

Pfarrer- und Pfarrerinnenverein in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern e.V.

Vorstandsbericht zur Herbstversammlung am 18. Oktober 2021 in Würzburg
von Daniel Tenberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieses Jahr ist alles anders, habe ich letztes Jahr angefangen. Nun ist es wieder so – der Corona Pandemie ist auch in diesem Jahr die Frühjahrstagung zum Opfer gefallen. Damit auch die Wahl zum neuen Hauptvorstand. Beides holen wir in diesem Herbst konzentriert nach und treffen uns auch „außer der Reihe“ in Würzburg. Den üblichen Turnus – im Frühjahr in Rothenburg und im Herbst in Nürnberg – nehmen wir, sobald möglich, wieder auf.

Rückblick auf 6 Jahre gemeinsamer Arbeit

Heute geht mit der Neuwahl zum Hauptvorstand die 6-jährige Periode des vorangehenden Hauptvorstandes zu Ende. Ich habe in der Rückschau gestaunt, wie viele Themen in dieser Zeit „durchgelaufen“ sind, aber auch, was sich alles von Seiten des Vereins verändert hat.

Vor allem der Übergang der Geschäftsstelle von Altenkunstadt nach Augsburg mit neuen Mitarbeitenden war ein großer Kraftakt. Und da bin ich sehr glücklich, dass das neue Team unter der Leitung von Corinna Hektor eine solide Basis ist, die schon manche Herausforderung bestanden hat.

Zwei besondere Ereignisse gab es in den letzten 6 Jahren im Hinblick auf den Verein – eines eher bescheiden und eines ganz groß gefeiert – das 125jährige Bestehen des Vereins im Jahr 2016 und der deutsche Pfarrerinnen- und Pfarrertag in Augsburg im Jahr 2018.

Wer wir sind

Der Hauptvorstand besteht aus den 2- Vorsitzenden, dem Schatzmeister, 12 Mitgliedern, dem Schriftleiter des Korrespondenzblattes und dem in direkter Wahl bestimmten Ruhestandsvertreter. Delegierte kommen aus dem Theologinnenkonvent, der VbV (Verein bayerischer Vikar*innen und Pfarrer*innen im Probedienst), der AG Pfarrer im Teildienst, aus den Werken und Diensten, sowie von den SchulpfarrerInnen. Die PfarrverwalterInnen haben einen Gaststatus. Die lange Aufzählung zeigt – ein bunter und in den Sitzungen recht lebendiger Haufen. Er bildet die Breite der Landeskirche ab – das hilft zu einem guten Blick – und mancher Debatte aus unterschiedlichen Perspektiven. In diesen 6 Jahren hat sich das immer wieder aufs Neue bewährt. Vor allem thematische Diskussionen sind von hohem Niveau und die gewachsene Vertrautheit hat es ermöglicht, auch kontrovers-kollegial zu diskutieren. Danke für diese Erfahrungen! Besonders hervorheben möchte ich namentlich zwei Personen: Unseren Schatzmeister Herbert Dersch, der nicht nur umsichtiger Zahlenakrobat ist, sondern auch besonders durch seine Vermittlungsfähigkeit besticht und selbst in fast aussichtslosen Situationen *die* positive Formulierung aus der Sackgasse herausfindet. Dann Cornelia Meinhard – als Schriftführerin protokolliert sie alle Sitzungen und schafft es, unsere bestimmt nicht druckreifen Wortbeiträge so darzustellen, dass man auch lange Zeit später noch gut aus den Protokollen rekonstruieren kann, um was es ging.

In die letzte Periode des Hauptvorstandes fiel der Rücktritt von Fritz Schäfer als 2. Vorsitzender. Der Spagat, von einer großen Gemeindestelle aus mit einer halben Freistellung beides zu machen, war nicht zu leisten. So wurde ein „Webfehler“ in dieser Konstruktion offensichtlich und leider musste Fritz an dieser Stelle die Konsequenzen tragen. Hier möchte ich noch einmal ausdrücklich seinen Einsatz und sein Engagement würdigen! Corinna Hektor hat für eine Nachbesetzung dann mit OKR Völkel die Ausweitung des so Stellenumfangs verhandelt, dass ich diese Funktion nun mit einer ganzen Freistellung wahrnehmen kann. Dadurch kann der 2. Vorsitz und die damit verbundene stellvertretende Sprecherrolle auch unabhängig von einer mehr oder weniger kompatiblen Ergänzungsstelle besetzt werden. Und schaut man auf staatliche Personalräte oder auch unsere kirchlichen Mitarbeitendenvertretungen – dort werden noch erheblich großzügigere Freistellungen gewährt. Insofern müssen wir kein schlechtes Gewissen haben und gleichzeitig ist die jetzige Lösung auch gut lebbar. In diesem Jahr konnten wir mit der Personalabteilung auch eine Finanzierungsvereinbarung treffen, die sich vor allem auf die Sachkosten bezieht. Bisher hatte der Verein diese Kosten weitgehend getragen – lediglich der Aufwand für 20 Sekretariatsstunden wurde

erstattet. Jetzt gibt es eine Pauschale und einen Teil der Fahrtkosten, über Tagungsräume wird noch verhandelt. Die Geschäftsstelle und alle weiteren Kosten trägt weiterhin der Verein.

Pfarrerkommission – die Schnittstelle zur Dienstgeberseite

Aus dem Hauptvorstand wird die Pfarrerkommission mit 7 Mitgliedern respektive Stellvertretern gewählt. Diese ist das direkte Gegenüber zum Dienstgeber und tagt 3mal im Jahr (der Hauptvorstand jeden Monat). An dieser Stelle seien auch unsere Gesprächspartner im Landeskirchenamt erwähnt, denn auch hier hat sich vieles verändert. Auf Helmut Völkel als Leiter der Personalabteilung folgte 2018 Stefan Reimers. Ich erinnere mich noch sehr gern an ein schönes und ausgelassenes Abschiedessen mit Helmut Völkel, der dann so unerwartet und schnell verstorben ist. Wir hätten ihm noch viele, viele Jahre des verdienten Ruhestandes gegönnt! Ein Jahr später ging Dr. Walter Rießbeck als Chefjustiziar der Personalabteilung in den Ruhestand. Mit ihm ging ein Jurist der „alten Schule“ im besten Sinne, der nie die Gründung aller Rechtssetzung im Evangelium vergessen hat. Seine Aufgaben wurden aufgeteilt und nun begleitet uns Dr. Otmar Funk in der Pfarrerkommission, die stellvertretende Abteilungsleiterin ist Dr. Renate Schulze. Der langjährige Referent für die Pfarrstellenbesetzungen, Wolfgang von Andrian, ging in diesem Jahr in Ruhestand, seit 1. Mai ist Dorothee Löser seine Nachfolgerin. Die veränderten Protagonisten haben auch unsere Arbeit verändert. Davon wird im Weiteren zu reden sein.

