



„Info“-Brief des Ev. Pfarrvereins im Rheinland

Nr. 12 / Dezember 2007

Themen in dieser Ausgabe:

- Das Superintendentenamnt in der Ev. Kirche im Rheinland **3**
- Bericht des Vorsitzenden **18**
- Mitgliederversammlung wählt neue Vorstandsmitglieder **24**
- Grußwort des Verbandsvorsitzenden **25**
- Mietwertbesteuerung **27**
- Aus dem DPI-Infobrief Nr. 1 **29**
- Kostendämpfungspauschale **30**
- Wie geht unsere Landeskirche mit dem Wartestand um? **31**
- Einladung zum Wartestandsforum am 28. Januar 2008 **33**
- Bericht vom Tag rheinischer Pfarrerrinnen und Pfarrer in Koblenz **34**
- Kommentar: Vom Schlüsselberuf der Kirche **37**
- So erreichen Sie die Vorstandsmitglieder **40**
- „Wählen statt Würfeln“ **41**
- Pfarramt im Rheinland - ein neues Kapitel **46**
- Kirchenleitungsbeschluss gibt Rätsel auf **53**
- Lesenswert! **54**
- Thesen zur „Nichtgedeihlichkeit“ und zum „Wartestand“ **58**
- 39. Rhein. Pfarrerrinnen- und Pfarrertag 2008 - 3.11.2008 **59**
- Impressum **54**

Editorial

Zumindest diese Seite wird im Landeskirchenamt aufmerksam gelesen - das haben uns die erbosten Reaktionen auf das Editorial der letzten Ausgabe gezeigt (s. dazu den Bericht des Vorsitzenden, S. 18). Dabei haben wir nur - sicher pointiert und überaus deutlich - zum Ausdruck gebracht, was viele Mitglieder nach dem vorletzten Pfarrerrinnen- und Pfarrertag in Bonn in zahlreichen Gesprächen als ihren Eindruck an die Vorstandsmitglieder übermittelt haben. Diesen kritischen Grundton unserer Berichterstattung wollen wir beibehalten, weil wir der Meinung sind, dass wir das unseren Mitgliedern schulden. Außerdem gibt es kein öffentliches Organ im Bereich der EKIR, das auf irgendeine Weise kirchenleitendes Handeln kritisch hinterfragt. Das empfinden wir als ein deutliches Defizit.

Hat sich im zurückliegenden Jahr im Blick auf die Anliegen des EPiR etwas zum Besseren hin verändert?

Das wollen wir über den Jahresbericht des Vorsitzenden hinaus an

dieser Stelle auf jeden Fall festhalten: Wir stehen in einem guten und intensiven Kontakt mit unseren Mitgliedern. Die Vorstandsmitglieder werden immer wieder um Beratung gebeten - in den unterschiedlichsten Anliegen. Einerseits freut uns das im Vorstand, weil es uns zeigt, wie notwendig und erwünscht unsere ehrenamtliche Arbeit ist. Andererseits zeigt es aber auch, wie hoch die Belastungen in unserem Berufsfeld geworden sind. Kirchenleitung und Landeskirchenamt tragen in vielen Fällen leider nicht dazu bei, uns die wichtige Arbeit in den Gemeinden (und Funktionen!) und mit den Menschen, die uns anvertraut sind, zu erleichtern. Eine kontinuierliche Kommunikation der kirchenleitenden Personen und Gremien mit „ihren“ Pfarrerrinnen und Pfarrern wäre auch in dieser Hinsicht wünschenswert - gerade in schwierigen, stürmischen Zeiten.

So hat nun auch der Präses zu einem „ersten“ rheinischen Pfarrerrinnen- und Pfarrertag eingeladen. Darüber berichten wir in diesem Heft mit zwei unterschiedlichen Beiträgen. Auf diese Weise ist immerhin ein Anfang gemacht,



Infos zum
„Wartestandsforum“
am 28. Januar 2008
im Universitätsclub
Bonn, Konviktstraße
9, auf S. 33 und im
Internet unter
www.epir.de.

Gelungene
Kommunikation
beginnt mit der
Wahrnehmung
der Partnerinnen
und Partner.

um mit Menschen, die eine
„Schlüsselfunktion“ in der Kirche
wahrnehmen, ins Gespräch zu kom-
men.

Die KL zieht auf der EKIR-
Homepage ein überaus positives Fa-
zit der Veranstaltung in Koblenz. Of-
fensichtlich sind die überaus kriti-
schen Kommentare zum Referat des
Präses und zur Gestaltung der Ge-
sprächsphase während der Veranstal-
tung nicht bis zu den Verantwortli-
chen gedrungen. Und das stellt dann
scheinbar begonnenen Kommunika-
tionsprozess wieder in Frage, denn
gelungene Kommunikation be-
ginnt mit der Wahrnehmung der Part-
nerinnen und Partner. Daran scheint
es noch zu hapern.

Als Vorstand des EPiR werden wir
uns weiterhin darum bemühen, mit
unseren Mitgliedern im Gespräch zu
bleiben und aktuelle Problemlagen
auf die Tagesordnung zu nehmen.
Der überaus gut besuchte 38. (!) rhei-
nische Pfarrerinnen- und Pfarrertag
in Bonn hat gezeigt, dass unsere Mit-
glieder (und auch viele Gäste) diese
Veranstaltung als Austausch- und
Begegnungsforum schätzen. Das
freut uns.

Mit dieser Ausgabe des „Info“-
Briefes (mit neuem Gesicht, wie Ih-
nen hoffentlich aufgefallen ist...) wollen wir unterstreichen, dass wir
nicht nur die Interessen der Pfarrerinnen
und Pfarrer in „festen“ Stellen
wahrnehmen - wir sehen uns als be-
rufsständische Vertretung aller Pfar-
rerinnen und Pfarrer in unserer Kir-
che, ganz gleich, in welchem Dienst-
verhältnis sie stehen. Daher finden

Sie in dieser Ausgabe auch Veröf-
fentlichungen des *Rheinischen Kon-*
vents. Auch die Entwicklungen im
Blick auf den theologischen Nach-
wuchs erfüllen uns mit Sorge. Auf
breiter Basis möchten wir mit den
Betroffenen ins Gespräch kommen,
um gemeinsam ausloten zu können,
was zu tun ist.

Einen ersten konkreten Schritt in die-
se Richtung gehen wir mit einer Ver-
anstaltung, zu der wir alle Kollegin-
nen und Kollegen nach Bonn einla-
den, die sich im Wartestand befinden.
Nähere Einzelheiten dazu finden Sie
auf S. 31f.

Ebenso laden wir ein, den „Info“-
Brief stärker als Informations- und
Diskussionsforum in Anspruch zu
nehmen. Die Gespräche am Rande
des landeskirchlichen Treffens in
Koblenz haben gezeigt, wie wichtig
Informationsfluss und kritische Dis-
kussion sind. Derzeit beschränken
wir uns auf die Herausgabe eines
Heftes pro Jahr. Wenn die hier vom
Redaktionsteam geäußerten Wünsche
und Überlegungen eine entsprechen-
de Resonanz bei unseren Mitgliedern
haben, lässt sich an eine zweite Aus-
gabe im Jahr denken. Wir sehen ent-
sprechenden Rückmeldungen mit
Spannung entgegen.

Das Redaktionsteam

**All unseren Lesern, Mitglie-
dern, Freundinnen und
Freunden wünschen wir ein
gesegnetes Weihnachtsfest
und ein gutes neues Jahr 2008.**

Das Superintendentenamt in der Evangelischen Kirche im Rheinland als synodales Amt zwischen Dienstaufsicht und Seelsorge

I Einleitung

Sie haben mich eingeladen zum Thema „Das Superintendentenamt in der Evangelischen Kirche im Rheinland zwischen Dienstaufsicht und Seelsorge“ zu Ihnen zu sprechen. Ich habe das Thema erweitert, und zwar um den Begriff „synodales Amt“; warum, das werde ich im Laufe des Vortrags verdeutlichen.

Den Ansatz, von dem aus ich das Thema behandle, kann ich kurz mit zwei Hinweisen beschreiben: Theologisch prägend war für mich die Arbeit am Thema „Evangelisches Kirchenverständnis“ im Rahmen meiner Dissertation, in der ich das Verhältnis von Christologie und Ekklesiologie behandelt habe, orientiert an der Barmer Theologischen Erklärung. Für meine praktische Arbeit ist mir meine Ausbildung als Systemischer Berater wichtig geworden. Das systemische Denken, das unterschiedliche Perspektiven zur Geltung kommen lässt, empfinde ich als sehr hilfreich gerade für unser presbyterial-synodales Kirchenverständnis.

Die Beschäftigung mit dem Thema, das Sie mir gestellt haben, bedeutet für mich die Chance, nach knapp drei Jahren im Superintendentenamt inne zu halten und über den eigenen Dienst nachzudenken, und zwar zu einem Zeitpunkt, an dem die erste Erfahrungsrunde hinter mir liegt, ich

aber – so hoffe ich – noch eine gewisse Lernfähigkeit habe, um auch für mich selbst aus der Diskussion mit Ihnen Anregungen und Veränderungsideen für die Amtsführung mitzunehmen.

Aber Sie haben mich ja nicht eingeladen, um mir einen persönlichen Gefallen zu tun, sondern, weil Sie – zu Recht – etwas erwarten.

Die Vision, die ich von Ihren Erwartungen habe, ist folgende: In einer Zeit, in der offensichtlich die mittlere Ebene gestärkt werden soll, sind Sie skeptisch, ob denn diese mittlere Ebene überhaupt in der Lage ist, den Herausforderungen bezüglich der Leitungsverantwortung gerecht zu werden. Mit Sorge beobachten Sie, dass die mittlere Ebene mehr Gestaltungsmöglichkeiten bekommt bis in Sphären hinein, die jede Pfarrerin/jeden Pfarrer persönlich betreffen können. Als Beispiel nenne ich nur: Versetzungen innerhalb des Kirchenkreises aus dienstlichen Gründen. Wie wird da in Zukunft mit den Pfarrern und Pfarrerinnen umgegangen werden?

Repräsentanten dieser mittleren Ebene sind die Superintendentinnen und Superintendenten. Und da lauert nun schon das zweite Problem: Im Rheinland sind diese Personen sowohl



Der Superintendent des Kirchenkreises Koblenz, Pfarrer Dr. Markus Dröge, hielt beim 38. Rhein. Pfarrerinnen- und Pfarrertag in Bonn das thematische Grundsatzreferat.

Dienstvorgesetzte als auch Seelsorger. Meine Schätzung ist, dass viele von Ihnen dieser Tatsache skeptisch gegenüber stehen. Ist nicht z.B. das badische Modell besser mit den „Prälaten“, die nur Seelsorger sind? Denn wie soll das gehen: Seelsorge und Dienstaufsicht miteinander zu verbinden? Und in dieser Situation, kurz vor der Landessynode, die weit reichende Beschlüsse fassen wird, möchten Sie gerne mit einem von diesen Superintendents ins Gespräch kommen. Was können Sie dabei von mir erwarten?

- Ich möchte zunächst die unterschiedlichen Funktionen im Superintendentenamtes skizzieren. (II).

- Dann werde ich einen knappen Blick auf die Anfänge des Superintendentenamtes werfen. Wie sind die Funktionen entstanden? (III).

- Als drittes möchte ich die derzeitigen rechtlichen Grundlagen in der EKIR skizzieren und interpretieren (IV).

- Im Vergleich mit dem badischen Prälaten werde ich dann für das rheinische Modell plädieren, weil ich es für unser theologisches Verständnis von Kirche für angemessen halte. Ich werde aber einige Voraussetzungen nennen, die m.E. gegeben sein müssen, damit unser Superintendente namt sinnvoll wahrgenommen werden kann – sozusagen eine kleine „Ethik der Zusammenarbeit“ (V).

- Abschließend folgt eine Zusammenfassung mit Ausblick (VI).

II. Die Funktionen des Superintendentenamtes – eine „Vereinigung von Unvereinbarem“ (Albert Stein)?

Eine knappe und, wie ich finde, sehr treffende Definition des Amtes findet sich in dem Lexikonartikel der RGG, 4. Auflage:

„Superintendent(in) ist der (oder die) leitende Geistliche im mehrere Gemeinden zusammenfassenden mittleren kirchl. Verwaltungsbezirk (meist Kirchenkreis) ... Der Superintendent ist grundsätzlich Pfarrer mit eigener Pfarrstelle. Zusätzlich obliegt ihm die Sorge für das kirchliche Leben im Kirchenkreis, er führt dort die Visitation und hat häufig Kanzelrecht in allen Gemeinden. Der Superintendent ist Organ des Kirchenkreises, wie auch der Landeskirche. Sie wirken deshalb bei der Bestellung des S. in der Regel zusammen; das Gewicht beider Seiten variiert je nach Amtsverständnis. Typische Kernaufgabe des meist langfristig ... bestellten S. ist neben einer Fülle von Leitungs-, Verwaltungs-, und Koordinierungsfunktionen eine umfassende Aufsicht über die Gemeinden, Mitarbeiter und Geistlichen im Kirchenkreis sowie häufig die Seelsorge an den dortigen Pfarrern. Die Stellung im Schnittpunkt horizontaler (im Kirchenkreis) und vertikaler Zusammenarbeit (des Kirchenkreises mit der Landes-

Das rheinische Modell des Superintendentenamtes entspricht unserem theologischen Verständnis von Kirche.

kirche) gibt dem Amt seine besondere Bedeutung. Sie birgt aber, wie auch das Nebeneinander von Seelsorge und Aufsicht, gleichzeitig die Gefahr erheblicher Rollenkonflikte.“ (Thomas Barth)

Die wesentlichen Themen sind in diesem knappen Text benannt:

- Ebenenübergreifende Funktionen vom Pfarramt über die mittlere Ebene bis zur Landeskirche
- Aufsicht und Seelsorge
- Konfliktträchtige Rollenvielfalt.

Schaut man juristisch etwas genauer hin, zum Beispiel mit dem Buch von Albert Stein, Evangelisches Kirchenrecht. Ein Lernbuch (3. Aufl. 1992), so bekommt die Sache noch etwas mehr Fleisch:

Er verortet das Superintendentenamt im Thema: „Das Miteinander benachbarter Gemeinden im Kirchenkreis“ und verwendet den Begriff „Region“: Das „Zusammenleben in der Region“ (135ff) erfordert dieses Amt. Was „Region“ ist, macht er sehr anschaulich: „Region ist praktisch der Bereich, in dem man sich noch ohne Kofferpacken gegenseitig besuchen kann“ (135). Die Notwendigkeit, das Leben in der Region gemeinsam zu gestalten, gehe letztlich auf das Neue Testament zurück: Gegenseitiges Besuchen, Entsenden von Amtsträgern, Streit schlichten, geistliche Klarheit im Austausch zu gewinnen, sich gegenseitig-Helfen in geistlichen und leiblichen Notständen.

Visitation und Kreissynode sind dabei die Hauptelemente des gemeinsamen Lebens und der Leitung in der

Region.
- Visitation stellt für Albert Stein „geradezu die Grundform und den entscheidenden Kern evangelischer Kirchenleitung“ dar (137). Auge in Auge miteinander vor Ort zu reden und sich gegenseitig zu helfen, das ist das Wesen der Visitation. Allerdings kommt dazu die aufsichtliche Funktion, die Stein recht drastisch als „Durchprüfung der Amtsführung und der persönlichen Verhältnisse aller örtlichen Amtsträger“ beschreibt, verbunden mit der Kontrolle der Geschäftsführung, der Entgegennahme von Beschwerden und der Weitergabe von Anregungen. (136f). Aufsicht und geschwisterliche Beratung passen seiner Meinung nach nicht nahtlos zusammen. Teilweise, so folgert er, wird bis heute in den Visitationsordnungen noch die „Vereinigung von Unvereinbarem“ gefordert (136).

- Für die Kreissynode hat er eine interessante Begründung: Weil auch die Amtsträger, die die Gemeinden visitieren (also Superintendent/in und Kreissynodalvorstand) Anspruch auf einen geordneten Besuchsdienst haben, deshalb muss Synode sein (137). Die Gemeinden wählen ja Personen mit bestimmten Aufträgen und Diensten, und diese alle, zusammen mit den Vertreterinnen und Vertretern der Gemeinden, müssen regelmäßig zusammenkommen, um sich wiederum gegenseitig zu beraten für die Aufgaben, die sie übertragen bekommen haben. Diese Perspektive finde ich hilfreich. Kreissynode ist dazu da, dass der KSV mit derselben kritisch-konstruktiven Geschwisterlichkeit in seiner Arbeit beraten wird

„Region ist praktisch der Bereich, in dem man sich noch ohne Kofferpacken gegenseitig besuchen kann.“

Albert Stein

wie die Gemeinden durch den KSV in den Gemeindevisitationen.

Der KSV ist nach Stein dann die „Zwischensynode“ mit ihren Synodal- und Fachausschüssen, die „vorbehaltlich der Entscheidung der nächsten Hauptsynode die unaufschiebbaren Entscheidungen einsteilen“ fällen muss (138f).

Die Kreissynode ist also, so will ich es einmal nennen, die *Visitation der Visitierenden*. Aus meiner Erfahrung möchte ich es auf die Formel bringen:

Je geschwisterlicher der KSV die Gemeinden visitiert, desto geschwisterlicher wird auch die konstruktiv-kritische Diskussion der KSV-Vorlagen auf der Kreissynode sein. Je aufsichtlicher das Selbstverständnis der mittleren Ebene ist, umso stärker wird die Kreissynode sich hierarchisch als Gegengewicht der Basis gegen die mittlere Ebene verstehen und oft sicher auch verstehen müssen.

Damit wird noch nicht die von Albert Stein beschriebene Spannung zwischen Aufsicht und geschwisterlicher Beratung gelöst, und damit ist auch nicht gesagt, dass es im einzelnen Konfliktfall nicht geradezu das Schicksal des KSV sein kann, aufsichtlich handeln zu müssen, auch wenn man lieber geschwisterlich-beratend handeln würde. Woher kommt diese Spannung?

III. Wie ist geworden, was heute ist? – Die historischen Ursprünge des Superintendentenamtes

Ein Blick in die Entstehungsgeschichte macht deutlich, wieso die beschriebenen Funktionen in der mittleren Ebene und dann auch im Superintendentenamt geschichtlich zusammengefloßen sind:

Schon 1527 führte die Chursächsische Visitationsordnung das Amt eines „Superintendenten“ ein, d.h. Pfarrer, die im Auftrag der Obrigkeit vor Ort über die anderen Pfarrer Aufsicht zu führen hatten (143). Warum wurde dies notwendig?

Die kirchliche Gerichtsbarkeit war in den evangelisch gewordenen Territorien weggefallen. Und deshalb wurden Konsistorien eingerichtet, mit Theologen und Juristen bestückt, mit denen die Landesherren das Kirchenregiment ausüben konnten (Art. Kirchenverfassungen, TRE 19, 150). Konflikte im geistlichen Stande vor weltlichen Gerichten auszutragen erschien unangemessen, und so waren es die Konsistorien, die nun vor allem in Eheprozessen und zur Ausübung der Kirchenzucht zu entscheiden hatten. Dies ist die historische Wurzel des aufsichtlichen Elementes der mittleren Ebene.

Daneben tritt die synodale Tradition. „Johannes Laski verwirklichte in Emden und London den Gedanken eines auf den geistlichen Dienst an den Gemeinden ausgerichteten evangelischen Oberhirtenamtes.“ (Stein, 143). In den reformierten Gemeinden

Je aufsichtlicher das Selbstverständnis der mittleren Ebene ist, umso stärker wird die Kreissynode sich hierarchisch als Gegengewicht der Basis gegen die mittlere Ebene verstehen.

„unter dem Kreuz“ gewann der Vorsitzende der Synode allmählich „personale Zuständigkeit für die geistliche Leitung der Gemeinden auch außerhalb der Synodaltagungen.“ (ebd.). Die Synode zu Emden von 1571 kennt noch kein Superintendentenamt. Unter „Konsistorium“ wird dort die Versammlung der Diener am Wort, der Ältesten und der Diakone verstanden, die von einem auf Zeit gewählten Präses geleitet werden. Erst aus diesem Ältestenamt heraus entwickelte sich dann im reformierten Bereich (Emden und London) das Superintendentenamt. In London wird der Superintendent gewählt, „auf daß durch seine autoritet ein eintrectige Vergleichung unter allen in allen Dingen nach dem wort Gottes gehalten werde“ (TRE 19, 149). So ist im reformierten Bereich also das Amt des Superintendenten aus dem synodalen Amt herausgewachsen.

Mit diesem kleinen historischen Exkurs wird deutlich, welche Funktionen und damit auch welche inhaltlichen Prägungen in unser heutiges Superintendentenamt eingeflossen sind. Albert Stein beschreibt es wie folgt: Das Superintendentenamt hat heute repräsentative, verwaltende und geistliche Funktionen.

1. repräsentative Funktion im Vorsitz der Kreissynode, im KSV, im Pfarrkonvent; und damit verbunden die Gesamtvertretung der genannten Gremien gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit insgesamt,

2. verwaltende Funktionen in der Leitung der Verwaltung des Kirchen-

kreises und der kreiskirchlichen Einrichtungen, in der Dienstaufsicht über die Amtsträger mit allem, was zu diesen Verwaltungsaufgaben gehört,

3. geistliche Funktionen in der Seelsorge der Pfarrerinnen und Pfarrer als pastor pastorum, in fachlicher Beratung, durch Verantwortung für die theologische und geistliche Arbeit in den Pfarrkonventen, besonders aber durch die Aufgabe der Ordination und der Einführungen.

Insofern kommt zu der von Ihnen formulierten Themenstellung (Seelsorge und Dienstaufsicht) noch die zentrale repräsentative Funktion hinzu. Ohne diese repräsentative Aufgabe sind Seelsorge und Dienstaufsicht in unserem Verständnis von Kirche gar nicht möglich. Nur weil Superintendentinnen und Superintendenten von der Synode gewählt sind, können sie pastores pastorum sein und die Dienstaufsicht wahrnehmen.

Ich möchte deshalb auch die repräsentative Funktion über Albert Stein hinaus eminent geistlich verstehen. Die Synode ist im Sinne von Barmen III die Gemeinde von Schwestern und Brüdern, in der der auferstandene Herr selbst durch die Gewissensentscheidung der Synodalen Menschen in Ämter beruft, damit sie in diesem Amt der Kirche Jesu Christi dienen im Sinne des Leitbildes einer geschwisterlichen Kirche nach Barmen IV. So auch beim Superintendentenamt. Seine spezifische Aufgabe ist es, die so verstandene Synode zu repräsentieren. Nehme ich diese theologische Dimension wirklich ernst, dann

Das Superintendentenamt hat heute repräsentative, verwaltende und geistliche Funktionen.

sind damit die Rollen- und Interessenkonflikte zwar nicht eliminiert, aber doch relativiert. Denn es geht um den einen Herrn nach Barmen III und den einen Dienst nach Barmen IV. Ein solches geistliches Verständnis des Amtes kann zur Kraftquelle einer gedeihlichen Zusammenarbeit der Ebenen werden.

Wenn ein Amtsträger, eine Amtsträgerin aus dieser geistlichen Kraft lebt, muss sie oder er nicht im Superintendentenamt „von Mißmut überschattet“ werden. So nämlich hat Johann Gottfried Herder sein Generalsuperintendentenamt in Weimar erlebt. Goethe hatte es ihm verschafft und geglaubt, ihm damit eine Sinekure (also ein müheloses, einträgliches Amt) verschafft zu haben, schreibt Rüdiger Safranski in seiner wunderbaren Schiller-Biographie (S. 268).

„... tatsächlich aber war es ein Amt mit erdrückender Arbeitslast. Herder trug Verantwortung für die Pastoren im Herzogtum, für die Lehrer, die Totengräber, die Kantoren und Organisten. Er führte die Oberaufsicht über die Lehrpläne der Schulen, man erwartete von ihm Visitationen, Inspektionen, Examinationen. Er war Verwaltungsbeamter, Seelsorger und Prediger und wollte doch vor allem Schriftsteller, Philosoph, Theologe, Archäologe, Dichter und Kritiker sein. So wurde sein Wesen allmählich von Mißmut überschattet.“

Herder hatte, liebe Schwestern und

Brüder, ein konsistoriales Superintendentenamt. So aber soll es unter uns nicht sein! Unser Superintendentenamt ist synodal-repräsentativ und kann deshalb als gegenseitiger geschwisterlicher Dienst verstanden werden. Gegenseitige Ermutigung anstelle von allmählicher Überschattung von Mißmut! Deshalb habe ich den Titel erweitert: „Das Superintendentenamt in der Evangelischen Kirche im Rheinland als synodales Amt zwischen Dienstaufsicht und Seelsorge“.

IV. Die Rechtsgrundlagen des Superintendentenamtes in der EKIR

Nun der Blick in unsere Gesetze. Ich nehme dazu die drei Begriffe von Albert Stein auf und versuche die drei Dimensionen von Repräsentanz, Dienstaufsicht und Seelsorge in unseren Ordnungen wieder zu finden.

1. Repräsentanz

Die repräsentative Aufgabe des Superintendentenamtes wird schon durch den Aufbau der Artikel 95 bis 125 der KO deutlich: Erst ist von der Kreissynode die Rede, dann vom KSV, dann vom Superintendentenamt.

Der KSV „leitet den Kirchenkreis im Auftrag der Kreissynode“, und die Superintendentin oder der Superintendent hat den Vorsitz in der Kreissynode und im KSV. Von hierher leiten sich die Aufgaben ab: Vertretung in der Öffentlichkeit, Sorge für

Das Superintendentenamt als gegenseitiger geschwisterlicher Dienst - gegenseitige Ermutigung anstelle von allmählicher Überschattung von Mißmut

die Ausführung der Beschlüsse, Aufsicht über die Kirchengemeinden und Presbyterien.

Wenn Thomas Barth in der RGG, Aufl. 4 schreibt ...

Kirchenkreise und Landeskirche „wirken ... bei der Bestellung des Superintendenten in der Regel zusammen; das Gewicht beider Seiten variiert je nach Amtsverständnis.“

... dann wird das rheinische Amtsverständnis besonders dadurch deutlich, dass die Kirchenleitung gemäß Art. 116,4 und 148, 3 KO gar nicht an der „Bestellung“ mitwirkt, sondern die Wahl lediglich bestätigt. (In gewisser Weise ist dies auch innerhalb unseres Systems ein Bruch. Systemkonform müsste die Kirchenleitung z.B. bei jeder dritten Superintendentenwahl das Vorschlagsrecht haben!)

Die geistliche Dimension der Repräsentanz zeigt sich m. E. in den Aufgaben nach Art. 122: Ordination, Leitung der Pfarrwahl, Einführung von PfarrerInnen. Nach meinem theologischen Verständnis geht es hier darum, gemäß Barmen III zum Ausdruck zu bringen, dass wir im Namen des erhöhten Christus ordinieren, wählen und in Dienste einführen. Jesus Christus handelt gegenwärtig als der Herr, durch Wort und Sakrament. Deshalb können Ordination, Pfarrwahl, Einführung ... nur als gottesdienstliche Handlung gestaltet werden, die durch das Superintendentenamt in ihrer übergemeindlichen Bedeutung zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Dass das Superintendentenamt zwar ein synodales Amt ist und als solches geschwisterlich eng in die Gremien eingegliedert ist, aber dennoch auch eine eigene Verantwortung hat, vor der sich die oder der Amtsinhaber bzw. -inhaberin nicht drücken kann, (etwa mit dem Hinweis, er oder sie habe nur Mehrheitsbeschlüsse auszuführen), lese ich aus Art. 120, 1 a + b: „Die Superintendentin oder der Superintendent trägt die Verantwortung für die Leitung des Kirchenkreises“ und erst dann heißt es: Sie oder er „führt den Vorsitz der Kreissynode und des Kreissynodalvorstandes“; dazu auch Art. 115,7: Wenn Aufgaben des Superintendenten vom KSV übernommen oder an einzelne KSV-Mitglieder delegiert werden, wird dadurch die Letztverantwortung des Superintendenten nicht eingeschränkt. Sprich: Er oder sie bleibt persönlich verantwortlich, wird allerdings im Sinne von Albert Stein visitiert, d.h. gestärkt, begleitet und konstruktiv kritisiert durch die Synode. Von diesem Amtsverständnis aus frage ich nun, wie die aufsichtliche Funktion in der KO vorkommt.

2. Dienstaufsicht

Der zentrale Artikel für die Dienstaufsicht ist Art. 121 KO:

Die Superintendentin bzw. der Superintendent hat zu wachen über

- die lautere Verkündigung des Evangeliums
- die gewissenhafte Ausrichtung des Dienstes aller Mitarbeitenden
- die Einhaltung der kirchlichen Ord-

Wenn Aufgaben des Superintendenten vom KSV übernommen oder an einzelne KSV-Mitglieder delegiert werden, wird dadurch die Letztverantwortung des Superintendenten nicht eingeschränkt.

nung im gesamten kirchlichen Leben.

Er oder sie hat

- mahnend auf die Abstellung von Mängeln, Nachlässigkeiten und Konflikten hinzuwirken,
- bei begründeten Beschwerden für Abhilfe zu sorgen,
- und wenn diese Möglichkeiten erschöpft sind, die Kirchenleitung zu informieren.

Er oder sie sorgt nach Art. 120 für die Ausführung der kreissynodalen Beschlüsse, ist verantwortlich für die Arbeit der kreiskirchlichen Einrichtungen, führt die Aufsicht über Kirchengemeinden, Presbyterien, Verbände und ihre Organe, sorgt für die Ausführung der Anordnungen der Kirchenleitung.

Im Pfarrdienstgesetz (EKD-Gesetz) heißt es in §28:

§ 28 (1) „Die Dienstaufsicht über die Pfarrerinnen und Pfarrer liegt bei den Superintendentinnen und Superintendenten ...sowie beim Landeskirchenamt ...“

Es geht also um ein Zusammenspiel Superintendentenamt/Landeskirchenamt, das im praktischen Vollzug gestaltet werden muss, wie es z. B. die Bestimmungen in §42 zeigen, wo der sensible Punkt der „Auflösung der Ehe“ behandelt wird:

(1) Wird die häusliche Gemeinschaft aufgehoben oder die Einreichung eines Scheidungsantrages für unvermeidbar gehalten, so haben Pfarrerinnen und Pfarrer die Super-

intendentin oder den Superintendenten ... unverzüglich zu unterrichten.

(2) Wird ein Antrag auf Ehescheidung gestellt, so haben Pfarrerinnen und Pfarrer dies dem Landeskirchenamt unverzüglich anzuzeigen.

Das Zusammenspiel wird auch in der Disziplinargesetzgebung deutlich:

Gemäß § 3, 3 der Disziplinarverordnung (EKG-Gesetz) ist die einleitende Stelle eines Disziplinarverfahrens das Landeskirchenamt, nicht die Superintendentin oder der Superintendent. D. h.: Herr des Verfahrens ist das LKA; das Superintendentenamt hat lediglich die Berichtspflicht.

Die Verantwortung des Superintendentenamtes besteht letztlich also darin, zu entscheiden, ob die Probleme vor Ort lösbar sind oder ob sie oder er das Landeskirchenamt einschalten muss, weil ihre oder seine Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Das LKA hat dann zu entscheiden, ob weitergehende Schritte, wie ein Disziplinarverfahren, einzuleiten sind.

Dabei ist und bleibt für unser Kirchenverständnis wichtig, dass auch das Landeskirchenamt keine von der Synode unabhängige Behörde ist, im Sinne des alten staatlichen Konsistoriums, sondern eine Verwaltung, die durch Repräsentanten der Synode, nämlich durch Kirchenleitungsmglieder, geleitet wird.

3. Seelsorge

Zentraler Artikel der KO zu diesem Thema ist Art. 121, 2: Der Superin-

Die Verantwortung des Superintendentenamtes besteht darin, zu entscheiden, ob die Probleme vor Ort lösbar sind oder ob sie oder er das Landeskirchenamt einschalten muss.

tendentin oder dem Superintendenten geschrieben wird, eben auch für den Präses, die Kirchenleitungsmitglieder und die handelnden Personen im Landeskirchenamt.

„obliegt die Seelsorge und Beratung der Ordinierten sowie Vikarinnen und Vikare im Kirchenkreis. Sie oder er soll ihnen helfen, ihr persönliches Leben und ihren Dienst gewissenhaft unter das Wort Gottes zu stellen und an ihrer Fortbildung ständig weiterzuarbeiten.“

Dazu kommt, weniger bekannt, Art. 156, 1 Satz 2:

Die oder der Präses

„übt in Gemeinschaft mit den Mitgliedern der Kirchenleitung, des Kollegiums des Landeskirchenamtes und den Superintendentinnen und Superintendenten den Dienst der Seelsorge an den Mitarbeitenden (alte KO, Art. 201, 1: an den Kirchlichen Amtsträgerinnen und Amtsträgern) und an den Gemeinden aus.“

Eine nähere Verhältnisbestimmung oder Abgrenzung, was Aufgabe des Superintendentenamtes und was Aufgabe des Präses, der Kirchenleitung und des Landeskirchenamtes in Bezug auf die Seelsorge ist, liegt in der KO nicht vor. Also auch hier ein Zusammenspiel, das in der Praxis definiert werden muss.

Insgesamt ist der Befund zum Thema Seelsorge in der KO dürftig, und es ist gut, dass die Seelsorge nicht in Gesetzesform gegossen ist – wie sollte dies auch gehen? Eminent wichtig aber ist, dass die seelsorgliche Verantwortung für alle, die an der Dienstaufsicht beteiligt sind, festge-

Inhaltlich wird die Seelsorge sehr ganzheitlich gesehen: Es geht um das persönliche Leben und den Dienst unter dem Wort Gottes, sowie um die Fortbildung. Aufgabe des Superintendenten ist es dabei m. E. weithin, die Rahmenbedingungen zu ermöglichen, zu motivieren und zu beraten und an einzelnen kritischen Punkten seelsorgerlich tätig zu werden.

*

Soweit der Blick in die Gesetzestexte. Was ich dabei mit den Begriffen Repräsentanz, Aufsicht und Seelsorge auseinander gezogen habe, gehört natürlich in der Praxis zusammen. Ich formuliere es einmal so:

Eine Superintendentin oder ein Superintendent soll sich im Bewusstsein, dass sie oder er gemeinsam mit dem KSV die Synode als die Gemeinde der Schwestern und Brüder repräsentiert, in der Jesus Christus als der Auferstandene lebt und wirkt, um die Erhaltung der Ordnung bemühen, damit das Leben und Arbeiten im Kirchenkreis möglichst gerecht und geschwisterlich geschehen kann, mit dem Ziel, dass wir unseren Auftrag mit möglichst wenig Reibungsverlusten wahrnehmen können. Das ist ja der Sinn der Dienstaufsicht! Und dies alles soll seelsorglich geschehen, d.h. die Person des einzelnen Mitarbeitenden muss im Blick sein.

Praktisch erlebe ich diese Seelsorge

Eminent wichtig ist, dass die seelsorgliche Verantwortung für alle, die an der Dienstaufsicht beteiligt sind, festgeschrieben wird.

kaum in der kontinuierlichen Begleitung einer Schwester oder eines Bruders. Dazu dient sicherlich besser die Supervision oder eine persönlich gewählte andere Form der Seelsorge. Ich erlebe die superintendentale Seelsorge zum einen in den Mitarbeitendengesprächen (Rückblick auf zwei Jahre Dienst, persönliche Zielfindung), und zum anderen in den konkreten, oft sehr akuten Problemen, wenn eine Schwester oder ein Bruder sich unter Druck gesetzt fühlt, etwa im Presbyterium oder im Kollegenkreis; wenn jemand Sorge hat, dass es Konflikte geben wird durch Umsetzung eines Projektes oder einer notwendigen Sparmaßnahme. Dann geht es darum, sich vorab mit dem Superintendenten auch persönlich zu beraten und ggf. um Unterstützung zu bitten. Oder es geht um die persönlichen Existenzfragen: Nach einer Synode z.B. wird – z. T. mit ernsten Existenzängsten – gefragt: „Was bedeutet denn nun dieser oder jener Beschluss für mich persönlich?“ Natürlich geht es auch um Eheprobleme, aber nicht im Sinne von Eheberatung, sondern um die Fragestellung: „Wie gehe ich mit der Problematik im Presbyterium, in der Gemeinde um? Was kann ich tun, was muss ich tun?“

Ich selbst empfinde dabei die Verbindung der drei Funktionen als hilfreich. Ich kann nämlich nicht nur zuhören und beraten, sondern auch etwas bewirken. Ich bin informiert und kann Einschätzungen abgeben. Ich kann auch handeln. Zum Beispiel ein Presbyterium besuchen und dort Blo-

ckaden überwinden helfen und in Drucksituationen dem Art. 51,1 KO von der Freiheit der Ordinierten in Verkündigung und Seelsorge Geltung verschaffen. Trotzdem stellt sich immer wieder die Grundfrage, ob diese Funktionenhäufung sinnvoll ist.

Deshalb nun Kapitel V.

V. Dienstaufsicht und Seelsorge – eine „Vereinigung von Unvereinbarem“?

1. Badisches Prälatenamt oder rheinisches Superintendentenamt – oder vielleicht beides?

Der Geist unserer juristischen Ordnung ist geprägt von der 3. Barmer These. Und diese redet nicht nur in Satz 1 vom auferstandenen Christus, der unter uns lebt und wirkt. Sie formuliert auch in Satz 2: Die Kirche „hat mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung ... zu bezeugen, dass sie allein sein (Christi) Eigentum ist ...“ Diese enge Verbindung von Evangelium und Ordnung der Kirche enthält implizit den Auftrag, die Kirche so zu gestalten, dass sie in ihren sichtbaren Vollzügen für Jesus Christus Zeugnis geben kann, - konkret: dass Ordnungen, Gesetze, auch Managementverfahren, so gestaltet werden, dass sie dem Evangelium zumindest nicht widersprechen.

Und hier liegt nun der innere Sinn der Verbindung von Dienstaufsicht und Seelsorge!

Diese enge Verbindung von Evangelium und Ordnung der Kirche enthält implizit den Auftrag, die Kirche so zu gestalten, dass sie in ihren sichtbaren Vollzügen für Jesus Christus Zeugnis geben kann.

Um den Konnex zwischen Botschaft und Ordnung herzustellen, verbindet unsere Kirchenordnung die administrative und die seelsorgliche Funktion im Superintendentenamt.

Entscheidungssträger müssen und sollen sich in ihrem Gewissen mit der Problematik herumschlagen, sowohl für die Verkündigung der Botschaft von der Versöhnung verantwortlich zu sein und mit dieser Botschaft seelsorgliche Verantwortung zu tragen als auch für die Gestalt der Kirche (mit allen Personalentscheidungen und Managementaufgaben) zuständig zu sein. Sie sollen leiten im Geiste Jesu und deshalb Dienstaufsicht in seelsorglicher Verantwortung wahrnehmen.

Albert Stein allerdings sieht diese Verbindung kritisch:

„Die sehr wichtige und schwierige Aufgabe der Seelsorge an den Pfarrern wird regelmäßig dadurch belastet, dass der Oberhirte zugleich dienstaufsichtsrechtliche, ja teilweise disziplinarische Befugnisse ... wahrnehmen soll. ... Das macht innere Vorbehalte der Pfarrer gegenüber der Seelsorge durch ihren Dienstvorgesetzten eher verständlich.“ (144)

Er empfiehlt dann das Amt des badischen Prälaten:

„Vorbildlich erscheint das Amt des badischen Prälaten ... Da er lediglich als beratendes Mitglied dem Oberkir-

chenrat angehört, kann er zwar sich dort mit seiner besonderen Personalkennntnis für die ihm Anbefohlenen einsetzen, braucht aber nicht für Entscheidungen die Mitverantwortung zu tragen, welche seine seelsorgerlichen Aufgaben belasten müssten.“ (146)

Also eine deutliche Trennung: hier Seelsorge, dort Dienstaufsicht! Ich plädiere trotzdem für den Geist von Barmen III und damit für unser geltendes System, weil damit diejenigen, die Personalentscheidungen treffen, nicht aus der seelsorglichen Verantwortung entlassen werden. Sie können nicht sagen: „Wir müssen die harten Entscheidungen treffen, Bruder Prälat (oder Schwester Prälatin) mag dann die seelsorgliche Nacharbeit leisten.“

Allerdings könnte das Gute und Sinnvolle des Prälatenmodells aufgenommen werden, wenn es ein solches Amt in unserem System zusätzliche gäbe, ohne die seelsorgliche Verantwortung von Superintendentenamt, Präses, Kirchenleitung und Landeskirchenamt aufzugeben. Das hieße, ein Amt, dessen Inhaberin oder Inhaber auf Wunsch der Betroffenen beratend hinzugezogen werden müsste. Im Sinne von KO Art. 115,7 würde eine solche Delegation des seelsorglichen Auftrages aber nicht die grundsätzliche Verantwortung der Superintendenten und aller Entscheidungssträger für die Seelsorge gemäß Art. 121 aufheben.

Entscheidungs-
träger sollen leiten
im Geiste Jesu und
deshalb
Dienstaufsicht in
seelsorglicher
Verantwortung
wahrnehmen.

2. Voraussetzungen für ein sinnvolles Zusammenwirken von Dienstaufsicht und Seelsorge

Abschließend möchte ich nun einige Punkte benennen, die m. E. zu beachten sind, damit das Superintendentenamt in unserer Form sinnvoll und hilfreich wahrgenommen werden kann – sozusagen eine kleine „Ethik der Zusammenarbeit“.

1. Beachtung der geistlichen Dimension des Amtes

Man kann Barmen III Satz 2 nicht haben ohne Barmen III Satz 1. D.h. ich kann nicht die Verbindung von geistlichem Dienst und juristischer Gestalt haben wollen, wenn ich nicht auch ein geistliches Verständnis des gemeinsamen Auftrages aller Schwestern und Brüder im Dienst des Auferstandenen habe. Ich kann die Verbindung der beiden Funktionen nur angemessen gestalten, wenn ich sie nicht als doppeltes Machtinstrument verstehe, mit dem ich zwischen verschiedenen Interessen (der Pfarrerrinnen und Pfarrer einerseits, des Landeskirchenamtes andererseits, dazwischen auch noch die strategischen Interessen der mittleren Ebene) jongliere. Segensreich kann ich die Doppelfunktion nur wahrnehmen, wenn ich mir darüber im klaren bin, dass es die eine Macht (nach Barmen III, Satz 1), nämlich die Kraft Jesu Christi, und den einen Dienst (nach Barmen IV) gibt, dem wir alle verantwortlich sind, und dass ich in diesem verbindlichen Beziehungsgeflecht für eine gewisse Zeit die Funktion des Superintendentenamtes

wahrzunehmen habe. Dafür, dass dies alles nicht nur ein idealistischer Überbau ist, sorgt die Synode als „Visitation der Visitierenden“

2. „Auftragsklärung“

Das Geflecht der Auftragslage im Superintendentenamt muss bewusst sein und immer wieder bewusst gemacht werden: Superintendenten bekommen „Aufträge“ (nicht im Sinne von „Anweisungen“, sondern im Sinne von „Erwartungen“, wie sie etwa in der Systemik analysiert werden), und zwar: von der Kirchenleitung und dem LKA, von den Amtsgeschwistern, (die eine seelsorgliche Vertrauensbeziehung erwarten können sollen), von den Interessen der Gemeinden (die bestimmte Konzeptionen und formulierte Dienstanweisungen erfüllt sehen wollen), von der gemeindlichen oder gesellschaftlichen Öffentlichkeit (die ggf. ein bestimmtes Pfarrbild durchgesetzt sehen will) und nicht zuletzt von der eigenen Person, die selbst Ziele und Interessen hat (zum Beispiel, wie sie im Superintendentenamt den Kirchenkreis gestaltet wissen, weiterbringen, umorganisieren will). Grundlagen systemischer Analyse sind sehr hilfreich, um in diesem „Auftragskarussell“ nicht unterzugehen und glaubwürdig zu bleiben! Dass ich Supervision im Superintendentenamt für unabdingbar notwendig halte, brauche ich wohl kaum zu betonen.

Dass ich Supervision im Superintendentenamt für unabdingbar notwendig halte, brauche ich wohl kaum zu betonen.

3. Das rechte Zusammenspiel von Vertraulichkeit und Transparenz

Vertraulichkeit ist ein hohes Gut! Es muss möglich sein, mit dem Superintendenten ein vertrauliches Gespräch zu führen über Sorgen und Ängste, über Konflikte, über Gelungenes und Misslungenes, über die eigenen Ideen und beruflichen Pläne, ohne dass dies alles weiter getragen wird. Dazu bedarf es entsprechender Räume und Wege, und entsprechender Vereinbarungen. Konkret: Ein Telefonat, ein Emailwechsel, ein vereinbartes Gespräch – bevor ein offizieller Vorgang daraus wird. Am Ende des Austausches muss vereinbart werden, welche Informationen wann an wen weitergegeben werden sollen, oder ob das Besprochene noch gar nicht spruchreif ist.

Das hört sich gut an. Es bedarf aber der Disziplin: Erstens auf Seiten des Superintendenten. Denn Vertraulichkeit bewahren heißt auch, Dritten gegenüber die Standhaftigkeit bewahren, gewünschte Information nicht zu geben. Zweitens sollte sich aber auch der Betroffene an die Vertraulichkeit halten und nicht seinerseits über Dinge reden, die den Superintendenten insofern in eine Bredouille bringen, weil die eben genannten Dritten sich dann von ihm hintergangen fühlen. Mir scheint, dass wir in Sachen Vertraulichkeit noch mehr Sensibilität in unserer Kirche brauchen.

Praktisch gesehen halte ich die Mitarbeitendengespräche für eine hervorragende Möglichkeit eines vertraulichen Raumes und habe bisher damit nur sehr gute Erfahrungen gemacht.

Die immensen Vorbehalte, die es anfänglich in unserem Kirchenkreis gab, sehe ich in keiner Weise bestätigt.

Das Gegenstück der Vertraulichkeit ist die Transparenz, auch sie ein hohes Gut! Nach dem Gesagten ist deutlich: Transparenz kann nicht bedeuten, jedem alles zu sagen, sozusagen: der Superintendent als „Kirchenkreiszeitung“, der deshalb ein interessanter Gesprächspartner ist, weil bei ihm ja viele Informationen zusammenlaufen und man das Neueste mitbekommen kann – „vertraulich“ natürlich, weil wir alle ja Schwestern und Brüder sind. - Um Himmels willen: Nein! Transparenz kann bedeuten, transparent zu machen, warum man bestimmte Informationen nicht transparent macht.

Hilfreiche Transparenz bezieht sich auf die Kriterien von Entscheidungsfindungen, auf Offenlegung und Diskussion von Zielen und Einschätzungen. Hier haben die Synode mit Superintendentenbericht, die Konzeptionen, aber auch Instrumente wie ein Superintendentenrundbrief u. a. ihren Ort.

4. Akzeptanz der Rolle des Superintendentenamtes

Versucht ein Amtsinhaber, eine Amtsinhaberin die Rolle des Superintendenten in dieser Weise auszufüllen, d.h. mit geistlichem Anspruch und mit einem angemessenen Verhältnis von Vertraulichkeit und Transparenz, dann ist sie oder er natürlich darauf angewiesen, in dieser Rolle auch ak-

Mir scheint, dass wir in Sachen Vertraulichkeit noch mehr Sensibilität in unserer Kirche brauchen.

zeptiert und unterstützt zu werden.

Wenn Pfarrerinnen und Pfarrer oder Presbyterien versuchen, ihre Schäflein ins Trockene zu bringen, ohne die Superintendenten zu beteiligen und ohne die Interessenlage des Kirchenkreises als der „Gemeinschaft der Gemeinden“ zu berücksichtigen und wenn sie nur dann nach der mittleren Ebene rufen, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, dann fördert solches Verhalten natürlich nicht das konstruktive Problemlösungspotential im Kirchenkreis.

Insgesamt ist das alles nicht anders als im Leben überhaupt: Vertrauen muss wachsen, durch gute Erfahrungen, die man miteinander sammelt. Und Vertrauen ist umgekehrt schnell zerstört, wenn schlechte persönliche Erfahrungen gemacht werden.

5. Differenzierte Seelsorgepraxis

Schließlich müssen Pfarrerinnen und Pfarrer natürlich auch bedenken, welche Rollen und Aufträge im Superintendentenamt zusammenfließen. Wenn ich als Pfarrer einen weitreichenden Fehler begangen hätte, von dem ich wüsste oder ahnte, dass er disziplinarrechtliche Konsequenzen haben könnte, dann kann ich nicht erwarten, den Superintendenten als seelsorglich-gebundenen Mitwisser zu gewinnen, der darüber schweigt und die Sache mit verantwortet. Solange ich (noch) nicht bereit bin, mich der Sache zu stellen und gerade in dieser Selbstklärung Seelsorge brauche, sollte ich seelsorgliche Begleitung zunächst an anderer Stelle suchen, bis ich soweit bin, mich auch den Konsequenzen zu stellen. Dann aber kann ich vom Superintendenten

erwarten, dass er oder sie mich in seelsorglich verantwortlicher Weise im weiteren Prozess begleitet. Die Seelsorge im engeren Sinne sollte dann aber delegiert werden.

Die andere Lösung, sich als Superintendent im disziplinarrechtlichen Konfliktfall nur um die seelsorgliche Aufgabe zu kümmern und die Dienstaufsicht zu delegieren, etwa an den Synodalassessor, halte ich für problematisch, da gemäß Art. 115,7 KO die Verantwortung auch bei Delegation letztlich beim Superintendenten bleibt. Die im engeren Sinne seelsorgliche Funktion sollte deshalb m.E. während eines laufenden Disziplinarverfahrens delegiert werden, ohne dabei die Verantwortung im Sinne der superintendentalen Seelsorge abgeben zu können, d.h. die Verantwortung für ein seelsorglich zumindest verantwortbares dienstaufsichtliches Verfahren.

VI. Zusammenfassung und Ausblick

1. Ich bin mit Ihnen nun einen weiten Weg gegangen. Wir haben das Superintendentenamt kennen gelernt als ein Amt mit spannungsreichen Funktionen, keine Sinekure, die sich Johann Gottfried Herder so gewünscht hätte. Dabei bezeichnet die Themenstellung, die Sie mir gegeben haben, die stärkste und sensibelste Spannung: Dienstaufsicht einerseits, Seelsorge andererseits.

2. Geschichtlich erklären lässt sich die Spannung aus dem Zusammenwachsen konsistorialer Dienstaufsicht, delegiert bis in die mittlere

Vertrauen muss wachsen, durch gute Erfahrungen, die man miteinander sammelt. Und Vertrauen ist umgekehrt schnell zerstört, wenn schlechte persönliche Erfahrungen gemacht werden.

Ebene, und synodalem Verständnis des pastorum.

3. Ich selbst entdecke im Prinzip einer geistlich verstandenen synodalen Repräsentanz die Kraft und die Grenze des Amtes. Dienstaufsicht und Seelsorge zusammenzubringen, das kann nur mit einem geistlichen Verständnis im Sinne von Barmen III und Barmen IV gelingen: ein Herr und ein Dienst, in dem wir alle stehen, um die Kirche möglichst nah am Profil Jesu Christi, des auferstandenen Herrn, der unter uns lebt und wirkt, zu gestalten. Dieses geistliche Verständnis gilt es heute verstärkt wieder zu betonen, besonders in einer Zeit, in der gerade der mittleren Ebene und damit auch dem Superintendentenamt mehr Aufgaben und Befugnisse zuwachsen werden.

4. Unsere Kirchenordnung atmet den Geist von Barmen. Und gerade die Verbindung von Dienstaufsicht und Seelsorge ist der Ansatzpunkt, um Leitungsverantwortung im Geiste Jesu Christi wahrzunehmen und Leitung nicht im Sinne einer Zweiregimenter-Lehre aus der seelsorglichen Verantwortung zu entlassen.

5. Zu überlegen wäre aber, ob unserer Kirche nicht doch auch ein Amt ähnlich dem badischen Prälaten gut täte. Das könnte eine Gruppe von synodal auf Zeit gewählten „rheinische Prälaten und Prälatinnen“ sein. Wobei der Name völlig untauglich ist: vielleicht besser ganz schlicht: „Vertrauenspfarrerinnen“ und „Vertrauenspfarrer“.

6. Damit ein geistliches Verständnis

von Leitung nicht nur ein schöner idealistischer Überbau ist, bedarf es erstens des Ernstnehmens unserer synodalen Entscheidungsstrukturen, aber auch zweitens einer gewissen Ethik des Zusammenwirkens der unterschiedlichen Ebenen und Funktionen in unserer Kirche. Als Eckpunkte einer solchen Ethik habe ich die rechte Verhältnisbestimmung von Vertraulichkeit und Transparenz zu beschreiben versucht.

Als Ausblick möchte ich nur eine Einschätzung weitergeben:

Im Blick auf die anstehenden Strukturveränderungen in unserer Kirche, mit dem geplanten Verantwortungszuwachs für die mittlere Ebene, sehe ich keinen vertieften Grund zur Besorgnis.

Die Veränderungen sind dringend notwendige Korrekturen, damit unsere Gemeinden, unsere Kirchenkreise und unsere Landeskirche auch in Zukunft synodal verantwortlich leitbar bleiben.

Ob unsere Kirche zukunftsfähig bleibt, das hängt im Wesentlichen nicht von solchen Korrekturen ab, sondern davon, ob und wie es uns gelingt, im Geiste Jesu Christi unsere jeweiligen Aufgaben zu erfüllen.

Superintendent Pfr. Dr. Markus Dröge

Ob unsere Kirche zukunftsfähig bleibt, das hängt im Wesentlichen davon ab, ob und wie es uns gelingt, im Geiste Jesu Christi unsere jeweiligen Aufgaben zu erfüllen.

**Der Pfarrverein im
Rheinland im Internet**

www.epir.de

Bericht des Vorsitzenden bei der Mitgliederversammlung am 5. November 2007 in Bonn



Der Vorsitzende, Friedhelm Maurer, berichtet vor der Mitgliederversammlung über die Ereignisse und Entwicklungen des zurückliegenden Jahres.

I.

Vor einem Jahr hat die Mitgliederversammlung den Vorstand einstimmig gebeten, *„weiterhin unbeirrt und nachhaltig das Ziel der Einrichtung einer gesetzlich geregelten Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland anzustreben“*.

Was ist seitdem geschehen?

Zunächst sahen wir uns mit empfindlichen Reaktionen aus dem Landeskirchenamt konfrontiert, die sich auf den Kommentar des Redaktionsteams auf Seite 1 unseres „Info-Briefes“ Nr.11 vom Dezember 2006 bezogen. Wir hätten Ihnen gerne die Emails von Herrn Oberkirchenrat Jürgen Dembek, von Herrn Landespfarrer Dr. Volker Lehnert und von Frau Landeskirchenrätin Doris Rösgen dokumentiert, aber es stand jeweils im P.S. der Vermerk, dass es sich nicht um einen Leserbrief für den nächsten „Info“- Brief handele.

Das für den 12. März 2007 geplante Gespräch mit dem Vorstand wurde von Herrn Dembek abgesagt, ein neuer Termin wurde uns nicht gegeben.

Nun hat sich der Verband der Pfarrvereine in Deutschland des Problems angenommen und ist mit einem Brief an Präses Nikolaus Schneider herangetreten, um das Gespräch zwischen der Kirchenleitung und dem Ev. Pfarrverein im Rheinland noch ein-

mal neu zu öffnen und zu einem alle Seiten zufrieden stellenden Ergebnis zu führen. Klaus Weber, der Verbandsvorsitzende, bringt in seinem Schreiben vom 26.9.2007 sein Bedauern zum Ausdruck, dass die Ev. Kirche im Rheinland die letzte große Kirche im Land ist, die noch immer kein Pfarrvertretungsrecht hat. Neben den Leitlinien der EKD vom September 1998 zur Regelung der Vertretung der Pfarrfrauen und Pfarrer, besteht schon seit 1973 von der Arnoldshainer Konferenz die Empfehlung, den Pfarrern und Pfarrfrauen eine geregelte Mitwirkung in den Fragen, die ihre rechtlichen und sozialen Belange betreffen, zu verschaffen. Für den Verband ist es schwer nachvollziehbar, dass in einer Zeit, in der wir in unseren Kirchen vor enormen neuen Herausforderungen stehen, in dem Ablehnungsschreiben von Frau Rösgen vom 12.9.2006 (vgl. „Info“-Brief 11/2006, S. 13f.) nur auf den Diskussionsstand von 1998/1999 verwiesen wurde und die in der Zwischenzeit in unseren Kirchen eingetretenen Veränderungen nicht ins Blickfeld kommen. Nach Meinung des Verbandes, der ca. 20.500 Pfarrfrauen und Pfarrer in Deutschland in 22 Pfarrvereinen repräsentiert (das sind ca. 75% der z.Zt. 22.636 aktiven Pfarrfrauen und Pfarrer und 6357 Pfarrfrauen und Pfarrer im Ruhestand), ist es heute unumgänglich, dass kirchenleitende

Organe und Mitarbeitende – und dazu gehören eben auch die Pfarrerinnen und Pfarrer - konstruktiv zusammenarbeiten und auf der Basis fester rechtlicher Grundlagen, wie sie im Mitarbeitervertretungsgesetz für kirchliche Mitarbeitende im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis schon gegeben sind, sich gemeinsam auf den Weg in die Zukunft machen.

Heute, nach fast sechs Wochen, liegt nach Auskunft von Klaus Weber noch immer keine Antwort auf seinen Brief vor. In seinem Grußwort am heutigen Vormittag hat unser Verbandsvorsitzender seine Bitte und sein Angebot an Düsseldorf unter Anwesenheit von Herrn Dembek wiederholt (vgl. S. 25 dieses „Info“-Briefes).

Wir hoffen also weiter auf das Zustandekommen dieses Gespräch mit der Leitung unserer Ev. Kirche im Rheinland, und ich hoffe, dass ich Ihnen an dieser Stelle im nächsten Jahr von Fortschritten berichten kann!

II.

Über die Mitarbeit des Vorsitzenden im Ständigen Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen und der stellvertretenden Vorsitzenden im Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss hinaus fordern wir als Pfarrverein ein geregeltes Verfahren bei Gesetzgebungen, die den Pfarrberuf betreffen. Wir wollen in unserer Kirche eine Kultur der Mitgestaltung verwirklicht sehen. Der Erlanger Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Bernd Mertens, Preisträger des Wis-

senschaftspreis des Dt. Bundestages, der sich mit Fragen der Gesetzgebungstechnik intensiv beschäftigt hat, vor allem mit der Frage, wie man gute und nachhaltige Gesetze machen kann, weist darauf hin, wie wichtig es in der Vorbereitungsphase ist, Stellungnahmen von Sachverständigen und Betroffenen einzuholen, und diese *„wirklich ernst zu nehmen und sie nicht nur pro forma, sozusagen als Ritual einzuholen“*. Auf die Frage, ob „Lobbyisten“ bei den Gesetzgebungsverfahren nicht Schaden anrichten, antwortete er der Zeitschrift „DAS PARLAMENT“: *„Lobbyisten erfüllen in unserer Demokratie eine wichtige Aufgabe. Man kann ihnen auch nicht vorwerfen, dass sie interessenbezogen argumentieren. Genau das müssen sie nämlich. Wenn man als Gesetzgeber Stellungnahmen von Lobbyisten bewertet, muss man im Hinterkopf haben, dass dies keine neutralen Sachverständigenäußerungen sind. Das heißt aber noch lange nicht, dass sie unbrauchbar oder gar falsch wären.“* (in: DAS PARLAMENT Nr.48, 27.11.2006, S. 18)

III.

Dass wir z.B. mit unseren Rechtsauffassungen in der Vergangenheit nicht falsch lagen, belegen neueste Urteile der kirchlichen Gerichtsbarkeit. So hat der Verwaltungsgerichtshof der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in einem Urteil vom 22. Februar 2007 (VGH 8/06) grundsätzliche Ausführungen gemacht, auf die sich Pfarrerinnen und Pfarrer in Konflikt-

Wir wollen in
unserer Kirche eine
Kultur der
Mitgestaltung
verwirklicht sehen.

fällen beziehen können. Es ging in dem betreffenden Abberufungsfall vor allem um die Frage des rechtlichen Gehörs, um die Frage der Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes sowie allgemein um die wesentlichen Grundbedingungen eines fairen Verfahrens. Das Gericht stellte dazu fest, dass es bei einer Anhörung nicht nur darum geht, dass die betroffene Pfarrerin oder der betroffene Pfarrer ihre bzw. seine Sicht der Dinge darstellt, sondern die Anhörung *„dient vielmehr auch und sogar in erster Linie der Vorbereitung des Beschlusses, ob die Abberufung überhaupt beantragt werden soll. Sie soll dem Pfarrer die Möglichkeit geben, auf die Willensbildung und Beschlussfassung der Mitglieder des Kreiskirchenrats Einfluss zu nehmen“* D.h. spätere Anhörungen, die oft nur noch formal und keineswegs ergebnisoffen durchgeführt werden, können einen eklatanten Verfahrensfehler nicht „heilen“ (a.a.O., 13).

Unmissverständlich stellt der Verwaltungsgerichtshof (VGH) fest: *„Das Gebot der Waffen- und Chancengleichheit kann es erforderlich machen, dem am Verfahren Beteiligten die Möglichkeit einzuräumen, sich der Hilfe einer Person seines Vertrauens, insbesondere eines Rechtsanwaltes, zu bedienen“* (ebd., 8), dazu ist dann aber auch *„faktisch die Möglichkeit zu geben“* (ebd., 11).

Durch dieses Urteil des höchsten innerkirchlichen Gerichtes wird die Rechtssicherheit von Pfarrerinnen und Pfarrer gestärkt, wenn in klaren

Worten festgehalten wird:

„Nach allgemeiner Auffassung gibt es auch im kirchlichen Bereich neben dem gesetzten Recht ergänzend ungeschriebenes Recht ... Nach ständiger Rechtsprechung der staatlichen Gerichte gehört zu den wesentlichen Grundsätzen eines rechtsstaatlichen Verfahrens das Recht auf ein faires Verfahren; es ist gekennzeichnet durch das Verlangen nach verfahrensrechtlicher Waffen- und Chancengleichheit ... Diese Grundsätze sind auch und erst recht innerhalb der Kirche anzuwenden.“ (ebd., 8)

Wo wir das in unserer Kirche schaffen – im Sinne der Bergpredigt Jesu die „bessere Gerechtigkeit“ im Umgang miteinander zu leben, können und dürfen wir gegenüber der Welt feststellen: *„Wir haben Frieden in der Kirche“* (Präses Nikolaus Schneider, in: *chrismon plus rheinland*, 01/07, S.56).

Ein weiteres Urteil hat unlängst den Anspruch auf ein faires Verfahren unterstrichen. Am 12. Oktober 2007 entschied das Verwaltungsgericht der Föderation Ev. Kirchen Mitteldeutschlands (EKM), dass die Nichtzuerkennung der Anstellungsfähigkeit eines Pfarrers im Probedienst aufzuheben ist, weil die Verweigerung der Zuerkennung der Dienstfähigkeit auf intransparenten Grundlagen beruhe und Beurteilungen von Voreingenommenheit und Unsachlichkeit geprägt seien.

IV.

Man sieht, es gibt Fortschritte im

Durch dieses Urteil des höchsten innerkirchlichen Gerichtes wird die Rechtssicherheit von Pfarrerinnen und Pfarrer gestärkt.

Kampf gegen Willkür und Mobbing. heit des Evangeliums willen?

Zu diesen Fortschritten haben die v.

Hilfsstellen im Land nicht unwesentlich beigetragen. Neben der Ev. Hilfsstelle in Moers im Bereich der EKIR (www.hilfsstelle.de), sind hier D.A.V.I.D. in Wiesbaden im Bereich der EKHN (www.david-uwde.de) und die bundesweite „Melsunger Initiative“ (www.melsungerinitiative.de) zu nennen. *Kirchliche Konflikte lösen – ohne Mobbing* - das ist der Leit-

spruch der Melsunger Initiative, die inzwischen auch als Gast bei der „Fuldaer Runde“ der Pfarrvereine und Pfarrvertretungen in Deutschland vertreten ist. Konflikte in der Kirche – ohne Willkür und Mobbing - lösen - darum geht es auch uns im Ev. Pfarrverein im Rheinland, wo wir uns seit vielen Jahren in vielen Fällen mit **B e h a u p t u n g e n v o n** „Nichtgedeihlichkeit“ auseinandergesetzt haben. Die zehn wegweisenden „Thesen zur ‚Nichtgedeihlichkeit‘ und zum ‚Wartestand‘ (vgl. S. 58f. dieses „Info“-Briefes), die der Vorstandsvorstand und die Mitglieder der „Fuldaer Runde“ im März 2006 **b e s c h l o s s e n h a b e n** (www.pfarrverband.de), markieren einen Fortschritt im Problembewusstsein. Wo die vorhandenen Formulierungen im Gesetzestext nicht ausreichen, um Missbrauch etwa des Ungedehlichkeitsparagraphen im Pfarrdienstgesetz auszuschließen, müssen sie ergänzt werden - ich erinnere an meine Anfangsfrage: wie macht man gute und nachhaltige Gesetze, in unserem Fall: ein gutes Pfarrdienstgesetz, das Amt und Person des Pfarrers und der Pfarrerin schützt um der Frei-

Der heutigen Mitgliederversammlung wollen wir drei Fragen vorlegen, die uns im Vorstand das Berichtsjahr über in besonderer Weise beschäftigt haben und wo wir der Meinung sind, Sie, liebe Vereinsmitglieder, um Ihr Votum dazu bitten zu sollen und zu müssen.

1) Es geht erstens um die Entscheidung, ob der Ev. Pfarrverein im Rheinland Fördermitglied im „Deutschen Pfarrdienstwohnungsinstitut – Verein für Mietwertmanagement – DPI“ - werden soll. Zur Sache selbst haben Sie vorhin Ausführliches gehört. Für die Diskussion steht uns der Geschäftsführer des in diesem Jahr gegründeten Vereins, der seinen Sitz im pfälzischen Speyer hat, Thomas Jakobowski, zur Verfügung.

2) Ebenfalls wollen wir Sie um Ihr Votum bitten, ob die Arbeit der „Hilfsstelle für Ev. Pfarrer, Verein zur Unterstützung evangelischer Theologinnen und Theologen, die von Mobbing, Abberufung und Entlassung betroffen sind“ e.V., Moers, vom Pfarrverein finanziell unterstützt werden soll. Dazu ist der Vorsitzende dieses Vereins, Pfarrer i.R. Roland Reuter, unter uns, der nachher Gelegenheit haben wird, seinen Antrag zu erläutern und von der Arbeit des Vereins zu berichten. Eine Arbeit, die notwendiger ist denn je. Ich hatte bei meinem Amtsantritt vor acht Jahren, als ich zur Arbeit der Hilfsstelle befragt wurde, gehofft, dass sich das Problem bald erledigen würde, das

Konflikte in der Kirche – ohne Willkür und Mobbing lösen - darum geht es auch uns im Ev. Pfarrverein im Rheinland.

die Existenz eines solchen Vereins rechtfertigt. Jetzt muss ich leider feststellen, dass Mobbing weiter zugenommen hat und wie ein Krebsgeschwür nicht nur in unserer Gesellschaft, sondern peinlicherweise auch in unserer Kirche wuchert. Um die Mobbingopfer wird sich immer noch zu wenig gekümmert. Das zu tun erfordert Aufwand an Zeit, erfordert ideelles, aber letztendlich eben auch finanzielles Engagement.

3) Die dritte Angelegenheit hat es auch mit finanziellen Aufwendungen zu tun. Wie Sie wissen, gibt es über den Verband der Pfarrvereine in

Deutschland eine Studienhilfe in Form eines Darlehns bzw. zusätzlich in Form einer nicht rückzahlungspflichtigen Beihilfe für Pfarrfamilien, wenn mindestens 3 Kinder (in den neuen Bundesländern 2 Kinder) gleichzeitig studieren oder sich in entsprechender Kosten verursachender Ausbildung befinden. Sie können die derzeit gültigen Kriterien für die Gewährung dieser Studienhilfe nachlesen im Beiheft zum Pfarramtskalender 2008 auf den Seiten 8 und 9. Nun haben wir im Bereich unserer Landeskirche durch erzwungenen Vorruhestand einige besondere Härtefälle. Die Vorruhestandsbezüge ermöglichen es den betroffenen Pfarrern und Pfarrern mit nur etwas über 50% des Grundgehältes nicht, ihre Kinder in Studium und Ausbildung so zu unterstützen, wie das Pfarrer und Pfarrern mit vollen Bezügen können. Der Verband der Pfarrvereine in Deutschland hat es bislang abgelehnt, seine Förderungs-

richtlinien anzupassen, weil er hier ein vor allem rheinisches Problem sieht (das wahrscheinlich weiter zunehmen wird, wenn durch das geplante Auswahlverfahren noch viel mehr Pfarrern und Pfarrern in den Vorruhestand entlassen werden). Die Frage einer Unterstützung der betroffenen Familien von Vorruhestandspfarrern und -pfarrern wurde an uns zurückverwiesen, konkret: ob wir dann eine Studienhilfe gewähren können, wenn „nur“ zwei Kinder gleichzeitig im Studium oder sonstiger kostenintensiver Ausbildung sind.

VI.

Weil unsere diesjährige Mitgliederversammlung durch den Tagesordnungspunkt Mietwertfestsetzung und Dienstwohnungsbesteuerung sowie durch die eben von mir zur Aussprache genannten Diskussionspunkte sowie auch noch durch die anstehenden Wahlen zeitlich ausgelastet ist, fasse ich mich in meinem Bericht in diesem Jahr kürzer und komme nun zum Schluss.

Viel wäre noch zu sagen zu dem geplanten zentralen Bewerbungs- und Auswahlverfahren.

Auch hier muss leider festgestellt werden, dass der Ev. Pfarrverein im Rheinland von der Abteilung I des Landeskirchenamtes nicht in den Beratungsprozess einbezogen worden ist - im Unterschied zum Rheinischen Konvent, dessen Stellungnahme „Wählen statt Würfeln“ uns vor ein paar Tagen zugegangen ist (vgl. S. 41ff. dieses „Info“-Briefes). So können wir aus dieser Stellungnahme

Jetzt muss ich leider feststellen, dass Mobbing weiter zugenommen hat und wie ein Krebsgeschwür nicht nur in unserer Gesellschaft, sondern peinlicherweise auch in unserer Kirche wuchert.

lediglich Rückschlüsse ziehen auf die entsprechenden Vorlagen, wie die Vergabe der Probedienst- und mbA-Stellen geschehen soll.

Ganz wichtig scheint mir, dass diese „angedachten“ Verfahren wirklich *zu Ende gedacht* werden, sonst werden wieder nur neue Probleme entstehen. Geist und Verfassung unserer Kirche müssen bewahrt bleiben.

Ich denke vor allem an das Recht der Gemeinde zur freien Pfarrwahl, hier muss es weiterhin möglich sein, dass aus einem großen Spektrum von Kandidaten und Kandidatinnen die für die jeweilige Gemeinde tatsächlich geeignete Persönlichkeit gesucht und gewählt werden kann. Der Gefahr muss gewehrt werden, dass durchaus geeignete Theologinnen und Theologen „auf der Strecke bleiben“ und also nicht ins Pfarramt kommen oder eben im vorzeitigen Ruhestand verschwinden, weil sie in einer zentralen Vorauswahl ausgefiltert werden. Ein technokratisches Vorgehen ist nicht erstrebenswert, es führt letztendlich nur zur Frustration und Resignation auf allen Seiten.

Die Eignung zum Pfarrberuf hat es noch immer mit Berufung und Persönlichkeit zu tun. Menschliche Würde darf in den Verfahren nicht verletzt werden, indem Menschen in ihrer Berufssehre gedemütigt werden. Eine Kultur des Vertrauens und der Barmherzigkeit darf nicht von einem grundsätzlichen Misstrauen und einer unevangelischen Dauerkontrolle abgelöst werden.

Wenn es richtig ist, dass in der Ver-

gangenheit in der Personalpolitik unserer Kirche große Fehler gemacht worden sind, so darf man diese Fehler jetzt nicht auf dem Rücken der Schwächsten austragen. Vor einiger Zeit las ich (beim Warten im Friseursalon in der Kolumne einer Sport-Illustrierten) ein äthiopisches Sprichwort, das eine große Wahrheit in einem schlichten Bild ausdrückt: *„Das erste Kamel einer Karawane hält alle auf, das letzte erhält die Prügel“*.

Nun sind wir vielleicht nicht allesamt Kamele in einer Karawane, aber auf dem Weg unserer Kirche sind wir auf jeden Fall *„allesamt Sünder und ermangeln des Ruhmes, den wir bei Gott haben sollten“* (Röm 3,23). Wenn wir uns aufgrund der uns durch Gottes Gnade geschenkten Gerechtigkeit - allein aus Glauben - in Dankbarkeit für Recht und Gerechtigkeit in der Welt einsetzen – und das bis in die Sprache hinein, wo wir uns redlich um einen „gerechten Sprachgebrauch“ bemühen, dann sollten wir uns im eigenen Haus nicht der Wahrnehmung dessen verschließen, was Kollegen und Kolleginnen im Pfarrberuf heute als ungerecht empfinden.

Wir im Pfarrverein verschließen uns dem nicht, und weil wir es wagen, das Unangenehme anzusprechen, sind wir manchen unbequem mit unserer Kritik. Aber nur so erfüllen wir unseren Auftrag.*

Pfarrer Friedhelm Maurer
Vorsitzender

* Im Berichtsjahr haben wir das Ver-



Die Zahl der Teilnehmenden überstieg die Anmeldungen: über 80 Pfarrerinnen und Pfarrer kamen zum Rhein. Pfarrerinnen- und Pfarrertag nach Bonn. Gespannte Aufmerksamkeit und engagierte Diskussion kennzeichneten die Tagungsatmosphäre.



Brigitte Pannen aus dem Norden unserer Landeskirche - aus Kleve

Neu im Vorstand

Ulrike Cyganek aus Siegburg



trauen von 29 neuen Mitgliedern geschenkt bekommen. Von den 7 ausgeschiedenen Mitgliedern sind 4 aus Altersgründen ausgeschieden, ein Mitglied hat die Landeskirche gewechselt und zwei Mitglieder sind ganz aus dem Pfarrdienst ausgeschieden. Fünf Mitglieder sind verstorben, ihrer werden wir am Ende unserer Versammlung gedenken. Aktuell zählen wir in unserem Pfarrverein 930 Mitglieder.

Mitgliederversammlung wählt neue Vorstandsmitglieder

Auf der diesjährigen Versammlung waren die Mitglieder aufgerufen, in geheimer Wahl über die Zusammensetzung des Vorstandes zu entscheiden.

Asta Brants, Gerhard Rabius und Peter Stursberg, die schon bisher zum Vorstandsteam gehörten, kandidierten wieder und wurden in ihrem Amt bestätigt.

Erwin Krämer gab sein Amt vorzeitig auf und Matthias Weichert stand für eine erneute Kandidatur nicht zur Verfügung. Somit wurden zwei neue Mitglieder in den Vorstand gewählt, die wir hier kurz vorstellen.

Brigitte Pannen ist 51 Jahre alt, verheiratet und seit 1981 im Dienst der rheinischen Kirche. Sie war zunächst Gemeindepfarrerin in Wuppertal, dann in Kleve. Seit 2005 ist sie Pfarrerin im Wartestand mit einem Beschäftigungsauftrag in der Krankenhausseelsorge.

Sie will interessiert und aufmerksam

die aktuellen Veränderungen - Abbau des Wartestandes, Einrichtung von mbA-Stellen - und die damit verbundenen Umgestaltungen in unserer Landeskirche beobachten. Brigitte Pannen engagiert sich gegen die Ausgrenzung von Kolleginnen und Kollegen und für ein konstruktives Miteinander in unserer Kirche.

Ulrike Cyganek ist 49 Jahre alt und seit 1984 im kirchlichen Dienst. Bis 1991 war sie Pfarrerin in Köln-Porz, danach in Siegburg. Sie hat 1999 ein berufsbegleitendes, zweijähriges Fernstudium in Journalistik, Medien, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Kreation beim GEP als „Kommunikationswirtin“ mit sehr gut abgeschlossen.

Ulrike Cyganek kämpft seit zwei Jahren um ihre Pfarrstelle. Ein Disziplinarverfahren gegen sie wurde eingestellt, ein Lehrbeanstandungsverfahren erst gar nicht eingeleitet. Nachdem die Landeskirche den Fall im Januar 2007 als abgeschlossen betrachtete, leitete das Presbyterium der Siegburger Kirchengemeinde dennoch ein Abberufungsverfahren ein, gegen das Ulrike Cyganek Widerspruch eingelegt hat.

Ihre Erfahrungen aus der zurückliegenden Zeit haben sie veranlasst, für ein Amt im Vorstand zu kandidieren. Sie möchte die wichtige Arbeit im Pfarrverein durch ihre Erfahrungen stärken und sich dafür einsetzen, dass wir als Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKIR eine angemessene und kompetente Pfarrvertretung haben.

Peter Stursberg

Grußwort beim 38. Rheinischen Pfarrerinnen- und Pfarrertag am 5.11.07 in Bonn



Der Verbandsvorsitzende
Klaus Weber

Es ist wichtig, auf
EKD-Ebene eine
schlagkräftige
Pfarrervertretung
bilden zu können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
ich freue mich, nach längerer Zeit wieder einmal am Rheinischen Pfarrerinnen- und Pfarrertag teilnehmen zu können und grüße Sie alle vom Verband der Vereine evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland.

Ich berichte Ihnen kurz von der letzten Mitgliederversammlung unseres Verbandes, die Ende September in Bad Boll stattfand. Das beherrschende Thema war neben Satzungsfragen die zukünftige Gestaltung der Pfarrervertretung auf EKD-Ebene.

Noch vor einigen Jahren erschien der Wunsch nach einer geeinten EKD als kaum umsetzbar. Heute gehen wir mit raschen Schritten darauf zu.

Für 2010 ist ein einheitliches Pfarrergesetz der EKD geplant. Die Vorarbeiten dazu laufen bereits. Als erster Schritt auf diesem Weg ist für 2009 ein gemeinsames Disziplinalgesetz vorgesehen.

Wenn nun durch die Schaffung eines einheitlichen Pfarrergesetzes weitreichende Kompetenzen von den Gliedkirchen auf die EKD übertragen werden, ist die Bildung einer Gesamtpfarrervertretung auf EKD-Ebene unabdingbar. Zurzeit wird von der EKD als Modell favorisiert, unseren Verband als den zuständigen und einzigen Berufsverband für Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKD bei der Vorbereitung des Disziplinalgesetzes und

des Pfarrergesetzes zu beteiligen. Dies wäre eine Regelung in Anlehnung an das Bundesbeamtengesetz und das Tarifvertragsrecht, in denen die Spitzenverbände und die zuständigen Gewerkschaften einbezogen werden.

Wichtig ist uns dabei, dass wir auf EKD-Ebene eine schlagkräftige Pfarrervertretung bilden können. Dazu ist ein eigenes Pfarrervertretungsgesetz nötig, in dem die Rechte und Pflichten genau und verbindlich beschrieben sind. Um dies erreichen zu können, müssen aber erst einmal alle Gliedkirchen für ihren Bereich Pfarrervertretungen einrichten und sich von der Notwendigkeit dieser Vertretungen überzeugen lassen, damit dies auch auf EKD-Ebene selbstverständlich wird.

In den Gliedkirchen der EKD, in denen es noch keine Pfarrervertretung gibt, muss diese deshalb dringend eingerichtet werden. Es kann nicht sein, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in dieser Hinsicht schlechter gestellt werden als die anderen kirchlichen Mitarbeitenden.

Weil die Pfarrerinnen und Pfarrer nicht nur eine besonders qualifizierte Berufsgruppe darstellen, sondern durch die Ordination auch in besonderer Weise an die Kirche gebunden sind, wäre es völlig unverständlich, ihnen weniger Rechte als anderen Mitarbeitendengruppen sowohl bei der Regelung des Dienstrechts als

auch in einzelnen Personalangelegenheiten zuzugestehen.

Wenn das Perspektivpapier der EKD den Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer als den „Schlüsselberuf der evangelischen Kirche“ sieht und den Pfarrerinnen und Pfarrern die Rolle der „leitenden geistlichen Mitarbeitenden“ (6. Leuchtfeuer) in der Kirche zuweist, dann müssen sie auch folgerichtig an der Leitungsverantwortung beteiligt werden. Die angemessene Form dafür ist die kirchengesetzlich geregelte Pfarrervertretung.

Es ist uns im Verband völlig unverständlich, dass immer noch einige Kirchen – neben Berlin-Brandenburg - Schlesische Oberlausitz, Lippe und Pommern auch die Evangelische Kirche im Rheinland – keine gesetzlich geregelte Pfarrervertretung eingerichtet haben. In diesen Kirchen nehmen wohl die Vorstände der Pfarrvereine mehr oder weniger geordnet diese Aufgabe wahr. Da aber in diesen Kirchen kein Rechtsanspruch auf eine Mitwirkung besteht, hängt die Beteiligung letztlich doch vom Wohlwollen der Kirchenleitungen ab.

Unsere Kirchen werden den Weg in die Zukunft nur dann meistern können, wenn die Mitarbeitenden und die Kirchenleitungen gemeinsam Verantwortung für diesen Weg übernehmen. Wir brauchen dazu einen neuen Stil des Miteinanders sowohl der verschiedenen Mitarbeitendengruppen untereinander als auch der Kirchenleitungen mit den Pfarrerinnen und Pfarrern.

Die Beteiligung an der Verantwortung für die Kirche motiviert Pfarrerinnen und Pfarrer, gibt ihnen das Gefühl, gebraucht und ernst genommen zu werden, entlastet auf der anderen Seite die Kirchenleitung und bereichert die gemeinsame Arbeit. Denn dies ist doch offensichtlich: Wenn mehr Menschen verantwortlich mitarbeiten und mitdenken, entwickelt sich ein größeres Potential an kreativen Kräften als bei wenigen. Partizipation schafft Zufriedenheit und setzt Phantasie und Ideenreichtum frei. Ich bin guter Hoffnung, dass wir auf diesem Weg den Herausforderungen heute und in Zukunft gerecht werden können.

Unser Verband fordert deshalb alle Kirchenleitungen auf, Pfarrervertretungen einzurichten und dort, wo schon Vertretungen arbeiten, diese nicht als lästige Bittsteller, sondern als ernst zu nehmende und kompetente Gesprächspartner zu betrachten und zu behandeln.

Wir haben Ihrer Kirchenleitung signalisiert, dass wir gerne bereit sind mitzuwirken, vorhandene Hürden zu überwinden, damit auch im Rheinland ein Pfarrervertretungsgesetz verabschiedet werden kann. Ich bin auf die Reaktion der Kirchenleitung gespannt.

*Pfr. Klaus Weber,
Verbandsvorsitzender*

Als „leitende geistliche Mitarbeitende“ müssen Pfarrerinnen und Pfarrer an der Leitungsverantwortung beteiligt werden.

Neueste Entwicklungen in Sachen „Mietwertbesteuerung“

EPIR fördert Mietwertcheck

Zur Vorgeschichte

Es gab in den zurückliegenden Jahren keine Ausgabe des Infobriefes, in der wir nicht zum Thema „Mietwertbesteuerung“ berichtet hätten. Leider gab es fast ausnahmslos nichts Neues zu berichten, da das Landeskirchenamt (LKA) sich stereotyp auf eine Anrufungsauskunft des Betriebsstättenfinanzamtes Düsseldorf-Nord aus dem Jahre 2003 berief und auf dieser Grundlage in einer Vielzahl von Fällen deutlich überhöhte Mietwerte ansetzte. Für die zurückliegende Zeit bis zum 1. Januar 2003 sollten Kolleginnen und Kollegen bis zu 15.000 Euro (!!!) an Steuern nachzahlen. Wer mit der Höhe seines Mietwertes nicht einverstanden war, stieß mit entsprechenden Widersprüchen im LKA auf taube Ohren.

Es kam Bewegung in diese Angelegenheit, weil es sich hier nicht um ein singulär „rheinisches“ Problem handelte. Auch in anderen Landeskirchen stellte sich heraus, dass die Mietwerte in der Regel überhöht waren und berechtigte Abschläge unberücksichtigt blieben. Der pfälzische Pfarrverein stellte seinerzeit Kontakt her zur Kanzlei GLDP in Mannheim. Steuerberater und Rechtsanwalt Erhard Gütter vertrat Kolleginnen und Kollegen erfolgreich und konnte entsprechende Mietwertreduzierungen erzielen. Sein erfolgreiches Vorgehen sprach sich in den Vereinen des Deutschen Verbandes schnell herum,

so dass Gütter im Laufe der Zeit auch im Bereich anderer Landeskirchen tätig werden konnte. Die anfängliche Skepsis landeskirchlicher Behörden weichte auf: Nach und nach übertrugen die Verwaltungen der Steuerkanzlei die Überprüfungen der Mietwerte und übernahmen auch die damit verbundenen Kosten. Für die Braunschweigische Landeskirche lohnte sich der Auftrag an Gütter: Aus einer Steuernachforderung in Höhe von 380.000 Euro wurde eine Rückerstattung in Höhe von 350.000 Euro, die der Pfarerschaft rückvergütet wurde. Zugleich konnte GLDP dem LKA durch mit den Finanzbehörden jeweils einzeln abgestimmte Mietwerte maximale Rechtssicherheit auf niedrigst möglichem Mietwertniveau liefern.

Nur das LKA unserer Landeskirche blieb unbeirrbar auf falschem Kurs und lehnt trotz aller Vermittlungsbemühungen des EPIR eine externe Beratung bis in die Gegenwart ab. So gibt es bis heute keinen anderen Weg, als im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung den Mietwert durch das dann zuständige Wohnsitzfinanzamt überprüfen zu lassen. In allen bekannten Fällen ließen sich auch im Bereich der EKIR erhebliche Reduzierungen erreichen. Die Kosten dieser Verfahren gehen allerdings zu Lasten der Dienstwohnungsinhabenden. Die Reaktionen aus dem LKA nähren den Eindruck, dass man über diese positive Entwicklung nicht er-



Als kompetenter Experte informierte Rechtsanwalt und Steuerberater Erhard Gütter aus Mannheim die Mitgliederversammlung über die neuesten Entwicklungen in Sachen Mietwertbesteuerung

freut ist. Andererseits wurde und wird aber auch nichts unternommen, um Pfarrerinnen und Pfarrer in ihren berechtigten Anliegen zu unterstützen. Weiterhin werden die Kosten entsprechender Verfahren auf die DW-Inhaber/innen abgewälzt.

Neue Anweisung der OFD

Im August d. J. hat die OFD Rheinland eine neue Anweisung erlassen, nach der nun der geldwerte Vorteil für die Überlassungen der Dienstwohnungen berechnet werden soll. (Sie finden die Anweisung auf unserer Homepage unter www.epir.de). In wesentlichen Teilen weicht die neue Anweisung von der bisherigen Vorgehensweise ab und eröffnet Spielräume, die eine realistische und vor allen Dingen auch angemessene Festsetzung des steuerlichen Mietwertes ermöglichen. Es ist offenkundig, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Engagement der Kanzlei GLDP und dieser Verfügung gibt, denn die Finanzverwaltung wurde mit einer Vielzahl von Einsprüchen und Steuerrückforderungen konfrontiert, die im Ergebnis für die Steuerpflichtigen durchweg erfolgreich ausgingen.

EPiR fördert Mietwertcheck

Beim Pfarrerinnen- und Pfarrertag in Bonn verwies der leitende Dezernent der Abteilung I, Oberkirchenrat Jürgen Dembek, auf die Mietwertproblematik. Bis auf etwa 140 Dienstwohnungen habe man alle Mietwertfestsetzungen überprüft und auf der Grundlage der Auskunft aus dem Jahre 2003 neu festgesetzt. Man wol-

le diese Festsetzungen sobald wie möglich auf der Grundlage der neuen Anweisung überprüfen und ggf. korrigieren. Man hoffe allerdings auch, die entsprechende Abteilung personell aufstocken zu können, damit die Arbeit bewältigt werden könne.

Den entscheidenden Knackpunkt benannte Dembek aber nicht: Die Anweisung gilt nur für die Veranlagungszeiträume 2007-2009, die davor liegenden Zeiten werden durch das LKA nicht berücksichtigt werden. Wenn man aber davon ausgehen kann, dass die Mietwerte überhöht festgesetzt wurden, dann kann man auch für die Zeit vor 2007 entsprechende Rückforderungen an die Finanzverwaltung richten. Dazu benötigt man aber wohl in aller Regel kompetente Steuer- und Rechtsvertretung. GLDP rollt hier möglichst alle noch nicht verjährten Steuerjahre auf. In einem aktuell abgeschlossenen Verfahren hat das Wohnsitzfinanzamt dem von GLDP vertretenen Kollegen für 2002-2006 knapp 10.000 Euro rückerstattet. Weitere 1.500 Euro Rückerstattung hat der Kollege noch aus 2007 zu erwarten.

Daher hat die Mitgliederversammlung (MV) beschlossen, ihren Mitgliedern einen „Mietwertcheck“ durch die Kanzlei GLDP anzubieten - das LKA lehnt eine Zusammenarbeit mit GLDP trotz einer erneuten Anfrage von EPiR weiterhin kategorisch ab. Im Rahmen dieser Vorprüfung wird ermittelt, ob der Mietwert überhöht ist und welche Möglichkeiten zu einer entsprechenden Reduzierung



In seinem Grußwort am Beginn des Pfarrerinnen- und Pfarrertages ging der Leiter der Abteilung I, Oberkirchenrat Jürgen Dembek, auch auf die Differenzen im Zusammenhang mit der Festsetzung des steuerlichen Mietwertes durch das LKA ein.

bestehen. Die Kosten für die Vorprüfung (50,00 Euro) trägt EPiR. Die weitergehenden Kosten für das Rückforderungsverfahren müssen die Betreffenden dann selbst tragen; sie können aber in der Regel aus der Steuerrückerstattung beglichen werden. Im Erfolgsfall muss laut Beschluss der MV der Betrag in Höhe von 50,00 Euro an EPiR zurückerstattet werden.

Wer diesen Mietwertcheck in Anspruch nehmen will, setze sich mit Pfarrer Peter Stursberg in Verbindung, damit die erforderlichen Formalitäten erledigt und eine Kontaktaufnahme zur Kanzlei vorbereitet werden kann.

In diesem Zusammenhang soll nicht versäumt werden, auf eine weitere Möglichkeit zu verweisen, wie eine Überprüfung des Mietwertes erfolgen kann. Dazu weisen wir auf den folgenden Artikel hin, in dem sich das „*Deutsche Pfarrdienstwohnungsinstitut - Verein für Mietwertmanagement*“ (DPI) vorstellt. Die MV hat ebenfalls beschlossen, beim DPI eine Fördermitgliedschaft zu begründen. Da das Thema „steuerlicher Mietwert“ während des Dienstes ein Dauerbrenner bleiben wird (Veränderung der Dienstverhältnisse, Neuauflage von Mietspiegeln etc.), macht eine Mitgliedschaft bei DPI durchaus Sinn!

Peter Stursberg

Aus dem DPI-Infobrief Nr. 1

Der Verein wurde am 19. Februar diesen Jahres in Speyer gegründet.

Über 30 Mitglieder sind bis Juli dem Verein bereits beigetreten. Im Status einer Fördermitgliedschaft haben dabei bereits drei Pfarrervereine und viele Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Landeskirchen den Antrag auf Mitgliedschaft gestellt. Auch einige Priester aus mehreren Bistümern konnten ebenfalls als Mitglieder begrüßt werden.

Der Verein für Mietwertmanagement hat einen Steuerjuristen als Vertragsanwalt beauftragt, der sich der vielfältigen Mietwertfragen annehmen kann. Da oft die Frage gestellt wird, warum der Beitritt zum dpi, dem Verein für Mietwertmanagement, notwendig ist, hier die Begründung für eine Förder- bzw. Einzelmitgliedschaft:

Der Kontakt zu unserem Vertragsanwalt in Mannheim, Herrn RA/STB Erhard Gütter, muss nicht unbedingt über das dpi erfolgen und setzt auch keine Einzelmitgliedschaft im dpi voraus. Dieser Kontakt und die damit verbundene Beratung geschehen dann allerdings auch zu den marktüblichen Konditionen. Die Verhandlungen und Unterstützungen in diesem Rahmen betreffen vor allem aktuelle Mietwertfragen des laufenden Steuerjahres. Für diesen Bereich ist die Fördermitgliedschaft eines Pfarrvereins oder einer Landeskirche im dpi entscheidend.

Eine besondere Betreuung und die Abklärung von Steuerbescheidänderungsmöglichkeiten vergangener Jahre – d.h. Steuererstattung – kann über die Mitgliedschaft des dpi zu

Da das Thema „steuerlicher Mietwert“ während des Dienstes ein Dauerbrenner bleiben wird, macht eine Mitgliedschaft bei DPI durchaus Sinn!

besonders günstigen Konditionen erfolgen. Die persönliche Mitgliedschaft im dpi ist dann allerdings Voraussetzung. In der Mitgliedschaft ist außerdem eine kostenlose Grundberatung enthalten, die das weitere Verfahren und die damit verbundenen Kosten klären hilft.

Drei Themenbereiche haben sich in dem ersten halben Jahr dpi als zentral herausgestellt:

1. Die klassische steuerliche Mietwertberechnung der Pfarrwohnung, also die Festsetzung des zu versteuernden geldwerten Vorteils aufgrund der Überlassung einer Dienstwohnung oder Anrechnung einer Dienstwohnungsvergütung. Bei diesem Thema geht es meist um die Verminderung des Mietwertes aufgrund von baulichen Gegebenheiten und die Festsetzung der Berechnungsgrundlage.

2. Ein weiterer Aspekt sind auch die Nebenkosten, die aufgrund von Alter, Zustand und Ausstattung der Pfarrwohnungen in vielen Fällen unzumutbar sind. Dieses Thema wird begleitet von einer Forderung nach Energieausweisen für kirchliche Gebäude, insbesondere für die Pfarrhäuser.

3. Die Möglichkeit eines Zuschusses, wie dies in einigen Landeskirchen üblich ist, wird vom dpi als Zukunftsthema in den Blick genommen. Gerade die Bausubstanz und die finanziellen Möglichkeiten vieler Kirchengemeinden erlauben eben keine bauliche Veränderung. In diesen Fällen könnte auch ein Heizkostenzuschuss

in Betracht gezogen werden. Dieses Thema wird vom dpi unter steuerlichem Gesichtspunkt geprüft und untersucht.

Kontaktangaben:

DPI Geschäftsstelle:

Sachsenstraße 2,
67105 Schifferstadt
Tel. 06235/92135
Fax 06235/92134
dpi.mietwert@email.de

Widersprüche gegen den Abzug der Kostendämpfungspauschale

Das Oberverwaltungsgericht NRW hat am 18. Juli 2007 und am 10. September 2007 entschieden, dass § 12a BVO seit dem Kalenderjahr 2003 gegen höherrangiges Recht verstoße. Das Finanzministerium des Landes NRW hat am 24. September 2007 auf diese Urteile verwiesen. Abweichend vom Runderlass des Finanzministeriums hat die Kirchenleitung am 26. Oktober 2007 beschlossen, dass, sofern höchstrichterlich die Rechtswidrigkeit des Abzugs der Kostendämpfungspauschale bestätigt, allen Mitarbeitenden, die nach den Beihilfevorschriften der EKIR eine Beihilfe erhalten, widerrechtlich einbehaltene Anteile der Kostendämpfungspauschale erstattet werden. Für die Beihilfeberechtigten der Evangelischen Kirche im Rheinland ist ein Widerspruch bei der Festsetzungsstelle nicht notwendig. Auf die Einrede der Verjährung wird durch den Dienstgeber verzichtet. (veröffentlicht im KABL 11/15.11.07, S. 425)

Kostendämpfungspauschale:

Für

Beihilfeberechtigte

der EKIR ist ein

Widerspruch bei der

Festsetzungsstelle

nicht notwendig.

„Jeder sollte über bezahlte Arbeit verfügen“

Wie geht unsere Landeskirche mit den Kolleginnen und Kollegen im Wartestand um?

„Gerechte Teilhabe heißt für mich in unserem reichen Land und angesichts der aktuell erfreulichen Wirtschaftslage, dass jeder über bezahlte Arbeit verfügen sollte, von der seine Familie leben kann.“ So schreibt unser Präses Nikolaus Schneider in Chrismon plus rheinland kompakt 11/2007, S. 1.

Wie mag dieses Zitat auf die Kolleginnen und Kollegen im Wartestand wirken, die am 29. Oktober an einer Infoveranstaltung im LKA teilgenommen haben? Das kann wohl nur ermesen, wer etwas über die Informationen erfahren hat, die dort weitergegeben wurden und der etwas von der Betroffenheit, der Enttäuschung und auch der Verbitterung der Wartestandskolleginnen und -kollegen mitbekommen hat, die in Düsseldorf dabei gewesen sind. Da muss es für die Betroffenen wie Hohn klingen, wenn KL-Mitglieder fortwährend von „Wertschätzung“ sprechen - denn diese Form der Anerkennung droht ihnen versagt zu bleiben.

Auf dieser besagten Veranstaltung wurde der genannte Personenkreis über das Verfahren informiert, das durchlaufen werden muss, um in den Pool der mbA-Stellen aufgenommen zu werden. Beschlussvorlagen in dieser Sache sind für die Landessynode 2008 in Vorbereitung.

Das Auswahlverfahren soll im Früh-

jahr 2008 beginnen. In verschiedenen Modulen müssen sich die Bewerberinnen und Bewerber als „für den Pfarrdienst in der EKIR geeignet“ beweisen. Es wird z. B. auf Sprachfähigkeit, Teamfähigkeit und Belastbarkeit geachtet. Eine Auswahlkommission befindet sich bereits in der Gründungsphase; die Mitglieder werden durch eine Organisationsberatung aus Hessen für ihre Aufgabe geschult.

Nach folgendem Schlüssel soll bewertet werden:

- zu 10 Prozent zählen die Noten aus den beiden Examina; je weiter sie zurückliegen, desto weniger finden sie Berücksichtigung;

- mit 30 Prozent werden Angaben aus der Personalakte sowie die Bewerbungsunterlagen, Arbeitsprobe etc. bewertet;

- der Auswahltag mit Präsentation vor der Kommission schlägt mit 60 Prozent zu Buche. Dabei geht es dann um eine Aufgabenstellung zur theologischen Urteilsfähigkeit, eine Interviewübung sowie eine Selbstpräsentation.

Außerdem sollen noch 2-3 Referenzen Berücksichtigung finden.

Was geschieht mit denen, die in diesem Auswahlverfahren durchfallen?

Wer durchgefallen ist, kann sich na-

Es muss für die Betroffenen wie Hohn klingen, wenn KL-Mitglieder fortwährend von „Wertschätzung“ sprechen.

türlich in anderen Landeskirchen und sogar im Ausland bewerben; bei der Bewerbung muss aber ein Testat der EKIR vorgelegt werden, in dem es heißen wird: *„unter den gegenwärtig gegebenen Rahmenbedingungen zum Pfarrdienst in der EKIR ungeeignet“*. Da kann man auch als Außenstehender schnell abschätzen, welche Auswirkungen das auf die Bewerbungschancen außerhalb des Rheinlandes haben wird. Ehrenamtliche pastorale Tätigkeit im Bereich der EKIR ist aber weiterhin gerne gesehen!

Damit kein falscher Eindruck entsteht: Wer das Auswahlverfahren durchlaufen hat, kann sich längst nicht zur Ruhe setzen. Man ist dann zwar Pfarrer/in auf Lebenszeit, die Stellen sind aber auf sechs Jahre begrenzt.

Für Pfarrerinnen und Pfarrer mbA herrscht Bewerbungspflicht. Zweimal im Jahr müssen sich die Kolleginnen und Kollegen im LKA für ihre mehr oder minder erfolgreiche Bewerbungstätigkeit rechtfertigen. Impliziert ist eine Beratung, um die jeweiligen Bewerbungschancen zu erhöhen. Was geschieht aber, wenn sich nach längerer Zeit doch kein Erfolg einstellt? Es ist nicht unwahrscheinlich, dass nach einer Übergangszeit dann doch eine Zwangsversetzung in den Ruhestand erfolgt. Dort sind ja dann schon alle die angekommen, die bereits im Auswahlverfahren gescheitert sind.

Versuchen wir den Vorgang einmal nüchtern und sachlich zu betrachten - auch wenn es schwer fällt! In der Tat stehen LKA und KL vor einer

schwierigen Aufgabe - nämlich den dauerhaften Überhang an Wartestandsstellen abzubauen. Dazu muss ein adäquates Verfahren entworfen werden. Ärgerlich ist, dass seitens EPiR gegenüber der KL seit Jahren auf die Problematik der zunächst zunehmenden und dann dauerhaft stagnierenden Wartestandsfälle hingewiesen wurde. Auch hier gilt wie in anderen Fällen (Versorgungskasse, Personalplanung), dass die Probleme nicht von heute auf morgen entstanden sind. Ein großes Manko besteht darin, dass die KL auch in dieser Sache dem wichtigen Grundsatz aus der Organisationsberatung ausweicht, nämlich „Betroffene zu Beteiligten“ zu machen. Das Verfahren bekäme wahrscheinlich einen ganz anderen Anstrich, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer - sprich: eine Pfarrvertretung - an den Vorüberlegungen beteiligt würden.

Was auch alle die, die von diesen Vorgängen nicht betroffen sind, beunruhigen und schon fast empören müsste, ist die Tatsache, dass Kollegen und Kolleginnen, die seit Jahren geschätzte Beschäftigungsaufträge wahrnehmen, jetzt - zum überwiegenden Teil in der Mitte der Berufsbiographie - gezwungen werden, die Eignung für den pastoralen Dienst nachzuweisen.

Und was machen die, die im Auswahlverfahren scheitern und dann mit Ende vierzig/Anfang fünfzig von Ruhestandsbezügen leben müssen? Können deren Familien davon leben? Beunruhigend sind auch die Be-

Ein großes Manko besteht darin, dass die KL auch in dieser Sache dem wichtigen Grundsatz aus der Organisationsberatung ausweicht, nämlich „Betroffene zu Beteiligten“ zu machen.

**Einladung an
Mitglieder (und Nicht-
mitglieder!)
zur Teilnahme am
EPIR-**

**„Wartestandsforum“ für
vom Wartestand Betrof-
fene oder Bedrohte
am Montag, 28.01.08,
10.00-16.00 Uhr
im Uni-Club Bonn,
Konviktstraße 9**

**Mit dieser Veranstaltung
wird den Betroffenen
ein geschütztes Forum
zum Austausch und zur
Planung eines konzer-
tierten Vorgehens geboten.
Als Referent ist
OKR i. R. Dr. G. Tröger,
München, Pfarrdienst-
rechtsexperte des Dt.
Pfarrverbandes, ange-
fragt.**

**Für den Nachmittag ist
ein Podiumsgespräch
geplant, zu dem auch
Vertreter der KL einge-
laden werden.**

**Kontakt und Anmeldung
bis 14.01.08 über die
Geschäftsstelle:**

**Pfr. i. R. Gerhard Rabi-
us, Carl Hellermannstr.
29, 55590 Meisenheim
Email: Gerhard.Rabius@t-
online.de**

Weitere Infos: www.epir.de

schreibungen darüber, in welchem Ton, mit welchen Formulierungen und in welcher Atmosphäre das Verfahren den Betroffenen nahegebracht wurde. Das ist sicher eine Sache der unterschiedlichen Wahrnehmung. Dennoch würde man sich - auch als Außenstehender - mehr Sensibilität wünschen im Umgang mit denen, die in einer schwierigen Lebens- und Arbeitssituation sind.

Was können wir von EPiR, was können wir als Kolleginnen und Kollegen in einer „festen“ Stelle für die Warteständlerinnen und Warteständler tun?

Als berufsständische Vertretung in unserer Kirche wollen wir nicht wegsehen, stattdessen offen zuhören, wie es den Betroffenen mit diesem Auswahlprozess geht. Wir halten es für unabdingbar, dass sich die Betroffenen nicht gegenseitig ausspielen (lassen!). Uns ist dabei im Sinn, dass zukünftig noch mehr Kolleginnen und Kollegen vom Wartestand bedroht sein könnten, wenn es nämlich um den Pfarrstellenabbau nach landeskirchlichen Vorgaben geht.

Wir nehmen nicht kommentarlos hin, dass Pfarrerinnen und Pfarrer „i.W.“ durch das jetzt anstehende Verfahren pauschal abgewertet und diskriminiert werden. Wir rufen zur Solidarität unter Pfarrerinnen und Pfarrern auf und fordern einen Umgang mit den Betroffenen, der noch etwas vom Geiste Jesu Christi erahnen lässt.

Wir wünschen uns in der EKIR eine offene Diskussion über die Wartestandsproblematik. Dass man wei-

testgehend tatenlos Zeit verstreichen ließ, lässt sich nicht umkehren. Es kann aber nicht sein, dass jetzt versucht wird, die Probleme mit der Brechstange zu lösen.

Beschlussvorlagen für die Landessynode und etwaige Beschlüsse müssen sowohl theologisch als auch juristisch hinterfragt werden: Was sagen sie über das dahinterstehende Amts- und Kirchenverständnis aus? In welcher Rolle sehen sie Pfarrerinnen und Pfarrer im Aufbau unserer Kirche? Und nicht zuletzt: Stehen die Vorlagen und Beschlüsse im Einklang mit dem geltenden Recht?

Bei all diesen Fragen und Überlegungen - das wollen wir mit aller Deutlichkeit sagen - können sich KL und synodale Gremien nicht hinter den Konzepten kirchenexterner, theologisch nicht legitimierter Organisationsberatungen verstecken.

Als EPiR fordern wir einen offenen Dialog mit allen Pfarrerinnen und Pfarrern über die anstehenden Problemlösungen. Diese Forderung geht weit über den Wartestandsabbau hinaus, aber zumindest hier könnte ein Anfang gemacht werden.

Der Präses unserer Landeskirche - und auch die anderen in der Öffentlichkeit präsenten Leitungsfunktions-träger - werden sich im Blick auf ihre Äußerungen zu aktuellen beschäftigungspolitischen Fragen daran messen lassen müssen, inwieweit sie ihren Forderungen im „eigenen Unternehmen“ zur Durchsetzung verhel-fen.

Peter Stursberg

Tag rheinischer Pfarrerinnen und Pfarrer unter dem Leitwort

„Von Gott berufen, von der Gemeinde beauftragt“

Information, Wahrnehmung und Wertschätzung,
aber keine Pfarrvertretung

Zum ersten Mal in der Rheinischen Kirche eine solche Initiative, mit Pfarrern und Pfarrerinnen ins Gespräch zu kommen, das ist sehr schön. Viele sind der Einladung der Kirchenleitung gefolgt, hatte man doch die Hoffnung, den ein oder anderen Kollegen, Kollegin, Amtsbruder, Amtschwester aus früheren Zeiten wiederzusehen, und Fragen und Probleme brennen ja allen auf den Nägeln. Da knüpften sich viele Hoffnungen und Erwartungen an ein Treffen der Kirchenleitung mit Pfarrern und Pfarrerinnen.

Da ist es nur zu klar, dass die Zeit für alle Fragen zu kurz war, wie Oberkirchenrat Dembek am übernächsten Tag im Internet bedauernd sagte.

Sowohl Präses Nikolaus Schneider wie Oberkirchenrat Jürgen Dembek haben ihrer großen Wertschätzung der Pfarrerschaft mit vielen Worten immer wieder Ausdruck verliehen und die Ausübenden eines so wichtigen Professionsberufs immer wieder aufgerufen, eben auch einander wahrzunehmen und wertzuschätzen.

In seinem ausführlichen Referat hat der Präses den Anwesenden alle Facetten des Pfarrberufs in Erinnerung gerufen und die Wichtigkeit der Schlüsselfunktion des Pfarrberufs unterstrichen.

Bei allem Positiven waren aber auch die kritischen Akzente zur Zukunft des Pfarrberufs zu vernehmen: Die Anzahl der Pfarrstellen muss unausweichlich um fast die Hälfte schrumpfen und doch muss die Qualität erhalten bleiben. Wie aber soll das gehen?

Vielleicht durch noch mehr Prüfungen und Eignungstests - oder die nicht ausgeräumte Verunsicherung der Pfarrstelleninhaber und -innen, ihre Stellen könnten gekürzt oder gar aufgehoben werden. Der alte Punkte-katalog, der ja wohl wirklich nicht mehr auf dem neuesten Stand ist, soll durch ein neues Bewertungssystem ersetzt werden - aber wie, aber welches? Wie viel Mitspracherecht haben dabei die Pfarrerschaft und die Gemeinden?

Hinsichtlich der jungen Theologen meinte der Präses: Kann man die *vocatio interna* nicht oder nur kaum prüfen, so soll die Eignung eines Pfarrers, einer Pfarrerin unbedingt unter Beweis gestellt werden. Für mich bleibt da zu fragen, ob man so wirklich die besten behält, wenn man den Prüfungsdruck erhöht. Prüfen – Prüfen – Profil und Kompetenz nachweisen! Wo bleibt das Vertrauen? Nicht nur begleitende Gespräche, die

Es knüpften sich viele Hoffnungen und Erwartungen an ein Treffen der Kirchenleitung mit Pfarrern und Pfarrerinnen.

ja gut und durchaus informativ für junge Menschen sind, sondern auch eine Reihe von Gutachten sollen den Weg in den Pfarrberuf säumen. Nach zwei theologischen Examen sollen sich die Berufseinsteiger einem aufwendigen Bewerbungsverfahren bei der Landeskirche unterziehen, bei dem sie noch einmal auf Herz und Nieren hinsichtlich ihrer Eignung zum Pfarrdienst geprüft werden und dann in einer kleinen Anzahl von 10 Bewerbern nur eine mbA (mit besonderem Auftrag)-Stelle bekommen.

Aber nicht nur sie, sondern in einem eigenen Auswahlverfahren sollen auch die Warteständler unter 60 Jahren, die eine nicht befristete Pfarrstelle oder eine Pfarrstelle im Ausland inne hatten, ihre Eignung zum Pfarrdienst unter Beweis stellen und in mbA-Stellen eingewiesen werden.

Wiederum stellt sich mir eine Frage: Könnte da nicht ein Problem liegen, vielleicht unbemerkt, versteckt? Da man ja nicht mehr nach dem Schuld-, sondern nach dem Zerrüttungsprinzip in den Wartestand kommt, ist zumeist doch davon auszugehen, dass in der Regel nicht die Eignung oder eben fehlende Eignung die Ursache für den Wartestand ist.

Und damit nicht genug, auch alle Frauen, die aus Erziehungsgründen sich haben beurlauben lassen (Männer haben davon wohl nicht oder nur selten Gebrauch gemacht; aber dann gilt es auch für sie) und nach der Pause wieder in den Pfarrdienst möchten, sollen sich ebenfalls einem solchen Auswahlverfahren unterziehen, selbst wenn sie die Ordi-

nationsrechte behalten hatten und regelmäßig ehrenamtlich Dienst in ihren Gemeinden getan haben.

Für alle diese Eignungsprüfungen, so ist es geplant, werden dann zu gegebener Zeit Menschen fortgebildet. Bleibt zu fragen, woher diese ihre Vergleichsparameter bekommen und wie diese verobjektivierbar gemacht werden können für den so komplexen Pfarrberuf in der so verschiedenartigen Landschaft der Gemeinden.

Dankbar können wir Oberkirchenrat Dembek sein, dass er dieses alles ansprach, obwohl darüber die Synodenbeschlüsse ja noch nicht gefallen sind. Aber beruhigen kann das auf diesem Gebiet Angedachte überhaupt nicht.

Beunruhigten vor einiger Zeit die Pfarrer und Pfarrerinnen die Einführung der 10-Jahres-Gespräche, so führen nun die angestrebten Eignungsnachweise zu neuen schweren Irritationen. Wer einmal Ungewöhnliches ausprobiert oder nicht immer so ausgeglichen ist, wie Präses Schneider sich das wünscht, kann unter Umständen recht schnell im Wartestand landen. Sollten dann bisherige berufliche Verdienste nichts mehr wert sein?

Der Vorhang zu und alle Fragen offen? In gewisser Weise, wenngleich ja manches noch per Brief beantwortet werden soll, wie Oberkirchenrat Dembek versprach.

Nicht ausgesprochen wurden weitere mögliche Einbußen bei den Bezügen. Es klang nur an, dass hinsichtlich

Auch alle Frauen, die aus Erziehungsgründen sich haben beurlauben lassen und nach der Pause wieder in den Pfarrdienst möchten, sollen sich ebenfalls einem solchen Auswahlverfahren unterziehen.

des eingeschränkten Dienstes in Bezug auf den Pfarrberuf als Profession seitens der Kirchenleitung konzeptionelle Probleme gesehen werden. Überhaupt wie stellt sich die Kirchenleitung den Pfarrer, die Pfarrerin der Zukunft vor? Deutlich wurde nur, dass sie ihn sich deutlich verändert vorstellt. Schlagworte wie Coach oder Trainer wurden nur kurz eingeworfen. Die Vokabel vom Agenturmodell machte die Runde.

Das Pfarrhaus ist längst nicht nur für die Bewohner zum Problem geworden, sondern häufig viel belastender noch für die Gemeinden. Wie steht die Kirchenleitung dazu? Wie hilft sie den Pfarrern und Pfarrerninnen bei den zum Teil immensen Nachforderungen des Finanzamts und wie hilft sie den Gemeinden bei ihren finanziellen Problemen?

Eine immer wieder geäußerte Anfrage allerdings erhielt eine sehr scharfe Antwort: Mitglieder wie Nichtmitglieder des Pfarrvereins forderten immer lauter eine Pfarrvertretung, wie sie in den meisten anderen Landeskirchen zumeist schon seit Jahren üblich ist. Präses Schneider lehnte dieses Ansinnen wieder entschieden ab, und zwar mit der immer wieder selben Begründung, Pfarrer und Pfarrerninnen säßen doch in erheblicher Anzahl in allen Gremien. Und die Antwort muss immer wieder sein, sie sitzen dort mit einem ganz anderen Mandat. Man denke nur, sie würden dort pro domo auftreten, was wäre das für eine Vorstellung? Das kann sich der Präses doch nicht ernsthaft wünschen. Präses Schneider wird,

wie er sagte, einen diesbezüglichen Brief von dem Vorsitzenden des Verbandes der Pfarrvereine in Deutschland, Pfarrer Klaus Weber, in Kürze entsprechend beantworten.

Information, Wahrnehmung und Wertschätzung waren die Ziele. Dem müsste als ebenso wichtiges Ziel hinzugefügt werden, dass es auch eine Plattform geben müsste, auf der die Pfarrerschaft ihre Vorschläge und Perspektiven für den Pfarrdienst in unserer Kirche einbringen könnte – eine Pfarrvertretung eben.

Besonders schön wäre es, wenn die so sehr gewünschte Dienstgemeinschaft auch darin zum Ausdruck käme, dass nicht nur Pfarrstelleninhaber und –inhaberinnen eingeladen würden, sondern auch die dieses Mal, wie Oberkirchenrat Dembek entschuldigend feststellte, vergessenen Warteständler und –innen. Und ebenso sollten meiner Meinung nach die Pfarrer und Pfarrerninnen z.A., die Sonderdienstler und –innen, Vikare und Vikarinnen sowie die Ruheständler angesprochen werden.

Premiere gelungen, wie Oberkirchenrat Dembek im Internet feststellt und schon jetzt eine Einladung für das nächste Jahr zum 2. Tag rheinischer Pfarrerninnen und Pfarrer ausspricht, die anzunehmen der Pfarrverein sicher unterstützt. Ebenso freut sich der Pfarrverein, auf seinem 39. Rheinischen Pfarrerninnen- und Pfarrertag in Bonn am 3. November 2008 Mitglieder der Kirchenleitung begrüßen zu können.

Asta Brants

Mitglieder wie Nichtmitglieder des Pfarrvereins forderten immer lauter eine Pfarrvertretung, wie sie in den meisten anderen Landeskirchen zumeist schon seit Jahren üblich ist.

Kommentar

Vom Schlüsselberuf der Kirche

Eindrücke vom 1. Tag Rheinischer Pfarrer und Pfarrerinnen

An dieser Stelle machen wir Ernst mit dem Vorhaben, den „Info“-Brief zu einem Forum für den Austausch unter unseren Mitglieder auszubauen. Siegfried Eckert hat einen Kommentar zur landeskirchlichen Veranstaltung in Koblenz geschrieben. Er beleuchtet Referat und Verlauf noch einmal aus einer anderen Perspektive.

Die Redaktion

Gut, dass es in dieser Landeskirche nun nicht mehr nur Kirchmeister-, Ehrenamts- und Presbytertage gibt. Auf der Landessynode 2004 sagte Präses Nikolaus Schneider in seinem Schlusswort, „es müsse wohl auch mal wieder über den schönen Pfarrberuf geredet werden.“ Wir haben es erstmalig versucht, vierhundert Pfarrer und Pfarrerinnen waren angemeldet.

Von der Schönheit unseres Berufes war nicht die Rede, eher von seinen reformatorischen Wurzeln und gegenwärtigen Spannungsfeldern. Die Terminplanung sorgte im Vorfeld für Irritationen. Eine Woche nach dem traditionellen Jahrestreffen des rheinischen Pfarrvereins hatte nun die Kirchenleitung geladen. Zudem kam bei der Begrüßung durch Oberkirchenrat Dembek der Hinweis, dass die Einladungen an die Warteständler „irgendwo versendet“ seien. Nun denn, wir besangen den Tag mit dem Aufgang und Niedergang der Sonne, ein Schelm wer bei Niedergang an

anderes dachte. Das Eingangsreferat des Präses stand unter der Überschrift, „Von Gott berufen – von der Gemeinde beauftragt“. Schneider vermied es zu konkret auf aktuelle Fragestellungen des Pfarrdienstes einzugehen, dafür war der weitere Tag vorgesehen. Neuartige Erkenntnisse wurden nicht vorgetragen. Es gab dennoch Aussagen, die aufhören ließen. Aus Kirche leitendem Munde war für mich im Rheinland erstmalig zu hören, dass der Pfarrberuf, wie es das EKD-Papier „Kirche der Freiheit“ formuliert, der „Schlüsselberuf“ unserer Kirche sei. So viel verbale Wertschätzung war nach den zurückliegenden Jahren der Gleichmacherei mit anderen Berufsgruppen und Ordinierten nicht zu erwarten gewesen. Außerdem räumte der Präses ein gewisses Spannungsverhältnis zwischen theologischen Positionen und empirisch gewonnen Einsichten über den Pfarrdienst ein, mit dem selbstkritischen Eingeständnis, dass dieses nicht nur theologisch, sondern manchmal auch ideologisch ausgetragen werde. Es entstand der Eindruck, dass die Empirie die zentrale, öffentliche Bedeutung des Pfarrdienstes für die Kirche weit stärker belegt, als es der rheinischen Lehre mit Barmen im Rücken und reformierten Traditionen im Gepäck, theologisch lieb ist. Zudem wurde von Schneider zugestanden, dass sich in

Von der Schönheit unseres Berufes war nicht die Rede, eher von seinen reformatorischen Wurzeln und gegenwärtigen Spannungsfeldern.

den letzten zwanzig Jahren die wirtschaftlichen Bedingungen im Pfarrberuf verschlechtert hätten. In diesem Zusammenhang sprach der Präsides vom Pfarrberuf als Profession, ein Begriff, dessen Bedeutung von Isolda Kahle in den letzten Jahren profiliert wurde, den man im Rheinland bisher jedoch eher vermied. Immerhin, es gab sie, erste öffentliche Anzeichen selbstkritischer Einsichten, was Oberkirchenrat Dembek im Nachgang zu dem Urteil verleiten ließ, dass der Vortrag auch seelsorgerische Qualitäten hatte. Wir bekamen keine pastorale Großwetterlage referiert, die den in manchen Teilen düsteren Gemütszustand der rheinischen Pfarrer und Pfarrerinnen aus dem Herzen gesprochen hätte. Es war auch kein Warmbadetag für geschundene, pastorale Seelen in einer nüchternen Rhein-Mosel-Halle zu Koblenz. Dennoch gab es Signale der Verständigung. Nach einer Phase des Fragesammelns in Kleingruppen und dem Mittagessen waren zwei Stunden Aussprache veranschlagt, die von Superintendent Wüster aus Bonn freundlich moderiert wurden. Es wurde wieder deutlich, dass verlässliche Zahlenwerke in der EKIR für eine geordnete Personalplanung schwierig bleiben. Für das Jahr 2030 wurde als Planungsgröße 650 Pfarrstellen und 100 Kirchenbeamtenstellen benannt. Damit würde der Pfarrstellenabbau mehr als die bisher angepeilten fünfzig Prozent betragen. Die im Verhältnis dazu überdurchschnittlich hoch erscheinende Zahl der kirchlichen Beamtenstellen wurde nicht erläutert, erscheint jedoch klärungsbedürftig.

Wie ein solch radikaler Abbauprozess ohne die Zusammenarbeit mit Pfarrern und Pfarrerinnen und einer längst überfälligen Pfarrvertretung funktionieren soll, blieb unbeantwortet. Erst recht, nachdem wieder deutlich wurde, dass diese Kirchenleitung eine solche Vertretung mit alt bekannten Argumenten fast schon igno- rant ablehnt. Hier bleibt ein enormes Spannungsverhältnis zwischen Pfarrerschaft und Kirchenleitung. Die sonst sich gerne so fortschrittlich und mitarbeiterfreundlich gebende EKIR gehört in puncto Pfarrvertretung weiter zu den letzten Mohikanern in der EKD. Alle Kirchen leitenden Aufrufe, sich bei Mitarbeiterwahlen zu engagieren, bleiben so lange unglaubwürdig, bis hier eine Kurskorrektur eintritt. Handlungsbedarf wurde aus dem Plenum heraus formuliert bezüglich der Ausweisung von Pfarrstellenkosten in den Gemeindehaushalten. Für meine Gemeinde mit zwei Pfarrstellen heißt das für den Haushalt 2008: Pfarrbesoldungspauschale 172.580,00 €, Overheadkosten 52.193,00 € und Versorgungssicherungsumlage für Pfarrer und Kirchenbeamte 68.573,00 €. Fast 300.000.-€ müssen für zwei Pfarrstellen in den Haushalt eingestellt werden. Der Pfarrer ist für die Gemeinden das größte Kostenmonster mit zwei Ohren. Ein Menschenbild, welches Präses Schneider in einem Interview mit dem Chef der Allianz im Januar abgelehnt hat. Kein Wunder, wenn Kirchmeister auf Lohndumping durch andere ordinierte Kräfte spekulieren und wir demnächst eine Debatte

Wir bekamen keine pastorale Großwetterlage referiert, die den in manchen Teilen düsteren Gemütszustand der rheinischen Pfarrer und Pfarrerinnen aus dem Herzen gesprochen hätte.

te über Mindestlöhne für theologische Dienstleistungen führen werden. Das neue kirchliche Finanzwesen und die Rückkehr zu einem zentralen Umlageverfahren könnten weiter helfen, um die Kosten dort zu buchen, wo sie entstehen. In der Aussprache wurde die berechtigte Sorge formuliert, Funktions- und Gemeindepfarrstellen würden sich zunehmend gegeneinander ausspielen lassen. Vizepräsident Bosse-Huber forderte hier die Ausformulierung einer zukunftsweisenden Theologie der Kirche, die nicht auf die Parochie fixiert ist. Warum pariochales Denken jedoch als plumper Rückgriff auf das 19. Jahrhundert diffamiert werden musste, blieb offen.

Diese Debatte klingt nicht nur nach herrschaftsfreier Theologie. In seinem Schlusswort deutete Präsident Schneider eine Irritation an, anlässlich einer jüngst im Landeskirchenamt durchgeführten Organisationsuntersuchung. Er zeigte sich glaubwürdig erstaunt, dass eine in ihrem Wesen eher mit flachen Hierarchien arbeitende EKIR, laut Untersuchungsergebnis ausgesprochen viel Misstrauen untereinander produziert. Der Präsident warb am Ende seiner Ausführungen für mehr Vertrauen im Miteinander, das Plenum applaudierte gutwillig.

Wenn sein Appell ernst gemeint ist, werden vor allem manche Glaubwürdigkeitslücken zwischen Pfarrerschaft und Kirchenleitung zu schließen sein. Im Zentrum werden weiter die Fragen der Pfarrvertretung stehen, so wie eine glaubhafte Ausges-

taltung des Pfarrdienstes als Profession mit angemessener Alimentation. Die Politik eines Stellenabbaus nach Rasenmähermethode - 50% weniger Geld = mehr als 50% weniger Pfarrstellen - ist zu stoppen. Sie schadet der Kirche. Wie will die Kirche ihre Filialen am Leben erhalten, wenn die Zentrale ihre Außenhandelsvertreter entlässt? Ist das „missionarisch Volkskirche sein“? Ebenso darf der theologische Nachwuchs nicht so kläglich draußen vor der Tür stehen bleiben. Auch die Verhältnismäßigkeit des Pfarrstellenabbaus zu den anderen Berufsgruppen in der Kirche hat sich zu erweisen. Man kann sich nicht über Großkonzerne und ihre Personalpolitik moralisch empören, wenn man selbst über 50% Pfarrstellen abbauen will. Erstaunlicherweise blieb eine im Plenum gestellte Frage unbeantwortet, ob ähnlich hoher Stellenabbau im Landeskirchenamt, für die landeskirchlichen Dienste und bei der Reduzierung der Oberkirchenratsstellen angedacht ist. So lange diese Lücken klaffen und manche Widersprüchlichkeiten weiter bestehen, ist das beste Mittel gegen den Abbau von Misstrauen in unserer Kirche die Notwendigkeit, eine Kultur des offenen Wortes einzuüben. Es wird zu viel geschwiegen, weggeduckt, die innere Emigration gewählt, unbequeme Geister ins Abseits geschoben.

Dazu passt, dass der Präsident als Persönlichkeitsmerkmal für den Pfarrdienst mehrfach den Begriff „ausgeglichen“ geltend machte. Nä-

Der Präsident warb am Ende seiner Ausführungen für mehr Vertrauen im Miteinander, das Plenum applaudierte gutwillig.

her ausgeführt wurde dieses neue Gütesiegel für den Pfarrberuf nicht. Ob Paulus, Johannes der Täufer, die Propheten oder Jesus selbst diesen Anspruch erfüllt hätten? Wenn in unserer Kirche die Balance zwischen Kirche leitendem Handeln und Pfarrerschaft stimmen würde, ließe es sich auch ausgeglichener leben.

So lange dies nicht der Fall ist, hat eine *Kirche der Freiheit* auch mal unausgeglichene Amtsträger zu ertragen, die sich immerhin noch für ihren schönen Pfarrberuf einsetzen.

Dies tun sie nicht aus Gründen der Besitzstandswahrung, sondern weil in der Art, wie mit dem Schlüsselberuf der Kirche umgegangen wird, auch über die Zukunftsfähigkeit der Kirche mit entschieden wird.

P.S.: Leider konnte ich nicht sehen, wie Bruder Dembek als Parkwächter die Schranke zur kostenlosen Ausfahrt öffnete. So hatte er es bei seiner Begrüßung versprochen. Es muss ein schönes Bild gewesen sein, wie der Personalchef Hunderten von Pfarrern/innen freie Fahrt gewährte. Danke für die Einladung, für Speis und Trank, Garderobe und Parken auf Kosten der Kirchenleitung. So Gott will und wir leben sehen wir uns in zwei Jahren wieder - oder doch schon in einem?

Siegfried Eckert,

Bonn-Bad Godesberg

(Red. Auf der EKIR-Homepage wurde schon mitgeteilt, dass der nächste Pfarrerrinnen- und Pfarrertag bereits 2008 stattfinden wird - Zeit und Ort noch unbekannt.)

So erreichen Sie die Vorstandsmitglieder

Vorsitzender

Pfarrer Friedhelm Maurer,
Panzweilerstraße 38,
55490 Gemünden/Hunsrück
Telefon: 06765/557
Fax: 06765/960480
Email: Friedhelm.Maurer@t-online.de

Stellvertretende Vorsitzende

Pfarrerinnen Asta Brants,
Königsberger Straße 68, 52078 Aachen
Telefon: 0241/524639
Fax: 0241/1809634
Email: Asta.Brants@ekir.de

Geschäftsführer

Pfarrer i. R. Gerhard Rabius,
Carl Hellermannstr. 29,
55590 Meisenheim (Glan)
Telefon: 06753/123634
Fax: 06753/123635
Email: Gerhard.Rabius@t-online.de

Beisitzer

Pfarrerinnen Ulrike Cyganek ,
Heppekausenstr. 10, 53721 Siegburg
Telefon: 02241/8664847
Fax: 02241/146308
Email: Ulrike.Cyganek@gmx.de

Pfarrerinnen i. W. Brigitte Pannen,
Drususdeich 61, 47533 Kleve
Telefon: 02821/582843
Email: BrigittePannen@gmx.de

Pfarrerinnen Daniela Rückert-Saur,
Simmerner Straße 91, 56075 Koblenz
Telefon: 0261/57428

Pfarrer Peter Stursberg,
Von-Cohausen-Str. 9, 56076 Koblenz
Telefon: 0261/75605 Fax: 0261/9732762
Email: Peter.Stursberg@gmx.de

Wenn in unserer Kirche die Balance zwischen Kirchen leitendem Handeln und Pfarrerschaft stimmen würde, ließe es sich auch ausgeglichener leben.

Wählen statt Würfeln

Stellungnahme des rheinischen Konvents zum zentralen Bewerbungsverfahren in den mbA-Dienst

19.10.2007

Der Rheinische Konvent begrüßt, dass er durch Abteilung I frühzeitig in den Beratungsprozess über das zentrale Bewerbungsverfahren einbezogen wurde und nimmt die sich dadurch bietende Gelegenheit, in dem laufenden Meinungsbildungsprozess Stellung beziehen zu können, mit dieser Stellungnahme wahr.

Wir beobachten, dass die angespannte Situation zu Konflikten zwischen unterschiedlichen Interessengruppen sowohl innerhalb des theologischen Nachwuchses als auch im Gesamtgefüge der Kirche zu führen droht. Wir sehen es als unsere dringende Aufgabe an, nach solidarischen Wegen zu suchen, die dem Interesse unserer

Kirche dienen. Daher orientieren wir unsere kritischen Äußerungen an den Konsequenzen, die das geplante Verfahren für den Bestand und das Leben dieser Kirche haben wird, weisen aber auch auf die Verpflichtungen hin, die die Kirche moralisch gerade gegenüber denen hat, die schon über lange Zeit in ihr tätig sind.

Dass mit dem entwickelten Bewerbungsverfahren *erste Schritte* für eine Personalplanung unternommen werden, begrüßt der Konvent sehr. Zugleich bedauern wir, dass viele kompetente Theologinnen und Theologen der Evangelischen Kirche im Rheinland verloren gehen – auch durch gravierende Fehlentscheidun-

gen in der Vergangenheit und fehlende Personalpolitik.

Im Blick auf die Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens fällt positiv ins Gewicht, dass nach jetzigem Diskussionsstand auf jegliche Form der direkten Konkurrenz unter den Bewerbern in Form von „Gesprächsrunden“ oder anderen Formen des gegenseitigen Aussteichens verzichtet werden soll. Dies entlastet die eigene Präsentation in der Bewerbungssituation und ermöglicht die langfristig nötige Solidarität unter denen, die in mbA-Stellen kommen und denen, die als Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt tätig werden.

1. Anzahl der zu besetzenden Probedienst- bzw. mbA-Stellen

Die zur Zeit diskutierte Gesamtzahl von 30 Stellen pro Jahr (20 in den mbA-Dienst, 10 in den Probedienst) erachten wir für einen langfristigen Ausgleich der Generationen und für den Erhalt von 1000 Pfarrstellen im Jahr 2030 als zu niedrig. Ausdrücklich warnen wir vor der Annahme, dass eine langfristige Unterbesetzung durch Bewerber aus anderen Landeskirchen ausgeglichen werden könnte. Die Zahl der Theologiestudierenden ist deutschlandweit rückläufig. Einen Überschuss an Interessenten für den Pfarrdienst wird es daher auch deutschlandweit nicht geben und so-

Wir beobachten, dass die angespannte Situation zu Konflikten zwischen unterschiedlichen Interessengruppen sowohl innerhalb des theologischen Nachwuchses als auch im Gesamtgefüge der Kirche zu führen droht.

mit auch keine potentiellen Interessenten für den Pfarrdienst in der EKiR. dern wird und vielerorts Gemeindefleben im Keim ersticken könnte.

Die Zahl von 10 Probedienststellen für Vikarinnen und Vikare pro Jahr scheint uns angesichts der zu erwartenden Stärke kommender Examensjahrgänge gerade noch angemessen. Eine weitere Reduzierung dieser Zahl allerdings würde Sinn und Organisation der Ausbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern durch die EKiR grundsätzlich in Frage stellen. Die Anzahl von 20 mbA-Stellen für die anstellungsfähigen Pastorinnen und Pastoren halten wir für deutlich zu gering, weil sich schon mittelfristig aus der Reduktion der Pfarrerinnen und Pfarrer z.A. und i.S. ein deutlich höherer Bedarf in den Kirchenkreisen und Gemeinden ergeben dürfte. Noch stehen viele gut ausgebildete und engagierte Theologinnen und Theologen dafür bereit, sich im Pfarrdienst dieser Kirche zu engagieren.

Werden nur 30 Theologinnen und Theologen pro Jahr übernommen, so verpasst die Kirche die Gelegenheit, für die Zukunft des Pfarrdienstes mittel- und langfristig vorzusorgen. Zudem gehen der Kirche die geistlichen und theologischen Impulse gleich mehrerer Generationen weitgehend verloren. Zwar stehen hier deutliche finanzielle Herausforderungen im Raum, die zu einer Reduktion nötig sind. Das jetzt geplante Verfahren wird jedoch schon kurz- und mittelfristig zu einer äußerst radikalen Kürzung an Stellen im pastoralen Dienst führen, die einen sinnvollen Umbau der Gesamtstruktur der EKiR verhin-

Wie drastisch die mittelfristige Kürzung an Stellen ausfällt, verdeutlicht die folgende Rechnung: Zurzeit (Herbst 2007) gibt es 157 aktive Pfarrerinnen und Pfarrer z.A, 113 im Sonderdienst, 118 im Wartestand, von denen ca. 48 (40%) einen Beschäftigungsauftrag mit entlastender Funktion haben. Das heißt zurzeit werden Pfarrerinnen und Pfarrer in ordentlichen Pfarrstellen durch ca. 318 Theologinnen und Theologen in ihrem Dienst entlastet. Ende 2009 wird es keine Pfarrerinnen und Pfarrer z.A. nach altem Recht mehr geben, lediglich 20 nach neuem Recht, die aus dem Vikariat 2008 und 2009 ausgewählt wurden. Hinzu kommen 40 Pfarrerinnen und Pfarrer, die 2008 und 2009 in den mbA-Pool übernommen werden und großzügig geschätzt ca. 90 Pfarrerinnen und Pfarrer mbA, die aus dem Wartestand übernommen wurden. Das heißt, es wird dann zur Entlastung in den Kirchenkreisen und Gemeinden noch *höchstens* ca. 150 Pfarrerinnen und Pfarrer z.A. bzw. mbA geben (also etwa 3-4 pro Kirchenkreis). Die Zahl der Pastorinnen und Pastoren im Sonderdienst wird äußerst gering sein, ab 2011 wird es auch keine Pastorinnen und Pastoren i.S. mehr geben.

Die Zahl der Entlastungspfarrstellen wird binnen zwei Jahren um rund die Hälfte reduziert! Das gilt allerdings nicht für die Arbeit, die von diesen Theologinnen und Theologen geleistet wird. Sie bleibt auf den Schul-

Werden nur 30 Theologinnen und Theologen pro Jahr übernommen, so verpasst die Kirche die Gelegenheit, für die Zukunft des Pfarrdienstes mittel- und langfristig vorzusorgen.

tern von immer weniger Pfarrerrinnen und Pfarrern in ordentlichen Pfarrstellen liegen.

Deshalb halten wir es im Interesse der Gemeinden und Kirchenkreise für dringend angeraten, die geplante Zahl von 30 Stellen pro Jahr, zumindest in den ersten zwei Jahren, deutlich zu erhöhen.

2. Vorauswahl

Das zum gegenwärtigen Zeitpunkt diskutierte Verfahren sieht vor, dass die Bewerbungsunterlagen professionell (voraussichtlich durch eine externe Personalfirma) aufbereitet werden. Die Mitglieder des Bewerbungsausschusses erhalten dann für jede Bewerberin und jeden Bewerber eine Übersicht, aus der die unterschiedlichen Qualifikationen hervorgehen (Note, Zusatzqualifikationen etc.). Aufgrund dieser Übersicht wird der Bewerbungsausschuss eine Liste derer erstellen, die zu einem Bewerbungstag eingeladen werden (Ranking).

Grundsätzlich begrüßen wir, dass dieses Verfahren der Vorauswahl sowohl Examensnoten als auch weitere Qualifikationen berücksichtigt. Wir halten es aber für angeraten, dass die formalisierten Qualifikationsübersichten dem Bewerbungsausschuss in anonymisierter Form übergeben werden. Damit wäre sichergestellt, dass die Entscheidung der Vorauswahl allein auf der Grundlage der vorliegenden Fakten geschieht. Persönliche Bekanntschaften, Sympathien, Antipathien etc. können so außen vor bleiben. Dadurch wird die Arbeit des

Bewerbungsausschusses auch entlastet! Die anonymisierte Übersicht sollte sich auf Qualifikationen beschränken und keine Sozialfaktoren berücksichtigen.

Die Kriterien für das Bewerbungsverfahren müssen vorab festgelegt und veröffentlicht werden. Nur anhand vorher festgelegter Kriterien kann eine vergleichende, zusammenfassende Darstellung der Bewerbungsunterlagen professionell vorgenommen werden. Nur wenn es klare Kriterien gibt, kann der Bewerbungsausschuss die ihm anonymisiert vorliegenden Unterlagen aufgrund dieser Kriterien sichten und ein Ranking der Bewerberinnen und Bewerber erstellen. Diese Kriterien müssen vor Beginn der Ausschreibung durch die Kirchenleitung festgelegt werden und sind Teil der Stellenausschreibung.

3. Gewichtung der Qualifikationen

Nach bisherigem Diskussionsstand wird es zwei Bewerbungsverfahren geben: eines für Vikarinnen und Vikare in den Probendienst und ein anderes für alle anderen Theologinnen und Theologen mit Anstellungsfähigkeit in den mbA-Dienst. Das Gesamtergebnis der jeweiligen Bewerber im Bewerbungsverfahren setzt sich, je nach Zugehörigkeit zu den unterschiedlichen Gruppen im pastoralen Dienst unterschiedlich gewichtet, aus drei Faktoren zusammen: Examensnoten, Qualifikation im Dienst (Gutachten, Personalakte, Referenzen, Zeugnisse etc.), Bewerbungstag. Die folgende Tabelle stellt dar, wie die Gewichtung z.Z.

Die Kriterien für das Bewerbungsverfahren müssen vorab festgelegt und veröffentlicht werden.

diskutiert wird – dabei sind die Zahlen noch sehr offen, zeigen aber die grundsätzliche Tendenz an, das Examen geringer zu gewichten, je länger es bei der Bewerbung zurück liegt.

	Vika- riat	P r o b e - dienst	Sonderdienst
Examensnoten	50%	40%	30%
dienstl. Qual.	10%	10%	20%
Bewerbungstag	40%	50%	50%

Diskutiert wird, Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt in der Regel wie Pastorinnen und Pastoren im Sonderdienst zu behandeln.

Die Noten des ersten und zweiten Examens sollen dabei unterschiedlich miteinander verrechnet werden: Bei allen, die ihr 2. Examen nach der alten Examensordnung abgelegt haben, sollen erstes und zweites Examen im Verhältnis 1:1 gewichtet werden. Bei allen, die ihr 2. Examen nach der neuen Examensordnung abgelegt haben, soll das zweite Examen im Verhältnis 2:1 zum ersten gewichtet werden.

Die unterschiedliche Gewichtung der drei relevanten Größen zueinander trägt auch unseres Erachtens der jeweils unterschiedlichen Lebensleistung der betroffenen Personengruppen Rechnung. Wir geben jedoch zu bedenken, dass die Orientierung allein an den unterschiedlichen Gruppierungen im pastoralen Dienst der Wirklichkeit kaum Rechnung trägt. Sinnvoller erscheint uns, die Gruppierung an der faktischen Dienstzeit zu orientieren, da diese z.T. auch innerhalb der Gruppen erheblich

schwankt und es hier zu Überlappungen zwischen den Gruppen kommt.

Anders als bisher vorgeschlagen, votieren wir dafür, dass erstes und zweites Examen grundsätzlich bei allen gleich gewichtet werden, da dadurch die theologische Kompetenz stärker zum Tragen kommt. Werden die Noten, wie geplant, für diejenigen, die das 2. Examen nach der neuen Ordnung abgelegt haben, mit 2:1 gewichtet (2. Examen 2fach gegenüber dem 1. Examen), fällt die theologische Kompetenz, die primär im ersten Examen abgeprüft wird, insgesamt mit lediglich 16, 5% ins Gewicht. Gerade das novellierte 2. Examen hat seinen Schwerpunkt eher auf der Abprüfung methodischer Kompetenzen für den Pfarrdienst. Dass diese Kompetenzen ausgebildet und geprüft werden, ist ohne jeden Zweifel wichtig. Da jedoch der Rest des Bewerbungsverfahrens in keiner Weise mehr die theologische Kompetenz berücksichtigt, sondern ausschließlich methodische Kompetenzen und „Softskills“ im Blick hat, sehen wir hier auf das Ganze gesehen ein Ungleichgewicht. Außerdem entspricht eine Gewichtung von 2:1 nicht dem, was an Lebenszeit und Lebensleistung in die Examina investiert wurde.

Klar definiert werden muss, was als Zusatzqualifikation anerkannt wird und wie diese nachzuweisen sind. Wir halten es darüber hinaus für notwendig zu prüfen, inwieweit weitere *theologische* (Dissertationen, Diakoniestudium, kirchliche Publizistik etc.) und zusätzliche *berufliche* Qua-

lifikationen (z.B. therapeutische Zusatzausbildungen, Ausbildung und Berufserfahrung in anderen Berufen) in dem Verfahren angemessen berücksichtigt werden.

Des Weiteren muss beachtet werden, dass in den vergangenen Jahren verschiedene Studien-, Ausbildungs- und Examensreformen stattgefunden haben, die die Vergleichbarkeit der Noten zum Teil erheblich beeinträchtigen. Das ist unseres Erachtens in dem bisher erarbeiteten Verfahren noch nicht hinreichend berücksichtigt.

4. Professionelle Gestaltung und Transparenz des Bewerbungsverfahrens

Im Blick auf die konkrete Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens halten wir es für wichtig, dass die folgenden Aspekte beachtet werden:

- Die Kriterien für die Besetzung der Bewerbungskommission – abgesehen von der Notwendigkeit zur paritätischen Besetzung (Männer – Frauen, Nord – Süd etc.) – müssen transparent sein. Welche Qualifikationen werden hierbei vorausgesetzt?
- Für die Ausschussmitglieder im Bewerbungsausschuss dürfen keine Interessenkonflikte entstehen, z.B. weil ein Ausschussmitglied vormals Pfarrerin oder Pfarrer in einer Gemeinde war, in der einer der Bewerber im Vikariat bzw. im Probe- oder Sonderdienst tätig war.
- Eine Begleitung und Reflexion des Bewerbungsverfahrens durch

außenstehende professionelle Personalberater halten wir – gerade im Hinblick auf die Bewertung von „Softskills“, aber auch bezogen auf das gesamte Prozedere des Bewerbungsverfahrens – für dringend angeraten. Jeder Bewerbungsausschuss sollte daher um mindestens einen externen Personalberater ergänzt werden, der die Einhaltung professioneller Standards überwacht.

- Die Kriterien, die die Bewerbungskommission ihren Entscheidungen zugrunde legt, müssen in der Ausschreibung der Stellen dargestellt werden, ebenso, welche „Softskills“ am Bewerbungstag nach welchen Kriterien abgeprüft werden. Nur so ist eine sinnvolle Bewerbung überhaupt möglich.

- Die Bedarfserhebung der Superintendentenkonferenz und die Berechnung des langfristigen Bedarfs an Pfarrstellen (unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung) durch das Landeskirchenamt muss in Bälde und regelmäßig offen gelegt werden.

- Unklar ist bisher, warum die Letztentscheidung über die Aufnahme in den mbA- bzw. den Probedienst bei der Kirchenleitung liegt. Auch hier drängen wir auf mehr Transparenz.

- Sinnvoll erscheint uns, dass der Kirchenleitung eine Möglichkeit zur außerordentlichen Besetzung für solche Pfarrstellen eingeräumt wird, die ein hohes Maß an Spezialisierung erfordern. In

Unklar ist bisher, warum die Letztentscheidung über die Aufnahme in den mbA- bzw. den Probedienst bei der Kirchenleitung liegt.

diesem Fall muss die Kirchenleitung die Möglichkeit haben, hochspezialisierte Theologinnen und Theologen, die für derartige Stellen geeignet sind, nach einem eigenständigen Verfahren auszuwählen. Pfarrstellen, die nach diesem Recht besetzt werden, sollten sich aber zusätzlich zu dem festgelegten Kontingent an mbA- bzw. Probendienststellen besetzt werden. Auch hier ist eine offene Ausschreibung, sowie Offenlegung der Gründe für die andersartige Ausschreibung und Besetzung erforderlich.

- Für den Fall, dass ausgeschriebene Stellen am Ende des Bewerbungsverfahrens nicht besetzt werden – sei es, weil die Zahl der Bewerber zu gering ist oder sei es, weil sich Bewerber, die das Verfahren durchlaufen haben, für eine andere Stelle entscheiden – sollte eine Nachrückliste angelegt werden.
- Im Hinblick auf die langfristige Personalentwicklung im Pfarrdienst sollte bei dem Bewerbungsverfahren berücksichtigt werden, dass Frauen im Pfarramt nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Pfarramt im Rheinland – ein neues Kapitel Zum Zusammenhang von mbA-Stellen, Bewerbung und Ehrenamt Anmerkungen aus dem Rhein- ischen Konvent

Es tut sich eine Menge in der rheinischen Kirche. Mit den Beschlüssen der letzten Synode und den jetzt vorgeschlagenen Verfahrensweisen zur Aufnahme von PfarrerInnen im Wartestand und dem „theologischen Nachwuchs“ in den mbA-Pool wird deutlich, dass wir vor neuen Bedingungen des Pfarrdienstes stehen. Diese Bedingungen sollen im Folgenden mit ihren Chancen, aber auch mit ihren Herausforderungen dargestellt werden, um die Diskussion um die Zukunft der Pfarrstellen aus dem Raum des „theologischen Nachwuchses“ heraus zu führen.

Der mbA-Pool – eine Chance für die Gemeinden und den Nach- wuchs

Sieht man auf die Finanzsituation der EKIR und die akzeptierten Prognosen hinsichtlich der Rentenkasse und der Kirchensteuereinnahmen, so lautete das Drohszenario: Keine neuen Einstellungen auf absehbare Zeit, und Besetzung aller freiwerdenden Stellen allein durch PfarrerInnen im Wartestand. Dieses Problem wurde auch durch die Gemeinden verursacht, weil sie bei Pfarrstellenbesetzungen die KollegInnen im Wartestand oftmals unberücksichtigt ließen und durch Neuberufungen die

Das Drohszenario lautet: Keine neuen Einstellungen auf absehbare Zeit, und Besetzung aller freiwerdenden Stellen allein durch PfarrerInnen im Wartestand.

Zahl der verbeamteten PfarrerInnen vergrößert haben. Da Personalentwicklung und Finanzentwicklung zu spät in einen Zusammenhang gebracht wurden, entstand ein Problem, mit dem nun solidarisch umgegangen werden muss: Gemeinden, KollegInnen im Amt und landeskirchliche Ebenen müssen gemeinsam Einschränkungen verkraften. An dieser Stelle die Diskussion über die Zahlen der Finanzentwicklung zu führen, erscheint nicht mehr sinnvoll.

Geht man von diesem Szenario aus, dann stellt die jetzige Umgehensweise mit dem mbA-Pool eine echte Chance für die Stellenentwicklung dar. Die Zahl der Pfarrstellen nimmt kontinuierlich ab, weil sie von Gemeinden aus Finanzgründen aufgehoben werden. Das nötigt dazu, Mobilität im Pfarramt zu entwickeln. PfarrerInnen müssen aus dem Wartestand herausgeführt werden; Wartestand bedeutet zu oft eine Verschwendung von Fähigkeiten und Kompetenz. Andererseits müssen Gemeinden auch für die Stellen, die sie brauchen, zahlen können. In diesem Konflikt stehen wir heute – nach den „fetten Jahren“. Die Alterspyramide der PfarrerInnen im Amt zeigt, dass es in Zukunft zu Engpässen kommt, wenn gleichzeitig eine große Zahl von KollegInnen im Amt in den Ruhestand gehen wird. Wann genau das ist und wie viele Stellen dann frei werden, das ist nicht genau absehbar. Doch es reicht ein Blick ins Statistikheft der Synoden, um zu sehen, dass hier ein Problem droht. Angesichts der geringen Studierendenzahlen wird man

diese Lücke nicht allein mit VikarInnen füllen können.

Daher ist es nötig, bereits jetzt über den gegenwärtigen Bedarf hinaus PfarrerInnen in den Dienst der Kirche zu holen, um später genug Personal zu haben. Durch den mbA-Pool werden nun zwei Fehler der Vergangenheit vermieden: Zum einen erhalten die KollegInnen, die neu in den Dienst übernommen werden eine Sicherheit für ihre Lebensplanung: Sie werden mit der Übernahme verbeamtet. Ihre Zukunft ist somit sicher. Der Sonderdienst hatte eine ähnliche Funktion – Pfarramtskandidaten in der EKIR zu halten – ohne die nötige Sicherheit zu bieten. Dies führt heute dazu, dass viele KollegInnen, die über lange Jahre ihren Dienst in der Landeskirche getan haben, demnächst auf der Straße stehen werden und dabei individuell die Last der finanziellen Fehlplanung zu tragen haben. Zum anderen wird durch ein geplantes und gesteuertes Bewerbungsverfahren sichergestellt, dass die berufenen PfarrerInnen im mbA-Pool tatsächlich die Fähigkeiten haben, die gebraucht werden. Der Übergang in den Sonderdienst unterließ diese Vorauswahl, so dass hier Perspektiven suggeriert wurden, ohne dass sich die Kirche als ganze fragte, ob sie diese Personen auch verwenden konnte oder wollte.

In der Summe ergeben sich durch den mbA-Pool für die Gemeinden Vorteile: Sie können in naher Zukunft frei werdende Stellen besetzen und in fernerer Zukunft, wenn das Besetzungsrecht wieder bei den Gemeinden lie-

PfarrerInnen müssen aus dem Wartestand herausgeführt werden; Wartestand bedeutet zu oft eine Verschwendung von Fähigkeiten und Kompetenz.



gen wird, immer noch unter geeigneten PfarrerInnen wählen. Wenn heute andernfalls der gesamte Nachwuchs aus dem Dienst in der EKIR ausscheiden würde, so wäre es fraglich, ob diese Personen in fünf Jahren oder später noch zur Verfügung stehen.

Wer sich einmal in eine andere Kirche oder ein anderes Berufsfeld verabschiedet hat und sich dort eine Existenz aufbaute, der wird sich sicher genau überlegen, ob eine „Rückkehr“ dann noch erstrebenswert ist.

Für die KollegInnen im Wartestand kann der Vorteil darin liegen, dass sie wieder als GemeindepfarrerInnen ernst genommen werden und nicht unter dem Stigma zu leiden haben, das offensichtlich viele Gemeinden ihnen gegenüber haben. Ob sie dies als positive Chance erleben werden, wenn sie gleichzeitig durch ein Zugangsverfahren müssen, muss von ihrer Seite beantwortet werden – dazu unten mehr.

Und schließlich ist es in den nächsten Jahren sicher so, dass durch den mbA-Pool und das Bewerbungsverfahren mehr Stellen für noch nicht verbeamtete KollegInnen eröffnet werden, als ihnen sonst zur Verfügung stehen würden. Diese Stellen sind „extra“, sowohl für den Nachwuchs, als auch für die Gemeinden.

Bewerbungen und Qualität – eine andere Dimension des Dienstverständnisses

So wie der Zugang in den mbA-Pool geregelt wird, ergeben sich aber unter der Hand Veränderungen für das

Verständnis des Pfarramtes. PfarrereInnen, die in den Pool kommen wollen oder sollen, müssen erneut ihre Eignung für den Dienst darlegen. Dabei ist zwischen den KollegInnen im Wartestand und dem „Nachwuchs“ zu differenzieren.

Für den Wartestand soll es eine echte zusätzliche Eignungsprüfung geben. Nach absolvierten Examina, Probendienstzeiten und dienstlicher Bewährung müssen sie erneut zeigen, dass sie für den Dienst in einer Gemeinde tauglich sind. Dafür mag man anführen, dass es ja Gründe gab, die zum Wartestand führten. Und es soll diese Eignungsprüfung nicht für diejenigen geben, die durch Stellenwechsel oder -abbau in den Wartestand kamen. Dennoch wird ein neues Bewertungsverfahren eingeführt. Dies ist im Blick auf die Entwicklung einer Personalpolitik und -planung sicher zu begrüßen, im Blick auf das Amtsverständnis ist es dennoch eine gewaltige Umstellung. In der Folge wird es KollegInnen geben, die nicht mehr im Spiel um die Pfarrstellen sind und andere, die erneut ihre Eignung beweisen mussten, um zu tun, wozu sie von der Kirche angestellt sind. Was das für die Situation der KollegInnen im Wartestand bedeutet, müssen diese deutlich artikulieren. Hier ist eine solidarische Diskussion nötig.

Für die PfarrerInnen zur Anstellung und PastorInnen im Sonderdienst sieht das geplante Bewerbungsverfahren im Grunde keine Verschlechterung ihrer Situation vor, sieht man von den Enttäuschungen ab, sich für

In der Folge wird es KollegInnen geben, die nicht mehr im Spiel um die Pfarrstellen sind und andere, die erneut ihre Eignung beweisen mussten, um zu tun, wozu sie von der Kirche angestellt sind.

eine Kirche engagiert zu haben, die nun sehr plötzlich feststellen muss, dass sie sich ihr Engagement eigentlich nicht leisten kann. (Das ist ein anderes, immer noch unbearbeitetes Problem: wer übernimmt die politische Verantwortung für die Fehler der Vergangenheit?) Es ist ein Bewerbungsverfahren wie zuvor auch: Die eigene Person wird im Blick auf freie Stellen ins Rennen geschickt. Da es aber nun viel zu viele geeignete PfarrerInnen gibt, wird die Situation sehr schwierig. Zudem ist neu, dass das Verfahren zentral geregelt wird. Damit sind viele Möglichkeiten einer zielgerichteten Bewerbung ausgeschlossen, und es werden nun andere Kriterien relevant, als sie bisher in der EKIR üblich waren.

Bei der Diskussion über das neue Bewerbungsverfahren stellte sich heraus, dass die Kriterien der Vorauswahl eine Änderung im Verständnis des Dienstes herbeiführen. Wie viel sagt eine Examensnote aus über die Eignung zum Dienst, wenn dieses Examen z.T. acht oder mehr Jahre zurückliegt? Wie viel sagen Examensnoten über die Dienstleistung überhaupt aus? In der Vergangenheit war dies zumindest im Rheinland nicht wirklich klar. Das jetzige Verfahren – in der Stellungnahme des Konventes wird es ausführlich dargestellt – scheint dem mehr Rechnung zu tragen. Dennoch wird durch das zentrale Verfahren über die bisherigen Elemente der Examina und der Anstellungsfähigkeit hinaus eine erneute Prüfung der allgemeinen Eignung eingeführt. Dies führt zu zusätz-

lichen Belastungen.

Dennoch ist dies insofern zulässig, wenn man im Blick behält, dass sich im Zuge der Konsolidierung auch eine Qualitätsprüfung der Arbeit der KollegInnen im Amt ergeben wird. Die rechtlichen Voraussetzungen dafür hat die Synode ebenfalls geschaffen. Ein Übriges wird die Einführung der Zulassungen zum mbA-Pool tun: Es droht eine Entwicklung von zwei Klassen von PfarrerInnen: diejenigen, die sich einer Qualitätsprüfung unterzogen haben und im mbA-Pool sind und diejenigen, die dies nicht geleistet haben. Will man verhindern, dass es zu einer „Zwei-Klassen-Pfarrerschaft“ kommt, so muss hier ebenfalls eine vergleichbare Verfahrensweise für die KollegInnen im Amt hinzu kommen, die für gleiche Standards in der Befähigung zum Dienst sorgt. Dabei kommt sicher der Frage von Fortbildungen und von Supervision in der Zukunft eine größere Rolle zu.

In der Summe zieht durch die Verfahrensweisen im Zusammenhang mit dem mbA-Pool ein neues Verständnis von Pfarrdienst in der EKIR ein: Nicht mehr die PfarrerInnen selbst entscheiden, ob sie für den Dienst geeignet sind, auch nicht allein die Gemeinden, sondern es werden allgemeine, externe Kriterien aufgestellt, nach denen sich die Eignung des Dienstes letztlich immer wieder prüfen lassen muss. Daher wäre es dringend nötig, dass sich in der Pfarrerschaft als ganzer eine Diskussion über diese Kriterien entwi-

Im Zuge der Konsolidierung wird sich auch eine Qualitätsprüfung der Arbeit der KollegInnen im Amt ergeben.

ckelt, damit ein transparenter und solidarischer Umgang damit möglich wird. Nachdem „Pfarrbild 2000“ und andere Versuche gescheitert sind, vollzieht sich hier administrativ ein Wandel. Dieser aber kommt nicht von ungefähr, denn bereits in den neuen Studienordnungen und Prüfungsordnungen für das zweite Examen sind neue und differenzierte Qualitätskriterien eingeführt, die sich so auch auf die KollegInnen im Amt übertragen lassen.

Noch einmal Zahlen – Übergänge und Perspektiven der Arbeit

Kann man die beiden Entwicklungen des mbA-Pools und der Qualitätssicherung noch als tendenziell positiv im Sinne einer neuen Personalplanung verstehen und daraus Chancen für die persönliche Entwicklung – im ökumenischen Bereich als *Resource Development* für Haupt- und Ehrenamtliche gängig – erkennen, so stellen die Zahlen doch ein Problem dar. Gegenwärtig wird in allen Kirchenkreisen die Arbeit der Gemeinden durch eine hohe Zahl von zusätzlichen Kräften im Wartestand, im Probedienst und im Sonderdienst unterstützt. Die Zahl der mbA-PfarrerInnen, die in Zukunft an deren Stelle den Kirchenkreisen zur Verfügung steht, wird nicht nur deutlich geringer sein. Die mbA-Stellen an sich sind darauf angelegt, abgebaut zu werden. Das heißt aber, dass viele Bereiche der gegenwärtigen Arbeit auf die KollegInnen in den Gemeinden zurück fallen. Es kommt entweder zu einer „Arbeitsverdichtung“ – also deutlicher Mehrarbeit – oder es

geht um gezielten Abbau von Aufgaben. Wie diese bestimmt werden, d.h. welche Aufgaben abgebaut werden und welche nicht, darüber muss sehr schnell eine Verständigung erreicht werden. Dazu sind die Kirchenkreise aufgefordert; dazu sollten die Gemeinden in ihren Leitbildern die Voraussetzungen geschaffen haben. Zu befürchten ist aber, dass der Abbau ungesteuert erfolgt und vor allem, dass die Arbeitsbelastung der GemeindepfarrerInnen deutlich ansteigen wird. Schon jetzt ergeben sich Spannungen aus den gemeindlichen Anforderungen und anderen Diensten, die PfarrerInnen für den Kirchenkreis übernehmen. Dies wird sich weiter verschärfen.

Es stellt sich also die Frage, wie sich der Übergang von einer bisweilen üppigen oder zumindest der vorhandenen Arbeit angemessenen Ausstattung mit Pfarrstellen zu einer deutlich verringerten Zahl von Diensttuenden gestalten lässt. Und es stellt sich die Frage, wie viele KollegInnen nötig sind, um diesen Übergang angemessen, konstruktiv und zukunftsweisend zu gestalten. An dieser Stelle sieht der Konvent die dringende Notwendigkeit, die vorgesehenen Zahlen der Neuzugänge nochmals zu überdenken. Nicht nur im Blick auf die Alterspyramide, sondern auch im Blick auf die Gestaltung des Umbaus der kirchlichen Arbeit erscheint es fraglich, ob die jetzt vorgesehenen Zahlen den Bedürfnissen der EKIR gerecht werden. Wird dies nicht rechtzeitig mitbedacht, dann drohen destruktive Verteilungskämpfe in den

Zu befürchten ist aber, dass der Abbau ungesteuert erfolgt und vor allem, dass die Arbeitsbelastung der GemeindepfarrerInnen deutlich ansteigen wird.

Kirchenkreisen die Qualität und die Substanz kirchlicher Arbeit zu zerstören und gerade die Zukunftsfähigkeit der EKiR, die durch die Finanzkonsolidierung erreicht werden sollte, in Frage zu stellen. Hier sind besonders die KollegInnen im Amt gefragt, ehrlich im Blick auf ihre Arbeitsbelastung und ihre Grenzen zu sein und klar zu formulieren, was an zusätzlicher Arbeit noch möglich ist. (Auch hier machen sich deutlich Versäumnisse in der Vergangenheit bemerkbar, da die Diskussion um die Zukunft kirchlicher Arbeit nicht erst heute begonnen hat.)

Ehrenamt – keine leichte Lösung

Immer wieder wird im Blick auf die anstehenden Veränderungen auch eingeworfen, dass ja vieles der Arbeit durch Ehrenamtliche getan werden kann. Implizit wird dabei auch oft an PastorInnen gedacht, an die ordinierten TheologInnen, die ihrer Berufung zum Predigtamt und zur Sakramentsverwaltung auch dann nachkommen wollen, wenn sie sich nicht in verbeamteten Stellen finden. Und im Blick auf den Umbau der Arbeit scheint sich hier ein Ausweg anzubieten. Dennoch spielt auch hier die Ökonomie mit herein: Wer seinen Dienst als Pastor tun will, muss von etwas leben, muss sich und seine Familie versorgen können. Gemeinden und Kirchenkreise, die für Ihre Arbeit keine PfarrerInnen einstellen können, müssen sich fragen, woher die Lebenshaltung derer, die sie stattdessen einsetzen wollen, kommen soll. Das führt zu zwei Optionen:

Zum einen wird in der EKiR an ei-

nem „Agenturmodell“ gearbeitet. Es geht auf Überlegungen aus dem Rheinischen Konvent und aus dem Kirchenkreis Aachen zurück. Gemeinden sollen für bestimmte Tätigkeiten geeignete PastorInnen „mieten“ können, damit sie z.B. Konfirmandenfreizeiten durchführen, Amtshandlungen und Gottesdienste übernehmen, für die sich keine AmtsträgerInnen finden, weil sie mit anderem ausgelastet sind. Dies bietet für die Gemeinden eine große Sicherheit: Sie können sich so Arbeit leisten, auch wenn das Geld nicht mehr für eine weitere Stelle reicht. Dennoch werden diese Tätigkeiten dann auch „echtes Geld“ kosten, da nur so die Tätigkeit als „freischaffende PastorInnen“ im Raum der Kirche zu leisten ist. Denn die Tätigkeit für die Agentur muss so lukrativ sein, dass sich PastorInnen auch darauf einlassen können, ohne ihre Existenz zu gefährden.

Zum anderen werden ordinierte TheologInnen in weit größere Zahl zur Verfügung stehen, die auch ohne Entlohnung bereit sind, in ihrer Kirche Aufgaben zu übernehmen. Hier ist Kollegialität gefragt: Wie werden die Gaben und die Kompetenz dieser Menschen so in den Dienst der Kirche integriert, dass sie die dafür angemessene Wertschätzung erfahren? Solange es um Sonntagsgottesdienste während der Abwesenheit der GemeindepfarrerInnen geht, stellt sich die Frage nicht. Aber wenn es um Unterstützung bei anderen Aufgaben geht: Präsenz in der Gemeinde, theologische Kompetenz für den Kirchen-

Wer seinen Dienst als Pastor tun will, muss von etwas leben, muss sich und seine Familie versorgen können.

kreis, kirchlicher Unterricht usw., der Hilfe von ordinierten PastorInnen dann muss der Umgang miteinander versichern. Auch in Zukunft werden konstruktiv und wertschätzend sein. Kirchenkreise arbeiten, so gut es Wie gehen wir miteinander um? Wie eben geht. Die Existenz der gegenfinden wir eine Praxis der Geschwisterlichkeit unter den Ordinierten, die nicht die einen zu Lückenbüßern der anderen reduziert? In den vergangenen Jahren hat die EKIR viele gute TheologInnen in andere Landeskirchen und Kirchen verloren, andere haben ihren Platz in anderen Berufszweigen gefunden. Um diese nicht völlig zu verlieren, muss ein neuer Umgang miteinander eingeübt werden, der nicht von der Angst um Konkurrenz und der strukturellen Kränkung einer Gruppe geprägt ist, sondern Kollegialität in ganz neuen Dimensionen möglich macht.

Chancen und Herausforderungen

Die neue Situation in unserer Landeskirche bietet beides: Chancen und Herausforderungen. Die Chancen zu einem perspektivenreichen und zukunftsfähigen Umbau der Landeskirche, der nicht zuletzt durch die schwindenden Finanzen ausgelöst wird, sind begleitet von diesen Herausforderungen. Die wahrscheinlich größte Herausforderung besteht darin, dass das System Landeskirche nicht an diesen Veränderungen vorbeigeht und sie nicht einfach über sich hinwegrollen lässt.

Auch in Zukunft wird es Gemeinden geben – größer, schlechter ausgestattet, mit überforderten Hauptamtlichen, wo es noch Hauptamtliche gibt. Auch in Zukunft werden PfarrerInnen als Beamte ihren Dienst tun, so gut sie können und hin und wieder sich

wärtigen Strukturen als solcher ist nicht in Gefahr. Aber die gegenwärtigen Anforderungen an die Kirche können nicht mehr so beantwortet werden wie bisher. Und die grundlegenden Veränderungen im Verständnis von pfarramtlichem Dienst haben bereits begonnen. Die Herausforderung besteht darin, diesen Prozess wahrzunehmen und ihn gemeinsam und solidarisch zu gestalten. Dazu kann niemand die KollegInnen im Amt und die kirchlichen Strukturen zwingen, es ist zusätzliche Arbeit in einer angespannten Situation. Aber es besteht die Chance, in dieser Gestaltungsaufgabe neue Gaben, Kräfte und Kompetenzen zu entdecken und diese für die Zukunft der kirchlichen Arbeit in der EKIR nutzbar zu machen. Der Rheinische Konvent hat in den letzten Jahren mehrere Versuche unternommen, hier tätig zu werden und wird auch in der Zukunft ein Ansprechpartner im Blick auf die Situation der PastorInnen, der Sonderdiener und Probendiener, sowie der VikarInnen sein, um deren Kompetenz und Bedürfnisse ins Gespräch zu bringen. Der Ältestenrat der Theologiestudierenden ist ein Gegenüber, das die Ansprüche und Perspektiven derer einbringt, die die weitere Zukunft des pfarramtlichen Dienstes darstellen. Was noch fehlt, sind die Foren, in denen sich alle an der Zukunft des Pfarramts Interessierten zusammenfinden, um vor Ort, aber

In den vergangenen Jahren hat die EKIR viele gute TheologInnen in andere Landeskirchen und Kirchen verloren, andere haben ihren Platz in anderen Berufszweigen gefunden.

auch auf Ebene der Landeskirche die Zukunftsaufgaben anzugehen.

Søren Asmus, Wuppertal

Kirchenleitungsbeschluss gibt Rätsel auf

Wir möchten an dieser Stelle auf einen Beschluss der Kirchenleitung aufmerksam machen, der uns doch etwas verwundert sein lässt.

Zur Erinnerung: Die Landessynode 2007 fasste unter der Nr. 9 am 10. Januar folgenden Beschluss:

VII. Zulagenwesen

Die Kirchenleitung wird beauftragt, das Zulagenwesen auf allen Ebenen und in allen Bereichen neu zu regeln. Dabei sind für jede mit einer Zulage versehene Stelle objektivierbare, sachliche Kriterien zu Grunde zu legen und festzuschreiben. Der Landessynode 2008 ist der Kriterienkatalog zur Kenntnis zu geben.

beschlossen, dass Dezernentinnen und Dezernenten, die nicht dem Kollegium des Landeskirchenamtes angehören und keine Juristinnen oder Juristen sind, ab sofort den Titel „Kirchenrätin“ bzw. „Kirchenrat“ führen, Theologinnen und Theologen zusätzlich die Amtsbezeichnung „Pfarrerin“ bzw. „Pfarrer“.

Das Landeskirchenamt

Dieser Beschluss löst insofern Verwunderung aus, als die Notwendigkeit nicht zu erkennen ist, aus der heraus in der Verwaltungshierarchie unserer Landeskirche ein neuer Titel eingeführt wird. Es sei denn, dass geplant ist, solch ein Kriterium in die Neuordnung der Zulagen mit einzu beziehen - denn „Kirchenrat“ scheint ja mehr zu sein als „Pfarrer“... Wir werden jedenfalls die Weiterentwicklung des Zulagenwesens aufmerksam beobachten.

Peter Stursberg

Im Amtsblatt Nr. 5 vom 15.05.07 wurde auf S. 189 folgender Beschluss der Kirchenleitung bekanntgemacht:

Titelführung bei Dezernentinnen und Dezernenten des Landeskirchenamtes

724917

Az. 19-42 Düsseldorf, 16. April 2007

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 29. März 2007

Nachricht zum Redaktionsschluss am 02.12.07

Zum Schreiben des Vorsitzenden des Dt. Pfarrverbandes, Pfr. Klaus Weber, an Präses Nikolaus Schneider vom 26.09.2007 (s. diese Ausgabe S. 18 + 25f.), in dem um ein Gespräch hinsichtlich der Einrichtung einer Pfarrvertretung gebeten wurde, liegt bis heute keine Antwort vor.



Lesenswert!

Reiner Weber-Nobis

Als Alfred starb...

Ein unabhängiger Ratgeber zum Thema Tod und Beerdigung

Velten, Swisstal, 2007

152 Seiten, 14,50 €

ISBN 13 978-3-938113-50-9

Trist graues Novemberwetter lässt an Trauer und Abschied denken.

Was geschieht, wenn ein Angehöriger, eine Angehörige stirbt? Und was muss alles getan, entschieden und in die Wege geleitet werden?

Wenn auch nicht endgültige Antworten gegeben werden können, weil jeder Mensch anders ist und andere Wünsche und Vorstellungen hat, möchte Weber-Nobis gerade helfen, sich in der schweren Trauerzeit zurechtzufinden.

Betroffen durch den Tod des eigenen Vaters ist der Autor sehr einfühlsam noch einmal den einzelnen Phasen des Abschieds nachgegangen und hat aus seiner Erfahrung als Trauerbegleiter einen ganz praktischen Ratgeber verfasst. Fast wie in einem direkten Dialog spricht er die Trauernden an, insbesondere wenn er sie auf weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten hinweist und ungeschminkt über die unausweichlichen Begleiterscheinungen informiert.

Kapitel für Kapitel beantwortet der Autor die Fragen:

Was muss ich tun, wenn ein Angehöriger stirbt? Was muss man im Gespräch mit dem Bestatter, der Bestatterin beachten, was kann oder muss man von diesen erwarten? Wie komme ich zu einer guten Entscheidung bei all den Bestattungsmöglichkeiten und zu einer würdigen Abschiedsfeier?

Was sind die eigenen Aufgaben und möglichen Beiträge und woher kann man sich Hilfe holen? Wie gehe ich mit den heiklen finanziellen Fragen um? Was ist nach dem Tod noch zu regeln und wohin mit der Trauer?

Abgerundet wird das Buch mit einigen Textbausteinen als Vorschlägen für Anzeigen.

Da es sich um einen praktischen Ratgeber für die Hand eines jeden, unabhängig von Konfession und Glauben überhaupt, handelt und darum theologische Fragen nur gestreift werden, ist es doch auch für Pfarrer und Pfarrerinnen interessant zu lesen und gegebenenfalls in der Gemeinde für den Fall der Fälle parat zu halten. Hier wird knapp, klar und übersichtlich zusammengestellt, was bei einem Trauerfall alles auf die Angehörigen zukommt und entschieden werden muss.

Asta Brants

Ein praktischer Ratgeber für die Hand eines jeden - auch für Pfarrer und Pfarrerinnen interessant zu lesen und für den Fall der Fälle parat zu halten!

IMPRESSUM

„INFO“-Brief – Mitteilungen des Ev. Pfarrvereins im Rheinland e. V.

www.epir.de

Herausgeber: Ev. Pfarrverein im Rheinland e. V., Pfarrer Friedhelm Maurer (Vorsitzender), Panzweilerstraße 38, 55490 Gemünden.

Redaktionsteam: Asta Brants, Peter Stursberg

Zuschriften bitte an: Peter Stursberg, Von-Cohausen-Str. 9, 56076 Koblenz
eMail: Peter.Stursberg@gmx.de.

Druck: Heinrich-Haus, Werkstatt für behinderte Menschen, 56566 Neuwied
Versand und Adressenverwaltung: Geschäftsstelle des Ev. Pfarrvereins im Rheinland, Pfr. i. R. Gerhard Rabius, Carl-Hellermann-Str. 29, 55590 Meisenheim

Namentlich versehene Beiträge geben die Meinung des Verfassers bzw. der Verfasserin wieder und stellen nicht zwangsläufig eine Position des Pfarrvereins dar.



Günther van Norden / Klaus Schmidt (Hg) , Sie schwammen gegen den Strom. Greven Verlag Köln 2006, ISBN 978 -3-7743-0382-9, 253 Seiten, 2. Aufl., 14,90 Euro

Weltgeschichte wird gegenwärtig als Familiengeschichte erzählt und nacherlebt. Kinder und neuerdings auch Enkel spüren die Verstrickung der Eltern bzw. der Großelterngeneration als Täter innerhalb des Machtgefüges des Dritten Reiches auf.

Von „Widersetzlichkeit und Verfolgung rheinischer Protestanten“, von Opfern berichtet das Buch, für das Günther van Norden, emeritierter Professor für Zeitgeschichte der Bergischen Universität Wuppertal, die Einleitung und der Kölner Theologe und Historiker Klaus Schmidt das Schlusswort „Kein Schlussstrich“ geschrieben haben.

In 65 Porträts schildern fünfzehn weitere Autoren die Verfolgung von Christen und Christinnen jüdischer Herkunft, die Widersetzlichkeit und Unbeugsamkeit gegenüber dem Herrschaftsanspruch der Machthaber in Partei, Staat und Kirche, die sogenannte „legale“ und „illegale“ Theologen und Theologinnen sowie Gemeindeglieder gewagt haben. Mancher Leidensweg wie der Paul Schneiders und Georg Maus wird bekannt sein. Aber auch bisher unbekannte Namen werden sich einprägen, wie z. B. der des Hilfspredigers Albrecht Nicolaus, der in der Bekenntnisgemeinde in Essen-Werden tätig war. Er konnte 1937/38 bei Karl Barth in Basel studieren. Diese Studienzeit hat ihn tief geprägt. Am 20.

Juni 1941 schreibt er zwei Tage vor dem Überfall auf die Sowjetunion an seine Frau: „Ich stehe an den Toren Russlands und soll fanatisch begeistert sein und siegen, siegen, siegen um jeden Preis, wenn aber die Zensur diesen Brief liest, bin ich morgen liquidiert: ein Saboteur am Siege, ein elender Verräter. Quo vadis Germania!“ Am 16 Juli 1941 fiel A.N. im Bezirk Kiew.

Ich frage mich, warum ich von Albrecht Nicolaus in meiner Heimatgemeinde Essen-Werden nichts erfahren habe. Vielleicht wird es manchem Leser ähnlich ergehen, dass er dem Lebensweg von Frauen und Männern seiner unmittelbaren Umgebung erst durch dieses Buch begegnet.

Präses Schneider wünscht dem Buch in seinem Vorwort „eine weite Verbreitung in kirchlichen Kreisen, Gemeinden und Schulen und weit darüber hinaus“. Es wäre schön, wenn sich der Wunsch des Präses auch in dem Sinne erfüllt, dass durch Erzählen und Aufschreiben die Widersetzlichkeit und der Glaubensmut vieler Gemeindeglieder in der Zeit des Dritten Reiches für die Zukunft lebendig blieben.

Günther van Norden/Friedrich Langensiepen, Ein Leben zwischen Pfarrhaus und Gefängnis. Kreuz Stuttgart 2006, ISBN 3-7831-2778-5, 460 Seiten, 22,95 Euro

Nach einer Vielzahl von Studien zum Kirchenkampf und der Nachkriegszeit der rheinischen Kirche hat Gün-





Ich habe über die Alltags-, Mentalitäts- und Beziehungsgeschichten und das Innenleben einer rheinischen Pfarrfamilie und so über die rheinische Kirche sehr viel gelernt. R. W.

ther van Norden die Biografie des dem Bruderrat der Bekennenden Kirche angehörenden, aber ansonsten unbekanntem Pfarrers Friedrich Langensiepen vorgelegt. F. L. ist 1897 in Herzogenrath bei Aachen als Sohn des Pastorenehepaares Johannes und Anna Langensiepen geboren. F.L. verstarb am 6. Mai 1975 in Rheinbach. Das Dorfpfarramt in Gödenroth auf dem Hunsrück von 1926-1940 gab er nach heftigen Auseinandersetzungen auf. In der Justizvollzugsanstalt Siegburg wirkte er bis zum Kriegsende als Gefängnispfarrer. Den Dienst als Pfarrer der Gemeinde St.Johann/Saarbrücken beendete er 1950, weil er seine Vorstellung von der aktiven Gemeindekirche nicht verwirklichen konnte. Erst die Tätigkeit als Seelsorger in der Rheinbacher Vollzugsanstalt gewährte ihm die Möglichkeit, seine Sicht einer Gemeindekirche als „der Gemeinde der Heiligen im Zuchthaus“ zu verwirklichen. Ebenso leitet ihn die neutestamentliche Gemeindezucht gerade in den Auseinandersetzungen des Kirchenkampfes, wie sie auch seinen Amtsbruder Paul Schneider bestimmte, dem er über die „Hunsrückerbruderschaft“ hinaus freundschaftlich verbunden war. Die Außenansicht des Historikers van Norden vermittelt einen Einblick in die zeit- und kirchengeschichtlichen Zusammenhänge, in das theologische und kirchenpolitische Denken eines Theologen, der wie viele der rheinischen Bekenntnispfarrer in Tübingen Adolf Schlatter gehört hatte, aber anders als zahlreiche seiner Amtsbrüder

der Theologie Karl Barths eher ablehnend gegenüber stand.

Die quellenmäßige Basis des Buches sind die Predigten, die vielen Aufsätze, die Lebenserinnerungen Friedrich Langensiepens, die er 1944/45 aufgeschrieben hat, seine zahlreichen Rundbriefe an seinen Freundeskreis - vor allem aus der Singbewegung - und die Briefe seiner Frau Hilde an ihre Schwester in Ottweiler. Ich habe über die Alltags-, Mentalitäts- und Beziehungsgeschichten, aber auch über die Komplexität der Herausforderungen und das Innenleben einer rheinischen Pfarrfamilie und so über die rheinische Kirche sehr viel gelernt.

Klaus Schmidt, Glaube, Macht und Freiheitskämpfe. Greven Verlag Köln 2007, ISBN 978-3-7743-0385-0, 416 Seiten, 19,90 Euro

Ähnlich geht es mir mit dem Werk von Klaus Schmidt, dem früheren Kölner Studenten- und Berufsschulpfarrer, der sich nach historischen Sachbüchern und Biografien an eine Gesamtdarstellung „500 Jahre rheinischer Protestanten“ herangewagt hat. In sechs großen Zeitabschnitten (1500-1648/1648-1815/1815-1914/1914-1945/1945-1968/1968-2010) mit jeweils drei bis sieben Kapiteln entfaltet Schmidt die Geschichte rheinischer Protestanten. Sie führt nach einer Vorgeschichte in Köln, Wesel und Düsseldorf über die Verbrennung der Glaubenszeugen Adolf Clarenbach und Peter Flieste-



Alle drei Bücher empfehlen sich als Geschenke und sollten in jeder Gemeindebücherei vorhanden sein.

den in Köln, Hermann von Wieds gescheiterten Reformati-
 onsversuch, die frühe Fürstenreformation in Pfalz-Zweibrücken, die Wechselschicksale zwischen Nahe und Saar, die wechselvolle Geschichte des Dreißigjährigen Krieges bis zur Präsenz Brandenburgs am Rhein. Die Protestanten der folgenden Jahrzehnte und Jahrhunderte wie die Liederdichter Joachim Neander (1650-1680), Gerhard Tersteegen (1697-1769), Elias Eller (1690-1750), Ernst Moritz Arndt (1769-1860), Professor an der Friederike und Theodor Fliedner sowie die zweite Frau Caroline sind vertraute Namen. Doch wer kennt schon Johanne Faust (1825-1903), die in einem der ärmsten Viertel in Elberfeld, im „Elendstal“ ein Vereinshaus erbaute, für das sie die Materialien erbettelte? Viele solcher die Geschichte der rheinischen Gemeinden bedeutsamen Frauen und Männer stellt der Autor vor. Ausführlich beschreibt er Heinrich Heine (1797-1856) als „jüdischen Poeten und skeptischen Protestanten“, die Bonner Gottfried und Johanna Kinke, die Kölner Pfarrer Carl Jatho (1851-1913) sowie Georg Fritze (1874-1939), die in Köln bzw. Düsseldorf wirkenden Vikarinnen und später Pfarrerinnen Annemarie Rübens (1900-1991), Aenne Schümer (1904-1982), Elisabeth von Aschoff (1904-2002) und Emmi Bach (1909-2003). Ich nenne die Namen dieser Frauen, weil sie meine bisherige Sicht des Kirchenkampfes als einer Zeit besonders mutiger Männer korrigieren.

Wie geht es nach dem Ende des Krieges weiter? Das „Stuttgarter Schuldbekenntnis“ 1945 und das Darmstädter Wort 1947 vertreten Präses Held und Oberkirchenrat Beckmann in der rheinischen Landeskirche. Aber die Wiedergutmachung für evangelische Gemeindeglieder jüdischer Herkunft, für die sich in Köln ein „Christliches Hilfswerk für rassistisch Verfolgte“ einsetzt, scheitert am Zuständigkeitsgerangel zwischen rheinischer Kirchenleitung und dem Hilfswerk der EKD, das Wiedergutmachung als Aufgabe des Staates ansieht. In dem Abschnitt „Die Aufarbeitung von christlicher Schuld“ beschreibt der Autor u.a. die Beschlüsse der Landsynode von 1980 zum Verhältnis von Christen und Juden und von 1985 zu den Opfern von Zwangssterilisation und Euthanasie. Von „Heine zu Hüsch“ lautet der Schlussabschnitt des gut lesbaren und übersichtlich gestalteten Buches. Ein Personen- und Ortsregister mit einem ausführlichen Anmerkungssteil (S.298-401) fundiert die Qualität dieses Buches auch als Nachschlagewerk. Günther van Norden hat in seinem Nachwort den wissenschaftlichen Ort dieses Werkes gegenüber früheren Darstellungen rheinischer Kirchengeschichte herausgestellt. Alle drei Bücher empfehlen sich als Geschenke und sollten in jeder Gemeindebücherei vorhanden sein.

Dr. Reinhard Witschke

Thesen zur „Nichtgedeihlichkeit“ und zum „Wartestand“

- 1.) Das Verfahren wegen nichtgedeihlichen Wirkens mit der möglichen Folge der Versetzung in den Wartestand ist in den Pfarrergesetzen enthalten, um in Fällen, in denen ein Konflikt zwischen Pfarrerin /Pfarrer und Kirchenvorstand / Presbyterium als unüberbrückbar und eine gemeinsame Arbeit zum Wohl der Gemeinde nicht mehr gegeben erscheint, eine Trennung zu ermöglichen. Es geht dabei jedoch nicht um die Feststellung eines Verschuldens am Konflikt. Dieses Verfahren wird gegenwärtig in den Kirchen sehr kontrovers diskutiert. Nicht wenige Pfarrerinnen und Pfarrer halten dieses Verfahren für eine im Raum der Kirchen unangemessene Form der Konfliktlösung und möchten es deshalb abschaffen.
- 2.) Wenn Konflikte in einer Kirchengemeinde zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern und Gemeindegliedern oder dem Presbyterium/ Kirchenvorstand auftreten, dann muss zunächst die zuständige Dienstaufsicht (Dekaninnen und Dekane, usw.) alle Möglichkeiten zur Behebung der vorhandenen Spannungen und zur Vermeidung eines Verfahrens wegen Nichtgedeihlichkeit ausschöpfen. Eine professionelle Personalführung setzt dabei auf die Instrumente: „Personalgespräch“, „Gemeindeberatung“, „Visitation“ und neuerdings auch auf „Mediation“.
- 3.) Erscheint die Einleitung eines Verfahrens der „Nichtgedeihlichkeit“ unausweichlich, dann sind zunächst die folgenden Ausschlusskriterien zu überprüfen: Ein Verfahren der „Nichtgedeihlichkeit“ darf a) kein Mittel der Stellenplanung, b) kein Ersatz für ein Disziplinarverfahren, c) kein Ersatz für ein Lehrzuchtverfahren und d) kein Ersatz für eine Feststellung der Nichteignung für den pfarramtlichen Dienst sein.
- 4.) Ohne den Nachweis von vorhergehenden Versuchen der Mediation oder von anderen geeigneten Methoden der Konfliktbearbeitung (z.B. Supervision), die von „neutraler“ Seite angeboten werden, darf kein Verfahren der „Nichtgedeihlichkeit“ eröffnet werden. Bei Ablehnung einer Konflikt bereinigenden Maßnahme durch den Kirchenvorstand / Presbyterium muss durch gesetzliche Regelung die Abberufung und die Neuwahl von Kirchenvorstand / Presbyterium eröffnet werden.
- 5.) Unmittelbar nach Einleitung eines förmlichen Verfahrens muss der Pfarrerausschuss/die Pfarrervertretung als Anwalt der betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer einbezogen und um Vermittlung bzw. Stellungnahme gebeten werden.
- 6.) Es muss in einem Verfahren auch geprüft werden, ob sich die entstandenen Spannungen nur auf das Verhältnis zum Kirchenvorstand/ Presbyterium oder auf das Verhältnis zur ganzen Gemeinde beziehen. Spielen sie sich nur im Leitungsgremium ab, so sollte eine Gemeindeversammlung

Nicht wenige Pfarrerinnen und Pfarrer halten dieses Verfahren für eine im Raum der Kirchen unangemessene Form der Konfliktlösung



lung mit einem hohen Quorum (gemessen an der Beteiligung an der letzten Kirchenvorstandswahl) zur Frage der „Nichtgedeihlichkeit“ gehört werden.

7.) Bei einem Verfahren der Nichtgedeihlichkeit sind klare Tatbestände, ein ordnungsgemäßes Erhebungsverfahren mit entsprechenden Rechten der Betroffenen, eine sorgfältige Begründung und eine Überprüfungsmöglichkeit durch kirchliche Gerichte festzuschreiben.

8.) Die Einleitung eines Verfahrens wegen „Nichtgedeihlichkeit“ darf keine automatische Dienstenthebung zur Folge haben.

9.) Die Versetzung in den Wartestand sollte nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgen.

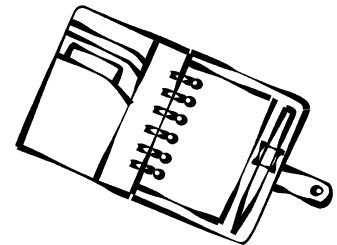
10.) Es sollte geprüft werden, ob ein Verfahren der Nichtgedeihlichkeit mit der Möglichkeit der Abberufung auch gegen einzelne Kirchenvorstandsmitglieder / Mitglieder des Presbyteriums oder den gesamten Kirchenvorstand / Presbyterium eröffnet werden kann, wenn die Spannungen gegenüber den Pfarrerrinnen und Pfarrern von diesem Leitungsgremium oder Einzelnen aus dem Leitungsgremium ausgehen.

Beschluss des Verbandsvorstands und der Mitglieder der Fuldaer Runde (Pfarrvereinsvorsitzende und Vorsitzende der Pfarrervertretungen in der EKD) am 25.03.06 in Kassel.

Literaturempfehlung zum Thema

"Berufung - Rufmord - Abberufung. Der Ungedeihlichkeitsparagraf in den evangelischen Kirchen: Der falsche Weg, Konflikte zu lösen. Im Auftrag des Vereins D.A.V.I.D. gegen Mobbing in der evangelischen Kirche e.V., herausgegeben von Karl Martin, Sabine Sunnus und Ingrid Ullmann, Fenestra-Verlag Wiesbaden-Berlin, 1. Auflage November 2007, 160 Seiten, 9,80 Euro (ISBN-10:3-9809376-5-8).

Diesen Termin bitte auf jeden Fall schon einmal im Kalender blockieren:



39. Rheinischer Pfarrerinnen- und Pfarrertag

am Montag,

3. November 2008

im

Universitätsclub Bonn

Werden Sie doch einfach Mitglied im Evangelischen Pfarrverein im Rheinland!

Pfarrerinnen und Pfarrer zahlen nur 6,- €, Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst und im Ruhestand 5,- €, Pfarrerinnen und Pfarrer mit eingeschränktem Dienstumfang, Pastorinnen und Pastoren im Sonderdienst sowie Vikarinnen und Vikare zahlen 3,- € (jeweils monatlich) und erhalten dafür:

- ⇒ einmal im Monat das Deutsche Pfarrerblatt;
- ⇒ den Info-Brief des rheinischen Pfarrvereins mit wichtigen Informationen rund um den Pfarrdienst;
- ⇒ einmal im Jahr den Pfarramtskalender;
- ⇒ die jährliche Einladung zum rheinischen Pfarrerinnen- und Pfarrertag;
- ⇒ Anteil an einer Rechtsschutzversicherung zur Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus Arbeitsverhältnissen sowie aus öffentlich- rechtlichen Dienstverhältnissen hinsichtlich dienst- und versorgungsrechtlicher Ansprüche;
- ⇒ Beteiligung an Fonds für gezielte Beihilfen für Mitglieder und deren Familie (Studienbeihilfe)
- ⇒ eine bis zu 15prozentige Ermäßigung für bei der BRUDERHILFE geführte Verträge im Bereich der Kfz-Haftpflicht und Kaskoversicherung sowie der Allgemeinen Unfall-, Hausrats-, Privathaftpflichtversicherung;
- ⇒ Vermittlung einer Rechtsberatung in dienst- und disziplinarrechtlichen Konfliktfällen.

Unser Verein hat den Zweck, sich für die Pflichten und Aufgaben, Rechte und Anliegen derer einzusetzen, die im Pfarrdienst stehen oder sich auf ihn vorbereiten.

So kommen Sie zu einer Mitgliedschaft: Füllen Sie doch einfach dieses Formular aus und senden Sie es an:

Pfr. i. R. Gerhard Rabijs, Geschäftsführer des EPiR, Carl-Hellermann-Str. 29, 55590 Meisenheim.

Antrag auf Mitgliedschaft im Evangelischem Pfarrverein im Rheinland

Meine Mitgliedschaft im Ev. Pfarrverein im Rheinland e.V. soll zum _____ beginnen.

Name	Vorname	Anschrift
So zahle ich meinen Beitrag:		Dienstverhältnis (bitte ankreuzen!)
<input type="checkbox"/> mtl. Abführung durch gehalt-zahlende Stelle ZGASt / GVK	Personal-Nr.: _____	<input type="checkbox"/> Pfarrer/Pfarrerin
<input type="checkbox"/> jährliche Abbuchung d. Beitrags von meinem Konto:	Kto.-Nr.: _____	<input type="checkbox"/> Pfarrer/Pfarrerin z. A.
<input type="checkbox"/> durch eigene Überweisung auf das Vereins-Konto	Institut: _____	<input type="checkbox"/> Ruheständler/in
	BLZ: _____	<input type="checkbox"/> _____
Telefon- (und Fax-) Nummer	eMail-Adresse:	Sonstiges:

Ort

Datum

Unterschrift:
