

# Im Auftrag beschäftigt

Uwe Ludwig

Immer häufiger kommt es vor, daß das Landeskirchenamt in Absprache mit der/dem zuständigen Superintendentin/Superintendenten in Gemeinden die Möglichkeit sieht, Beschäftigungsaufträge für Pfarrerinnen/Pfarrer im Wartestand einzurichten. Was hier zunächst positiv aussieht ("Endlich kann das getan werden, was schon immer liegenblieb und das auch noch zum Nulltarif"), erweist sich bei näherem Hinsehen als äußerst problematisch:

**1.** "Die Gesamtzahl der Warteständler schwankt im Zeitraum Januar bis September 1996 zwischen 43 und 51. Als Abgänge bei den Warteständlern sind 5 Personen festzuhalten. Im September 1996 mußten 49 Warteständler alimentiert werden. Davon hatten 14 Personen einen 100%igen Beschäftigungsauftrag, 17 Personen einen 75%igen Beschäftigungsauftrag und 18 Personen keinen Beschäftigungsauftrag." (Quelle: Pfarrblatt 4/96, S. 15) Zu den o.g. Zahlen hinzuzurechnen (das ganze Personalkarussell im Blick habend) sind noch die Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach § 49, I a u. b abberufen, aber noch nicht rechtskräftig im Wartestand sind.

In den Wartestand mit Wartegeld kann ein(e) Pfarrerin/Pfarrer versetzt werden, wenn:

- a) sie/er am Ende einer befristeten Pfarrstelle (z.B. Auslandspfarramt, Militärseelsorge) nicht gleich wieder in eine neue Pfarrstelle gewählt wird
- b) sie/er aufgrund von Schwierigkeiten in der Gemeinde "freiwillig" den Wartestand beantragt
- c) sie/er aufgrund eines Abberufungsverfahrens nach § 49 Abs. **I a** Pfarrerdienstgesetz (Aufhebung, Stilllegung der Pfarrstelle) seine Pfarrstelle verliert und nicht innerhalb eines Jahres in eine neue Pfarrstelle gewählt wird. Die Versetzung in den Wartestand setzt jedoch voraus, daß seit dem Eintritt der Unanfechtbarkeit der Entscheidung über die Abberufung mindestens sechs Monate vergangen sind. (§ 53 Abs. 3 Pfarrerdienstgesetz)
- d) sie/er aufgrund eines Abberufungsverfahrens nach § 49 Abs. **I b** Pfarrerdienstgesetz (Begründung: die gedeihliche Führung des Pfarramtes sei nicht mehr möglich) seine Pfarrstelle verliert und nicht innerhalb eines Jahres in eine neue Pfarrstelle gewählt wird. Die Versetzung in den Wartestand setzt jedoch voraus, daß seit dem Eintritt der Unanfechtbarkeit der Entscheidung über die Abberufung mindestens sechs Monate vergangen sind. (§ 53 Abs. 3 Pfarrerdienstgesetz)
- e) ihr Ehegatte/seine Ehegattin aus der evangelischen Kirche austritt oder Mitglied einer Religionsgemeinschaft wird, die im Widerspruch zur evangelischen Kirche steht.
- **2.** Für betroffene Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand, die vom Landeskirchenamt in einen Beschäftigungsauftrag eingewiesen werden, bedeutet dies immer eine zusätzliche berufliche Benachteiligung.

Das Landeskirchenamt vergibt zur Zeit vornehmlich Beschäftigungsaufträge im auf 75% reduzierten Umfang und beruft sich dabei auf einen Beschluß der Landessynode (6/94), daß die **bisher erteilten** (Hervorhebung U.L.)

Beschäftigungsaufträge (scil. also nicht **zukünftige** Aufträge! U.L.) an Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand auf 75% ihres Umfangs zu kürzen sind (Quelle: Verhandlung der 43. außerordentlichen rheinischen Landessynode, Tagung vom 19. Bis 20. Juni 1994 in Bad Honnef, Seite 128). Mit den im Zusammenhang dieser Regelung aufgeworfenen Fragen, Abhängigkeiten und Nachteilen werden die betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer und auch die Gemeinden alleine gelassen:

Was bedeuten 75% eines pfarramtlichen Dienstauftrages? Das LKA bleibt die Antwort schuldig. Vielmehr wurden in der Vergangenheit folgende Standpunkte vertreten:

“Die Einrichtung sog. ‘halber Pfarrstellen’ ist nicht mit dem Auftrag eines Pfarrers zu vereinbaren. Der Pfarrberuf, jedenfalls der des Gemeindepfarrers, verlangt die volle Kraft des Inhabers einer Pfarrstelle. Er kann deshalb auch nur hauptberuflich und nicht nebenberuflich ausgeübt werden. Es werden deshalb auch keine Nebentätigkeiten für Pfarrer genehmigt, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Dienst stehen (z.B. RU an Schulen).“ (Quelle: Die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland mit Erläuterungen v. N. Becker, 1991; Kommentar zu Artikel 73 KO, Anmerkung 31)

“Eine Beschäftigung von Pfarrern dagegen im eingeschränkten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ist ausgeschlossen. (Beschluß LS 1984 Nr. 66 vom 12.1.1984, Verhandlungen der LS 1984 S. 187)“ (Quelle: Die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland mit Erläuterungen v. N. Becker; Kommentar zu Artikel 73 KO, Anmerkung 45)

Noch einmal: Was konkret 75% bedeuten, bleibt für die betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer und auch für die Gemeinden im Dunkeln. Hier ist die Kirchenleitung gefordert, das Dunkel zu erhellen.

“In allen ... Fällen, in denen die Pfarrer wieder Anspruch auf Alimentation gegenüber der rheinischen Kirche haben (Wartegeld), werden Beschäftigungsaufträge grundsätzlich nur im Umfang von 75% erteilt. Für Pfarrer gibt es keine Arbeitszeitregelung. Es ist daher auch nicht daran gedacht, die Dienstzeit in festen Stunden festzulegen. Auf der anderen Seite ist der Pfarrer bei der zeitlichen Gestaltung seines Dienstes weitgehend frei. Der Pfarrer hat die Möglichkeit, bei einer Verwendung im eingeschränkten Dienst (der kirchliche Gesetzgeber spricht bewußt nicht von Teilzeitbeschäftigung) seinen Dienst so zu gestalten, daß er im Schnitt mit 75% eines voll beschäftigten Pfarrers tätig ist.“ (jur. Landeskirchenrat Ludwig Pawlowski, Quelle: Pfarrblatt 4/96, S. 11)

Bleibt die Frage: Was sind 75%, wenn nicht einmal 100% definiert werden.

Eine solche indifferente Haltung ist der Nährboden für Mißverständnisse, atmosphärische Störungen und Konflikte, die bis zum Mobbing führen können. Kann seitens der Gemeinde der schwierige Lernprozeß geleistet werden, daß der Pfarrer im Wartestand aufgrund seines Beschäftigungsauftrages weniger arbeitet als die Inhaber der Pfarrstelle? Hinzu kommt, daß die Inhaber der Pfarrstelle leicht der Illusion verfallen könnten, sie seien Dienstvorgesetzte oder Dienststellenleiter mit Weisungsbefugnissen gegenüber der Pfarrerin/dem

Pfarrer im Wartestand. Die äußeren Rahmenbedingungen jedenfalls begünstigen dieses Mißverständnis (z.B: kein Stimmrecht im Presbyterium). Die Erwartungen an den Pfarrberuf generell in Verbindung mit einem ungeklärten Beschäftigungsauftrag für die Pfarrerin/den Pfarrer im Wartestand ergeben ein hochexplosives Gemisch.

„Bei der mühsamen Konsensfindung bleiben einheitliche Willensbildungen stets auf der Strecke, da sich keiner mehr traut, etwas zu wollen. Repressiv sind die Entscheidungsabläufe in der Kirche bis heute. Vorgaben entstehen ausschließlich in gruppenspezifischen Prozessen, sind immer situationsbedingt. Jede Vorgabe kann in der folgenden Sitzung erneut hinterfragt, verworfen oder durch eine gegensätzliche Aufgabe substituiert werden. Die Arbeitsplatzbeschreibung eines Pfarrers spricht jedem modernen Personalmanagement Hohn und Spott. Pfarrer sollen gute Prediger und rhetorisch geschult, gute Motivatoren und gute Sänger sein. Sie sollen möglichst ein Instrument spielen können und eine überzeugende Ausstrahlung - wenn nicht gar Charisma - haben. Sie sollen ihre Gemeinde betriebswirtschaftlich und zeitökonomisch rationell führen können. Pfarrer sollen Hausbesuche machen, die Institution Kirche in sozialen Brennpunkten repräsentieren, sollen allen Altersklassen beiderlei Geschlechts gerecht werden. Diesem Anforderungsdruck kann ein Pfarrer kaum gerecht werden. Viele fühlen sich überfordert und versinken in Resignation. Die Kirche ist nach meiner Einschätzung nicht beratungsfähig, da sie sämtliche Impulse in einer nicht hinreichend lernfähigen Organisation absorbiert.“ (aus: misch Dich ein - Die Kommunikationskampagne des Ev. Stadtkirchenverbandes Köln; Reflexionen von Matthias Lauk, geschäftsführender Gesellschafter der Agentur Lauk & Partner, S. 66)

Das ab 01.04.1997 geltende Pfarrerdienstgesetz hat den Anforderungskatalog noch um einige Potenzen gesteigert (z.B.: § 38,1 PfdG: „Pfarrerinnen und Pfarrer ... sind ihren Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellungen **schuldig**“).

