

Bericht für die hybride Vollversammlung am 05.10.2023 in Lübeck

Auf der letzten Vollversammlung wurde verabredet, dass wir die kommende Vollversammlung als hybride Vollversammlung anbieten wollen. Dies ist erstmals gelungen. Das dies möglich wird ist besonders Till Karnstädt-Meißner zu danken.

Der Vorstand hat seit der letzten Vollversammlung **sechsmal getagt**. Im Anschluss an die Vollversammlung am 30.03., dann am 12.04.23 / 23.05.23 / 15.06.23 / 16.08.23 / 21.09.23.

Durch das Sabbatjahr von Pastor Joachim Gerber wurden die Dinge etwas anders geordnet. Hierbei sei den Protokollanten des Vorstandes: Bernd Böttger und Stephan Dann gedankt.

Erneut ging es meist um die **kollegiale Beratung von aktuellen Personalfällen**, Anfragen und seelsorgerliche Begleitung. Thematisch ging es um Mobbing, Ruhestandsversetzung, Auseinandersetzung mit Prädikant*innen, Ungedehlichkeitsverfahren, Begleitung bei Disziplinarverfahren, Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden und Pastor*innen beim Deutschlandticket; Probendienst; Begleitung von Schwerbehinderten (stets durch SBV Bernd Böttger), Begleitung bei Präventionsfällen, Anfrage bei Pensionsbescheid, Konfliktfall Amtszimmer; Anfrage zu möglichem Zuverdienst, eine Anfrage nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienst.

Betroffen waren nicht nur Gemeindepastor*innen sondern auch Pastor*innen in übergemeindlichen Diensten (z.B. Krankenhauseelsorge).

In Sonderheit hatte die PV auch wenige Kontakte zu den Vikariatskursen, wobei es auch hier um Hilfeersuchen ging bzw. noch geht. Die Zusammenarbeit soll in Zukunft ausgebaut werden.

Neben den Personalfällen ging es um Anfragen der PV an das LKA:

1. Freiwilligversicherte in der gesetzlichen Krankenkasse – Stand der Dinge

Auf erneute Nachfrage erhielt die PV am 01.06.2023 die Antwort, dass die Kirchenleitung noch in diesem Jahr eine erneute Vorlage erwarte, um über die Frage zu entscheiden, ob ein Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung für Beihilfeberechtigte eingeführt werden sollte. Die Frage, wann die Vorlage erwartet werde, blieb unbeantwortet. Die PV behält dieses Thema in ihrer Wiedervorlage.

2. Notfallseelsorge

Die Notfallseelsorge ist Bestandteil der pfarramtlichen Tätigkeit. Sie sorgt immer wieder bei Beteiligten zu Nachfragen, weil einige Kolleg*innen sich durch die Bereitschaft und alles, was im Hintergrund dafür organisiert werden muss, überlastet fühlen. Gleichwohl gibt es auch Kolleg*innen, die diesen Dienst gerne versehen. Die PV hat aufgrund der Belastungssituation den Antrag an die Kirchenleitung gestellt, die Rechtsverordnung zu überprüfen. Der Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Diskurs hat der KL vorgeschlagen, diese Überprüfung abzulehnen. Die PV hat daraufhin beschlossen, den Antrag auf Überprüfung nicht aufrecht zu erhalten, sondern diesen Dienst weiter kritisch zu begleiten und den Antrag ggf. zu einem späteren Zeitpunkt erneut zu stellen.

Auch zu den persönlichen Anfragen von Pastor*innen gehört ein Thema, das hier extra ausgeführt werden soll:

Schwangerschaft

Zur Information: Pastorinnen, die schwanger sind, entscheiden selbst, wann sie die Schwangerschaft bei ihrer zuständigen pröpstlichen Person melden. Die pröpstliche Person muss nach dieser Mitteilung in Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinischen Dienst eine Gefährdungsbeurteilung erstellen. Im Regelfall spricht sie ein Teilbeschäftigungsverbot aus, das z.B. der Pastorin untersagt, in Kitas oder im Konfirmand*innenunterricht tätig zu werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der PV-Arbeit ist das Erstellen von Stellungnahmen gewesen.

Im oben genannten Zeitraum ging es um:

1. Personalplanungsförderungsgesetz (PersPFG)

Ursprünglich sollte mit dem PersPFG bei Absenkung der Pfarrstellen eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung gewährleistet werden. Es sollten bis 2030 etwa 30% der Stellen, gesehen von 2015 her, abgesenkt werden. Die flächendeckende Pfarrstellenversorgung hat bislang noch Verfassungsrang. Tatsächlich ist heute deutlich, dass 43% der Pfarrstellen bis 2030 abgesenkt werden und bis 2036 wird mit einer Absenkung von ca. 62% der Pfarrstellen gerechnet. Die in diesem Jahr gesetzlich vorgesehene Evaluation des Gesetzes ist formal durchgeführt worden. Es ist aber zu bestreiten, dass sie irgendwelchen Kriterien von ‚Evaluation‘ genügt. Die Stellungnahme der PV zieht folgendes Fazit und Resümee:

Nach der Analyse des bisherigen Evaluationsprozesses in dieser Stellungnahme lässt sich aus Sicht der Pastor*innenvertretung und SBV folgendes zusammenfassend sagen:

- Die quantitative Personalentwicklung zeigt auf, dass das Personal der Pastor*innen von etwa 1.700 im Jahr 2019 auf 959 im Jahr 2030 abschmilzt. Das ist ein Minus von über 43%. Es ist daher strukturell angelegt, dass die pastoralen Aufgaben in einem deutlich geringeren Umfang leistbar sind. Die PV und die SBV fragen an, wie die Fürsorgepflicht gegenüber den im Amt befindlichen Pastor*innen wahrgenommen werden soll, damit diese in der Diskussion um eine Priorisierung der Aufgaben mit den KGR Unterstützung erfahren.
- Die von der Verfassung der Nordkirche festgeschriebene ‚flächendeckende Pfarrstellenversorgung‘ (Artikel 18 Verfassung) ist nicht mehr in allen Regionen der Nordkirche gewährleistet.
- Das Personalplanungsförderungsgesetz hebt Teile des Pfarrstellenbesetzungsgesetzes dauerhaft aus.
- Das Personalplanungsförderungsgesetz erweist sich zunehmend als Instrument der Kirchenkreise, die Diskussionen um eigene inhaltliche Profilierungen mit dem Verweis auf das Gesetz auszusetzen.
- Die im Gesetz aufgenommenen Instrumente (Korridor der Festsetzungszahlen / Evaluation), um Fehlentwicklungen vorzubeugen, haben sich als stumpfe Werkzeuge erwiesen.
- Die ursprüngliche Absicht des Personalplanungsförderungsgesetzes, einen vertretbaren Abbau der Pfarrstellen auch angesichts der zu erwartenden Ruheständler zu initiieren, hat sich nicht bewahrheitet. Vielmehr haben die Kirchenkreise mehrheitlich und die Hauptbereiche gemessen an den Planungen einen ungehemmten Abbau der Pfarrstellen befördert.
- Das Gesetz musste noch vor der Evaluation nachgebessert werden, da ernsthafte Sorgen bestanden, dass die Kirchenkreise dem theologischen Nachwuchs keine

Möglichkeiten auf angemessene Probestedienststellen geben würden. Das geschah zu einem Zeitpunkt als nach dem Personalplanungsförderungsgesetz noch ca. 120 Pfarrstellen zu besetzen gewesen wären, ohne dass Sanktionsmaßnahmen geübt hätten.

- Forderungen seitens der Kirchenkreise im Evaluationsprozess „verstärkte Zuweisungen von Probestedienstlern in Mangelgebieten“ vornehmen zu wollen, sind nicht geeignet, Pfarrstellen für den Nachwuchs attraktiver zu gestalten. Ein Agieren nach dem Motto ‚Lehrjahre sind keine Herrenjahre‘ ist keine Werbung für unsere Kirche.
- Aufgrund der dramatisch sinkenden Personalzahlen ist eine andauernde Überforderung und Gefährdung der Gesundheit abzusehen. Damit wird das Personalplanungsförderungsgesetz zum Instrument den Pfarrberuf besonders für Pastor*innen am Dienstanfang und ihre jungen Familien deutlich unattraktiver zu machen.
- Ein sachlich angemessener Evaluationsprozess hat nicht stattgefunden.
- Die Antworten der Personalplanungseinheiten zur Frage nach Änderungen des Gesetzes weisen deutlich darauf hin, dass mit dem Personalplanungsförderungsgesetz eine Hierarchisierung der Landeskirche hin zu den Kirchenkreisen beabsichtigt wird. Hinweise wie Aufhebung der Parochie; verstärkte Steuerungsmöglichkeiten bei Pfarrstellenbesetzungen durch die Kirchenkreise; Vorschlag zur Umdeutung des Begriffes ‚flächendeckende Pfarrstellenversorgung‘; Vorschlag zur Befristung von Gemeindepfarrstellen; Entwicklung von Instrumentarien zur Bildung größerer Einheiten ohne die Zustimmung der Betroffenen und anderes mehr zeigen dies deutlich.
- Die Empfehlungen für Kirchenleitung und Landessynode entsprechen dem Wunsch der Mehrheit der Beteiligten am Evaluationsprozess, sie entsprechen nicht einer Analyse von ausgewerteten Zahlen.

Empfehlungen der Pastor*innenvertretung und SBV

Zunächst hatten die Pastor*innenvertretung und SBV vor, der Landessynode eine Aussetzung des Gesetzes in den Mangelgebieten (z.B. Sprengel Mecklenburg-Pommern) vorzuschlagen. Nach nochmaliger Durchsicht der Ziele des Personalplanungsförderungsgesetzes, deren Umsetzungen und Auswirkungen bitten die Pastor*innenvertretung und SBV das Gesetz für die gesamte Nordkirche auszusetzen, da

- es gegen die Verfassung verstößt.
- zunächst zu klären ist, ob eine weitere Hierarchisierung unserer Landeskirche wünschenswert ist.
- die mit dem Gesetz vorgegebenen Festsetzungszahlen von den Kirchenkreisen und den Hauptbereichen mehrheitlich nicht beachtet werden.

2. Anpassung Besoldung und Versorgung

Der PV wurde die Möglichkeit gegeben, Stellung zum Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2023/2024 zu nehmen. In Anlehnung an den Kirchenbeamtenausschuß (KBA) hat auch die PV dem vorgesehenen Gesetz weitgehend zugestimmt. So heißt es in der Stellungnahme:

„Durch das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2021/2022 vom 19. Oktober 2021 wurden die letzte lineare Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge bis Dezember 2022 ausgesetzt. Auf die möglichen und tatsächlichen negativen Auswirkungen hatten neben

dem Kirchenbeamtenausschuss und der Pastor*innenvertretung auch der Kirchenkreis Nordfriesland in der Landessynode objektiv hingewiesen. Leider wurde dies durch eine Emotionalisierung der Debatte nicht aufgenommen. Ebenfalls wurde auf die einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie verzichtet. Damit haben die Pastorinnen und Pastoren (wie auch die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten) schon jetzt einen erheblichen und nachhaltigen Beitrag zur Sicherung der kirchlichen Finanzen geleistet. Die Pastor*innenvertretung begrüßt daher die vorgesehene vollständige Übernahme des Besoldungsanpassungsgesetzes des Bundes.

Da eine positive Wirtschafts- und Haushaltsentwicklung vorliegt, sollte die Nordkirche als zuverlässige Dienstherrin die Auszahlung der Sonderzahlung sowie die lineare Anpassung für ihren Bereich zeit- und inhaltsgleich übernehmen. Neuerliche finanzielle Einbußen durch eine erneute Aussetzung der linearen Erhöhungen oder einen Verzicht auf die Inflationsausgleichsprämie wären unverhältnismäßig.“

Weiteres in Kürze:

- a) Ein Thema das die PV vom Beginn dieser Legislatur auf dem ‚Zettel‘ hat, ist **der rechtliche Vergleich der PV** zu anderen standesrechtlichen Vertretungen. Dieses Thema spielt auch in der Pfarrergesamtvertretung der EKD eine Rolle. Bei uns sieht das LKA wenig Gesprächsbedarf und die PV ist im oben genannten Zeitraum auch noch nicht weitergekommen.
- b) Ein anderes Thema ist der **Zukunftsprozess** der Nordkirche. Hier zu hat es verschiedentlich Zoomangebote seitens der Projektgruppe gegeben. Thorsten Becker aus der Projektgruppe hat die PV in diese Thematik ein wenig hineingeführt. Der Prozess behandelt 8 Handlungsfelder (etwa 40 Sachthemen), die Präsenz und Relevanz kirchlicher Arbeit neu sortieren sollen. Ein Wort, dass dabei immer wieder begegnet ist ‚Multiprofessionalität‘. Neben dem Gedanken der Teamarbeit wird hier auch an verschiedene Professionen neben dem Theologen, der Theologin gedacht, die deren Aufgaben übernehmen. Anfänglich gedacht, den Pastor*innenberuf auf das Wesentliche zu konzentrieren und manche Verantwortung der Pastor*innen auszusourcen, stellt sich mittlerweile auch die Frage nach dem Kern pastoralen Handelns. Hiervon betroffen ist auch die mögliche Abwendung vom Parochiegedanken, der dazu führen könnte den Pfarrberuf viel stärker weisungsgebunden zu gestalten. Der Vorstand der PV versucht kurzfristig einen Vertreter der Projektgruppe in die VV einzuladen, um hier noch besser ins Gespräch zu kommen.
- c) Ein ständig uns begleitendes Thema, dass innerhalb der PV immer wieder aufgerufen wird, ist die besondere Situation der **schwerbehinderten Kolleg*innen**. Durch unseren Geschäftsführer, Bernd Böttger, der gleichzeitig Vorsitzender der SBV ist, bekommen wir als Vorstand einen guten Einblick auch in die rechtlichen Unterschiede.
- d) Zur Information: Die EKD überarbeitet z.Zt. das Personalaktenrecht. Im Wesentlichen soll eine Digitalisierung stattfinden. Hierzu hat die Pastor*innengesamtvertretung der VELKD eine umfangreiche Stellungnahme erarbeitet. Innerhalb der Nordkirche gibt der Vorstand der PV den Rat, die eigene Personalakte etwa im Dreijahresrhythmus durchzusehen und ggf. bereinigen zu lassen. Auch ist dabei darauf zu achten, dass die Personalakte paginiert ist.

- e) Auf Nordkirchenebene wird zur Zeit an einem Arbeitsschutzkonzept gearbeitet, in das auch eine Gefährdungsbeurteilung für die Pfarrstellen im Allgemeinen eingehen wird. Unter dem Slogan ‚Arbeitsschutz ist praktizierte Nächstenliebe‘ wird das Thema Überforderung von einer neuen Seite her betrachtet.

26.09.2023 Axel Prüfer unter Mitarbeit des Vorstandes besonders von Corinna Peters-Leimbach