

Stellungnahme zur Reformvorlage „Kirche mit Zukunft“

Vorbemerkung

Der Konvent Probe- und Entsendungsdienst hat sich mit der Reformvorlage intensiv auseinandergesetzt. Mit dem vorliegenden Arbeitspapier wollen wir uns an der Diskussion beteiligen, weil unsere Arbeit im besonderen Maße vom Ausgang des landeskirchlichen Reformprozesses betroffen ist.

Deshalb beschäftigen wir uns im Wesentlichen mit den Themenkomplexen 4 und 5.

Die strukturellen Rahmenbedingungen des Entsendungsdienstes führen zu Überforderung

Positiv ist zu vermerken, dass sich die Vorlage mit der Situation des Entsendungsdienstes im Hinblick auf die Begrenzung des Dienstumfangs auseinandersetzt: „Jene, die sich zu eingeschränktem Dienst entschlossen oder ihn im Entsendungsdienst verordnet bekommen haben, sehen sich häufig Erwartungen und Ansprüchen gegenüber, die kaum mit dem vorgesehenen Zeitbudget in Deckung zu bringen sind.“ (S. 46, oben)

- Die Weiterentwicklung und Profilschärfung des Pfarrbildes ist mit dem Dilemma wachsender Anforderungen bei gleichzeitiger Stellenreduzierung verknüpft: Es soll mehr Arbeit mit höherer Qualität geleistet werden mit weniger Leuten, die weniger kosten. Unsere Erfahrungen damit sehen so aus: Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst werden z.B. mit bis zu 50 % reduziertem Dienstumfang in bisher nicht reduzierte Pfarrstellen entsandt. Das stellt von den strukturellen Rahmenbedingungen her eine Überforderung dar. Unter diesen Bedingungen ist die Herausbildung eines Profils über die Grundversorgung hinaus kaum möglich. Gleichzeitig müssen wir aber mit hoher Motivation arbeiten, um uns eine berufliche Zukunft in unserer Kirche zu ermöglichen. Dieses wird von vielen Pfarrerinnen und Pfarrern im Entsendungsdienst für ihre gegenwärtige Arbeit als Wechselbad der Gefühle empfunden.

Strukturen können gestaltet werden: Wir brauchen klare Dienstanweisungen

Die Erwartung, dass der Pfarrer, die Pfarrerin immer im Dienst ist, so stellt die Vorlage zu Recht fest, kann nicht mehr erfüllt werden (siehe S. 47, „Totalrolle“)

- Wenn es in der Vorlage heißt (S. 51 oben), dass für die Wahrnehmung eines eingeschränkten Dienstes ein reduzierter Aufgabenkatalog erforderlich ist, so ist diese Aussage nach unseren Erfahrungen nicht konkret genug. Es ist dringend erforderlich, dass über die Rahmenordnung (Musterdienstanweisung) hinaus konkrete Beratungsmaßnahmen der Landeskirche (z.B. hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Aufgabenbeschreibung) bei der Ausgestaltung des Entsendungsdienstes vor Ort durchgeführt werden. Es muss jeweils zu einem wechselseitigen Beratungsprozess zwischen Landeskirche, Kirchenkreisen, Gemeinden, bzw. Anstellungsträgern kommen. Den Gemeinden und Anstellungsträgern vor Ort muss deutlich gemacht werden, was es heißt, mit einem reduzierten Dienstumfang zu arbeiten. Diese Verantwortung kann nicht auf die Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst allein abgewälzt werden.

Nur die Gleichstellung mit PfarrstelleninhaberInnen löst die Statusprobleme des Entsendungsdienstes

Der Stellenwert der gemeinsamen Dienste ist unmittelbar an den Stellenwert, bzw. Zweck des Entsendungsdienstes geknüpft. Wir begrüßen deshalb die Tendenz der Vorlage zu einem „gleichberechtigten Nebeneinander von Ortsgemeinde und gemeinsamen Diensten zu kommen“ (S. 34).