Korrespondenzblatt

Der Pfarrer- und Pfarrerrinnenverein ist auch Herausgeber des Korrespondenzblattes, das übrigens schon 15 Jahre vor dem Verein gegründet wurde.¹ 2015 beendete Martin Ost als langjähriger Schriftleiter diese Tätigkeit, die zunächst von Manuela Noack übernommen wurde. Leider konnte sie dies aus persönlichen Gründen nicht weiterführen, seit 1. Mai 2017 ist nun Dr. Christian Weitnauer in dieser Funktion und hat das Blatt wieder in publizistisch sichere Gewässer gebracht. In der Redaktion wirkten und wirken mit: Marita Schiewe, Karin Deter, Martin Müller, Monika Siebert-Vogt und Silvia Wagner. In Pfarrvereinen anderer Landeskirchen ist das Vereinsblatt meist ein recht deutliches Sprachrohr des jeweiligen Vereins – unsere „bayerische Besonderheit“ ist die Unabhängigkeit der Redaktion, die nicht „weisungsgebunden“ ist. Wir sehen das als hohes Gut – das Blatt dient der inhaltlichen, theologischen und standespolitischen „Correspondenz“, wie schon seit 1876. Damit verbunden ist natürlich ein hoher Anspruch an Redaktion und Schriftleitung und es gibt mitunter schwierige Situationen zu meistern. Für all den Einsatz und den journalistischen Eros, den ihr zeigt, ein herzliches Dankeschön.

130 Jahre Pfarrer- und Pfarrerrinnenverein in Bayern

In diesem Jahr besteht unser Verein dann schon 130 Jahre, es gibt ihn also schon 30 Jahre länger als die ELKB selbst! Entstanden ist er in der Folge des sozialen und geistlich-lutherischen Aufbruchs um Wilhelm Löhe und hat sich neben der standespolitischen Arbeit (er gründete 1870 die „Bayerische Pastoralkonferenz“) vor allem sozialen Belangen gewidmet. Stichworte wären: Versorgung von Pfarrwitwen, Pfarrwaisenhaus, Pfarrtöchterkasse, später Pfarrerrkrankenkasse, Bruderhilfe, Familienfürsorge, Spar- und Kreditbank. Der Verein befasste sich ebenso mit kirchenpolitischen Fragen und war vor allem in den unruhigen Zeiten ein wesentlicher Faktor für die Weiterentwicklung der Kirchenstruktur. Viele Themen fanden durch die Entwicklung des Sozialstaates eine gesamtgesellschaftliche Lösung, aber es ist gut, daran zu erinnern, wo früher die Not, dann aber auch die Solidarität zu deren Linderung zu finden war.²

75. Deutscher Pfarrerrinnen- und Pfarrertag

2018 trafen sich etwa 450 Kolleginnen und Kollegen aus ganz Deutschland in Augsburg mit dem Thema „Religion und Gewalt“. Dem ging eine 2-jährige und sehr intensive Vorbereitungszeit voraus, auch und vor allem, um das Thema in der Stadt erfahrbar zu machen. Vielfältige Exkursionen und Begegnungen mit anderen Religionen, aber auch an sozialen Brennpunkten waren bewusst gewählt, um die Tagung „zu erden“. Den Hauptvortrag hielt der Autor und Publizist Heribert Prantl. Zur Aufgabe der Kirchen meinte er, – im besten Sinne ermutigend – sie sollten eine „Entängstigungseinrichtung“ sein. Es brauche die Sehnsucht und „die Suche nach einer Welt, die nicht von dieser Welt ist.“ Uns schrieb er ins Stammbuch: wir sollen verständlich vom Glauben predigen, aber nicht „banal, infantil oder langweilig“. ³

¹ Für die ganz Genauen: Das Korrespondenzblatt ist, auch wenn 1876 gegründet, „erst“ im 136. Jahrgang, denn es erschien nicht jedes Jahr (z.B. in Kriegsjahren)

² Vgl. dazu: Konrad Kreßel, in: 100 Jahre Pfarrer- und Pfarrerrinnenverein, Nürnberg 1991, S. 13ff

³ Vgl. dazu: Augsburger Allgemeine vom 18.09.2018 und IDEA-Dienst vom 18.09.2018

Die Themen der letzten 6 Jahre

Die Vielzahl der Einzelthemen würde diesen Vortrag sprengen, deshalb versuche ich, einige, aus unserer Sicht wichtige Linien zu beschreiben. Dabei lassen sich zwei qualitativ unterschiedliche Herangehensweisen feststellen – zum einen, wenn wir in konstruktiver Weise an der Weiterentwicklung des Dienstrechts beteiligt sind (und so ist es ja im Pfarrvertretungsgesetz eigentlich vorgesehen), zum anderen, wenn dienstrechtliche Änderungen mit marginaler Beteiligung von uns als Betroffene erarbeitet werden. Letzteres, und das sind Grundwahrheiten der Organisationssoziologie, stärkt am langen Ende kein System.

