

Pfarrvertretung in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Asta Brants, Vorsitzende

Königsberger Straße 68
52078 Aachen
28. März 2010

Stellungnahme zum Entwurf des Pfarrdienstrechtes der EKD

I. Vorbemerkungen:

Wir begrüßen die Bemühungen zu einem einheitlichen Pfarrdienstgesetz in der EKD um der besseren Vergleichbarkeit des Pfarrberufs und der Ausübung des Pfarramts willen. Wir erhoffen uns davon u.a. eine Erleichterung des Wechsels von der einen Landeskirche in die andere.

Der Entwurf des Pfarrdienstgesetzes soll für den Pfarrberuf zukunftsweisend sein. Er berücksichtigt jedoch etliche gesellschaftliche Veränderungen nicht, die sich längst auch auf den Pfarrberuf ausgewirkt haben.

Der Entwurf zum Pfarrdienstgesetz zielt offensichtlich darauf, durch eine neu gewonnene Flexibilität den Einsatz von Pfarrern und Pfarrerinnen je nach kirchlichen Notwendigkeiten kirchenleitend steuern zu können. Dies Gesetz führt zu Benachteiligungen von Pfarrern und Pfarrerinnen und schwächt das Recht der Gemeinden, z.B. bei der Pfarrstellenbesetzung. Es fördert dagegen vorrangig kirchenleitendes Handeln.

II. Stellungnahme im Einzelnen

1.) Zu § 3 Ordination

Alternativer Formulierungsvorschlag:

(2) Die Ordinierten sind durch die Ordination verpflichtet, das anvertraute Amt im Gehorsam gegen Gott in Treue zu führen, das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis ihrer Kirche bezeugt ist, rein zu lehren, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, ihren Dienst nach den Ordnungen ihrer Kirche auszuüben. Sie sind in ihrer Lebensführung, in ihrem dienstlichen wie außerdienstlichen Verhalten ihrem Auftrag verpflichtet.

2.) Zu § 4 Voraussetzungen, Verfahren (Ordination)

Alternativer Formulierungsvorschlag:

(2) Der Ordination geht ein Ordinationsgespräch über die Bedeutung der Ordination und die Voraussetzungen für die Übernahme des Amtes voraus.

(3) Eine Versagung der Ordination ist zu begründen. Gegen die Versagung kann Widerspruch eingelegt werden.

3.) Zu § 5 Verlust, Ruhen

(2) Unklare Definition: Ordinierte, denen kein geordneter kirchlicher Dienst übertragen worden ist, verlieren...“

4.) Zu § 8 Anwendungsbereich

Formulierung ist missverständlich. Sollten Prädikanten gemeint sein, gehört dieses nicht in ein Pfarrdienstgesetz . Daher schlagen wir vor, § 8 ganz zu streichen.

5.) zu § 38 Präsenzpflcht

Alternativer Formulierungsvorschlag: „Erreichbarkeitspflicht“

6.) zu § 39 Residenzpflicht, Dienstwohnung

Alternativvorschlag:

(1) Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind verpflichtet, am Dienstsitz zu wohnen.

Eine Dienstwohnung kann zugewiesen werden.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer allgemeinen kirchlichen Stelle oder einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Dienstes nicht beeinträchtigt werden. Eine Dienstwohnung kann zugewiesen werden.

(4) Wird das Pfarrdienstverhältnis beendet, so ist die Dienstwohnung innerhalb einer dreimonatigen Frist zu räumen. Dies gilt bei Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses sinngemäß.

7.) zu § 40 Ehe und Familie

Alternativer Formulierungsvorschlag:

(1) Für Pfarrerinnen und Pfarrer sind Ehe oder eine entsprechende Lebensgemeinschaft das Leitbild für das verbindliche Zusammenleben.

(2) Die Freiheit der Religions- und Konfessionszugehörigkeit von Partnern und Familienmitgliedern gehört zu den Grundrechten dieser Personen und ist nicht anzutasten. Dies entspricht dem von den Kirchen gewünschten Dialog mit den Konfessionen und Religionen, der nicht vor dem Pfarrhaus haltmachen darf.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer haben eine beabsichtigte Änderung ihres Personenstandes, eine kirchliche Trauung und andere wesentliche Änderungen in ihren persönlichen Lebensverhältnissen alsbald anzuzeigen. Sie haben die Auskünfte zu erteilen und ggf. die Unterlagen vorzulegen, die im Blick auf das Dienstverhältnis erforderlich sind.

(4) Erfordern Änderungen in den Lebensverhältnissen besondere Rücksichtnahmen auf den Dienst, insbesondere auf die Gemeinde, so sind hierzu einvernehmliche Regelungen zu treffen.

