



„Info“-Brief des Ev. Pfarrvereins im Rheinland

Nr. 4/ 2002

Inhalt

Anmerkungen zur 10-Jahresregelung – Ein Instrument der Personalführung?!	2
So setzt das Landeskirchenamt die 10-Jahresregelung um	5
Änderungen bei der Beamtenversorgung	6
Aufruf der Ev. Arbeitsgemeinschaft für Kirchliche Zeitgeschichte	7
So erreichen Sie die Vorstandsmitglieder	8
Ordination – aber wann?	9
Zur Diskussion – Leben im Pfarrhaus	11
Wer fährt zum Pfarrerrinnen- und Pfarrertag nach Kiel?	19
Werbung für den Pfarrverein	19

Lange haben wir nichts von uns hören bzw. lesen lassen. Nun aber ist ein neuer „Info“-Brief fertig, in dem wir wieder sehr sensible Themen behandeln.

Gleich im ersten Artikel werden einige mögliche Konstellationen, die sich aus dem „Rat zum Stellenwechsel“ ergeben können, durchgespielt.

In anonymisierter Form und unkommentiert, wohl aber mit der Bitte um Rückmeldung, finden Sie den Brief, wie ihn die Pfarramtskollegen und –kolleginnen vom Landeskirchenamt erhalten, die nun 10 Jahre im Amt sind.

Des Weiteren machen wir auf Änderungen bei der Beamtenversorgung aufmerksam, die sich langfristig wohl auch auf die Versorgungsbezüge der Pfarrer und Pfarrerrinnen auswirken werden.

Eine etwas ungewöhnliche Bitte, die wir aber gern veröffentlichen, erreichte uns von der Arbeitsgemeinschaft für Kirchliche Zeitgeschichte, nämlich mitzuhelfen, „evangelische Märtyrer des 20. Jahrhunderts“ ausfindig zu machen.

Nicht nur für unsere jungen Pfarramtskollegen und –kolleginnen kommentieren wir kritisch die Gesetzesänderung hinsichtlich des Ordinationszeitpunktes.

Im Hinblick auf den „Dauerbrenner“ Pfarrhaus haben wir über den eigenen Gartenzaun geschaut und einen interessanten Artikel des Vereins der Pastoren und Pastorinnen in Nordelbien e.V. übernommen .

Und schließlich ganz wichtig: noch ein bißchen Werbung für den Besuch des Pfarrerrinnen- und Pfarrertags in Kiel - und überhaupt Mitglied im Pfarrverein zu sein bzw. zu werden.

Ihr Redaktionsteam

Anmerkungen zur 10-Jahresregelung

-

Ein Instrument der Personalführung?!

In den Beiträgen des Infobriefes informieren und berichten wir über die neue „10-Jahresregelung“ und ihre Handhabung.

Es muss unterschieden werden zwischen der generellen Befristung der Erstberufung auf eine Pfarrstelle und den Gesprächen, die vor Ablauf von 10 Jahren mit Pfarrern und Pfarrern im Amt geführt werden müssen, die noch keine 10 Jahre eine unbefristete Stelle innehaben und die zum Zeitpunkt des anstehenden Gespräches das 50. Lebensjahr nicht überschritten haben.

Grundsätzlich wird jeder Pfarrerin und jedem Pfarrer ab dem 1.4.2002, die/der erstmalig in eine Pfarrstelle berufen worden ist, die Pfarrstelle auf 10 Jahre übertragen.

Gleichzeitig wird Gesetz, dass 10 Jahre nach der unbefristeten Übertragung einer Pfarrstelle mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer ein Gespräch über den Pfarrdienst geführt werden soll. In diesem Zusammenhang wird geprüft, ob der Dienst weiterhin in der bisherigen Stelle fortgesetzt werden soll oder ob ein Stellenwechsel geraten erscheint.

In meinem Beitrag möchte ich die Regelung einmal auf der praktischen Ebene beleuchten. Im Wesentlichen konzentriere ich mich dabei auf die zweite Regelung. Die Konsequenzen dieser Regelung stehen unmittelbar bevor. Dies ist eine rein subjektive und emotional betroffene Stellungnahme.

Die Vorlage zu dieser Regelung passierte ohne große Aufregung und ohne große Widersprüche die Landessynode. Teilweise erkenne ich heute immer noch eine recht hohe Zustimmung zur Regelung. Dies entnehme ich dem Abstimmungsergebnis der Landessynode und vielen Gesprächen, die ich mit Kolleginnen und Kollegen zum Thema geführt habe. Dabei kann ich zwei Typen von Reaktionen unterscheiden:

1. Viele sagen, die 10-Jahresregelung hielten sie im Prinzip für ganz sinnvoll; Gemeinden würden durch diese Regelung so die Gelegenheit haben, sich von „schlechten Pfarrern / Pfarrern“ zu trennen. Gleichzeitig sagen diese Kolleginnen und Kollegen auch, sie selbst treffe diese Regelung ja nicht mehr, da sie über 10 Jahre in der Stelle seien oder da sie das 50. Lebensjahr überschritten hätten. Oft werden veritable Geschichten hinzugefügt von Kolleginnen und Kollegen, die schlechte Arbeit

in den Gemeinden leisten und so vielleicht nach einem klärendem Gespräch an einem anderen Ort eine neue Chance erhalten.

2. Andere sagen, sie halten die Regelung für ganz gut und hilfreich. Sie seien auch persönlich betroffen.

Für mich drängt sich der Verdacht auf, dass so Kolleginnen und Kollegen im Amt in Kürze nach zwei Maßstäben beurteilt werden: die einen werden beurteilt und müssen mit Konsequenzen rechnen – die anderen kommen noch einmal davon, sie werden dank der frühen Geburt und Berufung nicht mehr beurteilt.

Leider kann ich nicht die Zahlen der Pfarrerinnen und Pfarrer erheben, die auf der Landessynode der 10-Jahresregelung zugestimmt haben. Wenn die eigene Betroffenheit auch Gegenstand der Entscheidung gewesen wäre - wie wäre dann entschieden worden?

Die Gespräche, die in den Rat zum Stellenwechsel münden können, beginnen jetzt. In diesem „INFO“-Brief haben wir in anonymisierter Fassung einen Brief abgedruckt, mit dem das Landeskirchenamt derzeit die Gespräche in Gang bringt. Wie sich dies konkret vor Ort auswirkt, das habe ich einmal im Gemeindeverzeichnis Stand 31.01.2002 für den Bereich Köln nachgeschlagen.

Meine Fragestellung: Wen könnte der Rat zum Stellenwechsel treffen?

Folgende Grundlage nehme ich an: Alle Kolleginnen und Kollegen, die ab 1993 in die Pfarrstelle eingeführt worden sind (obwohl der Rat zum Stellenwechsel ab dem 1.4.2002 in Kraft ist und somit alle Stellen betrifft, die ab dem 1.4.1992 besetzt worden sind) und zum Zeitpunkt der Einführung nicht älter als 39 Jahre alt waren.

Ab dem 1.4.2002 wird (in Ergänzung des § 72 PfdG) verlangt, dass zehn Jahre nach der unbefristeten Übertragung einer Pfarrstelle durch die an der Übertragung Beteiligten ein Gespräch mit dem Pfarrer oder Pfarrerin geführt werden soll, in dem geprüft wird, ob der Dienst weiterhin in der bisherigen Stelle fortgesetzt werden soll, oder ob ein Stellenwechsel geraten erscheint. Mit Hilfe des Gemeindeverzeichnisses habe ich nachgezählt, wen es im Bereich des Stadtkirchenverbandes Köln treffen wird (bitte berücksichtigen, dass dies Schätzwerte sind und keine amtlichen Zahlen):

- Stadtkirchenverband Köln, bei 53 Funktionspfarrstellen ca. 18 betroffene Kollegen und Kolleginnen;

- Köln Nord, 41 Stellen, ca. 16 betroffene Kollegen und Kolleginnen;
- Köln Mitte, 25 Stellen, ca. 16 betroffene Kollegen und Kolleginnen;
- Köln Rechtsrheinisch 59 Stellen, ca. 16 betroffene Kollegen und Kolleginnen;
- Köln Süd, 30 Stellen, ca. 11 betroffene Kollegen und Kolleginnen;

Die nicht betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind über zehn Jahre in einer Pfarrstelle, oder werden vor Ablauf der zehn Jahre älter als 50 Jahre sein.

So nach der gegenwärtig gültigen Rechtslage, zu der eigentlich noch Durchführungsbestimmungen erarbeitet werden müssen.

Warum werden aber eigentlich nicht die befragt, die 11, 12, 13, 14, 15 Jahre und länger auf der Stelle sind?

In einer Art Phantasiereise habe ich einmal durchgespielt, was durch eine solche Regelung alles passieren könnte – nicht muss.

Ich verdeutliche zum Einstieg etwas an meiner eigenen Biographie:

Mit 29 Jahren bin ich als Militärpfarrer auf meine erste Pfarrstelle berufen worden, mit 38 Jahren habe ich die Stelle gewechselt (Ablauf der Regeldienstzeit), im Alter von 48 Jahren werde ich dann ein Gespräch führen (nach 10 Jahren), das in den Rat zum Stellenwechsel münden kann (nicht muss, wohlgemerkt) schlimmstenfalls wechsele ich die Stelle und bin dann auf der guten Seite, denn im Alter von 58 Jahren (dann sind 10 Jahre erneut um) wird dieses Gespräch nicht mehr geführt.

Aber: der Kollege/die Kollegin, der/die mit 29 Jahren im Jahr 1989 in die erste Pfarrstelle gewählt worden ist und bis zum Jahre 2003 seine/ihre Stelle nicht gewechselt hat, vielleicht aus Mutlosigkeit, mangelndem Stellenangebot oder Zufriedenheit, wird sein ganzes Leben nicht gefragt. Denn sollte er oder sie die Stelle wechseln, ist er oder sie nach 10 Jahren weit über 50. Sie oder ihn erwartet in seiner Biografie nicht ein Gespräch, das in den Rat zum Stellenwechsel münden kann. Warum nicht der oder die? Zwei unterschiedliche Maßstäbe für Pfarrerinnen und Pfarrer - warum?

Meine These: Es wird Flexibilität von den Pfarrerinnen und Pfarrern zu Recht gefordert. Die Konsequenz kann aber nicht sein: Wer einmal flexibel war, muss es bleiben – wer ein

Nesthocker war, kann es bleiben, wer unter dem 40. Lebensjahr wechselt, der führt ein Gespräch, wer erst mit 41 Jahren wechselt, entgeht ihm.

Hätte ich mich nicht gerührt, dann säße ich auf der Seite desjenigen, der sagen kann: Ich halte die Regelung für gut, sie trifft mich aber nicht. So muss ich sagen: Weil ich flexibel war, führe ich nun das Gespräch (mit eventuellen Rechtsfolgen), das der unflexible Kollege vermeiden kann.

