

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

Vorstandsbericht zur Herbstversammlung am 19. Oktober 2026 in Nürnberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unlängst war Papst Leo XIV zu Besuch in Frankreich. Von dort ging mit der französischen Revolution der Laizismus aus und die Säkularisierungsbewegung des 19. Jahrhunderts. Eine Motivation dieses Besuches war, ein Statement gegen die in Frankreich sehr aktive, radikal konservative Pius-Bruderschaft zu setzen. In den Berichten zeigten sich aber auch viele weitere Facetten. Die katholische Kirche in Frankreich erlebt seit einigen Jahren eine Renaissance, die ihr niemand zugetraut hätte. Vor allem die Jugend findet die Kraft des Glaubens neu und will sich durch soziales Wirken in die Gesellschaft einbringen. 80.000 Jugendliche feierten mit dem Papst eine Vigil im Stade de France, 700.000 Gläubige, deutlich mehr als erwartet, kamen zu einer Messe auf der Place de la Concorde. Die Zahlen der Erwachsenentaufen – oft mit 2 Jahren Taufunterricht – schießen in die Höhe, die Kirchen in Paris erwachen am Sonntag zu neuem Leben. Die Bewegung umfasst reaktionäre Traditionalisten, moderat konservative genauso wie progressive Katholiken.

„Outre Rhin“ – jenseits des Rheins, wie die Franzosen sagen, also bei uns – dieses Bild kennen wir ja. Bis 2035 werden es 40% weniger Personal und Finanzen sein. Die Berufsbilder in der Landeskirche sind uninteressant, wer will schon auf ein sinkendes Schiff. Die Antwort sind Strukturreformen, aber schnell stolpert man über Aussagen, mit weniger Ressourcen könne man doch mehr machen als vorher. Vor allem das Richtige, denn das, was wir bisher gemacht haben, war es wohl nicht, oder? Das verschlechtert die Laune umso mehr als man sich bisher ins Zeug gelegt hat.

Andererseits machen wir unseren Dienst trotz dieser Engführungen eigentlich gerne – inhaltlich gesehen. Mir ist noch keine Kollegin oder Kollege begegnet, der Taufen oder Gottesdienste nicht gerne macht. Man kann über eine schwierige Klasse stöhnen oder nach einer Konfirmezeit urlaubsreif wieder heimkommen, den Sinn all dieser Unternehmungen sah ich aber noch nie in Frage gestellt.

Silke Höhne hat sich im Korrespondenzblatt (8/9.26, S. 181) zum Konzept der Regionalgemeinden geäußert – und damit viel positive Resonanz erfahren. Ihre Thesen speisen sich aus den Diskussionen, die wir im Hauptvorstand geführt haben. Im Folgenden möchte ich ebenso thesenartig den Rahmen erweitern, auch mit einem deutlichen Blick auf die Planer und Entscheider.

Front Desk vs. Back Office – Evangelium first

Das Geld wird beim „Kunden“ verdient! Als Kirchenmitglied ist die Gemeinde vor Ort relevant und vielleicht noch die Gesamtkirche. Aber nichts dazwischen. Ob die Regionalgemeinde nun durchnummeriert oder nach Flurnamen benannt ist, wird nicht relevant sein. Eine Gemeinde ohne Kirche ist auch keine Kirche, denn von dort geht das Evangelium in Wort und Sakrament aus, ruft zur Nächstenliebe, gibt Heimat in der Gemeinschaft und wirkt in die Gesellschaft hinein. Davon ausgehend ist für mich auch so etwas wie der Kindergottesdienst- oder der Posaunenchorverband „Gemeinde“. Schaut man genauer hin, sieht man ein großes Netz von Gemeinschaften, das geht aber nur mit der Ortsgemeinde als Basis. Das Back Office ist dazu da, dieses System zu unterstützen – nicht umgekehrt!

Ein Gespür für die „natürliche“ Orgastruktur bekommen

Die Falle in der angestrebten „RG“-Struktur liegt tatsächlich in der weiteren Aufblähung der Hierarchieebenen. Eine RG mit 15.000 Seelen wird die Tendenz haben, eine gut ausgebaute „Zentrale“ zu haben. Die Dekanate werden größer werden – 3 RG sind zu wenig für die nächste Ebene. Vielleicht gibt es dann 10 oder 15 Dekanate insgesamt mit einem sehr großen Apparat (es sollen ja viele Aufgaben dorthin wandern) und auch im LKA wurde eine neue Ebene eingeführt, weil die zusammengelegten Abteilungen unüberschaubar geworden sind. Am Ende sind die RGs, was früher Dekanate waren und die Dekanate sind die neuen Kirchenkreise. Wollen wir das? Eine schlanke Orga geht anders.

Eine Lösung findet sich, wenn man von den Bedürfnissen der Gemeinde, also den Menschen vor Ort ausgeht und deren Bedürfnissen strukturell Rechnung trägt.

Die Kräfte vor Ort zum Zuge kommen lassen

Seit mehr als 30 Jahren wird das übergemeindliche Arbeiten eingeübt. Wer erinnert sich noch an das Projekt „Entlastung durch Kooperation“, das OKR Beyhl 1996 im Kirchenkreis Bayreuth initiierte? Dort ging es vor allem um eine Quervernetzung, nicht um die Stärkung der vertikalen Steuerung. Vereinfacht gesagt: man hilft sich. 2008 wurde das erste Heft „Zusammenarbeit stärken“ der Gemeindeabteilung veröffentlicht.¹ Darin finden sich Erfahrungsberichte über gewachsene Kooperation unter anderem aus der Region Chiemsee, aus Coburg und aus Nürnberg. Wir können das also durchaus – schon lange – und müssen nicht erst dazu erzogen werden. Ein entscheidendes Moment ist dabei, dass die „Player“ vor Ort eine eigene Identität haben und ihnen diese nicht strukturell genommen wird. Dazu gehören auch eigene Ressourcen und Verantwortlichkeiten. Eine Regionalverwaltung als echte Dienstleistung kann gut sein, es darf aber nie zu Bevormundung kommen. All diese Zusammenhänge sind mit vielen Regalmetern an Literatur zur Organisationstheorie klar nachgewiesen.

Team Gemeinde vs. Team Ego

Am 11. November bietet die Ev. Akademie Tutzing ein Podiumsgespräch mit dem Soziologen Alexander Grau zum Thema „Die Zukunft des Protestantismus“ an. Er sieht diese in der „permanenten Verteidigung des Einzelnen, des Subjektiven, Persönlichen und Privaten ... wo Skepsis eine Tugend ist, wo der Zweifel kultiviert wird, wo der Einzelne mehr zählt als das Kollektiv.“² Hier zeigt sich sehr pointiert die Gegenkraft, die selbst mit einer noch so lebendigen Ortsgemeinde überhaupt nichts anfangen kann. Auch etwas pointiert würde ich das als Team „Ego“ bezeichnen. In der ELKB gibt es starke Befürworter dieser Logik. Das mag ein Grund sein, warum die Gemeinden enge Rahmensetzungen bekommen. Umso mehr muss die „Ursuppe des Evangeliums“, die Gemeinschaft der Christenmenschen vor Ort bewahrt und gestärkt werden. Liegt viel Verantwortung vor Ort kann es gut gelingen, aber natürlich auch scheitern, so ein Ruhestandsdekan aus seiner langjährigen Erfahrung. Er fügte an, dass man dann auch daraus lernen kann.

Keep it simple

Wenn man denn Gemeinden erhalten will, braucht es eine einfache Verwaltung. Ein altes Thema, aber hochpolitisch. Im Amtsblatt 8/26 findet sich auf S. 246 die „Regionalverwaltungsserrichtungsverordnung“. Dort wird eine Verwaltungsreduktion um 15% als Ziel vorgegeben. Die neue Landesstellenplanung reduziert aber die Gemeindestellen (t. / t.-p. / Kimu) um 27%. Faktisch eine Kürzung der inhaltlichen Arbeit zugunsten der Verwaltung. Das ist eine fatale Fehlentwicklung. Sollte man die Ruhestandswelle bei den Verwaltungsmitarbeitenden nicht auch dazu nutzen, sich deutlich schlanker und effizienter aufzustellen? Und damit mehr Ressourcen für die inhaltliche Arbeit gewinnen? Die ELKB kann in weiten Teilen selbst bestimmen, was, wie und wo verwaltet wird. Hier fehlt – siehe oben – ganz klar die Orientierung an den Bedürfnissen der Basis. Auch das ist lange bekannt und muss endlich angegangen werden.

Wie wäre es

Wenn es eine ELKB-App gäbe. Mit der ich ein Foto von einer Rechnung mache und schon ist sie in der Buchhaltung. Mit der ich zu Kasualgesprächen gehe und den Papierkram los bin einschließlich der Eintragung im Meldewesen und im Kirchenbuch. Wenn die KI Dokumente in den richtigen Ordner schiebt und auch eine 15 Jahre alte Datei zielsicher findet. Wenn ich redaktionell gut aufbereitet aktuelle Infos tatsächlich finde oder im Dialog mit der KI einen schönen Familiengottesdienst entwickeln kann. Wenn meine Website intuitiv zu bedienen ist und ich gerade bei wichtigen und drängenden Fragen schnell eine gute Beratung bekomme. Die meisten Menschen in der Landeskirche, die ich kenne, würden das wohl unterschreiben. Viele die Schwierigkeiten auf dem Weg dorthin ansprechen. Beides zusammen – die Kenntnis der Probleme und der Wunsch nach Weiterentwicklung könnten die richtige Motivation erzeugen.

¹ Siehe hier: https://www.kirchenvorstand-bayern.de/sites/www.kirchenvorstand-bayern.de/files/d7docs/GE1_Zusammenarbeit.pdf

² So zu lesen auf dem Einladungsflyer

Nachträge

In den zwei Wochen vor unserer Herbstversammlung sind immer wieder Dokumente in Vorbereitung der Landessynode zu uns gelangt, mal mehr oder weniger offiziell. Die Besprechung im Hauptvorstand war wegen der engen Taktung nicht möglich, daher im Folgenden der Versuch, wichtige Fakten aus den Unterlagen zusammenzutragen.

Regionalgemeinden und Landesstellenplanung

Die neuen Termini sind „Regionalgemeinde“ und „Ortsgemeinde“. Letztere sind die bestehenden Kirchengemeinden als öffentlich-rechtliche Körperschaften, die nicht angetastet werden. Dabei gibt es keinen gesetzlichen Zwang, Regionalgemeinden zu bilden. Jedoch besteht weiterhin die Verpflichtung, zur Zusammenarbeit – das kann auch ein gemeinsamer KV oder eine gemeinsame Verwaltung – oder auch eine vollständige Fusion sein. Die „RG“ wird eine eigene KdöR mit eigenem Vorstand. Ein Gemeindeglied ist in der Bestandsgemeinde („OG“) Mitglied UND in der RG und entsprechend doppelt wahlberechtigt. Wo ein KV in der Orts(kirchen)gemeinde mehr mangels Kandidaten nicht mehr gebildet werden kann, springt die RG ein. Diese hat im Prinzip die gleichen Aufgaben wie die „klassische“ Kirchengemeinde und übernimmt dabei deren Rechte und Pflichten vollständig. Die RG hat aber auch die Aufgabe, die OG in ihren Belangen „bestmöglich“ zu unterstützen und entsprechende Ressourcen bereitzustellen. Das Ortskirchenvermögens bleibt bei den Bestandsgemeinden, wird aber von der RG verwaltet.

Der Regional(kirchen)gemeindevorstand („RGV“) wird groß sein mit 12 bzw. 15 gewählten Vorständen, es werden die bestehenden Regeln für KVs angewandt. Die Mitgliedschaft der Hauptamtlichen im RGV ist dabei gedeckelt. Sind es mehr als 5 Personen, sind maximal 5 im RGV und haben sich darüber untereinander zu einigen. Hat die RG bis zu 5 Personen, kommen nur 3 Hauptamtliche in den RGV. Vorsitz und Geschäftsführung richten sich nach den bestehenden Regeln der KGO und bleiben bei der ersten Pfarrstelle (theologisch besetzt). Genauso sind beratende und beschließende Ausschüsse möglich. Die „OGVs“ werden nach den bestehenden Regeln gebildet, sind aber kein Vertretungsorgan mehr. Sie haben weiterhin die „inhaltlichen“ Aufgaben nach § 21 KGO, aber keine Finanzhoheit mehr. Man könnte das System mit dem katholischen Modell vergleichen: der OGV entspricht dem „Pfarrgemeinderat“, der RGV der „Kirchenverwaltung“.

Umgesetzt werden soll das neue Modell parallel zur Landesstellenplanung, also bis 2034.

Stellen gehen nicht mehr in die KGs (neu OGs ...) sondern in die RGs. Per Dienstordnung wird geregelt, wer was macht. Aushandeln sollen das die Teams, die „multiprofessionell“ sein sollen. Schaut man auf die Nachwuchszahlen bei uns und den KollegInnen aus den anderen Berufsgruppen gehört dieser Wunsch in den Bereich der Mythologie. Zudem sind es geplant 27% weniger Stellen und die faktische Besetzung wird noch darunter liegen.

Summa summarum wird über das bisherige System partiell ein neues gestülpt, eine Art weder-noch. Die Liebe der Planenden zu hoher und höchster Komplexität bekommt neue Ausdrucksformen. Es entsteht ein zusätzlicher Haufen an „red tape“³, was Zeit und Energie nach innen binden wird. Die Chance bleibt die weitgehende Offenheit der Umsetzung vor Ort.

Zwischenbemerkung

Uns wird viel zugemutet, immer mehr. Im Pfarrdienstgesetz heißt es im § 54: „Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden.“ Vor diesem Hintergrund bleiben zwei unerledigte Aufgaben, über die wir schon oft in den zurückliegenden Berichten gesprochen haben: Das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Sicherstellung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung.

Arbeitszeit

Am 1. Januar 2025 wurde das Pfarrdienstgesetz um diesen Passus ergänzt: *„Der pfarramtliche Dienst muss unter Berücksichtigung der Belange des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen werden können. Dazu erlassen die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bis zum 1. Januar 2027 Regelungen zu Ordnung,*

³ Ein wunderschöner Ausdruck aus dem Englischen für „Bürokratie“

Umfang und Planbarkeit des Dienstes, um eine angemessene Arbeitsverteilung und notwendige Priorisierung der Aufgaben zu ermöglichen.“ Leider kann die EU-Arbeitszeitrichtlinie und daraus folgend das deutsche Arbeitszeitgesetz nicht unmittelbar zur Anwendung kommen, weil den Kirchen erlaubt ist, in ihren Regelungen Abweichungen zu erlauben.⁴ Nichtsdestotrotz müssen die Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz auf für uns Anhaltspunkte sein, weil alles auf dem Gesundheitsschutz aufbaut. Zu dem Fragenkomplex konnte eine kleine Delegation von unserer Seite mit dem Personalreferat beraten. Die Tendenzen:

- LKA: 42 Wochenstunden. Wir stellen uns 40 Stunden vor, weil das alle haben.
- Regelstundenmaß 4 statt 6 Wochenstunden. Wir stellen uns eine weitergehende Flexibilisierung vor. Wenn der Dienst in der RG jenseits der Ortsgemeinden organisiert wird, sollte auch der RU über Kontingente geregelt werden und nicht persongebunden. Nicht jede und jeder ist ein RU-Nerd und die gerne mehr unterrichten wollen – davon gibt es mehr als angenommen – sollten das auch ohne bürokratische Hürden können.
- Keine „Stempeluhr“. Wie in allen Landeskirchen ist ein System der Zeitplanung angedacht, was im Jahresmittel die Arbeitszeit begrenzt. Die Basis ist unsere Handreichung für Dienstordnungen, deren Zeitbedarfsschema weiterverwendet werden soll. Entscheidend wird sein, dass dann flächendeckend Dienstordnungen erstellt werden. Aktuell sollte das auch schon so sein (noch bezogen auf 48 Wochenstunden), aber gerade in schwierigen Kontexten vor Ort, z.B. bei Teildienst, gibt es oft keine Dienstordnungen. Grundlage wird wahrscheinlich eine Rahmendienstordnung sein, die zur Zeit schon für Relpäds und Diakone in Arbeit ist. Tendenz dort: das Korsett wird eng, da wird auch viel Verhandlung auf uns zukommen.
- Die Reduzierung der faktischen Arbeitszeit um mindestens 15% darf nicht Sache des Einzelnen sein und auf seinem Rücken ausgetragen werden. Hier braucht es eine einheitliche und konsistente Kommunikation von Landeskirche, Dekanat hin zur Gemeinde, dass für den Gesundheitsschutz eine Begrenzung der Arbeitszeit sein muss und wir uns darauf berufen können.

Ausbildungsreform – „Vikariat 2026“

2018 begann die Reform des Lehrvikariates. Konzeption und Entwicklung mussten sich mühsam durch die Coronazeit kämpfen. In unseren Vorstandsberichten haben wir immer wieder darüber berichtet und in der Pfarrerkommission war das Thema immer wieder auf der Tagesordnung. Mittlerweile haben junge Kolleginnen und Kollegen schon das neue System durchlaufen. Neben inhaltlichen Fragen gibt es immer noch keine Hinweise auf einen festen Standort mit Seminarräumen, was früher das Predigerseminar war. Das neue Konzept basiert auf einigen „strategischen“ und nicht hinterfragbarer Vorgaben auf Basis derer ein großes Team die Details ausarbeitete. Die Vorgaben waren unter anderem:

- Dauer des Vikariates zwei Jahre statt zweieinhalb
- Modularisierung in 4 prüfungsrelevante Module eingerahmt von Einführungs- und Auswertungsphase
- Prüfung nach jedem Modul, Entfall des „2. Examens“ am Ende des Vikariates
- Keine dezidierte Ausbildungsgemeinde mehr, viele Lernorte, viele Fachmentoren
- Senkung des Ausbildungsniveaus, Verlagerung von Lernfeldern in den Probendienst

Wir haben vor allem in der Pfarrerkommission immer wieder konstruktive Kritik an dem Konzept eingebracht, von der Dienstgeberseite wurde auf eine zügige Umsetzung gedrängt: „Lassen sie uns endlich anfangen und wenn etwas nicht passt, dann ändern wir das wieder.“

Nun könnte der Zeitpunkt gekommen sein.

Uns erreichte ein offener Brief von 11 RU-Mentoren, der auf erhebliche konzeptionelle Mängel hinweist. So habe man ein hochkomplexes, überbordendes und sehr bürokratisches Konzept in ein enges Zeitfenster gesteckt (unter anderem Februar bis Juli – für gestandene Lehrer überhaupt nicht nachvollziehbar und inkompatibel zum sächsischen Ferienrhythmus), das für die Vikarinnen und Vikare kaum zu schaffen sei. Es gebe viele modulfremde Anforderungen, die einer intensiven religionspädagogischen

⁴ Vgl. dazu § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Vorbereitung und Vertiefung entgegenstünden. Die Ausbildungsphase sei so kurz, dass ein kompetenzorientiertes Arbeiten nicht einmal im Ansatz möglich sei. In einem Beispiel wird ausgeführt, dass bei 6 Wochenstunden netto bis zur Prüfung nur 37 Unterrichtsstunden geblieben seien, was lediglich 6 Wochen regulärem Unterricht entspreche. Selbst Katecheten hätten im Grundkurs eine weitaus längere praktische Ausbildung. Nicht zu verstehen sei, dass mit einem solchen „Crashkurs“ dann in *allen Klassenstufen* in *allen Schularten* unterrichtet werden dürfe. Wörtlich heißt es in dem offenen Brief:

„Ich ersuche Sie sehr dringlich, die Ausbildungsphase für den Religionsunterricht so zu erweitern, dass eine wirksame und zielführende Aneignung wesentlicher Kompetenzen für ein gutes Unterrichten möglich ist. Wir alle sind es den jungen Menschen schuldig, sie so vorzubereiten, dass sie auch im Religionsunterricht „gut, gerne und wohlbehalten arbeiten wollen.“

Weitere Stimmen anderer Fachmentoren:

- *„Und wenn ich im Lehrerkollegium (zu denen viele Referendarinnen und Referendare gehören) erzähle, dass meine Vikarin, nach einem halben Jahr Lehrprobe macht und damit die Berechtigung erwirbt, am Gymnasium unterrichten zu dürfen, schütteln die angesichts der üblichen zweijährigen Referendarszeit nur ungläubig mit dem Kopf.“*
- *„Mich belastet aber auch insgesamt die mangelnde Verlässlichkeit bei der Planung ("hü und hott" Prinzip) für die Vikare und Vikarinnen und ebenso für uns als Begleitpersonen. Das gesamte Vikariatskonzept scheint mir im Hinblick auf die "Machbarkeit" überhaupt nicht durchdacht zu sein. Ob kritische Stimmen überhaupt wahrgenommen wurden?“*
- *„Es scheint mir aber noch viel schlimmer um das Konzept bestellt. Ich habe daher bereits nach wenigen Wochen die Reißleine gezogen und mein Mentorat niedergelegt: mit der Begründung, dass ich unter diesen Bedingungen nicht ausbilden kann. Ich habe dazu noch viele weitere inhaltliche Gründe angeführt. Das Schlimme dabei: Niemand hat mir widersprochen. Ich hatte den Eindruck, alle wissen um die vielen strukturellen Probleme, aber wurschteln halt weiter, weil es von oben so erwünscht ist. Ich will das gar nicht ausführen, weil es so frustrierend ist.“*

Die strukturellen Problemanzeigen aus dem RU-Modul lassen sich auf die anderen Module übertragen. Gleichzeitig fällt auf, dass sich Lösungen ergeben können, wenn man sich von den bisher sakrosankten Grundentscheidungen löst und „freier“ denkt. Zum Beispiel ohne abgeschlossene Module, weniger Lernorten, die besser zu koordinieren sind und für die Grundvollzüge des Pfarrdienstes stehen (man ahnt, was ich meine ...), bessere Nutzung der Ausbildungszeit für ein insgesamt höheres Niveau ... Das Team des ESP wäre durchaus in der Lage, mit all den gemachten Erfahrungen einen Neustart hinzubekommen, es müsste nur dazu autorisiert werden. Und es wurde uns ja in der Pfarrerkommission versprochen: „Wenn etwas nicht passt, dann ändern wir das wieder.“

Also back to square one.

Pfarrdienstwohnungen

Im Dickicht des Intranet bin ich über einige Umwege schon vor Veröffentlichung im Amtsblatt an die Haushaltsbekanntmachung gelangt. Schön ist, dass da auch eine Synopse zu finden ist, in der alle Änderungen gelb unterlegt sind – ein echter Mehrwert.⁵ Auf Seite 11 findet sich dieser Absatz:

„Derzeit wird an einer Reform der Pfarrdienstwohnungen gearbeitet. Die Überlegungen sind weit fortgeschritten und es ist sehr wahrscheinlich, dass ab dem 01.01.2027 neue Regelungen für die Anmietungen von Pfarrdienstwohnungen in Kraft treten. Die nachfolgenden Regelungen könnten daher ab dem 01.01.2027 nicht mehr oder in veränderter Form zur Anwendung kommen.“

„Eigentlich“ sieht das Pfarrvertretungsgesetz bei der Erstellung solcher neuen Vorschriften unsere Mitwirkung vor. Diese hat aber noch nicht stattgefunden. Immerhin haben wir auf mehrfache Nachfrage den Entwurf bekomme. Nach wohl jahrelangen und zunächst ergebnislosen Vorüberlegungen deuten sich hier erhebliche Änderungen an. Aktuell bestehen erhebliche Unsicherheiten, ob es eine Dienstwohnung gibt oder nicht, die Ausschreibungen sind da oft diffus und wer eine Wohnung bzw. ein Pfarrhaus ohne Vorwarnung zum Ertragsobjekt umdefiniert, muss weder die Eigentümerin noch die oberste Dienstbehörde sein.

Die Zukunft: Es sollen Stellen *mit* bzw. *ohne* Dienstwohnung ausgeschrieben werden. Ergeben soll sich das aus der regionalen Gebäudebedarfsplanung. Uns wurde von Seiten des Personalreferates gesagt, dass ein 50:50 Verhältnis angestrebt werde. Schon hier das Problem: Nicht die Personalpolitik steuert

⁵ <https://www.elkb.de/intranet/portale/3631/inhalte/128973>

hier, sondern die lokalen Kräfte im Dekanatsausschuss. Eine Dienstwohnung MUSS immer bezogen werden. Bei Stellen ohne Dienstwohnung ist man selbst für die Wohnungssuche verantwortlich, bekommt das volle Gehalt und muss keinen geldwerten Vorteil versteuern. Schon in mittelgroßen Städten wohnt es sich dann schon deutlich teurer als in einer Dienstwohnung. Es kommt ein zusätzlicher, ein marktwirtschaftlicher Effekt hinzu: Dienstwohnungen müssen Kategorie A sein. Viele städtische Gemeinden setzen ihre Wohnimmobilien auf B oder C und können sie dann frei vermieten – wenn sie mögen, günstig an Pfarrpersonen oder aber an gutverdienende Dritte, die eine hohe Miete zahlen. Hat die Stelle keine Dienstwohnung kann man bis zu 50km entfernt von der Gemeinde wohnen. Hat man eine Dienstwohnung und wechselt die Stelle innerhalb einer Regionalgemeinde (die ja sehr groß sein kann), würde man diese behalten. Dienstwohnungen, die verpflichtend zu beziehen sind, soll es künftig auch für Pfarrstellen mit allgemeinkirchlichen Aufgaben geben („Im Hinblick auf eine optimale Auslastung der bestehenden Pfarrdienstwohnungen und angesichts des Rückgangs der Pfarrdienstverhältnisse“). Diese Grundsätze sollen ebenso für DiakonInnen, ReligionspädagogInnen, AbsolventInnen biblisch-theologischer Hochschulen, PädagogInnen und KirchenmusikerInnen gelten, wenn sie auf einer Pfarrstelle mit Dienstwohnung eingesetzt sind.

Wohnen Pfarrpersonen in der Dienstwohnung erfolgt die Verrechnung wie bisher: Dienstwohnungsabschlag und geldwerter Vorteil an das Finanzamt. Bei den übrigen Berufsgruppen soll eine einheitliche Miete in Höhe des Dienstwohnungsabschlages an die Gemeinde gezahlt werden. Im städtischen Umfeld ist damit eine Wohnung mit der üblichen Größe für 873,79€ sehr günstig. Für Pfarrpersonen wegen des geldwerten Vorteils mindestens 50% teurer.

Es stellen sich weitere Fragen: Bei der Mietlösung hätte die Gemeinde – endlich – planbare Einnahmen für den Unterhalt der Immobilie. Wieso zahlen dann nicht auch Pfarrpersonen genauso Miete? Dann würde auch die Versteuerung des geldwerten Vorteils entfallen, Kirchensteuermittel, die sonst an den Staat abfließen. Und welche Entwicklungen stößt man an, wenn lokal entschieden wird, wieviele Dienstwohnungen es gibt und welche Immobilien als Kategorie B oder C ggf. direkt vermietet werden. Mit direkter Miete an die Eigentümergemeinde würde sich auch das komplexe Gebilde zur Finanzierung von Sanierungsmaßnahmen deutlich reduzieren.

Das Verfahren mit den angemieteten Dienstwohnungen, die zu 75% von der Landeskirche und zu 25% von der Gemeinde finanziert wurden, soll ersatzlos gestrichen werden. Damit haben es Gemeinden in teuren Wohngegenden entsprechend schwerer, ihre Stellen zu besetzen, wenn sie keine Dienstwohnungen bereitstellen können. Hier fehlt ein Ausgleichsmechanismus.

Schließlich soll die Amtszimmerpauschale wegfallen.

„An die Stelle des Amtszimmers in der Pfarrdienstwohnung sollte ein Arbeitsplatz im zuständigen Pfarramt treten, das von der Kirchengemeinde bereitgestellt werden müsste. Die Kirchengemeinden wären also dazu verpflichtet, bis zum 1. Januar 2028 für jede Pfarrstelle geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, die barrierefrei zugänglich sind und für die Durchführung von Seelsorgegesprächen und pfarramtlichen Aufgaben geeignet sind.“

Man stelle sich also 25 km von der eigenen Wohnung entfernt ein Pfarramt vor, das neben vielen anderen Diensträumen mindestens 5 Büros (entsprechend mindestens 5 Stellen pro RG) vor. Oder es gibt einen Raum für alle fünf mit entsprechender Anzahl an Rollcontainern, der dann so ähnlich genutzt wird, wie die mehrfach belegten Betten im U-Boot. Kann ich mir eigentlich nicht vorstellen.

Es gibt also noch viel Besprechungsbedarf, der bestimmt nicht bis zum 1.1.27 gedeckt ist.

Verpflichtender Stellenwechsel und Streichung von A14A

Der Landessynode wird im Herbst ein Artikelgesetz vorgelegt, das einzelne Teile von insgesamt 6 Gesetzen ändern soll. Vieles davon betrifft unseren Dienst. So werden z.B. die oft schon praktizierten „Dienstkonferenzen“ auf eine Rechtsgrundlage gestellt. Einige Änderungen betreffen uns auch direkt.

Bisher waren wir gehalten, nach 10 bis 15 Jahren die Stelle zu wechseln, außer man ist über 57. Nach 10 Jahren gab es ein Perspektivgespräch mit der DekanIn, nach 15 Jahren wurde der KV aufgefordert, darüber zu befinden, ob ein Versetzungsverfahren eingeleitet werden soll. Diese Regel hat sich insoweit bewährt, als der durchschnittliche Stellenwechsel sogar schon vor 10 Jahren geschieht. Nun soll das

Perspektivgespräch nach 10 Jahren ersatzlos entfallen und gleich das Versetzungsverfahren eingeleitet werden. Dem kann man durch vorherige Bewerbung entgehen.

Problematisch hierbei ist der personalpolitische Klassiker: einige wenige (die an vielleicht an ihren Stühlen kleben) sind Grundlage für unnötige und unnütze Engführungen für den großen Rest. Bei maximal 10 Jahren Bleibedauer denke ich schon nach 8 Jahren an den Wechsel und verabschiede mich innerlich von der Gemeinde, denke an die Kinder und diverse Schulwechsel, der Ehepartner stellt sich auf eine vielleicht aussichtslose Arbeitssuche ein. Oder: Ich habe mir in ausreichender Entfernung vom Regionalpfarramt ein Haus gekauft und wechsele nur innerhalb der RG (die ja immer größer wird. Dann würde ich genauso so meine stabilitas loci leben können trotz der geplanten Verschärfung. Die bestehende Regelung mit 10 bis 15 Jahren hat sich doch im Großen und Ganzen bewährt. Personalmanagement sollte anders als mit dem Rasenmäher funktionieren.

Ein weiterer Punkt in dem Artikelgesetz und schwer zu verstehen, ist die ersatzlose Streichung der hervorgehobenen Pfarrstellen mit A14A. In großen Gemeinden mit über 5000 Mitgliedern ist dies für die 1. Pfarrstelle vorgesehen. Oft ist damit die Verantwortung für viel Personal und Budget verbunden – dann ist A14A eine, wenn auch kleine, finanzielle Anerkennung für diesen Dienst. Nur wer schon über 10 Jahre in dieser Stufe ist, soll sie behalten dürfen, darunter wird zwar nicht hart heruntergestuft, aber sehr schnell abgeschmolzen. Meistens sitzen auf diesen Stellen Leistungsträger und brauchen wir diese KollegInnen nicht für die Transformationsprozesse? Sind nicht gerade sie es, die den Einstieg in die Regionalgemeinden gelingend gestalten können? Und wäre da nicht die Beibehaltung des A14A eine gute Motivationshilfe? Wir werden uns für die Erhaltung dieser Besoldungsstufe einsetzen.

Arbeitsbedingungen müssen angemessen sein. Dafür setzen wir uns ein. Aber auch für Strukturen, über die das Evangelium am besten zu Tragen kommt, je nach Zeitperiode.

Die Aufklärung befreite das Ich. Dieses Ich sucht in der gegenwärtigen Gesellschaft mehr und mehr das Wir. Demokratie funktioniert nur mit einer Verschränkung von ich und wir. Gemeinde im kirchlichen Sinn hat diesen Zweck. Dazu ruft das Evangelium. Wir hören von Gemeinschaft, Gemeinsinn und Geschwisterlichkeit. Wir leben Solidarität und Empathie. In unseren Gemeinden können die Voraussetzungen entstehen, von denen der Verfassungsrechtler Ernst Wolfgang Böckenförde sagte, dass sie der freiheitliche, säkularisierte Staat nicht gewährleisten kann.

Daniel Tenberg

Es gilt das gesprochene Wort