

Kirche ohne (pastorale) Zukunft?

Inhaltsverzeichnis

1 Die Pfarrstellenbemessung 2025 der EKHN	1
1.1 Die Reduktion der Pfarrstellen um 2,2 % p.a. ab 2013 als Kern der Pfarrstellenbemessung 2025	2
1.1.1 Rückwirkende Gesetzesänderung contra Vertrauensschutz	2
1.1.2 Streichung jeder vierten Gemeindepfarrstelle innerhalb von 13 Jahren	2
1.1.3 Synodenbeschluss 2007 contra Pfarrstellenbemessung 2025	2
1.2 Das "traditionelle" Argumentationsschema	3
1.2.1 Das demografische Argument	3
1.2.2 Finanzstatistik und -prognosen der Kirchenverwaltung	5
1.2.3 Zusammenfassung und Fazit	7
1.3 Die Argumentation 2012	8
1.3.1 Zusammenfassung und Fazit	9
1.4 Die zu vernachlässigenden Kosten des Pfarrdienstes	9
1.4.1 Der Anteil aller PfarrerInnengehälter am Haushaltsvolumen der EKHN	10
1.4.2 Die Statistik der Entwicklung ab dem Jahr 2000	10
1.4.3 Langfristige Sicht	11
1.4.4 Die Gemeinden als Mit-Leidtragende, Mitleidende und Mitleidige	12
1.4.5 Die der Pfarrstellenbemessung unbekannte, eigentlich zentrale Steuerungskennziffer	12
1.4.6 Zusammenfassung und Fazit	13
1.5 Der Mangel an PfarrerInnen als Grund der Pfarrstellenreduktion	13
1.5.1 Historischer Hintergrund	13
1.5.2 Der Mangel an Pfarrerinnen und Pfarrern als das verborgene Motiv	14
1.5.3 Planungsmodelle der Pfarrstellenzahl und PfarrerInnenzahl im Vergleich	15
1.5.4 Das dicke Ende - Entwicklungsszenarien bis 2028	18
1.5.5 Lösung und Scheinlösung der Problematik fehlender PfarrerInnen	19
1.5.6 Zur Belastbarkeit der Personalstatistik und -prognose im EKHN-Reader	20
1.6 Vom richtigen Management	21
1.6.1 Management oder Finanzkrämerei	21
1.6.2 Die Pfarrstellenfrage im Licht richtigen, systemischen Managements	22
1.6.3 Lackmustest für das Management	23
1.7 Die organisatorische Abwärtsspirale aufhalten	23
2 Warum der EKHN die Pfarrer abhanden kommen	25
3 Befristung – Verfassung – Verantwortung	32
3.1 Befristung von Inhaberschaften (Gemeindepfarrstellen)	32
3.2 Verfassung (Nichtigkeitsurteil vom 7.12.2010)	33
3.3 Verantwortung (der verursachenden Personen)	34
3.4 Neue Anläufe	35
3.4.1 Bilanzierung und „gnädige Unbefristung“	35
3.4.2 Pfarrstellenreduzierung	37

3.4.3	Organisationskonzentration	37
3.4.4	Demotivation als Reformmotor?	38
3.5	Ausblick	38
3.5.1	Wachsende Kirche ohne Wachstum?	38
3.5.2	Lösungsansätze anderer Natur	39
3.6	Summe	39
4	Reaktion und Resolution	40
4.1	Nicht kleinmütig zurückziehen	40
4.2	Resolution zur Pfarrstellenbemessung 2025	41

1 Die Pfarrstellenbemessung 2025 der EKHN

Finanziell geht es der EKHN gut. Die Kirchensteuern steigen im Trend der zurückliegenden 20 Jahre um 1- 1,5% pro Jahr¹. Dennoch ertönt bei unzähligen Anlässen intern oder in der Öffentlichkeit das Lied der Depression, die Klage vom „Rückgang der Steuereinnahmen um durchschnittlich rund 0,9% aufgrund demografischer Entwicklung“². Deshalb müsse die EKHN Einsparerfolge erzielen und stellt wiederholt die Frage: „Wie viele Stellen im Pfarrdienst werden wir uns in Zukunft voraussichtlich noch leisten können?“³.

Nach einer Kürzung von 1857 auf 1552 Stellen von 1997 bis 2007 folgte im selben Jahr ein Synodenbeschluss, der die weitere Kürzung parallel zum Mitgliederrückgang bei 1% festlegte. Dem entsprechend lag dann im Jahr 2010 die Zahl der Pfarrstellen bei noch 1512⁴. Mit der Pfarrstellenbemessung soll dieser Synodenbeschluss 2007 revidiert werden. Ziel ist eine Beschleunigung der Reduktion der Pfarrstellen von ursprünglich anvisierten 1293 Pfarrstellen im Jahr 2025 auf 1116. Gerechnet ab 2013, dem frühest möglichen Zeitpunkt der Umsetzung, bedeutet dies eine Reduktionsquote von 2,2% p.a.. Eine Maßnahme, die der zuständige OKR Bechinger als „alternativlos“ bezeichnet.⁵

Schon 2017, im Jahr des 500-jährigen Reformationsjubiläums, beginnt im zweiten Kernland der Reformation Hessen eine Pensionierungswelle an PfarrernInnen, die durch Neueinstellungen mangels ausreichend vorhandenen Nachwuchses seit langem absehbar nicht auszugleichen sein wird. Auch nicht bei weiterhin steigenden Kirchensteuereinnahmen. Ist also die vorausgehende, wortreiche Argumentation des Klageliedes tatsächlich eine belastbare Begründung – oder Vorwand eines verfehlten Managements?

Was ist also Sache? Liegt der Grund der Stellenreduktion, wie suggeriert, in einer freien unternehmerischen Entscheidung? Dann folgt die EKHN heute neoliberalen Downsizing-Konzepten der 90iger Jahre, die in der Wirtschaft vielfach grandios gescheitert sind. Oder ist schlicht die Notlage eines bald eintreffenden Pfarrermangels und also eine unternehmerische Fehlentscheidung der Vergangenheit der Hintergrund der Pfarrstellenbemessung 2025?

Wir wollen in der folgenden Studie Inhalt und Argumentation der Pfarrstellenbemessung 2025 nachzeichnen und einer kritischen Analyse anhand der realen Fakten unterziehen. Nach dieser Analyse der Sachebene (in den Abschnitten 1.1. bis 1.5.) werden wir uns abschließend mit der Frage der Folgewirkungen falscher Entwicklungsmodelle und der Frage richtigen Managements befassen (1.6. und 1.7.).

¹Reader zur Pfarrstellenbemessung 2025, Folie 12

²Reader zur Pfarrstellenbemessung 2025, Folie 11

³Reader zur Pfarrstellenbemessung 2025, Folie 5

⁴SYNODE DER EKHN, Bericht des Rechnungsprüfungsausschusses, Drucksache 11/71, S. 45

⁵MZ, 09.12.2011; "alternativlos" war im Jahr 2010 zum Unwort des Jahres gewählt, Anm. des Verf.

1.1 Die Reduktion der Pfarrstellen um 2,2 % p.a. ab 2013 als Kern der Pfarrstellenbemessung 2025

1.1.1 Rückwirkende Gesetzesänderung contra Vertrauensschutz

Mit der Pfarrstellenbemessung 2025 soll der Synodenbeschluss von 2007 der Reduktion der Pfarrstellen von 1% auf 1,8% erhöht und also rückwirkend verändert werden. Eine solche rückwirkende Veränderung widerspricht dem Rechtsgrundsatz des Vertrauensschutzes, abgeleitet von Art. 20 GG, und ist nicht haltbar. Die jetzige Synode kann einen früheren Beschluss zwar ändern, aber nicht für die schon zurückliegende Zeit der Umsetzung, hier also für die Jahre 2007 bis 2012, sondern frühestens ab 2013.

1.1.2 Streichung jeder vierten Gemeindepfarrstelle innerhalb von 13 Jahren

Der Vertrauensschutz hat Auswirkungen u.a. auf die Quote der Reduktion. Eine rückwirkende Reduktion ab 2007 hätte rechnerisch und die realen Fakten verschleiern bei 1,8% p.a. gelegen, "nur" doppelt so hoch wie die Quote des Mitgliederrückgangs. Die tatsächlich umzusetzende Quote ab 2013 wird bei 2,2% p.a., zweieinhalb mal so hoch wie die Rückgangsquote der Mitglieder! Noch deutlicher wird die Dramatik der Entwicklung wenn man schlicht erklärt, dass mit der Pfarrstellenbemessung 2025 die Streichung jeder vierten (Gemeinde-) Pfarrstelle innerhalb von 13 Jahren beabsichtigt wird.

1.1.3 Synodenbeschluss 2007 contra Pfarrstellenbemessung 2025

Beschluss Synode 2007	Beschlussvorlage Pfarrstellenbemessung 2025
Reduktion der Pfarrstellen um 1 Prozent p.a. bis 2025	Real: tatsächlich erhöhter Reduktionsfaktor der Pfarrstellen um 2,2 Prozent bei Umsetzung ab 2013 durch rückwirkende Anwendung des Beschlusses
„Das LGA hat sich dafür ausgesprochen, bei der 1 Prozent-Quote der Pfarrstellenreduktion zu bleiben, weil sie dem demografischen Wandel entspricht“ - Steinacker	Beschlussvorlage: Reduktion der Pfarrstellen rückwirkend ab 2007 bis 2025 um 1,8 Prozent (entspricht EKD- Vorgabe im Papier „Kirche der Freiheit“)
Gesamt: 1552-1293; Gemeinde: 1039-867	Gesamt: 1552-1116; Gemeinde: 1039-749*

Abbildung 1.1: Ergebnis

* Der Wert 749 aus Tabelle 1.16 ergibt sich rechnerisch bei einer Reduktion von jeweils 1,8 Prozent p.a. ab 2007. Offizielle Angabe: 776.

Synodenbeschluss 2007

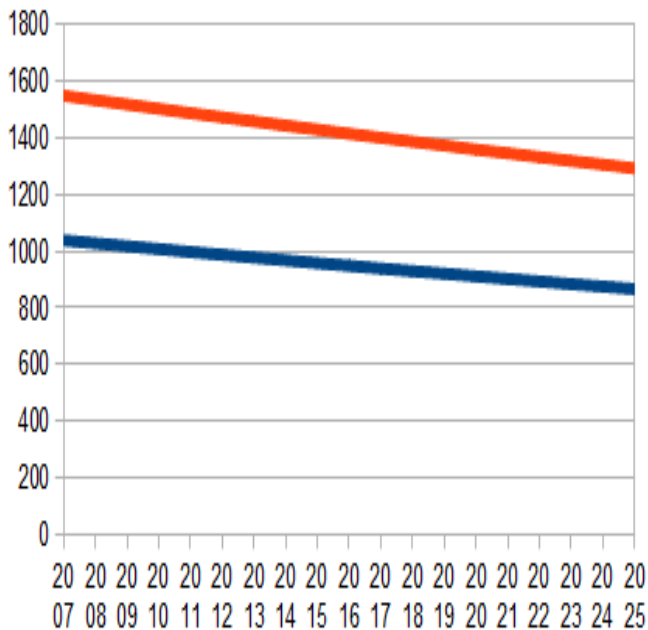


Abbildung 1.2: Beschluss Synode 2007

Reale Pfarrstellenentwicklung der EKHN 2007 bis 2025

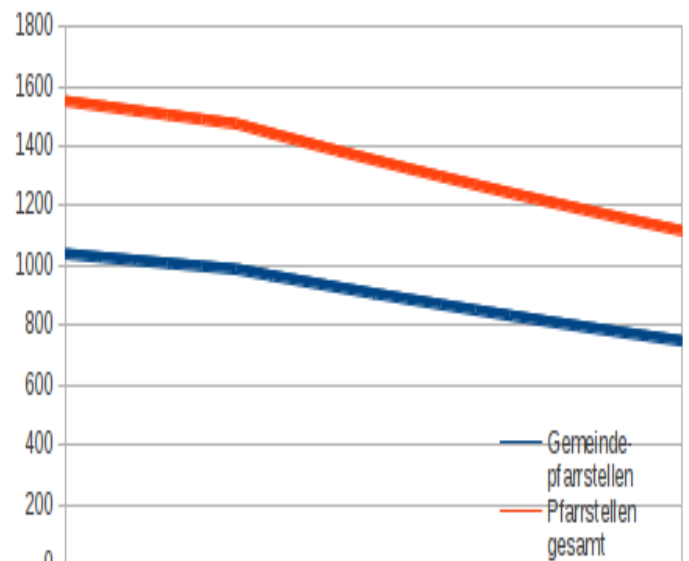


Abbildung 1.3: Reale Pfarrstellenentwicklung bis 2025

1.2 Das "traditionelle" Argumentationsschema

Argumentiert wird seitens der Kirchenverwaltung der EKHN nach einem seit 1997 unveränderten Schema:

- die Kirchensteuereinnahmen sind rückläufig
- Ursache ist der parallel verlaufende Rückgang an Mitgliedern
- in der Folge entstehen Einsparzwänge, die bei den Gemeinden durch Reduktionen bei Pfarrstellen und Zuweisungen umgesetzt werden müssen

Die Argumentation klingt auf den ersten Blick plausibel. Und erscheint mit jedem Vortrag plausibler. Schließlich, nach Jahren, stellt man den Inhalt nicht mehr in Frage. Entspricht die Argumentation dann doch nicht dem realen Sachverhalt, sprechen Psychologen von "kognitiven Dissonanzen".

Liegen solche auch in diesem Falle bei denjenigen vor, die die Behauptung ungeprüft übernehmen? Oder: hält das "traditionelle" Argumentationsschema einer Überprüfung anhand der Fakten statt?

1.2.1 Das demografische Argument

Erkenntnisse der wissenschaftlich-empirischen Forschung

Die Kirchengliederzahl sinkt pro Jahr laut Reader (zur Pfarrstellenbemessung 2025) um ca. 0,9 Prozent p.a., aber die Kirchensteuereinnahmen steigen um mindestens ca. 1% (s.u. 1.2.2.). Zwischen den

Kirchensteuereinnahmen und der Mitgliedschaftszahl existiert keine Parallelentwicklung im Sinne einer positiven Korrelation.

Dieser empirische Befund wird gestützt durch die differenziertere Erkenntnisse liefernde wissenschaftliche Forschung. Bereits 1997 konnte man bei der FEST 1997⁶, der Forschungsstelle der Ev. Studiengemeinschaft, nachlesen, dass nicht nur eine, die demografische Variable, sondern dass vier Variablen auf die Kirchensteuer maßgeblich einwirkenden: das Steuersystem, der Produktivitätszuwachs, die Inflation und die Demographie. Dabei wird in der Grafik der FEST sichtbar, dass die Demografie in allen Phasen der Entwicklung seit 1953 immer den geringsten Einfluss hatte. (Abbildung 1.4):

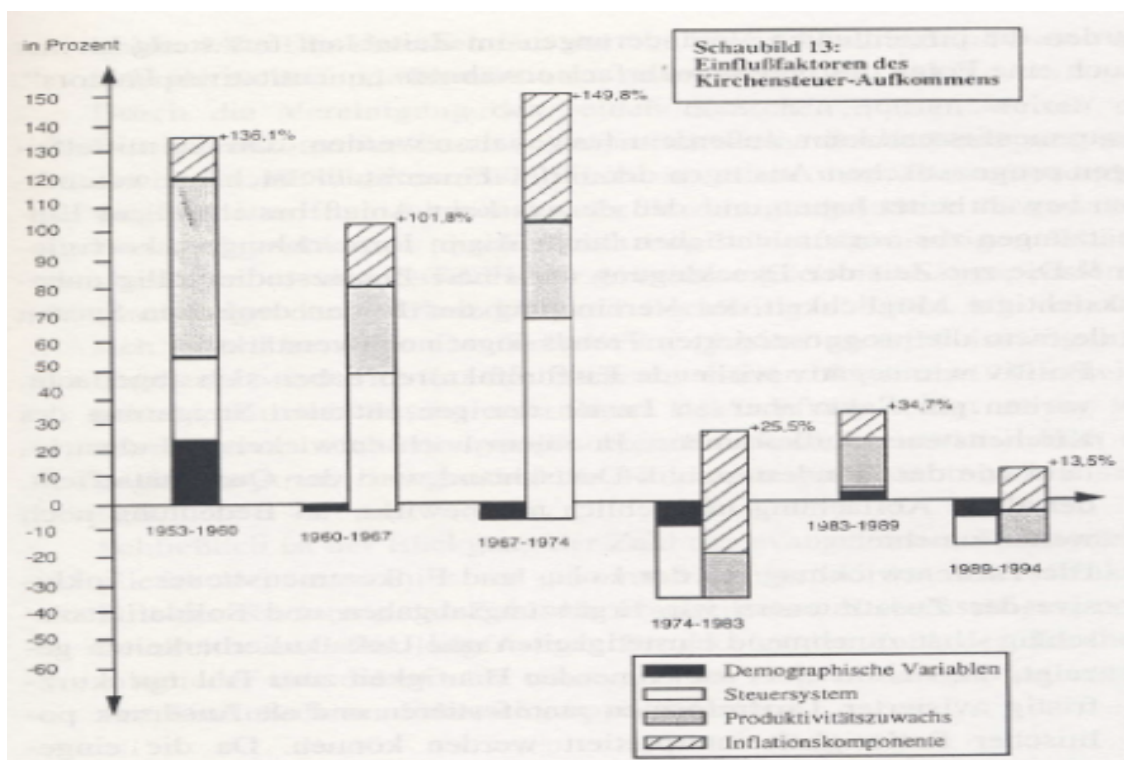


Abbildung 1.4: H. Dieffenbacher „Ökonomische Aspekte“ in: Hrsg. FEST, Forschungsstätte der Ev. Studiengemeinschaft, Reformspielräume in der Kirche, S.177

Der Zweck des demografischen Arguments

Warum wird das demografische 'Argument' dann bemüht? Es ist beliebt und wird gegenwärtig auch in der Politik oft ins Feld geführt. Dass man daraus keine tiefgehenden Erkenntnisse gewinnen kann, belegte die Studie der FEST. Diese Erkenntnis wird aus der Politik bestätigt. Beispiel: der heute vielfach beklagte Fachkräftemangel der Wirtschaft. Bei diesem Thema holen uns die Fehler von Politikern und Unternehmern aus den Jahren 1990 bis 2005 ein. „Unternehmer und Politiker verschenkten das Potenzial der vorhandenen Jugend. Und zur Verschleierung führen sie den Sündenbock Demographie vor“⁷, so Gerd Bosbach, Professor für Statistik und Wirtschaftsforschung. Das Thema Demografie wird also gerne zum Zweck der Verschleierung eigener Fehlentscheidungen bemüht.

⁶H. Dieffenbacher „Ökonomische Aspekte“ in: Hrsg. FEST, Forschungsstätte der ev. Studiengemeinschaft, Reformspielräume in der Kirche, S.177

⁷GERD BOSBACH, Albraum Demographie, in: SZ, 02.01.12, S. 2

1.2.2 Finanzstatistik und -prognosen der Kirchenverwaltung

Finanzstatistik und -prognosen der Kirchenverwaltung der EKHN⁸

Steigende Kirchensteuereinnahmen

Die Statistik der Kirchensteuereinnahmen der EKHN verläuft nach oben. Wendet man die von der Kirchenverwaltung als valide erachtete Prognosemethodik der Trendprognose an, dann beträgt die Steigung des Graphen laut Statistik **+ 1,05 Prozent p.a., andere Berechnungsarten⁹ ergeben 1,45 Prozent.**

Die entsprechende Trendlinie - die dann zentrale Steuerungsgröße - ist im Diagramm der nominalen Kirchensteuerentwicklung der EKHN aber nicht eingezeichnet.¹⁰ Wir haben uns erlaubt, dies in der Nachbildung (1.5) zu ergänzen (blaue Linie: Kirchensteuerentwicklung nominal, rote Linie: inflationsbereinigt):

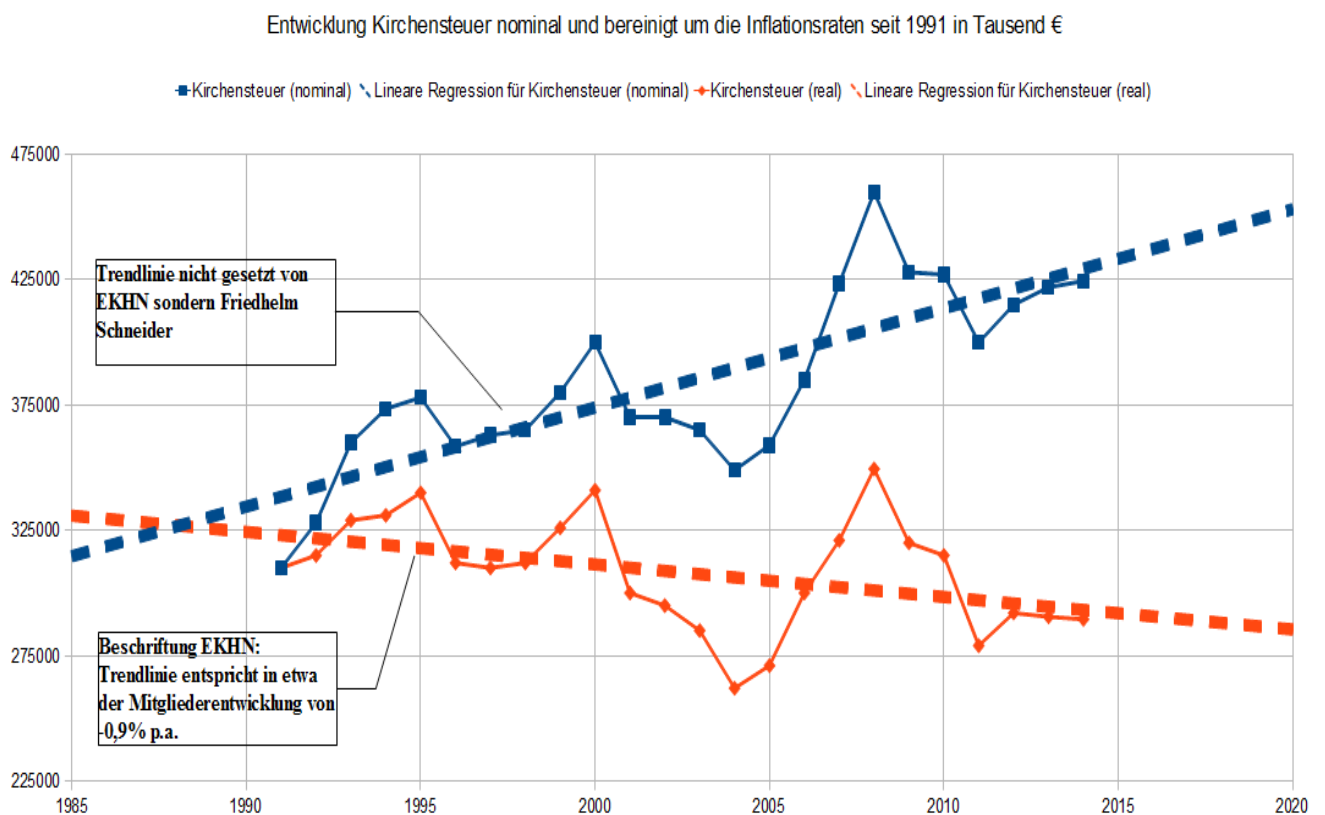


Abbildung 1.5: Entwicklung Kirchensteuer nominal und bereinigt um die Inflationsraten seit 1991 in Tausend Euro

⁸Vgl. zur Thematik unbedingt: DIETER BECKER, Heils- oder Unheilsprophetie? Statistik und Prognostik als strategisches Instrument innerhalb der evangelischen Kirche

⁹berechnet als streng monoton steigende Funktion

¹⁰EKHN, Reader zur Pfarrstellenbemessung, Folie 12

Stabile Entwicklung der inflationsbereinigten Werte der Kirchensteuerentwicklung

Die Kirchenverwaltung setzt aber nicht auf die Nominalwerte, sondern auf die inflationsbereinigten Werte. Wir folgen zunächst dieser Logik und fragen: Wie ist die Entwicklung des inflationsbereinigten Wertes zu deuten?

Vorab die einfach und leicht nachvollziehbare Erklärung des Sachverhalts für NichtmathematikerInnen: betrachten und vergleichen Sie bei diesem zweiten, inflationsbereinigten (unteren) Graphen nur den den Anfangs- und Endwert. Der Anfangswert liegt bei 310 Mio. € im Jahr 1991, der Endwert bei 315 Mio. € im Jahr 2010, also dem letzten vorhandenen Wert der Statistik zum Zeitpunkt der Erstellung der Pfarrstellenbemessung. Ergebnis: selbst inflationsbereinigt hat die EKHN im Jahr 2010 keine geringere, sondern sogar eine geringfügig höhere Kaufkraft als im Jahr 1991! Aus dieser Sicht besteht also kein Grund zur Dramatik.

Im Gegenteil - das ist ein erfreuliches Ergebnis, eigentlich. Allerdings störend im Sinne des "traditionellen" Argumentationsschemas der Kirchenverwaltung. Denn die Entwicklung der Kirchensteuern soll ja parallel zur Entwicklung der Kirchengliederzahl erfolgen. Also wird eine Trendlinie gebildet¹¹, die tatsächlich einen sinkenden Graphen produziert. Dabei sind freilich offensichtlich einige Fehler unterlaufen.

- bei einer Trendberechnung sinkt die Kurve nicht um ca. 0,9% p.a. wie von der Kirchenverwaltung behauptet¹², sondern nur um ca. 0,4 Prozent p.a.!
- auf der folgenden Folie 13 der – vermeintlich selben Prognose - sinkt der Wert dann sogar um 2 Prozent p.a.¹³
- Der Graph der Statistik der Kirchenverwaltung endet nicht beim letzten statistischen Wert von 2010, sondern ergänzt eine Prognose für 2011 bis 2014, die – selbst Prognosewerte – das Ergebnis der Trendprognose negativ mitbestimmen!

Der Sinn der Realwertprognose

a) Die EKHN als Inflationsgewinnerin

Es geht um eine Prognose zukünftiger Werte. Die Studie der FESSt zeigte, dass mehrere Variablen auf dies Ergebnis einwirken werden. Dadurch entstehen Unsicherheiten, die gesteigert werden, wenn man zusätzlich noch weitere Variablen einführt, wie dies bei der Berechnung des Inflationsausgleichs der Fall ist. Der Realwert unterscheidet sich vom Nominalwert dadurch, dass in diesem Falle die Variable Inflation als hoch-variabler Wert in besonderer Weise berücksichtigt wird. Unter gewissen Voraussetzungen macht das Sinn, bspw. für einen der Inflation wehrlos ausgesetzten Konsumenten. Für die EKHN stellt sich Lage aber etwas angenehmer dar. Denn 75 Prozent der Ausgaben der EKHN sind Personalausgaben für eigenes Personal, über die die EKHN im Zweifelsfall ohne den Einfluss von Gewerkschaften frei entscheiden kann. M.a.W., sie könnte eine mögliche, an die Substanz gehende Inflation an die MitarbeiterInnen weitergeben. Das ist im Übrigen in den letzten Jahren wie in anderen Branchen, so auch der Kirche, in unterschiedlichem Umfang geschehen: die geringen Nominal-Lohnsteigerungen netto führten real zu deutlichen Verlusten auf Seiten der Arbeitnehmer, auch der PfarrerInnen. Der eindeutige „Gewinner“ war die EKHN-„Gesamtkirche“.

¹¹die Trendberechnung folgt einer speziellen Formel, vgl. wikipedia

¹²EKHN, Reader zur Pfarrstellenbemessung, S. 12, Legende zur Trendlinie

¹³EKHN, Reader zur Pfarrstellenbemessung, Folie 12 und Folie 13; Berechnung als streng monoton sinkende Funktion

Nicht allein real, sondern auch nominal. Die Stellenreduktion allein führten zu einer nominalen (!) Ausgabenreduktion für den Gemeindepfarrdienst von 80 Mio. € im Jahr 2000 auf 58 Mio. € 2010.¹⁴ Die Abschaffung etlicher weiterer früherer Zuschüsse für den Pfarrdienst, etwa im Bereich Weiterbildung oder sonstiger Unterstützungen, namentlich im Umfeld des Themenkomplexes Pfarrhaus, führten hingegen dazu, dass die Gesamtkirche nominal wie real eindeutige "Gewinnerin" der Entwicklung war.

b) Die EKHN als doppelte Gewinnerin der Inflation

Die Kirchenverwaltung sieht die EKHN als Verlierer der Inflation. Schon hinsichtlich des Saldos von Steuereinnahmen und Lohnausgaben das Gegenteil der Fall ist, wurde erläutert. Die EKHN „profitiert“ aber auch in anderer Weise real von der aktuellen inflationären Entwicklung bei den Immobilienwerten. Diese Werte sind – namentlich im Rhein-Main-Gebiet in den letzten Jahren signifikant gestiegen. Der entsprechende Vermögenszuwachs wurde offiziell bislang nicht beziffert. Interessant dabei: die EKHN kann von dieser Wertsteigerung profitieren, weil die Gemeinden sich bislang noch nicht oder nur unwesentlich von ihren Immobilien getrennt haben, die die EKHN seit 1998 nachdrücklich fordert. Erinnern wir uns: der von den Gemeinden schlicht ignorierte „Gebäudestrukturplan“ von 1998 verlangte eine Reduktion des Gebäudebestandes um 20 Prozent als Inputvorgabe. Die Nichtbefolgung dieser im Jahr 2003 dann begrabenen EKHN-Vorgabe hat der EKHN aus langfristiger Sicht auch wirtschaftlich genutzt.

c) Volkswirtschaftliche Prognose

Die EKHN wagt sich mit der Realwertprognose auf das Terrain der volkswirtschaftlichen Prognose und prognostiziert für die Zukunft eine Inflation. Ob eine Inflation zu erwarten wäre, war aber wenigstens zum Zeitpunkt der Erstellung der Planung durchaus offen. Keine Geringere als die IWF-Präsidentin Lagarde prognostizierte damals eine Deflation! In diesem Fall würde die Realwertprognose nicht sinken, sondern sie stiege an!

Sinn und Unsinn langfristiger Prognosen

Was sind die Grundsätze realistischer Prognosen? Der hier bereits zitierte Prof. Gerd Bosbach nennt lapidar: „- je weiter man in die Zukunft geht, desto größer wird das Spektrum der Unsicherheiten. - Den gegenwärtigen Trend kann man realistisch in die Zukunft hinein verlängern, solange keine unvorhergesehene Wendung eintritt.“¹⁵ Wer unter heutigen Umständen und im Wissen um die auf die Kirchensteuer einwirkenden Variablen eine für die Planung tragbare langfristige Finanzprognose bis 2025 erstellt, ist überaus mutig. Wer dennoch an eine solche Prognose glaubt, wird kaum selig werden.

Bitte beachten Sie: Wir haben hier nur die Statistik analysiert und selbst keine Prognose erstellt!

1.2.3 Zusammenfassung und Fazit

Die Kirchenleitung sagt	Richtig ist
Die Kirchensteuern sinken parallel mit den Gemeindegliederzahlen um 0,9 Prozent p.a.	In der Statistik stiegen die Kirchensteuern steigen je nach Berechnungsart nominal um 1 bis zu 1,45 Prozent p.a.; die Gemeindegliederzahlen sinken um 0,9 Prozent p.a.; Die EKHN-Gesamtkirche profitierte von der Finanzentwicklung nominal und real (inflationbereinigt).

Abbildung 1.6: Ergebnis

¹⁴vgl. Jahresberichte der EKHN

¹⁵GERD BOSBACH/JENS JÜRGEN KORFF, a.a.O., S. 129f

Die Hypothese der positiven Korrelation der rückläufigen Entwicklung der Gemeindegliederzahlen und der Kirchensteuerentwicklung ist im Kern verkehrt. Dies wurde empirisch anhand der Statistiken nachgewiesen. Dieser empirische Befund wird gestützt durch altbekannte Erkenntnisse der wissenschaftlichen Diskussion etwa der FESt, Heidelberg.

1.3 Die Argumentation 2012

Der zurückliegende Konsultationsprozess zur Pfarrstellenbemessung führte offensichtlich zu einer neuen Begründung für die Notwendigkeit der Pfarrstellenbemessung. Deren Basis bleibt wie gehabt das finanzielle Argument, allerdings in der Variante, dass für die Finanzierung der wachsenden Pensionsleistungen infolge der Pensionierungswelle ab 2016 zusätzliche Mittel erforderlich wären. Das also sei der Grund für die knapper werdenden Finanzen, die Stellenreduktionen erforderlich machten. Ein Argument, das gleich doppelt peinlich ist. Zum einen, weil plötzlich ein offensichtlich ganz entscheidender, im letzten Jahr aber wohl noch unbekannter Grund, präsentiert wird. Zum anderen, weil dies Argument noch weniger belastbar ist als das "traditionelle". Dazu die Gründe:

1. Schon seit Mitte der 70iger Jahre galt in der EKHN der Grundsatz, dass 75% der Versorgungsleistungen extern erbracht werden sollten, sobald der Ruhestandsfall eintritt. So wird in "Person und Institution" schon 1992 festgehalten: "Die 1974 erfolgte Einführung der Rentenversicherung für die Pfarrerschaft ist eine weitsichtige Entscheidung gewesen; sie sichert die Versorgungsverpflichtungen - zusammen mit der Evangelischen Ruhegehaltskasse - zu etwa 75% ab." ¹⁶
2. Die Pensionsansprüche der PfarrerInnen und KirchenbeamtlInnen werden infolge der Pensionierungswelle ab 2016 steigen. Das ist die offensichtlich neue Erkenntnis der Kirchenverwaltung. Diese Mitteilung überrascht nur Naive. Denn in der EKHN wurde die Problematik schon 1992 erkannt und diskutiert: "Es ist... empfehlenswert, auch die bisher ungedeckten gesetzlichen Versorgungsverpflichtungen für den erkennbar schwierigen Zeitraum etwa nach dem Jahr 2020 abzusichern, zumal die Zahl der versorgungsberechtigten PfarrerInnen in den letzten Jahren stark angestiegen ist..." ¹⁷.
3. Im Jahr 2003 wurde der Ausstieg aus der BfA durch den damaligen Finanzdezernenten Kriszeileit vollzogen. Am früheren Grundsatz der weitgehenden Externalisierung der Pensionszahlungen wurde aber offensichtlich festgehalten.
4. So sind heute 50% der Pensionsansprüche abgedeckt durch personenbezogene Leistungen, die in Jahren des aktiven Dienstes personenbezogen durch die EKHN einbezahlt werden. Es handelt sich um Leistungen aus der BfA (Einzahlungen bis 2003) und der KZVK (Kirchlichen Zusatzversorgungskasse). Die mit Eintritt der Pension entstehenden Lasten sind insoweit für die EKHN kostenneutral. Die Anzahl der Empfänger spielt keine Rolle. Mehr noch: für die aus dem aktiven Dienst Ausscheidenden müssen ab diesem Zeitpunkt keine weiteren Einzahlungen mehr erfolgen. Unter dem Strich sinkt dann also die Belastung des EKHN-Haushalts - für diesen Teil der Versorgung.
5. Von den verbleibenden 50% der Versorgungsgleistungen sind wieder ca. 25% abgedeckt durch die Versorgungsstiftung, die mit 500 Mio. € Grundkapital dotiert ist (bei einer Verzinsung von 4% sind Einnahmen von ca. 20 Mio. p.a. zu erwarten).

¹⁶EKHN, Person und Institution, 1992, S.194

¹⁷EKHN, Person und Institution, 1992, S.194

6. Ein Rest von ca. 25% müsste - wie früher - aus laufenden Mitteln fließen. Dieser Anteil, max. ca. 10. Mio. € p.a., könnte etwas ansteigen.

1.3.1 Zusammenfassung und Fazit

Hinsichtlich der starken Pensionierungsjahrgänge ist damit zu rechnen, dass die Verringerung der Belastung durch den Wegfall der Einzahlungen für die Aktiven (50% Anteil) in etwa der Erhöhung des kirchensteuerfinanzierten Anteils (25%) für die Pensionäre entspricht. Für die EKHN Finanzen ist die pensionierungswelle also letztlich ein Nullsummenspiel.

Dies Argument besitzt freilich eine besondere Brisanz dadurch, dass dieser zu erwartende Umstand in der EKHN seit 1992 bekannt ist und diskutiert wurde (s.o.). Es muss davon ausgegangen werden, dass die für die Finanzen Zuständigen entsprechend Vorsorge getroffen haben. Dafür hatten sie 20 Jahre Zeit und Mittel in ausreichenden Mengen zur Verfügung. Ist dem so, dann ist das jetzt vorgetragene "Argument" schlicht eine - man kann das jetzt nicht mehr verschweigen - Lüge. Trifft das Argument aber wider Erwarten zu, dann hätte der in der EKHN für die Finanzen Zuständige auf ganzer Linie versagt. Kirchenpräsident und Synode sind hier in der Pflicht, für entsprechende Aufklärung zu sorgen.

1.4 Die zu vernachlässigenden Kosten des Pfarrdienstes

„Wie viele Stellen im Pfarrdienst werden wir uns voraussichtlich leisten können?“ fragt die EKHN im Reader.¹⁸

Spannende Frage! Um sie beantworten zu können, muss man wissen:

- wie viel Geld die EKHN für den Pfarrdienst in Euro p.a. aufwendet (vgl. Abbildung 1.5 auf Seite 5)
- wie hoch sich das Haushaltsvolumen der EKHN beläuft (vgl. Abbildung 1.4 auf Seite 4)
- welchen Anteil am Haushaltsvolumen der Pfarrdienst beansprucht (vgl. 1.2.2.)

Wir untersuchen diese Fragen im Folgenden anhand der offiziellen EKHN- Statistiken wie den EKHN-Jahresberichten¹⁹, etc.

¹⁸Pfarrstellenbemessung 2025, Folie 5

¹⁹Jahresberichte der EKHN, 2000 bis 2010, teilweise auch im Internet

1.4.1 Der Anteil aller PfarrerInnengehälter am Haushaltsvolumen der EKHN

Der Anteil der Gemeindepfarrgehälter beträgt z.B. nach dem Jahresbericht 2008 10,1 Prozent des Haushaltsvolumens. Addiert man gemäß den im Staat üblichen Berechnungsverfahren 30 Prozent für Versorgungsleistungen kommt man auf einen Anteil von knapp 14 %. Für alle Pfarrstellen ²⁰ beträgt der Anteil in der EKHN aktuell (2010) ca. 19 % des Haushaltsvolumens. Dabei ist der Anteil der nicht kirchlich zu finanzierenden Kosten entsprechend berücksichtigt und herausgerechnet ²¹ Das folgende Diagramm zeigt zunächst den Anteil sämtlicher PfarrerInnengehälter zeitpunktbezogen für das Jahr 2010. (Abbildung 1.7):

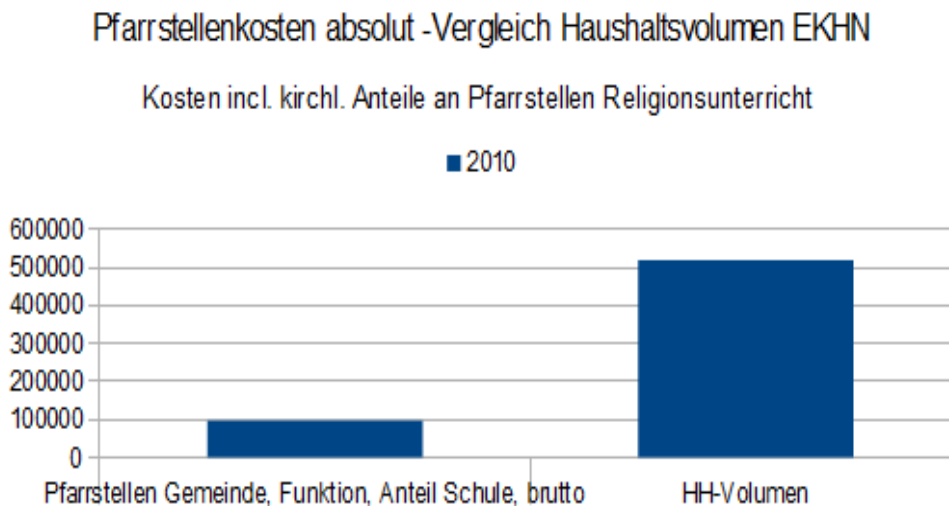


Abbildung 1.7: Pfarrstellenkosten absolut - Vergleich Haushaltsvolumen EKHN

1.4.2 Die Statistik der Entwicklung ab dem Jahr 2000

Die Entwicklung der zurückliegenden Jahre läßt sich anhand der seit 2000 verfügbaren Jahresberichte der EKHN ganz einfach verfolgen. Der Anteil der Ausgaben für die zentrale Berufsgruppe, die PfarrerInnen, wird seit Jahren reduziert (blauer Graph). Im nachfolgenden Diagramm ist dies am Beispiel des Gemeindepfarrdienstes ²² wie dort beziffert absolut von 2000 (80 Mio. €) auf 56 Mio. € (Abbildung 1.8, Haushaltsansatz 2012).

²⁰wie Krankenhauseelsorge, Schulpfarrstellen etc.; Ausnahme Verwaltung, Zentren)

²¹Staatsleistungen für PfarrerInnen, etwa für die Erteilung des Religionsunterrichts, sind hier also auf Seiten der Pfarranteile abgezogen, da die Herkunft der Mittel extern liegt und von den PfarrerInnen selbst erwirtschaftet wurde.

²²gemäß der Darstellung in den Jahresberichten ohne Versorgungsleistungen und der KHO, in die Ausgaben nicht mit den von den Pfarrern erbrachten Einnahmen verrechnet werden, worauf ggf. geringfügige Abweichungen zu unseren Zahlen zurückzuführen sind; vgl. oben

Anteil Pfarrgehälter an Haushaltsvolumen der EKHN ohne Versorgungsleistung

Angaben aus den Jahresberichten der EKHN

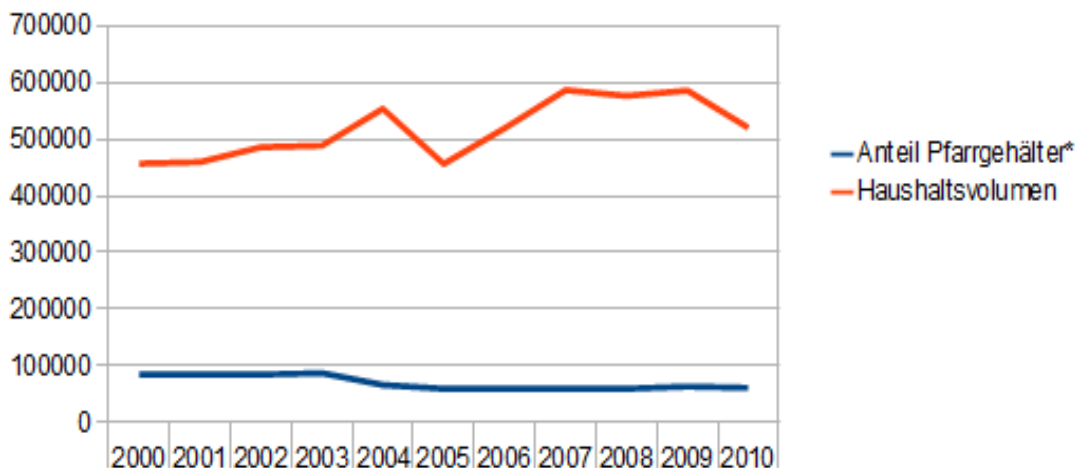


Abbildung 1.8: Anteil der Pfarrergehälter an Haushaltsvolumen der EKHN ohne Versorgungsausgleich

1.4.3 Langfristige Sicht

Noch deutlicher wird die Entwicklung in langfristiger Perspektive. Hier anhand punktueller, zeitpunktbezogener Angaben für die Jahre 1983, 2000 und 2010 (siehe Abbildung 1.9):

Pfarrgehälter (Gemeinde) + Versorgungsleistungen

Anteil am Haushaltsvolumen in Prozent

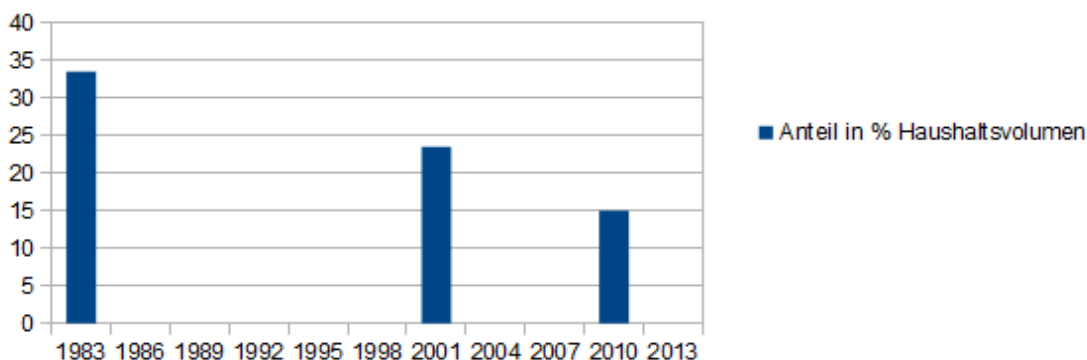


Abbildung 1.9: Pfarrgehälter (Gemeinde) plus Versorgungsleistungen

Der Anteil der Pfarrerbesoldung für den Gemeindepfarrdienst wurde in der EKHN über Jahrzehnte von 1983 33,5% auf heute ca. 15 % reduziert. Er beträgt damit heute noch ca. 50 Prozent des Anteils

von vor 30 Jahren! In der gleichen Zeit ging der Anteil der Kirchenmitglieder um ca. 25 Prozent zurück.²³

1.4.4 Die Gemeinden als Mit-Leidtragende, Mitleidende und Mitleidige

Gerade hat das KVVG, das Kirchliche Verwaltungs- und Verfassungsgericht, die Fürsorgepflicht der Kirchenleitung gegenüber den PfarrerInnen im Urteil zur 10-Jahres-Bilanzierung betont.

Das Urteil ist auch hinsichtlich der Arbeitsbelastung von Bedeutung. Schon 1984 wurde die in der Praxis auch zuvor übliche Wochenarbeitszeit für PfarrerInnen offiziell auf 54 Stunden festgelegt. Zwischenzeitlich wurden von 1997 bis 2006 Pfarrstellenreduktionen um ca. 1,8% p.a. namentlich im Bereich der Gemeindepfarrstellen, realisiert. Ab 2013 ist die Reduktion um 2,2% p.a., also zweieinhalb mal so hoch wie der Rückgang der Gemeindegliederzahlen, geplant. Dies Problem wird verschärft durch die von keiner Seite bestrittenen, deutlich gestiegenen Anforderungen an den Beruf.

Dies wird zu Lasten der Gemeinden gehen. Denn entweder versuchen die PfarrerInnen die Mehrarbeit wenigstens teilweise zu schultern. Dann leiden zunächst zwar die "hilflosen Helfer". Aber mit der Folge, dass die Quoten der Krankenziffern infolge von Überlastung steigen werden. Erforderliche Vertretungen führen in diesem Falle zu zusätzlichen Belastungen der Kollegen und damit zu einer Verringerung der Leistung pro Gemeindeglied. In diesem Fall stellt sich hinsichtlich der PfarrerInnen die Frage, inwieweit die Fürsorgepflicht gerade mit der Pfarrstellenbemessung verletzt wird. Mittlerweile erhärtet sich der Eindruck im Pfarrerausschuss, dass die Krankheitsraten bei PfarrerInnen steigen. Eine Anfrage um Vorlage einer entsprechenden Statistik wurde zwar seitens der Personalabteilung für Januar 2012 zugesagt, aber bis heute nicht geliefert. Sie existiert offensichtlich nicht. Das ist ein wichtiges Indiz dafür, dass zentrale Steuerungskennziffern nicht vorliegen. Womit also steuert die Personalabteilung?

Im zweiten - realistischen und besseren - Fall in dem die Arbeitszeit und Belastung nicht erhöht wird, leiden die Gemeinden direkt. Sie werden dann aber möglicherweise die PfarrerInnen, die auf ihre Freizeitrechte pochen, für die durch die Stellenreduktion entstandene, verschärfte Lage verantwortlich machen wollen - und mit dem Instrument der 10-Jahres-Bilanzierungen auch können.

In beiden Fällen wird gelten: die tatsächlich erbrachte und/oder die gefühlte 'Leistung' der Pfarrer pro Gemeindeglied wird signifikant sinken, wenn die Pfarrstellenzahl innerhalb von 13 Jahren um 25 % gesenkt wird. Wer nur anstzuweise systemische Kenntnisse besitzt und die Kollateralschäden einer solchen drastischen Maßnahme erahnt, weiß, dass das Reduktionskarusell der Kirchenadministration zum Antreiber einer Abwärtsspirale der Kirche wird.

1.4.5 Die der Pfarrstellenbessung unbekannt, eigentlich zentrale Steuerungskennziffer

In der EKHN soll jede vierte Pfarrstelle bis 2025 entfallen. Entsprechend - so ist zu unterstellen - sinkt dann auch die "Leistung" für die Gemeinden. Interessant ist aber die Frage, was denn dafür an Kosten eingespart wird. 25% der Kosten des Gemeindepfarrdienstes sind grob überschlägig 20 Mio. € - aber nur 4% des Haushaltsvolumens der EKHN. Also: um die Kosten des Haushalts der EKHN um 4% zu senken, muss man jede vierte Gemeindepfarrstelle streichen. Das ist die zentrale Schlüsselkennziffer dieser Fragestellung: mit einer Kostensenkung von 0,9% der Gemeinde-Pfarrgehälter senkt man die Leistung im Gemeindepfarrdienst um 6%!

²³Reader der EKHN zur Pfarrstellenbemessung, Folie 9

1.4.6 Zusammenfassung und Fazit

Die EKHN fragt	Richtig wäre zu fragen
„Wie viele Stellen im Pfarrdienst werden wir uns voraussichtlich leisten können?“	Warum werden für die zentrale, Erfolg versprechende Aufgabe der Kirche weniger als 19 Prozent des Haushaltsvolumens verwendet? Gibt es andere Bereiche, in denen größere Wirksamkeit erzielt wird als durch den Einsatz der PfarrerInnen? Kommt die EKHN ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den PfarrerInnen noch nach? Warum wird die zentrale steuerungskennziffer nicht gebildet? Riskiert die EKHN nicht durch einen weiteren Abbau der Pfarrstellen in eine Abwärtsspirale abzugleiten, aus der sie nicht wieder herauskommt?

Abbildung 1.10: Ergebnis

1.5 Der Mangel an PfarrerInnen als Grund der Pfarrstellenreduktion

Eine den Rechtsgrundsatz des Vertrauensschutzes verletzende, die Realität beschönigende Angabe zur Pfarrstellenreduktion (vgl. 1.1.); eine an Finanzfragen orientierte, in den vorliegenden Formen falsifizierte "traditionelle" und neue Begründung der Einsparerfordernis (vgl. 1.2., 1.3.); schließlich und wesentlich: eine äußerst geringe Einsparquote von nur 4% des aktuellen Haushaltsvolumens bei einer Reduktion der Gemeindepfarrstellen in Höhe von 25% in 13 Jahren bei Umsetzung des Modells der Pfarrstellenbemessung 2025 (vgl. 1.4.) - das sind die bisher ermittelten realen Fakten auf der Sachebene. Alles dies gibt zur Vermutung Anlass, dass die offiziellen Bergündungen für die Beschleunigung der Pfarstellenreduktion von 1% auf 2,2% pa. nur vorgeschoben sind.

1.5.1 Historischer Hintergrund

Ab 1997 wird in der EKHN die Reduktion der Pfarrstellen betrieben. Zunächst ab 1997 bis 2006 mit einer Quote von 1,8% p.a. Ab Anfang der 2000er Jahre kommt zusätzlich Unterstützung aus der EKD- Zentrale in Hannover, der spätestens ab 2006 mit dem EKD- Reformpapier „Kirche der Freiheit“ (KdF) zum Siegeszug des bürokratischen Down-Sizing Reformansatzes führt. Ein Leuchtfeuer wollte die EKD mit KdF entfachen: Ein angebotsorientiertes, in der Substanz neoliberaler Ideologie verpflichtetes Unternehmenskonzept sollte das Erfolgsrezept für ein „Wachstum gegen den Trend“ bilden. Dieses Rezept hatte viele offene Flanken. So konnte es weder „einer differenzierten Situationsanalyse...ein eigenes Recht“²⁴ zugestehen. Was nicht verwundert, befand sich doch in der 12-köpfigen Kommission nur ein Mitglied mit relativ gegenwartsnahen Erfahrungen² im Pfarrdienst ²⁵. Noch hatte es tiefere Erkenntnisse der Forschung, etwa der soziologischen Mitgliedschaftsstudien, berücksichtigt: „Nur am Rande wird im

²⁴DETLEF POLLACK, Formen der individuellen Bindung an die Kirche und Grenzen kirchenreformerischen Handelns, in: ISOLDE KARLE (Hrsg.), Kirchenreform, Leipzig 2009, S. 122

²⁵MARTIN SCHUCK, Pfälzisches Pfarrblatt, aus dem Internet, keine weiteren Angaben verfügbar

Namen der 'Kirche der Freiheit' auch jene – von der EKD selbst finanzierte – Forschung rezipiert.“⁴²⁶. Aus vielleicht gut gemeinten Ideen erwuchs ein verbales Leuchtfeuer, doch keine Perspektiven für die Zukunft weder der Kirche noch der Gesellschaft oder gar der Welt, sondern eine „große innerkirchliche Selbstbeschäftigungsmaschinerie“⁵²⁷.

In diesem Fahrwasser wird dann auch in der EKHN auf der Synode 2007 die in KdF geforderte Reduktion der Pfarrstellen um 2% p.a. von der auf der jüngsten Tagung der Synode im November 2011 im Amt nicht bestätigten Stellvertreterin des Kirchenpräsidenten die Zustimmung verweigert. Den erfolgten Synodenbeschluss gibt das Zitat des früheren Kirchenpräsidenten Steinacker mit einer interessanten und bemerkenswerten Begründung wieder. (1.11):

„Das LGA hat sich dafür ausgesprochen, bei der 1 Prozent-Quote der Pfarrstellenreduktion zu bleiben, weil sie dem demografischen Wandel entspricht. Wenn wir mehr als 1 Prozent angeben, bringen wir einen pessimistischen Grundzug in unsere Perspektive, die unserer Werbung für die Schlüsselposition eigentlich widerspricht.“ (KP Steinacker, Synode April 2007)	„Im April 2007 verkündete die stellvertretende Kirchenpräsidentin, dass man in Zukunft von einer jährlichen 2 Prozentigen Kürzung der Pfarrstellen ausgehen wolle. Auf Einwände aus der Synode legte sie dar, dass es ohnehin nicht mehr Personen gebe, mit denen die Stellen besetzt werden könnten.“ (Dr. Bergner, Synodaler)
--	--

Abbildung 1.11: Ergebnis

Kaum haben sich die Wogen des Widerspruchs gegenüber dem EKD-Papier KdF in den folgenden Jahren geglättet, stellt die EKD die Durchführungsbestimmungen der "Selbstbeschäftigungsmaschinerie" an die Gliedkirchen durch. Dies geschieht mit (inputorientierten) Fusionsvorgaben für alle Ebenen, der Doppik, dem Pfarrdienstgesetz. Auch die Pfarrstellenbemessung 2025 muss man in diesen Zusammenhang einordnen, folgt sie doch exakt der in KdF geforderten Reduktionsquote von 1,8% p.a. Soweit zu den externen Zwängen.

1.5.2 Der Mangel an Pfarrerinnen und Pfarrern als das verborgene Motiv

Das Problem ist kein Problem der Pfarrstellen, sondern eines nicht ausreichend vorhandener PfarrerInnen; genauer: der durch eine auch auf die Kirche zukommende Pensionierungswelle ab 2017 in Zusammenhang mit einer schrumpfenden Zahl an NachwuchstheologInnen, die diese seit 15 Jahren absehbare Lücke nicht wird schließen können.

Warum fehlt es an TheologInnen nachwuchs? Der hausgemachte Anteil der Kirchenverwaltung lässt sich anhand eines kurzen Abrisses der Geschichte ersehen:

- Schon 1997 führte die Zurückweisung ganzer Jahrgänge ausgebildeter Vikare und Vikarinnen²⁸ zu einem Bruch zwischen Kirchenverwaltung und Theologennachwuchs als auch den PfarrerInnen insgesamt (vgl. die sog. Pfarrerezufriedenheitsstudie.²⁹

- Umgehend brach die Zahl der Studierenden ein. Die Einrichtung eines Assessment-Center genannten Aussonderungsverfahrens für examinierte Theologinnen folgte 1998. Dabei genügte die EKHN-Variante nicht einmal üblichen Standards diesem aus dem Bankwesen stammenden Verfahren. Von

²⁶JAN HERMELINK, Die Kirche als Dachorganisation und Symbolisierung des Unverfügbaren, in: ISOLDE KARLE (Hrsg.): a.a.O., S. 143

²⁷MATTHIAS DROBINSKI, Mission Zukunft, Kommentar zur EKD- Synode in Magdeburg, SZ, 07.11.11, S.4

²⁸CHRISTOPH BERGNER, a.a.O., S. 34

²⁹PFARRERAUSSCHUSS DER EKHN/PETER HÖHMANN/ DIETER BECKER, Pfarrberuf im Wandel, 2/2001)

den Vikarskursen wurden nur die nach Notendurchschnitt 'Besten' zehn zum Verfahren überhaupt zugelassen und ganze fünf jährlich übernommen³⁰. Was war das Ende vom Lied? Der ehemalige Synodale Siegfried Sunnus berichtet: „Ein Professor aus dem Theologischen Seminar Herborn, der für die Vikarsausbildung verantwortlich ist, stellt den aktuellen Stand zum Assessment-Verfahren (Synode 2001, Anm. F.S.) dar: Als es eingeführt wurde betrug die Durchschnittsnote des letzten der zehn zugelassenen Vikare/Vikarinnen 2,8. Diese stieg dann auf 2,3. Und jetzt? Wer 3,48 hat wird noch zugelassen. Und warum? Weil die Besten woanders sind! ' Wir haben die Vikare auf den Markt verwiesen und sie haben sich – nach anfänglicher Unsicherheit – orientiert: einige gingen nach Sachsen, andere nach Amerika oder in die freie Wirtschaft und wieder andere nach Kurhessen-Waldeck.' Fakt ist: die EKHN kann kaum noch auswählen, weil es nicht genügend Bewerbungen für das Verfahren gibt. Das Assessment ist am Ende.“³¹ Die Wirkung war nachhaltig und verheerend, blieb aber für die Verantwortlichen – gängige Praxis in der Kirche bei Führungskräften - folgenlos.

- Das Assessment-Center wurde abgelöst durch die aus der Automobilbranche stammende, deutlich moderatere Potenzialanalyse. Selbst dort gab es den Fall, dass eine Person, die das Verfahren zwar bestanden hatte, mit der schnöden Begründung abgewiesen wurde, man brauchte sie nicht!

- Auch danach, auch nach dem Synodenbeschluss 2007, führte weder die reale Mangellage zu entsprechender Einsicht und umgehenden Handeln noch motivierte der Synodenbeschluss von 2007 die Verantwortlichen zu angemessenen Maßnahmen! Über den Fortgang berichtet Pfr. Dr. Bergner im folgenden Artikel.

Damals gab es mindestens zwei Alternativen. Die erste: Die kommende Problematik der Pensionierungswelle ab 2016 war im Kern schon 1992/1997 bekannt³², und schon 2002 lagen auch praktikable Vorschläge guten Managements auf dem Tisch. So ein Vorschlag von Pfr. Richard Dautermann, kurzzeitig Referent in der Personalabteilung. Er schlug vor, die damals noch über den damals 2002 definierten Bedarf hinaus vorhandenen PfarrerInnen auf anderen Stellen zu 'parken', um spätere Lücken auffüllen zu können. Der Vorschlag wurde abgelehnt. Dautermann quittierte seinen Dienst. Die zweite: man hätte ergänzend für den Pfarrberuf intensiv werben können. Das war angesichts der gesellschaftlichen Großwetterlage sicher schon damals nicht einfach. Hätte aber bei einem als notorisch verlässlichen Arbeitgeber sicher Erfolge gezeitigt. Aber heute?

1.5.3 Planungsmodelle der Pfarrstellenzahl und PfarrerInnenzahl im Vergleich

Szenarientwicklung bis 2025

Wie wird sich die Zahl der PfarrerInnen in der EKHN entwickeln? Diese Größe kann nicht präzise prognostiziert werden, hängt sie doch von mehreren Variablen ab. Diese führen zu möglichen Entwicklungskurven, die insgesamt einen Korridor für Modelle bilden. In der Wissenschaft oder in anderen Unternehmen trägt man solchen Tatsachen dadurch Rechnung, dass zum Zwecke der Darstellung solcher unterschiedlicher möglicher Entwicklungsvarianten entsprechende Szenarien gebildet werden. Wir stellen solche Entwicklungsmöglichkeiten für die Anzahl der PfarrerInnen der EKHN an dieser Stelle dar (Abbildung 1.13. In der Planung der Kirchenverwaltung hingegen wird anders verfahren: Dort zieht man die – rechnerisch Präzision vorgaukelnde – Prognose³³ vor.

Erläuterung: dunkelblau (Synodenbeschluss 2007) und rot (Pfarrstellenbemessung 2025) sind die

³⁰SIEGFRIED SUNNUS, Pfarrberuf im Wandel 1970-2005, Berlin 2006, S. 315

³¹SIEGFRIED SUNNUS, a.a.O., S. 317

³²Vgl. EKHN 1997, Material zu Prüfauftrag 10, S. 17, dort die Statistik der 'starken' PfarrerInnenjahrgänge 1984ff, die ab 2016 dann in Ruhestand gehen werden

³³EKHN, Reader zur Pfarrstellenbemessung, Folie 16

Entwicklungsmodelle Pfarrstellen mit 4 Szenarien PfarrerInnenanzahl

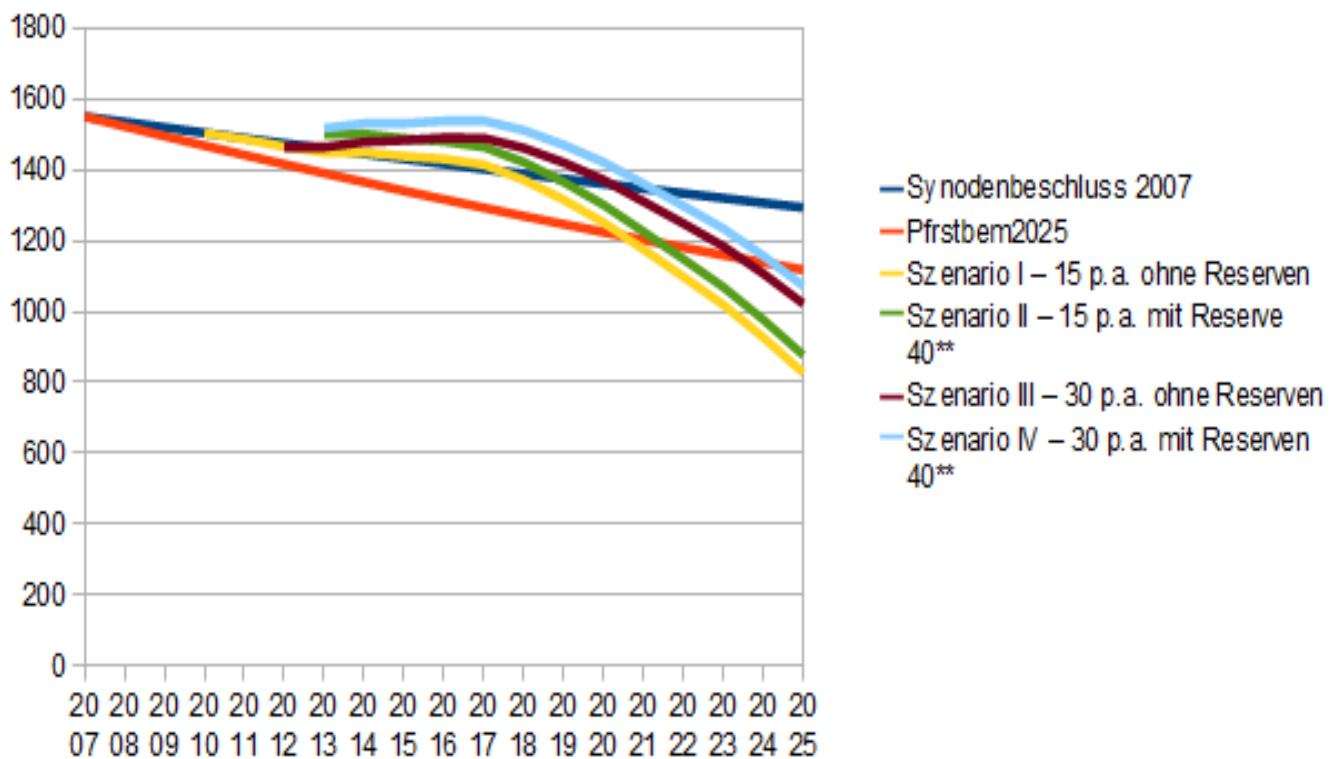


Abbildung 1.12: Entwicklungsmodelle Pfarrstellen mit vier Szenarien PfarrerInnenanzahl bis 2025

linear sinkenden Graphen der **Pfarrstellen** nach den beiden Modellen (Abbildung 1.13).

Gelb, grün, braun und hellblau sind Kurven der **Anzahl der verfügbaren PfarrerInnen** abgebildet. Relativ sicher ist derzeit zwar die Zahl der Pensionierungen. Nicht bekannt ist die Anzahl an Neuzugängen oder der Einsatz beurlaubter PfarrerInnen. In den zurückliegenden Jahren ab 2007 hat die EKHN durch den „Ankauf“ von PfarrerInnen aus anderen Landeskirchen versucht, den eigenen PfarrerInnenmangel zu lindern. Dies führte aber zu Konflikten mit anderen Landeskirchen, denn auch dort herrscht Mangel. Dieser Weg ist also in Zukunft obsolet. Es bleiben also zwei zu berücksichtigende variable Größen, die -je nach Kombination - zu vier unterschiedlichen Szenarien führen. die Variablen:

1. PfarrerInnen, die derzeit beurlaubt sind, also z.B. einen Auslandsdienst bei der EKD übernommen haben, in der Diakonie tätig sind, in Mutterschutz sind etc.. Sie werden mit rund 220 Personen angegeben und gelten nach dem Diagramm der EKHN zu schließen als voll verfügbar. Allerdings ist von dieser Zahl nur ca. 20%, also ca. 40 Personen, tatsächlich einsatzbereit.
2. Die zweite Variable ist die Zahl der zukünftig ausgebildeten PfarrerInnen, die jährlich in die EKHN übernommen werden. In den letzten Jahren waren 15 Personen p.a. in den Vikarskursen. 2012 soll die Kurszahl plötzlich auf 30 gestiegen sein. Inwieweit diese dann anschließend in den Dienst der EKHN wechseln ist eine andere Frage. Es heißt, dass aus dem gegenwärtigen Kurs nur sechs

Personen in den Pfarrdienst übernommen werden wollen. Von 15 Examinierten im letzten Herbst wollten nur drei in den Pfarrdienst.

3. Entsprechend den realen Voraussetzungen haben wir zusätzlich zwei Szenarien gebildet, eine auf der vielleicht realistischen Basis von 15, die andere auf der optimistischen Basis von jährlich 30 Neuzugängen an ausgebildeten VikarInnen. Zum Vergleich: Die Basis der EKHN-Planung geht von einer bei 32 Personen p.a. und ab 2009 beginnenden und bis auf 42 Neueinstellungen ab 2018 ansteigende Zahl an Neuzugängen aus. Auch hier besteht ein Konflikt mit den realen Fakten (s.o.). Mit solchen Wunschzahlen löst man das Problem der fehlenden Pfarrer vielleicht rechnerisch, aber leider nicht real.

Resultat der Szenarientwicklung

Die auf der Basis der Variablen entwickelten vier Szenarien für Pfarrerzahlen unterschreiten alle die Linie des Synodenbeschlusses der Pfarrstellen von 2007 – die erste schon 2017, die letzte, optimistischste, 2021. Selbst die Pfarrstellenzahl nach der Bemessung 2025 (rote Linie) kann im ungünstigsten Fall schon ab 2020, im günstigsten ab 2024 nicht mehr besetzt werden.

1.5.4 Das dicke Ende - Entwicklungsszenarien bis 2028

Szenarientwicklung bis 2028

Das dicke Ende kommt erst nach 2025. Grund: die Pensionierungswelle der starken Jahrgänge endet erst 2028. Berücksichtigt man auch diese Zahlen, dann wird der eigentliche Umfang der kommenden Problematik - und der aktuelle Handlungsbedarf hinsichtlich der Verstärkung der PfarrerInnenzahlen - unübersehbar. Werden im Jahr 2028 anstatt 1550 PfarrerInnen heute im worst case nur noch 600 übrig bleiben? Wird also innerhalb von 16 Jahren jede zweite Pfarrstelle wegfallen?

Entwicklungsmodelle mit Szenarien bis 2028

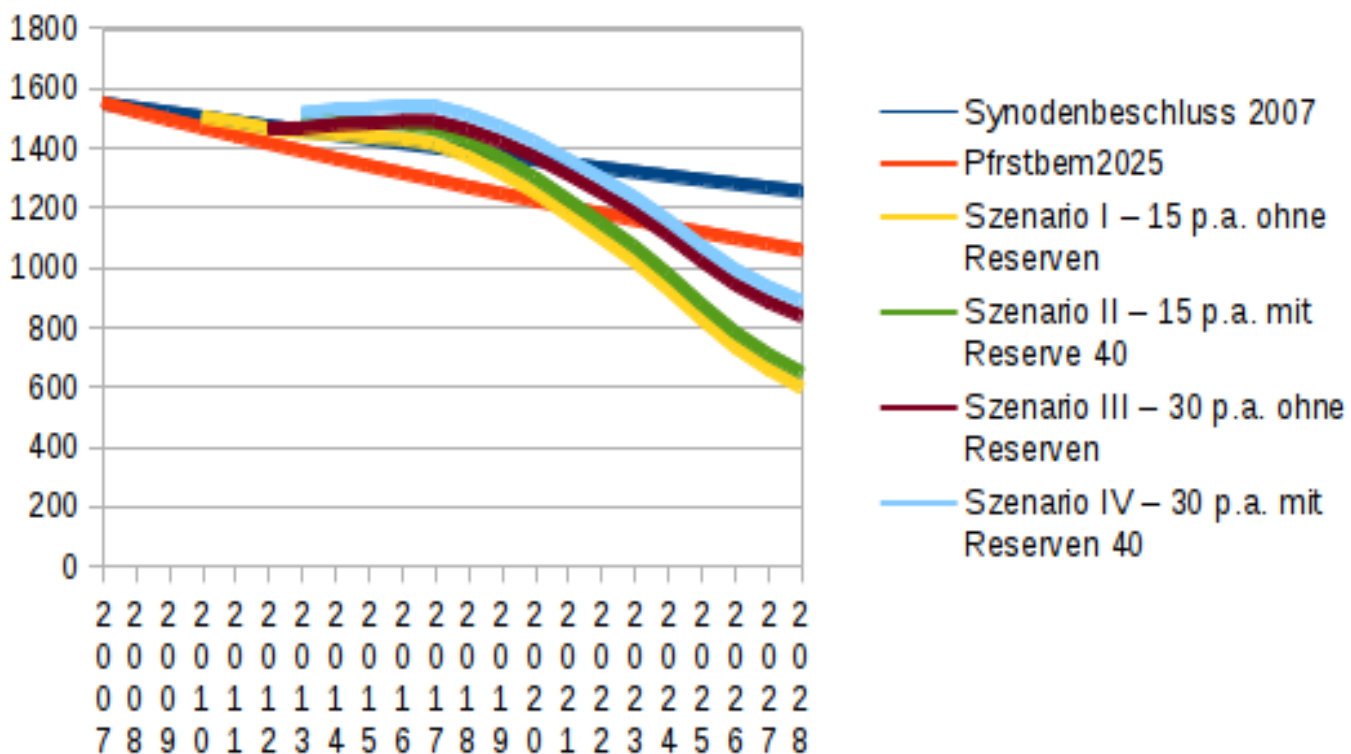


Abbildung 1.13: Entwicklungsmodelle Pfarrstellen mit vier Szenarien PfarerInnenzahl bis 2028

1.5.5 Lösung und Scheinlösung der Problematik fehlender PfarrerInnen

Es gibt es Möglichkeiten, darauf zu reagieren. Mit einer Lösung - und einer Scheinlösung (Tabelle 1.14).

1. Die Lösung: die Behebung der Ursachen.	2. Die Scheinlösung: die Reduktion der Pfarrstellen.
<p>Es fehlen PfarrerInnen. Man wirbt intensiv, macht den Pfarrberuf wieder attraktiv und gewinnt verlorenes Vertrauen bei der Jugend zurück. Junge Menschen mit den entsprechenden Qualitäten (!) könnten sich wieder für den Beruf entscheiden. Die Gemeinden sind im vergangenen Jahrzehnt immer stärker beschnitten worden: u.a. durch Kürzung der Pfarrstellen um 1,8 Prozent p.a. (1998 bis 2007), durch Kürzung finanzieller Mittel. Dies Problem wird bei einer Reduktion der Pfarrstellen um 1 Prozent und also in etwa dem Mitgliederrückgang entsprechend nicht weiter verschärft.</p> <p>Ein Problem entsteht hinsichtlich der Verwaltung, zeigt sich doch, dass das Fehlen der Pfarrer nicht allein externe Ursachen hat, sondern auf falschem Management beruht. Zuerst, 1997/1998 wurden Jahrgänge von ausgebildeten Vikaren komplett, dann im Assessment-Center (1998-2003) zum größten Teil abgewiesen. Noch 2007 bis 2010 wurden keine Mittel für die Werbung bereit gestellt (vgl. Artikel Bergner, s.u.).</p>	<p>Es fehlen PfarrerInnen. Die Pfarrstellenzahl wird reduziert. Durch diese Korrektur bringt man die PfarrerInnenzahl mit der Stellenzahl rechnerisch in etwa in Einklang.</p> <p>Das eigentliche Problem der Kirche, das der fehlenden PfarrerInnen, wird gar nicht thematisiert. Es wird kaschiert. Man versucht auf diese das Problem der Verwaltung zu lösen, sich für das Managementversagen rechtfertigen und zur Rechenschaft ziehen lassen zu müssen.</p> <p>Man schafft ein Problem bei den Gemeinden, die zunehmend schlechter mit Pfarrern ausgestattet werden, nachdem Pfarrstellen und Finanzmittel schon im letzten Jahrzehnt deutlich reduziert wurden. Infolge reduzierter Pfarrstellen haben die Gemeinden keine vernünftige Begründung leerstehende Pfarrhäuser weiter vorzuhalten. Der Druck zur Reduktion auch der Gebäude steigt. Schlussendlich wird dadurch das Fusionskarusell der Gemeinden, ebenfalls inputorientiertes (!) Leitziel der Kirchenreformen à la „Kirche der Freiheit“ beschleunigt und die Selbstbeschäftigungsquote steigt.</p>

Abbildung 1.14: Ergebnis

1.5.6 Zur Belastbarkeit der Personalstatistik und -prognose im EKHN-Reader

Wie steht es um die Belastbarkeit von Zahlen und Fakten in der Personalplanung der EKHN? Wir gehen etwas zurück, zum Reformprozess „Prioritätenplanung und Ressourcenkonzentration“, also in das Jahr 1997. Für dieses Jahr existieren aus der EKHN³⁴ für die EKHN hauptsächlich zwei grundsätzlich unterschiedliche Werte, einen intern kommunizierten mit einer Pfarrpersonenzahl von 1824 (s. Diagramm unten, Balken links); wir ignorieren hier, dass auch dazu noch folgende andere Werte offiziell in Umlauf kommen: 1857³⁵ oder 1875³⁶ oder auch 2000³⁷ Pfarrpersonen. Wir haben aus diesen verschiedenen die kleinste Zahl für die Gegenüberstellung zu den extern kommunizierten Zahlen ausgewählt (vgl. Balken links)

Der zweite Wert ist der von der EKHN an die EKD übermittelte Wert. Die EKD- Statistik³⁸ weist für 1997 gegenüber den EKHN internen Angaben nur 1538 Pfarrpersonen aus. Die Differenz beträgt 20 Prozent bis über 35 Prozent zu den EKHN- internen Angaben.

Auf der Basis der hohen, EKHN- internen Werte wurden damals 1997 die synodalen Beschlüsse zur Reduktion der Pfarrstellenzahl erwirkt.

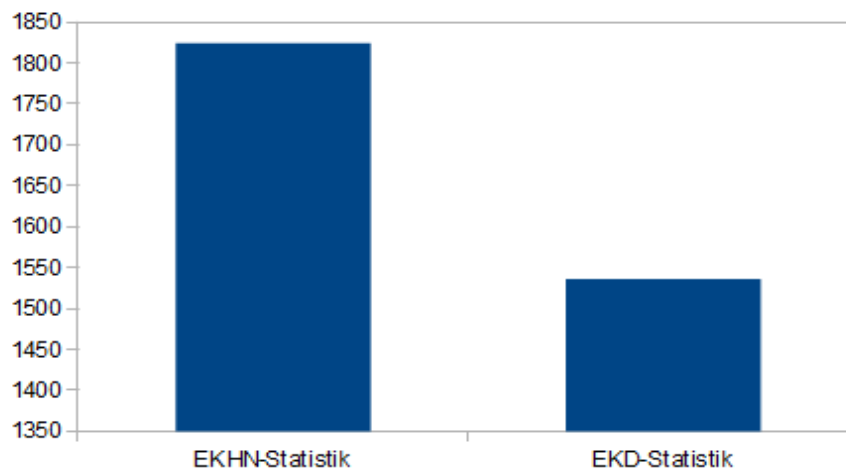


Abbildung 1.15: EKHN-Statistik und EKD-Statistik

Dies Problem setzte sich fort: „Auf synodale Fragen nach den tatsächlich besetzten Pfarrstellen, nach der Zahl von gemeindlichen und übergemeindlichen Pfarrstellen, nach den Einstellungsansprüchen von zunächst Zurückgetretenen und der Zahl der Stellen, die aus Kirchensteuermitteln finanziert werden und denen, die Gestellungsverträge mit dem Land Hessen haben, gab es unterschiedliche Zahlen aus der Abteilung Personalplanung.“³⁹ und der Bericht des Rechnungsprüfungsamts schloss über ein Jahrzehnt mit der Schlussbemerkung: „es existiert keine aussagekräftige Personalstatistik“.

³⁴Synodenvorlage zu „Prüfauftrag 10 Pfarrdienst“, S.10

³⁵EKHN, Beschlüsse der Kirchensynode, 1998, S.8

³⁶EKHN, Das operative Team informiert, 1998, S.6

³⁷ROMAN ROESSLER, Prioritätenplanung und Ressourcenkonzentration als Herausforderung, Tagung Arnoldshain, 1996, S. 17

³⁸Heft EKD, Statistischer Bericht TIII 912/97, vom März 2000, S. 74 unter der Überschrift Theologinnen und Theologen, die eine Pfarrstelle oder sonstige Stelle versorgen, unter dem Stichtag 31.12.2007

³⁹SIEGFRIED SUNNUS, a.a.O., S. 316

In den aktuellen Diagrammen der EKHN ⁴⁰ fällt neben den schon erwähnten, prinzipiellen Besonderheiten der Darstellungstechnik folgendes auf:

Beschriftung von Graphen im EKHN-Reader	korrekter Wortlaut einer Legende
„Pfarrstellenplanung mit 1 Prozent Absenkung“	„Synodenbeschluss 2007, Absenkung um 1 Prozent“
„Pfarrstellenplanung Soll Modell 2007 (Stufen)“ ohne Angabe der prozentualen jährlichen Reduktion	„Pfarrstellenbemessung 2025; Reduktion 2,2 Prozent ab 2013“
Anzahl der PfarrerInnen Ist-Stand im Jahr 2010 mit 1552 Stellen	Anzahl der PfarrerInnen Ist-Stand im Jahr 2010 gemäß RPA-Bericht 1512 ^a
Reduktionsquote von 1,8 Prozent p.a. ab 2007 ergibt bei den Gemeindepfarrstellen 776	Reduktionsquote von 1,8 Prozent p.a. ab 2007 ergibt bei den Gemeindepfarrstellen 749

Abbildung 1.16: Ergebnis

^aSYNODE DER EKHN, Bericht des Rechnungsprüfungsausschusses, Drucksache 11/71, S. 45

Weiterhin auffallend:

- ein Graph, bezeichnet als „Pensionierungskurve aller Pfarrer“ wird berechnet auf der Basis aller, auch der nicht Dienst tuenden PfarrerInnen. Von dieser Gesamtzahl werden die Pensionierungen abgezogen, was zu einem insgesamt freundlicheren Ergebnis führt.
- ein Graph trägt die Legendenbeschriftung "Pfarstellen IST-Kurve ohne Absenkung bis". Er zeigt eine Zahl von etwa gleichbleibend 1560, beginnt 2007, und endet 2016 - im Nichts. Ohne weitere Erläuterung...!
- Eine Differenzierung nach Inhabern halber Stellen ist nicht erkennbar.
- Die wichtige Differenzierung im Diagramm nach Gemeindepfarrstellen und sämtlichen Pfarrstellen unterbleibt.

Man vergleiche die Feststellung des ehemaligen Synodalen Siegfried Sunnus auf Seite 20.

1.6 Vom richtigen Management

1.6.1 Management oder Finanzkrämerei

Fassen wir die wesentlichen Aspekte der bisherigen Analyse zur Pfarrstellenbemessung 2025 zusammen. Die Synodenvorlage enthält ein Planungsmodell der Kirchenverwaltung, das eine Reduktion der Pfarrstellen um 2,2,% p.a. bis 2025 vorsieht. Es wird zunächst 2011 mit einem schon "traditionellen" Argumentationsmuster begründet (vgl. Kap. 1.2.). Die nackten Fakten korrespondieren aber nicht dem Argumentationsmuster. Die Begründung zeigt daher immer wieder Brüche und Unstimmigkeiten. "Interpretationshilfe" soll dem Mangel abhelfen, etwa wenn man die tatsächliche, nominale, steigende Entwicklung der Kirchensteuern als sinkend erklärt. Nicht besser verhält es sich mit dem ganz neuen Argumentationsmuster von 2012. Die entscheidende Steuerungskennziffer - vgl. 1.4.5. - wird nicht

⁴⁰EKHN, Reader zur Pfarrstellenbemessung, Folien 22, 23

gebildet. Die Entwicklungslinie der Zahl der PfarrerInnen nicht bis zum entscheidenden Jahr 2028 fortgeführt (vgö. 1.5.4.).

Das war die Ebene der Sachfrage, die wir in den vorausgehenden Kapiteln hoffentlich eindeutig klären konnten. Jetzt verlassen wir diese Ebene und steigen höher zur Managementebene. Beide Argumentationsmuster verraten den Managementansatz der Kirchenverwaltung. Auch dieses zweite Argumentationsmuster entspringt wie das "traditionelle" einem Denkansatz, der die Finanzfrage ganz offensichtlich zur Kernfrage der Kirche stilisiert. Nicht erst heute, auch diese Sichtverengung hat "Tradition" und stammt aus der schon erwähnten Tradition des Jahres 1997 und dem Synodenprojekt "Prioritätenplanung und Ressourcenkonzentration". Damals wurde die Richtung in eine von der Finanzfrage dominierte Down-Sizing-Reform - und eine von der Finanzabteilung dominierte Kirchenleitung überführt. Zum Schwungrad eines solchen, zusätzlich ideologisch motivierten Reformansatzes, wurde dann ab 2006 das EKD Reformpapier "Kirche der Freiheit", kurz KdF. Mit allen Konsequenzen in Form von Personalabbau, Pfarrdienstgesetz, aber auch Doppik, (inputorientierte) Fusionen, (inputorientiertem) Immobilienbestandsabbau ⁴¹ etc.

Eine Verengung der Sicht auf die Finanzfrage ist zu konstatieren, und auf eine Antwort der Theologen der Kirchenverwaltung wartet man bislang vergeblich. Hier wollen wir nicht vorgreifen, erinnern aber daran, dass die EKHN hier schon einmal weiter war, hieß es doch 1992: "Die Zukunft der Kirche entscheidet sich nicht an ihren Finanzproblemen... Die Krise der Kirche ist ihre mangelnde Überzeugungskraft und fehlende Beweglichkeit"⁴². Richtiges Management aus theologischer Verantwortung ist also nicht unbekannt - und die Behauptung entsprechender Positionen sollte in der Kirche nicht unmöglich sein...

Ganz anders die heutige, finanzbetonte Sichtverengung. Eine Verengung, die auch aus Sicht des Managements eines von Komplexität geprägten Unternehmens oder Betriebs völlig inakzeptabel ist. Schon formal, weil die Steuerung komplexer Systeme immer mit einer Mehrzahl zentraler Größen, kritischer Erfolgsfaktoren, gleichzeitig operieren muss. Schon Anfang der 90er Jahre wurde aus dieser Sicht bspw. von Norton/Kaplan das System einer "balanced scorecard" entwickelt, das später vielfach modifiziert wurde.