Gut, das wird sich ändern, wenn alle ab dem 1.5.2002 neu „berufenen Pfarrerinnen und Pfarrer“ nach zehn Jahren sich einer Neuwahl stellen müssen.

Sollten sich aber vielleicht doch alle Pfarrerinnen und Pfarrer diesem Gespräch stellen, damit ein gewisser Solidarisierungseffekt der Betroffenen erzielt werden kann?

Auf Grund der gegenwärtigen Regelung kann es nun zu folgender Konstellation kommen (und hier gebe ich mich in den Bereich der Spekulation):

- In einer Kirchengemeinde mit drei Pfarrstellen, von denen zwei länger als zehn Jahre besetzt sind und eine mit einem unter 50jährigen Kollegen besetzt ist, muss aus Strukturgründen eine Pfarrstelle eingespart werden. Die Kollegen, die seit zehn Jahren auf der Pfarrstelle sitzen und sich nicht durch großen Fleiß auszeichnen, sitzen einem Kollegen gegenüber, der getrieben ist von der Freude an der Verkündigung des Evangeliums. Wer wird aber gehen müssen, wenn einer zu viel im Kirchenschiff ist? Vielleicht der, mit dem nach zehn Jahren ein Gespräch geführt werden muss, ein Gespräch, das in den Rat zum Stellenwechsel münden kann?
- Oder: Wenn in einiger Zeit nicht mehr genug ausgebildete Pfarrerinnen und Pfarrer den Gemeinden zur Verfügung stehen (die Kandidatenlisten der letzten Examina waren erschreckend kurz) und mit einem Krankenhauspfarrer/einem Feuerwehrseelsorger/der Pfarrerin für islamisch-christlichen Dialog/einer Berufsschulpfarrerin ein Gespräch über den Pfarrdienst geführt werden muss – liegt es da nicht nahe, dass der Superintendent/Superintendentin vielleicht eher die Gemeinden berücksichtigen muss, als die Patienten/Feuerwehrmänner/Muslime und Berufsschüler?

Es kann dann auch zu ganz interessanten Konstellationen bei geteilten Pfarrstellen kommen:

- Er wurde im Alter von 41 Jahren 1993 auf die Stelle gewählt, seine Frau, die sich mit ihm die Stelle teilt, war damals 39 Jahre alt. Die Ehefrau führt dann das Gespräch, welches (dies ist ein bewusst übertriebenes Bild) bei ihr in den Rat zum Stellenwechsel mündet; er darf unangefochten bleiben. Aber eigentlich möchte die Gemeinde die Frau haben, den Mann nicht. Also erhält der Mann dann nicht die volle Stelle, sondern nur die halbe – von der die Familie schlecht leben kann. Was sollen sie tun?
- 10 Jahre nach der Erstberufung ist die Pfarrstelle nur noch zu 75 Prozent zu finanzieren. Dem Pfarrstelleninhaber wird die Wiederwahl auf die Stelle angeboten. Was soll er tun, wenn seine Familie nicht unbedingt umziehen möchte?
- Eine Pfarrerin/ein Pfarrer kommt nach zehn Jahren im Gespräch zur Überzeugung, für sich eine neue Aufgabe suchen zu wollen. Er/sie teilt es mit. Nur gelingt es ihm oder ihr nicht, eine neue Stelle innerhalb eines Jahres zu finden – kann er dann abberufen werden, weil er den Wunsch nach Veränderung geäußert hat? Eventuell mit

der Folge in den Wartestand versetzt zu werden, bei 75 Prozent der bisherigen Bezüge – und mit dem Makel sich nun aus dem Wartestand heraus bewerben zu müssen?

An Hand dieser kleinen Beispiele glaube ich zu erkennen, dass die 10-Jahresregelung ein Mittel der Personalführung ist. Pfarrerrinnen und Pfarrer, die zu viel sind, die an anderen Orten gebraucht werden, die nicht mehr bezahlt werden können etc. – denen kann dann mit einer Rechtsfolge zum Stellenwechsel geraten werden. Sicher, es können so auch Gemeinden, Schulen, Krankenhäuser usw. von „schwachen Pfarrerrinnen und Pfarrern“ befreit werden. So wird diese Regelung oft dargestellt. Gibt es da aber nicht andere Mittel und Wege, etwa Gespräche und Beratungen?

Ich bekräftige noch einmal: Nicht alle Gespräche werden automatisch in den Rat zum Stellenwechsel münden. Ich empfinde auch keine Angst vor den Gesprächen. Man sollte ihnen eine andere Funktion geben. Zu denken wäre dabei an die Erarbeitung einer neuen Zielvereinbarung oder an eine Evaluation der bisher geleisteten Arbeit.

So wie diese Gespräche aber konzipiert sind, liegt ihr Schwerpunkt stärker auf einem Mittel der Personalführung. Denn es wird deutlich eine Rechtsfolge aufgezeigt die eintreten kann: **„Wird zum Stellenwechsel geraten, so soll der Pfarrer/die Pfarrerin innerhalb eines Jahres die Pfarrstelle wechseln. Ist nach einem Jahr der Wechsel nicht erfolgt, kann der Pfarrer/die Pfarrerin abberufen werden....“**

Matthias Weichert

So setzt das Landeskirchenamt die 10-Jahresregelung um

An dieser Stelle veröffentlichen wir die anonymisierte Fassung eines Briefes, wie er jetzt vom Landeskirchenamt in die Kirchenkreise versandt wird. Wir verzichten bewusst auf eine Kommentierung – die Kolleginnen und Kollegen, Betroffene und Nicht-Betroffene, sollen sich einen eigenen Eindruck verschaffen können davon, wie das Landeskirchenamt den Synodalbeschluss umsetzt.

Das allerdings wünschen wir vom Vorstand uns: Rückmeldungen, Kommentie-

rungen, Verbesserungsvorschläge etc. aus dem Kreis unserer Mitglieder und darüber hinaus.

Im Vorfeld der letzten Landessynode hatten wir ja unter unseren Mitgliedern eine Umfrage zur bevorstehenden Einführung der 10-Jahresregelung gestartet. Die Resonanz war leider bescheiden – und das Gewicht unserer Stellungnahme der KL gegenüber entsprechend gering. Ob wir jetzt ein anderes Ergebnis erzielen können?

Langsam müssten eigentlich alle merken: Es wird ernst!

Peter Stursberg

„Gespräch über den Pfarrdienst mit . . . gemäß § 72 des Pfarrdienstgesetzes in Verbindung mit § 72 in Verbindung mit § 11a des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz

Sehr geehrte . . .

XY ist seit . . . Inhaberin der Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde . . . Sie wird also in nächster Zukunft diese Pfarrstelle seit zehn Jahren innehaben.

Gemäß § 72 des Pfarrdienstgesetzes (RS Nr.700) in Verbindung mit § 11 a des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz (RS Nr.701), ist nach Ablauf von zehn Jahren ein institutionalisierter Beratungsprozess vorgeschrieben, der in eine Entscheidung des Leitungsorgans darüber einmündet, ob der weitere Dienst des Pfarrers/der Pfarrerin in der Pfarrstelle gewünscht oder ein Rat zum Stellenwechsel gegeben wird.

Wir informieren Sie bereits jetzt, damit ausreichend Zeit bleibt, den Beratungsprozess zwischen den Beteiligten zu planen und im allseitigen Interesse in einem überschaubaren Zeitraum durchzuführen.

An dem Beratungsprozess sind neben Ihnen das Presbyterium der Ev. Kirchengemeinde . . .

Frau Pfarrerin . . . und der Kreissynodalvorstand beteiligt.

Die Einladung zum Gespräch erfolgt durch das vorsitzende Mitglied des Leitungsorgans. Wir empfehlen, die Zahl der Teilnehmenden so zu begrenzen, dass der Gesprächs- und Beratungscharakter gefördert wird. Andere Personen als Mitglieder der beteiligten Organe können an dem Gespräch aus rechtlichen Gründen nicht teilnehmen. Zudem würde dies dem Sinn der Beratung nicht entsprechen. Die Leitung des Gesprächs liegt bei der Superintendentin oder dem Superintendenten.

Über das Gespräch ist eine Niederschrift anzufertigen und von der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer gegenzuzeichnen.

Das Gespräch soll sich auf die Gesamtkonzeption gemeindlicher Aufgaben, die Dienstanweisung sowie einen schriftlichen Bericht der Pfarrerin oder des Pfarrers beziehen.

Wir empfehlen, insbesondere die folgenden Fähigkeiten und Bereiche im Gespräch zu berücksichtigen:

- I. Dienst der Pfarrerin bzw. des Pfarrers
 1. Fähigkeit, das eigene bzw. gemeinsame Handeln theologisch zu reflektieren,
 2. Wahrnehmungsfähigkeit,
 3. Dialogfähigkeit,
 4. kybernetische Fähigkeit,
 5. Rollenorientiertes Verhalten,
 6. Fort- und Weiterbildung.

- II. Person der Pfarrerin bzw. des Pfarrers
 1. besondere Begabungen und Kenntnisse,
 2. Weitere Tätigkeiten und Ämter innerhalb und außerhalb des kirchlichen und diakonischen Dienstes,
 3. ggf. persönliche und familiäre Situation sowie gesundheitliche Verhältnisse und Belastbarkeit.

Die Gesprächsergebnisse sind anhand der Niederschrift im Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft zu beraten. Beschlussmäßig ist festzustellen, ob und ggf. wie der Dienst der Pfarrerin bzw. des Pfarrers in der bisherigen Stelle fortgesetzt werden soll.

Das Gesprächsprotokoll, der Bericht der Pfarrerin . . . und die Voten aller am Beratungsprozess Beteiligten sowie eine etwaige Stellungnahme von Pfarrer . . . (*bezieht sich auf den Kollegen, Red.*), müssen uns vorgelegt werden.

Bitte tragen Sie dafür Sorge, dass uns möglichst zeitnah nach Abschluss des Beratungsprozesses, spätestens aber sechs Monate nach Ablauf der zehn Jahre alle Unterlagen vorliegen. Zur Vermeidung von Nachfragen wäre es hilfreich, wenn uns die Unterlagen gebündelt erreichten.

Die Einfügung des § 11 a des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetzes hat zum Ziel, dass den Leitungsorganen ermöglicht wird, unter Rücksichtnahme auf den Schutz, den die Pfarrerin aufgrund des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses genießt, ggf. eine Trennung einzuleiten. Deshalb werden wir eine diesbezügliche Entscheidung des Leitungsorgans in formeller Hinsicht und im übrigen inhaltlich nur hinsichtlich ihrer Plausibilität prüfen. Der Bescheid mit dem Rat zum Stellenwechsel wird ggf. von uns erteilt. Wir wer-

den vor dem entsprechenden Schreiben die Pfarrerin anhören, sofern dies nicht bereits vorher geschehen ist.

