

Umgang mit Konflikten

1. Konflikte sind normale Begleiterscheinungen des menschlichen Zusammenlebens

Wo immer Menschen zusammenwirken, unterschiedliche Meinungen, Bedürfnisse und Interessen aufeinandertreffen und Veränderungen anstehen, ist mit Konflikten zu rechnen. Sie sind nicht von vornherein negativ zu bewerten. Ohne die Bereitschaft, Konflikte offen auszutragen, und ohne die Fähigkeit, mit ihnen konstruktiv umzugehen, erfolgen keine Veränderungen.

Wenn Konflikte nicht sachgemäß bearbeitet (werden) und kein tragfähiger Konsens ausgehandelt wird, entstehen schwere Schäden. Es wird nicht mehr zwischen Sach- und Beziehungsebene unterschieden. Emotionen auf beiden Seiten heizen die Szene an. Verletzungen und Beschädigungen bleiben zurück. Eine sachliche, produktive Arbeit ist nicht mehr möglich, und notwendige Veränderungen können nicht in Gang gesetzt werden.

2. Konflikte um Pfarrer und Pfarrerinnen nehmen zu

Konflikte der Pfarrer und Pfarrerinnen untereinander, mit Kirchengemeinderäten, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, mit Gruppen und Einzelpersonen in den Kirchengemeinden nehmen an Häufigkeit zu und erhalten mehr Brisanz. Dazu tragen bei:

die Kirche insgesamt und der Berufsstand der Pfarrer und Pfarrerinnen verlieren an gesellschaftlicher Anerkennung;

gestiegene Anforderungen an den Pfarrdienst und an die Person der Pfarrer und Pfarrerinnen;

Veränderungen des Berufsbilds der Pfarrer und Pfarrerinnen (auch im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Veränderungen);

veränderte Rahmenbedingungen und Strukturen (auch im Zusammenhang von Sparmaßnahmen);

keine eindeutige Klärung der unterschiedlichen Aufgaben von Kirchengemeinderäten und Kirchengemeinderätinnen einerseits und von Pfarrern und Pfarrerinnen andererseits in der Geschäftsordnung bzw. in den Dienstauftragsbeschreibungen.

die Ziele der Gemeindegemeinschaft sind unklar;

verändertes Selbstbewußtsein der Kirchengemeinderäte als Leitungsorgan der Kirchengemeinden;

die theologischen und weitere Fachkompetenzen der Kirchengemeinderäte oder Kirchengemeinderätinnen haben zugenommen;

die größere Zahl von Pfarrern und Pfarrerinnen ermöglichen häufiger eine wirkliche Wahl (und auch Abwahl) durch den Kirchengemeinderat;

3. Ursachen von Konflikten

3.1 Pfarrer und Pfarrerinnen können zum Entstehen und Verschärfen von Konflikten beitragen u. a. durch:

mangelnde Selbstwahrnehmung; Schwierigkeit zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung zu unterscheiden ("blinde Flecken");

mangelnde Konfliktfähigkeit; Schwierigkeiten, angemessen mit Konflikten umzugehen und diese zu bearbeiten, fehlendes Konfliktlösungsrepertoire;

mangelnde Integrationsfähigkeit; der eigene Standpunkt wird absolut gesetzt und andere theologische Meinungen werden ausgegrenzt;

mangelnde Kommunikationsfähigkeit; Schwierigkeit auf Menschen zuzugehen und ihr Vertrauen zu gewinnen;

mangelnde Kooperationsfähigkeit; Schwierigkeit im Umgang mit Kollegen/Kolleginnen und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen;

mangelnde Organisationsfähigkeit; Schwierigkeit, die Arbeit zu organisieren und zu strukturieren, die Zeit einzuteilen und Schwerpunkte zu setzen;

mangelnde Leitungskompetenz; Schwierigkeit bei der Wahrnehmung der Sitzungsleitung, Geschäfts- und Personalführung (Mitarbeiterschaft);

ungeklärte Identitätsfragen; oft gelingt die Unterscheidung zwischen Person und Amt und zwischen Person und Rolle zu wenig.