**3.** Über die soziale Benachteiligung der betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand wird nicht gesprochen. Noch 1994 wurde die Auffassung vertreten:

„Es soll versucht werden von den bisherigen Beschäftigungsaufträgen mindestens 10 auf 75% zu kürzen.“ (Quelle: Verhandlung der 43. außerordentlichen rheinischen Landessynode, Tagung vom 19. Bis 20. Juni 1994 in Bad Honnef, Seite 240)

„Der Ausschuß geht davon aus, daß bei der Reduzierung von Beschäftigungsaufträgen soziale Härten für andere Personen als die betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand, etwa für Unterhaltsberechtigten, vermieden werden.“ (Quelle: Verhandlung der 43. außerordentlichen rheinischen Landessynode, Tagung vom 19. Bis 20. Juni 1994 in Bad Honnef, Seite 128)

Doch von Vermeidung sozialer Härten ist heute keine Rede mehr. (Bedauerlicherweise wird nicht weiter ausgeführt, was unter "sozialer Härte" zu verstehen ist. Die Beurteilung bleibt der entscheidenden kirchlichen Behörde überlassen.) Aus den anfänglich avisierten 10 reduzierten Beschäftigungsaufträgen (Sparmaßnahmen) ist längst eine Regel geworden

(s.o. Lkr Pawlowski). Immer weniger erhalten einen Beschäftigungsauftrag im Umfang von 100%. Das Pfarrerdienstgesetz selbst sieht reduzierte Beschäftigungsaufträge nicht vor. Hier bestehen zwei nicht in Kongruenz zu bringende gesetzliche Bestimmungen nebeneinander. Auch im Beamtenrecht wird man vergebens nach einer dem Wartestand vergleichbaren Regelung mit reduzierten Bezügen und reduzierter Arbeit suchen. Eine Kürzung der Bezüge widerspricht dem Alimentationsprinzip, also der inneren Logik von Alimentation.

Die Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand mit ihren betroffenen Familien müssen mit 25% weniger monatlicher **Alimentation** auskommen. Die Alimentskürzung hat für die Pfarrerin/den Pfarrer weitreichende Folgen: Sie/Er kann infolge ihrer/seiner weiter bestehenden Treuepflicht einen Nebenverdienst zum Ausgleich der Gehaltseinbußen nicht ergreifen. Durch die In-Wartestands-Versetzung hat sich auch der Bedarf der Pfarrerin/des Pfarrers hinsichtlich ihrer/seiner Alimentation nicht gewandelt. Die sachliche Begründung für eine Verminderung der Alimentation beispielsweise im Ruhestand greift hier ebenfalls nicht ein. Denn ein Argument für die Verminderung der Alimentation im Ruhestand ist nämlich, daß die Beamtin/der Beamte in geringerem Maße einer Alimentation bedarf, da sie/er insoweit kein aktives Amt mehr ausübt und die Kinder in der Regel ausgebildet und aus dem Haus sind. Diese Gründe greifen aber bei der/dem in-Wartestand-versetzten Pfarrerin/Pfarrer nicht ein. Auch wird die Gehaltskürzung, wie nach Disziplinarmaßnahmen, jedoch ohne Verschulden der Pfarrerin/des Pfarrers, die/der In-Wartestand-Versetzte der/dem disziplinarisch belangten Pfarrerin/Pfarrer gleichgestellt. Dadurch wird letztendlich der in der Wartestand-Versetzung beinhaltete Strafcharakter deutlich. Außerdem ist die Gehaltskürzung bei einer Disziplinarmaßnahme geringer und von vorneherein zeitlich begrenzt. Das zeigt wiederum, welche Härte und Ungerechtigkeit bei der Bezüge Kürzung im Wartestand entstehen.

Andere administrative Angelegenheiten sind nicht geklärt: Wer die Fahrtkosten trägt, ist nicht geregelt und führt oft im Vorfeld des Beschäftigungsauftrages schon zu Ärger - auf dem Rücken der Pfarrerin/des Pfarrers im Wartestand ("Hat noch nicht einmal hier angefangen, aber will schon Geld"). Der Betroffene kann auch das Familienauto nicht zum kichlichen Kilometer-Billigtarif zur Verfügung stellen. Von der um 25% reduzierten Alimentation noch monatliche Fahrtkosten in Höhe mehrerer hundert DM abzuzweigen, fällt vielen Familien nicht nur schwer, sondern ist schlichtweg nicht möglich. Da der Beschäftigungsauftrag jederzeit einseitig durch das LKA gekündigt werden kann, ist auch ein Umzug mit Hinweis auf die Residenzpflicht, nicht zumutbar. Auch die, zuweilen vom LKA geforderte, einseitige Verpflichtung der Pfarrerin/des Pfarrers den Beschäftigungsauftrag für z.B. mindestens zwei Jahre zu versehen, gibt letztlich keine Sicherheit. Das LKA kann jederzeit den Auftrag beenden. Zudem wird dem Pfarrer noch die Möglichkeit genommen, sich weiterhin um freiwerdende Pfarrstellen zu bewerben. Offen und ungeklärt bleiben auch die mit der Bestimmung des Dienstortes zusammenhängenden Fragen. Wer zahlt die Fahrtkosten dorthin? Auch wer die Fahrtkosten bei mehreren Dienstorten (z.B. Krankenhäuser, Schulen...) trägt, ist ebenfalls nicht (eindeutig) geregelt. Wie können die Versicherungsfragen geklärt werden? Wie steht es mit der Abwesenheit bzw. Anwesenheitspflicht (der

Bewegungsfreiheit) bei einem reduzierten Beschäftigungsauftrag? Wenig hilfreich, weil Rechtsunsicherheit bewirkend, ist hier der Hinweis, daß sich das alles schon "irgendwie" regeln wird.

**4.** Bei der derzeitigen Stellensituation ist eine erfolgreiche Bewerbung in eine Pfarrstelle mit dem Makel des Wartestandes so gut wie aussichtslos. Und als Makel wird der Wartestand angesehen: Keine Pfarrstelle. Weniger Geld. Verminderte Pensionsansprüche. Selbst das monatlich erscheinende Kirchliche Amtsblatt, in dem u.a. die Anzeigen der neu zu besetzenden Pfarrstellen abgedruckt sind, bekommt die Pfarrerin/der Pfarrer im Wartestand nicht mehr. Sie/Er kann es nur noch **kostenpflichtig** abonnieren. Das Gemeindeverzeichnis ist der Pfarrerin/dem Pfarrer auch nicht jederzeit zugänglich. Es sei denn, sie/er kauft es sich von seinen reduzierten Bezügen und bestellt direkt die regelmäßigen Nachlieferungen mit. Auch die Info-Schreiben der Superintendenturen erreichen sie/ihn nicht, da sie/er nicht unbedingt im Verteiler berücksichtigt wird. Darüberhinaus werden betroffene Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Regel nicht mehr zu den Pfarrkonventen vor Ort eingeladen.

Was viele Gemeinden nicht bedenken: Der Beschäftigungsauftrag gerät für die Pfarrerin/den Pfarrer im Wartestand zu einer Berufsfalle, aus der sie/er nur sehr schwer herauskommt. Aber auch den Gemeinden kann ein Beschäftigungsauftrag durchaus zum Nachteil gereichen.

Wachsamen Gemeinden können nämlich erkennen, daß mit der skizzierten beschäftigungspolitischen Variante der kirchlichen Behörde auch ihre eigene(n) Pfarrstelle(n) in Gefahr sind. Im Zuge mutmaßlicher Sparmaßnahmen sollen (und sind auch schon) zahlreiche Pfarrstellen aufgehoben werden. Das fällt natürlich um so leichter, als man die Versorgung der Pfarrstelle durch eine(n) Pfarrerin/Pfarrer im Wartestand sicherzustellen gedenkt. Das Gleiche gilt für Pfarrstellen, die Gemeinden neu einrichten wollen. Dieser Wunsch rückt dann in weite Ferne.

**Schluß:** Die scheinbaren Vorzüge der Einrichtung eines Beschäftigungsauftrages für eine(n) Pfarrerin/Pfarrer im Wartestand erweisen sich bei näherer Betrachtung für die Gemeinden und für die betroffenen Pfarrerrinnen und Pfarrer als nicht ungefährliches Spiel mit dem Pfarrberuf und mit Pfarrstellen. Es bleibt zu hoffen, daß Gemeinden und Pfarrerrinnen/Pfarrer dies erkennen und entsprechend handeln.