Der Rat zum Stellenwechsel kann durch Widerspruch und Klage angefochten werden. Unser entsprechender Bescheid wird deshalb förmlich zugestellt.

Erfolgt innerhalb eines Jahres nach Zustellung kein Pfarrstellenwechsel, prüfen wir von Amts wegen, ob ein Abberufungsstatbestand vorliegt.

Wenn kein Rat zum Stellenwechsel gegeben wird, stellen wir dies in einem Schreiben an die Pfarrerin fest.“

Änderungen bei der Beamtenversorgung

Die Bundesregierung hat den Entwurf eines „Versorgungsänderungsgesetzes 2001“ verabschiedet, mit dem die Reformmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung übertragen werden sollen.

Diese Änderung wird sich wahrscheinlich auch auf die Versorgung der Kirchenbeamten/-innen sowie Pfarrerinnen und Pfarrer auswirken.

Im Wesentlichen ist vorgesehen:

- in einer ersten Stufe ab dem Jahr 2003 den Anstieg der Versorgungsbezüge zu mindern
- anschließend in einer zweiten Stufe die sog. Versorgungsrücklage weiter aufzubauen
- Beamte in die gesetzliche Förderung einer privaten kapitaldeckenden Altersvorsorge einzubeziehen
- die Hinterbliebenenversorgung abzusenken und gleichzeitig einen Kinderzuschlag zum Witwen/Witwergeld sowie kinderbezogene Verbesserungen einzuführen

Minderung der Versorgungsbezüge

Der Ruhegehaltssatz wird verändert:

- Jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit entspricht **1,79375%** statt bisher **1,875%**;
- der Höchstruhegehaltssatz wird von bisher 75% auf 71,75% abgesenkt;

er wird unverändert nach 40 Dienstjahren erreicht.

- Ausnahme: Im Bereich der Unfallfürsorge verbleibt es bei einem Höchstruhegehaltssatz von 75% bzw. 80% nach einem qualifizierten Dienstunfall.

Es werden Übergangsvorschriften erarbeitet, die hier nicht dargestellt werden.

Einbeziehung von Beamten in die gesetzliche Förderung einer privaten kapitaldeckenden Altersvorsorge

Vom 1.2.2002 an sind Beamte, Richter, Soldaten und Bezieher von Amtsbezügen in die steuerliche Förderung nach dem Einkommenssteuergesetz einbezogen. Private Aufwendungen für die kapitalbildende Altersvorsorge sind danach als Sonderausgaben steuerlich abzuziehen und zwar:

- in den Veranlagungszeiträumen 2002 – 2003 525 EUR
- in den Veranlagungszeiträumen 2004 – 2005 1050 EUR
- in den Veranlagungszeiträumen 2006 – 2007 1575 EUR
- in den Veranlagungszeitraum 2008 jährlich bis zu 2100 EUR

Neuregelung der Witwen/Witwerversorgung

Vom 1.1.2002 setzt die Gewährung von Witwen/ Witwerversorgung voraus, dass

- die Beamtin/der Beamte zum Zeitpunkt des Ablebens eine ruhegehaltsfähige Dienstzeit von 5 Jahren erreicht und
- die Ehe mindestens ein Jahr gedauert hat.

Die Höhe des Witwen/ Witwergeldes beträgt **55% des Ruhegehalts** des / der Verstorbenen (bisher 60%)

Mit dem Kinderzuschlag zum Witwen/ Witwergeld soll im Wesentlichen die Absenkung der genannten Bezüge von 60% auf 55% ausgeglichen werden. Die Berechnung dieses Zuschlages richtet sich nach den Bestimmungen des Rentenrechts; dies sind fixe Euro Beträge, die sich von Jahr zu Jahr ändern können.

Weitere Informationen zum Thema:

www.lbv.nrw.de.

Matthias Weichert

Aufruf der Ev. Arbeitsgemeinschaft für Kirchliche Zeitgeschichte

Während des 20. Jahrhunderts haben mehr Christen und Christinnen auf Grund ihres Lebenszeugnisses für Jesus Christus einen gewaltsamen Tod erlitten als in den vorangegangenen Jahrhunderten. In der russischen Revolution, unter den Regimes von Nationalsozialismus und Stalinismus und in der Endphase des Zweiten Weltkriegs wurden sie wegen ihres Glaubens, ihres Einsatzes für verfolgte oder ihnen anvertraute Menschen sowie ihres Widerstands gegen die Diktatur inhaftiert, gefoltert und getötet.

Der konstituierenden Synode der EKD lag im Jahre 1948 eine erste Liste mit nur zehn Namen von Märtyrern aus der Zeit des Nationalsozialismus vor, darunter Dietrich Bonhoeffer und Paul Schneider. In den 50er und 60er Jahren kamen neue Namen hinzu; in einer Reihe von Gedenkbüchern über den Widerstand wurden auch christliche Märtyrer aufgenommen und deren Lebensschicksale beschrieben. Vor kurzem legten Björn Mensing und Heinrich Rathke einen Band über die Wirkungsgeschichte und aktuelle Bedeutung christlicher Märtyrer vor, der die bisher umfangreichste Zusammenstellung evangelischer Märtyrer aus der Sowjetunion, dem Baltikum, dem Deutschen Reich und der DDR enthält. Die Evangelische Kirche in Deutschland hat der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Kirchliche Zeitgeschichte den Auftrag erteilt, ein möglichst vollständiges Verzeichnis deutschsprachiger evangelischer Märtyrer und Märtyrerinnen, die in der Zeit zwischen 1917 und 1990 umgekommen sind, zu erstellen. Bei der Durchführung dieses Projekts ist die Arbeitsgemeinschaft auf die Unterstützung unterschiedlicher Organisationen angewiesen. Besonders wichtig sind hierbei Informationen aus den verschiedenen Regionen, vor allem aber auch die Erinnerungen von Zeitzeugen in den Gemeinden.

Deshalb bitten wir um Mithilfe bei dieser „Spurensuche“ nach bislang weitgehend unbekanntem Märtyrern und Märtyrerinnen. Gesucht werden Männer und Frauen,

deren gewaltsamer Tod in erkennbar deutlichem Zusammenhang mit ihrer Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche oder ihrem Widerstandshandeln aus christlicher Verantwortung steht. Die Suche soll sich nicht allein auf Pfarrer und hauptamtliche kirchliche Mitarbeiter beschränken; oft genug wurden auch Christen, die nicht im kirchlichen Dienst standen, zu Märtyrern. In den Kreis dieser Glaubenszeugen gehören ebenso Personen, die bald nach ihrer Haft an deren gesundheitlichen Folgen gestorben sind.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an diesem Projekt sind für Hinweise jeder Art - mögen sie auch noch so unvollständig und geringfügig sein - dankbar. Besonders interessiert sind sie an Mitteilungen über Dokumente, Nachlässe, schriftliche Zeugnisse oder andere archivalische Quellen, die die Umstände des Todes und die christliche Motivation des Leidensweges belegen.

Die Angaben werden erbeten an die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Kirchliche Zeitgeschichte, Geschäfts- und Forschungsstelle, Schellingstr. 3/ VG, 80799 München, Tel.: 089/2180-2829, Fax: 089/2180-5339, E-Mail: gertraud.gruenzinger@evtheol.uni-muenchen.de. Mitteilungen nehmen auch die regionalen Vereine für Kirchengeschichte und die Archive der einzelnen Landeskirchen entgegen.

Das Projekt soll im Dialog mit den Schwesterkirchen erarbeitet werden. Die katholische und die orthodoxe Kirche verfügen über eine besondere Tradition des Märtyrergedenkens. Die evangelische Kirche ist in gleicher Weise gehalten, derer zu gedenken, die in ihrem standhaften Eintreten für das Zeugnis von Jesus Christus den Tod erlitten haben.

„Denkt an eure Lehrer, die euch das Wort Gottes gesagt haben; seht auf ihr Ende und nehmt euch ihren Glauben zum Vorbild“.
(Hebr. 13,7)

OKR i. R. Prof. Dr. Harald Schultze, stellvertretender Vorsitzender der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Kirchliche Zeitgeschichte, Magdeburg

Ordination – aber wann?

Auf der Landessynode im Januar 2002 hat es eine Gesetzesänderung gegeben, die besonders für die jüngeren Mitglieder des Pfarrvereins von großer Tragweite ist, die aber auch von den älteren nicht kommentarlos hingenommen werden sollte. Es geht um das neue Ordinationsgesetz.

Schon die Gegenüberstellung der alten und neuen Fassung zeigt, dass es sich um mehr als nur eine Akzentverschiebung handelt.

§ 4 Alte Fassung

- (1) *Die Beantragung und die Anordnung der Ordination richten sich nach gliedkirchlichem Recht. Die Ordination soll in der Regel nur vollzogen werden, wenn die Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses beabsichtigt ist. Sie ist spätestens mit der Einführung in die erste Pfarrstelle zu verbinden.*
- (2) *Vor der Entscheidung über die Ordination führen die mit der Ordination Beauftragten mit den zu Ordinierenden ein Gespräch über die Voraussetzungen und die Bedeutung der Ordination. Eine Versagung der Ordination ist auf Verlangen zu begründen; eine kirchengerichtliche Nachprüfung findet nicht statt.*
- (3) *Die Ordination wird in einem öffentlichen Gottesdienst nach der Ordnung der Agende vollzogen. Über die Ordination wird eine Urkunde ausgestellt sowie eine Niederschrift gefertigt, die von den Beteiligten unterzeichnet wird.¹*

§ 1 Neue Fassung

- (1) *Die Ordination erfolgt in der Regel nach der Hälfte des Probendienstes, spätestens mit der Einführung in die Pfarrstelle.*
- (2) *Rechtzeitig vor der Ordination wird dem Landeskirchenamt ein Bericht der Gemeinden und Einrichtungen, in denen der Probendienst abgeleistet worden ist, über die Arbeit der oder des zu Ordinierenden vorgelegt. Der Bericht ist vom Leitungsorgan beschlussmäßig festzustellen. Die Superintendentin oder der Superintendent gibt hierzu ein Votum ab, das ebenfalls dem Landeskirchenamt vorzulegen ist.*
- (3) *Dieser mit Votum versehene Bericht und die Teilnahme an einer Ordinationsrüste sind Voraussetzungen für die Ordination².*

¹ Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz –PfdG) vom 15.juni 1996 § 4

² Kirchliches Amtsblatt der Evangelischen Kirche im Rheinland, Nr. 3 , 15.3.2002, S. 87f.

Es ist auffallend, dass im ersten Absatz eine „Probezeit“ von eineinhalb Jahren eingeführt wurde, wenn auch mit dem Zusatz „in der Regel“.

