

RHEINISCHER KONVENT

Vereinigung der
VikarInnen, der PfarrerInnen zur Anstellung, PastorInnen im Sonderdienst
sowie der nicht oder nur befristet beschäftigten TheologInnen
in der Evangelischen Kirche im Rheinland

„Mit uns erspart sich die Kirche die Zukunft!“

**Eine Stellungnahme
des Rheinischen Konventes**

**zu den
Ergebnissen der Arbeitsgruppe II
(Dienst- und Arbeitsrecht)**

Gliederung:

Einleitung

Teil I: Grundsätzliches zur Situation des theologischen Nachwuchses

Teil II: Anmerkungen zu den Vorschlägen der Arbeitsgruppe II

Zu den zukünftigen finanziellen Rahmenbedingungen

Kritische Anmerkungen

1. Fehlende regionale Daten
2. Unklarheit beim Begriff „Finanzkraft“
3. Unsicherheit langfristiger Steuerprognosen

Fazit

Zur künftigen Entwicklung im Bereich der Pfarrstellen

Kritische Anmerkungen

1. Die Fragwürdigkeit der langfristigen Stellenberechnung
2. Entlassungsperspektive 95 %
3. Eine absurde Altersstruktur
4. Nicht erreichbare Ziele!
5. Die Mehrbelastung für die PfarrerInnen im Dienst
6. Die Folgen für die Gemeinden
7. Das öffentliche Bild der Kirche
8. Ein verheerender Verlust an Flexibilität, Kreativität und Innovationskraft
9. Fehlende Geschlechtergerechtigkeit
10. Negative Signalwirkung auf die Theologiestudierenden

Fazit

Zur Neuregelung des Wartestandes

Kritische Anmerkungen und Alternativvorschläge

Fazit

Zur Neuregelung des Zugangs zum Pfarrdienst

Anmerkungen und Alternativvorschläge

Zur Durchführung eines Auswahlverfahrens unter den derzeit wahlfähigen TheologInnen

Kritische Anmerkungen und Alternativvorschläge

1. Das Auswahlverfahren
2. Ein einmaliges Auswahlverfahren?

Fazit

Zur sofortigen Beendigung des Sonderdienstes

Anmerkungen

Zur Entwicklung von Outplacement-Maßnahmen

Anmerkungen und ergänzende Forderungen:

1. Durchführung durch professionelle Personalberatungen
2. Schnelle Klärung der Förderungswürdigkeit
3. Förderung von Eigeninitiative
4. Erhalt der Wahlfähigkeit

Zur Anregung von Reformüberlegungen auf EKD-Ebene

Anmerkungen und Vorschläge

1. Personalkostenzuschüsse als Anreiz für die Übernahme
2. Öffnung für alle NachwuchstheologInnen und Berücksichtigung der Altersgrenzen

Zu den Möglichkeiten zur Absenkung der Besoldung

Kritische Anmerkungen und Ergänzungen

1. Eine unlogische Begründung
2. Starres Beharren an alten Strukturen auf unsere Kosten?
3. Die Finanzen als Motivation zum Pfarrberuf?
4. Absenkung von Gehältern bei Neueinstellungen
5. Solidarbeitrag der KollegInnen im Pfarramt

Teil III: Weitere Überlegungen und Vorschläge:

1. Maßvoller Personalabbau

2. Die Zahl der Probe- und SonderdienstlerInnen:

3. Flexibilisierung des Dienstumfanges und Teilen von Arbeit

4. Stellenerrichtungen durch Gehaltsreduktionen:

5. Öffnung für Alternativfinanzierung von Pfarrstellen

6. Privatrechtliche Dienstverhältnisse in Vikariat und Probedienst

7. Die zukünftige Rolle der Pastoren und Pastorinnen im Ehrenamt

Einleitung

Die vorliegende Stellungnahme bezieht sich auf die Vorschläge der AG II „Dienst- und Arbeitsrecht“, zu denen Kreissynoden und Presbyterien bis zum 01. Sept. 2006 ihre Voten abgeben sollen.

Besonders betroffen ist der so genannte „theologische Nachwuchs“. Seine Beschäftigung bzw. Neueinstellung soll weitestgehend reduziert werden. Der Rheinische Konvent als Vertretung der Betroffenen schweigt dazu nicht. Wir meinen, die Vorschläge gehen einseitig zu Lasten unserer Generation. Pointiert ausgedrückt *„erspart“ sich die Kirche auf Kosten des theologischen Nachwuchses die Zukunft.*

Da wir offiziell nicht um ein Votum gebeten oder gehört wurden und als Einzelne nur beratende Stimme in Presbyterien und Synoden haben, wählen wir den Weg dieser Stellungnahme, um Gehör zu finden. Sie soll VerantwortungsträgerInnen in Presbyterien, Landeskirche und Kirchenkreisen informieren und zur Diskussion (auch mit den Betroffenen!) und Meinungsbildung anregen. Weiterhin bitten wir darum, unsere Argumente im Diskussionsprozess zu erwägen und uns mit Voten und Anträgen an Kreis- und Landessynoden zu unterstützen, wenn sie unserer Sichtweise zustimmen.

Über unsere Positionen und weitere Initiativen von Seiten des Konventes informiert die Internetseite: www.rheinischer-konvent.ekir.de

Die im Text der Stellungnahme angegebenen Seitenzahlen und Zitate beziehen sich, wenn nicht anders angegeben auf das Materialheft der AG II. Teil I der Stellungnahme informiert über die grundsätzliche Situation des theologischen Nachwuchses. Teil II setzt sich argumentativ mit den Vorschlägen der AG II auseinander. Teil III skizziert unsere Überlegungen und Vorschläge.

Die Delegiertenversammlung des Rheinischen Konventes

Im April 2006

Teil I: Grundsätzliches zur Situation des theologischen Nachwuchses

Im Begriff des „theologischen Nachwuchses“ sind unterschiedliche Stadien auf dem Weg zum Pfarrberuf zusammengefasst. Gemeint sind (Stand Februar 2006) 124 VikarInnen, 194 PfarrerInnen im Probedienst (z.A.), 174 PastorInnen im Sonderdienst (i. S.), sowie über 200 PastorInnen im Ehrenamt (i. E). Es sind keineswegs nur „junge TheologInnen“. Sie haben einen langen Studiengang erfolgreich absolviert und eine qualifizierte praktische Ausbildung im Vikariat genossen bzw. befinden sich darin. Sie sind im Alter zwischen ca. fünfundzwanzig und fünfzig Jahren. Viele PastorInnen i. E. arbeiten in anderen Berufen und bringen dadurch für die Kirche wichtige Kompetenzen mit.

PfarrerInnen z. A. und PastorInnen i. S. tun schon jahrelang wichtige Dienste. Z B.:

- *Seelsorge in Krankenhäusern, Altenheimen und Justizvollzugsanstalten, - Entlastung von PfarrstelleninhaberInnen und Überbrückung von Vakanzen, - örtliche und übergemeindliche Kinder- und Jugendarbeit, - Religions- und Konfirmandenunterricht, - fachliche und seelsorgliche Betreuung von Studierenden, - Notfall-, Feuerwehr- und Polizeiseelsorge, - Entladungsdienst für Mitglieder der Kreissynodalvorstände, - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Kirchenkreisen, - innovative diakonische und missionarische Projekte*

Die Betroffenen haben Lebenszeit (teilweise über 20 Jahre!!) und Kosten investiert, um PfarrerIn zu werden. Vielfach sind von ihrem Gehalt Familien abhängig. **Nun sollen nahezu alle diese Menschen entlassen werden.** Dies ist bitter und dramatisch. Denn:

- Jahrelang wurde von vielen Personen in landeskirchlichen Strukturen gesagt: *„Wenn Sie einmal mit fertig sind, gibt es wieder genügend Pfarrstellen“*. Noch bis vor kurzem wurde für das Theologiestudium geworben. Nun sind wir schlagartig mit einer veränderten Lage konfrontiert.
- Die AG II konstatiert selbst: *„Der Ausbildungsgang der Theologinnen und Theologen ist auf ein Anstellungsverhältnis bei der Kirche angelegt.“* (S. 10) Es gibt *„...auf dem Arbeitsmarkt keine alternativen Angebote.“* (S.10)
- NachwuchstheologInnen werden in befristeten Beamtenverhältnissen eingestellt. Für sie wird keine Arbeitslosenversicherung eingezahlt. Wer arbeitslos wird, erhält nach Aufbrauchen der Ersparnisse nur Arbeitslosengeld II („Hartz IV“). Es droht die Gefahr, dass Hunderte zu Sozialfällen werden.

Wir fragen uns, ob so die „besondere Verantwortung“ (S. 10) unserer Landeskirche aussieht und wie wir die Pläne der AG II nicht als „Signal mangelnder Wertschätzung“ (S. 10) erleben sollen?

Teil II: Anmerkungen zu den Vorschlägen der Arbeitsgruppe II

Zu den zukünftigen finanziellen Rahmenbedingungen

Materialheft AG II S. 11-12

Der Ausgangspunkt der gesamten Argumentation der AG II findet sich auf S. 12: „Die evangelische Kirche wird im Jahr 2030 ein Drittel weniger Mitglieder als 2002 haben und nur noch über die Hälfte ihrer Finanzkraft verfügen“.

Hinter dieser Aussage steht eine EKD-Studie zur bundesweiten Mitgliederentwicklung auf dem Hintergrund langfristiger demographischer Veränderungen.

Kritische Anmerkungen:

1. Fehlende regionale Daten:

Der deutliche Bevölkerungsschwund und Rückgang an Evangelischen ist regional sehr unterschiedlich. Das Gebiet der EKIR umfasst 3 der Bundesländer mit dem höchsten Anteil an Kirchensteuerzahlern (NRW 72,1 %; Rheinland-Pfalz 77,1 %; Saarland 85,3 %). Der Bundesdurchschnitt, von dem die EKD Studie ausgeht, liegt bei nur 61,4%.¹

Hinzu kommt, dass das Gebiet der EKIR zu den wirtschaftsstarken Regionen gehört, weswegen sie im EKD-Finanzausgleich zu den zahlenden Kirchen gehört. Beides wurde in der Prognose der AG II nicht berücksichtigt!

2. Unklarheit beim Begriff „Finanzkraft“

Mit dem Begriff „Finanzkraft“ bezeichnet die AG II das Kirchensteueraufkommen. Dies ist sachlich ungenau. Denn mit „Finanzkraft“ werden die gesamten Einnahmen einer Körperschaft bezeichnet. Die Finanzkraft der EKIR setzt sich nur zu 50,7 % aus Kirchensteuern zusammen. Die anderen 49,3 % stammen aus anderen Einnahmequellen.² Über deren Entwicklung sind keine Aussagen getroffen. Die gesamte Entwicklung der „Finanzkraft“ ist darum nicht ausreichend beurteilt und die Folgerungen daraus für den Pfarrstellenabbau (S. 18) sind unsicher.

3. Unsicherheit langfristiger Steuerprognosen:

Langfristige Prognosen über die Steuerentwicklung sind sehr unsicher. Z. B. spielen folgende Faktoren eine Rolle: **Wie entwickelt sich das Wirtschaftswachstum, wie die Beschäftigungslage, die Inflationsrate und die staatliche Steuergesetzgebung?** Dies ist langfristig nicht vorhersagbar. Wegen des oft unterschätzten „Zinseszins-effektes“ können leichte Änderungen langfristig große Effekte nach sich ziehen. Gerade wenn die Steuereinnahmen weniger sinken, als prognostiziert, blieben die finanziellen Spielräume der EKIR größer, als angenommen.³

Wegen solcher Unsicherheiten begnügt sich die staatliche Steuerschätzung mit mittelfristigen Schätzungen über 5 Jahre. Und auch diese sind oft falsch. Schon Prognosen zum Wirtschaftswachstum werden mehrmals pro Jahr korrigiert. **De facto kann niemand die Steuerentwicklung über einen Zeitraum von 25 Jahren seriös vorausberechnen. Es ist aufgrund der unvorhersehbaren Einflüsse nicht möglich!**

Weiterhin ist die Lohn- und Einkommenssteuer die wichtigste Steuer des Staates. Der Staat kann sich nicht leisten, sie unverhältnismäßig abzusenken. Darin liegt eine gewisse Planungssicherheit für die Kirchen.

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt; Geschäftsstatistik zur Einkommenssteuer 2001, zit. nach: Datensammlung zur Steuerpolitik, hrsg. vom: Bundesministerium der Finanzen, Berlin 2005, Tabelle 23.

² s. Statistik zur Landessynode 2006, Heft A, S. 23

³ Ein Rechenbeispiel zeigt: Zur Halbierung der Kirchensteuer in 25 Jahren müsste sie jährlich um 2,7 % sinken. Sinkt sie jährlich nur um 1,6 % gäbe es im Jahr 2030 noch 66,7 % der heutigen Kirchensteuern. Wenn sie nur um 0,9 % pro Jahr sänke, blieben 2030 noch 80 % der heutigen Kirchensteuereinnahmen übrig.

Weiterhin zu berücksichtigen ist das neue Alterseinkünftegesetz, nach dem sukzessive ansteigend bis zum 2030 90 % der Rentenempfänger Einkommenssteuern und somit auch Kirchensteuern zahlen werden.⁴

Fazit:

Es entsteht u. E. der Gesamteindruck, dass die Auseinandersetzung mit dem Zentralproblem „Rückgang der Kirchensteuern“ **zu knapp, zu pauschal und zu ungenau** ist. Wir vermuten, dass die Häufung der Ungenauigkeiten die Lage der Kirche langfristig schlechter rechnet als nötig.

Der Präses hat im Synodenbericht von einem Steuerrückgang um ein Drittel oder der Hälfte gesprochen⁵ Diese Vorsicht scheint angemessener. Wir fordern eine nüchterne Lagebeurteilung, aufgrund der regionalen Daten. Diese sollte neben eines „worst case“ Szenarios eine mittlere und positive Prognose beinhalten, um die realen Spielräume zu veranschaulichen.

Wir bitten darum folgende Forderung in Voten und Anträgen an die Landessynode zu unterstützen:

Die von der AG II herangezogene EKD-Studie zur Mitgliederentwicklung ist durch eine differenzierte Lagebeurteilung, aufgrund der regionalen Daten aus dem Gebiet der EKIR zu ersetzen. Diese sollte die Grundlage für weitere Diskussionen bilden.

Zur künftigen Entwicklung im Bereich der Pfarrstellen

Materialheft AG II S. 18-19

Ausgehend von der EKD-Studie nimmt die AG II an, dass im Jahr 2030 nur 50 % der jetzigen Pfarrstellen finanzierbar sind. Dies sind ca. 1000 Stellen. Als Konsequenz schlägt sie vor, ab jetzt linear 35 Stellen pro Jahr abzubauen. Da es 115 PfarrerInnen im Wartestand und 121 freigestellte TheologInnen gibt, sind keine Neueinstellungen erforderlich. 5 Neueinstellungen pro Jahr sind der Altersstruktur geschuldet.

Kritische Anmerkungen:

1. Die Fragwürdigkeit der langfristigen Stellenberechnung

Die AG II berechnet den zukünftigen TheologInnenbedarf auf dem Hintergrund der Halbierung der Kirchensteuer bis 2030. Da diese Prognose, wie aufgezeigt, unsicher ist, wird auch die Stellenberechnung fragwürdig.⁶

2. Entlassungsperspektive 95 %

Die 5 vorgeschlagenen Neueinstellungen beziehen sich auf 176 PastorInnen i. S., 51 im Probendienst mit Wahlfähigkeit und auf 353 TheologInnen, die bis 2010 die Wahlfähigkeit erhalten⁷. Danach stehen von 2005 bis 2010 insgesamt 30 Neueinstellungen 580 wahlfähigen Bewerbern gegenüber. Das ist eine Einstellungsquote von gut 5 %.

Im Klartext heißt dies: 95 % der wahlfähigen TheologInnen werden entlassen.

Und darin sind noch nicht die nachrückenden Jahrgänge in Vikariat und Studium enthalten, sowie die KollegInnen, die keine Stelle gefunden haben und weiter am Dienst in der EKIR interessiert sind. Deutlich ist: Eine sehr große Zahl an qualifizierten und (noch) motivierten TheologInnen droht der EKIR faktisch verloren zu gehen.

⁴ S. Das Alterseinkünftegesetz, hrsg. vom Bundesministerium für Finanzen, Berlin 2005, S. 18f.

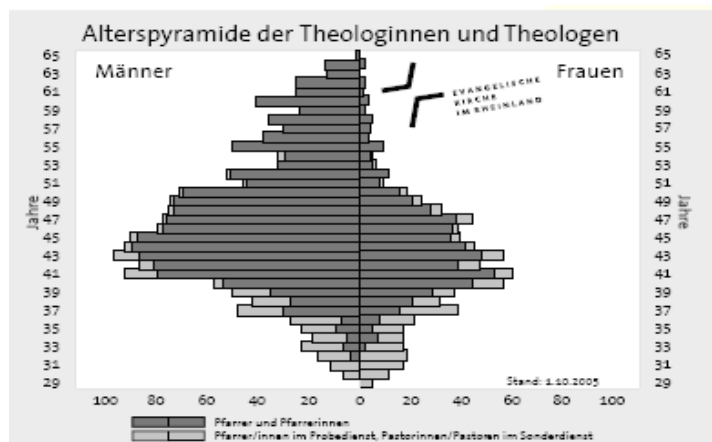
⁵ Bericht des Präses zur Landessynode 2006, S. 20.

⁶ Sinken die Kirchensteuern z. B. nur um 1/3 ergibt sich, dass nach der Rechenmethode, der AG II (S. 18) nur 25 Stellen jährlich abgebaut werden müssten, so dass im Jahr 2030 1340 Pfarrstellen erhalten bleiben könnten, was ein deutlicher Unterschied ist.

⁷ Die hier genannten Zahlen beziehen sich auf die Aufstellung des Materialheftes, S. 28.

3. Eine absurde Altersstruktur

Die überwiegende Zahl der jetzigen TheologInnen im Amt ist zwischen 40 und 50 Jahren alt.



In 15 Jahren sind diese Jahrgänge mit 100-150 Personen zwischen 55-65 Jahren. Dann steht die Alterspyramide auf dem Kopf! Sie hat eine schmale Basis und eine breite Spitze. Kommt der Einstellungsstopp hinzu, ergibt sich 2030 das Bild, dass die jungen Jahrgänge nur aus 5 TheologInnen bestehen und die ältesten Jahrgänge den Großteil stellen. **Ein alter Jahrgang ist so stark, wie 20 oder 30 junge zusammen!**⁸ Eine Altersstruktur, die absurd kaum vorzustellen ist. Sie kann nicht das Ziel einer verantwortbaren Personalpolitik sein.

Hinzu kommt, dass die AG II nichts über die Altersstruktur im Wartestand sagt. Es ist anzunehmen, dass dieser nicht vornehmlich in die Altersgruppe der 30- 40jährigen fällt. Weiterhin wurde die erhebliche Anzahl an Teilzeitstellen nicht berücksichtigt. Diese müssten aber auch einbezogen werden, um eine zuverlässige Aussage über die Altersstruktur zu erreichen.

4. Nicht erreichbare Ziele!

Die AG II fordert einen linearen Stellenabbau von 35 Stellen pro Jahr. (S. 18). Dies erscheint aber angesichts der voraussichtlich wenigen freien Stellen bis 2010 (s. S. 28) und des Planes die WarteständlerInnen in zbV-Stellen zu vermitteln gar nicht durchführbar.

Die Wahrheit ist: **Das Konzept eines sofortigen jährlichen Abbaus von 35 Pfarrstellen ist vorerst zum Scheitern verurteilt. Es scheitert an der ungünstigen Altersstruktur der Pfarrerschaft. Erst, wenn ab 2015 die Jahrgänge mit bis zu 150 Theologen in den Ruhestand gehen kann es greifen.** Bis dahin wird sich der Pfarrstellenbestand nicht wesentlich vermindern lassen!

5. Die Mehrbelastung für die PfarrerInnen im Dienst

Ein radikaler Abbau um 50 % bedeutet erhebliche Mehrbelastung für die verbliebenen KollegInnen. 50 % der heutigen PfarrerInnen müssen 2/3 der Gemeindeglieder versorgen. Die Zahl der über Sechzigjährigen bleibt indes konstant (S. 12). D. h., auch ein erheblicher Teil der Gemeindeglieder (Altenarbeit, Beerdigungen, Hausbesuche) bleibt konstant. Insgesamt dürfte die Arbeitsbelastung um 50 % steigen. Die überwiegend ältere PfarrerInnengeneration wird dann immer mehr Aufgaben übernehmen müssen.

Die Vorschläge der AG II muten darum auch den PfarrerInnen im Amt zuviel zu.

⁸ Die Umkehrung der Pyramide hat auch Auswirkungen auf die Versorgungskassen, wenn zukünftigen Ruheständlern keine entsprechenden Zahlen an aktiven Pfarrstelleninhabern gegenüber stehen.

6. Die Folgen für die Gemeinden:

Die Stellenhalbierung wird den Prozess von Gemeindezusammenlegungen beschleunigen. Besonders betroffen ist der ländliche Raum mit der Mehrheit der Gemeindepfarrstellen. Die Flächengemeinden werden sich deutlich ausweiten. Die alten PfarrerInnen müssen in über großen Bezirken umhereilen. Szenarien, wie sie in der katholischen Kirche schon bittere Realität sind. Es wird immer schwerer werden, vor Ort „ein „lockendes Zukunftsbild der Kirche von morgen und übermorgen“ (S. 13) zu zeigen.

7. Das öffentliche Bild der Kirche

Das öffentliche Bild der Kirche wird stark durch die PfarrerInnen geprägt. Zukünftig wird man auf Kanzeln, an Taufbecken und Gräbern vornehmlich ältere Gesichter sehen. Erheblich sind die „klimatischen“ Auswirkungen auf die Kinder-, Jugend- und Konfirmandenarbeit. Das Bild einer alternden Kirche wird sich einstellen. Die Alterstruktur und der Schwund an ausgebildeten TheologInnen wird das „Image“ und die Präsenz der Kirche in der Öffentlichkeit mindern.

8. Ein verheerender Verlust an Flexibilität, Kreativität und Innovationskraft

Die heutige Gesellschaft ist durch schnelle Veränderungsprozesse gekennzeichnet. Die Generation der jungen TheologInnen ist damit groß geworden. Sie bringt die Flexibilität mit, die die Kirche von Morgen dringend benötigt. Zudem wurden in den letzten Jahren die Ausbildungspläne den neuen Anforderungen angepasst. Es ist paradox, wenn Innovationskraft, Kreativität und Visionen dieser Generation flächendeckend verloren gehen. An der Kirche kann dies nicht ohne Schaden vorübergehen.

9. Fehlende Geschlechtergerechtigkeit

Die AG II postuliert, dass in allen Maßnahmen das Prinzip des Gender-Mainstreaming beachtet wird (S. 10. Nr. 8). Bei den PfarrerInnen im Dienst sind jedoch nur 28 % Frauen zu finden. Für den Bereich des „theologischen Nachwuchses“ hingegen liegt der Frauenanteil bei über 50 %.⁹ Wird der Vorschlag der AG II umgesetzt, wird es über Jahre bei einer männlich dominierten Pfarrerschaft bleiben.

10. Negative Signalwirkung auf die Theologiestudierenden

Zwischen 1985 und 2006 ist die Zahl der rheinischen Theologiestudierenden von 1670 auf 180 gesunken. Der Vorschlag der AG II hat schon für erhebliche Beunruhigung unter den Studierenden gesorgt. Wird er umgesetzt, wird ihre Zahl deutlich weiter sinken.

Fazit: Wir meinen: So kann es nicht gehen. Die Reduktion auf 5 Neueinstellungen jährlich ist uns gegenüber in hohem Maße ungerecht. Sie bringt nicht den von der AG II erwünschten Effekt an Stellenreduktion. Sie ist personalpolitisch langfristig fatal, bedeutet erhebliche Mehrbelastung für die KollegInnen im Dienst und hat negative Folgen für die gesamte Kirche. Zu all dem sagt die AG II kein Wort. Ihr Blick ist auf die Finanzen verengt.

Wir bitten darum folgende Forderungen in Anträgen und Voten zu unterstützen:

- Wir treten der vorgeschlagenen Reduktion auf 5 Neueinstellungen jährlich entgegen.
- Wir fordern eine maßvollere Personalpolitik, die dem schleichenden Rückgang mit einem flexiblen Personalabbau entgegentritt.

⁹ s. dazu EKIR Statistik zur Synode 2006 Heft C, S. 17

Zur Neuregelung des Wartestandes

Materialheft AG II, S. 23-26

Zur Lösung des Wartestandsproblems (111 Pfarrerinnen i. W. kosten jährlich 8,3 Mio €) schlägt die AG eine Weiterqualifizierung der Betroffenen, sowie die Einrichtung von 70 Pfarrstellen zur besonderen Verwendung (zbV) vor. Diese Stellen sind ausschließlich Warteständlern vorbehalten und auf drei Jahre befristet. Im ersten Jahr übernimmt die Landeskirche 100 % der Personalkosten, im zweiten Jahr 50 % und im dritten Jahr 25 %. Nach drei Jahren kann eine Wahl in die Stelle erfolgen. Lehnt die Anstellungskörperschaft die Wahl ohne wichtigen Grund ab, muss sie die Personalkosten rückerstatten. WarteständlerInnen die keine zbV-Stelle erhalten, werden nach 5 Jahren in den Ruhestand versetzt.

Kritische Anmerkungen und Alternativvorschläge:

Wir stimmen mit AG II überein, dass um der Betroffenen und der Kosten willen eine Lösung des Wartestandsproblems hohe Priorität hat.

Die Einrichtung von zbV Stellen halten wir für eine Möglichkeit. Allerdings befindet sich der theologische Nachwuchs in einer noch dramatischeren Lage. Wer vom Wartestand betroffen ist, hat eine finanzielle Grundabsicherung. Hier greift die Fürsorgepflicht für Lebenszeitbeamte. Der theologische Nachwuchs indessen steht vor der Existenzfrage.

Fazit:

Wir fragen: Sind alle WarteständlerInnen einer ganzen Pfarrstelle bedürftig? Erlaubt es die soziale oder familiäre Lage mancher nicht auch Teildienste wahrzunehmen, die vom Kirchensteueraufkommen der Gemeinden finanziert werden?

Sollten zbV-Stellen eingeführt werden, fordern wir eine prozentuale Quotierung, die angemessen WarteständlerInnen und den theologischen Nachwuchs berücksichtigt. Diese kann z. B. so aussehen:

- 40 % zbV-Stellen für den Wartestand (i. W.)
- 15% zbV-Stellen für den jetzigen Probedienst
- 15 % zbV-Stellen für den Sonderdienst
- 15 % zbV Stellen für PastorInnen im Ehrenamt
- 15 % zbV-Stellen für den zukünftigen Probedienst (jetzige VikarInnen)

Es können einerseits finanzielle Anreize für Wartestands-zbV-Stellen erhalten bleiben, andererseits ein Anrecht von Probe-, Sonderdienstlern und PastorInnen im Ehrenamt auf zbV-Stellen gewährleistet sein.

Die absolute Zahl der zbV-Stellen ist jährlich durch die Kirchenleitung festzulegen. Grundlage ist, wie von der AG II ausgeführt (S. 33) die „*Personal- und Pfarrstellenentwicklung, deren aktueller Stand und mittelfristige Prognose jährlich durch die Kirchenleitung zu überprüfen und evtl. anzupassen ist.*“

Wir bitten darum folgende Forderung durch Voten und Anträge an die Landessynode zu unterstützen:

Bei den einzurichtenden zbV-Pfarrstellen müssen in prozentualer Quotierung PfarrerInnen i. W. und die Personengruppen des theologischen Nachwuchses berücksichtigt werden.

Zur Neuregelung des Zugangs zum Pfarrdienst

Materialheft AG II S. 28-38

Um für die Neueinstellungen die Besten auszuwählen, schlägt die AG II ein zentrales Auswahlverfahren nach dem Vikariat vor. In das Auswahlverfahren sollen Ergebnisse der Examina, Berichte der Studienberatung, Beurteilungen von Praktika und Vikariat einfließen. Im Auswahlverfahren wird festgelegt, wer aufgenommen wird. Der Probendienst ist in einer zbV-Stelle abzuleisten, in der die Person bleibt, bis sie in eine Pfarrstelle gewählt wird. (S. 32)

Anmerkungen und Alternativvorschläge:

Ein Auswahlverfahren halten wir für sinnvoll.¹⁰ Allerdings muss folgendes bedacht werden.

Das bisherige Beurteilungswesen war nicht auf ein Auswahlverfahren ausgerichtet. Es muss komplett neu geordnet werden. Dabei muss es zu einer Standardisierung und verbindlichen Fortbildungen der Beurteilenden kommen, damit Gleichbehandlung sichergestellt ist. Es darf keine „rheinischen Klüngeleien“ geben.

Vor dem Vikariat sollte ein Probeauswahlverfahren stehen, das Hinweise auf Stärken und Schwächen gibt. Das Vikariat dient als Lernfeld, um diese zu bearbeiten.

Nach dem zweiten Examen findet das Auswahlverfahren statt. Damit werden die Lernerfolge transparent und die künftigen ProbendienstlerInnen ausgewählt. Über die Entwicklung wird allen ein „Zeugnis“ ausgestellt. Das bestandene Examen ist die Zugangsbedingung zum Auswahlverfahren. Es spielt aber für die weitere Bewertung keine übergeordnete Rolle. Geprüft werden organisatorische, soziale und emotionale Kompetenz. Die Kriterien des Auswahlverfahrens sind transparent zu machen.

In der Erarbeitung des Auswahlverfahrens sind Erfahrungen anderer Landeskirchen und die Kompetenz unabhängiger Personalberatungen einzubeziehen. Das Ziel sollte eine Analyse der Potentiale und Fähigkeiten der KandidatInnen sein. Die Kriterien sind aus den Bedürfnissen der Kirche zu entwickeln, sollten aber dann durch neutrale Institutionen durchgeführt werden, damit Interessenkonflikte vermieden werden. Zur Entwicklung der Kriterien sollten auch VertreterInnen des „Nachwuchses“ herangezogen werden.

Da nicht alle übernommen werden, muss umgehend ***das Erste Theologische Examen als Diplomprüfung in Theologie*** anerkannt werden.

Weiter ist eine ***Zertifizierung der Vikariatsausbildung***, die für den freien Arbeitsmarkt verständlich darlegt, welche Kompetenzen erworben wurden, dringend nötig. Die Erarbeitung einer Zertifizierung sollte von unabhängigen Experten in Absprache mit dem Predigerseminar geschehen.

Für die, die nicht in den Pfarrdienst eintreten, muss die ***Ordination ins Ehrenamt*** obligatorisch sein. Diese darf aber einen späteren Wechsel in eine Pfarrstelle ***nicht*** ausschließen.

¹⁰ Die Aussage bezieht sich auf die Vorschläge der AG II. Die zukünftige Rolle der Presbyterien bei der Pfarrwahl, die die AG I thematisiert ist hier nicht berücksichtigt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Maßnahmen, die u. E. zu ergreifen sind, wenn ein Auswahlverfahren und eine Reglementierung wie von AG II gefordert eingeführt werden.

Wir bitten Sie folgende Forderungen in ihren Voten und Anträgen an die Landessynode zu unterstützen:

- Neuordnung und Standardisierung des Beurteilungswesens in der Ausbildung
- Probeauswahlverfahren vor dem Vikariat
- Ein Auswahlverfahren, in dem organisatorische, soziale und emotionale Kompetenz geprüft werden. Das Zweite Theologische Examen ist die Zugangsberechtigung.
- Durchführung des Auswahlverfahrens durch professionelle Beratungsunternehmen
- Anerkennung des Ersten Theologischen Examens als Diplom in Theologie
- Zertifizierung des Vikariates
- Ordination ins Ehrenamt, für die, die nicht in den Pfarrdienst treten.

Zur Durchführung eines Auswahlverfahrens unter den derzeit wahlfähigen TheologInnen:
Materialheft AG II, S. 32-33

Unter denen, die wahlfähig sind oder nach bisherigem Modell die Wahlfähigkeit erhalten, soll ein einmaliges Auswahlverfahren nach obigem Muster durchgeführt werden. Die erfolgreichen AbsolventInnen werden in eine zbV-Stelle übernommen, bis sie in eine Stelle gewählt werden. Dadurch wird der Pfarrdienst zu einem geschlossenen System mit zentralem Zugang. Auf eine Pfarrstelle kann sich nur bewerben, wer eine Pfarrstelle oder zbV-Stelle besetzt.

Kritische Anmerkungen und Alternativvorschläge:

1. Das Auswahlverfahren:

Die Beurteilung und Erhebung der Fähigkeiten und Potentiale der z.T. langjährig tätigen KollegInnen muss ihren Schwerpunkt auf der Erhebung der aktuellen Situation haben und darf sich nicht zu sehr auf Leistungen der Vergangenheit beziehen, die unter anderen Gegebenheiten erbracht wurden.

2. Ein einmaliges Auswahlverfahren?

Schwierig ist die postulierte Einmaligkeit des Auswahlverfahrens. Die Wahlfähigkeit ist nach dem Pfarrdienstrecht die Voraussetzung, sich auf Pfarrstellen mit Gemeindewahl zu bewerben. Der Vorschlag der AG II legt nahe, dass ein Misserfolg im einmaligen Auswahlverfahren diese Möglichkeit für immer verschließt. Faktisch wäre das eine Rücknahme der Wahlfähigkeit! Hier steht das Bedürfnis einer rasch herbeigeführten "Planungssicherheit" der rechtlichen Gegebenheit unvermittelt gegenüber.

Wir fragen: Ist dies von unserer Kirche so gewollt? Soll Menschen, die in andere Berufsfelder gehen, dauerhaft eine Rückkehr in den Pfarrdienst verwehrt werden?

Unserer Erachtens herrscht hier dringender Klärungsbedarf welche rechtliche Bedeutung die Wahlfähigkeit unter den veränderten Bedingungen hat.

Fazit: Sollte es zu einer zentralen Personalsteuerung wie von der AG II gefordert kommen (S. 38-40), ***ist für uns ein Verfahren denkbar, in dem Leistungen, Fähigkeiten und Potentiale der Personen herausgearbeitet werden.*** Daraus sollte sich für die Landeskirche eine Einschätzung ergeben, die hilft Personen, möglichst passgenau zu vermitteln.

Nicht zu vernachlässigen sind die ***PastorInnen im Ehrenamt.*** Zusätzlich zu ihrer Erfahrung im Pfarrdienst bringen sie Kompetenzen aus dem Bereich anderer Arbeitgeber mit. Ein evtl.

höheres Alter wird durch den erweiterten Erfahrungs- und Kompetenzvorsprung ausgeglichen. Es ist darauf zu achten, ***dass auch sie an diesem Verfahren teilnehmen können.***

Deutlich lehnen wir ein einmaliges Auswahlverfahren ab, dass eine Rückkehr in den Pfarrdienst ausschließt.

Bei der Auswahl von Bewerbungen, sollten ***auch soziale Gründe*** eine Rolle spielen. D. h. bei gleich qualifizierten BewerberInnen sollen Personen mit triftigeren sozialen Gründen den Vorrang erhalten (z. B. (drohende) Arbeitslosigkeit, AlleinverdienerIn, Alter etc.).

Wir bitten darum folgende Forderungen in Voten und Anträgen an die Landessynode zu unterstützen:

- Wir fordern ein Verfahren, das Leistungen, Fähigkeiten und Potentiale der wahlfähigen TheologInnen herausarbeitet und der Landeskirche eine Einschätzung zur passgenauen Vermittlung in Stellen gibt.
- Wir lehnen ein einmaliges Auswahlverfahren ab, das eine spätere Rückkehr in den Pfarrdienst ausschließt

Zur sofortigen Beendigung des Sonderdienstes

Materialheft AG II, S. 33-34

Angesichts des Stellenmangels plädiert die AG II für eine sofortige Einstellung des Sonderdienstes. Das ursprüngliche Ziel der Überbrückung bis wieder ausreichend Stellen vorhanden sind kann nicht mehr erreicht werden. Die Entscheidung sich beruflich umzuorientieren, wird für die Betroffenen nach hinten verlagert. Damit sind Nachteile auf dem Arbeitsmarkt und im Blick auf die Altersversorgung verbunden.

Anmerkungen:

Obwohl diese Entscheidung die ProbedienstlerInnen hart trifft, schließen wir uns der Forderung der AG II an.

Zur Entwicklung von Outplacement-Maßnahmen

Materialheft AG II, S. 34-35

Die AG II empfiehlt für den theologischen Nachwuchs, die Entwicklung von „Outplacement“-Maßnahmen. Dadurch sollen Betroffene in die Lage versetzt werden eine Anstellung in der freien Wirtschaft zu finden. Finanziert werden soll diese Maßnahme durch Finanzmittel, die durch Schließung des Sonderdienstprogrammes zur Verfügung stehen. Reichen diese Mittel nicht aus, müssen weitere Gelder bereitgestellt werden.

Anmerkungen und ergänzende Forderungen:

Wir begrüßen den Vorschlag der AG II und räumen ihm höchste Priorität ein. Folgende Forderungen fügen wir hinzu.

Wir bitten Presbyterien, Kreissynoden und Landessynodale diese in ihren Voten und Anträgen an die Landessynode zu unterstützen:

1. Durchführung durch professionelle Personalberatungen:

Wir fordern, dass die Maßnahmen durch professionelle Personalberatungen der freien Wirtschaft durchgeführt werden. Die Nähe zum Arbeitsmarkt und potentiellen Arbeitgebern muss hier entscheidendes Kriterium sein. Vor der Einrichtung der Maßnahmen ist sorgfältig zu prüfen, ob sie den gewünschten Erfolg versprechen.

2. Schnelle Klärung der Förderungswürdigkeit

Es muss schnellstens geklärt werden, wer als förderungswürdig anerkannt wird. Wir fordern, dass die Maßnahmen für alle NachwuchstheologInnen gelten.

3. Förderung von Eigeninitiative

Die Eigeninitiative von Betroffenen, die sich selbst um Weiterqualifizierung bemühen, muss belohnt werden, indem die Förderung auch dafür gezahlt wird.

Alternativ muss es möglich sein, das Fördergeld als Abfindung zu erhalten oder in Form einer begrenzten Freistellung vom Dienst unter Weiterzahlung der Bezüge.

4. Erhalt der Wahlfähigkeit

Die Wahlfähigkeit auf Pfarrstellen darf durch die Inanspruchnahme von Fördermitteln nicht verfallen. Es darf hier nicht zu einer falschen Alternative kommen. Wird eine Person, die Fördermittel erhalten hat in eine rheinische Pfarrstelle gewählt, muss sie die erhaltenen Mittel zurückzahlen, um die Finanzen zu entlasten. Dies kann z. B. in Ratenzahlungen geschehen.

Zur Anregung von Reformüberlegungen auf EKD-Ebene

Materialheft AG II, S. 36-38

Die AG II schlägt eine kooperative Personalpolitik auf Ebene der EKD vor. Das Ziel ist, dass sich AbsolventInnen nach dem Ersten und dem Zweiten Theologischen Examen bei allen Gliedkirchen der EKD bewerben können. Die Kirchenleitung soll beauftragt werden, entsprechende Verhandlungen zu initiieren.

Anmerkungen und Vorschläge:

Dieser Vorschlag hat höchste Priorität und muss schnell umgesetzt werden. Angeblich werden ab 2008/9 in der EKD jährlich ca. 400 PfarrerInnen pensioniert. Über die Nachwuchslisten rücken nur ca. 200 wahlfähige Personen pro Jahr nach.¹¹ EKD-weit zeichne sich bereits ein PfarrerInnenmangel ab. Bisher sind Wechsel allerdings nur in Einzelfällen möglich. Folgendes bitten wir zu erwägen:

1. Personalkostenzuschüsse als Anreiz für die Übernahme

Die EKIR erbringt bis heute erhebliche Leistungen im EKD-Finanzausgleich und bei der Umlage EKD/UEK (zusammen 4,4% der Gesamtausgaben, das sind ca. 50 Mio. € jährlich.¹² Sie darf im Gegenzug einmal um einen angemessenen Personalausgleich bitten. ***Als Anreiz für die übernehmenden Kirchen könnten - vor allem für ältere TheologInnen - von der EKIR gestaffelte Personalkostenzuschüsse oder Zuschüsse zur Altersversorgung im Verhältnis der verbrachten Dienstzeiten angeboten werden.*** Das Instrument ist im öffentlichen Dienst bekannt. Die EKIR könnte mit geringem Aufwand überzählige PfarrerInnen sinnvoll in Kirchen mit Personalbedarf unterbringen. Die „Bedarfskirchen“ könnten ihren Personalbedarf kostengünstig decken. ***Wahrscheinlich ergäben sich sogar Ersparungen für die EKIR, da sie so in den nächsten Jahren nicht mehr die vollen Personalkosten von PfarrerInnen z. A. und PastorInnen i. S. aufbringen müsste.***

2. Öffnung für alle Nachwuchstheologinnen und Berücksichtigung der Altersgrenzen

Eine zukünftige Öffnung muss Studierenden, VikarInnen und PfarrerInnen z. A., PastorInnen i. S. und Pastorinnen i. E. zugute kommen. Dabei sind die Pfarrdienstgesetze von VELKD und UEK zu berücksichtigen, die den Eintritt ins Beamtenverhältnis mit dem 40 und 45. Lebensjahr begrenzen. Hier müssen für ältere TheologInnen Sonderregelungen geschaffen werden.

¹¹ Siehe Drucksache 19 zur Landessynode 2006, Punkt II.

¹² Statistik zur Synode 2006 – Heft A, S. 23.

Wir bitten darum folgende Forderung in Voten und Anträgen an die Landessynode zu unterstützen:

Die Verhandlungen mit anderen Landeskirchen über die Übernahme von TheologInnen sind, durch das Angebot von Personalkostenzuschüssen der EKIR zu erweitern.

Zu den Möglichkeiten zur Absenkung der Besoldung

Materialheft AG II, S. 53-58

Die AG II steht einer generellen Absenkung des Besoldungsniveaus kritisch gegenüber. Die grundsätzliche Vergleichbarkeit mit dem öffentlichen Dienst (vgl. Grundsatz 2, S. 8) gelte es aufrecht zu erhalten. Nur so ließen sich zukünftig qualifizierte junge Menschen für den Pfarrdienst gewinnen.

Kritische Anmerkungen und Ergänzungen:

Die mehrfach wiederholten Argumente der AG II erscheinen uns in dreifacher Hinsicht problematisch.

1. Eine unlogische Begründung

Die Ausführungen zur „*Einbettung des Gehalts- und Besoldungsniveaus in das gesellschaftliche Umfeld*“ und zur „*Orientierung an den Regelungen des öffentlichen Dienstes*“ (S. 8) passen in ihrem Statusdenken schlecht zur existentiellen Bedrohung des Nachwuchses (S. 29). Sie sind darüber hinaus wegen des Überangebots an theologischem Nachwuchs unlogisch. Die Kirche befindet sich wegen ihrer Monopolstellung gerade nicht „*in Konkurrenz zum Lohnniveau und zur Statusgebung anderer Anstellungsträger*“ (S. 8).

Die Argumentation, man könne um des Nachwuchses willen die Besoldungsstruktur nicht ändern, klingt in unsren Ohren zynisch, wenn gerade dieser Nachwuchs zu 95 % keinen Platz in der Kirche finden soll!

2. Starres Beharren an alten Strukturen auf unsere Kosten?

Die AG II hat deutliche Einsparmöglichkeiten bei Besoldung und Versorgung aufgezeigt, sie aber abgelehnt. So die Abschaffung der Durchstufung auf A 14, was bis zum Jahr 2025 5, 7 Mio € einsparen würde (S. 54) und die Beschränkung bei A 14 auf die Stufen 10 und 11 mit weiteren Einsparungen in Millionenhöhe. Ebenso die Streckung der Dienstalterstufen und die Schaffung einer eigenen kirchlichen Besoldungstabelle.

Das starre Besoldungssystem, mit seinem festen Fortschreiten in den Dienstalterstufen ist schon im staatlichen Beamtenrecht nicht unumstritten und erst vor wenigen Jahren modifiziert worden. Man könnte es auf Zeit bis zur Besserung der Lage beim Nachwuchs aussetzen.

Wir finden, die Kirche sollte nach eigenen Lösungen suchen. Sie ist kein Anhängsel des Staates, auch nicht im Besoldungsrecht. Warum werden nicht wenigstens kleine Selbständigkeiten und bescheidene eigene Ideen gewagt? Gerade wenn die kirchliche Finanzentwicklung ungünstigere Aussichten bietet, als die staatliche, sind eigene Ideen gefragt.

Geschieht hier nichts, trägt die junge Generation allein die Lasten aus der Starre des Systems, stellvertretend für alle anderen, deren Verbleib und Status im System garantiert und sogar gerechtfertigt wird (S. 8f). Dies widerspricht christlichem Denken.

3. Die Finanzen als Motivation zum Pfarrberuf?

Ein grundsätzlicher theologischer Aspekt ist die Frage der Motivation zum Pfarrberuf. Es stimmt bedenklich, dass die AG II ausschließlich finanzielle Motive betont. PfarrerInnen müssen ÜberzeugungstätterInnen sein. Ansonsten wird ihr Dienst kaum fruchtbar sein.

Ein Blick in die Ökumene zeigt, dass die deutsche Besoldungsstruktur eher die Ausnahme als die Regel ist. In der DDR z. B. hatten TheologInnen einen vergleichbaren Werdegang, aber

verdienten nur wenig. Trotzdem gab es eine engagierte TheologInnenschaft. Ähnliches gilt für andere Länder.

Der Rückgriff auf das Neue Testament zeigt, dass der Apostel Paulus bewusst von seinem Beruf als Zeltmacher lebte, um keinen Anstoß zu bieten (1.Thess 2,9; 1. Kor 4,12; 2. Kor 11,27). Natürlich lässt sich dies nicht unreflektiert übertragen, aber es deutet an, dass die derzeitige Besoldungsstruktur theologisch hinterfragbar ist.

4. Absenkung von Gehältern bei Neueinstellungen

Der theologische Nachwuchs arbeitet schon seit Jahren mit reduzierter Besoldung (80 % von A 13 beim Sonderdienst). Viele NachwuchstheologInnen sind bereit, weiterhin für dieses Gehalt zu arbeiten, wenn sie eine Zukunft im Pfarrdienst haben. ***Wir sind bereit, mit gutem Beispiel voranzugehen und Einkommensverzichte hinzunehmen, um die Stellensituation zu bessern und Entlassungen zu vermeiden. Dies bitten wir deutlich wahrzunehmen!***

Die Wirtschaft ist in dieser Hinsicht weiter, mit dem Instrument des Einkommensverzichts, um Arbeitsplätze zu retten.

5. Solidarbeitrag der KollegInnen im Pfarramt:

Weiterhin bitten wir die KollegInnen in Lebenszeitdienstverhältnissen um einen Solidarbeitrag in Höhe von 5 % ihres Gehaltes. Dieser moderate Betrag ist sicherlich leistbar. Er würde uns zeigen, dass sie mit uns solidarisch sind und helfen Stellen zu erhalten.

Als Gegenleistung bekommen die KollegInnen motivierte NachwuchstheologInnen, die sich für ihre Kirche einbringen möchten.

Wir bitten darum folgende Forderungen in Voten und Anträgen an die Landessynode zu unterstützen:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Absenkung des Einstiegsgehaltes auf 80% von A 13 (wie Sonderdienst) - Streckung der Dienstalterstufen (S. 57) - Einführung einer eigenen kirchlichen Besoldungstabelle - Abschaffung der Durchstufungsmöglichkeit auf A 14 (s. S. 54f) - Fünfprozentiger Solidarbeitrag der auf Lebenszeit verbeamteten PfarrerInnen - Einsatz der daraus ersparten Mittel zum Erhalt und Errichtung von Stellen |
|---|

Teil III: Weitere Überlegungen und Vorschläge:

1. Maßvoller Personalabbau

Nach unserer Auffassung sind jährlich mindestens 25 Neueinstellungen erforderlich, um auf Dauer eine gleichmäßige Alterspyramide zu bekommen.

Mit dieser Einstellungsquote würde – ausgehend von der jetzigen Alterspyramide mit ca. 2350 TheologInnen inkl. Sonder- und Probendienst der Stellenbestand bis zum Jahr 2033 auf die geforderte Zahl von ca. 1000 sinken.

Auch bei nur 5 Neueinstellungen pro Jahr dauert es bis 2028, um den Bestand von 1000 zu erreichen. Dies liegt daran, dass erst von 2023-2031 die stärksten Jahrgänge mit jährlich 100-150 TheologInnen in den Ruhestand gehen (9 Jahrgänge mit zusammen rd. 1150 Theologen).

Dies bedeutet, dass die Stellen für NachwuchstheologInnen nicht radikal, sondern allmählich zu reduzieren sind. Die radikale Kehrtwendung, die die AG II vorschlägt, lässt sich mit den Finanzen nicht rechtfertigen, denn es geht um einen allmählichen Schwundprozess. Eine Entlassung von 95 % des Nachwuchses würde sich u. E. nur durch einen plötzlichen radikalen Einbruch der Finanzkraft rechtfertigen lassen.

2. Die hohe Zahl der Probe- und SonderdienstlerInnen:

Das Hauptproblem ist die hohe Zahl der Probe- und SonderdienstlerInnen. Ohne sie wäre die Situation nicht dramatisch, da die nachrückenden Jahrgänge zahlenmäßig stetig zurückgehen.

Darum sind hier die Maßnahmen des „outplacements“, der Absenkung der Besoldungsstrukturen und der Vermittlung in andere Landeskirchen nötig, bis die Zahlen sich in etwa 10 Jahren einzupendeln beginnen.

3. Flexibilisierung des Dienstumfanges und Teilen von Arbeit

Bisher ist eine Einrichtung von Pfarrstellen nur im Dienstumfang von 50, 66, 75 und 100 % möglich. *Wir fordern eine deutliche Flexibilisierung.*

Dadurch könnten PfarrstelleninhaberInnen ihren Dienst flexibel reduzieren. Im Gegenzug ist die Einstellung von TheologInnen in geringerem Stellenumfang als 50 % möglich. Es kommt zu einem Teilen von Arbeit. Die anderweitigen Berufserfahrungen, die diese PfarrerInnen einbringen können befruchtend sein. Gleichzeitig ist auf einen realistischen Arbeitsumfang zu achten und eine weitere Tätigkeit muss erlaubt werden.

4. Stellenerrichtungen durch Gehaltsreduktionen:

Es sollte möglich werden, dass *durch freiwillige Gehaltsreduktionen weitere Stellen* ermöglicht werden. So könnten z. B. Drei PfarrerInnen ihren Dienst auf jeweils 75 % reduzieren und damit eine vierte 75 % Stelle finanzieren.

5. Öffnung für Alternativfinanzierung von Pfarrstellen

Langfristig wird die Kirchensteuer nur noch eine Teilfinanzierung gewährleisten können. Deshalb werden Alternativen in Zukunft an Bedeutung gewinnen und müssen auch für Pfarrstellen ermöglicht werden. Dazu haben wir folgende Vorschläge:

- *Schaffung der rechtlichen Möglichkeiten für alternativ finanzierte Pfarrstellen*
Möglich wäre dies z. B. in Teildienstverhältnissen, in denen ein Teil der Stelle alternativ finanziert ist.
- *Offensive Förderung solcher Modelle durch finanzielle Anreize.*
Z. B.: Ein Anstellungsträger der 50 % des Gehaltes für 5 Jahre finanzieren kann, erhält weitere 25 % der Stelle durch die Kirchensteuer finanziert.

- *Einführung eines Senior- Junior Modells mit alternativer Teilfinanzierung*
Ein ältere/r PfarrerIn kann in den letzten Dienstjahren den Stellenumfang reduzieren. Die reduzierten Prozentpunkte werden auf eine Junior-Pfarrstelle angerechnet, wenn der Anstellungsträger mindestens weitere 25 % des Gehaltes über alternative Finanzierung aufbringen kann. In die Juniorpfarrstelle wird eine jüngere/r PfarrerIn gewählt, der bzw. die die Pfarrstelle der älteren Person beim Eintritt in den Ruhestand übernimmt. Die Vorteile dieses Modells sind:
 - ältere PfarrerInnen können ihren Dienst reduzieren, ohne dass Aufgaben brachliegen.
 - „Weiche Übergänge“ werden möglich.
 - Gemeinden und Einrichtungen profitieren zeitweise von zwei TheologInnen.
 - Der Anreiz, die reduzierten Prozentpunkte auf eine weitere Stelle anzurechnen, fördert die Eigeninitiative der Anstellungsträger.
 - Das Risiko der Alternativfinanzierung ist überschaubar, da die/der JuniorpfarrerIn nach einigen Jahren die reguläre Pfarrstelle übernimmt.
 - Für die Landeskirche entstehen keine bzw. nur geringe Mehrkosten.

6. Privatrechtliche Dienstverhältnisse in Vikariat und Probendienst

Da, wie ausgeführt für NachwuchstheologInnen nicht in die Arbeitslosenversicherung gezahlt wird, stehen sie bei Arbeitslosigkeit vor existentiellen Problemen.

Wir fordern so schnell wie möglich den Umstieg in privatrechtliche Dienstverhältnisse, damit in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt wird.

7. Die zukünftige Rolle der PastorInnen im Ehrenamt

Da zukünftig eine große Zahl ausgebildeter TheologInnen in den nächsten Jahren nicht in Pfarrdienst übernommen wird, wird es Hunderte PastorInnen im Ehrenamt geben, die in der Kirche tätig werden können. Das ist in dieser Quantität innerhalb der EKIR neu.

Wie sind Gemeinden und KollegInnen im Amt bereit, sie zu integrieren? Welche Rolle sollen sie in Presbyterien und Ausschüssen spielen? Wie wird Dienst verteilt? Wer entscheidet über Gottesdienste und andere Formen der Kooperation? Wie ist ihr Verhältnis zu den ebenfalls ordinierten PrädikantInnen? Gibt es einen Weg die besondere Situation der PastorInnen i. E. strukturell und öffentlich weiterhin zu würdigen?

All dies wird das Pfarrbild verändern und es muss sich bald daran gemacht werden, diese Fragen anzugehen. Es gehört zur Verantwortung für den theologischen Nachwuchs, dem Pastorendienst im Ehrenamt einen sinnvollen Platz in der Kirche zu eröffnen und gleichzeitig eine Perspektive jenseits des hauptamtlichen Dienstes vorstellbar zu machen.

Wir bitten darum, folgende Forderungen in Voten und Anträgen an die Landessynode zu unterstützen:

- Die Neueinstellungen werden auf dem Niveau von 25 Personen jährlich verstetigt, damit eine angemessene Altersstruktur erhalten bleibt.

Im Bereich der Pfarrstellen werden flexiblere Teilzeitarbeitsverhältnisse als bisher eingeführt.

- Die rechtlichen Möglichkeiten für die Alternativfinanzierung von Pfarrstellen sind umgehend zu schaffen. Alternative (Teil-)finanzierungen von Pfarrstellen werden durch finanzielle Anreize offensiv gefördert (z. B. auch durch ein Senior-Junior-Pfarrer Modell.)

- Einstellung zukünftiger VikarInnen und Pfr. z. A. im Angestelltenverhältnis

- Umwandlung in ein Beamtenverhältnis erst mit der Wahl in eine Pfarrstelle oder Verbleib im Angestelltenstatus
- Überprüfung, ob für bestehende Beamtenverhältnisse auf Zeit eine rückwirkende Umwandlung möglich ist. Ggf. zügige Umsetzung und rückwirkend Einzahlung in die Arbeitslosenversicherung
- Die Rolle und die Rechte der PastorInnen im Ehrenamt müssen dringend theologisch und kirchenrechtlich mit Beteiligung der Betroffenen bearbeitet und geklärt werden.

Impressum:

V.i.S.d.P.: Rheinischer Konvent - Vereinigung der VikarInnen, der PfarrerInnen zur Anstellung, PastorInnen im Sonderdienst, sowie der nicht oder nur befristet beschäftigten TheologInnen in der Evangelischen Kirche im Rheinland; c/o Thomas Fresia (Kommissarischer Vorstandssprecher), Elsa-Brändström-Str. 26, 52531 Übach-Palenberg