

## **Die Großwetterlage**

Jede Menge Themen, Fragen, Entscheidungen. PuK, Landesstellenplanung, Doppik für Kirchengemeinden, Miteinander der Berufsgruppen, Assistenz im Pfarramt, Immobilienkonzepte, Verwaltungsdienstleistungsgesetz, Vorsteuerung - um nur ein paar wesentliche Beispiele zu nennen. Jede Menge Prozesse laufen gleichzeitig, überlagern sich, manchmal konterkarieren sie sich auch. Entscheidungen, Überprüfungen und Umsetzung müssten jeweils miteinander abgestimmt sein, was bei der Menge nicht ganz einfach ist. Kein Wunder, dass das kirchliche Wetter gelegentlich reichlich wechselhaft wirkt.

Die Pfarrvertretung ist dabei mittendrin. Sie vertritt die Interessen der Berufsgruppe, im Ganzen wie im Einzelfall. Klar und konfrontativ wo es nötig ist - und friedensstiftend, wo immer es möglich ist, dient sie der Kirche, indem sie sich um Regelungen kümmert, die sicherstellen, dass die KollegInnen - und mit ihnen die Arbeitsbereiche und Gemeinden - gut leben und arbeiten können.

Der Pfarrerausschuss kümmert sich um Einzelfälle. Also Streitigkeiten, Ungerechtigkeiten, Versetzungen in den Ruhestand, nachhaltige Störung und andere Maßnahmen, aber auch um Beratung, Dienstzeugnisse, Schwerbehinderung usw. Die Vorsitzenden und das dritte Mitglied beraten schriftlich, telefonisch, im Gespräch vor Ort und begleiten zu Dienstgesprächen und ins LKA - und sorgen notfalls auch für Kontakt mit einem Anwalt. Diese Arbeit dient dem innerkirchlichen Frieden. Vor allem da, wo sich Probleme mit Beratung und Begleitung so lösen lassen, dass es gar nicht nach außen dringt und alle gut miteinander weiterarbeiten können. Das ist gut investierte Arbeitszeit.

Die Pfarrerkommission ist der dienstrechtlich-kirchenpolitische Teil der Pfarrvertretung. Sie kann sich mit allen rechtlichen und sonstigen Vorhaben befassen, die die Pfarrerschaft betreffen, nimmt Stellung zu neuen rechtlichen Regelungen und Synodeneingaben und kann auch eigenständig Themen auf die Tagesordnung setzen. Sie tagt drei mal im Jahr mit Vertretern des Landeskirchenamtes in München. Dazwischen liegen viele Telefonate, jede Menge bedrucktes Papier, Arbeitsgruppen, persönliche Beratungsgespräche, Begleitung bei Dienstgesprächen, monatliche Sitzungen und sehr viel Zeit in Zügen und vor Computerbildschirmen. All das ist notwendig, um auf Stand zu sein, informiert, gut vorbereitet, intern abgestimmt und immer wieder auch erfolgreich.

Gerüstet für jedes Wetter sozusagen. Schließlich weiß man nie, was es so bringt.

## **Sonnig - Privatrechtliche Dienstverhältnisse**

Es hat eine Weile gedauert, aber die Arbeit hat sich gelohnt. Seit 1. Januar diesen Jahres gilt endlich gleiches Recht bei gleicher Ausbildung und gleichen Pflichten im Pfarrdienst. Ich möchte an dieser Stelle der Personalabteilung für die Zusammenarbeit danken. Gut vorbereitet, kritisch konstruktiv und sachorientiert wurden die wesentlichen Punkte im Dialog erarbeitet und dann gemeinsam durch die Gremien gebracht - in zäher Sach- und Überzeugungsarbeit. Das Ergebnis ist eine sehr schlanke, leicht verständliche Verordnung; überall, wo es nicht zwingend anders zu regeln ist, wird auf die Gesetze und Verordnungen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses verwiesen. Für das Gehalt werden folgerichtig die selben Tabellen angewendet.

## **Hochdruckgebiet - Verwaltung**

Zum Projekt "Assistenz im Pfarramt" gibt es inzwischen einen ausführlichen Abschlussbericht. In der Pfarrerkommission haben wir es uns gemeinsam mit dem Projekt "Verwaltung für Kirchengemeinden" vorstellen lassen. Dabei kamen die Überschneidungen und Doppelarbeit ebenso zur Sprache, wie die Möglichkeiten der Entlastung und ihre Bedingungen. Hier konnten die Mitglieder der Pfarrerkommission den Blick der Nutzerseite einspeisen und so wichtige Impulse setzen. Die finanzielle Ausstattung der Kirchengemeinden, die nötig ist, um die sinnvolle Zahl der Stunden und

möglicherweise eine bessere Eingruppierung auch zu bezahlen, wird uns als Thema für die Zukunft begleiten. Mindestens ebenso wichtig erscheinen aber die strukturellen Fragen, Verantwortlichkeiten, die faktische Konkurrenz um Stunden und Personal und die dienende Funktion der Verwaltung. Wenig gute Rückmeldung gab es für das elektronische Kirchenbuch. Das scheint vielerorts nicht nur keine Hilfe, sondern sogar eine Form der kostenpflichtigen Zusatzarbeit.

Um gute Lösungen zu finden, werden wir in bereits vereinbarten Gesprächen mit der Gemeindeabteilung am Thema weiterarbeiten.

### **Föhn - Miteinander der Berufsgruppen**

Wertschätzender Umgang - so bin ich es gewöhnt aus dem Gemeindealltag und aus Gesprächen mit anderen Berufsvertretern. Aber OKR Nitsche vorgestellt im LKR hat, ist an einigen Stellen weit entfernt vom ursprünglichen Plan, jeden Beruf mit seinen Spezifika zu profilieren. Stattdessen vermittelt es den Eindruck, das Ziel für alle müsste neben Weiterbildung und Leitung der Pfarrberuf sein. Das verwundert nicht nur, weil es mit den Ergebnissen des Pfarrbildprozesses so wenig zu tun hat, sondern auch, weil es letztlich aussagt, dass der Pfarrberuf der wichtigste ist. Angesichts des Mangels soll also offenbar alle Energie und alles Personal in diesen Beruf. Dabei wird übersehen, dass es in allen kirchlichen Berufsgruppen an Nachwuchs mangelt - und dass wir alle brauchen, nicht als PfarrerInnen, sondern mit je ihrer Qualifikation!

Es übersieht auch, dass wir für die PfarrerInnen das Theologiestudium in seiner Länge, Komplexität und Wissenschaftlichkeit brauchen. "Zu lang, zu schwer, zu teuer, zu intellektuell ..." Zu unklar ist offenbar für viele, wozu Theologie im kirchlichen Alltag notwendig ist. Immer wieder höre ich, ein Bachelor sollte reichen, oder eine Lehre ohne Studium, schließlich müsse man nur lernen, was so zu tun ist, Liturgie singen und im Zweifel eine Lesepredigt aufpeppen. Damit wären wir wieder da angekommen, wo wir mal waren. Nein, nicht beim Priestertum aller - das ja auch etwas ganz anderes meint als Pfarrersein, sondern bei einem Verständnis von Pfarramt, gegen das man in der Reformation(!) sehr bewusst die akademische Bildung im theologischen Studium und damit eine hohe Qualifikation gesetzt hat, gegen Erbhöfe, Tradition und reine Pragmatik.

### **Wetterberuhigung - Vakanzen**

Die Vakanzquote ist bei etwa 4%; sie nähert sich damit der sogenannten Rotationsvakanz. Die beträgt 3,5% und soll dafür sorgen, dass Bewegung zwischen den Stellen möglich ist. Details der Berechnung, wie die Einbeziehung der Mehr- und Minderstunden im Religionsunterricht, machen nach Auskunft von Herrn Grünwald überschlägig etwa 3-4 Stellen bayernweit aus. Das bedeutet, wir haben gerade etwa so viele Menschen im Dienst, wie eigentlich geplant. Und ich habe nicht den Eindruck, dass das zu viele wären. Im Gegenteil.

Außerdem muss, um die örtliche Belastung mit Vertretungen zu sehen, berücksichtigt werden, was in der Statistik gar nicht auftaucht: Elternzeit und längere Krankheit sind in der Berechnung nicht enthalten. Vertreten werden müssen sie trotzdem.

Da sich die Vakanzen und Belastungen sehr ungleich verteilen, sei an dieser Stelle nochmals auf die Möglichkeiten der Entlastung hingewiesen, die die Personalabteilung auf Antrag des Dekanates zur Verfügung stellt.

### **Gelegentlich sonnig, aber zu kalt für die Jahreszeit - Nachwuchs**

Die Studierenden-Zahlen sind weiterhin ernüchternd, aber wenigstens insgesamt EKD-weit stabil. Auf der Anwärterliste in Bayern stehen - wie seit Jahren - knapp 400 Studierende. Das sind auf ca. 7 Jahre Studium gerechnet etwas mehr als 50 pro Jahrgang. Nach den Erfahrungswerten, dass gut die Hälfte der Studierenden am Ende im Pfarramt ankommt, ist zu erwarten, dass die Kapazität

des Predigerseminars künftig gut ausreicht die etwa 30 VikarInnen pro Jahr auszubilden. Allerdings kann das von Jahrgang zu Jahrgang deutlich schwanken, weil zum einen nicht alle gleich in den kirchlichen Dienst gehen, sich zum anderen aber auch viele nach dem Vikariat aus der Landeskirche verabschieden.

Bedenklich erscheint, was die Zahlen der Universitäten auch sagen: Theologie-Studium für's Lehramt ist seit Jahren attraktiver als Volltheologie mit dem Ziel Pfarramt. Geregelte Arbeitszeiten und schnellere Durchstufung - alles ohne die berufstypischen Lebenszumutungen. Predigen kann man auf Wunsch ja auch ohne Pfarramt. Dazu kommt: Der Staat will immer weniger kirchliche Lehrkräfte. Das erhöht den Druck auf die Einzelnen, sich frühzeitig für den Staatsdienst und gegebenenfalls für ein zweites Fach zu entscheiden.

### **Unwetterwarnung - wer kommt nach Bayern, und wer geht anderswohin?**

Darauf ausruhen, dass Bayern als Landeskirche schon attraktiv ist und sich alles allein regelt, sollte man sich aber nicht. Nicht nur die oldenburgische Kirche wirbt neben Fortbildungen auch mit reich bestückten Bücherkoffern und finanzieller Unterstützung. In Kurhessen gibt es üppige Stipendien gegen das Versprechen dort zu arbeiten, in Hessen-Nassau höhere Vikariatsgehälter, in Hannover ausgesucht freundliche Gespräche und in der Nordkirche angeblich das leichteste Examen...

Dazu unterhalten viele Kirchen inzwischen eigene Abteilungen zur Rekrutierung von Nachwuchs. Bedauerlicherweise sind diese weniger mit Werbung an Schulen und der Verbesserung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen beschäftigt, als damit, an Universitäten Studierende aus anderen Landeskirchen zu sich einzuladen. Auch an der Augustana-Hochschule Neuendettelsau.

Die Landeskirche sollte weiterhin für das Studium werben. Dabei kann es nicht schaden, die Ideen anderer Kirchen, wie den Bücherkoffer oder andere Hilfen zum Studium aufzugreifen. Auch eine Examensreform und ein Abschied vom Mythos Ansbach könnten helfen. Ebenso finanzielle Entlastungen zu Beginn des Berufsweges. Ein erster Schritt dazu: ein Zuschuss zur Erstanschaffung des Talars (der als Arbeitskleidung eigentlich sowieso vom Dienstgeber zu stellen wäre) steht erstmalig in den Rechtsvorschriften. Auch bei den Umzugskosten hat sich auf unser Drängen hin etwas getan.

All das wird aber nur helfen, wenn es gelingt, den Beruf attraktiv(er) zu machen.

Dazu gehört auch kirchenöffentliche Wertschätzung. Und sicher kein Signal, das alles Reden von Sicherheit und Vertrauen reichlich hohl klingen lässt.

Willkommenskultur braucht gute Kommunikation, klare Strukturen, Verlässlichkeit - und Freundlichkeit. Es gibt mir sehr zu denken, dass aus dem Predigerseminars-Kurs in Augsburg nur 2,5 Stellen besetzt wurden. Ich habe eine Menge Gespräche geführt mit scheidenden VikarInnen, hoffe dass einige zurückkommen und bin bestürzt, wie viele unsere Kirche verlassen, obwohl sie ursprünglich hier arbeiten wollten.

Wir werden uns als Verein weiterhin für die Belange des Nachwuchses einsetzen. Auch mit der finanziellen Unterstützung von VikarInnen, die wir seit einiger Zeit gewähren. Bereits im Studium helfen wir mit Zuschüssen zu einzelnen Veranstaltungen - und indem wir den LabeT (Landeskongress der bayerischen evangelischen Theologiestudierenden) unterstützen, damit die Selbstorganisation eine Stimme hat. Auf Anfrage ermöglichen wir im Einzelfall bereits im Studium die Vereinsmitgliedschaft, in der Regel erfolgt ein Eintritt aber zu Beginn des Vikariats.

Wichtiger erscheint aber, uns als politische Vertretung um die Rahmenbedingungen kümmern, soweit sie von der Landeskirche beeinflusst werden.

Über weitere Möglichkeiten der Nachwuchsförderung werden wir auch künftig nachdenken. Dabei werden wir aber die Landeskirche nicht aus ihrer Verantwortung entlassen. Denn wo diejenigen, die in den kirchlichen Dienst gehen, tatsächlich arbeiten, hat viel damit zu tun, wie die Kontakte zu den jeweiligen Landeskirchen erlebt werden.

## **Der Wind frischt auf - Examen**

In der letzten Sitzung der Pfarrerkommission informierte der neue Leiter des Prüfungsamtes, KR Dr. Günter Riedner, über die Ergebnisse der Examina, speziell des ersten. Dabei wurde deutlich, dass die vor einigen Jahren geschaffene Möglichkeit, einzelne Fächer im nächsten Durchgang zu wiederholen, dafür sorgt, dass am Ende kaum jemand ganz durchfällt. Die Ängste und die teilweise katastrophalen Erfahrungen mit einzelnen Prüfern stellen dennoch ein Problem dar, nicht zuletzt in der Kommunikation.

Wir behalten das Thema darum auf der Agenda und lassen uns regelmäßig von KR Riedner, sowie von LabeT und VbV berichten.

Das 2. Examen wurde vor einigen Jahren eher halbherzig überarbeitet und entspricht auch nach dem Reförmchen nicht den EKD-Standards. Dort wird gefordert, auf Doppelungen zu verzichten und die Zahl der Klausuren stark zu reduzieren. Im Fach Kirchenrecht wurde das mit Erfolg umgesetzt. Bei den anderen Fächern steht eine Überarbeitung noch aus. Wir haben mit KR Riedner vereinbart, uns an einer Neufassung der Prüfungsordnung in den nächsten Jahren zu beteiligen.

Auch das 1. Examen sollte nochmals überdacht werden. Gerade angesichts der Überlegungen in einzelnen Fächern die Modularisierung wieder zurückzudrehen, könnte neu nachgedacht werden, wie man das Examen dem Studium anpassen kann, statt umgekehrt. Vorschläge wie samstägliche Übungsklausuren über mehrere Jahre sind hier der falsche Weg. Noch wichtiger könnte es sein, sowohl Prüfer zu schulen und notfalls auch zu ersetzen, als auch für eine gute Kommunikation über Erwartungen im Vorfeld zu sorgen.

## **Wechselhaft, zunehmend windig - Landesstellenplanung und PuK**

Die Planungen sind in vollem Gange. Einige Kernpunkte stehen bereits fest, anderes wird anhand der Ergebnisse aus den Erprobungsdekanaten zu überdenken sein - und sicher auch heftig diskutiert werden. Denn es geht um eine spürbare Stellenreduktion. Eine Gesamtkürzung von 10% liegt allen Planungen zugrunde. Sie entspricht der Idee, die sogenannte Pastorationsdichte zu erhalten, also das bestehende Verhältnis Stellen zu Gemeindegliedern. Da der Grundaufwand für ein Pfarramt erhalten bleibt, auch wenn dort weniger Menschen dazugehören, muss man dennoch von einer Kürzung reden, selbst wenn das Zahlenverhältnis erhalten bleibt. Noch schwieriger ist, dass sich die Frage nach Gerechtigkeit auf der einen - und sinnvollem Einsatz von Ressourcen auf der anderen Seite nicht so einfach beantworten lässt. Traditionen und Zugehörigkeitsgefühl sind regional verankert, auch in den Städten. Kleine, gut funktionierende Gemeinden stehen anderen gegenüber, die so groß oder so weitläufig sind, dass sich Haupt- und Ehrenamtliche aufarbeiten, ohne viel davon zu sehen. Die Herausforderungen der Großstadt, die vielen Gäste anderer Konfession oder Religion, denen, die am Ende auf dem Land bleiben nicht auch noch die Kirche nehmen, Funktionierendes nicht kaputtsparen, in Neubaugebieten präsent sein, neue Formen erproben, Bewährtes erhalten, Religionsunterricht, Notfallseelsorge, Diakonie, Bildungsarbeit, JVA-Seelsorge, Kliniken und Altersheime, Konfirmanden und Jugendgruppen ... Aufgaben gibt es mehr als genug - und sie alle sind wichtig.

Ausgehend von der festgelegten Gesamtzahl geht es um die Verteilung der errechneten Stellen auf die Landeskirche. Dafür wurde eine Formel entwickelt. Sie sollte bayernweit anwendbar und möglichst einfach sein, also ohne spezielle Faktoren wie Gottesdienststellen auskommen. Darum geht sie von der Mitgliederzahl aus, nach der Devise "der Evangelische an sich macht einen Aufwand" - und überlässt es den Dekanaten, wie sie aus der Gesamtzahl an Stellen die Versorgung sicherstellt und die ortsüblichen oder auch neue Schwerpunkte setzt.

Da man davon ausgeht, dass weite Wege zusätzlichen Aufwand bedeuten, gibt es einen Faktor, der die Zahl der Gemeindeglieder pro km<sup>2</sup> berücksichtigt. Daneben gibt es einen weiteren Faktor, der die Größe der Gemeinde berücksichtigt. Im Verhältnis 80/20 ergeben diese Faktoren mit der Zahl der zu erwartenden Gemeindeglieder die Berechnungsgröße "Landesstellenplanungsgemein-

degliedert". Als Basiswert wird für alle Gemeinden / Dekanate über mehrere Jahre eine Art Veränderungsquote errechnet, die dann für die nächsten Jahre fortgeschrieben wird. Damit hofft man Ausreißer in der Statistik einzufangen, aber weder Neubaugebiete noch andere größere Veränderungen in der Bevölkerung lassen sich so zuverlässig einpreisen. Erst recht nicht auf Zukunft. Denn da die Gesamtsumme strikt begrenzt ist, würde jede noch so gerechte Veränderung für Einzelne Änderungen in der gesamten Landeskirche nach sich ziehen. Ohne Planungssicherheit für einen längeren Zeitraum kann aber niemand arbeiten. Ein begrenztes eigenes Stellenkontingent könnte eine Möglichkeit sein, im Einzelfall angemessen zu reagieren.

Noch offen ist, wie man mit den widerstreitenden Interessen umgehen will. Entscheidungen werden aber nötig sein, nicht zuletzt im landesweiten Dienst, wo der "Rasenmäher mit Feinschnitt" aus früheren Planungen z.T. noch weniger anwendbar ist, als im gemeindlichen Dienst. An einigen Stellen werden weitere Kürzungen nicht durchführbar sein; damit steht die Frage im Raum, ob man ein Arbeitsgebiet, eine Einrichtung oder eine Beauftragung belässt oder streicht. Ich beneide den Organisationsausschuss nicht um diese Aufgabe.

Deutlich geworden ist: alle Stellen zu RE-Stellen zu machen, wird nicht möglich sein, so weit hat sich die Planung inzwischen trotz aller ursprünglich gegenteiligen Signale festgelegt, nicht zuletzt, weil damit die Dienstwohnungspflicht ebenso zur Disposition stünde, wie Residenzpflicht und Installation. Es könnte also aus rein pragmatischen Gründen doch erheblich konservativer und berechenbarer werden, als ursprünglich gedacht. Es wird allerdings darauf zu achten sein, dass auf diesem Weg nicht Pfarrstellen erster und zweiter Klasse entstehen. Und es wird auch zu beobachten sein, welche Folgen es hat, wenn die mittlere Ebene Aufgaben der Kirchenleitung übernimmt, und gleichzeitig als "Kirche vor Ort" Entscheidungen für uns über Kirchengemeinden trifft. Sowohl die Machtfülle, als auch Überforderung und Überfrachtung mit Aufgaben und Ärger könnten sich als Problem erweisen.

Näheres werden erst die Ergebnisse aus den Erprobungsdekanaten zeigen. Diese erproben ja nicht PuK, sondern die Landesstellenplanung unter der Perspektive von PuK. Dazu passt, dass in der Begründung zur Vorlage für eine Lockerung der Vorsteuerung neben der sehr guten Kirchensteuereinnahme-Situation auch genannt wird, dass PuK noch nicht so weit sei.

In der Auswertung zur letzten Landesstellenplanung wurde festgehalten, dass Transparenz bis hinein in die gemeindlichen Gremien und die zeitaufwendigen Beteiligungsprozesse in den Dekanaten entscheidend zum Erfolg und zur Akzeptanz beigetragen haben. Für die Umsetzung sollte das unbedingt im Blick sein. Nicht zuletzt um zu erreichen, was der Leiter des EKD-Zentrums für Mission in der Region Pompe der Kirche bei seinem Vortrag auf der Landessynode eindrücklich ins Stammbuch geschrieben hat: "starke Gemeinden brauchen starke Regionen - und starke Regionen brauchen starke Gemeinden!"

### **Stabile Hochdrucklage - die Finanzen**

Es zeigt sich, dass die Einnahmen weniger an die Mitgliederzahl gekoppelt sind, als an die Konjunktur. Die Kirchensteuer-Einnahmen sind so hoch wie nie. Auch wenn manche Darstellung aus der Finanzabteilung das nicht auf den ersten Blick zeigt. Oft wird nämlich der Zuwachs in % Steigerung zum Ergebnis Vorjahr dargestellt - und das ist so kompliziert wie es klingt. Kurz gefasst: Nur wenn auch die Steigerung prozentual wächst, zeigt der Pfeil nach oben. Wird es nur in absoluten Summen mehr, zeigt der Pfeil nach unten. Anders gesagt: je besser das Ergebnis im letzten Jahr, desto schlechter sieht auch eine Steigerung in der Grafik aus. Man könnte auch einfach eine Kurve zeichnen, die nach oben geht, sich aber langsam abflacht.

### **Überwiegend freundlich - Lockerung der Vorsteuerung**

Die neue Haushaltsplanung bringt mehr Geld für die Gemeinden - das ist gut, schließlich steigen die Kosten ja auch. (im Übrigen: das Versprechen, die Doppik würde uns von Finanzfragen entlas-

ten, hat sich nicht erfüllt. Diskutiert wird über Geld inzwischen nicht mehr nur auf der Herbstsynode, sondern bereits im Frühjahr und im Herbst nochmal. Allerdings können immer weniger Menschen über die Details und die Auswirkungen von Entscheidungen wirklich mitreden, weil alles sehr kompliziert ist und einiges Fachwissen voraussetzt.)

Gleichzeitig würde ich mir zweckgebundene Rücklagen alter Art wünschen, die deutlich machen, dass nicht um des Sparens willen und nicht aufgrund selbst auferlegter Dogmen gespart wird, sondern um in mageren Jahren genug zu haben. Ich kann mir gut vorstellen, dass es vom Finanzausschuss so gemeint ist - aber so richtig sichtbar wird es nicht. Menschen brauchen Bilder - und klare Absprachen. Da helfen Kornspeicher mehr als Badewannen oder stille Reserven. Ob das dann Selbstfestlegung heißt oder Rücklage, ist nicht so wichtig, so lange es verlässlich ist.

Ein Beispiel ist die Auflösung des FSGtheol.(=Finanzierungssicherungsgesetz). Gedacht war es ursprünglich als Rücklage zur haushaltsunabhängigen Absicherung von Dienstverhältnissen, damit keine Einstellungsstopps drohen, wenn die Haushaltslage mal schwierig werden sollte. Es spricht für die Einnahmesituation, dass dieses Geld in über 10 Jahren nie im geplanten Sinn gebraucht wurde. Entnommen wurden inzwischen Gelder um Stellen für einen etwas größeren Jahrgang zu schaffen, wobei die Gesamtzahl immer noch unterhalb der Rotationsvakanz von 3,5% lag. Nun soll das Geld dem Versorgungsfonds zufließen. Das ist nah am ursprünglichen Zweck. Allerdings würde ich mir wünschen, dass gleichzeitig im Blick bleibt, dass es damals nicht nur darum ging, künftigen Pfarrermangel vorzubauen, sondern auch um einen einigermaßen gleichmäßigen Altersaufbau statt konjunkturbedingter Beulen und Löcher.

Immer wieder ist innerkirchlich zu hören, wie sollten das Geld weniger in Eigenkosten stecken. Mehr Produktivität wird gefordert, niedrigere Stückzahlkosten. Als seien wir eine Fabrik. Ich höre auch man müsse sich überlegen, 'ob das Geld für Personalkosten festgelegt werde oder ob wir es für das Eigentliche frei' hätten. Also ich habe mal gelernt, das eigentliche sei der Auftrag der Kirche: Verkündigung in Wort und Tat. Wenn das noch stimmt, dann brauchen wir dafür Menschen. Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche. Unter den Bedingungen wie wir hier in Deutschland Kirche leben und was Erwartungen und Gesetze uns vorgeben, brauchen wir ziemlich viele Haupt- und Nebenamtliche, qualifizierte Menschen, die engagiert, professionell und verlässlich sind, kirchliche Präsenz sicherstellen, Ehrenamtliche begleiten und für die Menschen da sind, das Gesicht von Kirche. Menschen, die ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und die ihren Lebensunterhalt damit verdienen. Und die kosten Geld. Also hat die Kirche naturgemäß einen hohen Anteil an Personalkosten.

### **Strichweise Regen - AG Dienstordnungen**

Die beschlossene Überarbeitung der Handreichung hat sich als dringend erforderlich erwiesen. Die Zahl der Arbeitswochen wurde so berechnet, dass der Urlaub tatsächlich genommen werden kann, und liegt darum künftig bei 43. Für den Umgang mit den Time-Table wurde das 'Modell 48' aus Rummelsberg mit Stunden bzw. Halbstunden-Paketen im Wochenüberblick favorisiert, das "ist " - und "soll/ Wunsch" gegenüberstellt. Wie man von der Feststellung, dass die Stunden nicht für die Arbeit reichen zu Aufgabenkritik und Neuordnung kommt, ist damit allerdings noch nicht gelöst.

Besonderes Augenmerk lag auf dem Teildienst. Hier war man sich einig, dass halbe Stelle mit halbem Gehalt auch halbe Arbeit bedeuten müsse. Unterschiedliche Modelle, das zu leben, sollen möglich sein. Da sich nicht alle Modelle mit jeder Stelle vertragen, sollte bereits in der Ausschreibung deutlich werden, was möglich ist. Verlässliche freie Zeit ist aber in jedem Modell nötig. Dabei muss darauf geachtet werden, dass die Abgrenzung der einen nicht zu Lasten der anderen stattfindet.

Diskutiert wurde auch, was im Probedienst besonders zu beachten ist. Festgehalten wurde: an die von der Pfarrvertretung erreichten, bestehenden Entlastungsmöglichkeiten bei Pfarramtsführung

wird ebenso erinnert, wie an das Modell eines "Coaches" im Sinne eines festen Ansprechpartners und konkreter Unterstützung bei Verwaltungsfragen, Trägerschaft von Einrichtungen und anderem Neuland. Für die Dienstordnung empfiehlt es sich, da sie ganz am Anfang der Zeit gemacht wird, die Stunden für Unvorhergesehenes um 4 zu erhöhen, so dass anfänglich Platz ist für die nötige Mehrarbeit und das zeitlich aufwendigere Hineinfinden in einzelne Bereiche.

Weiterhin ungelöst ist die Frage, wohin mit der Arbeit, die auch in das gedehnte Modell von 48plus nicht hineinpasst. So lange aber jeder, der sich tatsächlich abgrenzt, faktisch anderen zusätzliche Arbeit aufhalsst, werden die Dienstordnungen ihren Zweck nicht erfüllen und weiter an Reputation verlieren. EU-weit gelten 48h als Obergrenze für Wochenarbeitszeit. Diese Grenze beruht auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und den Erfahrungen, dass dauerhafte Überschreitungen deutliche Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit und die Gesundheit der Arbeitenden haben. Darum müsste auch im Pfarramt gelten, dass es für zeitweise Überlast einen Ausgleich geben muss; und das, insbesondere für ältere KollegInnen zeitnah. Denn auch das ist eine arbeitsmedizinische Erkenntnis: Je älter man wird, desto schneller muss man eine zeitweise Überlast wieder ausgleichen. Wer also altersgerechtes Arbeiten will, der muss auch darauf achten.

Darüber hinaus wird uns das Thema altersgerechtes Arbeiten sicher noch länger beschäftigen. Hat doch jedes Lebensalter seine Vorteile und seine Einschränkungen. Wie die jeweils möglichst gut zum Tragen kommen können, wird noch zu bedenken sein, auch angesichts des zu erwartenden Mangels an PfarrerInnen.

### **Spätsommerlich warm - Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand**

Schon das aktuelle Pfarrdienstgesetz eröffnet die Möglichkeit, wenn auch in einem engen Rahmen. Für die konkrete Ausgestaltung des Weges muss man sich allerdings direkt an die Personalabteilung wenden. Wir haben darum ein landeskirchenamtliches Merkblatt angeregt, um Pannen und unnötige Probleme künftig zu vermeiden.

Gleichzeitig wird auf EKD-Ebene an einer Neuregelung gearbeitet. Die notwendige Erweiterung der Möglichkeiten wird aber noch auf sich warten lassen, eine klare Linie ist noch nicht erkennbar. Die Personalabteilung und die Pfarrerkommission sind sich aber über die Richtung einig und werden auch in den EKD-Gremien eine gemeinsame Linie verfolgen.

Ziel ist eine Öffnungsklausel, die eigene bayerische Regelungen ermöglicht. Dafür sollten aus unserer Sicht folgende Leitlinien gelten: Arbeiten über die Regelarbeitszeit hinaus muss freiwillig erfolgen. Für alle, die das wünschen, sollte es ein Antragsrecht geben. Es sollte große Flexibilität geben, was mögliche Einsätze betrifft. Die aktuelle Beschränkung auf eine Weiterarbeit auf der bisherigen Stelle ist nicht sinnvoll. Die zusätzliche Dienstzeit ist wie bisher ruhegehaltsfähig. Wer den Höchstsatz bereits erreicht hat, könnte wie beim Staat einen Zuschlag zum Gehalt bekommen. Die Frage wie sich der Verwaltungsaufwand minimieren lässt, sollte zeitnah geklärt werden.

### **Im übrigen keine Veränderung - Fortbildung in den letzten Amtsjahren**

Fortbildungsreferent Andreas Weigelt berichtete, dass das Angebot inzwischen für alle Berufsgruppen geöffnet wurde, darum seinen Namen von FILA in FILAD geändert hat - und im vergangenen Jahr mit 70 Anmeldungen für 20 Plätze völlig überbucht war. In der Konsequenz soll in den nächsten Jahren auf Werbung verzichtet werden.

Die Pfarrerkommission mahnte statt dessen eine Ausweitung des Angebotes an, auch angesichts der immer größer werdenden Ruhestandsjahrgänge. Sie sieht dafür den Dienstgeber in der Verantwortung, dass mithilfe von Kursen, Broschüren und zeitnahen Auskünften alle nötigen Informationen zur Verfügung stehen.

## **Unerwarteter Wetterwechsel - Religionsunterrichtsverteilungsverordnung**

Es ist nicht nur ein schwieriges Wort, sondern offenbar auch eine Quelle immer neuer Probleme und Überraschungen: die Religionsunterrichtsverteilungsverordnung. Sie sieht vor, dass, wer mehr als die 6 Stunden Religionsunterricht gibt, die normalerweise mit einer Gemeindepfarrstelle verbunden sind, dafür pro Stunde 100.-€ bekommt, wenn er eine ganze Stelle hat. Wer im Teildienst ist, kann sein Dienstverhältnis ausweiten um 2,5% pro Stunde - für das jeweilige Schuljahr, in dem er die Stunden gibt.

So weit, so gut. Der Pferdefuß: das Personalservicezentrum muss die Änderungen, die sich aufgrund der Planungen der Schulen und Schulreferate und der Planungen der KollegInnen jährlich ergeben, jeweils einpflegen. Das geschieht aber aufgrund der Arbeitsüberlastung nicht im Sommer für September, sondern im Mai für das laufende Schuljahr, ist also rückwirkend - und im August im Zweifel schon nicht mehr richtig. Und das jedes Schuljahr neu. Rückrechnungen, Nachzahlungen und Fehler sind die Folge.

Noch schwieriger wird es, wenn jemand sich von Unterrichtsverpflichtungen freikaufte. Das ging bereits vor der Novelle; Unterrichtsbe freiung gegen Gehaltsverzicht. Von einer Veränderung des Dienstverhältnisses war aber nie die Rede. Inzwischen ist das anders. Mit einem Verzicht auf Gehalt, wird das Dienstverhältnis entsprechend reduziert. Das kann man so machen; es hat auch eine gewisse Logik - jedenfalls, wenn dann auch die Arbeit insgesamt reduziert und nicht statt Unterricht Gemeindefarbeit gemacht wird. Strittig ist allerdings, seit wann diese Regelung gilt - und welche Informationspflicht besteht. Wir gehen davon aus, dass vor der Möglichkeit Dienstverhältnisse auszuweiten auch keine Reduktion aufgrund des Gehaltsverzichts möglich war. Außerdem halten wir eine klare schriftliche Information über die Rechtsfolgen für nötig, wie es das Pfarrdienstgesetz.EKD §72 Abs.1 für jede Begründung eines Teildienstverhältnisses vorsieht. Ab wann - und in welcher Form - der Informationspflicht Genüge getan wurde, wird noch geprüft. Die von der Fachabteilung an dieser Stelle ins Spiel gebrachte Gehaltsmitteilung reicht jedenfalls als Bescheid nicht aus, auch wenn dort ein Dienstverhältnis mit einer Prozentzahl angegeben wird - schließlich wird die Arbeitszeit auch mit 40 Stunden ausgewiesen. Oder sollte das am Ende auch gelten?

## **Insgesamt heiter, stellenweise gewittrig - Konvent der Schulpfarrer**

Auf Initiative und mit tatkräftiger personeller und finanzieller Unterstützung des Pfarrervereins tagte im Oktober 2017 erstmals der Konvent der Schulpfarrerinnen und -pfarrer in Bayern. Mehr als 90 TeilnehmerInnen formulierten ihre Anliegen Staat und Kirchenleitung gegenüber. Vor allem Nachteile bei der Gestaltung und Verrechnung von Abstellungsverträgen und andere strukturelle Probleme zwischen Staat und Kirche wurden moniert. Die Vertreter der Kirchenleitung und des Kultusministeriums versprachen Abhilfe bzw. die Überarbeitung bisheriger Regelungen im Sinne der Betroffenen.

Die finanzielle Starthilfe durch den Verein war gut investiertes Geld: Nach dem Erfolg der ersten Tagung firmiert der Konvent der Schulpfarrerinnen und Schulpfarrer als eigenständige Veranstaltung der Fachabteilung. Die Teilnahme wird als Dienstzeit angerechnet, die Kosten werden vollständig von dort übernommen. Der nächste Konvent ist für 2019 geplant. Der Verein wird die Arbeit des Konventes weiter gerne begleiten und die Anliegen der KollegInnen gegenüber der Landeskirche vertreten.

## **Eisregen - PSZ**

Die Probleme sind nicht ganz neu. Es ist mehr als schwierig, in München qualifizierte PersonalsachbearbeiterInnen zu bekommen. Wer neu anfängt, muss erst eingearbeitet werden in die kirchlichen Besonderheiten und die Software. Vakante Stellen und Überstunden machen die Arbeit nicht attraktiver und die Verlagerung der ZGAS hat das Grundproblem noch verstärkt. Wenn



dann noch jemand krankheitsbedingt ausfällt, der als einziger bestimmte Dinge kann oder weiß, wird es richtig schwierig.

Die kommissarische Leitung bemüht sich nach Kräften - und auch ihr Team. Trotzdem dauern Auskünfte und Bescheide oft zu lang.

So ist es z.B. aus personellen Gründen nicht möglich, Religionsunterricht, der erteilt wird, auch einigermaßen zeitnah auf dem Gehaltszettel erscheinen zu lassen. (s. Religionsstundenverteilungsverordnung) Damit fehlt den Betroffenen auch das Geld - bis es irgendwann in einer Summe nachgezahlt wird. Das ist mehr als unschön für die KollegInnen, die auf ihr Geld warten. Wer aber Elterngeld beantragt, oder an anderer Stelle auf einen korrekten Einkommensnachweis angewiesen ist, hat damit ein massives Problem. Gleichzeitig werden aktuell alte Gehaltsmitteilungen überprüft und bei Verwaltungsfehlern Rückforderungen gestellt. Da stellt sich schon die Frage nach den Prioritäten.

Offenbar bekommt das PSZ trotz seiner personellen Ausdünnung aufgrund von freien Stellen und krankheitsbedingten Lücken hausintern keine personelle Unterstützung. Wir werden uns in der Pfarrerkommission dafür einsetzen, dass sich da etwas ändert; schließlich handelt es sich um grundlegende Verwaltungsvollzüge, die zeitnah und korrekt erfolgen müssen. Das personelle Problem kann darum weder auf dem Rücken der verbleibenden Mitarbeitenden, noch auf dem der betroffenen KollegInnen ausgetragen werden.

Da Verwaltungsfehler immer wieder vorkommen, die Verantwortung für deren Bemerken aber bei den Betroffenen liegt, können wir allen KollegInnen nur empfehlen, ihre Gehaltsmitteilungen regelmäßig zu überprüfen, ob Einstufung, Dienstwohnungsabzug und andere Parameter stimmen. Falls nicht, sind Rückzahlungen und Erstattungen für maximal 4 Jahre rechtlich geboten. Sollten Betroffenen Gelder entgehen, auf die sie Anspruch haben, weil kein korrekter Nachweis vorliegt, hilft unser Rechtsanwalt gern weiter.

### **Zu kalt für die Jahreszeit - Planungen zur Versorgung**

#### **Am Ende des Tages - Was man zum Ruhestand wissen muss**

Die meisten von uns haben ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, das bedeutet, wir sind verbeamtet, bekommen also keine Rente, sondern Pension. Diese richtet sich weitestgehend nach den Regelungen des Freistaates Bayern für seine Beamten.

Rentenauskünfte bekommen wir, weil die Landeskirche etwa die Hälfte der Gesamtpension über die Rentenversicherung Bund absichert. Im Ruhestand bekommt man dann einen Teil der Pension aus der staatlichen Rentenversicherung, den anderen Teil aus einem internen Versorgungsfonds der Landeskirche.

#### **Wetterprognose - Planungen für die Zukunft**

2014 wurde ein gemischter Ausschuss mit dem schönen Titel "den Übergang gestalten" eingesetzt. 'Gemischt' weil er mit Mitgliedern der Landessynode (pro Ausschuss 1, Finanzausschuss 2, 1 Jugenddelegierte) und des Landeskirchenrates besetzt war. Dazu kamen - nicht stimmberechtigt (!) - 3 Berufsgruppenvertreter für Kirchenbeamte, PfarrerInnen und ARK und der Vorsitzende des Versorgungsfonds.

In insgesamt 17 Sitzungen mit vielen Vorträgen, Zahlen und Informationen sowie langen Diskussionen hat sich der Ausschuss mit finanziellen und rechtlichen Fragen rund um die Versorgung befasst. Die Mitarbeit hat viel Zeit und Energie gekostet und einiges Fachwissen erbracht. Deutlich wurde aber auch, dass noch längst nicht alle Fragen wirklich geklärt sind. Die eingesetzte Arbeitsgruppe wird sicher noch einige Zeit brauchen um offene Fragen zu klären.

Dennoch gab es bei den Stimmberechtigten Mehrheiten für Einschnitte bei der Versorgung zum jetzigen Zeitpunkt und weitere Einschnitte gekoppelt an die Kirchensteuereinnahmen im Verhältnis zur Gehaltsentwicklung. Begründet wurde das von Mitgliedern nicht nur mit sachlicher Überzeugung, dass die Kosten für die Versorgung schlicht zu hoch seien, sondern auch damit, dass nach so viel Sitzungszeit nun auch greifbare Ergebnisse, sprich Einschnitte, herauskommen müssten.

Innerhalb weniger Tage wurden den Synodalen die so beschlossenen Eckpunkte und Erläuterungen vorgelegt. Die Gremien wurden kurz vorher informiert und mussten in größter Eile innerhalb weniger Tage beschließen und Stellung nehmen. Kirchenbeamtenvertretung und Pfarrvertretung haben eine gemeinsame Stellungnahme für die ca. 4.500 Betroffenen erarbeitet. ReligionspädagogInnen, DiakonInnen, Kirchenbeamte und PfarrerInnen in Verwaltung und Verkündigung, Gemeinde, Werken und Diensten, Schule, besondere Seelsorge, Diakonie sind bei uns verbeamtet - und das ist gut so. Wir arbeiten in und für die Kirche und investieren dafür eine Menge. Ausbildung, Lebenszeit, Energie - und die Bindung an einen ganz besonderen Dienstgeber. Wir sind bereit Regeln für unser Leben zu akzeptieren und lebenslang dabeizubleiben. Wir tun viel. Doch wir brauchen auch etwas dafür: Verlässlichkeit, Rechtssicherheit, fairen Umgang.

Wir haben uns gegen eine Verabschiedung der Eckpunkte gewandt

1. Weil es in keinem Verhältnis steht. Weder zu den Kirchensteuereinnahmen und den Erfahrungen mit den dazugehörigen Schätzungen, noch zum Haushaltsvolumen, noch zu den erwartbaren Kosten für Umstellung und Verwaltung.

Die Berechnungen der Höhe der Verpflichtung sind sehr kompliziert. Es gibt viele Variablen, bei denen bereits kleine Veränderungen weitreichende Folgen für das Ergebnis haben. Und es werden Parameter, Variablen und Entwicklungen 30-40 Jahre in die Zukunft prognostiziert. Das ist systemimmanent, lässt aber Zweifel zu, wie exakt solche Berechnungen ausfallen können.

Unverhältnismäßig sind auch die zu erwartenden Komplikationen und Kosten, die die Schaffung, Verwaltung und Berechnung von Abschnitten mit eigener Rechtssetzung bedeuten würden. Von den Fehlern, die dabei passieren können, gar nicht zu reden.

2. Weil es der Einstieg wäre in Einschnitte, die sich nicht an die vereinbarten Regeln halten - und unter der Überschrift von "Sicherheit" keinerlei Rechte oder Absprachen beinhaltet, sondern nur vermittelt, dass es künftig immer weniger werden wird, was man im Ruhestand bekommt.

3. Weil es den Frieden in der Kirche gefährdet. Bisher wurden die Kämpfe um Regelungen beim Staat ausgefochten - und in der Kirche nur noch um die Form der Übernahme diskutiert. Das hat vermieden, dass wir Arbeitskampf und Neiddebatten hatten. Und das war gut so.

Die wiederholte Behauptung, eine Kürzung sei notwendig, um die Versorgung dem Versorgungsniveau der Kirchensteuerzahler anzupassen, lässt die Betriebsrenten und die gut Ausgebildeten, gut Verdienenden völlig außer acht. Für einen Vergleich sollten Berufstätige mit vergleichbarem Abschluss gewählt werden, das sind im Fall der PfarrerInnen GymnasiallehrerInnen. Diese stehen in ihrer Gesamtberufsbiografie sogar besser da, da sie schneller durchgestuft werden, mehr Aufstiegsmöglichkeiten haben und im Ruhestand einen höheren Beihilfesatz. Ein Ausschuss-Ergebnis ist ja auch, dass die betroffenen Berufsgruppen angesichts ihrer Ausbildung, Tätigkeit und Verantwortung im Vergleich mit anderen mittel- bis schlecht bezahlt sind.

Das Argument, man solle nicht auf den Staat warten, da der keinen Spardruck habe, schließlich könne er die Steuern erhöhen, übersieht, dass der Freistaat Bayern fast alle Versorgungsverpflichtungen aus dem laufenden Haushalt bezahlen muss. Davon ausgehend, dass Betriebsrentenanprüche bei Unternehmen - in der Erwartung weiterer, während der Aktivzeit von Mitarbeitern, eingehender Einzahlungen - in ausreichender Weise "nur" mit 70 % durch bereits vorhandene Rücklagen abgedeckt sind, sind die Versorgungsanwartschaften unserer kirchlichen Beamten vollkommen ausfinanziert.

4. Weil es gegen das Recht ist - und man uns einmal zu oft gesagt hat, dass wir eben hätten klagen sollen, wenn sich KollegInnen beklagt haben, das Zusagen nicht eingehalten wurden oder man sie zu Unrecht benachteiligt hat. Es gibt verfassungsrechtliche Grenzen für Einschnitte. Und: Wir haben bereits Regelungen für schlechte Zeiten. Das Notlagengesetz. Daran sollten wir uns halten.

5. Weil es nichts mit Solidarität zu tun hat

Solidarität setzt eine klare Not voraus, es muss ebenso klar sein, wofür das Geld verwendet wird und was es bewirkt - und Solidarität wird freiwillig geleistet.

In der Vergangenheit waren PfarrerInnen solidarisch. Mit 'Pfarrer helfen Pfarrern', wurde über viele Jahre durch sehr, sehr viele Spenden möglich, dass junge TheologInnen eine Stelle in der Kirche bekamen, als die Mittel dafür sonst zu knapp gewesen wären. Damit wurde nicht nur den jungen Leuten geholfen, sondern auch den Gemeinden - und es hilft bis heute unserer Landeskirche. In anderen Kirchen hat man für kurzfristige Einsparungen ganze Jahrgänge nicht übernommen - und unwiederbringlich an die freie Wirtschaft verloren. Gleichzeitig sind die Studierendenzahlen weiter eingebrochen. In Bayern haben wir aufgrund unserer Solidarität heute genug PfarrerInnen - und eine deutlich längere Anwärterliste als andere Landeskirchen. Und ich bin sicher, sollte wieder eine solche Situation eintreten, werden wir erneut solidarisch sein.

#### **Die Aussichten für die nächsten Tage - wie es weitergeht**

Die Bedenken, die in unserer Stellungnahme und in der beratenden Äußerung des Rechnungsprüfungsamtes dargelegt sind, sind nicht ausgeräumt. Folgerichtig hat der Landeskirchenrat beschlossen, dass er den Empfehlungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zustimmen kann. Er meint, dass weitere Prüfungen und Klärungen - auch von Alternativen - notwendig sind und hat darum gebeten, die Beschlussfassung auf der Synode zu verschieben.

Auf der Synode wurde eine Vertagung der Entscheidung beschlossen. Sie ist verbunden mit einigen Aufträgen: Zwei unabhängige Rechtsgutachten sollen eingeholt werden. Ein noch zu bildender Ausschuss, in den LSA und LKR Personen entsenden, soll die aufgeworfenen Fragen klären, Alternativen prüfen und mit den Berufsgruppen reden. Das klare Ziel einer Einsparung ist dabei ebenso festgeschrieben, wie der Zeitplan: bis Herbst 2019 soll ein Gesetzesentwurf vorliegen.

Deutlich geworden ist neben allem anderen auch, dass lange Geheimhaltung und dann eilige Beschlussfassung dazu führt, dass nicht nur mancher Beschluss aufgrund von Fehlern am Ende zurückgenommen werden muss, sondern auch, dass die Meinungsbildung in Berufsgruppen, Synode und Öffentlichkeit leidet. Vernünftige Diskussion braucht Zeit und überschaubares, aber vollständiges Material, erst recht, wenn die meisten Beteiligten all das "nebenher" leisten müssen. Wir hoffen sehr, dass die von synodaler Seite angemahnten Veränderungen für die zweite Runde greifen und werden Sie über alle relevanten Fakten auf dem Laufenden halten, soweit die Regeln der Geheimhaltung es erlauben.

Es besteht also kein Anlass zur Entwarnung. Arbeit und Diskussionen gehen nun in die entscheidende zweite Runde. Wir werden, soweit man uns lässt - und in der Hoffnung, dass man auf uns hört, die Diskussionen aufmerksam und kritisch begleiten und unsere Expertise einbringen. Sobald sich Ergebnisse, werden wir über unsere Stellungnahme und gegebenenfalls auch Maßnahmen entscheiden. Dafür lassen wir uns selbstverständlich weiter rechtlich beraten.

Ich würde es gern vermeiden, aber wenn es notwendig werden sollte, werden wir die Regelungen gerichtlich überprüfen lassen. Wir haben eine renommierte Kanzlei beauftragt und sind bereit, in einem eventuellen Rechtsstreit alle betroffenen Berufsgruppen mitzuvertreten.

#### **Bodennebel - 100% Beschluss**

Die Frage, ob und wie ein Ausgleich für den Zwangsteildienst beim Ruhegehalt möglich ist, wurde nach intensiven Debatten auf der letzten Landessynode einer Arbeitsgruppe übertragen. Wir sind

zwar nicht Mitglied dieser Gruppe, werden die Arbeit aber kritisch begleiten und uns weiter sachlich und nachdrücklich einmischen, denn aus unserer Sicht bleibt ein Ausgleich moralisch geboten. Erst recht mit Blick auf die Planungen. Gemeinsam mit der Bestimmung, das zeitweise verpflichtende Praxisjahr anders als Wehr- oder Ersatzdienst in den Sockel für Ausbildung zu verrechnen, der bereits deutlich niedriger liegt als die Regelstudienzeit, ergibt sich ein tendenziell frauenfeindliches Regelwerk, da die Hauptlast von Familienarbeit immer noch vornehmlich von Frauen getragen wird.

## **Klimawandel**

Wetter-Phänomene sind nichts Neues, da unterscheidet sich Kirche nicht von der Welt - und auch nicht von anderen Organisationen. Stürmischen Streit, hitzige Debatten um die Zukunft und den richtigen Weg gab es früher schon. Aber was mir Sorgen macht, ist der Klimawandel.

Wir sollten gelernt haben, dass Klima und Wetter verschiedene Dinge sind. So kann es trotz Klimaerwärmung unerfreulich kalt sein. Wir sollten auch gelernt haben, dass scheinbar kleine Veränderungen große Wirkung auf das Ganze haben können - und im Zweifel an ganz anderen Orten. Dann häufen sich Jahrhundertstürme, Dürren und Hochwasser usw. Und im schlimmsten Fall leiden die, die gar nichts dafür können, während die Verursacher erst einmal wenig spüren - womöglich bis es zu spät ist, das Rad zurückzudrehen.

Wenn Hauptberuflichen vermittelt wird, dass ihre Leistung dem Dienstgeber wenig wert ist, wird das Folgen haben für ihr Engagement - und letztlich auch für das Miteinander. Wer verbeamtet ist, wird alimentiert, um sich keine Gedanken über Geld machen zu müssen. Im Gegenzug setzt man sich ganz für seine Arbeit ein, mit hoher Arbeitsbelastung, Präsenzpflcht und ohne feste Arbeitszeiten. Vermittelt man nun, sie dürften vermeintliche Privilegien nicht haben, sondern müssten behandelt werden wie "jeder Arbeitnehmer", sollte man damit rechnen, dass sie auch in anderen Bereichen so behandelt werden wollen. Die Bereitschaft mehr zu machen, als unbedingt nötig, wird dann vermutlich von zusätzlicher Bezahlung abhängig sein.

Vor allem aber bekommen wir durch die Abkopplung vom Staat in der Kirche Arbeitskampf. Regelmäßige Auseinandersetzungen ums Geld, Streit um den Wert von Arbeit und Leistung, Berechnung von Arbeitszeiten und Überstunden, Verhandlungen und öffentliche Debatten. Im schlimmsten Fall Neid-Debatten. Ich wünsche mir das nicht. Aber wenn es so kommt, werde ich mich nicht drücken, sondern meiner Rolle gerecht werden. Dann wird verhandelt, gestritten und Druck gemacht, denn dann sind wir etwas ähnliches wie "Tarif-Partei". Dem Klima wird das nicht gut tun.

Für die Kirche wünsche ich mir das anders. Ich will ein Klima, das anziehend ist - auch intern. Und eine Dienstgeberin, die so attraktiv ist, dass Menschen sich begeistern lassen und bereit sind, ihr Leben und ihre Arbeitskraft in den Dienst der Kirche zu stellen. Unser Problem ist ja nicht, dass uns das Geld fehlt, uns fehlen die Menschen. Haupt- Neben- und Ehrenamtliche.

Für den Pfarrberuf heißt das, er muss attraktiv sein. Dazu gehört Wertschätzung, Vertrauen in den Dienstgeber, mit dem ich mich auf so ein besonderes Dienstverhältnis einlasse, Arbeits- und Lebensverhältnisse, die ich länger als ein paar Jahre aushalte - und eine Kirche, in der wir tatsächlich anders miteinander umgehen. Ein gutes Klima eben. Denn ein schlechtes Klima wird auch durch gute Einzelergebnisse nicht aufgewogen.

An so einem guten Klima arbeiten wir seit Jahren, mit kritischen Anfragen ebenso, wie mit konstruktiver Mitarbeit in Gremien und friedensstiftenden Gesprächen in Einzelfällen. Doch gutes Klima braucht die Mitarbeit von allen. In diesem Sinn - auf gute Zusammenarbeit!

*Rothenburg, den 24.4.2018, Für den Hauptvorstand Corinna Hektor, 1. Vorsitzende  
es gilt das gesprochene Wort*