Gegenüber der alten Fassung müssen jetzt sogar, wie in Absatz 2 zu lesen ist, Berichte der Gemeinden bzw. der Einrichtungen und darüber hinaus noch ein Votum des Superintendenten bzw. der Superintendentin ans Landeskirchenamt geschickt werden.

Die Ordinationsrüste war bisher obligatorisch und wird jetzt per Gesetz verpflichtend.

Die Novelle dieses Kirchengesetzes dürfte eine deutliche Verschärfung gegenüber der alten Fassung sein. Das gibt zu einigen kritischen Anmerkungen Anlass, zumal dieser neue Weg von der Praxis der meisten anderen Landeskirchen und ganz gewiss von der bisherigen Tradition abweicht.

Positiv könnte man sehen, dass die Novelle vielleicht darauf abzielt, eine größere Gemeindenähe zum Geschehen der Ordination herzustellen, d.h. die Gemeinde soll den Ordinanden vor der Ordination gut kennen lernen. Gleichzeitig damit soll ihr bzw. den Presbytern der Gemeinde aber auch eine größere Entscheidungskompetenz über die Ordination eingeräumt werden.

Mit dieser Gewichtsverschiebung wird dann aber auch gerade ein uraltes Problem wieder deutlich, das schon den Reformatoren viel zu schaffen gemacht hat. Die Ordination war schon seit den Zeiten Luthers und Calvins in den evangelischen Kirchen kein Sakrament mehr, wurde aber seither in allen Landeskirchen als gottesdienstliche Handlung im Hinblick auf die Übertragung der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung als unerlässlich angesehen und durchgeführt. Eklesiologisch betrachtet ist sie sowohl in der Gesamtkirche verankert wie auch in der Ortsgemeinde. Auch Bucer und Calvin haben dieses Problem gesehen, denn sie haben keinen Zweifel daran gelassen, dass das Predigtamt nicht als Delegation durch die Gemeinde verstanden werden darf und dass die Ordinationshandlung selbst nur

durch Inhaber des Predigtamtes ausgeführt werden kann³. Calvin geht darüber hinaus noch einen Schritt weiter, wenn er die innere und äußere Vocation des Ordinandens unterscheidet und der Ordination unter Handauflegung sogar sakramentalen Charakter beimisst, auch wenn er sich mit den anderen Reformatoren darin einig weiß, dass sie eben kein Sakrament ist. „Die Handauflegung ... wird so als Epiklese und Übergabe (Darbringung) an den Herren-dienst verstanden“⁴.

Die Spannung, die die Reformatoren schon damals sahen, besteht auch heute noch und wird im presbyterial-synodalen Gliederungssystem auch bestehen bleiben. Dieses muss man aber keineswegs bedauern, denn richtig verstanden kann sie so immer ein Zeichen für die Zusammengehörigkeit der gesamten Kirche sein und als Gottesdienst begangen ein unvergessliches Fest für die Kirche, die Gemeinde und natürlich für den jungen Pfarrer und die junge Pfarrerin sein. So ist die Ordination im Gesamtkontext der Kirche mit dem konkreten Handlungsort Gemeinde zu verstehen. Demgemäß lag der Schwerpunkt der Entscheidung auch mehr bei den Kirchenleitungen als bei den Ortsgemeinden. Sie sind es ja letzten Endes auch, die für die Ausbildung bzw. für die Qualifikation durch das Prüfungsamt Gewähr leisten.

Die alte Ordnung hat den Zeitpunkt bewusst offengelassen, denn für Fürbitte, Zuspruch und Stärkung kann es keinen besseren Zeitpunkt geben als den Beginn des vollen pfarramtlichen Dienstes. Dieser dürfte bei den Pfarrern und Pfarrerinnen z.A. gegeben sein, auch wenn sie nicht Inhaber von Pfarrstellen sind.

So war der Zeitpunkt der Ordination bisher nicht problematisiert worden, er war aber wohl an das inhaltliche Kriterium der „Beabsichtigung der Begründung eines pfarrdienstlichen Verhältnisses“⁵ festgemacht. Mit zwei Dienstprüfungen und mit einem ohnehin schon um ein halbes Jahr verlängerten Vikariat, dürften die Theologen und Theologinnen doch deutlich genug ihre Bereitschaft zum Dienst in der Kirche be-

zeugt haben und ihre „Visitenkarte“ hinsichtlich ihres Könnens abgegeben haben. Durch eine Verlegung der Ordination auf anderthalb Jahre nach Antritt des Probendienstes erscheint diese Zeit eher als eine neue Prüfzeit, denn als eine Kennenlernzeit, zumal die Einforderung von Gutachten und Voten diesen Eindruck bestärken. So ist nur zu verständlich, wenn die jungen Pfarramtskollegen und -kolleginnen enttäuscht hier eine „dritte Prüfung“ sehen. Klar ist, dass der Pfarrberuf durch seine öffentliche Wirkungsweise immer auf dem Prüfstand steht. Das Presbyterium in ständigem Kontakt zu Pfarrer und Pfarrerin und der Kreissynodalvorstand durch regelmäßige Visitationen können und sollen stets ihren Einfluss geltend machen. Aber die Forderung nach Gutachten stört das gute Zusammenarbeiten dahingehend, dass die Gewichte so verschoben werden, dass die Gremien stärker Aufsichtsratsfunktionen erhalten und es bleibt die Frage nach den Entscheidungskriterien zu stellen. Ein Presbyterium kann nur gemäß dem eigenen Gemeindeprofil entscheiden. Die Ordination hat aber nicht nur Geltung für diese eine Gemeinde, sondern sie gilt in Fürbitte, Zuspruch und Anspruch für die gesamte Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung des zu ordinierende Theologen oder der Theologin. Eine örtliche, d.h. gemeindlich äußerst wichtige Kompetenz wird hier universalisiert und kann damit für ein Theologenleben von entscheidender und u.U. damit auch für andere Gemeinden von nachhaltiger Wirkung sein. Darüber kann auch nicht hinwegtäuschen, dass die Kirchenleitung sich das letzte Entscheidungsrecht vorbehält, denn im Falle einer Ablehnung der Ordination durch eine Gemeinde und eines vielleicht nicht sehr positiven Votums eines Superintendenten wird sie kaum Veranlassung sehen, eine Ordination zwingend durchzusetzen. So ist es gut, richtig und ureigenstes Privileg in der presbyterial-synodalen Kirchenordnung, dass ein Presbyterium darüber entscheidet, wer in der Gemeinde eine Pfarrstelle bekleiden soll. Aber die Entscheidung über Ordination als Fürbitte, Zuspruch und Anspruch sollte gemäß dem Spannungsverhältnis und der deutlichen Zusammengehörigkeit von Gesamtkirche

³ Hans Martin Müller, Art. Ordination IV.3, TRE Bd. 25, 1995, S. 350

⁴ S. 351 a.a.O.

⁵ Siehe „alte Fassung“ Absatz 1

und Ortsgemeinde anders gehandhabt werden.

Noch ein Wort zu der Einschränkung des neuen Gesetzestextes „in der Regel“: Es gibt keine Regel ohne Ausnahme. Was für Ausnahmen kann man sich vorstellen? Es sollen wohl diejenigen „vorgezogen“ ordiniert werden, die vielleicht in die Mission gehen, oder als Sondervikare ins Ausland, oder vielleicht gar nur die Landeskirche wechseln. Da bleibt zu fragen, warum die, die hier bleiben, dann mit ungleich schwereren Bedingungen hinsichtlich der Ordination ihren Dienst beginnen müssen.

Asta Brants

Zur Diskussion

Den nachfolgenden Artikel haben wir aus „FORUM“, Mitteilungsblatt des Vereins der Pastorinnen und Pastoren in Nordelbigen e. V. übernommen.

Arbeiten und Wohnen im Pfarrhaus Vorschlag der Dienstrechtlichen Kommission für eine Empfehlung des Rates der EKD und der Kirchenkonferenz zu Fragen des Pfarrhauses

1. Anlass der Überlegungen

In vielen Gliedkirchen der EKD wird zur Zeit eine intensive Debatte über die Pflicht zum Wohnen im Pfarrhaus geführt. Auslöser sind in vielen Fällen finanzielle Verschlechterungen für Pfarrfrauen und Pfarrer, z.B. durch erhöhte steuerliche Mietwerte, Nebenkosten und Zahlungen für Schönheitsreparaturen. Auch Kirchenvorstände und Presbyterien weisen auf die erheblichen Kosten der Pfarrhäuser hin. Das Evangelische Pfarrhaus darf indessen nicht ausschließlich unter Kostengesichtspunkten diskutiert werden. Es ist auch auf gesellschaftliche Veränderungen und Fragen des beruflichen Selbstverständnisses, die stellvertretend am Komplex Pfarrhaus diskutiert werden, einzugehen. Im Grundsatz kann in diesem Zusammenhang eine professionsethische, eine praktisch-organisatorische und eine finanzielle Ebene unterschieden werden, die jeweils rechtlicher Regelung bedarf.

2. Begriffsklärungen

Um Fragestellung und Lösungsansätze klarer fassen zu können, sollen zuvor einige Begriffe geklärt werden.

Residenzpflicht: Pflicht des Pfarrers oder der Pfarrerin, im Pfarrbezirk zu wohnen.

Dienstwohnungspflicht: Pflicht des Pfarrers oder der Pfarrerin, im Pfarrhaus oder in einer Dienstwohnung zu wohnen.

Präsenzpflicht: Pflicht des Pfarrers oder der Pfarrerin, sich in der Gemeinde aufzuhalten und sie nur dann für längere Zeit zu verlassen, wenn zuvor Urlaub erteilt und die Vertretung geregelt wurde, damit eine verlässliche Erreichbarkeit für Gemeindeglieder auch außerhalb festgelegter Sprechstunden gesichert ist.

Aus der Begrifflichkeit ergibt sich, dass die Dienstwohnungspflicht im Mittelpunkt der Problematik steht. Präsenzpflicht und Residenzpflicht gelten auch, wenn ein Gemeindepfarrer oder eine Gemeindepfarrerin in einer Privatwohnung wohnt.

