

Personalbericht für die Evangelisch-reformierte Kirche zur Frühjahrssynode 2015

Emden, 16. April 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Schwestern und Brüder,
hohe Synode,

hier erstatte ich Ihnen im Auftrag des Moderaments den jährlichen Personalbericht betreffend das theologische Personal unserer Landeskirche und die sich heute abzeichnenden Entwicklungen.

Mitte Februar dieses Jahres hatten wir in Leer erfreuliche und für alle beteiligten erfolgreiche **Examensprüfungen**. Es hatten sich jeweils drei Personen zum 1. und zum 2. Examen angemeldet, jeweils handelte es sich um zwei Frauen und einen Mann, jeweils zwei Personen sind unmittelbar zum Vikariat bzw. als Pastores coll. in den Dienst der Landeskirche getreten: Eine Kandidatin bleibt nach dem ersten Examen zunächst an der Universität, ein Kandidat hängt an das zweite Examen noch ein Jahr Auslandsvikariat an.

In dieser Momentaufnahme des diesjährigen Examens bilden sich durchaus typische Entwicklungen ab: Mit durchschnittlich zwei Zugängen pro Jahrgang zum Pfarrberuf rechnen wir auch für die nächsten Jahre. Auf der **Liste unserer Theologiestudierenden** stehen gegenwärtig 17 Personen, darunter 13 Frauen. Bei den insgesamt zehn **Vikarinnen und Vikaren** stehen sieben Frauen drei Männern gegenüber. Und von unseren vier **Pastores coll.** sind drei Frauen. Auch dieser Trend setzt sich also fort: Der Pfarrberuf, gegenwärtig noch zu zwei Dritteln von Männern wahrgenommen, wird künftig vergleichsweise stärker von Frauen im Amt geprägt sein. Es wird freilich bei Fortsetzung dieses Trends immerhin noch etwa bis zum Jahr 2030 dauern, bis wir einen zahlenmäßigen Gleichstand von Frauen und Männern im Pfarrberuf haben.

Insgesamt 147 Personen sind derzeit (Stand Dezember 2014) als **Pastorinnen oder Pastoren** in unserer Kirche tätig, davon 40 Frauen. Acht Personen, ein Bruchteil also nur, sind in Teilzeit-Dienstverhältnissen tätig, davon drei in reduzierten Beamtenverhältnissen und fünf als Teilzeit-Angestellte. 131 unserer Theologinnen und Theologen sind in gemeindlichen Pfarrstellen tätig, 20 in anderen Tätigkeitsbereichen – und wenn Sie jetzt mitgerechnet haben, werden Sie feststellen, dass wir vier Theologen haben, die auf beiden Seiten mitgezählt werden, als Gemeindepastoren und als Sonderdienstler, weil sie 50/50 Gemeinde- und Sonderdienst gleichzeitig wahrnehmen.

Daneben haben wir derzeit elf Theologen und Theologinnen **vom landeskirchlichen Dienst beurlaubt**, weil sie einen Dienst außerhalb unserer Kirche wahrnehmen: etwa in einer anderen Landeskirche, in einer Auslandsgemeinde oder bei der Militärseelsorge. Dieser Personenkreis hat in aller Regel ein Rückkehrrecht in den landeskirchlichen Dienst und muss auf jeden Fall auch im Blick auf die Ruhestandsversorgung mit berücksichtigt werden.

Die von der Gesamtsynode errichteten sieben **gesamtkirchlichen Verfügungspfarrstellen** sind zur Zeit mit einem Umfang von 6,65 Stellen besetzt. Wo sie (nämlich in drei Fällen) im Landeskirchenamt angesiedelte dauerhafte gesamtkirchliche Aufgaben abdecken, sollen sie – wie bereits angekündigt – vom kommenden Haushaltsjahr an in den Stellenplan des Landeskirchenamts aufgenommen werden. Dieser Stellenplan erfährt dadurch – auf dem Papier - eine Erweiterung, die aber bereits seit Längerem der Realität entspricht.

Derzeit 86 Pastorinnen und Pastoren werden von der Landeskirche als **Ruheständler** versorgt. Ihre Zahl wird voraussichtlich in sieben Jahren mit dann etwa 125 Personen ebenso groß sein wie die Zahl der aktiv Berufstätigen, danach wird sie deren Zahl übertreffen. Dass sich hier kontinuierlich im gesamtkirchlichen Haushalt Verschiebungen in Richtung einer weiterhin auskömmlichen Ausstattung der Versorgungskasse ergeben, ist abzusehen und wird die Synode voraussichtlich schon bei den Haushaltsberatungen in diesem Jahr beschäftigen.