3.2 Gemeinde und Kirchengemeinderäte können zu Konflikten beitragen u. a. durch:

Überbetonung von Gruppeninteressen; einzelne Kreise und Gruppen verlieren das Ganze der Gemeinde aus dem Blick und vertreten ihr Partikularinteresse. Sie versuchen, den Pfarrer oder die Pfarrerin auf ihre Seite zu ziehen;

Vereinnahmung durch die Kerngemeinde oder andere Gruppen; sie beanspruchen den Pfarrer oder die Pfarrerin für sich. Es entstehen Konflikte, wenn er oder sie sich nicht einseitig vereinnahmen läßt oder wenn er oder sie sich von einer Seite instrumentalisieren läßt;

Absolutsetzen der eigenen Überzeugung; Gruppen oder einzelne Personen versuchen ihre theologische Überzeugung für alle – auch für den Pfarrer oder die Pfarrerin verbindlich zu machen;

Unklarheit über die Ziele der Gemeindefarbeit; verschiedene Konzeptionen des Gemeindeaufbaus werden nicht sachlich-theologisch diskutiert, sondern personalisiert;

Schwelende Konflikte zwischen einzelnen Familien und Gruppierungen; Konflikte (auch außerkirchliche), die oft eine lange Vorgeschichte im Ort haben und die der Pfarrer oder die Pfarrerin nicht kennt, erschweren untergründig die Zusammenarbeit im Kirchengemeinderat. Der Pfarrer oder die Pfarrerin wird hineingezogen;

Verborgener Machtkampf im Kirchengemeinderat; einzelne Personen (oder Gruppen) streben nach Einfluß und Geltung, oft aus persönlichen Gründen. Im Kirchengemeinderat wird viel Zeit darauf verwendet, die andere Seite bei einem Fehler zu ertappen.

3.3 Kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (hauptamtliche und ehrenamtliche) können zu Konflikten beitragen u. a. durch:

Ursachen wie bei Ziffer 3.1

3.4 Dienstvorgesetzte können zu Konflikten beitragen u. a. durch:

Personalentscheidungen bei der Besetzung von Stellen;

Überforderung der Pfarrer und Pfarrerinnen durch zusätzliche Aufgaben;

Überforderung der Kirchengemeinderäte mit Entscheidungen, die sie nicht treffen können;

zu wenig Kompetenz in Personalführung und Konfliktmanagement

Beurteilungen werden mit den Betroffenen nicht besprochen und führen nicht zu Zielvereinbarungen und Handlungsschritten bei der Konfliktbearbeitung

mangelnde Kommunikation und dadurch undeutliche Vorgaben;

Voreingenommenheit, weil nicht alle Konfliktparteien ausreichend angehört werden;

Unklarheiten über die Zuständigkeit bei der Klärung von Konflikten;

zögerliche Bereitschaft, sich frühzeitig mit Konfliktsituationen zu befassen;

ungeschickte Information der Öffentlichkeit.

4. Grundsätzliche Überlegungen und Handlungsschritte bei der Konfliktbearbeitung

Konflikte entwickeln ihre eigene Dynamik. Sachfragen werden durch Wert-, Beziehungs- und Personenfragen überlagert, durch Emotionen aufgeheizt und der rationalen Kontrolle entzogen. Beide Seiten leiden unter selektiver Wahrnehmung. Es muß nach Wegen gesucht werden, um zwischen der Sach- und Beziehungsebene unterscheiden zu können

Konfliktlösungen sollen frühzeitig angestrebt werden, solange die Konflikte noch begrenzt werden können. Das Verschleppen und Verdrängen schwelender Probleme ist für die Beteiligten nur kurzfristig und vordergründig der bequemere Weg. Mittel- und langfristig erschwert das Zudecken von Konflikten Lösungen und mindert die Möglichkeiten der Veränderung, weil problematische Verhaltensweisen zementiert werden.