3. Ausgangslage

Das Leben innerhalb des Pfarrhauses war noch vor etwa dreißig Jahren ziemlich einheitlich durch eine Familie mit Kindern und einer nicht berufstätigen Pfarrfrau geprägt. Die Pfarrersfamilie bildete eine geistige und geistliche Einheit, wurde durch den Pfarrdienst geprägt und trug das Pfarramt mit. Sie lebte Familienfrömmigkeit, Bildung und Kultur und war, da andere Menschen von Fall zu Fall an ihrem Leben teilnehmen konnten (Vikare wurden z.B. in die Familie aufgenommen), über Jahrhunderte hin prägend für eine gewisse, von kulturellen Werten bestimmte Lebensform. Diese Vorstellung vom Pfarrhaus hat ihren festen Platz in dem derzeit diskutierten Pfarrerbild, das den Pfarrdienst als Profession versteht. Kennzeichnende Eigenschaften einer Profession sind unter anderem,

- dass sie ein Thema betrifft, das für Klienten wie Professionsinhaber gleichermaßen existenziell ist (Gesundheit, Gerechtigkeit, Glaube),
- dass die Berufspraxis von Persönlichkeit und privatem Lebensentwurf tendenziell nicht zu trennen ist, so dass Arbeit und Leben einander bedingen und gegenseitig beeinflussen,

- dass eine hohe Zeitsouveränität mit ständiger Vermischung von Berufs- und Privatleben zusammentrifft, so dass die berufliche Beanspruchung das Familienleben mitbestimmt.

Die für die Profession typische Nicht-Trennung von Arbeit und Leben im Pfarrhaus beruht letztlich auf der Grundlegung des allgemeinen Berufsbegriffs in der Reformationszeit. Als Konsequenz des Solafide-Gedankens erhielt die Erfüllung innerweltlicher Pflichten erstmals religiöse Bedeutung und wurde als Voraussetzung eines Gott wohlgefälligen Lebens verstanden. Diese Berufsauffassung verliert in der derzeitigen Gesellschaft, in der Freizeit und Selbstverwirklichung immer wichtiger werden, an Bedeutung. Das Pfarrhaus bleibt davon nicht unberührt. Das Verständnis des Pfarrdienstes als Profession kann daher als Gegenmodell zu gegenwärtigen Lebensformen begriffen werden.

4. Veränderungen und problem anzeigen

a) Das beobachtete Pfarrhaus

Pfarrfamilien in Pfarrhäusern müssen damit leben, dass Gemeindeglieder an ihrem Leben Anteil nehmen, dass sie wissen wollen, wie die Mitglieder der Pfarrfamilie als Christen mit Konflikten und Verlusten umgehen, und dass sie häufig ihre individuellen Erwartungen zum Maßstab für die Beurteilung der Geschehnisse im Pfarrhaus machen. Menschen sind indessen heute weitgehend daran gewöhnt, sich in locker gewordenen Nachbarschaften und zwischen ganz unterschiedlichen Bezügen und Rollen hin und her zu bewegen, ohne dass ihr Verhalten von Instanzen der sozialen Nahkontrolle besonders wahrgenommen, bewertet und kommentiert wird. In vergangenen Jahrhunderten lebten hingegen die meisten Menschen als Bewohner eines Dorfes in einer im wesentlichen transparenten Gemeinschaft, in der die spezielle Beobachtung des Pfarrhauses nur einen quantitativen Unterschied ausmachte. Vor diesem veränderten Hintergrund empfinden manche Pfarrfamilien die für sie fortbestehende Belastung, ihr Leben als beispielgebend für die ganze Kirche beob-

achten und bewerten zu lassen, schärfer als in der Vergangenheit.

b) Diversifizierung der Geschlechterrollen im Pfarrhaus

Die Diversifizierung der Geschlechterrollen, die im Pfarrhaus ebenso wie in der gesamten Gesellschaft stattgefunden hat, hat ihre Rückwirkungen auf die Offenheit des Pfarrhauses. Neben der traditionellen Pfarrfamilie gibt es im Pfarrhaus inzwischen die ganze Bandbreite unterschiedlicher Lebensformen und Rollenverteilungen. Dabei stellt die wachsende Zahl alleinstehender Pfarrerrinnen die augenfälligste Veränderung des traditionellen Bildes dar, wenngleich der Anteil traditioneller Lebensformen im Pfarrhaus noch vergleichsweise hoch ist. Da Familienmitglieder, insbesondere Ehegatten, des Pfarrers oder der Pfarrerin häufig durch (Berufs-)Pflichten und Bindungen außerhalb des Pfarrhauses in Anspruch genommen sind, ergeben sich gemeinsame Zeiten nicht zwangsläufig, sondern müssen organisiert werden. Je höher der Organisationsaufwand hierfür ist, umso geringer ist in der Regel die Neigung, jederzeit andere daran teilnehmen zu lassen.

Pfarrfamilien dürften daher in den vergangenen dreißig Jahren privater geworden und im Gemeindeleben weniger präsent sein. Dadurch hat sich auch die Wahrnehmung des Pfarrhauses in der lokalen Öffentlichkeit verändert. Pfarramt und Pfarrhaus werden nicht mehr als eins wahrgenommen. Karl-Wilhelm Dahm vermutete bereits 1978 eine „Rückwanderung zentraler Pfarrhausfunktionen an die Person des Geistlichen“. Während früher das Pfarramt von der im Pfarrhaus lebenden Familie mit repräsentiert worden sei, käme es, so Dahm, zunehmend zur Repräsentanz des Amtes allein durch den Pfarrer oder die Pfarrerin.

c) Abgrenzung und Erreichbarkeit im Pfarrhaus

Eine häufige Klage unter Pfarrerrinnen und Pfarrern richtet sich auf die Schwierigkeit der Abgrenzung und die Unmöglichkeit, freie Tage, Urlaubs- oder Krankheitszeiten ohne dienstliche Inanspruchnahme im Pfarrhaus zu verbringen. Hier zeigt sich,

dass die tatsächliche Anwesenheit am „Arbeitsplatz“ aufgrund herkömmlicher Rollenerwartungen die Vorstellung dienstlicher Ansprechbarkeit auslöst, auch wenn z.B. der Urlaub genau bekannt ist. Es besteht der Eindruck, dass manche Pfarrerinnen und Pfarrer diese Vorstellung teilen, ihr jedenfalls vielfach intuitiv nachgeben. Teilbeschäftigte Pfarrerinnen und Pfarrer sind von der Schwierigkeit der Abgrenzung in besonderer Weise betroffen.

Häufige Störungen in allseits bekannten Urlaubszeiten der Pfarrerin oder des Pfarrers können auch damit zusammenhängen, dass es für Pfarrerinnen und Pfarrer heute insbesondere im Umgang mit ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden (um sie geht es hier erfahrungsgemäß am häufigsten) im Einzelfall sehr schwierig sein kann, die richtige „Rollenbalance“ zu finden. Es kann passieren, dass eine Seite als - zur Störung berechtigte - Freundschaft empfindet, was die andere als dienstliche Beziehung versteht.

Auch zeigt sich hier eine Folge veränderter Gemeindestrukturen, in denen Gruppen und Kreise und damit die ehrenamtlich Tätigen stärker neben das Pfarrhaus getreten sind und dem Pfarrer oder der Pfarrerin mehr Zeit und Kompetenz für Organisations- und Leitungsfragen abverlangen und weniger Zeit für die gründliche Vorbereitung von Predigt und Unterricht, für die Seelsorge und die Pflege der persönlichen Spiritualität lassen.

In der Klage über Abgrenzungsprobleme schlagen sich auch veränderte Familiensituationen nieder. Vermittelte in der Vergangenheit die Pfarrfrau viele Kontakte des Pfarrers in die Gemeinde und diente ihm so als „Puffer“, muss die Pfarrerin oder der Pfarrer heute in aller Regel selbst an die Tür oder das Telefon gehen, Anmeldungen entgegen nehmen, Schlüssel aushändigen, Termine besprechen u.s.w. Je nachdem, welche Arbeit dadurch unterbrochen wird, kann dies eine empfindliche Störung bedeuten.

d) Steuerliche Bewertung des Pfarrhauses

In den Steuerprüfungen der vergangenen zwanzig Jahre wurde die Verbindung von Dienst und Wohnen und die hierdurch ge-

minderte Privatheit des Lebens im Pfarrhaus zunehmend ignoriert. Dies hat weitere „Privatisierungsschübe“ verursacht. Mit der Differenzierung von Amts- und Arbeitszimmer mussten die Amtsräume vom Wohnbereich separiert werden, so dass Besucher des Pfarrhauses fortan nicht mehr mit der Pfarrfamilie in Kontakt kamen. Mit der Besteuerung des geldwerten Vorteils, der in der Möglichkeit der privaten Mitnutzung eines Diensttelefons liegt, wurden private Telefonleitungen installiert und der Telefonservice der Pfarrfamilie durch den Anrufbeantworter ersetzt. Nachdem es das Bundesfinanzministerium auf Empfehlung der Staatssekretärskonferenz für unzulässig erklärt hatte, die Beeinträchtigungen im Privatbereich durch Amtsgeschäfte bei der Festsetzung des steuerlichen Mietwertes steuermindernd zu berücksichtigen, kam es zu erheblichen finanziellen Belastungen der Pfarrerinnen und Pfarrer in Dienstwohnungen. Die inzwischen fast überall eingeführten Regelungen in Bezug auf Schönheitsreparaturen führten zu weiteren finanziellen Einbußen. Es ist zu erwarten, dass sich die durch die Finanzbehörden ausgelösten Belastungen weiter vermehren werden, da das Verständnis für kirchliche Belange abnimmt.

Die beschriebene Entwicklung hat sich schleichend vollzogen. Die angesprochenen Steuerfragen betrafen zunächst immer nur wenige Gliedkirchen, während die übrigen hofften, durch Stillschweigen ihren günstigeren steuerlichen Status quo wahren zu können. Auf diese Weise ist z.B. im Zusammenhang mit der Besteuerung von Dienstwohnungen kein Versuch unternommen worden, durch gemeinsames Vorgehen der Gliedkirchen die Bedeutung der Pfarrhäuser aufzuzeigen und die kirchlichen Interessen zu schützen. Die steuerlichen Belastungen wurden im Ergebnis weitgehend an die Pfarrerschaft weitergegeben. Teilweise - wie bei den Schönheitsreparaturen - wurde unter dem Druck finanzieller Einbrüche nicht nur die Steuerlast, sondern die Gesamtheit der Kosten der Pfarrerschaft auferlegt.

e) Abnehmende Akzeptanz des Pfarrhauses

Pfarrerinnen und Pfarrer (und ihre Angehörigen) haben die wachsende Belastung mit Kosten des Wohnens im Pfarrhaus als Nichtachtung ihrer besonderen Leistung, die sie in der „Lebensform Pfarrhaus“ erbringen, empfunden. Im Pfarrhaus wird konkret erfahren, was Pfarrdienst als Profession bedeutet. Daher werden am Pfarrhaus stellvertretend Fragen des beruflichen Selbstverständnisses der Pfarrerinnen und Pfarrer und der Anerkennung ihres Dienstes diskutiert. Einkommensrückgänge in Verbindung mit dem Pfarrhaus führen daher zu stärkeren Emotionen als andere Gehaltskürzungen. Stellenkürzungen, das Gefühl dauernder Überforderung und geringerschätzigte Äußerungen in den Synoden über die Pfarrerschaft tun das ihre, um die Motivation zum ganzheitlichen Dienst und die Akzeptanz des Pfarrhauses sinken zu lassen.

