

Positionspapier der Sächsischen Pfarrervertretung e.V.

Fassung vom 4. November 2004

Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten in den Kirchengemeinden in einer Dienstgemeinschaft mit Kantorinnen und Kantoren, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen.

Sie sind heute in ihrem Beruf in einen Prozess fortwährender Veränderung eingebunden, müssen agieren und reagieren. Aufgrund der sinkenden Gemeindegliederzahlen werden die Gebiete, in denen wir arbeiten, größer. Zugleich werden die finanziellen Einnahmen (Zuweisungen, Kirchensteuer) geringer. Dies hat wiederum vielfältige Auswirkungen: Die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird reduziert, die Tätigkeitsbereiche für Pfarrerinnen und Pfarrer wachsen. Neben geistlichen und missionarischen Aufgaben wie Seelsorge, Verkündigung und Unterweisung sind vielfältige Leitungs- und Verwaltungsaufgaben, Öffentlichkeitsarbeit, Religionsunterricht, Motivation und Begleitung Ehrenamtlicher zu bewältigen.

Diese Situation fordert uns heraus, grundlegende Gedanken zu unserem Beruf zu äußern:

Das Berufsbild „Pfarrer/Pfarrer“

Die öffentliche und zeitgemäße Ansage von Gottes Botschaft und das einladende Feiern der Sakramente bis zur nachgehenden Seelsorge sind Aufgaben der Kirche und der Gemeinden und Auftrag im Blick auf die Gesellschaft und die Welt.

Die geistliche Dimension ist als Proprium pfarramtlicher Tätigkeit verstärkt in deren Mittelpunkt zu rücken, um Menschen in ihrem Leben und Glauben zu ermutigen und zu begleiten.

Das Priestertum aller Gläubigen und die Wertschätzung theologischen Nachdenkens sind wachzuhaltendes Erbe der Reformation. Das muss in den Strukturen der Kirche bzw. der Gemeinden sichtbar werden (Zurüstung einzelner Gemeindeglieder; Teilen von

Aufgaben und Verantwortung). Dabei wird sich unsere Rolle verändern. Wir haben die Gaben der Gemeindeglieder zu fördern, im Sinne der Multiplikation und Effektivität zu unterstützen und ihr Engagement zu begleiten. Auch die Übernahme von gesellschaftlichen Aufgaben hat immer stärkeres Gewicht in unserer Tätigkeit.

Zugang zum Pfarrberuf sollte in der Regel die akademische Ausbildung sein; Studium und Vikariat sind den sich ändernden Bedingungen im Pfarrdienst anzupassen.

Ihren Auftrag nimmt die Kirche als Körperschaft des Öffentlichen Rechts wahr. Wir als ihre Amtsträgerinnen und Amtsträger stehen zu ihr in einem öffentlich - rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Wegen der Unabhängigkeit des Amtes und der ganzheitlichen Beanspruchung der Person der Amtsträgerin bzw. des Amtsträgers halten wir das grundsätzlich für die angemessene Anstellungsform.

Um den Pfarrberuf ausfüllen und glaubwürdig eigenes Christsein leben zu können, ist es unverzichtbar, dass Pfarrfrauen und Pfarrer Zeiten der Stille haben, die Möglichkeit der persönlichen Seelsorge, Supervision und Mentoring nutzen können und ihre Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen austauschen. Diesem Ziel sollen u.a. regelmäßige Fortbildungen dienen.

Wir bestehen darauf, dass die Möglichkeit von längeren Auszeiten im Sinne eines Sabbatjahres oder Kontaktstudiums geschaffen wird.

Zur Schaffung der notwendigen Freiräume schlagen wir vor, Theologinnen und Theologen auf ephoraler bzw. landeskirchlicher Ebene, anzustellen, die Vertretungsdienste übernehmen.

2. Beanspruchung im Pfarramt

Aufgrund der oben beschriebenen Situation ändert sich die Beanspruchung im Pfarramt. Sie nimmt vor allem im Bereich der über die geistlichen Aufgaben hinaus zu bewältigenden Tätigkeiten zu. Dort muss strukturell Erleichterung geschaffen werden. Das betrifft vor allem wirkliche Entlastung im Bereich der Verwaltung von Gebäuden, Friedhöfen und Grundstücken einschließlich aller Bauangelegenheiten sowie von

Erfordernissen, die sich aus der staatlichen und gesellschaftlichen Einbindung der Kirche ergeben (z.B. Fördermittelanträge, Forderungen der Berufsgenossenschaften u.ä., Vertretung vor Gericht etc.). Solche Arbeit soll gemeinsam mit der Verantwortung delegiert werden können.

Der Diasporacharakter unserer Kirche nimmt zu. Deshalb wird das Pfarramt immer stärker die geistliche (An-) Leitung und Begleitung zum Inhalt haben. Die Bewahrung der kirchlichen Einigkeit in Lehre und Ordnung bleibt unsere Aufgabe.

Eine weitere Belastung stellt die Übernahme von Vakanzen dar. Deshalb erscheint es uns wichtig, die Vakanzzeiten durch Beschleunigung der Wiederbesetzungsverfahren deutlich zu verkürzen.

In der „Anlage zur Richtlinie über den Dienstumfang von Teildienstverhältnissen“ vom 25. Januar 2000 wird mit unserem damaligen Einverständnis davon ausgegangen, dass eine 50%-Pfarrstelle 27 Wochenstunden umfasst. Das heißt, rein rechnerisch könnten 54 Wochenstunden bei einem vollen Dienstumfang erwartet werden. Obwohl diese Stundenangabe sich an unseren üblichen Arbeitszeiten orientiert, steht eine solche Festlegung rechtlich auf unsicheren Füßen. Wir hinterfragen auch, ob dabei die Fürsorgepflicht unserer Dienstherrin zu sehr außer Acht gelassen wurde, da eine so lange Arbeitszeit in 35 Dienstjahren zu frühzeitigem Kräfteverschleiß und gesundheitlichen Schäden führen kann.

Wir ermutigen Pfarrfrauen und Pfarrer, den rechtlich gewährleisteten freien Tag in der Woche und ein dienstfreies Wochenende im Vierteljahr zu nehmen.

3. Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstumfang

Der Pfarrberuf ist eine Profession. Deshalb müssen Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstumfang die Ausnahme für den Fall bleiben, dass aus persönlichen Gründen keine volle Anstellung angestrebt wird. Teilzeitanstellungen sind Dienstverhältnisse im vollen Sinne, jedoch mit eingeschränktem Dienstumfang. Dieser darf die Hälfte eines vollen

Dienstumfang nicht unterschreiten.

Grundsätzlich sind für diese Stellen vor Amtsantritt mit dem Kirchenvorstand, dem Superintendenten der betreffenden Gemeinde und der Pfarrerin/dem Pfarrer Dienstordnungen festzulegen, die auch den Bereich definieren, in dem kein Dienst zu erwarten ist.

Es ist nötig, dass diese Dienstordnung von allen beteiligten Seiten akzeptiert und ihre Umsetzung gewährleistet wird. Davon unberührt bleibt das Recht auf eine „volle Stelle“. Bei eingeschränkten Dienstverhältnissen aus privaten oder gesundheitlichen Gründen (außer bei Stellenteilung von Ehepaaren) ist darauf zu achten, dass sie in einen Gemeindeverband mit mehreren Pfarrstellen eingegliedert sind, wo genau abgrenzbare Dienstbereiche möglich sind.

4. Besoldung

Wir sehen uns gegenwärtig gut alimentiert. Dennoch muss vor allem die Situation der Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger sowie der Inhaberinnen und Inhaber von 50% und 75% Stellen im Blick behalten werden. Die erfolgten Kürzungen durch Veränderungen bei der Durchstufung sowie Streichung von Zulagen sollten genügen. Es geht nicht an, dass unsere Berufsgruppe allein als Kostenfaktor gesehen wird. Die Koppelung an das von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Einkommensniveau begrüßen wir grundsätzlich. In der gegenwärtigen Finanzsituation unserer Kirche verschließen wir uns nicht Überlegungen zu dem befristeten „Einfrieren“ der Höhe der Bezüge unter Berücksichtigung des Inflationsausgleiches.

Wir sehen hier die gesamte kirchliche Mitarbeiterschaft in der Verantwortung. Wir weisen darauf hin, dass wir Pfarrfrauen und Pfarrer die Möglichkeit haben, auf Teile der Besoldung zu verzichten. (PfBG § 23b)

5. Wohnen im Pfarrhaus

Wir halten am Wohnen im Pfarrhaus grundsätzlich fest. Da das Pfarrhaus zugleich

Dienst – und Wohnort ist, lassen sich Privat- und Berufssphäre oft nur schwer trennen. Deshalb halten wir es für nötig, dass generell das Arbeits-/Amtszimmer außerhalb der Wohnung liegt. Eine abgeschlossene Dienstwohnung mit ausreichenden Wohnräumen ist bereitzustellen.

Bei der Festsetzung der Miethöhe soll berücksichtigt werden, dass für die Pfarrerin/den Pfarrer die Pflicht besteht, diese Wohnung zu beziehen. Daher setzen wir uns dafür ein, dass die Miethöhe die örtliche Vergleichsmiete nicht übersteigt. Der Gemeinde durch die Umsetzung der Kappungsgrenzen und die Berücksichtigung der persönlichen finanziellen Situation fehlende Einnahmen müssten durch die Landeskirche ausgeglichen werden.

An dem Aufenthalt im Dienstbereich halten wir fest. Durch die so wahrgenommene Präsenzpflcht (§ 46 PfG) ist die Erreichbarkeit gewährleistet. Die Residenzpflicht wird nach Forderung der Landeskirche nur mit der Einhaltung der Dienstwohnungspflicht (§ 45 Abs. 1 PfG) erfüllt. In Ausnahmefällen sollte eine Wahrung der Residenzpflicht anerkannt werden, wenn die Pfarrerin/der Pfarrer nicht der Dienstwohnungspflicht nachkommt. In diesen Fällen soll die persönliche Situation der Pfarrfamilie, die heute nicht mehr den traditionellen Vorstellungen entspricht (Berufstätigkeit der Ehepartnerin/des Ehepartners) oder die Teilanstellung der Pfarrerin/des Pfarrers berücksichtigt werden.

Wir erwarten eine größere Bereitschaft, in begründeten Fällen bei Gewährleistung der Präsenzpflcht Ausnahmen von der Dienstwohnungspflicht zu genehmigen (§ 45 Abs. 1 PfG). Oberstes Gebot kirchenleitenden Handelns darf nicht in der Vermeidung von Präzedenzfällen liegen, sondern darin, eine gemeinsame Lösung mit dem Kirchenvorstand und den Betroffenen zu finden.

6. Junge Theologinnen und Theologen

Gemäß ihrer Satzung unterstützt die Pfarrervertretung die Interessen der Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger und der Vikarinnen und Vikare. Sie bringt diese gegenüber dem Landeskirchenamt grundsätzlich zum Ausdruck und steht in

Einzelfällen beratend zur Verfügung. Wir halten eine praxisorientierte Vorbereitung auf die besonderen Herausforderungen des Dienstbeginns (wie z.B. notwendige Prioritätensetzung gegenüber den vielfältigen Erwartungen und Aufgaben im Pfarramt; Schwerpunktsetzung bei besonderer Situation: Gemein-deprägung; Gemeindegroße; Bauaufgaben; sehr weitläufiges Gemeindeterritorium mit hoher Gebäudeanzahl; Chancen und Schwierigkeiten, wenn der Vorgänger/die Vorgängerin im Gemeindegebiet wohnen; Beanspruchung der Pfarrfamilie durch den neuen Lebenskontext und veränderte Rollen) für nötig.

Die Pfarrervertretung unterstützt außerdem Theologinnen und Theologen mit Zweitem theologischen Examen, die nicht in den Probedienst übernommen werden, bei ihrer Suche nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten und bei der Schaffung einer dafür notwendigen Arbeitsstruktur (z.B. Trägerverein, Organisation der Finanzierung). Sie nimmt in dieser Hinsicht auch Einfluss auf die Landeskirche.

7. Beendigung des Pfarrdienstes

Die Pfarrervertretung bietet Kolleginnen und Kollegen Beratung und Unterstützung an, wenn es Anzeichen für Überforderung in der Ausübung ihres Dienstes gibt. Sie setzt sich dafür ein, dass eine angemessene Lösung gefunden wird.

Dennoch gab und gibt es in der Landeskirche Fälle, in denen Pfarrerinnen und Pfarrer ihrem Dienst nicht mehr gewachsen sind oder ihn aufgrund anderer persönlicher Gründe aufgeben wollen. Diese Situation könnte sich durch weitere Strukturmaßnahmen verschärfen. Solche dauernden Überlastungssituationen können der Anfang eines Weges mit gesundheitlichem Ruin, zerstörten Familien-, Kolleginnen und Kollegen- und Gemeindebeziehungen sein. Am Ende stand oft der vorzeitige Ruhestand oder die Dienstentlassung mit dem Ruhen der Ordinationsrechte oder der Dienstaustritt unter Verlust der Ordinationsurkunde.

Hier müssen Möglichkeiten einer Dienstbeendigung gesucht und gefunden werden, die z.B. einen Tätigkeitswechsel in den Blick nehmen.

Betroffene Kolleginnen und Kollegen sollten ihre Ordinationsurkunde behalten können, wenn sie ehrenamtlich innerhalb der Kirche weiter arbeiten möchten. Dies ist auch Ausdruck des Respekts vor ihrem geleisteten Dienst. Sie könnten so das ehrenamtliche Potenzial stärken und in Zukunft eine wichtige Unterstützung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst bieten. Die Pfarrervertretung setzt sich dafür ein.

8. Ruheständlerinnen und Ruheständler

Pfarrerinnen und Pfarrer, die in den Ruhestand gegangen sind, bringen sich oft auch weiter aktiv in die Gemeinden ein. Diese unentgeltliche Arbeit aus freien Stücken ist hoch einzuschätzen und entsprechend zu würdigen. Ihr Einsatz darf jedoch nicht als selbstverständlich hingenommen werden.

Die Pfarrervertretung setzt sich dafür ein, dass Ruheständlerinnen und Ruheständlern für ihre Vertretungsdienste eine Aufwandsentschädigung angeboten bekommen. Das hat für uns etwas mit der Wertschätzung ihres Dienstes zu tun. Auch künftig wird unsere Kirche auf ihren Einsatz angewiesen sein.

Bärenfels, am 4. November 2004