Konfliktlösungen sollen zunächst durch Beratung gesucht werden. Dabei werden Vereinbarungen getroffen, die von beiden Seiten akzeptiert werden können. Es ist zu unterscheiden zwischen einer freiwilligen Beratung, die den Ratsuchenden die Entscheidung überläßt, ob und in welchem Umfang sie Beratungsimpulse und –ergebnisse aufnehmen und umsetzen will, und einer intervenierenden Beratung durch die Dienstvorgesetzten oder – nach Aufforderung von Dienstvorgesetzten – durch qualifizierte Berater und Beraterinnen. Der Oberkirchenrat ist bereit, bei der Vermittlung geeigneter Personen, die das Vertrauen beider Seiten haben, mitzuwirken. Die intervenierende Beratung läuft nach festgelegten Regeln (ab) und führt zu verbindlichen Vereinbarungen. Dafür wird ein Zeitplan erstellt, bis zu welcher Frist was unternommen und überprüft wird.

In einem gemeinsamem fortlaufenden Beratungsprozeß zwischen den Dienstvorgesetzten (Dekan oder Dekanin und Oberkirchenrat) ist zu klären, auf welcher Ebene Konflikte bearbeitet werden. Priorität haben grundsätzlich ortsnahe Lösungen. Für alle Beteiligten soll jederzeit transparent sein, wer bei der Konfliktbearbeitung federführend ist. In jedem Stadium sollte klar sein, wer die Angelegenheit weiterverfolgt.

Wenn die Bearbeitung an den Oberkirchenrat weitergegeben wird, wird ein schriftlicher Bericht abgefaßt, der z. den Akten genommen und den Betroffenen vom Dekanatamt oder Oberkirchenrat zur Kenntnis gebracht wird. Protokolle von Gesprächen mit den Konfliktpartnern und von Anhörungen (der oder die Betroffene, Kirchengemeinderat, Kollegen und Kolleginnen, Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen) werden zusammengeführt und von einer Stelle bearbeitet.

Die Prälatin oder der Prälat kann zu jeder Zeit von jeder Konfliktpartei und von den Dienstvorgesetzten der verschiedenen Ebenen um Seelsorge, Beratung und Vermittlung gebeten werden. Dabei ist auf die Spannung zwischen Seelsorge und Dienstaufsicht sowie zwischen gebotener Verschwiegenheit (Seelsorgegeheimnis) und notwendiger Information der Öffentlichkeit zu achten. Im Zweifelsfall gilt für die Prälatin oder den Prälaten das Seelsorgegeheimnis (auch als Visitatorin und Visitor und Mitglied der Kirchenleitung), für die Dienstvorgesetzten im Dekanatamt und Oberkirchenrat das Dienstrecht. Die Information der Öffentlichkeit erfolgt in der Regel durch die Dienstvorgesetzten.

Pfarrer und Pfarrerinnen können zur Wahrnehmung ihrer Interessen und zur Unterstützung, Beratung und Vertretung gegenüber den Dienstvorgesetzten im Dekanatamt und im Oberkirchenrat die Pfarrervertretung zuziehen (§ 42 PfarrerG).

5. Vorgehensweise zur Prävention und zur Bearbeitung von Konflikten

5.1 Visitation

Die mit der Visitation Beauftragten (Dekaninnen und Dekane, Prälatinnen und Prälaten) sind in der Regel die ersten Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen, wenn sich Konflikte abzeichnen. Bei der Visitation soll nach § 4 Abs. 3 Visitationsordnung "der Stand der Arbeit von Kirchengemeinde und Pfarramt ... möglichst umfassend festgestellt und am Auftrag und Ordnung der Kirche geprüft werden mit dem Ziel, Anregungen und Hilfen für den Dienst von Pfarrer und Gemeinde zu geben".

Die Visitation dient auch dazu, daß Konflikte frühzeitig erkannt, bei Gesprächen mit Pfarrern und Pfarrerinnen, mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und mit dem Kirchengemeinderat angegangen und geeignete Maßnahmen (s. u. Ziff. 5.3 – 5.9) ergriffen werden. Um dies zu gewährleisten, ist es notwendig, daß der Visitationsplan eingehalten, die vorgesehenen Haupt- und Zwischensitationen regelmäßig durchgeführt (§ 6 Visitationsordnung) und der Visitationsbericht und der Visitationsbescheid durch den Visitor oder die Visitorin alsbald erstellt werden. "Bedarf die Klärung einzelner Fragen einer Stellungnahme oder Entscheidung der Kirchenleitung, so werden diese dem Oberkirchenrat gesondert vorgelegt" (§ 9 Visitationsordnung).