Die Akzeptanz des Pfarrhauses wird darüber hinaus gemindert durch den vergleichenden Blick der Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer auf übergemeindliche Pfarrstellen, Teilstellen und unständige Stellen, die meist nicht mit Dienstwohnungspflicht verbunden sind. In manchen Gliedkirchen ist auf diese Weise ein Viertel der Pfarrerschaft ohne Dienstwohnungspflicht. Ihre Entlastung durch die Trennung von Dienst- und Privatleben, die mögliche staatliche Förderung eines eigenen Heims und die hohen steuerlichen Mietwerte in manchen Pfarrhäusern führen dazu, dass sich eine wachsende Zahl von Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern benachteiligt fühlt und bei Stellenentscheidungen die Kosten des Wohnens im künftigen Pfarrhaus in die Überlegungen einbezieht.

Für die professionsethische Sozialisation ist es ferner abträglich, dass Pfarrerinnen und Pfarrer am Anfang ihres Berufslebens häufig Teilstellen oder unständige Stellen ohne Pfarrhaus einnehmen und so erst spät mit den Herausforderungen des Lebens im Pfarrhaus vertraut werden.

f) Teildienst und Pfarrhaus

Viele der geschilderten Veränderungen des Pfarrhauses bündeln sich bei teilbeschäftigten Pfarrerinnen und Pfarrern. Seit Ende der 80er Jahre ist ihre Zahl erheblich gestiegen. Wo sie der Pfarrhauspflicht unter-

liegen, ringen sie darum, die Pflicht zur begrenzten Arbeit und zugleich zur dauernden Präsenz miteinander zu vereinbaren. Soweit sie Nebenbeschäftigungen nachgehen, sind regelmäßige, begrenzte Abwesenheiten von der Gemeinde der Regelfall.

Trotzdem sind Gemeinden bei notwendigen Stellenreduzierungen häufig eher bereit, eine eigene Teilstelle zu akzeptieren als mit der Nachbargemeinde eine volle Stelle zu teilen. Bei dieser Entscheidung spielt der Wunsch, weiterhin eine eigene, im Ort jederzeit erreichbare Ansprechperson und ein bewohntes Pfarrhaus als gemeindlichen Kristallisationskern zu besitzen, eine wesentliche Rolle.

Wo sich zwei nicht miteinander verheiratete Personen eine Pfarrstelle teilen, unterliegt nur eine von ihnen der Pfarrhauspflicht. Viele der neu geschaffenen Teilstellen sind ohne Dienstwohnung, teilweise sogar ohne Residenzpflicht eingerichtet worden. Die hierdurch begründete Ungleichheit unter den Pfarrerinnen und Pfarrern vermindert die Akzeptanz des Pfarrhauses.

g) Leer stehende Pfarrhäuser

Durch den Abbau von Pfarrstellen gibt es insbesondere in den östlichen Gliedkirchen eine wachsende Zahl von Pfarrhäusern, die nicht mehr als solche genutzt werden. Dies verändert die bisherige Sichtweise, die das Pfarrhaus als einen selbstverständlichen Kristallisationskern der Gemeinde verstand. Wo indessen mehrere Gemeinden durch eine Pfarrerin oder einen Pfarrer versorgt werden müssen, wird das - von Pfarrerin oder Pfarrer bewohnte - Pfarrhaus zum umkämpften Identifikationssymbol der zum Kirchspiel gehörenden Gemeinden. An ihnen zeigt sich, dass das „Licht im Pfarrhaus“ immer noch eine wichtige Rolle in der Gemeinde spielt und mehr bedeutet als eine Dienstwohnung.

5. Fortdauernde Bedeutung des Pfarrhauses

a) Pfarrhaus als Symbol

Trotz der beschriebenen Erosionen der Dienstwohnungspflicht und ihrer Akzeptanz leistet das Evangelische Pfarrhaus weiterhin Wesentliches, das über eine bloße Wohnstätte für Pfarrerinnen und Pfarrer

und ihre Familien hinaus geht. Das Pfarrhaus weist hin auf die Bedeutung der Kirche vor Ort und ist auch weiterhin ein Sinnbild für die Präsenz des Evangeliums in unserer Gesellschaft. Im Pfarrhaus wohnen Menschen, die bereit sind, mit ihrem Leben, mit Gelingen und Scheitern für ihren Glauben und ihr Getragen-Sein durch Gott einzustehen. Als ein Ort des beken- nenden und gelebten Christ-Seins wird es zum Kristallisationskern für Hoffnungs- bilder. Hierdurch ist es Projektionsfläche und Orientierungspunkt für Vorstellungen nicht nur der Kirchenmitglieder von gelun- genem Leben und erhält so eine gewisse Vorbildfunktion. Man möchte wissen und an den Bewohnern des Pfarrhauses stell- vertretend beobachten, ob die Ausrichtung des Lebens am Evangelium einen Weg zeigt, Konflikte und Brüche im Leben mit weniger Verwerfungen und dauernden Verletzungen zu bewältigen. Für Pfarrerin- nen und Pfarrer sind die Hoffnungen und Erwartungen, die auf dem Pfarrhaus ruhen, in manchen Situationen unbequem. Es mag aber sein, dass sie ihnen auch helfen, ihren Dienst durchzuhalten und in sich ihrem persönlichen Leben um bessere Wege zu bemühen.

Die fortbestehende Bedeutung des Pfarr- hauses wurde nicht zuletzt durch die Um- frage der Evangelischen Kirche im Rhein- land von 1998 deutlich. Auf die Fragen: „Braucht die Ortsgemeinde ein eigenes Pfarrhaus?“ und „Würde Ihnen etwas feh- len, wenn es das Pfarrhaus nicht gäbe?“ sprach sich jeweils die ganz überwiegende Mehrheit für das Pfarrhaus aus. In einer Aufschlüsselung der Antworten nach Grö- ße der Wohnorte wurde das Pfarrhaus er- wartungsgemäß in kleineren Orten (bis 20 Tausend Einwohner) höher geschätzt als in größeren. Überraschenderweise stieg die Wertschätzung aber in Städten mit mehr als 400 Tausend Einwohnern wieder sehr deutlich an.

b) Pfarrhaus als Ort des Pfarrdien- stes als Profession

Erst durch das Zusammenfallen dienstli- cher und privater Funktionen bringt das Pfarrhaus die praktischen Voraussetzungen mit, um das Bedürfnis nach einem Symbol erfüllen zu können. Hierdurch ist es räum-

licher Ausdruck der Untrennbarkeit von Amt und Person und gleichzeitig Voraus- setzung wie Konsequenz des Pfarrdienstes als Profession.

Wer es zu seinem Beruf gemacht hat, das tägliche Leben der Menschen mit dem Heil Gottes in Verbindung zu bringen, ist dieser Aufgabe auch in seinem persönlichen Le- ben verpflichtet.

Er oder sie ist der Erwartung ausgesetzt, im eigenen Leben exemplarisch sichtbar zu machen, was eine Ausrichtung am Evangelium ausmacht. Das Pfarrhaus er- höht die Sichtbarkeit des gewünschten Bei- spiels durch seine jederzeit offene Tür und die meist exponierte Lage neben der Kir- che. Es ist darüber hinaus ein Zeichen für die Öffentlichkeit des Pfarramtes, in dem der Pfarrer oder die Pfarrerin als Vertreter der ganzen christlichen Gemeinde gesehen wird.

Wo die Wahrnehmung des Berufes religiö- se Bedeutung erlangt hat (so die Feststel- lung Max Webers), ist es nur konsequent, wenn der Beruf auch das Familienleben und persönliche Leben mitprägt. Durch seine Kombination dienstlicher und priva- ter Funktionen ermöglicht das Pfarrhaus auch in zeitlicher Hinsicht die professions- typische Durchmischung von Berufs- und Privatleben. Infolge der ständigen Erreich- barkeit für dienstliche Belange bedeutet dies für Pfarrerrinnen und Pfarrer eine Ein- schränkung des Privatlebens. Der jederzeit mögliche Wechsel zwischen dienstlichen und privaten Bezügen bietet aber gleich- zeitig die praktischen Voraussetzungen, die Zeitsouveränität der Profession auch im persönlichen Interesse zu nutzen.

c) Pfarrhaus als Ort der Hilfe und Zuwendung

Darüber hinaus ist das Pfarrhaus ein Ort, an dem jederzeit Zuwendung und Hilfe erwartet wird. Wegen der privaten Funkti- on des Pfarrhauses kann man damit rech- nen, auch außerhalb gewöhnlicher Ge- schäftszeiten jemanden anzutreffen. Die Schwelle, diese Möglichkeit auch in An- spruch zu nehmen, ist wegen der dienstli- chen Eigenschaft des Pfarrhauses niedriger als bei einem reinen Wohnhaus.

d) Dienstwohnung und Mobilität

Pfarrdienstwohnungen haben erhebliche praktische Bedeutung für die Mobilität der Pfarrerschaft, insbesondere da es im ländlichen Bereich vor allem der östlichen Gliedkirchen durchaus schwierig sein kann, eine passende Wohnung innerhalb der Gemeinde zu finden. Da Pfarrerrinnen und Pfarrer im Grundsatz nur freiwillig versetzt werden können, wäre es bedenklich, wenn ihre Motivation hierzu durch zu starke Schwankungen in der Wohnsituation oder im steuerlichen Mietwert der Pfarrdienstwohnung beeinträchtigt würde. Bei Pfarrhäusern und Pfarrdienstwohnungen wird daher versucht, bei aller Verschiedenheit im Einzelnen, einen gewissen Standard einzuhalten, auf den Pfarrerrinnen und Pfarrer sich verlassen können. Allerdings besteht der Eindruck, dass Pfarrerrinnen und Pfarrer, die keine Dienstwohnung sondern ein eigenes Haus bewohnen, wesentlich seltener zum Stellenwechsel - und damit verbundenen Wohnungswechsel in ein Pfarrhaus - bereit sind und der Auffassung, ein Pfarrer oder eine Pfarrerin solle im Pfarrhaus oder in der Gemeinde wohnen, erheblich weniger zustimmen.

6. Das Pfarrhaus erhalten

Es ist notwendig, alle Anstrengungen zur Erhaltung des evangelischen Pfarrhauses zu unternehmen und seine Wertschätzung in kirchenleitenden Gremien und in der Pfarrerschaft, aber auch in der gesamten Gesellschaft, zu erhöhen, damit es weiterhin

- ein Symbol für die Präsenz des Evangeliums,
- ein Zeichen für Gegenwart und Anteil der Kirche in der Gesellschaft,
- ein Ort für den Pfarrdienst als Profession
- ein Ort der Hilfe und Zuwendung und
- eine unterstützende Rahmenbedingung für die notwendige Mobilität der Pfarrerschaft sein kann.