8.) zu § 43 Mitteilungen in Strafsachen

Wir begrüßen, dass der EKD–Entwurf eine Mitteilungspflicht erst bei Anklageerhebung oder Strafbefehl vorsieht.

Das Vorziehen der Mitteilungspflicht auf den Beginn eines Verfahrens stellt eine unangemessene Benachteiligung der betroffenen Pfarrerin oder des Pfarrers dar: Schon aufgrund anonymer Hinweise, unsachlicher Anschuldigungen oder eines evtl. unverschuldeten Verkehrsunfalls mit Verletzungsfolge ist sie bzw. er gezwungen, dienstliche Nachteile in Kauf zu neh-

men. Es ist dem Dienstherrn zuzumuten, die Ergebnisse einer unparteiisch ermittelnden Strafverfolgungsbehörde wie der Staatsanwaltschaft abzuwarten, da diese nur bei objektivem Vorliegen wichtiger Anhaltspunkte eine Strafverfolgung durch Anklageerhebung in Gang setzen kann.

9.) zu § 52 Dienstfreier Tag

Alternativer Formulierungsvorschlag: Pfarrerinnen und Pfarrer können unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange ihren Dienst so einrichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt.

Der dienstfreie Tag sollte nicht die Verpflichtung zu einer Präsenzpflcht bzw. Erreichbarkeitspflicht beinhalten, sondern wird ggf. über Vertretungsregelung abgedeckt.

10.) zu § 55 Personalentwicklung

Der aus der Wirtschaft stammende Begriff „Personalentwicklung“ fasst die Aufgaben im Pfarramt unzureichend und sollte ggf. ersetzt werden.

11.) zu § 57 Abs. 3 Dienstaufsicht

Wir halten die Verpflichtung zu einer organisatorischen Trennung von Dienstaufsicht und Seelsorge für unabdingbar.

Bei der Aufzählung der Möglichkeiten der mit der Dienstaufsicht beauftragten Personen sollte das „Ermutigen“ als positive Handlungsanleitung nicht fehlen. „...beraten, anleiten, ermutigen, ermahnen und rügen.“

12.) zu § 75 Abordnung und § 76 Zuweisung

Wir begrüßen das flexiblere Verfahren der Abordnung und Zuweisung von Tätigkeiten.

Es ersetzt das bisher umständliche und starre Verfahren der Beurlaubung bei gleichzeitiger Neubegründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit oder eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses an anderer Stelle.

13.) zu § 75: Abordnung

Die Abordnung zu einer anderen Tätigkeit (für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten) kann nicht ohne Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers möglich sein.

14.) zu § 77 Abs. 2 bis 4: Versetzung

Wir begrüßen, dass von grundsätzlicher Unversetzbarkeit eines Pfarrers oder einer Pfarrerin ausgegangen wird.

Die grundsätzliche Unversetzbarkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern gegen ihren Willen wird faktisch aufgehoben, wenn kirchenleitenden Stellen ein unbestimmter Ermessensspielraum durch die Formulierung „besonderes kirchliches Interesse“ eröffnet wird.

Die „grundsätzliche Unversetzbarkeit“ wird durch die Zehnjahresfrist (Absatz 3) für Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer in eine zeitlich begrenzte Stellenzusage umgewandelt.

Die „grundsätzliche Unversetzbarkeit“ wird in Absatz 4 für alle dort genannten Pfarrerinnen und Pfarrer (Funktionspfarrer etc.) in eine grundsätzliche Versetzbarkeit auch gegen den eigenen Willen umgewandelt.

15.) zu § 77, Abs. 2, Satz 3 Nummer 3 und Nummer 4: Versetzung

Bei einer Umorganisation bestehender Stellen muss das Recht des Stelleninhabers fixiert werden, auf Wunsch auf eine der neu geschaffenen veränderten Stellen berufen zu werden. Eine Versetzung gegen den Willen des Stelleninhabers auf eine andere Stelle sollte ausgeschlossen werden. Andernfalls bestünde die Gefahr, sich durch die Veränderung von Strukturen von Pfarrerinnen oder Pfarrern auf nicht vorgeschriebenem Wege zu trennen.

16.) zu § 77, Abs. 3 Versetzung

Ein Stellenwechsel, z.B. zwischen dem 8. und 12. Dienstjahr, ist zu empfehlen, nicht anzuordnen.

17.) zu § 78 Versetzungsverfahren und -voraussetzungen

Es ist eine unangemessene Benachteiligung des Pfarrers oder der Pfarrerin, wenn er / sie schon bei Beginn der Erhebungen zur Feststellung der Voraussetzungen für § 77 Abs. 2 Satz 3 Nummer 5 ihren Dienst nicht mehr wahrnehmen darf.

Zur Wahrung grundsätzlicher Rechtsansprüche wie im herkömmlichen Arbeitsrecht sollten deshalb drei Rechte im Gesetz aufgenommen werden:

- a.) Es muss Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben werden: Es ist dem Dienstherrn zuzumuten, dem Beschuldigten eine angemessene Frist zur Stellungnahme zuzugestehen.
- b.) Der Beginn der Nichtwahrnehmung des Dienstes darf nicht zwingend bei Beginn der Erhebung eintreten, sondern muss im Einzelfall individuell geregelt werden können.
- c.) Es muss eine aufschiebende Wirkung bei Einlegen von Rechtsmitteln geben. Es ist die Verpflichtung des Dienstherrn, eine kirchengerichtliche Klärung so schnell herbeizuführen, dass dem Wunsch der Gemeinden nach schneller Wiederbesetzung Rechnung getragen wird.

18.) zu § 78, Abs. 2 Versetzungsverfahren und –voraussetzungen

Wir begrüßen die begriffliche Änderung von „Nichtgedeihlichkeit“ in „nachhaltige Störung“, wengleich auch dieser Begriff noch nicht genau genug ist.

19.) zu § 80 bis § 83 Wartestand

Der aus dem Dienstrecht des Dritten Reiches stammende Begriff „Wartestand“ sollte ersetzt werden durch eine andere Formulierung: z.B. „Einstweiliger Ruhestand“.

20.) zu § 80 Versetzung in den Wartestand und zu § 85 Abs. 4 Ruhestand auf Antrag

Der Versetzung in eine andere Stelle ist der Vorrang zu geben gegenüber der Versetzung in den Wartestand.

Wir teilen nicht die Auffassung, dass bei ernsthaft zu erwartender nachhaltiger Störung doch eine direkte Versetzung in den Wartestand zulässig sein soll. Es gibt keine Instanz, die solches zweifelsfrei feststellen kann.

21.) zu § 82 Verwendung nach Versetzung in den Wartestand

Da der Verlust der Stelle nach § 77 Abs. 1 bis 4 und 6 und größtenteils auch nach Abs. 5 ausdrücklich nicht dem Pfarrer oder der Pfarrerin schuldhaft anzulasten ist, muss das Recht eines Pfarrers oder einer Pfarrerin auf Erhalt eines Wartestandsauftrags gesetzlich festgelegt werden, damit er oder sie nicht automatisch nach zwei Jahren in den Ruhestand versetzt wer-

den kann. Ohne eigenes Verschulden in den Ruhestand versetzt werden zu können, verletzt die Fürsorgepflicht des Dienstherrn.

22.) zu § 89 Abs. 2 Versetzung aus dem Wartestand in den Ruhestand

Die Versetzung in den Ruhestand nach zwei Jahren Wartestand soll nicht als feststehende Folge, sondern als Kann-Bestimmung formuliert sein. Es kann Gründe geben, die nicht in der Person oder dem schuldhaften Handeln eines Pfarrers oder einer Pfarrerin im Wartestand liegen, die das Übertragen einer Wartestandsaufgabe innerhalb der zwei Jahre verhindert haben, wie Nichtverfügbarkeit einer angemessenen sinnvollen Stelle, Krankheitsgründe.

Die Frist von zwei Jahren Wartestand als Voraussetzung für die Ruhestandsversetzung ist zu kurz. Eine Mindestzeit von drei Jahren Wartestand vor der Versetzung in den Ruhestand (wie EKV-Recht) sollte jedem zugebilligt werden, zumal die Schuldhaftigkeit des Verlustes einer Pfarrstelle in § 77 keine Rolle spielt.

III. Resümee:

Mit diesem Entwurf wird u.a. das Instrument der Versetzung auch ohne Zustimmung des Pfarrers und der Pfarrerin eingeführt.

Die automatische Versetzung in den Ruhestand schon nach zwei Jahren Wartestand ohne Wartestandsauftrag verschlechtert erheblich die Situation betroffener Pfarrerrinnen und Pfarrer.

Verlierer dieses Gesetzes sind neben den Pfarrerrinnen und Pfarrern ebenso die Leitungsorgane der Gemeinden, wenn Pfarrstellenbesetzungen, Abberufungen und Versetzungen zunehmend als notwendiges kirchenleitendes Handeln angesehen werden und dabei die freie Wahl durch eine Gemeinde nur noch als Ausnahme vorkommt.