5.2 Beurteilungen

Beurteilungen, die bei einer Visitation erstellt werden, nennen Stärken und Schwächen deutlich beim Namen. Sie sind zu unterscheiden von Arbeitszeugnissen, die einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin zur Bewerbung auf eine andere Stelle ausgehändigt werden. Diese sind in einer bestimmten Sprachregelung abgefaßt und dürfen explizit nichts Nachteiliges enthalten. Dieser Unterschied zwischen Beurteilung und Arbeitszeugnis wird häufig nicht beachtet.

Beurteilungen des Visitors oder der Visitorin sind nur für den internen Gebrauch. Sie werden den Betroffenen vorgelegt und mit ihnen besprochen (welche Folgerungen sind daraus zu ziehen?). Die Beurteilten haben die Möglichkeit, Stellung zu nehmen. Beurteilungen und Stellungnahmen werden an den Oberkirchenrat weitergeleitet und kommen auf die Personalakten.

5.3 Anordnung einer außerordentlichen Visitation

"Eine außerordentliche Visitation findet statt, wenn besondere Schwierigkeiten in Pfarramt oder Kirchengemeinde die eingehende Unterrichtung und die Hilfe des Visitators erforderlich machen". Sind die besonderen Schwierigkeiten auf einen bestimmten Teilbereich im Pfarramt oder in der Kirchengemeinde beschränkt, so kann die Visitation auf einen Teilbereich beschränkt werden (§ 4 Abs. 5 Visitationsordnung). "Die außerordentliche Visitation erfolgt auf Anordnung des Oberkirchenrats. Sind Meinungsverschiedenheiten über den Dienst eines bestimmten Pfarrers oder eines anderen Mitarbeiters in der Kirchengemeinde Anlaß für die außerordentliche Visitation, so wird auf seinen Antrag eine Person seines Vertrauens zur Visitation beigezogen" (§ 11 Abs. 1 und 2 Visitationsordnung).

Die Anordnung einer außerordentlichen Visitation muß schriftlich und mit Begründung erfolgen (Ausführungsverordnung Nr. 28). Im übrigen gelten die Bestimmungen für die Visitation entsprechend: Das Visitationsprogramm wird vom Visitator oder der Visitatorin festgelegt, die Kirchengemeinderatssitzung kann teilweise in Abwesenheit des Pfarrers oder der Pfarrerin stattfinden, nach Abschluß der Visitation erstellt der Visitator oder die Visitatorin den Visitationsbericht und den Visitationsbescheid.

5.4 Einberufung einer Sondersitzung des Kirchengemeinderats

Es ist zu unterscheiden zwischen einer Sitzung des Kirchengemeinderats, die auf Veranlassung von Mitgliedern des Kirchengemeinderats oder von der Aufsichtsbehörde einberufen werden kann, und einem beratenden und vermittelnden Gespräch, das die Prälatin oder der Prälat mit dem Kirchengemeinderat führen (vgl. Ziff. 4, zweitletzter Absatz). Ein solches Gespräch mit dem Kirchengemeinderat kann auch ohne den Pfarrer oder ohne die Pfarrerin stattfinden.

Wenn eine Sondersitzung des Kirchengemeinderats einberufen wird, gelten folgende Regelungen: "Der Kirchengemeinderat muß einberufen werden, wenn dies ein Drittel der Mitglieder unter Angabe des Verhandlungsgegenstandes beantragt oder wenn die Aufsichtsbehörde den Zusammentritt anordnet" (§ 22 KGO). Ein entsprechender Antrag ist schriftlich an den 1. Vorsitzenden des Kirchengemeinderats zu richten (Ausführungsverordnung Nr. 33). Wenn Dienstvorgesetzte eine Sondersitzung anordnen, so erfolgt dies schriftlich über den 1. Vorsitzenden des Kirchengemeinderats.

