

Position der Pfarrervertretung

1. Vorwort:

Das Zauberwort für Projekte heißt „Entlastung des Pfarrdienstes“ –

dies ruft zwischenzeitlich ein müdes Lächeln bei den Kolleginnen und Kollegen hervor- mehr nicht, denn die Ideen und Projekte, die dies ermöglichen und vereinfachen sollten, wie Flexipaket II (Schuldienst) - Notwendiger Wandel (Ehrenamt)- Konzentration im Pfarrdienst (u. a. mit Klärungen zu Pfarramtlichen Aufgaben der Geschäftsführung und Verwaltung), haben sich als nicht umsetzbar erwiesen oder verliefenim Sande bzw. ruhen in Schränken des OKR, vor allem in denen von Dezernat 8.... Handelte es sich also damals um versteckte Aufträge, bei denen nicht genau kommuniziert wurde, was erreicht werden soll? Und so der aufkommende Verdacht! Ist das auch hier, bei 2024+ nicht ebenso?

Ein Blick auf den Antrag 9/17 aus der Synode nennt als Aufgabe, dass

Landeskirchliche Verwaltungsstrukturen in den Blick genommen werden sollen:

Also ein großes Strukturprogramm auf Verwaltungseben und deren Zuordnungen:

- a) Landeskirchliche zu Kirchengemeindlichen. Verwaltungsstrukturen
- b) Kirchenbezirk zu Landkreis
- c) kleine zu großen Kirchengemeinden
- d) das Zusammenwirken von Kirchenbezirken
- d) zukünftiger Umgang von kirchlicher Verwaltung auf all ihren Entscheidungsebenen.

Stellt sich natürlich die Frage: Wie ist der Umgang bisher miteinander unabhängig vom „neuen“ Projektziel?

Und dann folgt als Projektziel: einerseits eine weitergehende Entlastung des Pfarrdienstes insbesondere im Bereich der Verwaltungsaufgaben im Pfarramt und andererseits die neu entstehende Herausforderung mit der Einführung des neuen Rechnungswesens im Vordergrund. Darüber hinaus sollen die weitergehenden Verwaltungsstrukturen, Prozessabläufe und Aufgabenerteilung kritisch in den Blick genommen werden.

Eine Menge Stoff....mit unterschiedlichen Zielen und Interessen oder gar versteckten Aufträgen, denn alleine das in den Blick nehmen, kann Veränderungen erbringen, die dann das eigentliche Ziel zweitrangig oder ganz aus dem Blick verlieren:

Stellt sich also die Frage nach den unterschiedlichen Interessen der Verwaltung, die sich bereits jetzt im Fokus zeigen.

Dazu kommen Ideen aus der Synode, wie

- Leichter und schnellere Zugang in den Pfarrdienst
- Vereinfachung und Verkürzung des Studiums und der Ausbildung
- Aufwertung anderer Berufsgruppen

und Anträge der Synode, die zuwachsende Aufgaben - vom Staat übernommen- aufgreifen und als klaren kirchlichen Auftrag definiert wissen wollen, wie

- -Notfallseelsorge (Bewusstseinsgewinnung)
- -Schulseelsorge
- Flüchtlingsarbeit
- Asylarbeit
- Inclusionsarbeit

Alles Aufgaben, die bisher nicht im allgemeinen Dienst des Pfarrers verankert sind und zusätzlichen Aufwand bedeuten.

Und bereits in „24+“ formuliert: was mit dem Staatsvertrag zusammenhängt ist außerhalb der Entlastungsdiskussion: wie Religionsunterricht und Bezirksaufgaben.

2. Versuch der Eingrenzung:

Um Entlastungsmöglichkeiten zu eruieren bietet „24+“ bereits im Antrag einen Fragenkatalog an, den die Pfarrervertretung bei der Pfarrerrinnenschaft am 5.2.2018 im Rahmen der Wahl- und Kontaktpersonenversammlung abfragte. Es beteiligten sich 70 Pfarrerrinnen und Pfarrer.

Anbei die Ergebnisse in Auszügen. Die komplette Umfrage kann gerne über die PfV angefragt werden:

Zu 8. Ehrenamtliche –

- Zeitl. verlässliche und dauerhafte Entlastung ist durch das Ehrenamt nicht machbar, denn letztendlich stellt sich die Frage „wer den Kopf nach Innen und Außen hinhält“
- Thema Ehrenamt hat im Projekt „Notwendiger Wandel“ gezeigt, dass selbst die Regelungen in der Kirchlichen Gemeinde Ordnung (KGO) für ehrenamtliche eine Überforderung darstellen.
- Die technischen Hilfsmittel wie PC im Pfarrdienst sollten auf den gesamten Gemeindebereich übertragen werden.
- Klärung der pfarramtlichen Aufgaben v.a. in Bezug auf die Finanzhoheit ist notwendig.
- kurze Wege bringt Vertrautheit, aber wichtig ist Verlässlichkeit und Transparenz

Zu 10. Einführung alternativer Ämter

- Gemeinschaftliche Kirchenpflege-Stelle für mehrere Gemeinden zusammen (Beispiel Oberdorf)
- Sie bedeute eine Abgabe an Macht, was Vorteile und Nachteile habe
- Für Krankheits- und Urlaubsvertretungen müsste man einen Pool an qualifizierten Mitarbeitern bereitstellen, so dass das der/die Pfarrer/in diese Aufgaben nicht notgedrungen Weise übernehmen müsse.
- Gute Beispiele in GP, RV, Leo, RT nutzen
- Minijobs machen mehr Arbeit, da die Fehlerquote höher ist und bei Fehlzeiten der Pfarrer selbst zusätzlich gefordert ist und die Aufgaben mitübernimmt.
- Zusammenfassungen von Aufgaben einzelner Gemeinden zu Einheiten zwischen den Kirchengemeinden >(Flächenbezirke mit versch. Zentren)

Zu 11. Zentralisierung weiterer Aufgaben und „Zusammenspiel“ der verschiedenen Ebenen Dienstleistungszentren (Verwaltung) im positiven Sinn schaffen

- Personalwesen
- Vertretungen regeln
- Die über einen Pool an Mitarbeitern verfügen, aus dem dann für den kranken Hausmeister ein Ersatz geschaffen wird
- Die die Vorarbeiten erledigen, über die dann die Gremien (KGR) entscheiden

Zu 13. Zuständigkeitsverteilung zwischen den Ebenen (Aufzeigen und Abschaffung von Doppelstrukturen)

- Virulent ist der Bau- und Personalbereich
- Was muss wirklich über welchen Schreibtisch?
- Wie lange darf maximal auf Baubericht/Beratung gewartet werden?

Zu 14. Untersuchung der Schnittstellen zum Evangelischen OKR in Stuttgart

- Zur Prozessoptimierung ist ein verlässlicher (gleichbleibender) Ansprechpartner im OKR notwendig, zB für ein bestimmtes Bauvorhaben immer die gleiche Ansprechperson.

Zu 15. Aufgabenkritik

- Veränderung im Denken sei notwendig: wenn neue gesellschaftliche Herausforderungen auftraten, dürfe man nicht automatisch denken: Das wird im Pfarramt angelagert, sondern: Wer könnte es übernehmen?

- Es gebe z.T. widersprüchliche Anforderungen an eine Pfarrperson, die kaum zu vereinbaren sind (Einzelpersonen, die vorne stehen können vs Teamfähigkeit)
- Geringfügig beschäftigtes Personal
- Qualifizierte Hauptamtliche
- Anspruch der Landeskirche
- Notwendig ist eine theologische Klärung, welche Aufgaben zum Pfarrdienst gehören und welche nicht. Das könnte andere Berufsgruppen stärken, wie bspw. die Diakone und die Übernahme von Aufgaben (übergreifend) ermöglichen.

3. Position der PfV und Fragen

Im Grunde ist alles gut geregelt in der KGO und PfdG – Warum funktioniert es im Vollzug nicht

- Ziel sollte Entlastung des Pfarrdienstes sein. Die Verwaltung sollte eine dienende Funktion haben. Stichwort: „Die Verwaltung folgt den Strukturen.“ In Leonberg gibt es ein gutes Modell: Die Gesamtkirchenverwaltung macht die Verwaltung. Bei Besetzungen arbeitet die Gesamtkirchenverwaltung alle Unterlagen vor. Der Pfarrer unterschreibt nur noch und hat mit dem Gremium das letzte Wort.
- Verwaltung und Leitung sind zwei unterschiedliche Dinge. Pfarrer/innen wollen leiten, aber nicht Verwaltung machen.
- Das Projekt hat nicht das Ziel, Vorschläge für Fusionen zu machen. Verwaltungseinheiten dürfen nicht die Gemeindegrößen bestimmen.
- Es geht um Verwaltungsstrukturen und nicht um Gemeindeaufbaustrukturen. Das darf nicht verquickt werden. Es soll streng der Blick bei der Verwaltung und der Struktur bleiben.
- Es darf auf keinen Fall ein Projekt werden, das dann wieder Mehrarbeit für die Pfarrerschaft bedeutet.
- Der PfarrPlan hat das Ziel, alle Kirchenmitglieder pastoral zu versorgen. Die Frage des Projekts sollte sein: Wie kann, wenn das Ziel des PfarrPlans erreicht ist, eine Entlastung und Stärkung des Pfarrdienstes erfolgen?
- Man muss einen Anstellungsträger finden, der jenseits der Gemeindegrößen ist.
- Es ist eine Rollenklärung der KVSt nötig. Eigentlich könnte man sich die KVSt sparen, wenn es Verwaltungszentren mit qualifiziertem Personal gäbe. Mitarbeiter der KVSt könnten dann in den OKR überführt werden. Die anderen würden zu den Servicestellen vor Ort gehen.

Hintergrund: die KVSt sind häufig zu weit weg von den Gemeinden, werden als Kontrollorgan des OKR verstanden. Das bedeutet eine Verschlingung der Verwaltung. Was über die Servicestellen vor Ort nicht geleistet werden könne, solle an den OKR gehen.

Dez 8 solle gestärkt werden. Die Befürchtung in den KiPfl sei: Wenn in den KiPfl Personal ausfalle, kämen sie an ihre Grenzen. Dann müsse das back-up vom OKR kommen. Wenn die KiPfl regional vor Ort stark verbunden seien, sei das hilfreicher als eine große KVSt. Der Dienstweg müsse eingehalten werden. Die Vorsortierung, die jetzt in den KVSt laufe, sei nur gut für den OKR, aber nicht für die Gemeinden. Deshalb solle jetzt nach Modell-Gemeinden geschaut werden, die dieses Verfahren ausprobierten.

- Im Dekane-Konvent ist auch Thema, dass die jungen Kollegen am ehesten die Verwaltung hergeben würde. Es besteht die Gefahr, dass dann das Geld entscheidet und nicht die Theologie.

4. Fazit:

Die PfV begleitet das Projekt kritisch und kann es nur unterstützen, wenn folgendes beachtet wird:

- Vorhergehende Projekte führten zu Erkenntnissen zu Geschäftsführung und Verwaltung, Übertragung von Aufgaben an Ehrenamtliche, Kosten-Nutzenrechnungen etc. . Diese sollten als existent vorausgesetzt und genutzt werden und den jetzigen Prozess befördern. Keine Neuerarbeitung sondern Modifizierung des bereits erarbeiteten.
-
- Ein Projekt, das vordergründig die Entlastung des Pfarrdienstes anstrebt, sollte diese auch hintergründig wollen und nicht lediglich als „Vehicle“ nutzen, um anderes durchzusetzen.

-Ein Prozess, der den Beruf der Pfarrerschaft nachhaltig schädigen würde weil dadurch generell das Ansehen und die Besoldung in Frage stehen würden, weil die Verwaltungsanteile – auch im Vergleich mit anderen beamteten(ähnlichen) Berufen – für eine Aufwertung sorgen.

- Keine Abwertung des Pfarrdienstes durch Veränderung der Einstufung von Pfarrstellen mit und ohne oder nur noch ohne GF P1/mit P2 -gr. GF P3. Dies hätte auch Auswirkungen auf die Einstufung des Dekaneamtes.
- Die verschiedenen- am Prozess beteiligten Berufsgruppen sollten sich gegenseitig wahrnehmen und den Status quo als solchen erkennen, ohne dessen Wahrheitsgehalt gleich in Frage zu stellen, um die eigene Position zu stärken und den Prozess unterschwellig zu steuern.
- Gesetze Wahrheiten und Voraussetzung zu finanziellen Mitteln und Machbarkeitsstudien bedürfen der Überprüfung

5. Ausblick

Der Prozess ist nicht nur in der Württembergischen Landeskirche ein Thema, sondern beschäftigt momentan auch andere Landeskirchen:

Dazu ein theologisch- juristischer Ansatz als Ausblick, der bereits in Württemberg durch OKR i. R. Dr. Roland Tompert auf einer Tagung zu KIP in Bad Boll 4./5. Mai 2006 zum Thema „Konzentration des Dienstes-Wiedergewinnung des „Amtes“?“ gehalten wurde (über die PfV erhältlich)

Dass dies jetzt zwischenzeitlich auf EKD Ebene angekommen ist, verdeutlicht ein Beitrag aus dem Dt. Pfarrerblatt 5/2018, der zur weiteren Diskussion über Entlastungen im Pfarrdienst bzw. über die theologischen, kybernetischen und ekklesiologischen Dimensionen der kirchlichen Strukturen 2024+ und deren Aufgaben anregen kann.

Kommentar zum Thema "Das Amt der evangelischen Pfarrerinnen und Pfarrer Deutschlands heute im Lichte des reformatorischen Amtsverständnisses"

1. Ordination und Beauftragung

Art. 14 der CA betont, dass in das Amt "ordnungsgemäß" eingesetzt werden muss. Im Blick auf die Gliedkirchen der EKD heute lassen sich Auflösungserscheinungen in Bezug auf eine klare Ordnung des Amtes der Pfarrerinnen und Pfarrer beobachten. Es wird oft nicht mehr deutlich, dass die Predigt des Evangeliums und die dem Evangelium gemäß gereichten Sakramente Vorbehaltspflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer sind. Andere Berufsgruppen in der Kirche (etwa Diakone und Diakoninnen) erheben den Anspruch, durch ihr Amt die gleichen Aufgaben wahrnehmen zu können. Der Unterschied, der durch das anspruchsvolle Theologiestudium und das Vikariat einerseits - und durch die Ordination andererseits - gegeben ist, wird tendenziell eingeebnet und abgewertet. Andere kirchliche Berufsgruppen (wie z.B. Diakone/innen, Kantoren/innen, Religionspädagogen/innen usw.) haben Dienste je eigenen Rechts in der Kirche - nicht aber die mit der Ordination verbundenen Rechte und Pflichten des Pfarramtes, dessen Zugangsvoraussetzung ein volles Theologiestudium bleiben muss.

Schmalspurzugänge sind auf dem Hintergrund des reformatorischen Erbes abzulehnen.

Während die kirchliche Beauftragung der Pfarrerinnen und Pfarrer unbefristet ist, weil sie durch das Theologiestudium die Kompetenz der Unterscheidung - und damit der selbständigen theologischen Urteilsbildung - erlangt haben, kann die Beauftragung der Prädikanten und Prädikantinnen nur befristet erfolgen. Die Prädikantenausbildung hat bei Weitem nicht den Umfang eines Theologiestudiums – und dieser Unterschied muss sich auch bei der kirchlichen Beauftragung widerspiegeln.

2. Begrenzung der administrativen Aufgaben

Der Beruf der Pfarrerinnen und Pfarrer muss so organisiert werden, dass sie ihrem Verkündigungsauftrag, den pastoralen und theologischen Aufgaben, nachkommen können.

Administrative und Managementaufgaben müssen so organisiert werden, dass sie maximal zumutbare zeitliche Ressourcen nicht übermäßig und grundsätzlich überschreiten. Andererseits müssen Pfarrerinnen und Pfarrer an den organisatorischen und finanziellen Entscheidungen angemessen beteiligt sein, weil nur sie als Experten der theologischen Urteilsbildung ausgebildet sind. Management, Organisation und

Institution dürfen keiner angeblichen Eigengesetzlichkeit überlassen werden, sondern müssen in der Kirche theologisch verantwortet sein.

3. Eine neues Aufgabenfeld in der säkularen Gesellschaft: Mission

Der gesellschaftliche Kontext des Pfarramts hat sich heute im Vergleich zur Reformationszeit grundsätzlich verändert. Christengemeinde und Bürgergemeinde sind nicht mehr weitgehend identisch, sondern es hat sich eine breite säkulare Öffentlichkeit herausgebildet und Angehörige anderer Religionen sind in unserem Land zahlreich vertreten. Insbesondere die große Gruppe der konfessions- und religionslosen Menschen stellt eine neue Herausforderung für die Evangelische Kirche dar, der nicht allein durch Maßnahmen der "Mitgliederbindung" in einer geographisch abgegrenzten Kirchengemeinde oder gesamtkirchlicher Ebene begegnet werden kann. Evangelische Kirche muss hier ganz neu missionarische Kirche werden, ohne sich Illusionen eines "Wachsens gegen den Trend" hinzugeben. Das Gemeindepfarramt und die weiteren bisher bestehenden Spezialpfarrämter sind für diese Aufgabe nicht ausreichend. Eine eigene Form des Pfarrdienstes mit der Zielsetzung der Mitgliedergewinnung und Mission sollte daher dringend und schnell entwickelt werde

In der Hoffnung, dass diese Überlegungen zur weitergehenden Qualitätssicherung des Projekts beitragen, bedanke ich mich ganz herzlich für Ihre Aufmerksamkeit.

Pfarrer Stefan U. Kost – Vorsitzender der Pfarrervertretung in Württemberg