Praktisch-organisatorische und finanzielle Aspekte wirken zusammen und bedürfen der rechtlichen Regelung, damit das Pfarrhaus seine professionsethischen Funktionen erfüllen und ein Symbol für die Präsenz des Evangeliums sein kann.

a) Residenzpflicht und Präsenzpflicht

Die Residenzpflicht als Pflicht der Pfarrerrinnen und Pfarrer, im Gemeindebezirk zu wohnen, und die Präsenzpflicht als Pflicht, sich in der Gemeinde aufzuhalten, wenn nicht Urlaubserteilung und Vertretungsregelung eine Abwesenheit gestatten, stehen außer Diskussion. Beides ist unerlässlich, damit Pfarrerrinnen und Pfarrer das Lebensumfeld ihrer Gemeindeglieder kennen und für sie erreichbar sind. Dies gilt auch für Gemeinden mit mehr als einer Pfarrstelle. Residenzpflicht und Präsenzpflicht müssen - trotz Schwierigkeiten im Einzelfall - im Grundsatz auch für unständige und teilbeschäftigte Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie für Stellen teilende Ehepaare gelten.

b) Pfarrhauspflicht für Gemeinden und Pfarrerrinnen und Pfarrer

Gemeinden müssen weiterhin verpflichtet bleiben, ein Pfarrhaus vorzuhalten und es in einem angemessenen baulichen Zustand zu erhalten. Wenn es notwendig ist, das Pfarrhaus umzubauen oder zu renovieren, um es für seine Bewohner zumutbar zu machen, sollte dies nicht zum Anlass werden, die Aufgabe des Pfarrhauses in der Gemeinde zu beschließen.

Über Ausnahmen im Einzelfall sollte auf Ebene der Landeskirche und nicht in örtlichen oder regionalen Gremien entschieden werden, damit gesichert ist, dass nach vergleichbaren Kriterien und nicht ausschließlich nach örtlichen Interessen entschieden wird. Bei den Entscheidungen sollte der Grundsatz gelten: Im Zweifel für das Pfarrhaus.

Die Dienstwohnungspflicht als Pflicht der Pfarrerrinnen und Pfarrer, im Pfarrhaus oder in einer vorhandenen Dienstwohnung zu wohnen, muss aufrecht erhalten bleiben. Auch hier sollte die Entscheidung auf Ebene der Landeskirche getroffen werden und nach dem Grundsatz erfolgen: Im Zweifel für das Pfarrhaus. Ausnahmen von der Pfarrhaus- und Dienstwohnungspflicht für Pfarrerrinnen und Pfarrer sollten nur im Vorfeld des Ruhestandes, aus Gründen der Gesundheit oder wegen vergleichbarer,

besonderer persönlicher Härten gemacht werden.

Die Zahl der Pfarrstellen ohne Pfarrhaus sollte nicht mehr vermehrt werden, auch nicht in Gemeinden mit mehreren Pfarrstellen. Denn die Ungleichheit unter den Pfarrerinnen und Pfarrern würde hierdurch wachsen und so die Akzeptanz des Pfarrhauses mit seinen Verhaltenszumutungen senken.

c) **Erreichbarkeit**

Alle Pfarrerinnen und Pfarrer müssen verlässlich erreichbar sein. Die Erreichbarkeit sollte auch mit Hilfe technischer und organisatorischer Mittel verbessert werden.

Der Einsatz des Anrufbeantworters wird von Gemeindegliedern heute weitgehend akzeptiert. Insbesondere wenn Erreichbarkeit während einer Abwesenheit oder einer notwendigen Phase ungestörter Arbeit sicher zu stellen ist, ersetzt er den verlorenen „Puffer Pfarrfrau“. Es darf indessen nicht vorkommen, dass Gemeindeglieder durch den Anrufbeantworter ihres zuständigen Pfarramtes an einen weiteren Anrufbeantworter als „Vertreter“ verwiesen werden. Wenn solche Erfahrungen ihren Ausnahmecharakter verlieren, wird das Bild des Pfarrdienstes als Profession beschädigt. Daher ist sicher zu stellen, dass der Anrufbeantworter regelmäßig in kurzen Abständen abgehört wird und dass die Anrufer kurzfristig eine Rückmeldung erhalten. Ein Anrufbeantworter darf nicht zur persönlichen Abschottung benutzt werden. Er kann es einem Pfarrer oder einer Pfarrerin nicht ersparen, vor allem ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden ihr privates und dienstliches Bedürfnis nach Abstand und Zeiten des Ungestört-Seins verständlich zu machen.

Die Einrichtung von festen Sprechstunden kann die Schwelle für erste Kontakte zum Pfarrhaus senken. Allerdings muss ein bekannt machender Vermerk im Gemeindebrief oder am Pfarrhaus verdeutlichen, dass dies nur die Zeiten sind, in denen sicher jemand im Pfarramt erreichbar ist, dass das Pfarrhaus aber auch zu jeder anderen Zeit offen steht.

Denkbar ist auch, eine zentrale Rufbereitschaft für eine Region einzurichten oder eine gemeinsame Stelle, die zuverlässig

über Vertretungsdienste Auskunft geben kann. So könnten Hilfe Suchende beim ersten Kontakt mit einem Menschen sprechen. Hierzu wären die notwendigen Regelungen und technischen Voraussetzungen zu schaffen.

d) **Im Pfarrhaus Profession leben können**

Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Familien haben durch ihr Leben und Arbeiten im Pfarrhaus und durch die konkrete Art, wie sie täglich mit den Zumutungen dieses Lebensraumes umgehen, erst ermöglicht, dass das Pfarrhaus ein Symbol für gelebtes Christ-Sein werden konnte. Dies bedarf in Zukunft größerer Aufmerksamkeit und Anerkennung. Diese sollte sich auch auf die Familienmitglieder beziehen.

Alle Pfarrerinnen und Pfarrer - aber auch ihre Angehörigen - sollten die Chance haben, zu lernen, wie sie praktisch, gedanklich und kommunikativ besser mit den Herausforderungen des Lebens im Pfarrhaus umgehen kennen.

Alle Pfarrerinnen und Pfarrer sollten daher Zugang zu Fortbildungen haben, die es ihnen erleichtern,

- ihre Arbeit konsequent zu planen, zu strukturieren und so zu begrenzen, dass Ruhezeiten eingeplant und eingehalten werden,
- den Zusammenhang und die Differenz von Dienst und Rolle zu reflektieren und Rollenstabilität zu erlangen,
- ihre dienstlichen und privaten Bedürfnisse nach Ungestört-Sein und Abstand zu vermitteln und Enttäuschungen, die möglicherweise durch Abgrenzung verursacht werden, aufzufangen und auszuhalten.

Sie sollten auch die Möglichkeit längerer, mehrwöchiger „Aus-Zeiten“ für Weiterbildung, Kontaktstudium, Kontemplation und Gebet (zum Beispiel im Haus „Respiratio“) haben. Auch ihren Angehörigen sollten Seminare und Kurse zum Umgang mit den Herausforderungen eines Pfarrhauses eröffnet werden.

Junge Pfarrerinnen und Pfarrer sollten möglichst schon in ihren ersten Dienstjahren ein Pfarrhaus bewohnen, um den Um-

gang mit den Herausforderungen dieser Lebensform früh zu trainieren.

e) **Finanzielle Entlastungen**

Die Kosten des Pfarrhauses sind in angemessener Weise zwischen Anstellungsträgern, Landeskirche und Pfarrerschaft zu verteilen. Entscheidungen hierüber sollten berücksichtigen, dass sie als Gradmesser für die Wertschätzung dessen verstanden werden können, was Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Angehörigen durch die Bewältigung der „Lebensform Pfarrhaus“ leisten. Dies kann dazu führen, dass Steuerbehörden und Kirchenleitungen zu unterschiedlichen Bewertungen kommen, was als dienstlich und was als privat einzustufen - und zu finanzieren - ist. Es ist daher nicht zwingend, alle Lasten aufgrund der steuerlichen Bewertungen der Finanzverwaltungen an die Pfarrerinnen und Pfarrer weiter zu geben.

Die Kostenbelastung durch das Wohnen im Pfarrhaus ist stets in einem vertretbaren Verhältnis zum Einkommen zu halten. Dies ist insbesondere bei solchen teilbeschäftigten Pfarrerinnen und Pfarrern, die eigentlich eine volle Pfarrstelle anstreben, im Blick zu behalten.

Wo ein Pfarrhaus im Einzelfall durch seine Größe, schlechte Beheizbarkeit oder Ähnliches Anlass zu berechtigten Klagen gibt, sollte im Rahmen der Möglichkeiten versucht werden, finanzielle Entlastung zu geben, sofern bauliche Lösungen unmöglich sind. Zu denken ist hier z.B. an Heizkostenzuschüsse, Flächenstillegungen oder Kappungsgrenzen für die Berechnung der Dienstwohnungsvergütung. Wo durch die unterschiedlichen steuerlichen Mietwerte der Pfarrdienstwohnungen die Einkommensunterschiede in der Pfarrerschaft zu groß werden, kann an den - steuerpflichtigen - Teilausgleich der Steuerbelastung gedacht werden. Diese fallbezogenen Verbesserungen sind pauschalen „Anerkennungszahlungen“ an alle Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer, die ein Pfarrhaus bewohnen, vorzuziehen.

Die Kirchenleitungen sollten versuchen, steuerliche Belastungen des Pfarrhauses durch frühzeitige, intensive, auch landeskirchenübergreifende Verhandlungen im politischen Raum und mit der Finanzver-

waltung abzuwehren. Hilfreich könnte es sein, Pfarrerinnen und Pfarrer hier hinzuzuziehen, da sie die Anforderungen der „Lebensform Pfarrhaus“ und ihre Bedeutung in der Gemeinde lebendig schildern können. Möglicherweise könnte die Bedeutung des Pfarrhauses und seine Gefährdung durch steuerliche Entscheidungen, die den Zusammenhang von Wohnen und Arbeiten im Pfarrhaus ignorieren, auch ein Thema bei Begegnungen mit politischen Entscheidungsträgern sein. Regelmäßiger Austausch der Kirchenverwaltungen mit dem mittleren Management der Finanzverwaltungen ist anzustreben.

Gegen belastende Entscheidungen der Finanzbehörden sollten die Kirchenleitungen den betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrern z.B. durch gemeinsame koordinierte Prozessvertretung und -führung Unterstützung geben.

Es ist darauf zu achten, dass die Angaben kirchlicher Stellen zu Kriterien der steuerlichen Bewertung von Pfarrdienstwohnungen nach einheitlichen Beurteilungsmaßstäben gemacht werden.

✓ **Angemerkt**

Im „INFO“-Brief haben wir uns schon mehrfach mit der „Pfarrhausproblematik“ beschäftigt. Dabei wurden die ganz unterschiedlichen Aspekte dieser Thematik in den Blick genommen.

Dies geschieht auch in dem vorstehenden Text. Mir persönlich ist er an einigen Stellen viel zu pathetisch und auch idealisierend formuliert. Ob es sinnvoll und vor allen Dingen auch im Interesse der Pfarrerinnen und Pfarrer ist, so kategorisch am Pfarrhaus festzuhalten, sei dahingestellt. Für eine Veröffentlichung habe ich mich aber dennoch entschieden, weil der Artikel zu einer Diskussion in der Breite anregt. Es geht eben nicht nur um finanzielle oder organisatorische Aspekte, es geht um mehr!

Wünschenswert wäre es, wenn wir als Redaktionsteam Rückmeldungen – Kommentare, Ergänzungen, Kritik und Zustimmung – erhielten. Das Wohnen im Pfarrhaus wird uns weiterhin beschäftigen, wahrscheinlich um so mehr, als weniger Finanzmittel zur Unterhaltung der teilwei-

se opulenten Pfarrhäuser zur Verfügung stehen.

Auch hier wäre es für uns als Vorstand hilfreich, wenn wir in Diskussionen die Position unserer Mitglieder vertreten könnten. Das geht aber nur, wenn Vorstand und Mitglieder im Austausch miteinander stehen.

Lassen Sie sich damit zu einer Rückmeldung anregen? Es würde mich freuen.

Peter Stursberg

Wer fährt zum Pfarrerinnen- und Pfarrertag nach Kiel?

Vielleicht machen sich ja auch Menschen aus dem Rheinland auf den Weg nach Kiel. Der Termin in diesem Jahr – 30.09 bis 02.10. - ist nicht so sehr glücklich gewählt, haben zu dieser Zeit in Hessen und Rheinland-Pfalz doch schon die Herbstferien begonnen. Aber es gibt sicherlich viele, die unabhängig sind von den Schulferien, und die sollten eine Reise nach Kiel auf jeden Fall erwägen!

Das vorliegende Programm – veröffentlicht im Deutschen Pfarrerblatt – verspricht eine interessante und abwechslungsreiche Tagung. Auch Mitglieder des Vorstandes werden nach Kiel reisen.

Der Vorstand hat beschlossen, für die Teilnahme am Pfarrerinnen- und Pfarrertag auf Antrag einen Zuschuss zu gewähren. Es wird eine Gesamtsumme in Höhe von 500,- € zur Verfügung gestellt. Pro Antragsteller/-in wird ein Zuschuss in Höhe von maximal 50,- € ausbezahlt. Gehen mehr Anträge ein als in diesem Rahmen bewilligt werden können, wird die Gesamtsumme entsprechend aufgeteilt. Anträge werden nach Abschluss der Tagung mit entsprechendem Nachweis an unseren Geschäftsführer, Gerhard Rabius, Im Kirscheiffen 26, 53940 Hellenthal, gerichtet.

P.S.

Werbung für den Pfarrverein

Jeder Verein lebt von der Werbung für die Mitgliedschaft. Wo immer möglich bemü-

hen wir vom Vorstand uns darum, unsere Sache bekannt zu machen und für eine Mitgliedschaft zu werben. Das ist in der zurückliegenden Zeit nicht erfolglos geblieben: die Zahl der Eintritte überwiegt die Zahl der Austritte bzw. Verluste. Aber die Mitgliederzahlen könnten natürlich noch weiter steigen: Je größer die Zahl der Mitglieder, desto stärker das Gewicht, das der Pfarrverein mit seinen Stellungnahmen bekommt.

Mittlerweile konnten Vorstandsmitglieder die Arbeit des Pfarrvereins in einigen Pfarrkonventen vorstellen, zum Teil in Verbindung mit Referaten zu aktuellen Entwicklungen, die unsere Berufsgruppe betreffen.

Aber wir brauchen eben auch die Werbung bzw. Unterstützung der „einfachen“ Mitglieder, die ihre Kolleginnen und Kollegen bei den unterschiedlichsten Anlässen auf den Verein aufmerksam machen. Nehmen Sie diese Aufgabe ernst – wir haben alle etwas davon!

Damit Sie bei Überzeugungsversuchen nicht alleine dastehen, wird derzeit ein neuer Flyer hergestellt, der Leistungen und Arbeitsschwerpunkte des Pfarrvereins vorstellt. Exemplare des Flyers können umgehend bei Gerhard Rabius (Adresse s. o.) angefordert werden.

Und falls **Sie** in der Vorbereitungsgruppe für Pfarrkonvente in Ihrem Kirchenkreis vertreten sind: Machen Sie doch bitte auf unser Angebot aufmerksam, in den Pfarrkonvent zu kommen, um unsere Arbeit vorzustellen und Rede und Antwort zu stehen für Fragen, die unter Kolleginnen und Kollegen derzeit bewegt werden.

P.S.

Letzte Meldung:

Als Referent für den 33. Rheinischen Pfarrerinnen- und Pfarrertag in Bonn am 28. Oktober 2002 hat Pfarrer Hans-Martin Nicolai – Dozent für den Fachbereich Kirchlicher Unterricht beim PTI – zugesagt. Der Arbeitstitel lautet: „Die Gestaltung der Konfirmandenarbeit unter besonderer Berücksichtigung des Themas ‚Gewalt überwinden‘“.

So erreichen Sie die Vorstandsmitglieder

Vorsitzender

Pfarrer Friedhelm Maurer, Panzweilerstraße 38, 55490 Gemünden/Hunsrück

Telefon: 0 67 65/5 57

Fax: 0 67 65/96 04 80

Email: Friedhelm.Maurer@t-online.de

Stellvertretende Vorsitzende

Pfarrerinnen Asta Brants, Königsberger Straße 68, 52078 Aachen

Telefon: 0 2 41/52 46 39

Fax: 0 2 41/1 80 96 34

Email: Brants@onlinehome.de

Geschäftsführer

Pfarrer Gerhard Rabius, Im Kirschseiffen 26, 53940 Hellenthal

Telefon: 0 24 82/13 37

Fax: 0 24 82/18 97

Email: Gerhard.Rabius@t-online.de

Beisitzer

Pfarrer Erwin Krämer, Pfarrer te Reh-Straße 7, 50999 Köln

Telefon und Fax: 0 2 21/38 12 07

Email: kraemer@kirche-koeln.de

Pfarrerinnen Daniela Rückert-Saur, Simmerner Straße 91, 56075 Koblenz

Telefon: 0 2 61/5 74 28

Pfarrer Peter Stursberg, Am Kirchberg 13, 56567 Neuwied

Telefon: 0 26 31/5 70 39

Fax: 0 40/36 03 922 922

Email: PetSturs@aol.com

Pfarrer Matthias Weichert, Buchenweg 61, 50859 Köln

Telefon: 0 2 21/1 70 98 60

Email: Matthias.Weichert@t-online.de

IMPRESSUM

„INFO“-Brief – Mitteilungen des Ev. Pfarrvereins im Rheinland e. V.

Herausgeber: Ev. Pfarrverein im Rheinland e. V., Pfarrer Friedhelm Maurer (Vorsitzender), Panzweilerstraße 38, 55490 Gemünden.

Redaktionsteam: Asta Brants, Peter Stursberg, Matthias Weichert.

Zuschriften bitte an: Peter Stursberg, Am Kirchberg 13, 56567 Neuwied; eMail: PetSturs@aol.com.

Namentlich versehene Beiträge geben die Meinung des Verfassers bzw. der Verfasserin wieder und stellen nicht zwangsläufig eine Position des Pfarrvereins dar.

Werden Sie doch einfach Mitglied im Evangelischem Pfarrverein im Rheinland!

Pfarrerinnen und Pfarrer zahlen nur 6,- € Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst und im Ruhestand 5,- € Pfarrerinnen und Pfarrer mit eingeschränktem Dienstumfang, Pastorinnen und Pastoren im Sonderdienst sowie Vikarinnen und Vikare zahlen 3,- €(jeweils monatlich) und erhalten dafür:

- einmal im Monat das Deutsche Pfarrerbblatt;
- den Info-Brief des rheinischen Pfarrvereins mit wichtigen Informationen rund um den Pfarrdienst;
- den Zugriff auf geschützte Seiten der WEB-Präsenz im Internet;
- einmal im Jahr den Pfarramtskalender;
- die jährliche Einladung zum rheinischen Pfarrerinnen- und Pfarrertag;
- Anteil an einer Rechtsschutzversicherung zur Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus Arbeitsverhältnissen sowie aus öffentlich- rechtlichen Dienstverhältnissen hinsichtlich dienst- und versorgungsrechtlicher Ansprüche;
- Beteiligung an Fonds für gezielte Beihilfen für Mitglieder und deren Familie (Studienbeihilfe)
- eine bis zu 15prozentige Ermäßigung für bei der BRUDERHILFE geführte Verträge im Bereich der Kfz-Haftpflicht und Kaskoversicherung sowie der Allgemeinen Unfall-, Hausrats-, Privathaftpflichtversicherung;
- Vermittlung einer Rechtsberatung in dienst- und disziplinarrechtlichen Konfliktfällen.

Unser Verein hat den Zweck, sich für die Pflichten und Aufgaben, Rechte und Anliegen derer einzusetzen, die im Pfarrdienst stehen oder sich auf ihn vorbereiten.

So kommen Sie zu einer Mitgliedschaft: Füllen Sie doch einfach dieses Formular aus und senden Sie es an:

Pfarrer Gerhard Rabius, Geschäftsführer des EPiR, Im Kirchseiffen 26, 53940 Hellenthal.

Antrag auf Mitgliedschaft im Evangelischem Pfarrverein im Rheinland

Name	Vorname	Anschrift
So zahle ich meinen Beitrag:		Dienstverhältnis (bitte ankreuzen!)
<input type="checkbox"/> mtl. Abführung durch gehalt-zahlende Stelle ZGASt / GVK <input type="checkbox"/> jährliche Abbuchung d. Beitrags von meinem Konto: <input type="checkbox"/> durch eigene Überweisung auf das Vereins-Konto	Personal-Nr.: _____ Kto.-Nr.: _____ Institut: _____ BLZ: _____	<input type="checkbox"/> Pfarrer/Pfarrerin <input type="checkbox"/> Pfarrer/Pfarrerin z. A. <input type="checkbox"/> Ruheständler/in <input type="checkbox"/> _____
Telefon- (und Fax-) Nummer	eMail-Adresse:	Sonstiges:

Hiermit erkläre ich, dass ich Mitglied für mindestens ein Jahr im Evangelischen Pfarrverein im Rheinland werde.

Ort

Datum

Unterschrift:
