

Rolf Schreiter

### **Kritik zu Leitbild und Musterdienstvereinbarung der EKIBB „Pfarrerin und Pfarrer als Beruf“**

Die Tatsache, dass sich die Kirchenleitung an die Erstellung eines Leitbildes und einer Musterdienstvereinbarung gemacht hat, wird grundsätzlich begrüßt. Voll- und Teilzeitpfarrer(innen) sehnen sich nach einer verbindlichen Orientierung, welcher Einsatz von ihnen im Pfarramt erwartet wird. Das vorgelegte Leitbild hat zusammen mit der Musterdienstvereinbarung jedoch erkennbar so gravierende theologische und praktische Schwächen, dass eine Erprobung eine Verschwendung von Zeit und Energie bedeuten würde.

#### **Zur theologischen Kritik am Leitbild:**

Das Amt der Pfarrerin und des Pfarrers wird in Absatz 1 mit dem Auftrag Christi an die Gemeinde begründet. Dass die Pfarrerin/der Pfarrer auch eine persönliche Geschichte mit Christus hat, wie es in dem Wort „Beruf“ zum Ausdruck kommt, wird jedoch nicht wahrgenommen und auch nicht vorausgesetzt. Der Ruf Gottes erscheint zwar abschließend – merkwürdig indirekt – in Absatz 15, aber er ist dort nicht mehr eine die Richtung bestimmende Autorität, sondern er wird zum „Begleiter“ in eine schon vorgegebene Richtung herunterdefiniert. Der wirkliche Ruf Gottes, also die Berufung durch Christus, ist schon in Absatz 1 verschwunden hinter der von der Landeskirche verwalteten Ordination. So heißt es in Absatz 7: Die Pfarrerinnen und Pfarrer „wahren den gesamtkirchlichen Zusammenhang in Bekenntnis und Ordnung... Die Loyalität gegenüber der beauftragenden Kirche ist unabdingbar.“ Hierbei fällt auf, dass der gesamtkirchliche Zusammenhang ohne Heilige Schrift definiert wird, aber noch mehr, dass weder hier noch an anderer Stelle die Loyalität gegenüber dem beauftragenden Christus Erwähnung findet. An die Stelle von Jesus Christus ist die Landeskirche getreten. (So eine Kirchenlehre könnte in die römisch-katholische Theologie passen, wobei aber zu sagen ist, dass die Römische Kirche entschieden besser Bescheid weiß über die Berufung ihrer Priester, ihres Nachwuchses und ihrer Ruheständler.) In ihrer faktischen Ausgestaltung ist unsere Ordination nicht viel mehr als die Berufung in ein Beamtenverhältnis durch eine Körperschaft.

Zum Verfahren heißt es in GO Grundartikel II,5: „In der Kirche Jesu Christi werden alle, die ein Amt wahrnehmen, nach geistlichen Gesichtspunkten ausgewählt, geprüft und berufen. Dies geschieht in der Zuversicht, dass auch in rechtlich geordneten Verfahren Gott selber Menschen in seinen Dienst beruft.“ Die Landeskirche ist ein Teilnehmer an dem rechtlich geordneten Verfahren – das beschreibt ihre Funktion und ihre Grenzen. Sie steht nicht an Gottes Stelle.

Absatz 2 entfaltet die Leitungsfunktion des Pfarrers/der Pfarrerin. Dass diese Funktion gleich zu Anfang genannt wird, noch vor der christlichen und theologischen Existenz des Pfarrers/der Pfarrerin, ist eine Häresie für sich. Noch schlimmer ist jedoch die Begründung: Hier werden die Kernfunktionen des Pfarramtes, die mit Sicherheit dienende Funktionen sind, zur Leitungsfunktion uminterpretiert. („Leitungskompetenz“ als neues kirchliches Modewort!) Gerade den Gottes-„dienst“ leitet nicht der Pfarrer/die Pfarrerin, sondern der gegenwärtige Christus. Es geht dem Absatz auch gar nicht um die Kernfunktionen, sondern darum, dass die gleiche „Leitung“ auch in Verwaltungsfragen geschehen soll. Dass Christus jedoch in Verwaltungsfragen leitet, erwarten leider die wenigsten, und es gibt dafür in unserer Kirche auch keine Strukturen. Stattdessen wird vorgeschrieben, dass der Aspekt des nachhaltigen Wirtschaftens berücksichtigt wird, also das Horten von Vermögen. Es bleibt unerfindlich, was so ein Grundsatz in einem Leitbild für Pfarrer(innen) zu suchen hat und noch dazu an so herausragender Stelle. Jesu Meinung dazu findet sich z.B. in Mt. 6,24.

Die folgenden Absätze beschreiben die Existenz des Pfarrers/der Pfarrerin, wobei auffällt, dass in dem Pfarrberuf eine ganz außergewöhnliche Existenz gesehen wird. Der Pfarrer/die

Pfarrerin darf sich auf so eine Beschreibung seiner Existenz nicht einlassen. Seine/ihre Verkündigung lebt davon, dass er/sie mitten im Leben steht. Wenn man von der Wirklichkeit der Welt, in der Christus Mensch geworden ist, in den Predigten der Kirche oft so wenig merkt, wenn unsere Predigten also „doketisch“ sind, dann liegt das sicher nicht zuletzt an der „doketischen“ Existenz der Prediger. Will die Landeskirche das abwenden, dann muss sie ihren Pfarrer(inne)n aber erlauben, wie normale Menschen zu leben.

Außergewöhnlich ist der Pfarrdienst nur in einer Hinsicht, die aber in dem Leitbild nicht problematisiert, ja, nicht einmal erwähnt wird: Alle Christen sind von Jesus Christus gesandt und nehmen diese Sendung unbezahlt wahr („Umsonst habt ihr's empfangen, umsonst gebt es auch“), aber für die Pfarrer(innen) ist die Sendung zugleich ihr Broterwerb. Damit Pfarrer(innen) mit diesem Widerspruch leben können, brauchen sie die Chance, ihre Sendung über die bezahlte Arbeit hinaus umsonst wahrnehmen zu können, wie wir das auch von jedem anderen berufstätigen Christen erwarten. Dass Pfarrer(innen) mit jungen Familien oder Alleinerziehende auch mit einer 40-Stunden-Woche schon ziemlich ausgelastet sind, verantworten sie vor Gott und nicht vor der Landeskirche. Und wenn die Pfarrer(innen) zu anderen Zeiten ihrer Biographie einen größeren Stundenrahmen verkraften, dann schulden sie ihn ebenfalls Gott und nicht der Landeskirche.

Über Einzelheiten ließe sich noch viel diskutieren, und dabei wäre die eine oder andere Verbesserung zu erreichen. Völlig indiskutabel ist jedoch der Absatz 3 in Verbindung mit dem Absatz 12. Nach Absatz 3 beansprucht der Pfarrdienst Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer gesamten Existenz. In Absatz 12 hingegen werden Pfarrerinnen und Pfarrern persönliche und zeitliche Freiräume zugestanden. (Sie sind also doch nicht in ihrer gesamten Existenz beansprucht.)

In Barmen II heißt es: Jesus Christus ist Gottes kräftiger Anspruch auf unser ganzes Leben – Jesus Christus!, also nicht der Pfarrdienst. Und vor Jesus Christus gibt es auch keine Freiräume, weder für Pfarrer(innen) noch für andere Christen.

Barmen II fährt dann fort: „Wir verwerfen die falsche Lehre, als gebe es Bereiche unseres Lebens, in denen wir nicht Jesus Christus, sondern anderen Herren zu eigen wären ...“

Wenn der Pfarrdienst, ein mit einer Körperschaft des öffentlichen Rechts eingegangenes Beamtenverhältnis, Anspruch auf die gesamte Existenz des Pfarrers/der Pfarrerin erhebt, dann widerspricht das – mit oder ohne Freiräumen – einem „für den Dienst der Kirche verbindlichen Bekenntnis (GO, Grundartikel I,7)“. Mit Barmen II, besonders auch mit der dazugehörigen ausdrücklichen Verwerfung, ist das jetzt vorliegende Leitbild theologisch eindeutig widerlegbar.

Wissenschaftlich gesprochen basiert das Leitbild auf einem falschen Ansatz, und nach wissenschaftlicher Logik ist ein systematischer Fehler nicht heilbar – auch nicht durch eine Erprobung.

### **Theologische und praktische Überlegungen zur Musterdienstvereinbarung**

Wie das Leitbild unterscheidet auch die Musterdienstvereinbarung nicht zwischen dem Anspruch der Landeskirche auf unseren Dienst einerseits und Gottes Anspruch auf unser ganzes Leben andererseits. Im Ergebnis wird der Pfarrdienst unmäßig ausgeweitet, und für Gottes Anspruch bleibt der Rest. Wie kommt die Landeskirche auf 54 Wochenstunden, wenn sie nach GO Grundartikel II,5 ein rechtlich geordnetes Verfahren anwendet? Wenn ein Mensch durchschnittlich 54 Wochenstunden arbeitet, also oft genug 60 Stunden, dann reicht der Rest nicht einmal für eine anständige Erholung. 60-Stunden-Wochen gibt es auch sonst noch in unserer Gesellschaft, aber kein Tarifvertrag legitimiert ein solches Ausmaß. 54 Stunden sind Ausdruck eines rechtlich absolut ungeordneten Verfahrens. Und wenn es sich um „eine verbindliche und damit zugleich entlastende Orientierung für ehren- und hauptamtliche Mitarbeit“ handeln soll, dann kann sich das Ehrenamt dem ohne weiteres entziehen, für die

Hauptamtlichen ist aber die Entlastung ein Hohn und die Verbindlichkeit eine Bedrohung. 54 Stunden powern Menschen körperlich und seelisch aus. Wie soll ein(e) Pfarrer(in) andere zu ehrenamtlichem Einsatz ermutigen, wenn er/sie selbst zu einem Ehrenamt keine Kraft mehr hat?

In Artikel 4 GO heißt es: „(1)Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Grundordnung sind alle, denen zur ehrenamtlichen oder beruflichen Wahrnehmung Dienste in der Kirche übertragen worden sind. (2)Die Kirche hat eine Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter...“ In Artikel 30 werden Pfarrer(innen) ausdrücklich in den Mitarbeiterbegriff einbezogen: „(2)Der Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung wird in der Regel durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pfarrdienst wahrgenommen.“ Warum sind die Pfarrer(innen) von der im Tarifvertrag für die Mitarbeiter geregelten Fürsorgepflicht ausgenommen?

Dazu ein Beispiel: Ein Pfarrer und ein Diakon veranstalten gemeinsam eine Jugendfreizeit für drei Wochen. Beide haben dafür eine vergleichbare Qualifikation, und sie tun während dieser Freizeit auch die gleiche Arbeit. Man könnte das einen 24-Stunden-Dienst nennen, aber sinnvollerweise beschränkt der Tarifvertrag des Diakons die anrechenbare Arbeitszeit. Anschließend hat der Diakon etwa zwei Wochen frei, um seine Mehrarbeit abzubummeln. Wenn ihm seine Arbeit viel Freude macht, lässt er die folgenden Wochen ruhiger angehen und schenkt der Gemeinde seine Mehrarbeit oder Teile davon. Der Pfarrer jedoch keine Chance, die folgende Woche ruhiger zu gestalten. Er hat noch nicht einmal etwas zu verschenken. Er steht am Montag sofort wieder auf der Matte, weil er die 3 x 60 Stunden dringend braucht, um näher an die als verbindliche Orientierung vorgegebenen 54 Wochenstunden zu kommen. Frage: Gibt es eine theologisch haltbare Begründung für eine derartig eklatante Verschiedenbehandlung kirchlicher Mitarbeiter(innen) für die gleiche Arbeit?

Die Landeskirche sagt auch nicht, wie die 54 Wochenstunden für den Pfarrer/die Pfarrerin ermittelt worden sind. Weder ist diese Zahl wissenschaftlich zustande gekommen, noch hat die Landeskirche in ihrem eigenen Tarifvertrag für Angestellte nachgesehen, wo die Arbeitszeit in einem einsichtigen Verfahren unter einigermaßen gleichgewichtigen Partnern ausgehandelt worden ist. Auch wenn der Tarifvertrag für den Pfarrdienst nicht eins zu eins umgesetzt werden kann, so ist eine Erhöhung der geforderten Arbeitszeit auf über 140% doch zumindest fragwürdig. Wer hat da wen gefragt? Bei der zu argwöhnenden Messmethode sind – so ist zu vermuten – auch Pfarrer(innen) gefragt worden. Ob die Auswahl gestimmt hat (Eltern in jungen Familien und Alleinerziehende waren bestimmt nicht dabei), wie die Fragebogen ausgesehen haben, wie Fehlerquellen ausgeschlossen wurden – nichts ist für die Betroffenen nachvollziehbar. Anzunehmen ist, dass die tatsächliche Arbeitszeit eines Pfarrers/einer Pfarrerin nicht kürzer ist als die Zeit, die die befragten Pfarrer(innen) angegeben haben; nach oben könnte jedoch der maximale Fehler leicht bei über 20% liegen. Dann wäre die Zahl 54 nur eine Aussage über die „gefühlte“ Arbeitszeit. Pfarrer(innen) dürfen keinesfalls zulassen, dass ihnen diese Zahl als „verbindliche Orientierung“ festgeschrieben wird, denn sie sind mit hoher Wahrscheinlichkeit damit überfordert.

Die dubiose Zahl 54 wird nun den Gemeindekirchenräten an die Hand gegeben. Sie sollen mit ihrem Pfarrer/ihrer Pfarrerin 54 Dienststunden organisieren und damit erheblich in Gottes Anspruch auf das ganze Leben des Pfarrers/der Pfarrerin hineinwirken. Ein durchschnittlicher Gemeindekirchenrat versteht vom Pfarrdienst zu wenig, um eine unverstandene Regelung der Landeskirche umzusetzen, und für den Dienstvorgesetzten der Pfarrer(innen) ist keine verbindliche Funktion vorgesehen. Noch schwieriger wird es, wenn ein Pfarrer/eine Pfarrerin mehreren Gemeindekirchenräten zugeordnet ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass es zu erheblichem Streit kommt, ist viel größer als die, dass es zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit für das Reich Gottes kommt.

Wahrscheinlich vergessen worden ist die Frage, wann sich ein(e) Pfarrer(in) ein aktives Vertretungskonto erarbeiten kann, auf das er/sie im Urlaub oder bei Krankheit zurückgreifen kann. Das gehört ja wohl in die Arbeitszeit. Aber in der Musterdienstvereinbarung steht zu

dem Thema nur: „Vertretungen werden im Pfarrkonvent oder im Gemeindegemeinderat geregelt.“ Wie denn?

Eine Arbeit nach der Musterdienstvereinbarung kann vielleicht zwei oder drei Jahre gut gehen, aber irgendwann wird der Pfarrer/die Pfarrerin merken, dass er/sie falsch lebt: an der Gesundheit, in der Ehe und/oder Familie, nicht zuletzt im Bezug zu Gott und im Bezug zu der Wirklichkeit, in der unsere Mitmenschen leben. Ohne diese Bezüge kann man aber nicht sinnvoll Pfarrer(in) sein.

Nur zur Ergänzung: Das Leitbild erwartet von den Pfarrer(inne)n zu Recht eine „kommunikative Präsenz“. Wenn das mehr sein soll als ein apartes Synonym für den Anrufbeantworter, muss von einem Pfarrer/einer Pfarrerin eine Ausstrahlung der Ansprechbarkeit ausgehen – das schließt das Zeit-haben ein. Und wehe, wir erwecken den Eindruck, unser Da-sein-für-andere sei ein Abarbeiten von Dienststunden!

Zeit ist übrigens das am gerechtesten verteilte Gut auf der Welt. Böse und Gute, Gerechte und Ungerechte erhalten von ihrem Schöpfer an jedem neuen Tag 24 neue Stunden. Die Behauptung, keine Zeit zu haben, mag gelegentlich stimmen, aber als automatischer Reflex ist sie die Missachtung eines Schöpfungsgeschenks. Dann darf aber das Zeit-haben für Pfarrer(innen) nicht als etwas Unanständiges gelten, und wir müssen darauf zu verzichten lernen, unsere Wichtigkeit mit unserem Mangel an Zeit zu unterstreichen.

### **Beobachtungen aus dem Pfarrkonvent Reinickendorf**

Auch im Pfarrkonvent Reinickendorf standen Leitbild und Dienstvereinbarung auf der Tagesordnung. Es wurden in der Sitzung vom Dezember 2003 zwei Arbeitsgruppen gebildet. In meiner Gruppe kamen wir überein, nicht über die theologischen Aspekte des Leitbilds zu sprechen, sondern über die praktischen Vorschläge der Dienstvereinbarung. Jeder konnte sagen, was ihm gefiel oder nicht gefiel, und nach etwa 50 Minuten war die Zeit um. Weder ist es zur theologischen Arbeit gekommen noch zu einer gemeinsamen Willensbildung oder auch nur zu einem Meinungsbild. Die Kirchenleitung sollte also nicht davon ausgehen, das Leitbild sei in den Konventen diskutiert worden.

Auffallend war bei unserem Gespräch, dass die Mehrzahl der Pfarrer(innen) die Angabe von 54 Stunden spontan als Entlastung empfunden hat; wir gingen also davon aus, dass wir durchschnittlich mehr als 54 Stunden wöchentlich arbeiten. Hier besteht ein Widerspruch zu den Begrenzungen eines 24-Stunden-Tages.

### **Erklärungen für diesen Widerspruch:**

- A) Der Pfarrer/die Pfarrerin verteilt die Arbeit auf 7 Tage in der Woche – damit kommt er/sie dann einigermaßen zurecht, verstößt aber laufend gegen das Sabbatgebot mit wahrscheinlich sehr schädlichen Folgen.
- B) Der Pfarrer/die Pfarrerin deklariert private Tätigkeiten als Arbeit – z.B. dass dem Lesen der Zeitung, der privaten Bibellektüre oder dem Anschauen einer Fernsehdokumentation immer ein beruflicher Zweck untergeschoben wird – das ist aber nicht ehrlich.
- C) Der Pfarrer schiebt seinen Anteil an Haushalts- und Familienarbeit auf seine Frau ab. In vielen Pfarrfamilien sind diese Arbeiten sicher unsymmetrisch verteilt. Dass man jedoch diese – teilweise auch ungeliebten und unbefriedigenden – Tätigkeiten völlig auf einen anderen Menschen schiebt, entspricht nicht mehr dem Bild von Partnerschaft seit spätestens dem 20. Jahrhundert.
- D) Die wahrscheinlichste Erklärung ist aber viel banaler: Die 54-Stunden-Woche ist eine „optische Täuschung“. Sie entsteht aus frischer Erinnerung an Wochen mit über 60

Stunden, aber nicht aus dem tatsächlichen Durchschnitt. Gefühlsmäßig geben wir der 60-Stunden-Woche ein viel größeres Gewicht als den zahlenmäßig häufigeren 48-Stunden-Wochen, und die beiden 30-Stunden-Wochen in den letzten Sommerferien haben wir völlig vergessen. (Allein diese beiden Wochen senken den Gesamtdurchschnitt um über 1 Stunde!)

### **Das theologische Problem der Musterdienstvereinbarung:**

Viele von uns haben die 54 Wochenstunden als Entlastung empfunden. Jawohl, Entlastung! Haben wir bisher 60 oder mehr Stunden geackert, um unser Gehalt, unsere Stellung in der Gesellschaft, unsere Leitungskompetenz oder was auch immer zu rechtfertigen, erfahren wir jetzt die erlösende Botschaft, dass 54 Stunden auch reichen.

Als Theologen wissen wir, dass unsere Rechtfertigung nicht in 54 Stunden liegen kann. Wenn wir darauf verzichten, uns durch unseren Dienst rechtfertigen zu wollen, dann wäre unser Dienst insgesamt auch keine Last. Das heißt nicht, dass es im Pfarrdienst keine Lasten gäbe, und das sollten wir akzeptieren, denn schließlich werden wir dafür bezahlt. (Ungeübte Tätigkeiten auf gutwillige Ehrenamtliche abzuwimmeln, wird zwar in Leitbild und Musterdienstvereinbarung empfohlen – es ist aber nicht fair.) Trotz der Lasten des Pfarrdienstes sollte jedoch die Arbeitsfreude des Pfarrers/der Pfarrerin überwiegen; besonders, weil sie uns zur freiwilligen Arbeit anreizt, die einen unschätzbaren Wert hat. Die Arbeitsfreude ist ein Teil der Berufung. Wenn sie auf längere Zeit fehlt, könnte es ein Alarmzeichen sein, dass der Pfarrer/die Pfarrerin nicht mehr gemäß seiner/ihrer Berufung lebt.

Bei den Erklärungen A), B) und C) für die Zahl 54 bezahlen wir unsere falsche Rechtfertigung mit einem falschen Leben. Am gefährlichsten wäre die Erklärung D): Wenn die 54 Stunden eine Illusion sein sollten und auf einmal zur verbindlichen Orientierung würden, dann wäre eine nicht zu schaffende Leistungssteigerung gefordert. Und wenn wir nach 54 Stunden den Anrufbeantworter einschalten, die nächste Vertretung absagen und die Abarbeitung der Besuchsliste auf die nächste Woche verschieben (und von der auf die übernächste), dann mögen wir uns gerechtfertigt fühlen – vielleicht nicht einmal das – aber mit dem, was Gott an Rechtfertigung für uns bereit hält, hat das nichts zu tun.

Hinzuweisen ist noch auf eine nicht zu unterschätzende Gefahr, die aber zugleich eine Versuchung ist: Die stärkste Rechtfertigung im Arbeitsleben ist eine Krankheit. Wenn wir krank werden, verlangt niemand mehr einen Dienst von uns. Und wer nicht simulieren kann (was die meisten Pfarrer nicht können), der muss krank werden, um seine Rechtfertigung zu erlangen. Die Alternative dazu steht nicht in der Dienstvereinbarung, sondern in Römer 3,21ff.

### **Vorschlag:**

Mehrere Konvente aus möglichst verschiedenen strukturierten Kirchenkreisen arbeiten theologisch an Themen wie: Berufung, Glaube als Broterwerb, persönliche Frömmigkeit der Pfarrer(innen), Zwei-Reiche-Lehre, Barmen II u.a. Hilfreich wären von möglichst vielen Pfarrern ehrliche Arbeitszeitprotokolle über mindestens 12 Monate, wenn die Betroffenen sich wirklich sicher sein wollen, worüber sie nachdenken.

Nach einem guten Jahr beruft die Kirchenleitung repräsentativ gewählte Vertreter(innen) aus den Pfarrkonventen ein, um die Bestimmungen des Tarifvertrags für Angestellte sinngemäß so abzuwandeln, dass sie auf Pfarrer(innen) anwendbar werden. Z.B. erfordert der Pfarrdienst sehr variable Zeitkonten, wie sie im jetzigen Tarifvertrag nicht vorgesehen sind. Vorstellbar wäre auch eine Anrechnung von „Erreichbarkeit“, auch wenn der Pfarrer „privat“ ist. Der Vorschlag einer tarifvertragsähnlichen Lösung müsste für die Landeskirche akzeptabel sein, wenn sie darauf vertrauen kann, dass die Pfarrer(innen) nach Ableistung ihrer Tarifstunden weiter Pfarrer(innen) bleiben. Nicht zuletzt an dem Pfarrer(in)-Sein außerhalb der Dienstzeit

wird sich entscheiden, ob jemand ein guter Pfarrer/eine gute Pfarrerin ist – mit oder ohne Dienstvereinbarung.

Die schlechteste Problemlösung läge darin, dass die Pfarrer(innen) das Leitbild und seine Erprobung einfach über sich ergehen lassen in der (wahrscheinlich zutreffenden) Erwartung, dass man es überleben wird. Für die Landeskirche wäre das ein Realitätsverlust, denn sie würde dann davon ausgehen, dass das Leitbild sich bewährt hat. Wenn wir unsere Landeskirche nur ein bisschen lieb haben, schulden wir ihr den Widerspruch und die Mitarbeit an einer besseren Lösung.