Nach diesen aktuellen Informationen in Zahlen möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf drei Sachzusammenhänge richten, über die wir gegenwärtig im Moderamen nachdenken:

1. Sollen wir künftig in den Gemeinden **verstärkt Teilzeit-Stellen zur Ausschreibung freigeben**? Die Nachfrage danach wird von zwei Seiten deutlich: Vor allem aus städtischen Gemeinden in der reformierten Diaspora wird ein Bedarf gesehen, angesichts der dort vielfach kaum erfüllbaren Quote von 1800 Gemeindegliedern pro Pfarrstelle. Hier erhofft man sich bessere Gestaltungsmöglichkeiten durch das Angebot von Teilzeitstellen, auch im Angestelltenverhältnis. Zum anderen kommt vor allem aus dem Theologen-Nachwuchs die Frage nach der Familienverträglichkeit des Pastorenberufs und damit verbunden der Vorschlag, vermehrt Teilzeitstellen vorzuhalten.

Bislang überwiegt hier im Moderamen die Skepsis. Eine systematische Ausweisung reduzierter Beamtenstellen brächte eine sich bis ins Ruhestandsalter fortsetzende finanzielle Mehrbelastung mit sich, die wir kaum verantworten könnten. Zwei halbe Stellen im Beamtenstatus kosten die Kirche als Arbeitgeberin so viel wie 1,5 Stellen. Bei reduzierten Stellen im Angestelltenverhältnis ergäbe sich ein Missverhältnis in Richtung der angestellten Pastorinnen und Pastoren: Ein halbes Angestelltegehalt entspricht kaum den Anforderungen, die eine 50 %-Pastorinnenstelle mit sich bringt. Eine Gemeindepastorin wird eben kaum nach 19,5 Wochenstunden Feierabend machen können - vom regelmäßigen gottesdienstlichen Einsatz am Sonntag ganz zu schweigen. Schließlich ließe sich beim Nebeneinander von beamteten und angestellten Dienstverhältnissen kaum das Empfinden von Ungerechtigkeit und einer Zweiklassen-Ausstattung vermeiden.

Wir sind hier bereits bei einem Zukunftsthema unserer Kirche, das durchaus in den Zusammenhang unserer nachfolgenden synodalen Diskussion gehört. Wenn wir es ernst meinen damit, die Attraktivität des Pfarrberufs zu erhalten, dann müssen wir versuchen, ein Berufsbild in eine veränderte Zukunft hinein zu entwerfen. Welche

Vorstellung vom Pfarrberuf soll uns dabei leiten? Vielleicht erinnern sich manche daran, dass in dem Diskussionspapier „Auftrag, Weg und Ziel“ von 1998 eine alternative Entwicklungslinie vorgeschlagen wurde: Der Pfarrberuf sollte danach zugunsten größerer Gestaltungsmöglichkeiten der Gemeinden flexibilisiert werden. Es sollte den Gemeinden überlassen bleiben, ob sie ihre hauptamtlichen Theologen in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigen. Es sollte ein einheitliches Dienstrecht für alle kirchlichen Mitarbeitenden geschaffen werden, im Klartext: der Beamtenstatus und die Anstellung „auf Lebenszeit“ für Pastorinnen und Pastoren sollten aufgegeben werden.

Das Moderamen sieht hingegen bis auf Weiteres hier vor allem die Verantwortung auch der Evangelisch-reformierten Kirche für eine umfassende akademische Ausbildung ihrer hauptamtlichen Theologinnen und Theologen. Es geht von der notwendigen Loyalität ihrer Pastorenschaft gegenüber dem Auftrag der Kirche aus und steht dementsprechend auch zu der Verpflichtung, ihren Lebensunterhalt umfassend abzusichern. Pastor und Pastorin sein ist kein „Job“ wie jeder andere. Ob sie danach fragen oder nicht: Pastorinnen und Pastoren wirken immer als öffentliche Repräsentanten unserer Kirche. Dieser Einsicht entspricht das Konzept, sie durch eine solide Besoldung und Versorgung so zu „alimentieren“, dass sie sich grundsätzlich keine Sorgen um ihre Stelle und um ihre Altersversorgung machen müssen. Das Moderamen ist sich der finanziellen Verantwortung wohl bewusst, die sich damit für die Zukunft unserer Kirche stellt. Gleichwohl wird das Moderamen auch weiterhin einem Ausscheren der reformierten Kirche aus diesem Standard anderer Landeskirchen nicht das Wort reden.

2. Was könnten wir tun, um einer im Durchschnitt älter werdenden Theologengeneration den **Wechsel in eine neue Pfarrstelle** attraktiver zu machen? „Auftrag, Weg und Ziel“ riet dazu, die Verweildauer von Pastorinnen und Pastoren in einer Gemeinde grundsätzlich zu begrenzen: „Zwölf Jahre sind genug!“, meinten die Vorgänger und dachten dabei nicht allein an die drohende „Erstarrung“ einer Gemeinde nach innen, sondern auch an die belebende Wirkung eines Wechsels für die Theologinnen und Theologen und nicht zuletzt: Es käme mehr Bewegung und Gestaltungsmöglichkeit in die Landschaft des pastoralen Dienstes. Dieser Vorschlag fand in unserer Synode damals keine Resonanz.

