass weitere Stellenkürzungen nicht angebracht sind.

Der empirische Befund der letzten Mitgliedschaftserhebung der EKD zeigt, dass der Pfarrer und die Pfarrerin nach wie vor eine »Schlüsselrolle« innerhalb der Kirche innehaben. Die befürchteten Einbrüche bei den Kirchensteuern und die sich abzeichnende demografische Entwicklung lassen den Ruf aber lauter werden, auch Stellen für Pfarrerinnen und Pfarrer zu reduzieren und vermehrt auf ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu setzen. Sie sollen das Rückgrat der Kirche in der Zukunft bilden. Dies ist eine ek-kle-siologische Grundfrage, die noch gründlich diskutiert werden muss und nicht schon als beantwortet verkündet werden darf.

Erst vor wenigen Tagen sagte der Ratsvorsitzende der EKD, Manfred Kock, bei einem Vortrag in der Universität Marburg, das Gerüst lebendiger Arbeit müssten die Gemeinden durch Ehrenamtliche zunehmend selber stellen. Künftig werde in den Gemeinden kaum damit gerechnet werden können, dass sie einen hauptamtlichen Mitarbeiter für sich allein beanspruchen könnten.

Der pfarramtliche Dienst stellt aber aus der Sicht der Gemeindeglieder nach wie vor die elementare Form kirchlichen Handelns dar. Die wohnsitzbezogene Organisation des Pfarrdienstes war und ist Grundlage kirchlicher Arbeit. Der Verzicht auf diese Struktur wäre ein Bruch mit der lebendigen Tradition. Der Erhalt des grundlegenden kirchlichen Auftrags darf deshalb nicht allein vom Geld abhängig gemacht werden.

Es ist keine Frage, dass die Gewinnung, Zurüstung und Begleitung Ehrenamtlicher heute eine wichtige Aufgabe für Pfarrerinnen und Pfarrer ist und auch in Zukunft bleiben wird. Ohne ehrenamtliche Mitarbeit kann es keine lebendige Gemeinde und Kirche geben. Aber wir sollten uns hüten, die ehrenamtliche gegen die hauptamtliche Arbeit auszuspielen oder diese ersetzen zu wollen.

Eine aktuelle repräsentative Befragung des BAT - Freizeitforschungsinstituts zum sozialen Engagement der Bevölkerung im Bezug auf unbezahlte Mitarbeit in sozialen Organisationen kam zum Ergebnis, dass nur vier Prozent aller Deutschen im Alter von 14 bis 29 Jahren regelmässig ehrenamtlich tätig sind. Andere verweigerten sich dagegen mit dem Argumenten »Bringt kein Geld« (43 Prozent) oder »Ko-stet zu viel Zeit« (47 Prozent).

Durch ehrenamtliche Arbeit allein, so sollten wir uns klarmachen, wird unser bisheriges Angebot nicht zu halten sein.

Bei der Konsultation »Personalplanung in der Kirche« im September letzten Jahres in Goslar sagte Oberkirchenrat Birkhölzer: »Ich bin ... davon überzeugt, dass, je enger die finanzielle Situation für die Kirche wird, je mehr sie zu einer Minderheitsgruppe in der Gesellschaft sich entwickelt, um so wichtiger wird die Berufsgruppe der theologisch ausgebildeten und ordinierten Pfarrerinnen und Pfarrer... Ob ich nach dem Berufsbild des Pfarrers frage unter dem Aspekt volkskirchlicher Verhältnisse, die, davon bin ich überzeugt, in weiten Teilen doch auch ihre Zukunft haben, oder unter dem Aspekt der Gemeindeleitung von Gemeinden in Minderheits-situationen, nach meiner Überzeugung ist die Rolle der Pfarrerinnen und Pfarrer kaum zu überschätzen. Deshalb ist vor Schnellschüssen zu warnen, wenn Stellen reduziert und Aktivitäten zurückgenommen werden müssen... Wenn Kirche Aktivitäten zurücknehmen muss, dann muss zuerst danach gefragt werden, ob man das gesellschaftliche Engagement durchhalten kann, das man übernommen hat. Der Verkündigungsdienst kann es nicht sein, den man zu-erst zurücknimmt. Es kommt nämlich der Glaube aus der Predigt und die Predigt aus dem Wort Gottes.«

Besoldungsreform - wie geht es weiter?

Die vom Landeskirchenrat geplante Besoldungsreform ist von der Landessynode in München nicht beschlossen worden. Im Vorfeld gab es hitzige Debatten zwischen Vertretern des Landeskirchenrates und der Pfarrerkommision, die leider zu keiner gemeinsamen Linie im weiteren Vorgehen führten. So wurde auch bei der Tagung der Landessynode ein Schlagabtausch geführt, der für die weiteren Gespräche nicht unbedingt hilfreich ist. Der

Landeskirchenrat plant nun, einen Gemischten Ausschuss, bestehend aus Mitgliedern des Landeskirchenamtes, der Synode und der Pfarrerkommission, einzusetzen, der die Überlegungen zu einer möglichen Veränderung der Besoldungsstruktur weiterführen soll.

Ziel des Entwurfs des Landeskirchenrates ist eine neue Struktur der Pfarrbesoldung mit der Möglichkeit, eine stellenbezogene besoldungsmässige Ausdifferenzierung nach unten und nach oben zu schaffen. Die herausragende Veränderung bei der geplanten Reform ist die Einführung der sog. Grundstufe. Pfarrerinnen und Pfarrer in »Kleinstpfarreien in vorwiegend ländlichen, konfessionell geschlossenen Gebieten ..., deren Fläche mit der jeweiligen Kirchengemeinde zusammenfällt, die nur über eine geringe Seelenzahl verfügt« (aus der Begründung zur Gesetzesvorlage) sollen nur noch nach A 13 besoldet werden. Dafür sollen einige wenige Pfarrstellen im übergemeindlichen Bereich zum Teil bis A 16 höhergruppiert werden. Auf längere Sicht sollen auch mehr Stellen nach A 14 a ausgewiesen werden.

Ich habe in meiner mündlichen und schriftlichen Stellungnahme sowohl gegenüber dem Landeskirchenrat als auch gegenüber dem Landessynodalausschuss betont, dass so schwerwiegende Eingriffe in die bisherige Besoldungsstruktur einen längeren Prozess des Gespräches mit den betroffenen Gemeinden und den Pfarrerinnen und Pfarrern erfordern würden. Ich erinnerte dabei auch an die letzte grosse Besoldungsreform von 1977, bei der man sich drei Jahre Zeit bis zur Verabschiedung nahm. 1977 wurde übrigens die Bewertung nach der Grösse der Stelle zugunsten der generellen Durchstufung von A 13 nach A 14 aufgehoben. Ausschlaggebend war damals der Gesichtspunkt der Unabhängigkeit und Freiheit, die der Pfarrer und die Pfarrerin im Blick auf ihre Verkündigung brauchen. Deshalb dürften Stellen- und Leistungskriterien bei der Besoldung keine Rolle spielen. Vorbild für die Besoldungsreform war damals die Richterbesoldung, weil auch beim Beruf des Richters die Kriterien der Unabhängigkeit und Freiheit eine bestimmende Rolle spielen. Wir sollten diese Kriterien bei den weiteren Überlegungen nicht ganz ausser Acht lassen, auch wenn sich die Höhe der Besoldung von Pfarrerinnen und Pfarrern und Richterinnen und Richtern inzwischen weit entfernt hat.

Die Einführung einer Grundstufe, die bei A 13 bleibt und keine Höhergruppierung nach A 14 vorsieht, würde die Anforderungen an einen Pfarrer bzw. eine Pfarrerin und die Einstufung seiner bzw. ihrer Arbeitsleistung völlig neu bewerten. In unserer Gesellschaft gibt es anerkannte Lohnfindungskriterien, die auch in unserer Kirche bisher beachtet wurden. Auf längere Sicht hätte deshalb die geplante Neuregelung auch Auswirkungen auf die Stellung und Bewertung eines Pfarrers oder einer Pfarrerin in der heutigen Gesellschaft. Wir gehen davon aus, dass für die Grundstufe alle im Personalstand mit »A 1« bewerteten Stellen vorgesehen wären. Nach dem Personalstand gibt es 203 Gemeindepfarrstellen, die so bezeichnet sind. 81 davon wurden schon bei der Landesstellenplanung auf halbe Stellen reduziert. Diese Stellen wären ja wahrscheinlich nicht noch einmal betroffen. Es blieben dann noch 122 Pfarrstellen, deren Inhaber bei A 13 verbleiben würden. Schon die grosse Zahl macht deutlich, dass wahrscheinlich nicht alle Pfarrerinnen und Pfarrer, die bisher diese Stellen innehaben, zu dem Zeitpunkt, an dem sie nach A 14 rücken würden, eine entsprechende Pfarrstelle finden könnten. Es würde für diese Kolleginnen und Kollegen sehr demotivierend sein, wenn sie weiterhin nach A 13 arbeiten müssten, nur, weil sie keinen Stellenwechsel vollzogen haben. Bedenken sollte man auch, dass bei einer Reihe von Kolleginnen und Kollegen im mittleren Alter schon durch die vor Kurzem vollzogene Anpassung an das Beamtenreformgesetz die Höhergruppierung hinausgeschoben wurde. Jetzt würde sie dann ganz wegfallen. Zu vermitteln wäre dies bei den Betroffenen wohl kaum. Wir müssen auch die Situation der Gemeinden bedenken. Es wären von dieser Regelung wieder einmal die volksgemeinnützlich stabilen fränkischen Gemeinden betroffen. In einer Reihe von Dekanaten gäbe es dann ausser dem Dekan nur noch Pfarrerinnen und Pfarrer mit eingeschränktem Dienstauftrag oder mit der Besoldung nach A 13. Ob diese endgültige

Abwertung der fränkischen Gemeinden vermittelt werden könnte und diese wirklich beabsichtigt sein kann, bezweifle ich sehr.

Klar wäre, dass in solchen Gemeinden nur noch jüngere oder eventuell leistungseingeschränkte Pfarrerinnen und Pfarrer tätig wären. Dies würde auch eine ausgewogene Altersstruktur in den einzelnen Kapiteln in Zukunft unmöglich machen.

Der Gesetzesentwurf weist zur Recht darauf hin, dass darauf hin zu arbeiten ist, die Ungerechtigkeit in der Besoldung zwischen Stelleninhabern auf halben Pfarrstellen und Inhabern von ganzen Stellen, die nur unwesentlich grösser sind, zu beseitigen. Nicht nur in der Besoldung zeigt sich, dass Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag im gemeindlichen Bereich äusserst problematisch sind. Sie sind von ihrem Dienstauftrag her kaum abgrenzbar und führen oft zu einer Überforderung der Stelleninhaber bzw. der Stelleninhaberinnen. Sehr oft gelingt auch die Kooperation mit dem Nachbarpfarrerinnen und -pfarrern nicht so, wie es erforderlich wäre und lässt dieses Modell von vorneherein scheitern. Halbe Stellen sollte es auf längere Sicht nur noch in grossen Kirchengemeinden mit mehreren Pfarrstellen und im übergemeindlichen Dienst geben.

Mit der Aussicht, reduzierte Gemeindepfarrstellen in Zukunft wieder ganz zu besetzen, liesse sich auch über die Grundstufe noch einmal neu diskutieren.

Wir werden Sie über den weiteren Verlauf der Beratungen informieren und bitten Sie heute schon um Ihre Stellungnahme zu den geplanten Änderungen in der Pfarrbesoldung. Wir hoffen am Ende des Diskussionsprozesses auf Ergebnisse, die unter Beachtung der finanziellen Gegebenheiten sowohl die Interessen der Gemeinden als auch der Pfarrerinnen und Pfarrer berücksichtigen.

**Altersteilzeit - Vorruhestand - Begrenzte Dienstfähigkeit**

Die Regelungen für einen vorgezogenen Ruhestand kommen sowohl den Pfarrern zugute, die über viele Jahre einen schweren Dienst mit vielen Vertretungen durch häufige und lange Vakanzen leisten mussten und dadurch besonders gesundheitlich belastet waren, als auch den Beschlüssen der Landessynode von Bad Reichenhall, die festgelegt hat, den Stellenplan Zug um Zug auf 1.700 Gemeindepfarrstellen zu reduzieren.

Die Landessynode hat bei ihrer Tagung in München folgende Beschlüsse zur Änderung des Dienstrechtsneugestaltungsgesetzes (DNG) gefasst:

### **1. Altersteilzeit**

Pfarrerinnen und Pfarrern kann nach Massgabe des Haushaltsplanes Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte des regelmässigen Dienstumfangs bewilligt werden,

- o wenn sie das 58. Lebensjahr vollendet haben,
- o in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung insgesamt drei Jahre vollzeitbeschäftigt waren,
- o die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. August 2004 beginnt und
- o dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung wird in der Weise gewährt, dass der Pfarrer oder die Pfarrerin den Dienst bei verringerten Dienstbezügen in vollem Umfang weiter versieht. Nach Ablauf der Hälfte des Zeitraums, der zwischen dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung und dem Eintritt in den Ruhestand liegt, erfolgt eine Freistellung vom Dienst. Man nennt dies das »Blockmodell«. Der Pfarrer oder die Pfarrerin erhält bis zu 83 v.H. der bei Vollzeitbeschäftigung zustehenden Nettobezüge.

### **2. Vorruhestands - Modell**

Der Landeskirchenrat kann Pfarrerinnen oder Pfarrer nach Massgabe des Haushaltsplanes auf Antrag bereits nach Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand versetzen. Das Ruhegehalt vermindert sich dabei um 10,8 v.H. (Versorgungsabschlag). Das Vorruhestandsmodell gab es schon bisher. In der neuen Regelung wurde vor allem die Bestimmung über den Versorgungsabschlag geändert. Er bleibt jetzt bis Lebensende bestehen und reduziert sich nicht mehr, wenn die Antragsteller das gesetzliche Ruhestandsalter erreichen.

Das Vorruhestands - Modell läuft am 31.12.2003 aus.

### **3. Begrenzte Dienstfähigkeit**

Von der Versetzung eines Pfarrers oder einer Pfarrerin in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit kann abgesehen werden, wenn er oder sie die Dienstpflichten noch mindestens zur Hälfte des regelmässigen Dienstumfangs wahrnehmen kann. Er oder sie kann mit seiner oder ihrer Zustimmung in einer anderen als der pfarramtlichen Tätigkeit verwendet werden. Die Dienstbezüge werden mindestens in Höhe des Ruhegehaltes gewährt, das er oder sie bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würde. Je nach Umfang und Art der Tätigkeit kann er oder sie einen nicht ruhegehaltstfähigen Zuschlag erhalten, der die Summe der Bezüge nicht übersteigen darf, die er oder sie bei einer Vollzeitbeschäftigung erhalten wür--de. Durch diese Regelung, die bis zum 31. 12. 2004 gilt, wird einem Pfarrer oder einer Pfarrerin, der oder die bisher wegen nur eingeschränkter Dienstfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden musste, nunmehr ermöglicht, weiterhin am Arbeitsleben teilzunehmen.

Die Pfarrerkommission hat diesen Regelungen zugestimmt.

Innerhalb des Dienstrechtsneugestaltungsgesetzes wurde auch beschlossen, dass die Regelung für Theologenehepaare auf einer Stelle, nach der sich die Bezüge jeweils nach dem mehrverdienenden Ehegatten richten, auch für Theologenehepaare gelten soll, bei denen ein Ehegatte im dienstlichen Interesse zu einem anderen Rechtsträger beurlaubt ist.

Es wurde auch dem Antrag der Arbeitsgemeinschaft der Pfarrerinnen und Pfarrer im Teildienst, der auch von uns unterstützt wurde,- entsprochen, dass künftig der monatliche Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten für Theologenehepaare auf einer Stelle auch bei Ehepaaren gewährt wird, die in zwei getrennten Teildienstverhältnissen arbeiten.

Sonderzulage »Anerkennung«

Man kann schon etwas neidisch auf die Angestellten im Vatikan werden. Ende letzten Jahres ging die Meldung durch die Medien, dass der Papst zu seinem 20jährigen Amtsjubiläum seinen 3.000 Angestellten eine Sonderzulage von 1.000 Mark schenken würde. Möglich wurde dies durch Gewinne auf dem Immobilien - und Kapitalmarkt sowie durch steigende Zuweisungen aus den Bistümern.

In unserer Kirche ist sicher die Zeit vorbei, in der man grosszügig Geld verteilen konnte. Dass man trotzdem nicht nur die sinkenden Kirchensteuereinnahmen beklagen und angesichts düsterer Aussichten pessimistisch in die Zukunft schauen muss, sondern auch aktiv an der Einnahmeverbesserung arbeiten kann, dies könnte zumindest unsere Landeskirche vom Vatikan lernen.

Sonderzulagen in Form von Geld sind ein Weg, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anerkennung und Dank auszudrücken und die Motivation zu stärken. Aber nicht alles muss in Form des Geldes geschehen. Die Pfarrerinnen und Pfarrer warten auch auf Zeichen, dass ihre Arbeit anerkannt und beachtet wird. Sie hören von Seiten der kirchenleitenden Organe vor allem Kritik und häufig die Forderung, zusätzliche Kompetenzen zu erwerben und weitere Arbeitsbereiche zu erschliessen. Das lähmt letztlich die Motivation und hinterlässt den bitteren Beigeschmack, dass gar nicht wahrgenommen wird, was an positiver Arbeit schon geschieht.

Es wäre schön, wenn die Sonderzulage »Anerkennung« in Zukunft etwas öfter verteilt würde. Das würde uns auch manche finanzielle Einbusse besser verkraften lassen.

Dank an die ausgeschiedenen, Begrüssung der neuen Vertrauenspfarrerinnen und -pfarrer  
Die Wahlen für die am 1. 4. 99 beginnende neue Wahlperiode der Vertrauenspfarrerinnen und -pfarrer wurden zu einem grossen Teil bereits durchgeführt. 62 Dekanate haben bisher gewählt, in den anderen steht die Neuwahl in Kürze an. Dabei wurden bisher 29 Personen neu als Vertrauenspfarrer (23) oder -pfarrerinnen (6) gewählt.

Ich danke allen Vertrauenspfarrerinnen und -pfarrern, die dieses Amt bisher - zum Teil über Jahrzehnte hin - wahrgenommen und nun ihren Nachfolgerinnen und Nachfolgern übergeben haben. Vertrauenspfarrerinnen und -pfarrer sind ein wichtiges Bindeglied zwischen

den Mitgliedern in den einzelnen Kapiteln und dem Vorstand. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass der Informationsfluss und Austausch über aktuelle Fragen und die Beteiligung der Mitglieder an den Entscheidungen des Vereins gelingt.

Bei den neu gewählten Vertrauenspfarrerinnen und -pfarrern bedanke ich mich für ihre Bereitschaft, Verantwortung in unserem Verein zu übernehmen und biete ihnen eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit an.

Hauptamtlichkeit des 1. Vorsitzenden

Nach mehrjährigen Beratungen in einem kleinen Ausschuss, der vom Hauptvorstand eingesetzt wurde, reifte der Entschluss, die Hauptamtlichkeit für den 1. Vorsitzenden des Vereins, der gleichzeitig auch Sprecher der Pfarrerkommission ist, umzusetzen. Es hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass die Aufgaben in unserem Verein und in der Pfarrervertretung so enorm angewachsen sind, dass sich dies kaum mehr mit einem gleichzeitigen Dienst in einem Pfarramt vereinbaren lässt. Es gibt auch keinen Verein in ähnlicher Grösse in der EKD, der nicht seine Geschäftsführung durch einen hauptamtlichen Geschäftsführer ausführen liesse. In unserem Verein habe ich das bisher alles neben den vielen anderen Aufgaben wahrgenommen. Nun hat dieser Ausschuss in Verhandlungen mit dem Landeskirchenrat, über die wir Sie, liebe Vertrauenspfarrerinnen und -pfarrer, bei den letzten beiden Tagungen immer wieder informiert haben, eine Vereinbarung erarbeitet, die morgen auf Einladung des Landesbischofs zwischen Landeskirchenrat und Pfarrer- und Pfarrerinnenverein unterzeichnet werden soll. Sie sieht vor, dass der 1. Vorsitzende mit Wirkung zum 1. August dieses Jahres zum Pfarrer - und Pfarrerinnenverein beurlaubt wird und sich voll dieser Arbeit widmen kann. Die Vereinbarung regelt auch die finanziellen Rahmenbedingungen.

Ich habe mich entschlossen, den Schritt in dieses Neuland zu machen, auch wenn ich mich lange Zeit gegen diesen Gedanken gewehrt habe.

Unsere Arbeit wird dadurch, so hoffe ich, noch intensiver und ertragreicher zum Wohl der Pfarrerinnen und Pfarrer und unserer gesamten Kirche.

Von Klaus Weber, 1. Vorsitzender, Lichtenfels

[TOP](#)

---