Ausgehend vom „Pfarrbildprozess“, den OKR i.R. Ark Nitsche angestoßen hat und für den er als Projektleiter von 2014 bis 2016 verantwortlich war, wurden tatsächlich einige Problemkreise konkreter bearbeitet.⁴

Pfarrerurlaubsverordnung

Diese wurde in guter Kooperation zwischen Dienstrecht und Pfarrerkommission überarbeitet. Hier wurden deutlich mehr Freiräume ermöglicht. Das war auch dringend nötig, denn der Pfarrdienst schränkt sui generis erst einmal die Urlaubsmöglichkeiten ein – Urlaub geht nur in den Ferien aufgrund der Lehrtätigkeit im RU, Weihnachten, Ostern und Pfingsten liegen wiederum in den Ferien. Gut ist, dass nun die gesetzlichen Feiertage frei sind und auch ein Recht auf ein zusätzliches, freies Wochenende im Monat besteht. Durch bessere Vernetzung und Absprachen mit den Dienstinachbarn ist hier vieles möglich geworden. Die Kehrseite: bei vielen Kolleginnen und Kollegen verfällt immer wieder Urlaub, weil die dienstlichen Anforderungen das nicht möglich machen.

Pfarrer und Pfarrerinnen auf Dienstvertrag,

Diese Kolleginnen und Kollegen im Angestelltenverhältnis waren bisher im Vergleich zu den öffentlich-rechtlich Beschäftigten schlechter gestellt. Hier konnte eine weitgehende Angleichung ermöglicht werden, was sich auch auf die Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen auswirkt. Dadurch ist der Pfarrdienst wieder ein Stück attraktiver geworden, denn Spät- und Quereinsteiger werden zu den gleichen Konditionen vergütet. In diesen beiden Bereichen gab es einen fairen Dialog und Interessensausgleich zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. Und es wäre schön, wenn dies grundsätzlich Schule machen würde. Außerhalb des kirchlichen Binnenraums ist das eine allgemeine Praxis und zeugt von den hohen Sozialstandards in unserem Land und vom Nutzen für alle Seiten. Unser Wunsch: Diese Kultur weiterführen – auch über personelle Wechsel bei der Dienstgeberseite hinaus.

Dienstordnungen

Eine Thematik, die sich durch die letzten 6 Jahre gezogen hat und die aber weitgehend ohne eine Beteiligung der Betroffenen bearbeitet wurde, sind die *Dienstordnungen*. Mittlerweile gibt es die Handreichung in der 3. Auflage, der Umfang ist dabei von 50 auf 80 Seiten gestiegen. Der Sinn von guten Dienstordnungen ist unbestreitbar und die Entwicklung hat sie auch immer praxisgerechter gemacht – vor allem durch den beratenden Input durch die Gemeindeakademie. Nichtsdestotrotz wurde die Chance vergeben, *mit* den Betroffenen nach Lösungen zu suchen. Hier ist noch der konsistoriale Habitus des 19. Jahrhunderts lebendig: die Dienstgeberseite lässt es sich nicht nehmen, einseitig zu definieren, was die „Subordinierten“, wie man früher sagte, tun sollen. Bei der Erstellung der Dienstordnung wird zwar in angemessener Weise die jeweilige Situation der Betroffenen aufgenommen und von dort aus nach Lösungen gesucht, die politischen Vorgaben durch das sog. „Arbeitszeitmodell“ sind aber gesetzt. Traut man uns nicht zu, hier etwas Konstruktives beizutragen? Um wieviel mehr Dynamik könnte man in das System bringen, wenn es eine *gemeinsame* Entwicklung gäbe, die dann auch deutlich positiver von den Betroffenen rezipiert würde. Immerhin hat die AGPiT für die 3. Auflage mit großer Beharrlichkeit einige Klarstellungen für Teildienstler erreicht. Aber genau an dieser Schnittstelle bleiben noch die größten Fragen. Ein Bekenntnis dazu, dass Teildienstler nicht über Gebühr zur Mehrarbeit herangezogen werden dürfen, fehlt weiterhin.

Salutogenese

Neben dem Pfarrbildprozess war auch das Projekt „*Salutogenese*“ ein Auslöser für den Dienstordnungsprozess. „*Satis est*“ wurde im Vorwort formuliert. Nicht nur die Begrenzung des Dienstumfanges war ein Ziel, sondern auch Hilfen, wenn man einmal über seine eigenen Kräfte gekommen ist. Hier wünschen wir uns eine ehrliche Bestandsaufnahme, inwieweit die entsprechenden Maßnahmen sich positiv auf die Gesundheit und die

⁴ Vgl dazu: Stefan Ark Nitsche, Pfarrer und Pfarrerin sein in verschiedenen Kontexten, Abschlussbericht, vorgelegt zur Landesynode Schweinfurt im November 2015. Der Prozess wird dort als „schlanke Struktur / kein neuer Riesenprozess“ bezeichnet (S. 30) und dennoch zählt man allein schon 173 operative Mitarbeitende. Über Studientage u.ä. wurden dann gut 2.500 Personen „beteiligt“. Identifiziert wurden 21 Themenkreise. Die wenigsten wurden in einem partizipativen Verfahren *mit* den Betroffenen erarbeitet, sondern eher (positiv formuliert) *für* sie. Viele Anstöße sind noch lange nicht umgesetzt, etliches ist auf der Strecke geblieben. Hilfreich wäre, einmal eine – ungeschönte – Bilanz zu ziehen.

Arbeitszufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen ausgewirkt haben. Allein die neueren Entwicklungen – die Streichung der Altersteilzeit, die spätere Altersentlastung im RU, das hochgesetzte Alter für den sog. „Antragsruhestand“ sprechen eine andere Sprache. Man könnte das durchaus so deuten, dass die Zeit der „Salutogenese“ an ihr Ende gekommen ist. Die vielen Verfahren zum Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit lassen dies vermuten. Das kann es aber nicht sein und hier sehen wir eine große Aufgabe für die nächste Periode. Gegenwärtig wird oft hart gerungen, ob Auszeiten wie „Atem holen“ auf den Urlaub angerechnet werden. Es „soll“ von der Anrechnung abgesehen werden, praktisch ist man hier aber vom Wohl und Wehe des Dienstvorgesetzten abhängig. Wenn eine solche gesundheitsfördernde Maßnahme angezeigt ist, darf sie nicht das Recht auf freie Urlaubsgestaltung einschränken. Und gerade bei sinkenden Personalzahlen muss ein großes Augenmerk auf Arbeitsfähigkeit gelegt werden!