1.6.2 Die Pfarrstellenfrage im Licht richtigen, systemischen Managements

Wird die Finanzfrage zur Leitfrage, dann werden nicht nur die Finanzdezenten zu den heimlichen Kirchenleitern. Damit wird richtiges, ausbalanciertes systemisch-kybernetisches Management ausgehebelt und die Prioritätensetzung erfolgt dann nicht mehr nach sachlogischen Gesichtspunkten. Dies prinzipielle Problem lässt sich am konkreten Beispiel der Pfarrstellenbemessung gut nachvollziehen. "Wie viele Pfarrer werden wir uns leisten können?" so lautet dann die zentrale Frage. Das aber ist kein Management, sondern - mit Verlaub - Finanzkrämerei. Richtiges Management fragt: Wer erfüllt die wesentlichen Aufgaben der Kirche? Wo ist das Potenzial und das Erfolgspotenzial der Kirche? Antwort? Bei den Pfarrerinnen und Pfarrern. Begründung: sämtliche Studien bestätigen immer wieder deren hohe Bedeutung für die Kirchenbindung. Umfragen zur Beliebtheit von Berufsgruppen, in denen die PfarrerInnen seit Jahrzehnten den zweiten Rang nach den Ärzten verteidigen, ergänzen das Bild. PfarrerInnen repräsentieren die Kirche nach "außen". In großen Konzernen wird gerade die Erfüllung dieser Aufgabe auf der Grenze zwischen "Dinnen" und "Draußen" als zentral erachtet. Denn sie wissen: dies Bild, dies

⁴¹ ein Gegenmodell, ein auf realen Fakten basierendes Modell für das Immobilienmanagement wurde demgegenüber entwickelt in: FRIEDHELM SCHNEIDER, Kirchliches Immobilienmanagement, Darmstadt 2004

⁴² EKHN (Hrsg.), Person und Institution, S. 163

Gesicht, dieser Eindruck ist entscheidend für den Kunden. Mit diesem Eindruck kann manche Schwäche im inneren des Betriebes geglättet, ausgebessert oder aber übertüncht werden. Das gilt für die Kirche in viel stärkerem Maße.

Bei der aktuellen Verfassung der evangelischen Kirchen dürfte diese Tatsache von nicht zu unterschätzender Bedeutung für die "Stabilität" der Kirche sein! Schon im Laufe der Analyse hatten wir eine zentrale Kennziffer erstellt, die der Zusammenschau der hohen negativen Auswirkung für die Versorgung der Gemeinden durch die Reduktionsquote von Pfarrstellen und der unverhältnismäßig geringeren positiven Auswirkung auf die Entlastung des Haushalts. Vielleicht kann man das Ergebnis der pfarramtlichen Tätigkeit für die Kirche mit einer analogen Pareto-Formel beschreiben: 15% Mitteleinsatz erbringt 70% an Außenwirkung aller Berufsgruppen der Kirche. Aus einer solchen Sicht ist der Vorstoß der Pfarrstellenbemessung 2025 ein selbstzerstörerischer Akt der Kirche.

1.6.3 Lackmustest für das Management

Finanzkrämerei verdrängt systemisch-kybernetisches Management. In der Folge werden die andere kritische Erfolgsfaktoren der Kirche falsch gewichtet oder gar verkannt. In diesem Zusammenhang ist besonders die Frage des Theologennachwuchses zu erwähnen. Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, als werde das Thema in den Führungsetagen der Kirchenverwaltung als Randthema behandelt. Dabei ist es bei genauerer Betrachtung gerade in der Kirche wichtiger als die Frage der Liquidität, also der Finanzen! Die Reaktion der Jungen zeigt die Attraktivität eines Betriebs, einer Organisation. Für die EKHN zeigt sich rein quantitativ betrachtet kein rosiges Bild. Legte man optimistisch eine Zahl von zwölf in den Dienst tretenden VikarInnen p.a. zugrunde, dann wäre die EKHN für junge Führungskräfte in etwa genauso so attraktiv wie das Bistum Mainz. Allem Anschein nach wird aber aktuell selbst dies Ergebnis nicht erreicht! Pfr. i.R. Siegfried Sunnus berichtet in einem Leserbrief des Hess. Pfarrblattes, dass von derzeitigen Vikarskursen voraussichtlich am Ende nur sechs Vikare in den Dienst der EKHN treten wollen. Von 15 Examinierten waren im Herbst 2011 nur drei bereit ins Vikariat zu gehen⁴³. Der Lackmustest sowohl für die Pfarrstellenbemessung als auch das Pfarrstellengesetz der EKHN besteht also in der Reaktion des Nachwuchses. Ein Test, der nicht allein die EKHN, sondern ebenso die EKD-Vorgaben aus dem Papier KdF und dem Pfarrstellengesetz betrifft und trifft.

1.7 Die organisatorische Abwärtsspirale aufhalten

Fehlendes, auf Teilfragen verengtes, von der Finanzfrage dominiertes Management liefert keine auf der Basis von empirischer Wissenschaft und/oder Praxis begründ- und nachvollziehbare Entwicklungsmodelle für die Kirche. Nachweislich als falsch erkannten oder leicht falsifizierbaren Modellen aber fehlt die Unterstützung seitens der Basis. Sie bewirken Kopfschütteln oder Widerspruch, innere Emigration oder Opposition. Folge sind gegenseitige Vorwürfe. Sie lauten Renitenz auf der einen Seite, kognitive Realitätsverweigerung auf der anderen. Solche Entwicklung können sich über Jahre hochschaukeln. Die Stationen sind Einschüchterung, Kontrolle, Zwangsmaßnahmen in allen möglichen Formen bis hin zur Transformation der Kirchenordnung zum Machtinstrument. Die Deformation nicht nur von Strukturen, sondern auch von Personen wird die die unrühmliche Folge sein. Schon geht in der theologischen Wissenschaft die Rede von der Domestizierung der PfarrerInnen⁴⁴. Alles das sind stumpfe Schwerte,

⁴³SIEGFRIED SUNNUS, a.a.O., S. 316

⁴⁴ISOLDE KARLE, Pfarrerinnen und Pfarrer zwischen Interaktion und Organisation, in: KARLE (Hrsg), Kirchenreform, S. 179

denn „eine Kirche, die als autoritär erlebt wird, hat von vornherein verloren“⁴⁵. In der Praxis zeigt sich zunehmend eine Ermüdung und Verweigerung von Ehrenamtlichen. So konnte bei der jüngsten Kirchenvorstandswahl in der Ev. Kirche im Rheinland im Januar 2012 mangels KandidatInnen vielfach keine Wahl mehr stattfinden. Die letzten Bereitwilligen wurden also ohne Wahl verpflichtet. Die Beschleunigung der organisatorischen Abwärtsspirale durch Down-Sizing-Reformen à la KdF sind also in Gang gesetzt. Eine derartige Entwicklung führt zu Vertrauensschwund. Eine „unerhörte Misstrauenskultur in der Kirche“⁴⁶ konstatiert Peter Barrenstein, McKinsey-Berater und selbst Mitglied der KdF-Reformgruppe. Dies Misstrauen ist mittlerweile nicht mehr nur Nebenwirkung eines falschen Managements, sondern ist selbst zum Problem geworden, und zwar zum vordringlichen Problem. Denn „die Misstrauenskultur... verschleißt die Leistungspotenziale“⁴⁷. Einmal eingetreten, hat jedes Unternehmen, hat gerade die Kirche ein riesiges Problem. Im verantwortlichen Management gilt: „die guten Manager... tun alles, um Vertrauen zu schaffen; und sie verhindern alles, was Vertrauen unterminiert.“⁴⁸. Die Abwesenheit von Vertrauen ist einer zweiter Qualitätstest des Managements und also die Gegenprobe zum Lackmustest der Reaktion des Theologennachwuchses.

Die Lage ist ernst. Was tun? Die EKHN braucht keine Korrekturen an falschem Management, sondern eine Drehung um 180 Grad. Sie braucht richtiges Management. Richtiges Management, das handwerklich solide Arbeit leistet, auf der Sachebene seine Materie beherrscht, die Organisation kooperativ führt und Komplexität systemisch-kybernetisch steuert. Richtiges Management, das seine Aufgabe so erfüllt, „dass man es nicht merkt... Richtiges Management, wenn es gut, das heißt professionell gemacht wird, spürt man genauso wenig, wie einen perfekt passenden Schuh... alle Friktionen von falschem Management verschwinden.“⁴⁹.

Dazu braucht Führungskräfte, die sich ihres eigenen Verstandes ohne fremde Leitung bedienen, „Menschen, die in der Lage sind, das Wissen zusammenzuführen und die sich vom Statusdenken verabschieden. Menschen, die ihre eigene Wahrnehmung hinterfragen. Leute, die Konflikte transparent analysieren können und die mit offenem Visier streiten.“⁵⁰. Das wäre der Boden, auf dem Vertrauen langsam wieder wachsen könnte.

Die Synode der EKHN wird sich der Verantwortung für die 1,723 Millionen evangelischen Christen der EKHN bewusst sein. Sie wird in diesem Bewußtsein Entscheidungen zu treffen haben, die für einzelne Personen vielleicht schmerzhaft sein werden, aber für die Zukunft der EKHN und den Fortbestand der Reformation auf dem Boden Hessens unerlässlich⁵¹. Nur mit einer auf der Basis der realen Fakten und belastbaren Zahlen erstellten neuen Konzeption eines richtigen, systemisch-kybernetischen Managements wird es also nicht getan sein. Ohne die aber geht gar nichts.

Pfr. Friedhelm Schneider
Pfarrer, Immobilienfachwirt, IT-Entwickler
Heinrich-Delp-Straße 171
64297 Darmstadt
www.dokim.de; www.k-im.net

⁴⁵DETLEF POLLACK, Formen der individuellen Bindung an die Kirche und Grenzen kirchenreformerischen Handelns, in: ISOLDE KARLE (Hrsg.), Kirchenreform, Leipzig 2009, S. 144

⁴⁶Interview mit PETER BARRENSTEIN in „Zu dritt“, Kirchenzeitung der Ev.-Luth.Kirchenkreise Alt-Hamburg, Harburg und Stormann, 4/2008, S.12; interessant an der Sache: bei seiner ersten Studie, dem sog. Münchenprogramm, konnte McKinsey in der Ev. Kirche noch keine Misstrauenskultur konstatieren. Diese entstand erst nach dem Eindringen neoliberalen, einem guten und richtigen kirchlichen Managements zuwiderlaufenden Gedankenguts in der Kirche

⁴⁷JOACHIM KOHLHOF, Vom Nutzen ethischer Werte, Petersberg 2004, S. 70

⁴⁸FREDMUND MALIK, Management, Frankfurt/New York 2007, S. 86

⁴⁹FREDMUND MALIK, Management, Frankfurt/New York 2007, S. 63

⁵⁰Interview mit Zukunftsforscher ERIK HÄNDELER, Die Chefs der alten Schule haben ausgedient, SZ 31.12.11, S.25

⁵¹Vgl. auch das Interview mit FRIEDRICH-WILHELM GRAF, Für jeden Unsinn eine Formel, in: Wirtschaftswoche 16/2011, S. 114

2 Warum der EKHN die Pfarrer abhanden kommen

Zu den Gründen einer verfehlten Personalpolitik

Das Amtsblatt Juli 2010 brachte eine erstaunliche Meldung: Drei Studierende haben das 1. Theologische Examen bestanden. Im Dezember 2010 sind es dreizehn Absolventen. Mit dieser Zahl ist das Nachwuchsproblem der EKHN deutlicher sichtbar geworden, als es den Verantwortlichen lieb sein kann. Wie kommt es zu dieser Entwicklung, die die Lage der evangelischen Kirche in einigen Jahren erheblich prägen könnte?

Schon Anfang der neunziger Jahre vertrat der damalige Personalreferent die Auffassung, dass es viel zu viele Pfarrer gäbe. Er untermauerte diese Position mit vielen Zahlen. Sorgfältig prüfen konnte man allerdings diese Angaben nie, denn es wurden immer andere Kriterien zugrunde gelegt und nie eine Gesamtübersicht präsentiert. Die Folgen sind noch im Haushaltsplan 2006 nachzulesen, wenn es da (S.56 Anmerkung 7) heißt: „Auswertung aus alter Datei mit Unschärfen, da in den 90er Jahren nicht konsequent zwischen Stellen und Personen unterschieden wurde.“ Mal wurden Anstellungsverhältnisse genannt, mal Vollstellen, mal Teilzeitstellen, mal wurden Köpfe gezählt (also auch solche, die in keinem Anstellungsverhältnis mehr standen, aber möglicherweise einmal wieder ein Anstellungsverhältnis anstreben würden.) Wer sich mit diesen Fragen befasste, musste sich bald damit abfinden, dass es nicht gewünscht war, die tiefe Weisheit und Organisationskunst der Personalverwaltung kennen zu lernen und nachzuvollziehen. Im Gegenteil: konkretere Rückfragen wurden im Finanzausschuss einmal mit dem Verdikt, dass das „inquisitorische Fragen“ seien, erfolgreich zurückgewiesen. Freilich musste die Synode den Handlungsrahmen gesetzlich immer wieder abstecken, was sie in ständigen Novellierungen des so genannten „Erprobungsgesetzes“ treu und neu beschloss. (Auch ich habe mich bis zur Herbsttagung 1997 auf die Ausführungen der Verwaltung zu Personalkosten und -stellen verlassen.)

Als der damalige Personalreferent schon von der Synode mit standing ovations und einer bis dahin nicht gekannten ruhegehaltstfähigen Zulage in den Ruhestand verabschiedet worden war, trauten sich erstmals Vikare gegen die Kirchenleitung zu klagen. Das Erprobungsgesetz hatte so viele Novellierungen erfahren, dass am Schluss auch die Kirchenverwaltung selbst die gerade gültige Regelung nicht mehr überblickte. Die Klage des Vikarskurses war im Sommer 1998 erfolgreich. Alle Vikare mussten in den Pfarrdienst übernommen werden. Um keine weitere Niederlage vor dem kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts hinnehmen zu müssen, bot die Kirchenleitung dem nächsten Kurs, der bereits seine Klage eingereicht hatte, je Vikar eine Abfindung von 250.000 DM an, wenn sie die Klage zurückzögen und auf ein Pfarramt verzichteten. So wurden 5 Millionen DM für einen Vergleich fällig. So führte der Personalreferent etwa im Dezember 1998 aus, dass auch bei der geplanten „Reduktion um ca.360 Stellen bis 2011/12...die Landeskirche ...immer noch 300 Vollstellen mehr hätte als im Jahr 1970.“²⁷ Damit war jedem klar gemacht worden, dass die Kirche keine Pfarrer mehr braucht. Die Zahlen der Studienanfänger gingen deutlich zurück.

Man wird das Desaster hoher Abfindungen für Mitarbeiter, die nie welche geworden sind, vor Augen haben müssen, um zu verstehen, dass die Kirche in den nächsten Jahren außerordentlich vorsich-

²⁷Protokoll der 2.Tagung der 9.Synode, Dez.1998, S. 41f.

tig operierte. Charakteristisch war, dass die Frage des Nachwuchses synodal nicht verhandelt wurde. (Erstmals geschah das von Seiten der Kirchenleitung im letzten Bericht des Kirchenpräsidenten im Frühjahr 2010.) Man pflegte weiter das Gerücht, es gebe viel zu viele Pfarrer. Noch bei der Durchsetzung des Dekanatsstrukturgesetzes im Herbst 2000 spielte das Argument eine Rolle, dass die vielen in den schrumpfenden Gemeinden nicht mehr einsetzbaren Pfarrer sinnvoll in Profilstellen beschäftigt würden. Mancher Synodale stimmte dem Gesetz zu, weil es angeblich Pfarrstellen sichern würde. Nur wenige Monate später, in der Frühjahrssynode 2001, meldete sich Propst Eibach zu Wort. Er verwies auf die schwierige Lage in seiner Propstei. Die Zahl der Vakanzen liege oberhessenweit „noch knapp unter 10 Prozent, aber es gibt oberhessische Dekanate mit über 20 Prozent Vakanzen.“ Eibach stellte die Lage eindringlich und überzeugend dar. Am Ende seiner Rede zitierte er die Kirchenordnung, die von der Kirchenleitung die „ausreichende geistliche Versorgung der Gemeinden und die rechte Ausrichtung des kirchlichen Dienstes im öffentlichen Leben“ verlangt. Wer dabei die Gesichter der Kirchenleitung sehen konnte, wird das nicht vergessen. Die Antwort des Kirchenpräsidenten ließ nicht lange auf sich warten. „Ich kann jedes Wort unterschreiben, jedes Wort. Aber ich hätte es gern vorher gehört. Es gibt auch eine bestimmte Loyalität in Gruppen.“ Die Formulierung zeigt ein Handlungsmuster, das viele Jahre in der EKHN galt und vielleicht immer noch gilt. Wer Kritik übt, dem wird mangelnde Loyalität vorgeworfen. Hätte Eibach sein Anliegen dem Kirchenpräsidenten vorgetragen, hätte die Synode nie davon erfahren. Im Zweifel ist die „Loyalität in der Gruppe“ wichtiger als die Wahrheit für die Kirche. Der Auftritt Eibachs vor der Synode war der letzte dieser Art. Die neue Kirchenordnung erlaubt dergleichen nicht mehr. Die Kirchenleitung und ihre Vertreter im Kirchenordnungsausschuss haben daraus gelernt und die Konsequenz gezogen.

Damals – nach dem Auftritt Eibachs - allerdings wurde eine Sondersynode einberufen, die sich im darauf folgenden Herbst mit dem Thema Pfarrermangel befasste.

Für das weitere Verfahren war entscheidend, dass die Synode zwar viel beschloss, aber alle Beschlüsse als Material an die Kirchenleitung gingen. Unter Synodalen wird dieses Verfahren als „Beerdigung erster Klasse“ bezeichnet. Die Kirchenleitung war also frei, mit diesen Beschlüssen zu tun und zu lassen, was sie wollte. Als im Frühjahr die Personalplanung im Finanzausschuss vorgestellt wurde, erklärte der Personalreferent, dass es keine Änderungen in der Personalplanung geben würde. Auf Rückfrage, wie das mit den Synodenbeschlüssen der Sondersynode zusammenpasse, stellte er fest, dass er mit dem Vorsitzenden des Theologischen Ausschusses verabredet habe, dass man in Zukunft eine regelmäßige Kürzung der Pfarrstellen um 1 Prozent vorsehe. Auch dieses Verfahren hat exemplarische Bedeutung: An die Stelle einer synodalen Beratung tritt die Position eines Ausschussvorsitzenden. So hat der Ältestenrat, die Gruppe der Ausschussvorsitzenden und der Propsteisprecher, in den Reformbemühungen der letzten Jahre eine besondere Stellung bekommen, die ihm von der Kirchenordnung her nicht zukommt. Faktisch bedeutet das, dass einige wenige Ausschussvorsitzende die Entscheidungen der Synode entscheidend vorprägten. Aus Sicht der Kirchenleitung ist dieses Verfahren hervorragend gelungen. Immer wieder kann man feststellen, wie Beschlüsse der Synode anschließend in den Ausschüssen beraten werden und in der nächsten Synode nach Beratung durch den Ältestenrat in ihr Gegenteil verkehrt werden. (So ergab etwa die Aussprache der Synode im Herbst 2009 ein klares Votum für den Erhalt des Religionspädagogischen Studienzentrums in Schönberg, während im Frühjahr das Studienzentrum ohne Probleme geschlossen werden konnte.)

Die Vakanzproblematik in den Kirchengemeinden wurde nun durch Stellenstreichungen verringert: 1998 gab es noch 1201 Gemeindepfarrstellen, seit 2007 sind es noch 1034. Die Logik ist einfach und schlüssig: Wo es keine Stellen gibt, kann es auch keine Vakanzen geben.

Im Dt. Pfarrerblatt ist die Entwicklung im Gemeindepfarrdienst scharf kritisiert worden: „Es geht konkret um die immer unerträglicher werdende Geringschätzung, ja geradezu Verachtung der Theologie und der Arbeit von Theologinnen und Theologen im Gemeindepfarramt. Auf der Synode der Ev. Kirche von Westfalen zum Beispiel wird kirchenoffiziell davon geredet, dass die Streichung von Gemeindepfarr-

stellen den Gemeinden und Kirchenkreisen zugute komme. . . . Wann ist je so abfällig und entwürdigend über diesen Berufsstand geredet worden?“¹ Die Strategie der hessen-nassauischen Kirchenleitung und der sie mittragenden Synodalen war da klüger. Die ständige Verschiebung von Mitteln und Stellen zu Lasten der Gemeinden hat man immer kaschiert und beschönigt. Wer sich zur Wehr setzte, dem wurde eben Illoyalität und mangelndes Vertrauen in die Kirchenleitung vorgeworfen. Unglücklicherweise entfielen auch just da Pfarrstellen, wo es Beschwerden geben hatte. Was ein reiner Zufall war, der sich leider zufällig wiederholte. So hält man sich unter den Pfarrern zurück oder man hält es mit dem DSV, der nach dem Dekanatsstrukturgesetz über die Pfarrstellen verfügt.

Im April 2007 verkündete die Stellvertretende Kirchenpräsidentin, dass man in Zukunft von einer jährlichen 2 Prozentigen Kürzung der Pfarrstellen ausgehen wolle. Auf Einwände aus der Synode legte sie dar, dass es ohnehin nicht mehr die Personen gebe, mit denen die Stellen besetzt werden könnten. Die Pröpste, so die Stellvertreterin des Kirchenpräsidenten in ihrer Rede, „gaben der Hoffnung Ausdruck, dass in der nächsten Zeit doch mehr Menschen Theologie studieren könnten. Das kann ja sein, und wir werben ja auch für das Theologiestudium, aber wir können unsere Planung nicht auf Hoffnung gründen.“²⁹ Die Kirchenleitung plante in ihrem Perspektivpapier schon eine Entlastung in der Gemeindegemeinschaft und schlug Gemeindegemeinschaftsmanager vor, die Verwaltungsaufgaben und anderes übernehmen. Sie könnten für mehrere Gemeinden gleichzeitig tätig werden. Das würde der Kirchenleitung neue Einflussmöglichkeiten auf die Gemeinden eröffnen. Auf diesem Wege ließe sich schon die gewünschte Vernetzung der Gemeinden betreiben. Die Kirchenvorstände könnten sich auf das „Wesentliche“ konzentrieren, was heißt, dass sie der Verwaltung nicht ins Handwerk pfuschen.

Nicht erst die bisher fiktive Berufsgruppe der Gemeindegemeinschaftsmanager ist ein Hinweis darauf, wie man am Paulusplatz über den Gemeindepfarrdienst denkt. Das Dekanatsstrukturgesetz ermöglichte, auch andere Berufsgruppen auf Pfarrstellen zu setzen. Nachdem man festgestellt hatte, dass es statt des Pfarrersüberhangs einen Pfarrermangel gab, ließ sich leicht begründen, warum man nun auf Dekanatsstufe auch Journalisten, Betriebswirte, Psychologen, Sozialpädagogen und Gemeindepädagogen mit Pfarrstellen versorgen musste.

Diese Entscheidung birgt Implikationen, die wenigstens kurz erwähnt werden sollten: Der Gemeindepfarrdienst kann auf diese Pfarrstellen nicht mehr zurückgreifen. Gottesdienst oder Kasualvertretung kann eben von einem Journalisten nicht übernommen werden. Im pastoralen „Kerngeschäft“ wird der Gemeindepfarrer von der mittleren Ebene in der Regel nicht entlastet werden können. Das ist auch so gewollt. Denn der Gemeindepfarrer soll nach Ansicht des Personalreferenten die „Grundversorgung“ sichern. (Dieser Begriff ließ sich nicht widerstandslos durchsetzen. Deshalb wird er derzeit nicht mehr gebraucht, ist aber weiter „handlungsleitend“.) Die Grundversorgung lässt sich nämlich nach Ansicht der Kirchenverwaltung auch mit deutlich weniger Pfarrern, z.B. durch Prädikanten und andere Ehrenamtliche sichern. Die Phantasie der Verwaltung, wie leicht sich das gemeindliche Leben durch allerlei Billigangebote gestalten lässt, darf nicht hoch genug geschätzt werden. Wirklich professionell geht es nämlich erst in den höheren Ebenen der Verwaltung zu. Deshalb mussten dort auch die Gehälter deutlich erhöht werden, um die neuen, gewachsenen Verantwortlichkeiten auch haushaltstechnisch korrekt abzubilden. Zu den Besonderheiten der Gehaltsstruktur gehört in der Kirchenverwaltung auch, dass es keine Rückstufung gibt, wenn ein Kirchenbeamter seine Stelle wechselt. Das führt zu einem interessanten Personalkarussell, das sich in diesem Herbst zum ersten Mal schon sehr erfolgreich für die Betroffenen gedreht hat. Ein B 3 Beamter tritt von seinem Posten zurück, behält sein Salär und ermöglicht dem nächsten auf B 3 zu kommen.

Die veränderte Sicht des Gemeindepfarrdienstes zeigt sich auch im Bedeutungswandel des Pfarrhauses. Die Anfänge auch dieses Paradigmenwechsels liegen in den 90er Jahren. Damals stellte die Personalabteilung die These auf, die Pfarrhäuser wären ein Privileg der Pfarrei, das es abzuschaffen

²⁹Protokoll der 7. Tagung der Zehnten Kirchensynode, S. 87

gelte. Deshalb müssten die Umlagen für die Pfarrhäuser erhöht werden. Nachfragen über die tatsächlichen Kosten – auch im Vergleich zu anderen Kirchen – hat man damals nicht beantwortet. Die Logik der Vertreter dieses Standpunkts war einfach: Die Bauunterhaltung der Pfarrhäuser koste jedes Jahr einige Millionen DM. Diesen Ausgaben standen keine Einnahmen gegenüber. Das lag (und liegt) daran, dass Pfarrer, die ein Pfarrhaus bewohnen, ihren Ortszuschlag nicht ausbezahlt bekommen. Dieser nicht bezahlte Anteil des Gehalts aber wird im Haushalt nicht ausgewiesen. Obwohl die Pfarrer über den Ortszuschlag jedes Jahr damals etwa 15 Millionen DM (Diese Zahl hat der Personalreferent immerhin im Finanzausschuss vorgetragen.) für die Pfarrhäuser entrichteten, tauchten diese Beträge im Haushaltsplan nicht auf. Was nicht im Haushaltsplan steht, das gibt es nicht. Wer sich allerdings die Mühe macht, die Ausgaben und Einnahmen (einbehaltener Ortszuschlag) der Bauunterhaltung gegenüber zu stellen, macht die erstaunliche Feststellung, dass die Kirche mit ihren Pfarrhäuser beträchtliche Summen erwirtschaftet hat. Für die Jahre 1983 bis 1991, für die entsprechende Zahlen vorliegen, sind das knapp 100 Mio DM.³⁰ Es ist schon erstaunlich, wie eine Kirchenverwaltung ein gutes Geschäft mit den Pfarrern in deren Privileg umzudeuten vermag.

Auch wenn in dieser Frage die Mühlen der Verwaltung langsamer gemahlen haben als bei anderen Reformen, ist das Ergebnis doch umso beeindruckender. Die Gemeindepfarrer haben heute überwiegend Präsenzpflcht, aber daraus ergeben sich vor allem Pflichten für sie und die Kirchengemeinden. Die Kirchengemeinden haben seit 2009 die Baulast, wogegen übrigens nichts einzuwenden ist, wenn sie auch die Gesamtverantwortung für die Pfarrhäuser hätten. Doch anders als bei den übrigen Mietverhältnissen, von denen viele Hundert erfolgreich von den Gemeinden verantwortet werden, mischt sich die Kirchenverwaltung von Anfang an in die Pfarrhausnutzung mit Verwaltungsverordnungen etc. ein, was erhebliche Folgen hat. Denn (unerklärtes) Ziel der Neuregelung ist auch der regelmäßige Verkauf von Pfarrhäusern. So wurde auf der Synode November 2008 von der Kirchenverwaltung festgestellt, dass „gerade ein Pfarrhaus, drei Gemeindehäuser und zwei sonstige kirchliche Gebäude verkauft worden“ sind. „Wenn... die Ziele zur Reduzierung des Immobilienbestandes erreicht werden sollen, sind noch weitere Anstrengungen und eine stärkere kirchenpolitische Steuerung erforderlich.“³¹ Kirchenpolitisch steuern kann man dann gut, wenn man die Gemeinden und die Pfarrer finanziell unter Druck bringt. Das erlaubt die neue Regelung in hervorragender Weise. Sie birgt auch jene Flexibilität, die nötig ist, dass nie zu viele Gemeinden gleichzeitig unter Druck kommen, damit ein Solidarisierungsprozess unterbleibt. Als das neue Modell gelegentlich in einer größeren Runde vorgestellt wurde, waren auch vier Dekane anwesend. Die lachten nur und sagten, dass die Gemeinden sehr bald bereit sein würden, ihre Pfarrhäuser abzugeben. Keiner der Dekane lebte noch in einem Pfarrhaus. Über die steuerlichen Vorteile des Eigenheims wussten sie gut Bescheid. Sie winkten dem, der von der Präsenzpflcht befreit ist.

Der Heidelberger Theologe Gerhard Rau hat sich in einer Stellungnahme zur Kirchenordnungsdebatte seiner Landeskirche auch mit der Bedeutung des Pfarrhauses befasst. „Mit der Abwertung der Pfarrgemeinde, verfassungsmäßig gesehen, ist die kritische Frage verbunden: was wird denn in Zukunft noch der Identifikationspunkt für ein evangelisches Christsein sein können? In der Tat, über Jahrhunderte war dies der mit seiner Familie im Pfarrhaus residierende (Residenzpflcht) Pfarrer. Wenn Pfarrhaus und Predigtkultur, beides einst mit hohen Selbstansprüchen versehen, ihre zentrale Funktion für ein evangelisches Christsein angeblich eingebüßt haben oder einbüßen werden., so ist die Suche nach Äquivalenten dringend.“³²

Solche Anfragen bekümmern die Reformer am Paulusplatz nicht. Die Stellungnahme eines Heidelberger

³⁰Bei der Berechnung wurden die jährlichen Differenzen zwischen dem einbehaltenen Ortszuschlag und den Bauunterhaltungskosten mit 7 Prozent verzinst. Dieser Zinssatz dürfte in der fraglichen Zeit deutlich unter den Erträgen liegen, die mit dem Vermögen der EKHN zu dieser Zeit erwirtschaftet wurden.

³¹Protokoll der 12. Tagung der Zehnten Kirchensynode, S. 136

³²Gerhard Rau, Anmerkungen zum Entwurf einer Grundordnungsneuerung 2006/2007 in der Badischen Landeskirche, Drucksache 58/08 der 10. Synode der EKHN, Stellungnahme 81.

Theologieprofessors ist kostenlos und nicht beauftragt. Wie viel wichtiger und attraktiver ist dagegen die millionenschwere Organisationsberatung, mit der sich der Verkauf vieler Pfarrhäuser und anderer kirchlicher Immobilien realisieren lässt.

Auch im Zusammenhang mit der Werbung für den Nachwuchs hat die Kirchenleitung in Zusammenarbeit mit wichtigen Synodalen deutlich gemacht, dass sie kein ernsthaftes Interesse am Nachwuchs hat. Nachdem 2007 offiziell erstmals das Nachwuchsproblem in der Synode durch ein Mitglied der Kirchenleitung - sozusagen versehentlich - benannt wurde, hat es eine Reihe von Nachfragen und Anträgen in dieser Sache gegeben. Das Schicksal dieser Versuche, das Problem bekannt zu machen und auf Abhilfe zu sinnen, passt ins Bild: Eine entsprechende Anfrage in der Frühjahrsynode 2008 an den Kirchenpräsidenten wird erst gar nicht beantwortet. In einer gemeinsamen Synode mit der Kurhessischen Kirche legen die beiden Kirchen eine Broschüre für Studienanfänger vor. Sie erscheint im Juni 2008, also nach Abschluss des damaligen Abiturs, ohne die Möglichkeit diesen Abitursjahrgang noch zu erreichen. Der Versuch Haushaltsmittel bereit zu stellen, scheitert zweimal im Finanzausschuss und einmal mit längerer Diskussion in der Synode.³³ In der gleichen Synode im Herbst 2009, in der die Kirchenleitung 20 Mio € für die Erprobung neuer Modelle fordert³⁴, erklärt sie es für unmöglich 20.000 € für Nachwuchswerbung in den Haushalt einzustellen. Die Zusage, auch ohne zusätzliche Mittel die gewünschte Aufklärungsarbeit voranzubringen, wird nicht eingehalten. Eine Rückfrage bei Religionslehrern im Herbst 2010³⁵ ergibt: keiner hat etwas von einer Werbung der Kirchenleitung für den Pfarrberuf gehört.

Seit dem ersten öffentlichen Eingeständnis, dass man von einem zukünftigen Pfarrermangel ausgehen müsse, vergingen bisher also drei Schuljahre, ohne dass die Kirche in den Abitursjahrgängen nennenswert und engagiert für ihre Arbeit und den Pfarrberuf geworben hätte. Offiziell hat sich Kirchenpräsident Jung in seiner Rede zur Lage in Kirche und Gesellschaft im April 2010 erstmals mit der Problematik befasst. Bezeichnenderweise wird das Thema als EKD Thema eingeführt: „Mittelfristig deutet sich für einige Gliedkirchen der EKD Pfarrermangel an“ Nach Jahren der Untätigkeit der Kirchenleitung stellt Jung fest: „Wer heute mit dem Studium beginnt, wird erst in acht Jahren in den Pfarrberuf kommen. ... Und ab 2017 gehen jährlich 70 bis 90 Pfarrern und Pfarrerinnen in den Ruhestand.“³⁶ Über die Zahl der derzeitigen Theologiestudierenden der Landeskirche erfährt die Synode nichts. Die drei Jahre, die wir bisher versäumt haben, um Nachwuchs zu werben, werden eine nicht geringe Lücke in der Pfarrversorgung hinterlassen.

Wie groß der Unterschied inzwischen zu anderen Arbeitgebern ist, mag der Bericht einer ehemaligen Konfirmandin zeigen: Sie studiert erfolgreich BWL und erzählt, dass sie immer wieder zu Veranstaltungen von Firmen eingeladen wird. Eine hatte sie gerade in Frankfurt besucht. Den Studierenden war eine Aufgabenstellung vorgelegt worden, die sie gemeinsam lösen sollten. Der Vorstandsvorsitzende dieser weltweit agierenden Firma mit einigen zigtausend Angestellten, ließ es sich nicht nehmen bei einem Zwischenstopp in Frankfurt vom Flughafen zu den etwa 15 Studierenden zu fahren, um bei ihnen mit den Vorzügen seiner Firma zu werben.

Kürzlich hat der Münchner Theologe Friedrich Wilhelm Graf das Niveau der Theologen beklagt und zugespitzt formuliert. „Seit zehn Jahren gingen die Abiturnoten der Theologiestudenten nach unten.

³³Protokoll der 15.Tagung der 10.Synode, Nov.2009, S.247-249.

³⁴Protokoll der 15.Tagung der 10.Synode, Nov.2009, S.132.

³⁵Ein Austausch im Pfarrkonvent des Dekanats Bergstraße im Januar 2011 bringt das gleiche Ergebnis. Auch einfache Flyer finden nicht den Weg zu den Religionslehrern der Schulen.

³⁶„Ihr seid das Licht der Welt“ Bericht zur Lage in Kirche und Gesellschaft für die 1. Tagung der Elften Kirchensynode der EKHN, S.17.

Noch nie sei der Theologenanteil in der Studienstiftung so niedrig wie jetzt gewesen. . . Die promovierten Theologinnen gingen lieber in die Industrie als zur Kirche“³⁷ Graf hatte schon einige Monate zuvor den Kirchenvertretern vorgehalten, dass sie im gesellschaftlichen Diskurs kaum noch wahrgenommen würden.³⁸ Mit einigen hochdotierten Verwaltungsfachleuten und ehrenamtlich tätigen Prädikanten und Lektoren wird die Kirche freilich im gesellschaftlichen Diskurs kaum noch zu Wort kommen können. Sollte sie ihre pastorale Präsenz in der Fläche weiter verringern, wird ihr auch noch das Vertrauen abhanden kommen, das sie sich in Jahrhunderten bewahren konnte.

Durch ihren Umgang mit dem theologischen Nachwuchs gibt die Kirche nicht nur wichtige Signale, ob sie Menschen für ihre Arbeit braucht, sondern auch welche.

Warum fehlt es an theologischen Nachwuchs?

Ob sich Menschen berufen fühlen, Pfarrer zu werden, kann man nicht wirklich steuern. Die gesellschaftliche Großwetterlage ist sicher zur Zeit für ein solches Studium nicht günstig. Dennoch gibt es Gründe, die die Kirche zu verantworten hat. Einige seien genannt:

1. Es gibt eine wachsende Sorge, ob die Kirche ihre Stellung wird halten können. Seit Mitte der achtziger Jahre wird diese Sorge in immer neuen Varianten vorgetragen und führt zu immer neuen Reformvorhaben. Angst ist ein schlechter Ratgeber zur Bewältigung der Zukunft. Inzwischen ist die Sorge berechtigt, ob die Kirche ihre Stellung mit wenigen Pfarrern wird bewahren können.
2. Die seit einigen Jahren umgesetzte funktionale Kirchentheorie, die die Differenzierungen der Gesellschaft aufnehmen will, meint mit deutlich weniger Pfarrern auskommen zu können. Wer erst einmal begonnen hat, den Pfarrdienst in seine verschiedenen Funktionen zu zerlegen, kommt schnell zu dem Schluss, dass es viel besser sei, einen Journalisten für die Öffentlichkeitsarbeit, einen Psychologen für die Seelsorge, einen Pädagogen für den Unterricht, einen Verwaltungsfachmann für die Verwaltungsarbeit und einen Architekten für die Baumaßnahmen anzustellen als einen Pfarrer, der dies alles mehr oder weniger in seinem Amt zusammen mit dem Kirchenvorstand leisten soll. Die spezifische Aufgabe des Gemeindepfarrers als *minister verbi divini*, dem zur Verkündigung des Wortes Gottes eine Gemeinde anvertraut ist, ist aus dem Blick geraten.
3. Die Arbeit in den Gemeinden ist systematisch abgewertet worden. Pfarrer und Gemeinden sind seit Jahren mit Strukturfragen und Sparmaßnahmen beschäftigt, während für die Reformen der Kirchenleitung nie Geld gefehlt hat. Inzwischen höre ich, dass Gemeindepfarrer interessierten Schülern vom Theologiestudium abraten.
4. Das theologische Interesse und die Beschäftigung mit den Kernfragen einer pastoralen Existenz sind zugunsten von soziologischen, organisatorischen und strukturellen Fragen zurückgetreten.
5. Die Milieuverengung, das Kirchturmdenken, die geringe Resonanz, die der Arbeit der Gemeinde vorgeworfen werden, finden sich exemplarisch gerade bei jenen Funktionären wieder, die diesen Vorwurf erheben.
6. Es ist charakteristisch für unsere Kirche, dass sie sich zur Zeit vor allem als Organisation versteht. In manchen Gesprächen wird schlicht das Wort „Kirche“ durch „Organisation“ ersetzt.

³⁷FAZ 18.11.2010, S.2.

³⁸FAZ, 1.4.2010, Friedrich Wilhelm Graf, Was wird aus den Kirchen?

Die vielen Organisationsberater, die die Kirche in den letzten Jahren engagiert hat, haben ihre Spuren hinterlassen. Eine Organisation braucht keine Pfarrer.

Was ist zu tun?

Die Kirchenleitung ist eindringlich an ihre Pflicht zu erinnern, für „die ausreichende geistliche Versorgung der Gemeinden“ zu sorgen. Kürzlich hat ihr das Kirchliche Verwaltungs- und Verfassungsgericht mangelnde Fürsorge für den Gemeindepfarrdienst bescheinigt. Sie sollte dieses Urteil auch im hier beschriebenen Kontext bedenken.

Die Kirche muss motivierte und engagierte Menschen für das Theologiestudium gewinnen. Dazu bedarf es konzeptioneller Überlegungen, die zeitnah vorgelegt und umgesetzt werden müssen.

Das Gemeindepfarramt ist wieder attraktiver zu gestalten.

Die Synode hat eine besondere Verantwortung. Sie sollte die Arbeit des Personalreferats konsequent kontrollieren und entsprechende Vorlagen beantragen. Missstände in diesem Bereich dürfen nicht hingenommen, sondern müssen umgehend abgestellt werden.

Dr. Christoph Bergner, Pfr.
Darmstädter Str. 11
64625 Bensheim

3 Befristung – Verfassung – Verantwortung

Pfarrstellenbefristung in der EKHN - Zum Führungsversagen der Kirchenverwaltung

3.1 Befristung von Inhaberschaften (Gemeindepfarrstellen)

Die Synode der EKHN hat versucht – in gut reformatorischer Manier – einem sich entwickelten pastoralen Gewohnheitsrecht einen Riegel vorzuschieben: Der dauerhaften Übertragung einer (Gemeinde-)Pfarrstelle.

Dabei sollten nach dem Synodenbeschluss vom 26.11.2003 einerseits eine formale Pfarrstellenbefristung auf 10 Jahre erfolgen und andererseits eine vorauslaufende Bilanzierung samt Entscheidung über die weitere Inhaberschaft der bisherigen Stelle vorgenommen werden. Auslöser dieser sinnvollen, wenn auch eigentlich überflüssigen Gesetzesinitiative war die Erfahrung, dass menschliche Unzulänglichkeiten sich auch zwischen einem Kirchenvorstand und ihren pastoralen Mitarbeiter/inne/n ergeben können. In früheren Zeiten wurde mit dem Begriff „Ungedeihlichkeit“ (§ 35a des EKHN-Pfardienstgesetzes; kurz: PfdG) dieser Divergenzsituation ein „Name“ und ein Verfahren gegeben. Aufgrund einiger – zahlenmäßig eher marginal anzusehenden (weniger als 2%) – Streitfälle pro Jahr wurde ein seltsamer Machtkrieg zwischen Gemeinde einerseits und Pfarrpersonen andererseits insgesamt geführt. Unbeachtet blieb, dass die überwiegenden Mehrzahl der „pastoralen Gemeindeverhältnisse“ geordnet und zufrieden stellend gestaltet bzw. organisiert sind. Da im Gegensatz zu anderen Landeskirchen (wie z.B. in der rheinländischen Kirche) nicht die Kirchengemeinde Anstellungsträger und damit als Arbeitgeber Gehaltsspender ist, sondern die Landeskirche, bleiben viele ökonomistische Debatten in den Kirchengemeinden hinsichtlich der „Kosten“ der Pfarrpersonen glücklicherweise außen vor. Befristungen bei Gemeindestellen sind zudem für Personen im Pfarrvikariat und Zusatzpfarrstellen durchaus bekannt, wenn die Pfarrperson nicht Inhaber/in einer Pfarrstelle wird, sondern Verwalter/in. Inhaber von Funktionsstellen (ca. $\frac{1}{4}$ aller Stellen) waren im Blick auf das Befristungsmodell des PfdG der EKHN nicht betroffen, weil diese Stellen per se befristet übertragen werden. Betrachtet man die Ausgangslage zur Befristungsdebatte nüchtern und ohne eine eng geführte gemeindeideologische Fokussierung (beispielsweise als Calvinist oder Evangelikaler), erweisen sich aus personalstrategischer Sicht, die in 2003 erfolgten Gesetzesänderungen als seltsam unnötig und zugleich zweckfremd. Letztlich war dieser Akt schon deshalb überflüssig, weil – eine aktive Personalstrategie vorausgesetzt – sowohl die Personalverwaltung als auch die Leitung auf Dekanats- oder Propsteiebene bei angemessener und frühzeitiger Führungsfunktion Problem- und Konfliktfällen hätten verhindern können. Schließlich muss man ja als Führungskraft nicht bis zum Ende des 10. Jahres warten, um ein akutes Personalproblem zu bearbeiten, welches schon im ersten oder sechsten Jahr oder nach einer KV-Wahl auftreten kann. Dass (kirchliches) Leitungs- und Verwaltungspersonal aufgrund des eigenen Führungsmankos (z.B.: Unerfahrenheit, Kompromissperson, Führungsunfähigkeit, Angst vor Konflikten, mangelnde Führungserfahrung und –neigung) häufig leider selbst zu einer Chaotisierung der Situation beitragen hat, blieb in der Diskussion gänzlich außen vor. Auch blieb unbeachtet, dass allzu leichtfertig „evangelischen Stimmungsschwankungen“ nachgegeben wurde, um einem Modetrend (z.B.: Die Pfarrer sind an allem Schuld – wie 2006 durch das Kirche-der-Freiheit-Papier der EKD oder durch ökonomistische Heilstrends von meist ökonomischen Unerfahrenen innerhalb von Kirche zum Besten gegeben werden) ein „Gebe-

nedeit seiest du, Ökonomie“ zu rezitieren. Im Gesetzesverfahren der Befristung und anschließend in den rechtlichen Auseinandersetzungen brach ein seltsamer „Glaubenskrieg“ zwischen einer mehr basisgemeindlichen Ideologie (kirchentheoretisch: Kongregationalismus) und einem mehr kirchenhierarchischen Prinzip (Ämterbewusstsein, Pastoral-/Episkopalismus) aus. Die der Befristung voraus laufenden Bilanzierungsverfahren, die im Dezember 2010 alle durch das Verfassungsurteil nichtig wurden, waren stetiger Anstoß in den Gemeinden. Entweder waren sie schlicht unsinnig, bürokratisch überfrachtet bzw. einfach nervig, weil unnötig. Denn – so eine sinnige Ehepaarberatungsregel - nur die Dummen machen in einer funktionierenden „Ehe“ nach einem Fix-Datum eine „kritische“ Bilanz, um die emotionale Verbindung rational zu „verbessern“. Schließlich werden bei diesen Verfahren vielfach vergangene, häufig mittlerweile irrationalisierte und wenig nachvollziehbare Verletzungen, die in jedem Abschnitt eines unperfekten (Kirchen-) Lebens vorkommen, plötzlich zu „Treibern“ einer Bilanz. Betrachtet man die „gescheiterten Bilanzierungen“ unaufgeregt, so kam häufig die „pastorale Ungedehlichkeit“ mit einer Wut zu Tage, dass letztlich nur alle verlieren konnten. Hier wurde nochmals deutlich, dass zwar die neue Kirchenordnung der EKHN die Funktion des Dekaneamtes formal als Führungsamt aufwertete. Aber Buchstaben machen noch keine neue Führungskraft. Dass bis heute die „Alt-Dekane“ keine Führungs-Assessments oder eine Führungsausbildung für das in der neuen Kirchenordnung gänzlich anders geprägte Dekaneamt durchlaufen mussten, ist zudem ein personalstrategischer Problemfall. Warum eskalierende Bilanzierungssitzungen im KV überhaupt seitens der direkten Vorgesetzten oder auch der Darmstädter Verwaltung zugelassen wurden, bleibt bis heute das eigentlich zu bearbeitende Thema. Es ist gerade auch dies die vom Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht (KVVG) definierte Aufgabe; nämlich Fürsorge der pastoralen Mitarbeiter sicherzustellen seitens des Dienstherrn. Insgesamt wurde mit dem Gesetzesverfahren der 10-Jahres-Befristung und den damit gekoppelten Bilanzierungen ein gigantischer Aufwand für Gemeindepfarrstellen betrieben, der letztlich bei weniger als 35% aller Stellen überhaupt eintreffen wird, weil bei den anderen die Verweildauer kürzer ist. Mehr noch. Neben der personalstrategischen Unnötigkeit des Gesetzes bei einer vorhandenen aktiven Personalplanung- und -führung legt das Urteil des KVVG von 7.12.2010 das eklatante Versagen von Führungspersonen in der Kirchenverwaltung offen.

3.2 Verfassung (Nichtigkeitsurteil vom 7.12.2010)

Das von der EKHN verabschiedete und inaugurierte Gesetz der Befristung wurde logischerweise vom eigenen kirchlichen Verfassungsgericht für nichtig erklärt; und zwar ex tunc (von Beginn). Aber nicht – wie häufig zu hören – aus ideologisch-theologischen Gründen.

Einer Befristung von Gemeindepfarrstellen ist – so mit dankenswerter theologischer und süffisanter Brillanz des Gerichts – kein status confessionis im Evangelischen (Urteil I 7/09; S. 18, Nr. III/2a; „Der Grundsatz der unbefristeten Verleihung der Pfarrstelle erfreut sich zwar im katholischen Kirchenrecht einer langen Tradition, an der die Katholische Kirche bis zum heutigen Tage festhält [can. 522 Codex Iuris Canonici]. Für das evangelische Kirchenrecht lässt sich ein solcher Rechtssatz hingegen nicht feststellen.“).

Auch die legislativen Formalismen (z.B. stärkere Einbeziehung des Pfarrausschusses) spielten keine Rolle bei der Nichtigkeitsklärung des Gesetzes. Vielmehr wurde die fehlende Verfahrensstruktur der Fürsorgeverpflichtung dahingehend gerügt, dass die Pfarrperson durch Kirchenleitung und Kirchenverwaltung einem ungeordneten und unstrukturierten Verfahren ausgesetzt wurden (S. 21, Nr. III/f: „Die zur Prüfung stehenden Vorschriften verstoßen jedoch gegen die Fürsorgepflicht, die der Kirche ihren Gemeindepfarrern gegenüber obliegt. ... Damit wird der Fürsorgepflicht ein über das einfache Kirchenrecht hinausgehender kirchenverfassungsrechtlicher Rang zugesprochen.“). § 29 Abs. 1 des PfdG lautet: "Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau gewährt den Pfarrerinnen und Pfarrern Schutz und

Förderung in ihrem Dienst und in ihrer Stellung als Pfarrerin und Pfarrer." Dieser Grundsatz sei sträflich verletzt worden, weil KEIN Verfahren und keine Schutzfunktion der Pfarrperson im Bilanzierungsverfahren sichergestellt war. Dass vorgesetzte Dekane scheinbar aufgrund von „normalen“ Führungswissen einer – teils ziemlich üblen – „Treibjagd auf Pfarrpersonen“ kein Einhalt geboten haben, sondern sich – wie auch Personalverantwortliche der EKHN teils öffentlich – schlicht hinter dem „Gesetz“ versteckten, ist die eigentliche bis heute ungenannte Schande der EKHN. Juristisch neutraler gesprochen geht es darum, dass Kirchenvorstände eigenmächtig diese Schutzfunktion aushebeln konnten, ohne dass der fürsorgepflichtige Arbeitgeber „EKHN“ ein entsprechendes Klärungsverfahren auflegte, indem den betroffenen Pfarrpersonen eine Möglichkeit der schutzwürdigen Anhörung oder Einrede gegeben war. Was bedeutet dieses Urteil für die Kirchenverwaltung und Kirchenleitung sowie für die verantwortlichen Personen in Darmstadt bzw. in den Dekanaten?

Letztlich war die Blamage vor dem kirchlichen Verfassungsgericht eine schallende Ohrfeige für die Personalleitung der EKHN. Das Befristungsgesetz an sich wäre wohl verfassungsgemäß. Das für die Betroffenen schutzlose Bilanzierungsverfahren aber nicht. Dies setzt aber voraus, dass die Kirchenleitung und vor allem die exekutive Personalabteilung in der Lage gewesen wären, kirchliches (Personal-)Recht und Mitarbeiterfürsorge in Einklang zu bringen. Niemand in einem Wirtschaftsunternehmen könnte sich ein derartiges ungerechtes Vorgehen über 7 Jahre gegenüber den Mitarbeitenden erlauben. Ungeachtet dessen müssen Stellenversetzungen bei Inhaberschaften für eine Kirchenleitung in einem geregelten Verfahren möglich sein müssen; aber nicht nach Gutdünken. Glücklicherweise hat die selbst auferlegte Kirchenjuristktion mehr theologisches, fachliches und personales Verständnis an den Tag gelegt als die dafür eigentlich verantwortlichen, hauptamtlich bezahlten Dezernenten oder deren Referatsleiter bzw. die direkten Vorgesetzten. Theologisch und evangelisch aufzuklären bleibt, warum man sich als Kirche derart schizophran einerseits permanent für Schwache, Arme und Entrechtete einzusetzen versucht, aber im eigenen Haus vor einer himmelschreienden Ungerechtigkeit (Entrechtung von Pfarrpersonen) schlicht 7 Jahre lang kollektiv die Augen verschließt.

Sicher mag diese hier angeführte, schonungslose Offenlegung mir persönlich wieder als unsachgemäße Kritik vorgeworfen werden, aber das Problem wurde vom KVVG offen gelegt und – leider – bis heute nicht wirklich angegangen. Dass man nun wieder mit (einem neuen) Gesetz dem evangelischen Prinzip auf menschenwürdige Behandlung von Mitarbeitern um Christi willen auf dem Leib rücken will, betrübt. Zunächst gilt es, sich aus protestantischer Sicht mit den Ursachen und auch mit Personen auseinander zu setzen. Jedes andere Verhalten, festgestellte Mängel und offenkundiges Führungsveragen also nicht zu benennen und ggf. zu verschleiern, würde gerade die Intention des Gesetzes, nämlich Leistung oder Mängel zu bilanzieren ad absurdum, wenn die Führungspersonen der EKHN in Leitung und Verwaltung sich selbst einer solchen Bilanz entziehen wollten.

3.3 Verantwortung (der verursachenden Personen)

Die Nichtigkeitsentscheidung stellt in der Folge die Verantwortungsfrage. Nicht das Gesetz ist an sich nichtig gewesen, sondern die Unterlassung der Fürsorgepflicht der Personalverwaltung und damit der Kirchenleitung.

Warum Menschen, die mehrheitlich selbst Pfarrpersonen sind, ihre verantwortliche Funktion für die Fürsorge der Mitarbeitenden nicht beachten, führt zu drei möglichen Fragestellungen hinsichtlich der Ursachen für das Versagen.

- a) a) Haben die Personalverantwortlichen nicht bemerkt, dass Ihnen als oberste „Arbeitgeber“ eine Fürsorgepflicht für die Mitarbeitenden obliegt? Wenn dem so wäre, ist das eine grobe Fahrlässigkeit, die personale und formale Inkompetenz verdeutlicht.

- b) b) Oder wussten die Personaler der EKHN um ihre Fürsorgepflicht, haben diese aber einfach ignoriert und unwichtig erachtet?
Dann läge - juristisch gesprochen - ein *dolus eventualis*, also ein möglicher Vorsatz vor, der als solcher zu ahnden wäre. Dieser Eventualvorsatz hätte dann zu einer Blamage erster Güte für die Kirchenleitung, die Synode und der EKHN insgesamt geführt. Diese Gremien sind dann gefordert.
- c) c) Oder haben die Personaler ihre Fürsorgepflicht wissentlich und bewusst ignoriert, um z.B. die Selbstzerfleischung zwischen Kirchenvorstand und Pfarrperson noch zu befördern?
Dieses Verhalten wäre als ein *dolus directus* zu bewerten, als ein wollender oder wissentlicher Vorsatz. Wenn dem so wäre, dann Gnade der EKHN. Dann hätte Menschen der Kirche strategisch wissent- und willentlich einem Reformbürokratismus das Feld überlassen, der die EKHN in ihren Grundfesten erschüttern muss. Hier wären dringend aufgrund des kirchenschädigenden Verhaltens die notwendigen Maßnahmen einzuleiten; egal in welcher Hierarchieebene der EKHN. Alles andere käme einer Kapitulation vor dieser Gilde gleich.

Wie man es auch drehen will, das Versagen und die Blamage lässt sich einzelnen Personen problemlos zuordnen; entweder aus Fahrlässigkeit bzw. Unwissenheit oder aus vorsätzlicher Handlung. Warum tritt da niemand zurück? Wo bleiben die Einsicht und die Konsequenz aufgrund des fatalen Fehlverhaltens? Wo ist das verantwortliche Bewusst-Sein hin? Warum werden nicht seitens der Kirchenleitung personalstrategische Maßnahmen – notfalls mit einer „Notverordnung“ – erlassen?

Problematisch ist die Erkenntnis aus dem Verfassungsurteil für die nun anstehenden strukturellen Veränderungen in der EKHN aus zweierlei Aspekten.

Zunächst scheint der Neuentwurf der Kirchenleitung zur „Heilung“ der KVVG-Pleite mittels unbefristeter Stellenübertragung und einer Bilanzierung nach 10 Jahren gerade die Mängel des Urteils eben nicht zu beheben.

Andererseits ergeben sich seltsame Situationen, wenn dieselben Personen, die vom höchsten EKHN Gericht als „fürsorgelos“ identifiziert sind, nun in Regionalkonferenzen mit einer Pfarrstellenreduzierung auftreten, die mit – wie nachgewiesen ist – falschen, ideologisch geschönten und unrichtigen Angaben Zukunft der EKHN dominieren wollen.

3.4 Neue Anläufe

3.4.1 Bilanzierung und „gnädige Unbefristung“

Die neusten Vorlagen der Kirchenleitung, die im Zusammenhang mit der Inaugurierung eines EKD Pfarrdienstgesetzes für die EKHN den Ausschüssen und auch den Richtern des KVVG vorgelegt wurden, beinhalten folgende Überlegung.

- a) a) Von einer **Befristung** von Gemeindepfarrstellen wird Abstand genommen.
Dies verwundert umso mehr, als gerade dieser Punkt nach dem KVVG-Urteil unzweifelhaft möglich wäre. Warum scheut sich die Kirchenleitung davor ALLE Pfarrstellen schon vor dem Pensionierungsalter zu befristen? Dann wäre zwar einerseits für die Gemeinden ein „Pflegeaufwand Ihrer Pfarrer/in“ von Nöten, um diese zu halten bzw. zu überzeugen, sich nach 10 Jahren wieder zu bewerben. Pfarrhäuser als Dienstwohnungen würden beispielsweise notwendigerweise modernisiert und attraktiver, denn die Pfarrperson könnte über „Verbleibe-Boni“ in der Kirchengemeinde verhandeln. Beim sich abzeichnenden Pfarrpersonenmangel wäre zudem die Wechselmotivation interessant, weil mehr vakante und auch interessante Stellen zur Verfügung stehen würden. Demgegenüber mag es familiäre Probleme (z.B. schulpflichtige Kinder oder Arbeitsstelle des Partners)

geben, wenn man/frau nach 10 Jahren die Stelle nicht wieder erhält. Aber dieses „Problem“ ist bei leitenden Personen auch im normalen Leben immer gegeben.

- b) Eine **Bilanzierung** wird im vorgelegten Entwurf (siehe Kasten) in die Obhut des Dekans/der Dekanin gelegt, die dann in einer alleinigen Entscheidungshoheit mündet, ein „Fortsetzungsbescheid“ auszustellen oder eine „Aufforderung zum Stellenwechsel“ auszusprechen.

§... (zu § 81 PfdG.EKD)

- (1) Zehn Jahre nach der Übertragung einer gemeindlichen Pfarrstelle führt der Kirchenvorstand mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer unter Leitung der Dekanin oder des Dekans ein Bilanzierungsgespräch, in welchem das Konzept der pastoralen Arbeit der Pfarrerin oder des Pfarrers im Blick auf die Anforderungen in der Gemeinde auszuwerten ist. In diesem Zusammenhang prüft die Dekanin oder der Dekan mit den Beteiligten, ob die Pfarrerin oder der Pfarrer den Dienst weiter in der bisherigen Stelle fortsetzen soll oder ob sie oder er zu einem Stellenwechsel aufgefordert werden soll. Die Dekanin oder der Dekan trifft die Entscheidung über die Aufforderung zum Stellenwechsel und spricht diese ggf. gegenüber der Pfarrerin oder dem Pfarrer aus.*
- (2) Ergeht die Aufforderung zum Stellenwechsel, hat sich die Pfarrerin oder der Pfarrer unverzüglich um eine andere Pfarrstelle zu bewerben. Wird innerhalb eines Jahres nach Zugang über die Mitteilung der Notwendigkeit des Stellenwechsels keine andere Pfarrstelle übertragen, kann die Pfarrerin oder der Pfarrer versetzt werden, wenn die Voraussetzungen des § 79 Absatz 2 Nummer 5 PfdG.EKD vorliegen.*

Das Urteil des KVVG hatte gerade das Führungsversagen hinsichtlich der Fürsorgeverpflichtung innerhalb der EKHN als Ursache für die Nichtigerklärung des Befristungsgesetzes benannt. Der nun erfolgte Lösungsvorschlag irritiert deshalb erheblich. Die Fürsorgepflicht wird nicht allein der Kirchenleitung, sondern vor allem auch den beauftragten Führungskräften (also auch Dekanen) nach KO und PfdG zugesprochen. Ob ein Delegieren der Erstentscheidung über Verbleib oder Wechsel nach 10 Jahren allein auf den lokalen Vorgesetzten das Problem „Fürsorgepflicht“ heilt, muss deutlich bezweifelt werden. Was eigentlich - juristisch wie theologisch – einzufordern wäre, ist die Etablierung einer transparenten Verfahrensstruktur für Versetzungen; ungeachtet einer fixen Zeitvorgabe. Das Verfahren müsste sicherstellen, dass die bilanzierte Pfarrperson vor ungerechtfertigten, unwahren und auch seitens des Vorgesetzten missliebigen Vorurteile geschützt wird. Das bedeutet nicht, dass kein/e Gemeindepfarrer/in jemals die Inhaberschaft verlieren kann, sondern ein verlässliches und zuverlässiges Reglement für derartige Fälle zu erarbeiten ist. Auch ist die 10-Jahres-Frist bei der Bilanzierung wieder im Boot. Warum, bleibt unklar. Dass ein transparentes Verfahren für „Problemfälle“ schlicht nötig ist, und zwar ungeachtet einer starren Jahresfrist, sollte nicht verschwiegen werden; und zwar in beide Richtungen. Nicht allein Gemeinden müssten ein „Bilanzierungsverfahren“ (wann auch immer) einleiten können, sondern auch die Pfarrpersonen. Letztlich sollte nicht vergessen werden, dass es gerade der Kirchenvorstand, einzelne Mitglieder oder spezielle Gemeindegruppierungen sein können, die Überbelastungen, Überforderungen, Verleumdungen oder Mobbing gegenüber der Pfarrperson etablieren können.

Diese gesetzlichen Neuerungen sollen nun durch die Adaption des EKD-PfdG erfolgen. Dass man sich nun über das EKD PfdG die Brandstifter ins bisher eigentlich nicht biedermännische EKHN-Haus holt, ist verwunderlich. Selbst die Richter des KVVG der EKHN haben im Januar 2012 diesem EKD Gesetz erhebliche formale und juristische Mängel bescheinigt. Warum nun dennoch dieses an sich wieder unnötige Gesetz (es sei denn man will letztlich einer Katholisierung/Zentralisierung der evangelischen Landeskirchen zu einer EKD Kirchenholding das Wort reden) – mit erheblichem Änderungsaufwand für

die EKHN – aufpfropfen will, bleibt (m)einem protestantischen Geist verschlossen.

Die einfachste Lösung mag die beste sein. Es gilt, den Ungedeihlichkeitsparagrafen 35a des bestehenden PfdG zu reformieren und zu einem transparenten Verfahren mit einem fürsorglichen und schutzwürdigen Rahmen zu machen. Zudem wird es dringend erforderlich sein, dass die lokalen Vorgesetzten einer Führungsvisitation unterworfen werden, um sicherzustellen, dass der Dekan/die Dekanin (bzw. auch auf Propsteiebene) die notwendige Sensibilität und Führungsstärke besitzt, Probleme frühzeitig, direkt und lösungsorientiert zu bearbeiten. Harmonisierungstendenzen mögen im aktuellen kirchlichen Duktus en vogue sein, verhindern aber häufig eine lösungsorientierte Konfliktbearbeitung; und damit eine offene und zukunftsfähige Kirche. Jeder Versuch, zu „wulffen“ (also sich eigene Vorteile positiv vorzulegen und Negatives schlicht zu leugnen bzw. auszublenden), führt in die Binnenkirchlichkeit und somit in den Realitätsverlust.

3.4.2 Pfarrstellenreduzierung

Auch die neusten Versuche der Pfarrstellenbemessung verweist auf eine seltsame Hierarchisierung der Kirche.

Nachdem nun offenkundig ist, dass die Kirchensteuern aktuell nicht sinken, sondern real steigern (ungeachtet der recht einfältigen Inflationskurven, bei denen ein 33% Inflationsverlust suggeriert wird; siehe Beitrag => Schneider), wird weiter auf die Gelddrüse gedrückt. Nun sind es die Pensionsleistungen, die lt. Pfarrstellenbemessungsvertreter „ungeheuer teuer“ werden würden und deshalb bis 2025 mindestens eine 2%ige Stellenreduzierung jährlich nötig sei. Auch hier wird nicht mit realen Zahlen operiert, sondern lediglich ein Drohgespenst „Geld“ aufgebaut. Warum man dies tut, bleibt im Dunkeln. Erstens weiß man schon bei der Einstellung/Verbeamtung der Pfarrperson, welche Pensionsleistungen ab wann durchschnittlich erforderlich sind. Also entweder wurde bzw. wird nicht entsprechend geplant oder man verschließt die Augen vor den Verpflichtungen. Zudem sind für die pastoralen Arbeitsjahre bis 2002 zu ca. 50% der Rentenzahlungen über die damalige BfA (heute Deutsche Rentenversicherung) abgedeckt. Wenn nun durch den Beschluss der Synode, die Pensionen wieder allein in die Hände der EKHN Financer zu legen, ein Finanzierungsproblem entsteht, wäre seinerzeit die Synode falsch informiert worden. Eigentlich müssten erhebliche Mittel vorliegen (ca. 1.200 Euro pro Monat und Person, also pro Jahr ca. 20 bis 25 Mio. Euro an Pensionsrücklagen), die möglicherweise schon in den Pensionsfonds eingezahlt wurden. Diese Leistungen und deren Zinsen wären aber erst zukünftig in den Haushalt zu übertragen (nicht schon heute, wie es geschieht), oder – besser noch – aus dem Haushalt in eine eigenständige Pensionskasse auszugliedern.

Warum nun Gelder fehlen sollen, bleibt mal wieder unklar. Die Aussagen von Finanzern und Personalern der EKHN sind auch in diesem Punkt lediglich wage und mehr als unbefriedigend. Belastbare Datenmaterialien, die transparent und überprüfbar sind, fehlen.

3.4.3 Organisationskonzentration

25 Dekanate sollen es – so die Planungen - bis 2025 letztlich sein. Warum bleibt unklar. Kostengründe lassen sich auch in diesem Punkt nur schwer anführen, weil die zurzeit existenten Großraumdekanate wie beispielsweise das Stadtdekanat Wiesbaden mit 60 Pfarrpersonen eine weitere Substruktur einziehen mussten. Die Etablierung von Suffragandekanan erleichtert nicht die Sichtbarkeit von Kirche, sondern die Unsichtbarkeit der gemeindlichen Basisebene. Es mag ja sein, dass im städtischen Umfeld ein „Regionalbischof“ publikumswirksam ist. Aber belastbare Erfolgsdaten liegen auch hier noch nicht vor. Grundsätzlich ist diese Konzentration nicht pauschal abzulehnen, aber eine Validierungsphase sollte vor einer übereifrigen Übertragung erfolgen.

Dass zudem das Regionalitätsprinzip, welches mal im Dekanatsstrukturgesetz beschlossen wurde, durch

eine quantitative geringe Anzahl von Dekanaten zu einer qualitativ besseren Evangeliumsverkündigung und Kirchenrepräsentanz führt, ist ebenfalls bisher nicht belegt. Vieles deutet gerade in die gegenteilige Richtung.

Was bleibt, ist ein Unbehagen aufgrund eines „alternativlosen“ Weges, der mal wieder von den Personen propagiert wird, die letztlich schon für die bestehenden Problemsituationen Verantwortung übernehmen müssten.

3.4.4 Demotivation als Reformmotor?

Mittlerweile ergibt sich eine Vielzahl von Demotivationsfaktoren innerhalb der EKHN; zunächst bei der Hauptberufsgruppe, den Pfarrpersonen. Niemals scheint die innere Kündigung gegenüber „denen da oben“ tiefgreifender. Jährlich werden immer mehr Sauen durch das Kirchengebiet getrieben, die immer neue Schreckensbilder etablieren. Angst und Panik ist aber niemals – vor allem, wenn unnötig – ein guter Zukunftsgestalter. Dass die aktiven Pfarrer/innen ihren Kindern deutlich vom Theologiestudium abraten, ist letztlich der eigenen Erfahrung geschuldet, wie der Arbeitgeber Kirche mit seinem Personal umgeht oder diese eben „fürsorgelos“ allein lässt. Vergessen werden darf andererseits nicht, dass die aktuellen Fokussierungen auf die Zukunft der Pfarrstellen erhebliche Unzufriedenheit bei den anderen kirchlichen Mitarbeitern auslöst. Zwar muss das pastorale Personal als Hauptberufsgruppe verstanden werden, aber eben nur als eine Gruppe von vielen anderen. Allzu schnell werden die gemeindepädagogischen, die erzieherischen oder diakonischen Mitarbeiter deshalb weniger beachtet, weil die „Lobby“ nicht so stark ist. Wenn lediglich 20% des EKHN Haushalts für das Pfarramt reserviert ist, sollten letztlich auch mit einer 80%igen Dynamik Zukunftsmodelle für die anderen kirchlichen Mitarbeiter entworfen, Ausbildungsgänge neu etabliert und letztlich Mittel zur Verfügung gestellt werden. Wichtiger als die Personal- und Stellenfragen sind letztlich die Fragen nach den inhaltlichen Zielen, was letztlich das kirchliche Personal für ihre Kirche, die EKHN und damit für das Gottes Reich in der Welt leisten soll; egal ob pastoral, pädagogisch oder diakonisch.

3.5 Ausblick

Es fällt auf, dass ökonomische Fragen in einem überstarken Fokus der EKHN stehen. Fragt man die Kirchenleitungsmitglieder, wie hoch ihr Anteil an „theologischer“ Leitung aktuell ist (Aufgabe der KL nach der KO), erhält man verblüffende Antworten. 25-35% seien es; bestenfalls.

Wenn nun Kirchenleitung aktuell sich zu einer juristisch-gesetzlichen Leitung entwickelt und sich einer ökonomischen Engführung unterworfen hat, kann Kirche durch die EKHN wohl kaum wachsen. Wer nicht sät, erntet auch nicht. Wer sein Geld nicht einsetzt, um Evangelium zu predigen, Kindern die Geschichten Jesu zu erzählen oder Pflege als tätiges Evangelium zu etablieren, hat möglicherweise gefüllte Bankkonten und Pensionskassen, aber keine Schätze im Himmel erworben. Das wäre dann der wahre Konkurs.

3.5.1 Wachsende Kirche ohne Wachstum?

Auch die EKHN spricht von Mission und Wachstum; von „missionarische Volkskirche“. Aber haben die Initiatoren schon selbst den Glauben an ihre eigene Strategie des Wachstums verloren? Wenn wir wachsen (wollen), dann sollten doch die Mitgliederzahlen bei den Stellenbemessungen für 2025 auf Wachstum (also mehr) abstellen und mehr Mitarbeiter dafür zu Verfügung gestellt werden. Wenn der Geist wirkt, dann sollte doch eigentlich statt – wie im Regionalreader – mit 1,47 Mio. EKHN Mitgliedern (in 2025) mit gewachsenen 2,0 Mio. Mitgliedern prospektiert werden. Auch hier zeigt sich

nur eines: Diejenigen, die uns eine Strategie verkaufen wollen, scheinen selbst nicht daran zu glauben. Zudem wird dem Heiligen Geist kein Raum und kein Personal geschaffen, wie dies nach dem Augsburger Bekenntnis zwingend wäre. Denn der Geist weht nur dort, und dann nach eigenem Dünken, wo wir predigen (CA V; vgl. auch den Artikel von Uta Pohl Patalong im Hessischen Pfarrblatt I/2011; S. 3-15; 7ff). Wenn wir als EKHN aber deutlich weniger Personal für das Predigtamt im Jahr 2025 vorhalten, wie sollte der Geist dann – nach unseren eigenen Bekenntnissen – mehr wirken können? Somit muss sogar die Frage nach der bekenntnismäßigen Rechtmäßigkeit der Strategie gefragt werden. Wer tut das? Hinsichtlich der Kirchensteuer ist schließlich wundersames Wachsen zu verzeichnen. Selbst wenn lt. Regionalreader lediglich 42,2% der Mitglieder einkommenssteuerpflichtig sind (aber davon zahlen nicht alle Kirchensteuern), bezahlen letztlich ca. 15% der EKHN-Mitglieder mit über 80% der Kirchensteuern die Aufrechterhaltung der aktuellen Kirchenstruktur. Eine lineare Bezüglichkeit zwischen Mitgliederanzahl und Kirchesteueraufkommen anzunehmen, ist recht banal.

3.5.2 Lösungsansätze anderer Natur

Eine spannende und zukunftsweisende Lösung wäre eher die Dezentralisierung der gesamten Kirchenverwaltung. Die Regionalverwaltungen sind näher am Geschehen und effektiver. Sie könnten – ohne viel Aufwand – die Arbeiten der Kirchenverwaltung dezentral mit organisieren. Mit den eingesparten 30 Mio. € jährlich könnten ca. 300-600 neue Stellen (bitte nicht nur Pfarrstellen) für das Verkündigen geschaffen werden. Somit wäre der Verwaltung auch endlich eine neue Aufgabe zugewiesen, die darin besteht, hilfreich und basisnah Lösungen zu etablieren. Kirchenverwaltung wäre endlich zu einem Dienstleister der regionalen Praxisarbeit geworden.

3.6 Summe

Die Blamage vor dem kirchlichen Verfassungsgericht ist eine Blamage von Menschen und ihrer nachweislichen Fehler. Sie zu tabuisieren, mag im ersten Moment ein Harmoniegefühl aufrecht erhalten. Die Verschleierung hindert aber bei der Zukunftsgestaltung. Die aktuellen Probleme sind keine existenzbedrohende Situationen der EKHN, sondern normale Gestaltungsanforderungen, die man mit der nötigen evangelischen Ruhe und protestantischen Gelassenheit angehen kann.

Diese Zukunftsgelassenheit gilt es je und je zu etablieren, damit die EKHN zur Ruhe kommt. Ruhe und Gelassenheit ist nötig für ein kreatives Umfeld der Evangeliumskommunikation. Viele Gemeinden zeugen schon von dieser Kreativität. Die Arbeit ist vielfältig, bunt und kreativ, weil Menschen Menschen brauchen und diese tätig sind. Und es ist ihnen zu danken, dass das Feuer der Begeisterung weiter lodert. Die hierarchischen verordneten „Leuchttürme“ dagegen scheinen wenig Nachhalt zu erzeugen.

Letztlich wird es Aufgabe der Synoden auf Dekanats- und Landesebene sein, sich einerseits nicht weiter kirre machen zu lassen und andererseits eigene Wege der Kirchengestaltung in die Hand zu nehmen. Von der aktuellen Kirchenverwaltung sind bisher nur wenige Motivationsaspekte sichtbar; schade eigentlich.

Dr. Dieter Becker, Pfr.
Theologe & Betriebswirt
becker@agentur-aim.com

4 Reaktion und Resolution

4.1 Nicht kleinmütig zurückziehen

Stellungnahme des KV Maulbach zur neuen Pfarrstellen-Bemessung:

1. Wir lehnen eine weitere Reduzierung der Pfarrstellen in unserer Region grundsätzlich ab. Der Wegfall von einem Viertel aller Pfarrstellen würde den Charakter der kirchlichen Arbeit grundlegend verändern, unsere Wirkungsmöglichkeiten in unverantwortlicher Weise einschränken und die volkshirchlichen Strukturen aufs Spiel setzen.
2. Jede Neustrukturierung und jede Sparmaßnahme setzt voraus, dass Klarheit über die Kernaufgabe der Kirche besteht, die im Zweifel Priorität vor anderen haben muss. Wir erwarten daher von den Entscheidungsträgern, dass sie von der Kernaufgabe der Kirche her denken und die geschichtlich gewachsene Gestalt der Kirche beachten.
3. Wir sehen unsere Kernaufgabe im Auftrag Jesu:
„Gehet hin und machet zu Jüngern alle Völker!“, (Mt 28, 19f)
Glauben an das Evangelium zu wecken und zu stärken, und damit zu einem Leben in der Nachfolge Jesu zu rufen, ist die zentrale Aufgabe der Kirche. Sie kann durch nichts anderes aufgewogen oder ersetzt werden. Kein anderer außer uns kann und wird sie wahrnehmen. PfarrerInnen mit ihrem Verkündigungsauftrag stehen für diese Kernaufgabe.
4. Die geschichtlich tief eingeprägte Rolle des Pfarrers / der Pfarrerin ist ein Pfund, mit dem es auch heute zu wuchern gilt und das nicht leichtfertig verschenkt werden darf. Der Gedanke vom „Priestertum aller Gläubigen“ widerspricht nicht dem besonderen Auftrag einzelner.
5. Die Mitarbeit von Ehrenamtlichen ist dort am ehesten zu erwarten, wo es ein funktionierendes Pfarramt und einen hauptamtlichen Vertreter der Kirche gibt. Gemeinden, die keinen Pfarrer mehr vor Ort haben, werden bald auch keine Kirchenvorstände mehr haben, weil sich mögliche Interessenten schlicht überfordert fühlen. Die Kandidatensuche ist schon unter den jetzigen Bedingungen schwierig genug.
6. Die Verkündigung setzt einen persönlichen Kontakt voraus und braucht gewachsenes Vertrauen, das sich nicht im Handstreich gewinnen lässt. Das Arbeitsfeld der Pfarrerinnen und Pfarrer muss deshalb überschaubar sein und persönliche Begegnung ermöglichen. Sie müssen sich in Ruhe den Menschen zuwenden können. Im Grunde schaffen gerade kleiner werdende Gemeinden die Voraussetzung für die heute notwendige individuelle Zuwendung zum Einzelnen.
7. Das feinmaschige Netz von Pfarrstellen ist eine Errungenschaft aus jahrhundertelanger Kirchengeschichte, um die uns alle vergleichbaren Organisationen beneiden. Die Verbundenheit der Menschen mit ihrer Kirche zu erhalten, ist die entscheidende Voraussetzung dafür, dass die Volkshirche als Organisation bestehen kann. Diese Verbundenheit muss heute ständig neu begründet und

gewonnen werden. Eine selbstverständliche Zugehörigkeit wird es in Zukunft auch auf dem Lande nicht mehr geben. Nachlassende Präsenz wird zur Abwendung der Menschen von der Kirche führen.

8. Schon die Einschränkungen der beiden letzten Jahrzehnte haben die PfarrerInnen bis an die Grenzen ihrer Arbeitskraft geführt. Für die wenigen verbleibenden Pfarrstellen würde sich gerade in der ländlichen Situation niemand mehr finden, der sich dieser Belastung aussetzt. Ländliche Pfarrstellen müssen gerade attraktiver werden, wenn sie besetzbar bleiben sollen.
9. Der momentan zu erwartende Mangel an Pfarrpersonen ist als Begründung kurzfristig. Entscheidungen von historischer Tragweite können nicht von momentanen Befindlichkeiten abhängig gemacht werden. Kirchenvorstände und andere Ehrenamtliche werden nur dann schwierige Zeiten überbrücken, wenn die Aussicht auf die Unterstützung durch einen Hauptamtlichen weiter besteht. Wir erwarten von der Kirchenleitung entschlossene Bemühungen um weiteren Pfarrernachwuchs und bei allen Zukunftsprognosen ein Mindestmaß an Gottvertrauen.

Es entspricht nicht christlichem Geist, ständig nur das Schlimmste zu erwarten und sich kleinmütig zurückzuziehen.

10. Die Kirche in Deutschland ist heute so reich wie noch nie in ihrer Geschichte. Wenn Pfarrstellen, die seit Jahrhunderten bestehen, ausgerechnet heute nicht mehr finanzierbar sein sollen, sind einfach die Prioritäten falsch gesetzt.

Maulbach, Januar 2012

4.2 Resolution zur Pfarrstellenbemessung 2025

Die von der Kirchenleitung und Kirchenverwaltung vorgelegte 'Pfarrstellenbemessung 2025' geht an zentralen Problemen vorbei. Zu nennen sind:

- die PfarrerInnen und Pfarrer bekleiden die Schlüsselprofession der Kirche. Die Pfarrstellen wurden aber schon in den zurückliegenden Jahrzehnten im Verhältnis zum Rückgang der Mitgliederzahl überproportional reduziert. Dieser Kurs soll mit der Pfarrstellenbemessung 2025 beschleunigt und verstärkt werden.
- Auch von der Kirchenleitung unbestritten, steigen aber die Anforderungen an den Pfarrberuf und die Belastung der PfarrerInnen nimmt zu.
- Obwohl in Umfragen zur Beliebtheit der Berufe die PfarrerInnen über Jahrzehnte nach den Ärzten die 2. Position einnehmen, obwohl sämtliche Studien die hohe Qualität der Arbeit der PfarrerInnen belegen, wird die Gestaltungsmöglichkeit missionarischer Kirche beschnitten.
- Erst kürzlich hat das Verwaltungs- und Verfassungsgericht der EKHN die fehlende Fürsorgepflicht der Kirchenverwaltung und Kirchenleitung gegenüber den ihnen anvertrauten Pfarrerinnen und Pfarrern zum Anlass genommen, die als Gesetz verabschiedete 10-Jahres-Befristung für den Pfarrdienst für nichtig erklären.

Die Erläuterungen der geplanten Pfarrstellenbemessung werfen mehr Fragen auf, als sie beantworten:

1. Unverständlich bleibt, warum von einer zweiprozentigen jährlichen Stellenkürzung ausgegangen wird, obwohl die Kirchensynode 2007 eine maximale Reduzierung von einem Prozent jährlich beschlossen hat.
2. In den Graphiken, die als Begründung im Reader zur Pfarrstellenbemessung in den Regionalkonferenzen vorgestellt wurden, finden sich erhebliche Mängel: Die statistische Bereinigung der Kirchensteuer nach Inflationsraten suggeriert, dass rückläufige Mitgliederzahlen zu geringeren realen Kirchensteuereinnahmen führt. Das ist falsch.
Und auch andere, die Argumentation tragende Angaben erweisen sich als nicht haltbar.
3. Die Charts sind inhomogen. Bspw. weichen die errechneten inflationsbereinigten Kirchensteuerwerte, als reale Kirchensteuern bezeichnet, auf den zwei hintereinander folgenden Seiten des Readers um 50 Mio. € voneinander ab. Dies entspricht den jährlichen Kosten (nominal) von ca. 900 PfarrerInnen!
4. Laut den Jahresberichten der EKHN wurden im Jahr 2000 23,5 % des Haushaltsvolumens für den Gemeindepfarrdienst ausgegeben, im Jahr 2010 waren es noch 15,6 %, was in diesem Zeitraum einem Rückgang von ca. 37 % entspricht. Die geplante 2%ige Stellenreduzierung bis 2025 verringert also die Kosten für alle Pfarrstellen pro Jahr um 0,3% des Haushaltsvolumens. Insgesamt werden also bis zum Jahr 2025 im Jahr nominal ca. 13 Mio. € Einsparpotenzial erreicht. Dies würde nach den Annahmen der Kirche inflationsbereinigt etwa 9,62 Mio. im Jahr 2025 an Ersparnissen bringen. Das entspricht dann in etwa den Mietzahlungen für Pfarrhäuser, die PfarrerInnen zu entrichten haben.
5. Der Reallohnverlust für Pfarrerinnen und Pfarrer ist signifikant höher als der mit einem Rückgang von 0,4% ausgewiesene Verlust an inflationsbereinigten Kirchensteuereinnahmen. Gründe dafür sind, die nicht an den Realwertverlust angepasste Lohnerhöhungen, die Senkung des Weihnachtsgeldes, die Streckung von Durchstufungen, die Abkehr von früher üblichen entstehender materieller Härten infolge der Residenzpflicht (namentlich Heizkosten bei alten Pfarrhäusern).

Wir erachten es in einer Phase der strategischen Neuausrichtung für völlig unzureichend, mit unzuverlässigen und nicht belastbaren Daten grundlegende Entscheidungen treffen zu wollen. Der Weg vorhandene Potentiale durch offensichtlich nicht erforderliche Reduktionen abzubauen, führt zwangsläufig in die Irre. Wir sollten Potentiale zukünftiger kirchlicher Arbeit entwickeln und umsetzen, statt zentrale Aufgaben der Kirche einzuschränken oder gar aufzugeben. Darüber hinaus wäre es nötig, sich theologisch fundiert mit der Rolle des Pfarramtes in der Zukunft zu beschäftigen. Es wird ausgeblendet, dass nach dem Augsburger Bekenntnis, der Heilige Geist nur dort eigenmächtig wirkt, wo das Wort im Predigtamt verkündigt wird. Wie eine Kirche missionarisch wachsen will, wenn dem Predigtamt die Schlüsselpersonen entzogen werden, muss beantwortet werden. Deshalb ermahnen wir als Brüder und Schwestern die Kirchenleitung und die theologischen Organe sicherzustellen, dass das Predigtamt für eine missionarische Kirche nicht reduziert, sondern gefördert und gefordert wird, um Christi und des Evangeliums willen.

Aber unser Auftrag als Geistliche, den uns die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau rite vocatus zugesprochen hat, aber auch als Kirchenvorstände, denen die Kirche ein Leitungsamt anvertraut hat, verpflichtet uns bei zweifelhaften Statistiken und gewagten Prognosen einer Ökonomisierung und Marginalisierung des Predigtamtes gegenüber unzweideutig Position zu beziehen. Kein ängstlicher Kleinglaube ist angezeigt, sondern das mutige Einwerben junger Menschen für das Pfarramt und das fürsorgliche Fördern von Pfarrerinnen und Pfarrern.