Bei persönlicher Betroffenheit darf nach § 27 KGO ein Mitglied des Kirchengemeinderats an der Beratung und Beschlußfassung nicht mitwirken und muß den Sitzungssaal verlassen. Zuvor ist ihm Gelegenheit zur Äußerung zu geben (Ausführungsverordnung Nr. 47). Der Pfarrer oder die Pfarrerin oder ein anderes Mitglied des Kirchengemeinderats kann jedoch nicht von vornherein von der Teilnahme an einer Sitzung des Kirchengemeinderats ausgeschlossen werden.

Wenn bei Meinungsverschiedenheiten über den Dienst eines Pfarrers oder einer Pfarrerin durch Dienstvorgesetzte eine Sondersitzung des Kirchengemeinderats angeordnet wird, vereinbaren die Dienstvorgesetzten mit dem betroffenen Pfarrer oder der betroffenen Pfarrerin, ob sie an der Sondersitzung des Kirchengemeinderats teilweise teilnehmen oder ob sie vor oder nach der Sitzung gehört werden. Die Sitzungsleitung und die Protokollführung sollte durch die Einberufenen erfolgen (§ 24 Abs. 9 KGO). Es bewährt sich, wenn zwei Personen von außen kommen, damit Sitzungsleitung und Protokollführung in zwei Händen

liegen. Vom Dekanatsamt können der Schuldekan oder die Schuldekanin, der Dekansstellvertreter oder die Dekansstellvertreterin oder ein anderes KBA-Mitglied (auch Laie) zugezogen werden.

Die Ursachen des Konflikts werden möglichst konkret erhoben. Im Protokoll werden die kritischen Punkte deutlich benannt, jedoch ohne Namen derer, die die Kritik geäußert haben. Der Pfarrer oder die Pfarrerin sind über den Inhalt und das Ergebnis der Sitzung zu informieren. Es können Verabredungen getroffen werden, welche Maßnahmen zur Konfliktbewältigung von den Konfliktparteien in einem festzulegenden Zeitraum ergriffen werden. Nach Ablauf der Frist wird erneut eine Sitzung einberufen, um festzustellen, in welchem Umfang Konfliktlösungen erreicht werden konnten.

5.5 Pfarrerfortbildung

Gezielte Fortbildungsmaßnahmen, vor allem in Bereichen, in denen Defizite aufgetreten sind, können nach § 17,2 PfarrerG von der Dienstaufsicht verbindlich gemacht werden (z.B. im Bereich Mitarbeiterführung, Gemeindeleitung, Sitzungsplanung, Zeitorganisation, Konfliktmanagement für Vorgesetzte). Verpflichtende Fortbildungsveranstaltungen, bei denen nicht nur bereits bestehende Schwerpunkte vertieft werden, sind im Fortbildungsprogramm für Pfarrer und Pfarrerrinnen künftig vorgesehen.

5.6 Seelsorge / Beratung / Supervision

Die Prälatin und die Prälaten, die im Unterschied zu Dekaninnen und Dekane und Oberkirchenrat keine direkten Dienstvorgesetzten sind, können um Seelsorge und Beratung gebeten werden. In diesem Falle werden sie sich dem Oberkirchenrat gegenüber auf das Seelsorgegeheimnis berufen.

Die gegenseitige Seelsorge der Pfarrer und Pfarrerrinnen untereinander hat in der Kirche traditionell ein großes Gewicht. Der Pfarrverein bietet dabei seine Hilfe an.

Bei einem Aufenthalt im Haus Respiratio auf dem Schwanberg (eine Einrichtung der württembergischen, badischen und bayrischen Landeskirchen) kann Hilfe bei der Bewältigung von Lebenskrisen, die sich häufig auf den Beruf auswirken, gegeben werden.

Pfarrerinnen und Pfarrer mit dem Sonderauftrag "Seelsorge an Seelsorgern" bieten fachkundige Hilfe an.

Eine fachlich qualifizierte Supervision wird durch den Oberkirchenrat vermittelt und finanziell unterstützt (vgl. Fortbildungsprogramm).

Die Dienstvorgesetzten werden über das Ergebnis dieser Maßnahmen nicht informiert. Sie können jedoch nach § 45.1 PfarrerG verbindlich gemacht werden.

5.7 Personalentwicklungsgespräch

In der Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung werden regelmäßig Personalentwicklungsgespräche geführt, denen ein bestimmtes Konzept der Mitarbeiterführung zugrunde liegt. Der oder die Vorgesetzte führt in regelmäßigen Abständen mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin ein Gespräch über konkrete Ziele der Arbeit, über die anstehenden Vorhaben sowie über Schritte zu deren Umsetzung. Die Arbeits- und Zielvereinbarungen (bis zu welchem Zeitpunkt nehmen wir uns was wie vor?) werden schriftlich festgehalten. In einem vereinbarten Zeitraum wird ein neues Personalentwicklungsgespräch verabredet, bei dem die Ergebnisse überprüft und

evtl. neue Zielvereinbarungen getroffen werden. Die Vereinbarungen werden schriftlich festgehalten.

Solche Personalentwicklungsgespräche durch Dienstvorgesetzte mit Pfarrern und Pfarrerinnen können helfen, bereits in einem frühen Stadium Konflikte zu bearbeiten und zu entschärfen. Die Voraussetzungen dafür, daß solche Personalentwicklungsgespräche regulär geführt werden können, werden zur Zeit geschaffen.

5.8 Beratung/Unterstützung für den Kirchengemeinderat

Bei Konflikten kann ein Kirchengemeinderat nach § 26 KGO Berater oder Beraterinnen zu den Sitzungen zuziehen, die sich um Vermittlung und Mediation bemühen. Sie sollten das Vertrauen beider Seiten haben. Der Oberkirchenrat wird eine Liste von erfahrenen und geeigneten Personen erstellen, die innerhalb der Prälatur um Vermittlungsdienste angefragt werden können (z.B. Ruheständler, aber auch Nichttheologen).

Der Gemeindedienst bietet durch die Gemeindeberatung, die vom Kirchengemeinderat in eigener Regie angefordert wird, fachlich qualifizierte Hilfe an. Es besteht keine Berichtspflicht an die Dienstaufsicht.

5.9 Information der Öffentlichkeit

Bevor Gerüchte unkontrolliert die Runde machen und die Presse die Angelegenheit aufgreift, sollte die Gemeinde (durch Abkündigungen um Gottesdienst, Gemeindebrief) und gegebenenfalls die Öffentlichkeit (durch die Zeitung) informiert werden, möglichst durch eine gemeinsame Erklärung nach Absprache mit den Dienstvorgesetzten (s. Ziff. 4., vorletzter Absatz). Sollte eine gemeinsame Erklärung nicht möglich sein, ist darauf zu achten, daß keine vorschnellen Schuldvorwürfe erhoben werden. Die Ursachen für die Konflikte und die Maßnahmen zu ihrer Bewältigung sollen jedoch klar benannt werden.

Bevor die Medien (Zeitungen, Rundfunk, Fernsehen) informiert werden, sollte das Amt für Information um entsprechenden Rat gefragt werden. Sollten die Medien von sich aus berichten, sollte das Amt für Information ebenfalls umgehend informiert werden. Das Amt für Information berät und hilft bei der Öffentlichkeitsarbeit in entsprechenden Krisenfällen vor Ort, etwa mit Gesprächen mit den jeweiligen Redaktionen, Pressekonferenzen oder pressegerechten Formulierungen von Presseinformationen, Erklärungen u. ä.. Etwaige Veröffentlichungen in der lokalen Presse sollten dem Amt für Information durch Fax zugänglich gemacht werden.

Pfarrer und Pfarrerinnen, aber auch Mitglieder der Kirchengemeinderäte und der Mitarbeiterschaft werden bei der Abfassung von Stellungnahmen in der Öffentlichkeit und bei Presseveröffentlichungen an ihre Loyalitätspflicht gegenüber der Landkirche erinnert.

6. Weitere dienstrechtliche Maßnahmen, wenn keine tragfähigen Kompromisse mehr gefunden werden

Dies ist anzunehmen, wenn die Mehrheit des Kirchengemeinderats eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Pfarrer oder der Pfarrerin nicht mehr für möglich hält; wenn Kirchengemeinderätinnen und Kirchengemeinderäte zurücktreten und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Mitarbeit aufkündigen; wenn Einzelpersonen oder Gruppen sich schriftlich oder in direktem Gespräch an den Dekan, den Prälaten oder die Prälatin oder den Oberkirchenrat

wenden; wenn der Konflikt durch bzw. über Presseveröffentlichungen ausgetragen wird.

6.1 Aufforderung zu einem Stellenwechsel nach § 54 Abs. 3 PfarrerG

Wenn ein dringendes Interesse besteht, z. B. bei einem nicht lösbaren Konflikt zwischen Pfarrer oder Pfarrerin und dem Kirchengemeinderat, der die Zusammenarbeit nachhaltig beeinträchtigt, kann der Oberkirchenrat einen Pfarrer oder eine Pfarrerin schriftlich auffordern, sich binnen einer angemessenen Frist um andere Stellen zu bewerben. "Die Voraussetzungen hierfür sind in der Regel gegeben, wenn die Mehrheit der Mitglieder des zuständigen Besetzungsgremiums einen Stellenwechsel des Pfarrers für ratsam hält".

Das Besetzungsgremium wird vom Oberkirchenrat einberufen. Den Vorsitz hat der Vertreter oder die Vertreterin des Oberkirchenrats; auch der zuständige Dekan oder die zuständige Dekanin kann damit beauftragt werden (§ 1 Pfarrstellenbesetzungsgesetz). Wie bei einer Sondersitzung des Kirchengemeinderats (vgl. Ziff. 6.2) werden die Ursachen, die einen Stellenwechsel als ratsam erscheinen lassen, konkret benannt und ein Meinungsbild erhoben. Wertende allgemeine Aussagen reichen nicht aus. Die Entscheidung trifft der Oberkirchenrat. Dabei berücksichtigt er die Meinungsbildung im Kirchengemeinderat, ist aber nicht an dessen Abstimmungsergebnis gebunden.

Der Oberkirchenrat führt ein Gespräch mit dem oder der Betroffenen und teilt das Ergebnis mit (in der Regel durch Aushändigung des Protokolls der Sitzung). Der oder die Betroffene erhält die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Wenn eine Aufforderung zu einem Stellenwechsel ausgesprochen wird, ist nach Möglichkeit das Einverständnis des oder der Betroffenen zu erreichen. Damit die Probleme, die zu der Entscheidung geführt haben, nicht auf eine neue Stelle "mitgenommen" werden, ist zu überlegen, welche Maßnahmen eingeleitet werden können, um die Probleme zu bearbeiten (vgl. Ziff. 5.5 - 5.8). Der Oberkirchenrat berät, bei welcher Stelle eine Bewerbung sinnvoll erscheint, oder schlägt eine bestimmte Stelle vor. Eine Schwierigkeit besteht zur Zeit darin, daß das Angebot an freien Stellen gering ist.

6.2 Versetzung in den Wartestand nach § 57 PfarrerG

Wenn es nach Aufforderung zur Bewerbung um eine Pfarrstelle nicht zur Ernennung kommt, oder wenn die Stellung in der Gemeinde unhaltbar geworden ist und ein gedeihliches Wirken in einer anderen Gemeinde zunächst nicht erwartet werden kann, kann ein Pfarrer oder eine Pfarrerin in den Wartestand versetzt werden (mit Einverständnis oder ohne Einverständnis). Die Versetzung in den Wartestand nach § 57 PfarrerG ist keine disziplinarische Maßnahme und bedeutet, daß der Pfarrer oder die Pfarrerin seine oder ihre Pfarrstelle verliert und sich mit Zustimmung des Oberkirchenrats um eine neue Stelle bewerben kann.

"Die Frage des gedeihlichen Wirkens hat nichts mit einer Schuldfeststellung gemein. Ausschlaggebend ist, ob der Pfarrer tatsächlich imstande ist, den pfarramtlichen Dienst gegenüber **allen** Gemeindegliedern zu erfüllen, die zur Kirche stehen und allgemein bereit sind, deren Dienst anzunehmen" (Leitsatz des Landeskirchenausschusses in Beschwerdesachen Abi. Bd 54 Nr. 17 S. 487).

Daß ein gedeihliches Wirken auch in einer anderen Gemeinde zunächst nicht erwartet werden kann (§ 57 Abs. 2 PfarrerG), ist gegeben, wenn schwerwiegende

Defizite in der Amtsführung festgestellt wurden, auch wenn diese Defizite keine disziplinarrechtliche Folgen haben. "Vor der Versetzung in den Wartestand sind außer dem Pfarrer der Visitator und das Besetzungsgremium zu hören" (§ 58 Abs. 1 PfarrerG). Dabei werden die Gründe im einzelnen benannt, die eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr als möglich erscheinen lassen. Dem Betroffenen oder der Betroffenen wird das Protokoll zugestellt. Er oder sie bekommt Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen.

Eine Versetzung in den Wartestand nach § 57 PfarrerG wird vom Oberkirchenrat erst dann beschlossen, wenn erkennbare Mängel in der Amtsführung festzustellen sind.

Es ist anzustreben, daß die Betroffenen den Wartestand dazu nützen, um die Defizite zu bearbeiten. Es ist zu klären, wie dies geschehen kann und wer diesen Prozeß begleitet. Auch in diesem Stadium sind Maßnahmen der freiwilligen und der eingreifenden Beratung wichtig (vgl. Ziff. 5). Der Oberkirchenrat entscheidet, ob und wann eine Bewerbung um eine Stelle angenommen werden kann.

6.3 Begleitprogramm für Pfarrer und Pfarrerinnen im Wartestand

Für Pfarrer und Pfarrerinnen, die aufgrund von Konflikten in der Gemeinde oder aufgrund von persönlichen Konflikten (Beziehungsproblemen) oder einer Suchtproblematik in den Wartestand versetzt worden sind, wurde ein Begleitprogramm erstellt. Ziel dieses Programms ist, daß diese Pfarrer und Pfarrerinnen in die Lage versetzt werden, mit ihren Möglichkeiten und Grenzen zu leben, und daß sie wieder eine Pfarrstelle übernehmen können. Eine Handreichung für dieses Begleitprogramm wurde erstellt.

6.4 Vorübergehende Untersagung der Dienstaübung nach § 58 Abs. 3 bzw. § 45 a PfarrerG

Wenn ein dringendes dienstliches Interesse besteht, kann ein Pfarrer oder eine Pfarrerin auch ohne Einberufung des Besetzungsgremiums ganz oder teilweise von der Ausübung des Dienstes entbunden werden. In dringenden Fällen kann eine solche Anordnung auch vorläufig durch den Dekan oder die Dekanin getroffen werden (§ 45 a PfarrerG). Durch unverzügliche Vorlage eines Berichts ist eine Entscheidung des Oberkirchenrats herbeizuführen.

6.5 Versetzung in den Ruhestand nach § 64 PfarrerG

Wenn die Stellung eines Pfarrers oder einer Pfarrerin in der Gemeinde unhaltbar geworden ist und ein gedeihliches Wirken in einer anderen Gemeinde dauernd ausgeschlossen erscheint, kann er oder sie vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden. Zu den Voraussetzungen vgl. *Ziff. 6.2*.

Eine Versetzung in den Wartestand oder in den Ruhestand erfolgt - als letzte Möglichkeit -, wenn andere Konfliktlösungen nicht mehr möglich sind. Zunächst sind andere Verfahren zur Konfliktbewältigung zu suchen. Die Pfarrervertretung wirkt nach § 18 Pfarrervertretungsgesetz auf Antrag des Pfarrers/der Pfarrerin bei dienstrechtlichen Maßnahmen mit.

Württ. Landeskirche

Evangel. Oberkirchenrat

Personaldezernat Stuttgart, den 6. Oktober 1998