Landesstellenplanung und Verwaltungsreform

Ein weiterer roter Faden, der sich durch die letzten 6 Jahre gezogen hat, ist die *Landesstellenplanung*, verbunden mit PuK (Profil und Konzentration). Dazu etwas weiter hinten im Bericht über die aktuellen Entwicklungen. Eine weitere Linie ist die Reorganisation der *Verwaltungspraxis*. Auf so gut wie jeder Regionaltagung dominieren die Problemanzeigen, denn oft wird Verwaltungsdienstleistung so gelebt, dass die Gemeinden und damit wir „zu liefern“ haben. Der Mehrwert des Wissens der Verwaltungsprofis bleibt oft auf der Strecke, wenn man sich in „Machtfragen“ verheddert. Hier kommt der Begriff der „Haltung“ ins Spiel, den man auch von Dienstgeberseite immer öfter hört. Ich würde es lieber mit dem Begriff „Kultur“ beschreiben. Und die hätten wir ja eigentlich auch – so hatte ich immer das Glück, von einer äußerst kultivierten Verwaltung zu profitieren. Schön wäre es, wenn solche Erfahrungen nicht vom individuellen Glück abhängen. Unser Wunsch ist es, die Frage nach der *Kultur des dienstlichen Miteinanders* stärker in den Fokus zu nehmen.

Der gemischte Ausschuss Versorgung

Ein letzter Blick zurück auf eine Thematik, die eigentlich schon ausgiebig besprochen ist – die Arbeit des „gemischten Ausschusses“, der zum Ziel hatte, die Ruhestandsversorgung zu kürzen. Der Druck, der hier erzeugt wurde und auf die Mitglieder in diesem Ausschuss abgeladen wurde, das hatte alles andere als Kultur. Corinna Hektor hat 16 Sitzungen mitgemacht und ich lediglich eine. *Das* war die schrecklichste Erfahrung in meinem dienstlichen Leben in der ELKB. Aus dem Abstand bleibt die drängende Frage, warum so etwas möglich ist und wie so etwas in der Zukunft zu vermeiden ist. Mögen wir aus dem Evangelium heraus Wege dazu finden.

Die aktuellen Entwicklungen

Ganz trennscharf bekommt man es nicht hin – den Rückblick auf die Vorstandsperiode und was gegenwärtig aktuell ist. Die meisten Themen, die uns gegenwärtig beschäftigen bzw. auch schon lange virulent sind, wurden ja von Corinna Hektor im vorletzten Korrespondenzblatt besprochen. Da vor zwei Wochen, am 8. Oktober, die letzte Sitzung der Pfarrerkommission war, kann ich heute über den aktuellen Stand berichten.

Schwerbehindertenvertretung

Im Landeskirchenamt gibt es eine Arbeitsgruppe „Inklusion“, der aber leider niemand von unserer Seite angehört. Dort wird an der Neufassung des Rechtes für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer gearbeitet. Das ist auch dringend nötig, denn bis heute sind die Regeln für Inklusion, die es außerhalb der Kirche gibt, gerade für unsere Berufsgruppe nicht umgesetzt – obwohl im Pfarrdienstgesetz dezidiert steht, dass genau diese Vorschriften auch für uns gelten⁵. Der uns dann vorgelegte Entwurf befasst sich nun aber leider nicht mit konkreten Verbesserungen für den Pfarrdienst von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Es geht darin vielmehr um einen lediglich formalen Aspekt, nämlich die Zuständigkeit für die Schwerbehindertenvertretung weg von der Pfarrvertretung an die MAV zu übertragen. Das hat uns extrem überrascht, denn wir als Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein eigenes Personalvertretungsrecht (geregelt im Pfarrvertretungsgesetz) und sind von der MAV sogar ausgeschlossen.⁶ Deshalb war diese Änderung sachlich für uns nicht nachvollziehbar. Man hätte es

⁵ Vgl. Pfarrdienstgesetz EKD (RS 500) § 54 Abs. 1: „Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden, soweit diese unmittelbar gelten. Im Übrigen gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen.“

⁶ Im Mitarbeitervertretungsgesetz EKD (RS 800) § 44 Satz 2 heißt es dazu: „Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen.“ Im Kommentar zum MVG.EKD, herausgegeben von Jousen, Mestwerdt, Nause und Spelge, München 2020, S. 552, wird dieser Satz im Hinblick auf die Ordination interpretiert: „Der Grund für die Herausnahme dieser Personen liegt in der Gewährleistung der Unabhängigkeit des Amtes der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Auftrag und Recht zur Ausübung dieses Amtes vertraut

sogar als Affront gegen unseren Berufsstand deuten können. Wir haben dann eine ausführliche Stellungnahme erarbeitet und auf die Regelungen aus dem SGB IX hingewiesen, die aufgrund des Pfarrdienstgesetzes analog auch für uns gelten müssten und diese Argumentation später noch über einen Anwalt für Sozialrecht abgesichert. Im Personalvertretungsrecht der Beamten (denen wir dienstrechtlich am ähnlichsten sind) haben wir gute Vorschläge für eine Schwerbehindertenvertretung, etwa bei Richtern und Staatsanwälten, gefunden. Unsere Stellungnahme wurde dann von der zuständigen Juristin „gehört“ und es gab, wie so oft, keine inhaltliche Diskussion. Der Entwurf blieb unverändert und wurde in die Abteilungsleitersitzung (das sind die Oberkirchenräte im Landeskirchenamt) eingebracht. Er wurde dann (wir denken, aufgrund unserer Intervention) *nicht* beschlossen und insofern ist noch nichts verloren. Unsere Expertise haben wir den Abteilungsleitern für die weitere Beratung zur Verfügung gestellt und freuen uns, wenn es doch noch zu einem konstruktiven Dialog kommt. Unsere Berufsgruppe soll zumindest dem Vernehmen nach nicht mehr über das MVG in Sachen Schwerbehinderung vertreten werden, insofern ein Erfolg. Es hieß weiter, man wolle zunächst Erfahrungen aus anderen Landeskirchen recherchieren, um dann eine Entscheidung zu treffen. In welche Richtung es dann gehen wird, wurde uns nicht näher mitgeteilt.

Zwangsteildienst

Die never-endig-story. Seit 12 Jahren ist nach einer Individualklage festgestellt, dass ein verpflichtender Teildienst rechtswidrig ist. Dies und die Tatsache der Versprechungen („keine Nachteile im Ruhestand“), die zwar gegeben wurden, aber nicht rechtlich verwertbar in Bescheiden zu finden sind, lasten schwer als moralische Schuld auf der Landeskirche und sind Grund für Ärger und Frust. Betroffen ist dabei nicht nur unser Berufsstand, so haben z.B. auch ReligionspädagogInnen nur eine halbe Stelle bekommen, wenn sie mit einem Theologen / einer Theologin verheiratet waren. Immerhin wurde uns jetzt eine Übersicht der betroffenen Personen vorgelegt – im Zeitraum von 1980 bis 2009 sind es 681 Personen, einige davon sind schon verstorben. Verzichten muss man durch 10 Jahre Zwangsteildienst auf 8,95% Ruhegehaltssatz. Wir halten einen Ausgleich mindestens in der Hälfte dieses Wertes für angemessen. Finanzierbar müsste dies sein, denn der Aufwand verteilt sich ja über die Ruhestandsjahre. Ob es ein solches Entgegenkommen gibt, bleibt abzuwarten. Auch, wie mit dem Problem der Glaubwürdigkeit umgegangen wird. Wir haben einen Verfassungsrechtler beauftragt, die rechtlichen Möglichkeiten auszuloten und moralische Verpflichtungen und Spielräume für Entscheidungen zu markieren. Denn damals „warb“ man um Solidarität, damit alle übernommen werden können und heute sind genau diese Kolleginnen und Kollegen eine große Hilfe angesichts sinkender Personalzahlen. Insofern hat die Landeskirche den Stellenteilern damals wie heute viel zu verdanken. Das verdient einen fairen Ausgleich, eine Anerkennung und Entschuldigung.

Gesetzliche Krankenversicherung im Vikariat

Wie so oft sind auch hier die Finanzen der auslösende Faktor. Wir sind als öffentlich-rechtlich Beschäftigte ja von der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse befreit, zu 50% bei einer privaten Krankenkasse versichert und bekommen die übrigen Kosten als Beihilfe vom Dienstgeber erstattet. Die Rückstellungen für die Beihilfe steigen indes mit dem immer höheren Durchschnittsalter. Die Landeskirche möchte deshalb mehr in Richtung gesetzliche Krankenversicherung gehen, wie bei Angestellten den Arbeitgeberbeitrag zahlen und im Gegenzug dann aber keine nennenswerte Beihilfe mehr gewähren. Der „Haken“ an der Sache ist, dass es nur am Anfang der Dienstzeit möglich ist, zu wählen. Später ist vor allem kein Wechsel mehr in die GKV möglich. Ein kleiner Teil der Kolleginnen und Kollegen hat sich freiwillig zu Dienstbeginn für die GKV entschieden, die meisten sind aber in der PKV gelandet. Um hier grundsätzlich als Versicherte in der GKV zu beginnen, soll im Vikariat die Beihilfe ausgeschlossen werden. Das klingt erst einmal nachteilig, aber es bedeutet auch, dass Vikarinnen und Vikare dann automatisch im allgemeingesetzlichen System der Kranken-, Pflege- und auch der Arbeitslosenversicherung sind. Im Probendienst kann man dann immer noch in die PKV wechseln. Es soll durch diese Änderung keine Nachteile geben. Von der Theorie her begrüßen wir diese Idee, werden aber genau auf das „Kleingedruckte“ schauen. So darf gerade bei Berufsanfängern netto nicht weniger in der Kasse sein, denn auch daran misst sich die Attraktivität der Arbeitgeberin.

Landesstellenplanung

Johannes Grünwald informierte uns über den aktuellen Stand. Die Dekanate seien sehr kreativ, allerdings auch in unterschiedlicher Geschwindigkeit. Viele planten längerfristig bis 2030, deutlich sei ein gestiegener Beratungsbedarf – insgesamt würde man sich den Aufgaben stellen und gute Lösungen finden. An uns wurden aber auch deutlich kritischere Töne herangetragen. So werden immer wieder regelrechte Verteilungskämpfe beklagt. Vor allem die Tatsache, dass in den Dekanatsausschüssen, in denen meist nicht alle Gemeinden

die Kirche mit der Ordination an. Die Einschränkung der Beteiligung der Mitarbeitervertretung betrifft deshalb alle Personen, die ordiniert sind.“

vertreten sind, die Entscheidungen fallen, sorgt für Misstrauen statt für Solidarität. So entwickelt sich zwischen Dekanat und Gemeinden eine neue Hierarchie und das vermittelnde und kooperative Moment des Dekanates verschwindet immer mehr.⁷ Vor allem jüngere Kolleginnen und Kollegen, die eher erschrocken über die „Politisierung“ der Dekanatsgremien sind, hätten sich zentralere Vorgaben gewünscht, um im Dekanat nicht *gegeneinander*, sondern dann *miteinander* nach Lösungen zu suchen. Organisationssoziologisch ist es klar, dass ein so großes System wie die Landeskirche mindestens 3 Entscheidungsebenen braucht. Die „Stärkung der mittleren Ebene“ darf nicht dazu führen, dass man unliebsame Entscheidungen dorthin delegiert. Im Blick auf die sinkenden Personalzahlen sprach Stefan Reimers von einer sehr langen Zeit (15 Jahre!) des „Umbaus“. Von den zwei Säulen der bisherigen Arbeit – der Bestand und die Innovation – würde wohl nur letzteres übrigbleiben. Genau das sehen wir als Herausforderung, denn ohne einen festen Grund (der gelegt ist in Christus und dann auch im Alltag zu spüren sein muss) wird es nicht gehen. Der Satz „Prüfet alles und behaltet das Gute“ aus dem 1. Thessalonicher wäre unsere Leitlinie.

Beziehungsreiche Gemeinden

Unsere Idee, den „Grund zu sichern“ und zu stärken, nimmt weitere Formen an. Es gab mehrere Besprechungen mit dem PuK-Büro. Übereinstimmend wurde ein Netz aus Beziehungen und deren Aufbau bzw. Pflege als Wesensmerkmal einer christlichen Gemeinschaft gesehen. Die Idee, in jedem Kirchenkreis 2 Pilotgemeinden zu finden, die (mit entsprechend Personal ausgestattet) einen starken Fokus auf dieses Thema setzen, wurde als sinnvolles Ziel vereinbart. Um aus diesem Versuch auch allgemeine Erkenntnisse zu gewinnen, haben wir Kontakt mit dem sozialwissenschaftlichen Institut der EKD aufgenommen. Das SI würde die jeweiligen Gemeinden wissenschaftlich begleiten und beraten, vor allem aus soziologischer Perspektive. Der Begriff „Sozialkapital“ spielt hierbei eine große Rolle. Wir sind sehr dankbar, dass wir hier nicht in den klassischen „Frontstellungen“ arbeiten, sondern einen Weg im Dialog gefunden haben. Es bleibt spannend, aber auch vielversprechend.

Sonderpfarrstellen raus aus den Gemeinden

So könnte man es formulieren und wie ein Rauswurf fühlte es sich für viele an. Krankenhauspfarrstellen, die seit jeher zu einer Gemeinde gehören, im Kirchenvorstand verankert sind, einen Anspruch auf eine Dienstwohnung haben, erfuhren rückwirkend, dass es nun anders ist. Sie gehören jetzt zum dekanatlichen Dienst, die formale Zugehörigkeit zur Gemeinde ist gekappt. In den langen Texten und Listen zur Landesstellenplanung ist das nicht weiter aufgefallen. Krankenhausstellen werden sowieso extra ausgewiesen und so hatte in der Liste ein „cut and paste“ weitreichende Auswirkungen. Nach einer gemeinsamen Intervention von Pfarrvertretung und der ARGE Krankenhauseelsorge wurde nachgebessert und es deuten sich Lösungen an. Ingo Schurig von der Abteilung C und Johannes Grünwald von der Stellenplanung berichteten in der Pfarrerkommission, dass die ehemaligen Dienstwohnungen nun weiter zu mieten sein sollen – nicht zur ortsüblichen Miete, sondern in Höhe des Dienstwohnungsabschlages. Eine Mitgliedschaft im KV kann auch ohne den Status eines geborenen Mitgliedes möglich sein. Ich fand das vor dem Hintergrund der Vernetzungsdebatte interessant: Im ersten Aufschlag von PuK ging es darum, dass sich die Gemeinden „dem Raum“ um sie herum öffnen. Man kann es aber auch andersherum denken – wie wirken übergemeindliche Engagements zu den Gemeinden hin. Das sagte uns auch Erik Flügge auf der Frühjahrsversammlung 2019: Ihr habt insgesamt ein super Angebot, ihr müsst es nur besser und das heißt, gemeinsam „vermarkten“. Auch das sehen wir im Konzept der beziehungsreichen Gemeinden ...

RU – wo bleibt das Positive?

Es gibt hier an einigen Stellen auch positive Nachrichten. Und es zeigt sich dabei, dass sich viele Gespräche und ein konstruktives Miteinander auszahlen. Jochen Bernhard von der Abteilung D stellte in Aussicht, dass künftig auf gemischten Stellen 50% Gemeinde / 50% RU das Regelstundenmaß des Gemeindeanteils grundsätzlich (3h) wegfällt. Eine weitere Unstimmigkeit bei der „Währung“ zwischen den Berufsgruppen – nämlich, dass 24 Stunden RU eine ganze Stelle definieren – wurde identifiziert und wird einheitlich geregelt. So gab es durchaus Fälle, bei denen eine halbe Schulstelle nicht mit 12, sondern mit 14 Stunden angesetzt wurde. Begründung war der Einsatz in Grund- und Mittelschule, wo für staatliche Lehrkräfte 28 Wochenstunden gelten. Stefan Reimers hat uns zugesichert, dass in Zukunft hier 12 Wochenstunden angesetzt werden sollen .

Eine weitere und sehr spezielle Problematik steckt in dem Begriff „Faktorisierung“. Betroffen sind etwa 15 bis 20 Kolleginnen und Kollegen, die RU an FOS/BOS erteilen. Hier entstehen „unter der Hand“ Teildienstverhältnisse, wenn die Stunden, die nach dem Abitur nicht mehr anfallen, sich negativ auf das Gehalt niederschlagen. Es besteht Einvernehmen, dass dies nicht der Fall sein darf und ein 100% Dienstverhältnis bestehen

⁷ Vgl dazu: Dekanatsbezirksordnung (RS 310) § 2 Abs. 1: „Der Dekanatsbezirk dient der Zusammenarbeit der ihm zugehörigen Kirchengemeinden und der kirchlichen Einrichtungen und Dienste sowie der Erfüllung gemeinsamer, auch den örtlichen Bereich überschreitender Aufgaben. In ihm wird die Verbundenheit der Kirchengemeinden mit der ganzen Kirche wirksam.“

bleibt. Auch weitere Funktionen von Pfarrerinnen und Pfarrern im Schuldienst sollten ermöglicht und dienstlich anerkannt werden – z.B. die Übernahme einer Fachbetreuung oder die Ausbildung einer Referendarin / eines Referendars. Um dies zu erreichen, seien allerdings politische Verhandlungen mit dem Freistaat nötig. Chancen bestünden durchaus, weil wir vor allem an Gymnasien gebraucht werden, da es gegenwärtig zu wenig Religionsphilolog*innen gibt. Wir bleiben dran!

Angemietete Pfarrdienstwohnungen

Die neuen Regelungen vor allem im § 54a der neuen Kirchengemeindebauverordnung haben zu großen Irritationen geführt. Die Angst, vor allem bei jungen Kolleginnen und Kollegen, ist groß, dass man entweder massiv draufzahlt oder ständig nach einer neuen Wohnung sucht, wenn ein Kind kommt oder geht und dann auch auf den Begleitkosten und -umständen der Umzüge sitzen bleibt. Wir hatten vorab deutlich auf die entstehende Problematik hingewiesen. Nach Gesprächen mit uns versuchte Alexander Esser von der Abteilung E, die Diskussion zu entschärfen. Es gebe auf jeden Fall Ermessensspielräume, die nicht zum unverschuldeten Nachteil der Betroffenen ausgelegt werden sollen. Nichtsdestotrotz müsse man gerade in Hochpreisregionen versuchen, auch Ausreißer bei den Mieten nach oben zu vermeiden. Es wurde versprochen, alle Einzelfälle sorgfältig zu prüfen und ein Merkblatt solle helfen, den richtigen Ton zu treffen. Dr. Hübner ist bereit, die Verordnung zu überarbeiten. Stefan Reimers äußerte in diesem Zusammenhang, dass viele junge Kolleginnen und Kollegen lieber nicht in den großen und ehrwürdigen Pfarrhäusern wohnen möchten und nimmt dies sehr ernst. Harald Hein vom Baureferat der Abteilung E ergänzte, dass es im Hinblick auf die Zukunft der Pfarrhäuser schon an vielen Stellen runde Tische zwischen Dekanaten und Verwaltung gebe. Wir gaben zu bedenken, dass dazu auch die tatsächlich Betroffenen gehören (und eigentlich auch die Kirchengemeinden selbst). Die Thematik soll in der nächsten Sitzung der Pfarrerkommission vertieft werden.

Probendienst / Stellenwechsel

Immer wieder kommt es vor, dass der Übergang vom Vikariat in den Probendienst mit Pfarramtsführung und anderen Herausforderungen verbunden ist, die einem extremen Sprung ins kalte Wasser gleichen. Corinna Hektor erinnerte an eine Idee, die noch zu Zeiten von Helmut Völkel entstanden ist – ein „coach“ vor Ort im Dekanat, z.B. ein erfahrener Nachbarkollege, der „in den Sattel hilft“. Dorothee Löser erläuterte die aktuelle Strategie bei der Besetzung von Probendienststellen. Es würden zunächst in der zuständigen Kommission die von den RegionalbischöfInnen vorgeschlagenen Stellen begutachtet, ob sie für Berufsanfänger geeignet seien. Dann erfolge die Abstimmung mit den ProbendienstlerInnen über den konkreten Einsatzort. Im Stellenpool seien immer ein Drittel mehr Stellen als benötigt, um genügend Flexibilität zu haben. Viele der jungen Kolleginnen hätten schon Supervision, dies solle Standard werden. In manchen Dekanaten gebe es schon das Modell „coach“. Ziel sei, dies grundsätzlich im Probendienst umzusetzen. Ein Stolperstein beim Übergang in den Probendienst wurde weggeräumt – die Aufforderung zum Vertrauensarzt zu gehen kommt jetzt nicht mehr mit 4 Wochen Vorlauf mitten im Examenstress, sondern mit 6 Monaten Spielraum.

Vikariat 2026

Hier geht es in die Zielgerade. Die grundsätzlichen Änderungen sind hier ja schon beschrieben worden – der Hauptunterschied ist die Verkürzung auf 2 Jahre, der Wegfall des „Mega-Abschlusses“ am Ende (Stefan Reimers) und die damit einhergehende „Modularisierung“. Es gibt dann eine überschaubare Zeit von einigen Monaten, z.B. mit dem Thema RU, an deren Ende eine Prüfung steht, die in die Gesamtnote eingeht. Wir sehen hier die Gefahr, andauernd im „Prüfungsmodus“ zu sein, auch fehlt die Zeit, im jeweiligen Bereich eine gewisse Routine zu erwerben. Neben diesem „exemplarischen“ Lernen soll der Blick auch weit über die Vikariatsgemeinde hinausgehen – nicht nur mit einem, sondern einer Vielzahl von Mentoren. Isolde Schmucker, die uns das Konzept vorstellte, räumte ein, dass der Abgleich in dem neuen System recht komplex sei. Einiges werde in die FEA verlagert, die aber in ihrer Selbstbestimmtheit erhalten werden soll. Im Hauptvorstand und auch in der Pfarrerkommission kamen wir zu einer differenzierten Einschätzung – vor allem die jüngeren KollegInnen sahen in dem modularisierten und exemplarischen Lernen viel Potential, den älteren unter uns war das kontinuierliche Hineinwachsen in die Ausbildungsgemeinde wichtiger. Es reiche nicht, mit einigen wenigen „Stellproben“ die einzelnen Themenfelder zu erlernen, hier sei mehr Zeit für die Entwicklung einer eigenen pastoralen Identität nötig. Klar wurde an der Neuaufstellung ohne jeden Zweifel, dass in der Zeit des Vikariates ein enormes Lernpotential zu bewältigen ist.

Das Jubiläum der Kirchenverfassung

Prof. Dr. Hübner wird uns ja heute noch zu diesem Thema referieren – nachgeholt von der ausgefallenen Frühjahrstagung. Wir sind alle gespannt auf seine Gedanken – vorweg der Hinweis, dass demnächst ein Kommentar

zur Kirchenverfassung von Dr. Hübner erscheint. Ich habe das Buch schon bestellt ...

Da ich nun den Vortrag noch nicht kenne, bin ich im besten Sinne unbefangen und möchte meinerseits ein paar Schlaglichter auf die Kirchenverfassung richten. Letztes Jahr hatte ich ja den partizipatorisch angelegten Entstehungsprozess nach dem ersten Weltkrieg beschrieben. Die Grundthesen dazu passten auf 2 Seiten im Amtsblatt. Auch die heute gültige Kirchenverfassung ist an sich immer noch recht schlank und zeigt sehr pointiert und auch zeitlos die „Essentials“ einer evangelischen Landeskirche. Allerdings ist die Struktur, die in vielen Jahren auf Basis dieser Verfassung entstanden ist, zu einem fast undurchdringlichen Dschungel von Vorschriften, Gremien und Zuständigkeiten geworden. Damit stellt sich die Frage, ob die vielen Normen und Regelungen überhaupt noch „eine Wirkung entfalten“ können. Ganz wenige kennen sie wirklich gut und zudem ist die Schlagzahl der Änderungen höher denn je. Und die vielen Gremien ächzen über Berge von Papieren und die viel zu vielen Sitzungen.

In EKD-Reformkreisen wird daher immer wieder eine sog. „agile Kirche“ beschworen, manchmal auch in Form von „disruptiven“ Änderungen. Schaffen wir es, unser Normensystem agil zu gestalten – ohne Disruption? Das wäre doch auf jeden Fall das bessere Ziel – und der Weg dahin kann eigentlich nur ein demokratischer sein!

Wie repräsentativ sind die Entscheidungsstrukturen der Landeskirche?

Die Landeskirche ist den staatlichen Strukturen nachempfunden. Im Aufbau der verschiedenen Ebenen und auch im System der gewählten Vertreterinnen und Vertreter. Man könnte es fast als repräsentativ-kirchliche Demokratie bezeichnen, aber im Vergleich zu den staatlichen Strukturen fehlen hier etliche Elemente, die im Staatswesen entscheidend zur demokratischen Legitimierung und auch zur politischen Dynamik beitragen. Gut zu sehen war das bei der neugewählten Landessynode. Zwei Drittel neue Mitglieder, die schon auf der konstituierenden Tagung das Bedürfnis hatten, Gleichgesinnte zu finden und sich dann sehr bald auf die sog. „Arbeitskreise“ verteilten. Das könnte man gut mit den Parteien in den Parlamenten vergleichen. Beim genaueren Hinsehen fehlt aber vieles: Die Programme der Parteien stehen im öffentlichen Diskurs und sind dann auch Grundlage für eine Wahlentscheidung. Und es gibt die Parteien von der Basis bis an die Spitze, sie bündeln die Interessen der Bürgerinnen und Bürger und artikulieren den Wählerwillen. In der Landeskirche haben wir aber nur in der Spitzenorganisation Landessynode diese „Arbeitskreise“, die aber auch nur rudimentär mit Parteien zu vergleichen sind (und das vielleicht auch gar nicht sein wollen). Es fehlt aber m.E. ein System (und ich würde schon sagen, mindestens „parteiähnlich“), das einen Diskurs bis an die Basis der Kirchengemeinden ermöglicht. Dadurch könnte für die vorhandenen Gremien ein enormer Erkenntnisgewinn entstehen. Gleichzeitig würde für die Kirchenmitglieder klarer werden, *wofür* die evangelische Kirche steht, und sie hätten viel mehr als jetzt das Gefühl, mitwirken zu können.

Wie können die verschiedenen Interessen in einen Dialog kommen?

Im staatlichen Kontext gibt es neben den Parteien auch noch andere Strukturen der politischen Meinungsbildung. Da sind die verschiedensten Interessensverbände von Berufsgruppen, Wirtschaftsbereichen, staatlichen Strukturen (z.B. den Städtetag), die vielen NGO's und vieles mehr. Diese bündeln Themen und bringen sie in die demokratisch verfassten Strukturen ein. Wir haben zum Teil solche Verbände, z.B. die ARGE Verwaltung oder die Konferenz der Werke und Dienste. Deren Arbeit geschieht aber meist im Hintergrund. Warum sollte das nicht auch einer breiteren Kirchenöffentlichkeit zugänglich sein? Ich könnte mir auch gut vorstellen, dass sich weitere Interessensgruppen bilden, z.B. von Stadtgemeinden, von Landgemeinden, großen Gemeinden, kleinen Gemeinden, GKG-Gemeinden usw. All diese Positionen könnten dann in die demokratisch legitimierte kirchlichen Entscheidungsprozesse einfließen.

Wie kann mehr Transparenz entstehen?

Immer wieder ist zu beobachten, dass die eigentlichen Entscheidungen bei uns in einer Vielzahl von strukturprägenden Gremien getroffen werden, die aber kaum erkennbar sind und ganz eigenen Regelmechanismen unterliegen, jenseits von Kirchenvorstand, Dekanats- und Landessynode. Von Mitgliedern dieser Gremien, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, kommt oft die Rückmeldung, nur „Stimmvieh“ zu sein. Hier fehlt die Rückbindung an die Basis der „normalen“ Mitglieder, dadurch entstehen problematische Entscheidungen, es führt zu Misstrauen und letztlich zu immer größerer innerer Distanz. Diese Wahrnehmung ist nun wahrlich nicht neu, aber wie in der Klimadebatte ist diese Problematik seit Jahrzehnten bekannt und wird trotzdem nicht angegangen. Lässt hier die Kirchenverfassung zu viel Spielraum? Grundsätzlich atmet sie ja einen anderen Geist.⁸ Aber müssten nicht auch „Kulturgüter“ wie Transparenz und Partizipation besser abgebildet werden?

⁸ Vgl. dazu: Kirchenverfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (RS 1)
Art. 1 Aufgabe der ELKB und ihrer Mitglieder

Ich kann hier nur anreißen, welche Chancen in einer demokratischen Weiterentwicklung der Landeskirche stecken. In der Kirchenverfassung finde ich diese Möglichkeiten angelegt. Im christlichen Geist des Abendlandes hat sich unsere Demokratie entwickelt. Dadurch könnte sich auch das Christentum in unserer Zeit weiterentwickeln.

Daniel Tenberg
2. Vorsitzender

(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern hat die Aufgabe, Sorge zu tragen für den Dienst am Evangelium von Jesus Christus in Wort und Sakrament, für die geschwisterliche Gemeinschaft.

Art. 2 Die ELKB und ihre Gliederungen

(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, ihre Kirchengemeinden, ihre Gesamtkirchengemeinden, ihre Dekanatsbezirke, ihre Zweckverbände und ihre sonstigen Körperschaften, ihre Anstalten und Stiftungen sowie ihre Einrichtungen und Dienste bilden eine innere und äußere Einheit.

(2) In dieser Einheit haben sie die zur Erfüllung ihrer besonderen Aufgaben notwendige Eigenverantwortung und Freiheit, die durch die kirchlichen Ordnungen gesichert und begrenzt werden.