Heute sind wir in einer Situation, in der der Beharrungswille einer im Durchschnitt deutlich älter gewordenen Pfarrerschaft und die Anhänglichkeit oder Bequemlichkeit mancher Gemeinde zu Verwachsungen geführt hat, die den Beteiligten in der Regel nicht gut tun. In manchen Synodalverbänden führt das zu Blockadesituationen und verhindert eine zukunftsorientierte Gestaltung des Pfarrdienstes. Nachdem die Synode eine zeitliche Begrenzung des Pfarrdienstes ausdrücklich abgelehnt hat, sollten wir heute vielleicht eher fragen: Wie kann man den freiwilligen Wechsel von Pastoren und Pastorinnen fördern?

3. Ein letztes Thema bewegt uns im Blick auf die zahlreichen **Theologen-Ehepaare** in unserer Landeskirche. Viele von ihnen haben nun schon ein halbes oder dreiviertel Berufsleben miteinander geteilt, nach unterschiedlichen Modellen. Über lange Jahre

hinweg hat unsere Kirche grundsätzlich die Linie verfolgt, von den Theologen-Ehepaaren jeweils nur eine oder einen in ein Beamtenverhältnis zu übernehmen – im gesamtkirchlichen Interesse aus guten Gründen. Daraus sind unterschiedliche Modelle eines Miteinanders der Theologenpaare in ihrem Beruf erwachsen: In zahlreichen Fällen erfolgte die Ordination eines Partners als „Pastor und Pastorin im Ehrenamt“. In manchen Fällen verzichtete ein Partner auf die Ordination. In vielen Fällen hat die Landeskirche den Ehepartnern von verbeamteten Pastoren auch Teilzeitstellen im Angestelltenverhältnis, z.B. im Schuldienst vermittelt.

In Gesprächen und manchmal auch in Verhandlungen um bezahlte Dienstaufträge für die nicht-verbeamteten Partner begegnet uns immer wieder ein gewisses Quantum an Verbitterung der Betroffenen: Sie haben ein aufwändiges, langes und kostenträchtiges Studium hinter sich gebracht, viele auch die zweite Ausbildungsphase des Vikariats. Sie haben in ihrer Gemeinde vielfach eine umfangreiche, hochqualifizierte ehrenamtliche Tätigkeit in vielen Aspekten des Pfarrberufs geleistet. Und dieses Engagement ist nie honoriert worden, vielfach nicht einmal mit einem Dankeschön aus der Gemeinde. Gerade im Blick auf Parallel-Laufbahnen in anderen akademischen Berufen kann man leicht nachempfinden, wenn hier ein Gefühl der nicht nur materiellen Benachteiligung entsteht, sondern auch einer mangelnden Wertschätzung von Seiten der Gemeinde und „der Kirche“.

Wir machen auf dieses Problem aufmerksam, ohne eine Lösung dafür vorschlagen zu können. Manche Probleme können wir eben auch nicht lösen. Dennoch bitten wir um Aufmerksamkeit und Nachdenklichkeit in dieser Frage, die uns sicherlich noch viele Jahre begegnen wird. Zu einer starken Belastung kann eine solche Konstellation im Fall einer Scheidung eines Theologen-Ehepaars führen. Unsere Kirche hat hier immer nach unterstützenden Lösungen gesucht und sie meistens auch gefunden. Dennoch müssen wir klar sagen: Ein Ehrenamt ist ein Ehrenamt und es zeichnet sich gerade dadurch aus, dass es ohne Entgelt wahrgenommen wird. Jedem, der zum Pastor oder zur Pastorin im Ehrenamt ordiniert wurde, musste und muss dies im Prinzip klar sein. Wenn aus diesem ehrenamtlichen Dienst irgendwann einmal Ansprüche der Betroffenen gegenüber der Landeskirche abgeleitet werden, ist dies zwar menschlich und psychologisch verständlich, aber sachlich kaum zu begründen.

Am Schluss dieses Personalberichts aber soll der Dank stehen, der Dank an unsere Pastorinnen und Pastoren, die ihrem ebenso schönen wie schweren Beruf in Treue zum Auftrag der Kirche, mit Phantasie und Kreativität und vielfach unter einem sehr hohen Einsatz an Lebenskraft und Geistesgegenwart nachgehen. Der Pastorenberuf ist in den letzten Jahrzehnten nicht leichter geworden. Die Ansprüche der Gemeinden sind vielfach gestiegen. Nicht zuletzt aber stehen unsere Pastorinnen und Pastoren mit ihrem Reden und Schweigen und mit ihrem Tun und Lassen für die Wahrheit einer Botschaft, die wir Menschen zum Leben und Überleben brauchen, selbst wenn manche unserer Zeitgenossen davon nichts wissen wollen. Für diesen Einsatz, für diesen Beruf, der eine Berufung bleibt, gebührt den Pastorinnen und Pastoren – und denen, die es werden wollen - unser großer Respekt.