- Wir meinen, dass der Entsendungsdienst besonders im Bereich der gemeinsamen Dienste längst den Zweck der berufsbiografischen Notwendigkeit eines Übergangs zur Erreichung einer Pfarrstelle verloren und stattdessen die Funktion einer Pfarrstelle auf Dauer gewonnen hat. Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst, die dauerhaft in gemeinsamen oder parochialen Diensten arbeiten, müssen konsequenterweise Pfarrstelleninhabern rechtlich gleichgestellt werden.

Der Entsendungsdienst braucht Sitz und Stimme

Die Vorlage hat deshalb Recht, wenn sie von „drohende[r] Verfestigung von Statusunterschieden“ (S. 53) spricht.

- Es stellt sich daher grundsätzlich die Frage nach der Repräsentanz des Entsendungsdienstes in den Gremien und Synoden. Zurzeit ist der Entsendungsdienst kirchenrechtlich gegenüber „vollwertigen“ Pfarrstellen niedriger gestellt. Wir regen daher an, grundsätzlich darüber nachzudenken, welche Rolle der Entsendungsdienst in Zukunft spielen soll.

Transparente Personalentwicklung ist die einzige Alternative zur Stellenbesetzung per Zufall

Die Reformvorschläge für die Aus-, Fort- und Weiterbildung im Pfarramt zielen in die richtige Richtung. Die Vorlage fordert zu Recht die Fortbildungsverpflichtung für alle Pfarrerinnen und Pfarrer.

- Darüber hinaus ist aber der Zusammenhang von Fortbildung und Personalentwicklung nicht eindeutig genug benannt. Qualifizierende Fortbildungen sind als Mittel der Personalentwicklung wahrzunehmen, indem es den jeweiligen Anstellungsträgern ermöglicht wird, bestimmte Qualifikationsprofile in der landeskirchlichen Personalabteilung abzurufen. Wir schlagen deshalb zur Qualitätssicherung im Pfarrdienst eine planvolle Personalentwicklung im Rahmen einer landeskirchlichen Vermittlungsstelle zur (Wieder-) Besetzung von Pfarrstellen vor („innerkirchliches Arbeitsamt“). Durch solch ein Steuerungselement (siehe Beschluss der Landessynode von 1998) besteht die Möglichkeit Qualifikationsprofile und Stellenprofile in Einklang zu bringen. Der Personalentwicklung fehlt bislang die notwendige Transparenz: Es hat den Anschein, als wäre es dem Zufall überlassen, wer mit welcher Qualifikation auf welche Stelle kommt. Zwei grundsätzliche Fragen sind zu klären: 1. Wie kommen die „richtigen“ Leute auf die „richtigen“ Stellen? 2. Wie kann ich mich als PfarrerIn gezielt fortbilden, damit ich für zukünftige Aufgaben in unserer Kirche optimal qualifiziert bin?

Kultur des Wechsels? Nicht ohne mehr Verantwortung bei den Leitungsgremien!

Wir stimmen der Vorlage zu, dass sich eine Kultur des Wechsels im Pfarramt etablieren muss.

- Dafür müssen aber die kirchenrechtlichen und strukturellen Voraussetzungen geschaffen werden.
- An dieser Stelle werden die Leitungsgremien unserer Kirche in Zukunft noch viel mehr als bisher dazu herausgefordert sein, nicht nur bei der Streichung von Pfarrstellen, sondern auch bei deren Wiederbesetzung ihre Stimme einzubringen.

Rückfragen an:

Konvent der PfarrerInnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) – SprecherInnenrat

Barbara Fischer	• Wagenbrethskamp 14, 33104 Paderborn	• 05254/ 80 82 65
Michael Krause	• Augustastr. 57, 48 153 Münster	• 0251/ 970 98 58
Frank Schneider	• Feld 9, 48 282 Emsdetten	• 02572/ 98 88 19

