

S c h r e i b e n

des Landeskirchenamtes

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (PfdGErgG) und zur Änderung anderer Kirchengesetze (Aktenstück Nr. 87);

hier: Stellungnahme des Pastorenausschusses der Landeskirche

Hannover, 2. April 2012

Gemäß § 14 Absatz 3 des Pastorenausschussgesetzes übersenden wir in der Anlage die Stellungnahme des Pastorenausschusses vom 5. März 2012 zu dem o.g. Gesetzentwurf.

Das Landeskirchenamt
Guntau

Anlage

Anlage**Der Pastorenausschuss**

nimmt zu dem vom LKA am 20.09.2011 vorgelegten, dem PA am 04.11.2011 übersandten Kirchengesetz zur Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdGErgG) wie folgt Stellung:

1. a) Grundsätzlich ist der Versuch zu begrüßen, im Rahmen des neuen Pfarrdienstgesetzes der EKD verschiedene bisherige Bestimmungen zu überprüfen und diese ggf. zu ergänzen oder zu ersetzen.

Insbesondere unterstützen wir die Absicht, die sog. „Regelanfrage“ neu zu fassen, da die bisherige Praxis

- zum einen aufgezeigt hat, dass die Bestimmung in über 95% der Fälle gar nicht gebraucht wurden und
- zum andern in den übrigen Fällen zu besonderen Härten bei allen Betroffenen führte und in keiner Weise ausreichte, alle Implikationen zu berücksichtigen.
- In der Mehrzahl der Fälle war es z.B. nicht möglich, umgehend eine neue Stelle bzw. einen neuen Auftrag zu erlangen, da auch berufstätige Ehepartnerinnen und Ehepartner einen neuen Arbeitsplatz finden mussten und schulpflichtige Kinder gerade auf einen Schulabschluss zugingen, der bei einem Schulwechsel gefährdet war.

Daher war die **Flexibilisierung des Zeitpunkts** eines Wechsels notwendig. Die scheint jetzt zumindest ansatzweise gewährleistet.

b) . Weiterhin war es bislang besonders misslich, dass ein Pastor/eine Pastorin nach einer negativ entschiedenen Regelanfragen in seiner bisherigen Kirchengemeinde bis zu einem Wechsel weiter tätig sein musste, obwohl ihm dort durch das Votum eines Kirchenvorstandes gerade die weitere Zusammenarbeit aufgekündigt worden war .

Auch Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher kamen sehr oft in eine bedrängende Situation, wenn sie Gemeindegliedern gegenüber ihre Entscheidung erklären oder rechtfertigen sollten. Rücktritte waren keine Seltenheit, oder man trat zur nächsten Wahl nicht mehr an. Diese Zerrissenheit ging durch die gesamte Gemeinde und es brauchte immer wieder längere Zeit, diese Imageschäden zu bearbeiten. . Lange Zeit gibt es dann in einer Gemeinde kein anderes Thema mehr. Das lähmt die Kräfte und hemmt den Weg des Evangeliums.

Die Stellungnahme des PA fokussiert sich daher auf die im Gesetzesentwurf vorgesehenen geänderten Bestimmungen zur Regelanfrage (§5).

2. Die Verbindung von Perspektivgespräch und Visitation zentriert die Visitation einseitig auf das Wirken des Pfarramts.

a.) Während die Visitation sich in erster Linie auf die Gemeinde beziehen und im Rückblick die bisherige Gesamtarbeit sichten und im Ausblick mögliche Zukunftsperspektiven

mitbedenken soll, wird nun die Gemeindevisitation mit der Frage nach dem Verbleib der PfarrstelleninhaberIn verquickt. Dieses könnte sowohl für die Gemeindegemeindearbeit wie auch für die GemeindepastorInnen extrem schädliche Folgen zeitigen:

Einmal wird damit die sonst so kritisierte Dominanz der pastoralen „Perspektive“ in den Kirchengemeinden geradezu herausgefordert. Gleichzeitig könnte das Perspektivgespräch degenerieren zu einer spätestens alle sechs Jahre wiederkehrenden ephoralen Fahndung nach möglichen Nichtgedeihlichkeitsfaktoren. So geraten völlig unnötig die GemeindepastorIn unter erhöhten Berufsstress und der Kirchenvorstand unter belastenden Entscheidungsdruck.

Zudem wird nun nicht nur nach Konfliktpotential, sondern zusätzlich auch noch nach „Folgen divergierender Erwartungen von Kirchenvorstand und Pfarramt“ gesucht (s. Begründung, S.4). Unverhohlen soll es in Perspektivgesprächen vor allem darum gehen, **„die Einsichtsfähigkeit für einen notwendig gewordenen Stellenwechsel zu verstärken“**, **„die Wahrscheinlichkeit von Trotzreaktionen der Betroffenen“**, sowie **„den bürokratischen Aufwand“** des LKA zu verringern und durch die **Beseitigung eines geregelten Abstimmungsverfahrens** den **KV vor der Kritik zu schützen** und dem **LKA freie Hand für die Versetzung der „Problemfälle“**, d.h. der nicht schon freiwillig gegangenen PastorInnen zu geben. (ebenda, S. 5).

Dieses entschärft auch in keiner Weise eine Situation, in der ständig PastorInnen pfarramtsbedingt schwer erkranken und KirchenvorsteherInnen wegen Überlastung ihr Amt aufgeben!

Aus den genannten Gründen ist der Pastorenausschuss der Ansicht, die „Regelanfrage“ möglichst weit von der eigentlichen Visitation abzusetzen.

b.) Der Vorschlag, dass PastorInnen nun nicht mehr wie bisher am Gespräch zwischen Kirchenvorstand und VisitorIn teilnehmen sollen, stellt eine demütigende Entrechtung für GemeindepastorInnen dar, die damit keine Gelegenheit erhalten, z. B. zu strittigen Sachverhalten in Anwesenheit aller KV-Mitglieder und der VisitorIn Stellung nehmen zu können. Selbstverständlich muss es **nach** einem gemeinsamen Gespräch von Kirchenvorstand, PastorIn und VisitorIn auch wie bisher ein separates Gespräch zwischen Kirchenvorstand und VisitorIn geben.

c.) Die vorgeschlagene Formulierung: "Der Visitor...**kann** im **Einvernehmen** mit dem Gemeindepfarrer... ein Mitglied des Pfarrkonventes zu den Gesprächen hinzuziehen", legt diese Maßnahme in die freie Entscheidung des Visitors. Zudem wird nicht einmal sichergestellt, dass das hinzugezogene Mitglied des Pfarrkonventes eine Vertrauensperson der GemeindepfarrerIn sein muss. Dies ist nicht in jedem Fall die in der LKA-Begründung erwähnte SeniorIn. Pfarramtliches Vertretungsrecht ist nur gewahrt, wenn **die Visitato-**

rIn auf Wunsch der GemeindepfarrerIn deren **Vertrauensperson aus dem Pfarrkonvent hinzuziehen muss.**

d.) Da das neue Dienstrecht der EKD die Berufung auf eine Pfarrstelle grundsätzlich auf Lebenszeit nicht mehr kennt, sind die Rechte der PastorInnen für jeden Wechsel der Dienststelle besonders zu sichern. Daher halten wir es für nicht zumutbar, dass es in den neuen Bestimmungen kein Quorum mehr gibt und bitten darum, dieses aus der früheren Gesetzgebung beizubehalten. Denn das Versetzungsverfahren als solches wird ja nicht abgeschafft, sondern lediglich der Weg dorthin auf eine andere Grundlage gestellt, wobei der Zeitpunkt des Wechsels selbst mehr Flexibilität erhält. .

Zum einen halten wir es sicherlich für richtig, dass auf diese Art und Weise in problematischen Fällen besser reagiert werden kann als bislang, jedoch zum andern besteht jetzt auch eine größere Gefahr, dass bislang unproblematische Regelanfragen sich zu Versetzungsfällen entwickeln könnten. Unseres Erachtens würden die Ephoren viel zu viel Einfluss auf das Verfahren erhalten. Und dabei sollten doch subjektive Einschätzungen und persönliche Befindlichkeiten oder auch mögliche Stellenplanungen keine Rolle spielen.

zu §5 (2)

a) Die eventuellen "Maßnahmen" sollten im Gesetz benannt und gewichtet werden. Sie dürfen nur mit ausführlicher Begründung von einer Zweidrittelmehrheit des KV vorgeschlagen werden. Der PastorIn muss dabei ein Anhörungs- und Widerspruchsrecht eingeräumt werden, z. B. auch durch Einschaltung des Pastorenausschusses oder des Rechtsweges.

b.) Zudem muss – im Gegensatz zur Intention der Begründung – gesetzlich festgelegt werden, dass ein Versetzungsantrag wie bisher erst nach Ablauf von zehn Jahren gestellt werden kann. In diesem Zusammenhang lehnen wir nachdrücklich ab, dass nach den ersten zehn Jahren Fünf-Jahres-Schritte folgen, wie es nunmehr im Ergänzungsgesetz der VELKD vorgesehen ist.

c.) Zu den beiden Rechtsverschlechterungen für die GemeindepastorIn (kein KV-Abstimmungsquorum und keine Anhörungsrechte) kommt hier noch eine **dritte** hinzu: **Die Kirchenvorstände später hinzugefügter Pfarrdienstbereiche**, die oft noch ihrer früher einmal besseren personellen Ausstattung nachtrauern, **sollen nun doch an der Regelanfrage beteiligt werden, was bisher ausdrücklich untersagt war.**

d.) Zudem kann das LKA schon bei einfacher Übereinstimmung der Versetzungsanträge von KV und VisitorIn nur in Ausnahmefällen davon absehen, worüber lediglich erst die Begründung informiert (s. S.8).

Aus den oben genannten Gründen schlagen wir darum folgende gesetzliche Regelungen vor, um die nach bisherigen Erfahrungen zu erwartenden 3%-5% Problemfälle sinnvoll zu lösen:

1. Der KV **kann nach Ablauf** von zehn, zwanzig oder dreißig Dienstjahren der PfarrstelleninhaberIn bis zu deren 57. Lebensjahr innerhalb von drei Monaten mit Zweidrittel-Mehrheit beim Landeskirchenamt den Antrag auf Versetzung stellen, wenn der KV das Wirken der PastorIn im KV und/oder in der Gemeinde als unzureichend beurteilt.
2. Vor der beabsichtigten Antragstellung hat der KV die PfarrstelleninhaberIn und den zuständigen SuperintendentIn gemeinsam und einzeln zu hören.
3. Auf Antrag der PfarrstelleninhaberIn muss eine Person ihres Vertrauens aus dem zuständigen Pfarrkonvent zu diesem Gespräch mit dem KV und der SuperintendentIn hinzugezogen werden.
4. Nach Anhörung des KV, der PastorIn, der SuperintendentIn und des Pastorenausschusses kann das Landeskirchenamt entweder sogleich oder erst nach Anordnung und Ausführung von Maßnahmen wie Mediation, Supervision, Coaching, Beratung u.a. über den Versetzungsantrag des KV entscheiden.
5. Der Versetzungsantrag durch den KV muss stets den zeitlichen Mindestabstand von einem Jahr zu einer Visitation einhalten, d.h. er könnte u. Umständen auch erst nach 11 oder 21 oder 31 Dienstjahren erfolgen.
6. Bei verbundenen Pfarrämtern oder fusionierten Kirchengemeinden dürfen wie bisher nur die Kirchenvorstände den Versetzungsantrag stellen, die mindestens zehn Jahre zum Pfarrbezirk der PfarrstelleninhaberIn gehören.
7. Nach der Visitation kann der KV mit Zweidrittelmehrheit für die PfarrstelleninhaberIn nach deren Anhörung und der Anhörung der SuperintendentIn sowie der eventuellen Einschaltung des Pastorenausschusses konkrete und in ihrer zeitlichen Reihenfolge gewichtete „Maßnahmen“ anordnen.

Zu weiteren Bestimmungen des Entwurfs nehmen wir wie folgt Stellung:

§6 (4)

Wenn die Durchführung der Amtshandlung im eigenen Pfarrbezirk durch einen anderen Pfarrer der gleichen Kirchengemeinde nicht von der Einwilligung des zuständigen Pfarrers abhängig gemacht wird, könnte es zur pastoral unverantwortlichen und gemeindeschädlichen Dominanz von einzelnen PastorInnen kommen. Darum sollte es hier heißen:

„So ist umgehend die Zustimmung/Einwilligung des zuständigen Pfarrers einzuholen.“

zu §12 (1)

In Hannover gab es bisher (anders als in Bayern) keine Beurteilung.

Aus der bayerischen Landeskirche ist bekannt, wie viel Unmut und Streit sich an diesen Beurteilungen entzündet. Darum sollte hier die VisitorIn **die (in der Regel) von der**

Kirchengemeinde sehr geschätzte Gemeindearbeit der PfarrkollegIn nicht „beurteilen“, sondern vielmehr **wertschätzen und bewusst "reflektieren"**, nämlich die **vorhandene Wertschätzung der Gemeinde widerspiegeln**.

zu §13 (2)

Hier ist der Widerspruch zwischen Gesetzestext („Benehmen mit dem KV herzustellen“) und LKA-Begründung („Der Erlass einer Dienstbeschreibung ist aber allein die Aufgabe des Superintendenten oder der Superintendentin“) zugunsten des Gesetzestextes aufzulösen.

zu §15 (1)

Der Pastorenausschuss bittet darum zu prüfen, ob nicht noch mehr Flexibilität bzgl. eingeschränkter Dienstverhältnisse möglich ist, insbesondere im Bereich 50 – 100%. Uns ist bekannt, dass dieses einige Folgen im Blick auf Besoldung und Versorgung, auf Anrechnung von Dienstjahren usw. haben wird. Wir gehen davon aus, dass hiervon nur eine Minderheit von PastorInnen Gebrauch machen wird. Es entspricht jedoch der Flexibilität in der heutigen Arbeitswelt. Im Übrigen sollte es nur auf Antrag und freiwilliger Basis genehmigt werden.

Der Pastorenausschuss bittet zu bedenken, ob die bisher übliche „Bestallungsurkunde“ nicht erhalten werden kann. Sie hatte einen hohen, die Arbeit würdigenden Stellenwert.

Lahstedt, 5. März. 2012

B. Kimmel, P.

(Vors.)