

Kurz vor Weihnachten erreicht Sie eine neue Ausgabe unseres Informationsbriefes. Wir vom Redaktionsteam hoffen, dass er nicht in der Flut der Weihnachtspost untergeht. Vielleicht haben Sie über Weihnachten oder den bevorstehenden Jahreswechsel ein bisschen „Lesezeit“.

Inhalt

Bericht des Vorstizenden vom
28.10.2002 **2**

Mobbing-Hotline für
Chefs **8**

So erreichen Sie die
Vorstandsmitglieder **9**

Gestaltung der Konfirmandenarbeit **10**

Empfehlungen zu
Fragen des Pfarrhauses auf EKD-Ebene **17**

Sparen, sparen,
sparen ... – und was
man sonst noch tun
könnte **18**

Wie steht es eigentlich um die FAMILIENFÜRSORGE-Lebensversicherung? **20**

Impressum **17**

Auch in diesem Jahr war vieles zu tun und zu bewegen in der Arbeit des Pfarrvereins - wir im Vorstand haben es gern getan (Details im Bericht des Vorsitzenden, S. 2 ff.). Dazu gehörten auch die Vorbereitungen des Pfarrerrinnen- und Pfarrertages in Bonn am 28. Oktober. Leider war die Zahl der Besucherinnen und Besucher äußerst gering. Woran hat das gelegen – das fragen wir uns natürlich. Das Thema „Konfirmandenarbeit“ ist aktuell, weil jeder/jede im Pfarramt sich immer wieder neu damit auseinandersetzen muss. Liegt das geringe Interesse vielleicht daran, dass viele Kolleginnen und Kollegen den KU nicht als Chance, sondern nur als Last im pfarramtlichen Alltag wahrnehmen? Die nicht dabei waren, können hier das Referat von Hans Martin Nicolai nachlesen – vielleicht lassen sich so ganz neue Gesichtspunkte für die eigene Arbeit finden..

Das müssen wir schon festhalten: Es ist enttäuschend, wenn so wenig Mitglieder den Weg zur Jahresversammlung finden. Es stärkt auch nicht unsere Position in Verhandlungen mit der Landeskirche, wenn eine Mitgliederversammlung nicht auf breiter Basis ihre Meinung und ihren Willen kundtun kann. Zur Erinnerung: es geht um unsere „eigene Sache“; da ist die Mitwirkung aller von großer Bedeutung.

Wenn also die Beteiligung am Pfarrerrinnen- und Pfarrertag nicht unseren Erwartungen entsprach, so steht dem erfreulicher Weise eine steigende Zahl von Mitgliedern entgegen. Neuerdings erklären auch vermehrt Vikarinnen und Vikare ihren Beitritt. Darüber freuen wir uns, und wir werden uns weiterhin darum bemühen, die Zahl unserer Mitglieder zu erhöhen. Vielleicht bringt uns das auch ein Stück weiter auf dem Weg zu einer anerkannten Pfarrvertretung.

Übrigens: Auf der Landessynode in Bad Neuenahr – die wir angesichts der bevorstehenden Wahlen natürlich mit Spannung

erwarten - wird der Pfarrverein aller Voraussicht nach mit einem Informationsstand vertreten sein. Auf diese Weise wollen wir auf unsere Arbeit aufmerksam machen. Wir hoffen, mit vielen Synodalen ins Gespräch zu kommen. Auf diese Weise ist es dann vielleicht auch noch einmal möglich, unsere Anliegen ins Licht der Synodalöffentlichkeit zu rücken. Falls auch *Sie* in Bad Neuenahr sind, würden wir uns über Ihren Besuch an unserem Infostand freuen.

Wir wünschen Ihnen allen ein frohes, gesegnetes Weihnachtsfest und ein gutes neues Jahr.

Ihr Redaktionsteam

Bericht des Vorsitzenden zur Mitgliederversammlung des Ev. Pfarrvereins im Rheinland e.V. am 28.10.2002 in Bonn

"Gedeihlichkeit" ist nicht nur in unserem Berufsstand, aber wohl vor allem gerade in ihm ein Schlüsselwort. - Dass Theologinnen und Theologen in unserer Kirche "gedeihlich" leben und arbeiten können, dem dient die Arbeit des Ev. Pfarrvereins im Rheinland. Auch im zurückliegenden Jahr haben wir wieder Zeit und Kraft investiert, um solche "Gedeihlichkeit" zu fördern - ob mit unseren kirchenpolitischen Stellungnahmen oder mit unserem Kolleginnen und Kollegen beratenden und begleitenden Engagement, das besonders ausgeprägt war. -

Die Zeiten scheinen noch schwieriger geworden als vor einem Jahr. Im öffentlichen Bewusstsein dominieren die schlechten Nachrichten mit ihren Folgen, die sie auslösen. Kaum ein Tag vergeht, wo wir nicht mit einer Schreckensmeldung konfrontiert werden. Namen von Städten oder Ländern stehen für Gewalt und Terror - von Erfurt über Jerusalem bis Bali, von Tschechien bis Moskau.

Und dann auch noch diese Flutkatastrophe an der Elbe und ihren Nebenflüssen. Und das Hochwasser war kaum zurückgegangen, da drohte Kriegsgefahr im Irak. Und seit dem 11. September 2001 gibt es ohnehin keine Entwarnung, was den weltweiten Terrorismus angeht. Und die Folgen? Ängste und Lähmung, wo man hinschaut. -

Dazu passt die gesamtwirtschaftliche Situation: die Probleme der Globalisierung, die Baisse an den Aktienmärkten, die Arbeitslosigkeit - und gerade in unserem Land: ein Negativrekord an Insolvenzen in diesem Jahr. Man geht von ca. 40.000 Firmenpleiten aus. Was das für die Betroffenen und ihre Familien oft bedeutet, erfahren wir als Seelsorgerinnen und Seelsorger. Aber eben: auch als Seelsorgerinnen und Seelsorger stehen wir selbst in den schwierigen Umständen der Zeit und die Voraussetzungen unseres Dienstes werden von den gesellschaftlichen



Entwicklungen zunehmend verändert.

Ich möchte das in meinem Bericht konkretisieren, indem ich auf Konfliktfelder zu sprechen komme, die uns im Pfarrverein im zurückliegenden Jahr beschäftigten. Ich sehe einen Zusammenhang zwischen der allgemeinen wirtschaftlichen Depression im Land und der Vertrauenskrise an den Finanzmärkten und der - nicht nur finanziell - schwierigen Situation in unserer Kirche. Der Zeitgeist hat auch in unsere Kirche Einzug gehalten.

1. Alimentation

Unter dem "Alimentationsprinzip" versteht man den Grundsatz amtsangemessener Besoldung und Versorgung. Dienst- und Versorgungsbezüge sind danach so zu bemessen, dass ein Pfarrer oder eine Pfarrerin sich ganz seinem/ihrer Lebensberuf widmen und in wirtschaftlicher Unabhängigkeit seine/ihre ihm oder ihr zugewiesene Aufgaben erfüllen kann. Die Alimentation soll Handlungsautonomie sicherstellen, der Pfarrdienst soll ohne ökonomische Sorgen getan werden können. -

Nun ändert sich die finanzielle Situation in unserer Kirche eben durch Steuerreform und Konjunkturkrise, natürlich auch durch Rückgang der Zahl der Kirchenmitglieder, so dass Einsparungen notwendig sind. Pfarrerinnen und Pfarrer haben in der Vergangenheit zu Einsparungen ihren Beitrag geleistet (vgl. die Zusammenstellung in unserem "Info"- Brief vom November 2000, S.19-21). Wir sind auch in der Zukunft bereit, wirklich notwendige Maßnahmen mitzutragen, sofern das fair und gerecht geschieht.

Zur Diskussion stand neuerdings, ob die Kirche die staatlichen Änderungen im Versorgungsrecht übernehmen soll. Sie hat es getan, so dass seit 1. September 2002 auch in der Ev. Kir-

che im Rheinland ein geändertes Versorgungsrecht greift. Frau Rösgen hat in hilfreicher Weise mit Schreiben vom 1.10.2002 die Änderungen im einzelnen erläutert. Nicht jeder und jede versteht die juristischen Texte im Amtsblatt, deren Lesbarkeit ohnehin erschwert ist dadurch, dass in der Regel nur Änderungspartikel, aber kein fließender Text geboten wird, geschweige denn eine Synopse, die die inhaltlichen Veränderungen verdeutlicht. Im Ergebnis bedeutet die *"Notverordnung/Gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten vom 11./12. Juli 2002"* (Kirchl. Amtsblatt der EKIR - Nr.8 vom 15.8.2002, S.210ff): das Ruhegehalt, das in seinem Höchstprozentsatz 75 % betrug, wird in Zukunft nur noch 71,75 % betragen. Dieselbe Kürzung gibt es beim Wartegeld. Als Konsequenz wird auch Pfarrerinnen und Pfarrern empfohlen, Möglichkeiten privater Altersvorsorge zu suchen und dabei staatliche Förderung (z.B. die sog. "Riester-Rente") in Anspruch zu nehmen. Die Versorgungsminde rung soll auf diesem Wege auf freiwilliger Basis und mit eigener Beitragszahlung kompensiert werden. Als Pfarrverein setzen wir uns für eine strukturelle Verbesserung der nötigen Rahmenbedingungen ein, damit berechenbar und nachhaltig die Versorgung des Berufsstandes gesichert ist.

Zur Alimentation gehört auch die Pfarrdienstwohnung. Hier gibt es viele Sorgen und Fragen in der Pfarrerschaft, die im Detail vorzutragen, meinen Bericht sprengen würde. Verhandlungspartner sind hier nicht nur die Anstellungsträger, also in der Regel die Kirchengemeinden, sondern auch das Landeskirchenamt - und eben auch: die Finanzämter, die z.T. recht unterschiedlich in der steuerlichen Bewertung agieren. Residenz- und vor allem Dienstwohnungspflicht stehen weiterhin auf dem Prüfstand, gerade im Hinblick auf die für alle Beteiligten angespannte Finanzsituation. -

2. Ruhestand und Lebensversicherung

Auf zwei Säulen ruht die Versorgung der Ruheständler und Ruheständlerinnen: sie ist zum einen umlagefinanziert und zum anderen wird sie durch Kapitalanlagen gedeckt. Während die Zahl der Aktiven im Dienst rückläufig ist, erhöht sich stetig die Zahl der Versorgungsempfänger. Dazu kommt, dass immerhin 12,25 % bei Zugang zur Versorgung jünger als 59 Jahre sind. Und rechnet man noch die im Wartestand befindlichen Versorgungsfälle mit 7,10 % hinzu, ist festzustellen, dass fast 1/5 der neuen Versorgungsfälle vor dem 60. Lebensjahr eintreten. - So musste zwangsläufig der Beitragssatz für die Stellenbeiträge an die Versorgungskasse in Dortmund erhöht werden, er beträgt nun seit dem 1.7.2001 42 %. Ziel der Versorgungskasse war es einmal, 75 % der Versorgungsleistungen aus Kapitalvermögen, 25 % aus Umlagen zu finanzieren, aber zur Zeit ist man davon noch weit entfernt. Die derzeitige Lage auf den Finanz- und Immobilienmärkten bereitet im Hinblick auf die Erfüllbarkeit der Pensionsverpflichtungen Sorge.

In diesem Zusammenhang möchte ich auf die Situation der Familienfürsorge - Lebensversicherung zu sprechen kommen. Was ist da passiert?

Ich selbst wurde auf das Dilemma aufmerksam bei der Lektüre des Nachrichtenmagazins "Focus", wo es hieß: *"Der gute Draht zu höheren Mächten nutzte der kirchennahen Familienfürsorge-Lebensversicherung nichts. Von der irdischen Last fallender Börsenkurse heimgesucht, steht die Detmolder Assekuranz jetzt unter Zwangsverwaltung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht."*

Die Versicherung hat ernste finanzielle Schwierigkeiten und steht beispielhaft für die andauernde Krise vieler deutscher Lebensversicherer: Die meisten Konzerne haben längst ihre versprochenen Renditen zurückgeschraubt, ihre Rücklagen schmolzen auf Grund der Börsenflaute zum Teil komplett dahin." (in: Focus, Nr.29/2002, 150).

Daraufhin wandte ich mich direkt nach Detmold und bat um nähere Auskünfte. Bald war dann auch in der kirchlichen Presse zu lesen, dass Herr Prof. Dr. Kurt Wolfsdorf als Sonderbeauftragter anstelle des Vorstandes die nun strategisch und wirtschaftlich nötigen Entscheidungen zu treffen habe. Es wurde Entwarnung gegeben angesichts von Ängsten bei Kunden und Part-

nern: dieser Sonderbeauftragte sei kein Konkurs - oder Insolvenzverwalter, denn das Unternehmen sei durchaus noch liquide, die Versicherungssummen für Todes-, Erlebens- und Rentenfall könnten jederzeit ausbezahlt werden, die Familienfürsorge dürfe auch weiterhin Neuverträge abschließen und die bisher erworbenen Überschussbeteiligungen seien sichergestellt. Es war auch ziemlich schnell klar, dass es nicht zu einem Bankrott kommen könnte, stand hier doch das Interesse der ganzen Lebensversicherungsbranche auf dem Spiel, die ein Geschäft betreibt, das ganz wesentlich auf Vertrauen aufgebaut ist, in dem Policen über Jahrzehnte laufen. Irgendwie würde eine Auffanglösung gefunden werden. - Und so war es denn auch: die HUK Coburg hat sich bei der Familienfürsorge mit einer Einlage von 100 Millionen Euro eingekauft und geht damit eine Minderheits-Beteiligung von knapp 40 Prozent ein. Damit sind die 98 Millionen Euro Verlustabschreibungen der Familienfürsorge abgedeckt, so dass wohl den Versicherten mehr als ein Garantiezins von 3,25 % ausgezahlt werden kann. Immerhin geht es um 313.000 Verträge.

Um noch einmal die Dimension zu verdeutlichen: die ca. 120 Lebensversicherer im Land stecken in ihrer wohl größten Krise der Nachkriegszeit. In zweistelliger Milliardenhöhe (Schätzungen bis 30 Milliarden Euro) mussten wegen der Börsenbaisse Abschreibungen in den Bilanzen vorgenommen werden. Das, wofür Lebensversicherung steht - nämlich: Garantie einer Kapitalleistung mit attraktiver Rendite oder einer lebenslangen privaten Rente, unabhängig davon, wie alt man wird - mit der Garantie fester Beiträge für Jahrzehnte, sowie: finanzielle Absicherung der Lebensrisiken wie Berufsunfähigkeit, Pflegebedürftigkeit oder Tod - das ist mit einem Mal auch einer Vertrauenskrise ausgesetzt!

Und damit bin ich wieder bei dem, was die gesamte Weltlage und eben auch unser Land erschüttert: die Vertrauenskrise. So ist auch die Grundbasis der Börse, nämlich das Vertrauen der Anleger, empfindlich gestört, bisweilen auch zerstört, das Schlimmste, was passieren konnte. Wir denken an die kriminellen Bilanzfälschungen etwa bei Enron oder Worldcom in den USA oder bei manchen Unternehmen am "Neuen Markt" in Deutschland. - Hinter dem allen steht ein Verlust an Werten - und das im immateriellen Sinn -: der ehrbare Kaufmann, der seriöse Wirtschaftsprüfer - sie scheinen leider keine Selbstverständlichkeit mehr zu sein. Und statt solider Investoren am Kapitalmarkt, tummeln sich hier immer mehr Spekulanten, die ohne Rücksicht auf Menschen und ihre Schicksale nur noch den schnellen Euro machen wollen. Es wird nicht mehr langfristig angelegt, sondern heute rein, morgen raus oder gar: heute rein, heute raus.

Am Ende platzen dann Spekulationsblasen.

Leider werden dabei auch solide Unternehmen in den Strudel gezogen. Und die Unkultur des Misstrauens kann zu gefährlichen Verwerfungen führen.

Auch wir Pfarrerinnen und Pfarrer in der Kirche leben auf keiner Insel. Wenn wir uns vielleicht auch nicht für diese Dinge interessieren, sie holen uns doch ein.

3. 10-Jahresregelung

So wie es auf dem Finanzmarkt um Vertrauen geht (vgl. das Wort "Kredit"), um Vertrauen in Investitionen, an die man glaubt, so geht es in der Kirche allemal um Vertrauen. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern und ihren Gemeinden und anderen Anstellungsträgern geht es um "vertrauensvolle Zusammenarbeit". Auch hier muss man leider beobachten, dass die "Kultur des Vertrauens" zunehmend von einer "Kultur des Misstrauens" abgelöst wird. Die sozialistische, materialistische Devise eines Lenin: "Vertrauen ist gut - Kontrolle ist besser" scheint in der Kirche Jesu Christi Platz zu greifen. Jesus sieht es genau umgekehrt: Vertrauen und Hoffnung entscheiden über unser Leben - und auch über den Dienst in unserer Kirche.

Ein neues Instrument des Misstrauens scheinen uns die Regelungen zur Befristung der Übertragung einer Pfarrstelle und die als obligatorisch eingeführten Gespräche nach 10 Jahren, die mit dem "Rat zum Stellenwechsel" abschließen können, inzwischen auch "Pfarrer/innen-TÜV" genannt. Aus unserer bisherigen Beratungspraxis sehen wir die vielen Probleme, die

diese Neuregelungen bringen. Der Aufwand, der hier getrieben werden muss, steht in keinem Verhältnis zum Nutzen.

Wir möchten die kirchenleitenden Gremien an dieser Stelle wiederholt zu mehr Vertrauen in ihre Pfarrerinnen und Pfarrer auffordern! Im Falle eines nicht gedeihlichen Wirkens gibt es andere Möglichkeiten, für alle Seiten tragbare Lösungen zu finden ohne Drohkulissen aufzubauen.

Eine Abberufung von Pfarrerinnen und Pfarrern darf nur dann zulässig sein, wenn die Voraussetzungen des § 84 Abs. 1 Pfarrdienstgesetz vorliegen. Zu den hierfür relevanten Gründen gehören a) die Aufhebung, Zusammenlegung oder grundlegende Veränderung einer Pfarrstelle,

b) ein Verhalten, das ein gedeihliches Wirken in der Pfarrstelle nicht mehr gewährleistet erscheinen lässt

oder c) gesundheitliche oder andere persönliche Verhältnisse, die den Dienst in der Pfarrstelle erheblich beeinträchtigen. Bei schuldhaftem Verhalten von Pfarrerinnen und Pfarrern können Pflichtwidrigkeiten im Rahmen des Disziplinarverfahrens mit Abberufung oder Versetzung geahndet werden.

Der geradezu inflationäre Umgang mit angedrohten und auch durchgeführten Abberufungsverfahren stört ein gedeihliches Wirken von Pfarrerinnen und Pfarrern in erheblichem Maße. Mit der Einführung von § 84 (2) ins Pfarrdienstgesetz ist bereits 1996 ein Dambruch erfolgt. Nun wird weiter diese Linie gefahren: der "Rat zum Stellenwechsel" ist nämlich kein Rat, der die Entscheidung dem in Freiheit überlässt, dem man rät - um ihm zu helfen, er ist vielmehr die ausgesprochene Kündigung mit der Drohung, dass bei Nichtbefolgung dieses "Rates" die dienstrechtliche Maßnahme nach § 84 (2) PfdG greifen wird (eine 2/3 Mehrheit des Presbyteriums und des Kreissynodalvorstandes kann die Abberufung beantragen), und damit die möglicherweise zwangsweise Versetzung in Warte- und Ruhestand. Unser Dienstrechtsberater auf Verbandsebene, OKR i.R. Dr. Herbert Pflug, schreibt dazu: "Der 'Rat zum Stellenwechsel'... ist geeignet, das Verhalten solcherart 'beratener' Pfarrerinnen und Pfarrer in massiver Weise zu beeinflussen. Darüber hinaus dürften die Aussichten für die Betroffenen, im Wege einer Bewerbung eine Pfarrstelle übertragen zu erhalten, durch die Tatsache einer 'Beratung' erheblich vermindert werden" (*Brief an den Vorsitzenden, 6.4.2002*).

4. Mobbing

Niemand wird heute noch bestreiten können, dass es "Mobbing" leider auch in unserer Kirche gibt. Wie im "Mobbing-Report" der Sozialforschungsstelle in Dortmund unlängst erhoben worden ist, sind in der Bundesrepublik Deutschland z.Zt. etwa 2,7% der Erwerbstätigen von Mobbing betroffen. Im Laufe eines Berufslebens leide jede neunte Person darunter. Das Phänomen ziehe sich quer durch alle Berufsgruppen, Branchen und Betriebsgrößen sowie Hierarchieebenen und Tätigkeitsniveaus. Mobbing, das bedeutet: ein Mensch wird an seinem Arbeitsplatz systematisch über einen längeren Zeitraum angegriffen, schikaniert, benachteiligt und ausgegrenzt (vgl. www.sfs-mobbing-report.de). -

Die Rechtsprechung nimmt sich nun endlich dieses Problems an und es gibt inzwischen auch Urteile von Arbeits- und Sozialgerichten, die eine klare Sprache sprechen und das ganze nicht mehr nur als ein "Kavaliersdelikt" behandeln.

Wie in Unternehmen so ist auch in der Kirche die Leitungsebene gefragt, Mobbing zu unterbinden. Der Dienst in der Kirche leidet, wo Mobbing geschieht, und der gute Ruf der Kirche geht verloren, wenn es nicht verhindert oder bekämpft wird.

Als Pfarrverein haben wir es sehr oft mit Fällen zu tun, wo Kolleginnen und Kollegen bedrückt werden - leider sind manchmal nicht nur Presbyterinnen und Presbyter oder bestimmte Gemeindeglieder die Täter, sondern eben auch wiederum Kolleginnen und Kollegen.

Beratung und Hilfe kann man neben unserem Pfarrverein und der über ihn vermittelten Rechtsberatung auch über die *"Hilfsstelle für ev. Pfarrer. Verein zur Unterstützung evangelischer Theologinnen und Theologen, die von Mobbing, Abberufung und Entlassung betroffen sind - e.V."* bekommen. Es ist das Verdienst von Pfr. i.R. Roland Reuter, diese Dimension in

unserer Kirche erkannt zu haben und diese Arbeit aufgebaut zu haben, die übrigens bundesweit und in verstärktem Maße in Anspruch genommen wird. (www.hilfsstelle.de)

Die Folgen von Mobbing sind so ernst, dass nunmehr die staatliche Rechtsprechung bei nachweisbarem Verschulden die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen zulässt. Für Pfarrerrinnen und Pfarrer besteht allerdings die Schwierigkeit, solche Ansprüche gerichtlich durchzusetzen. Soweit sie im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, sind nicht die Arbeitsgerichte, sondern kirchliche Verwaltungsgerichte zuständig. Ob und inwieweit diese die Bewertung des Mobbing durch staatliche Gerichte übernehmen, ist unsicher, jedenfalls noch nicht entschieden. Mein Eindruck ist, dass man auf dieser Ebene dieses Problem nicht weiter verdrängen können wird.

Beim Badischen Pfarrerrinnen- und Pfarrertag hatte ich am 16. September 2002 Gelegenheit, mit dem neuen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Herrn Prof. Dr. Hans-Jürgen Papier, ins Gespräch zu kommen. Er referierte zum Thema: "Allen Menschen Recht getan... Rechtsbewusstsein und Rechtsetzung im Wandel". In seinem Vortrag führte er aus, dass sich der Verfall von Werten heute auch in einem Schwund von Rechtsbewusstsein zeige und dass sich Gesetzgebung heutzutage als sehr hektisch und kurzatmig zeige; so seien Gesetze oft gar nicht auf Vollzugsfähigkeit angelegt und ihrer stetigen Zunahme entspreche die Zunahme mangelnder Qualität...

Ich fragte ihn, ob der allgemeine Justizgewährleistungsanspruch auch für Pfarrerrinnen und Pfarrer gelte, denen ja der Weg etwa vor ein Arbeitsgericht verwehrt sei, und weiter: ob eine eigene kirchliche Gerichtsbarkeit denn Sinn mache. In seiner Antwort führte er aus, dass die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes bislang sehr kirchenfreundlich gewesen sei, dass aber die Autonomie der kirchlichen Rechtssprechung durchaus ihre Grenzen habe. Die Durchsetzung von Grundrechten sei keine Angelegenheit von Mehrheiten, die Grundrechte im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verdankten sich gerade dem Minderheitenschutz, und für sie müsse der Staat einstehen. Wie jüngst ein Urteil des BVerfG zeigt, kann sich die Kirche mit dem Verweis auf eine "innerkirchliche Angelegenheit" nicht *auch ihrer* Bindung an die Grundrechte, die in der Bundesrepublik Deutschland gelten, entziehen.

Ein weiteres Problem innerkirchlicher Rechtsprechung ist die in manchen Fällen fehlende Gewaltenteilung zwischen Gesetzgebung, Exekutive und Gerichtsbarkeit. So hat das Verwaltungsgericht Stuttgart in einer Entscheidung aus dem Jahr 1998 festgestellt, dass die Verwaltungskammer der Württembergischen Kirche, der zwei Mitglieder der Landessynode angehörten, nicht die Voraussetzungen einer vollwertigen Gerichtsbarkeit erfüllt.

Die Gerechtigkeit, die in der Kirche gelebt wird, sollte "besser sein als die der Schriftgelehrten und Pharisäer" (Matthäus 5, 20), der Geist der Liebe und der Versöhnung sollte ein Vorbild für die Welt sein. Die Praxis sieht leider oft anders aus. Daher sehe ich die Notwendigkeit, dass wir theologisch an einer besseren Rechtskultur in unserer Kirche arbeiten. Und als Pfarrverein werden wir unsere Mitglieder auch beim Gang an die staatlichen Gerichte unterstützen, wenn eine Überprüfung angebracht erscheint, ob allgemeine Grund- und Menschenrechte verletzt worden sind. Wir verstehen uns als protestantische Kirche, in der es kein unfehlbares höchstes Lehramt gibt: auch Konzilien und Synoden können irren. Martin Luther, der das feststellte, lehrte auch von den zwei Reichen und Regimenten und läutete die Neuzeit ein, die allen Absolutheitsansprüchen, auch den religiösen, ein Ende machte.

Es ist leider zu befürchten, dass Mobbing in unserer Kirche so schnell nicht abnehmen, sondern eher noch zunehmen wird, wo es um Stellenabbau und rückläufige Finanzbudgets geht. Vielleicht kann dann, wenn die Appelle an das Liebesgebot und die Zehn Gebote, auch die Appelle an Moral und Recht, nicht wirken, auf die Mobber nur Eindruck machen, wenn Schadensersatzklagen drohen.

5. Belastungen für die Familie

In dem so beschriebenen Klima der allgemeinen Großwetterlage und der örtlichen Brände, Stürme und auch Fröste erleben sich nicht nur die Amtsinhaber- und inhaberinnen, sondern auch ihre Familien einem großen Druck ausgesetzt. Es ist wohlthuend, wenn dann einmal - wie im August und September in der Kirchenpresse "DER WEG" geschehen - in Leserbriefen Verständnis für Pfarrerinnen und Pfarrer gezeigt wird und Anteil an den Nöten und Sorgen von Pfarrfamilien genommen wird und nicht immer nur weitere Forderungen aufgestellt werden. Friedemann Küppers hat darauf aufmerksam gemacht, dass in der amerikanischen Partnerkirche United Church of Christ jeder Pfarrer und jede Pfarrerin bei der Ordination folgende Selbstverpflichtung zu unterschreiben hat: *"Ich will ein Leben führen, das die Verpflichtungen meiner Familie gegenüber ehrt und achtet. Ich will auf meine körperlichen und seelischen Bedürfnisse nach spiritueller Erneuerung, Erholung und Freizeit achten. Ich will das Bedürfnis meiner Familie nach Privatleben und Zusammensein als Familie achten. Ich werde dafür sorgen, dass es mir körperlich gut geht, und will vermeiden, dass ich mich selbst oder andere ausnutze (missbrauche). Im Vertrauen auf Gottes Gnade will ich ein Leben führen, das dem Ruf, dem ich folge, gerecht wird."* (in: DER WEG, Nr. 35, 25.8.2002)

Friedemann Küppers ist Recht zu geben. Es muss sich grundsätzlich etwas ändern: *"Die leitenden Gremien, von den Presbyterien bis zur Kirchenleitung, müssen wahrnehmen, was wirklich ist, das Pfarrerinnen/Pfarrer-Bild überdenken, zu strukturellen Änderungen bereit sein und ihrer Fürsorgepflicht nachkommen."* (ebd.)

In den vielen schlechten Nachrichten dieser Welt haben Pfarrerinnen und Pfarrer die wunderbare Aufgabe, die eine gute Nachricht dieser Welt bekannt zu machen. Nur in Solidarität untereinander kann dieser Dienst gelingen. Unser Dienst als Seelsorgerinnen und Seelsorger ist m. E. gefragter denn je. Im "Leitbild Pfarrerinnen und Pfarrer in der Gemeinde", von dem Verband der Pfarrvereine in Deutschland in einem langem Diskussions- und Meinungsbildungsprozess erarbeitet, heißt es dazu: *"Als Seelsorgerinnen und Seelsorger sind sie Lebens- und Zeitgenossen. Sie hören zu, sind einfühlsam und verschwiegen. Sie haben ein Ohr für die Themen des Lebens und lassen die Frage nach Schuld zu. Die Erkenntnis ihrer eigenen Unvollkommenheit hilft ihnen, die Leiden und Nöte anderer zu verstehen. Aus dem Evangelium bieten sie Trost und Hoffnung."*

Eine Kirche, die auf solche Seelsorgerinnen und Seelsorger vertraut, muss dann in ihrem Gottvertrauen, das sie hoffentlich hat, auch aus dem Vertrauen heraus auf die Menschen, die in ihr in besonderer Weise Dienst tun, um ihren Bestand keine Sorge mehr haben. Wo sie aber kein Vertrauen aufbringt, darf sie sich nicht wundern, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer zunehmend die Freude am Pfarrdienst verlieren und es in Zukunft dann auch wohl keinen Theologinnen- und Theologennachwuchs mehr geben wird.

Als Pfarrverein arbeiten wir für die Zukunft. -

Wir freuen uns, dass unsere Mitgliederzahl seit letztem Jahr weiter gestiegen ist. Also keine Stagnation geschweige denn Rückgang, sondern Zuwachs.

Seit dem 29.10.2001 sind 6 Mitglieder aus unserem Pfarrverein ausgetreten, soweit wir sehen ausschließlich aus Altersgründen oder wegen Wegzug aus dem Gebiet der Ev. Kirche im Rheinland.

Sieben Mitglieder sind verstorben, wir werden ihrer am Ende unserer Mitgliederversammlung gedenken.

32 Neuzugänge sind zu vermelden, so dass unser Mitgliederstand um 19 Mitglieder auf nunmehr 849 gestiegen ist. Die Neuen begrüßen wir herzlich.

Sie alle, die Sie heute anwesend sind oder diesen Bericht zuhause dann im "Info"-Brief lesen, möchte ich bitten, zu helfen, die Arbeit, die der Ev. Pfarrverein im Rheinland leistet, in der Pfarrerschaft bekannt zu machen und weiter Mitglieder zu werben.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.
Friedhelm Maurer, Vorsitzender

Mobbing-Hotline für Chefs

In der Süddeutschen Zeitung vom 5./6. Oktober 2002 stand ein Interview mit Gottfried Richenhagen. Er ist Referatsleiter im Düsseldorfer Arbeitsministerium und verantwortlich für die „Mobbing-Hotline“ in NRW (Tel. 0180-33100113). Bislang richtete sich das Angebot an Arbeiter und Angestellte. Nun hat man erkannt, dass einerseits auch Führungskräfte vom Mobbing betroffen sein können. Andererseits ist es dringend erforderlich, dass Verantwortliche in einem Unternehmen die notwendigen Schritte einleiten, wenn sie Mobbingtendenzen in ihren Abteilungen wahrnehmen.

Einige Passagen aus dem Interview seien hier wiedergegeben.

SZ: Wieso werden Chefs überhaupt gemobbt, obwohl sie doch am längeren Hebel sitzen?

Richenhagen: Mobbing kann auch von unten nach oben stattfinden. Außerdem hat auch ein Abteilungsleiter Vorgesetzte, von denen er wiederum abhängig ist.

SZ: Und was können Führungskräfte tun, um Mobbing unter ihren Mitarbeitern zu verhindern?

Richenhagen: Sie können beispielsweise innerbetriebliche Beschwerdestellen einrichten, an denen Mitarbeiter Druck ablassen können. Wichtig sind Schulungen zum Umgang mit Konflikten. Frühwarnsysteme – etwa bei hohen Fehlzeiten, Kundenbeschwerden oder Leistungsabfall – können helfen, Mobbing rechtzeitig zu erkennen. Oft ist es auch sinnvoll, das Zusammenwachsen von Teams zu coachen. Und ganz wichtig: Führungskräfte sollten betriebliche Entscheidungsprozesse transparent machen.

SZ: Gibt es eine bevorzugte Zielgruppe für Mobbing?

Richenhagen: Junge und alte Arbeitnehmer werden häufiger gemobbt. Jüngere, weil sie neu in ein Unternehmen kommen und sich erst noch beweisen müssen, und ältere, weil sie – oft zu unrecht – als nicht mehr so leistungsfähig gelten. Es fällt auch auf, dass Frauen unsere Beratung öfter in Anspruch nehmen als Männer. Das muss nicht heißen, dass sie häufiger zu Mobbing-Opfern werden, aber sie sind eben eher dazu bereit, Hilfe von außen anzunehmen.

...

SZ: Kann man Mobbing überhaupt vollständig ausschalten?

Richenhagen: Wenn eine Führungskraft rechtzeitig eingreift und früh Hilfestellungen geben kann, muss gar nicht erst eine Mobbing-Situation entstehen. Wenn Konflikte schon ein halbes Jahr oder länger hochgekocht worden sind, ist es natürlich oft schwer, eine Lösung zu finden. Deshalb sollten alle Akteure früh in einen Lösungsprozess eingebunden werden. Auch eine Rücksprache mit Betriebsräten schadet da nicht. Glücklicherweise ist gerade ein Bewusstseinswandel in den Unternehmen und in der Gesellschaft im Gange: Während vor zwei bis drei Jahren Mobbing noch tabuisiert war, erkennen jetzt viele, dass sie dieses Problem professionell angehen müssen.

In dem Gespräch finden sich auch für die Personalführung in unserer Kirche – und das betrifft wohl alle Ebenen! - bedenkenswerte Ansätze. Betrachtet man Konfliktsituationen von Pfarrerrinnen und Pfarrern und ihren Gemeinden, dann stellt man fest, dass viele im Umfeld schon früh wahrgenommen haben, was da abläuft; aber keiner hat eingegriffen. Wenn der Vorgang dann im LKA landet, ist der Prozess oftmals schon so weit fortgeschritten, dass eine „Heilung“ unmöglich erscheint. Richenhagen macht auf zwei entscheidende Dinge aufmerksam: Erstens ist frühzeitig einzugreifen und „Hilfestellung“ zu geben; zweitens ist der ganze Vorgang professionell zu behandeln.

Solchen Hinweisen sollten wir in der Kirche offen gegenüberstehen. „Professionelles Arbeiten“ ist nicht nur in theologischer Hinsicht vonnöten.

Peter Stursberg

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@Aachen.ekir.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

Die Gestaltung der Konfirmandenarbeit unter besonderer Berücksichtigung des Themas "Gewalt überwinden"

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
unser Thema enthält zwei Themenkreise und Herausforderungen:

Die Gestaltung der Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden heute und das Thema "Gewalt überwinden".

Die Gestaltung der Konfirmandenarbeit, das ist für viele von uns ein vertrautes Thema und eine Herausforderung, der wir uns wöchentlich zu stellen haben. Deshalb spreche ich zu Ihnen in der Haltung eines Kollegen, der nach Jahren der Jugendarbeit und der Gemeindearbeit jetzt im Pädagogisch – Theologischen Institut der Evangelischen Kirche im Rheinland "freigestellt" ist, um Konfirmandenarbeit im Rheinland wahrzunehmen, zu reflektieren, Perspektiven zu entwickeln.

Das Thema Gewalt ist zuletzt durch das schlimme Ereignis in Erfurt wieder in das Bewußtsein der Öffentlichkeit gerückt. Es ist aber ein latentes Dauerthema, eine globale Herausforderung auch für unsere Gesellschaft, an der wir teilhaben, und schließlich dann auch als Thema der Jugend- und Konfirmandenarbeit. Wir stellen uns diesem Thema gerade auch im Hinblick auf die "Dekade zur Überwindung der Gewalt", die im Jahr 2001 in unseren Kirchen begonnen hat.

Wir haben versucht beide Themenkreise miteinander zu verbinden, wohlwissend, dass die Konfirmandenarbeit nicht der primäre Ort ist, an dem sich Gewalt und Gewalttätigkeiten ereignen, aber wohlwissend, dass Konfirmandenarbeit einen Beitrag zur Überwindung von Gewalt leisten kann.

Die Begrifflichkeit "Gewalt" und "Gewalt überwinden" beschreibt nur unzureichend, worum es geht. Wir kennen ja einen durchaus positiven Sprachgebrauch von Gewalt. So reden wir zum Beispiel in der Demokratie der Bundesrepublik Deutschland von Gewaltenteilung: der gesetzgebenden Gewalt, der ausübenden Gewalt, der richterlichen Gewalt. Im Sinne unseres Themas heute geht es genauer gesagt um Gewalttätigkeit, verletzende Gewalt, Aggression, Beschädigung von Personen und Sachen.



Beschädigung von Personen und Sachen.

Die Gestaltung der Konfirmandenarbeit ist eine Herausforderung für unsere Aufgabe als Pfarrerinnen und Pfarrer, die uns begleitet und auch schon generationsübergreifend begleitet.

Muten die Gedanken aus dem Jahr 1925 nicht immer noch aktuell an, auch wenn die Sprache etwas altertümlich klingt?

"Der Konfirmandenunterricht ist für viele unter uns Pfarrern die Stelle in ihrem Amtsleben, wo uns dessen Not und Drangsal am unausweislichsten begegnen. Wir

meinen vielleicht einigermaßen eine...Antwort zu wissen auf die Frage: was sollen wir predigen? Wir sind vielleicht bei aller Erschrockenheit doch nicht ganz ratlos, wenn wir im seelsorgerlichen Gespräch der großen existentiellen Verlegenheit begegnen, die die Gottesfrage dem einzelnen Menschen bereitet. Aber der Augenblick, wo wir unser Studierzimmer verlassen, um ...das Unterrichtszimmer zu betreten, von woher uns schon von weitem die Unruhe, der Lärm, das Gelächter der dreißig oder fünfzig Buben oder Mädchen entgegentönt, die wir für eine kurze und doch oft so lange Stunde durch unsere Mitteilungen nicht nur in Zaum und Zügel halten...sollen. Hängt es vielleicht damit zusammen, dass wir in unseren Unterrichtskindern in einem ganz anderen Maße, als es bei unsern wohlgesitteten, mehr oder weniger eifrigen Kirchgängern der Fall ist, ein Stücklein Welt vor uns haben, unsortierte, ungesiebte Welt, Gassenwelt, Lehrlingswelt, Welt erwachender Erotik und beginnender Flegeljahre?...Manch einer, der am Sonntag auf seiner Kanzel von Sieg zu Sieg eilt oder jedenfalls zu eilen meint, eilt in der Woche in seinem Unterrichtszimmer von Niederlage zu Niederlage."

(Text, ein wenig gekürzt, von Eduard Thurneysen, Konfirmandenunterricht, Vortrag von 1925, in: Henning/Luther, Konfirmandenunterricht und Konfirmation, München 1982)

I. Gestaltung der Konfirmandenarbeit

1. Konfirmation und Konfirmandenarbeit

Vergewisserung alter und neuer Einsichten

Es ist schon viel über Konfirmandenarbeit nachgedacht und geschrieben worden. Auch das Material für die konkrete Gestaltung der Konfirmandenstunde ist in den Bibliotheken und auf den Bücherregalen reichlich vorhanden. Das enthebt den einzelnen Unterrichtenden / die einzelnen Unterrichtende nicht der Notwendigkeit zusammenzutragen und zu bewerten, welche Einsichten und Ausgangspunkte für die eigene Konfirmandenarbeit ausschlaggebend sind. Das ist immer eine Auswahl aus vielen Einsichten und Möglichkeiten, in diesem Sinn sind meine Ausführungen zu verstehen.

a) Taufe und Konfirmandenarbeit

In ihren Inhalten schließt sich die Konfirmandenarbeit der Taufe an. Im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland ist immer noch vom Normalfall der Säuglingstaufe auszugehen. Demzufolge geht es in Konfirmandenarbeit und Konfirmation darum, dass die Jugendlichen selbst bejahen, ihr Leben im Kontext christlichen Glaubens zu leben und das bei der Taufe geäußerte stellvertretende Ja der Eltern zu bestätigen. Es ist an dieser Stelle nicht sinnvoll, die theologische Debatte um Kindertaufe, Kindersegnung und Erwachsenentaufe zu wiederholen. Die Lehre von der Taufe und der Konfirmation ist bis heute nicht zu Ende gekommen. **Trotz vieler ungelöster Fragen entwickeln wir Pfarrerinnen und Pfarrer in den Gemeinden eine Praxis.** Gemeinden machen das Angebot der Konfirmandenarbeit und der Konfirmation für Jugendliche, um Eltern, Patinnen und Paten darin zu unterstützen, das Wissen um den christlichen Glauben und Erfahrungen gelebten Glaubens von einer Generation an die nächste weiterzugeben. Damit ist in Erinnerung gerufen, dass Konfirmandenarbeit am Erziehungsprozess teil hat.

Nachdem wir in der Evangelischen Kirche viele Jahre den Traditionsabbruch festgestellt und beklagt haben, erleben wir jetzt auch in der Konfirmandenarbeit etwas, was ich **"Erziehungsabbruch"** nennen will. Gerade das ist es, wovon viele Unterrichtende erzählen und was ihnen die Konfirmandenarbeit so schwer macht: Bei einer Vielzahl von Jugendlichen sind soziale Verhaltensweisen nicht mehr vorhanden oder unterentwickelt: zuhören, akzeptierende Anreden, Zusammenarbeit, Beziehungsfähigkeit, Kontakt werden vermisst. So wird die Konfirmandenarbeit zu einem Ort, wo mit der Weitergabe des Glaubens an die jüngere Generation auch Grundformen des Umgangs miteinander praktiziert werden müssen.

Gäbe es keine Konfirmation und keine Konfirmandenarbeit, blieben wir der nächsten Generation das Zeugnis schuldig, dass und wie unser Glaube uns miteinander leben hilft. Das Thema "Gewalt überwinden" ist eigentlich nur eine Kehrseite dieses Ansatzes und nimmt alte Themenformulierungen in neuem Gewand wieder auf: das Thema "Frieden", die Frage nach dem Bösen in der Welt...

b) Konfirmandenarbeit und Volkskirche

Wie empirische Untersuchungen zeigen, sind Konfirmandenarbeit und **Konfirmation als Veranstaltungen der Evangelischen Kirche sehr akzeptiert.** Und das ist noch zurückhaltend ausgedrückt. Wenn man die Zahl der jährlich Konfirmierten mit der Zahl der vor 14 Jahren evangelisch getauften Kinder in Beziehung setzt, ergibt sich eine "Erfolgsquote" von nahezu 100% im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland. (Die Zahl von manchmal auch über 100% ergibt sich daraus, dass nicht alle Kinder als Säuglinge getauft, sondern viele Jugendliche erst mit der Konfirmation getauft werden.) Mit der Konfirmandenarbeit und der Konfirmation bietet die Evangelische Kirche ein „Produkt“ an, das sich hoher Beliebtheit und Nachfrage erfreut. Demzufolge ist in den letzten Jahrzehnten viel innovative Kraft in die Gestaltung der Konfirmation und Konfirmandenarbeit geflossen.

Die Tatsache, dass nach dem Wegfall der Mauer die Jugendweihe für viele Familien in den östlichen Bundesländern ihre Akzeptanz behalten hat, hat die Debatte um die Konfirmation neu entfacht. Man kann durch die Debatte bestätigt sehen, dass die Konfirmation als Rite de Passage gerade auch durch ihre nicht-theologischen Faktoren von Bedeutung ist. Verurteilung kann hier nicht die Konsequenz sein. Jugendliche und ihre Eltern für die Konfirmandenarbeit und die Konfirmation zu gewinnen, die Gemeinde für sie zu einem wichtigen und interessanten Begegnungsraum mit dem christlichen Glauben werden zu lassen, ist die angemessene Antwort. "Segen für die Lebensreise", so lautet deshalb programmatisch ein Heft der Schriftenreihe KU-Praxis für eine gewinnende Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden.

c) Das Verhältnis von Konfirmandenarbeit und Konfirmation

Das Verhältnis zwischen Konfirmation und Konfirmandenarbeit ist das von zwei Brennpunkten einer Ellipse: Ohne die Konfirmation mit ihren stabilisierenden sozialpsychologischen Faktoren gäbe es keine Konfirmandenarbeit. Ohne eine gute Konfirmandenarbeit bleibt die Konfirmation ein entleertes Fest, dessen theologische Inhalte unverstänlich bleiben. Wer die Konfirmation für die Jugendlichen seiner Gemeinde theologisch wichtig findet, engagiert sich auch für eine gute Konfirmandenarbeit. Wer in eine gute didaktische und methodische Gestaltung der Konfirmandenarbeit investiert, gestaltet auch die Konfirmationsgottesdienste lebendig.

Dabei tun wir gut daran, wenn wir die Inhalte der Konfirmation nicht auf die eine Bedeutung reduzieren, sonder die **Vielzahl der Motive für die Konfirmation** aufnehmen, wie sie Walter Neidhart einmal zusammengestellt hat:

- das baptismale Motiv: Konfirmation als Taufergänzung und –erinnerung,
- das katechetische Motiv: Unterricht der getauften Kinder als Bedingung für die Zulassung zum Abendmahl,
- das parochiale Motiv: Konfirmandenarbeit als Einführung in die Gemeinde,
- das eucharistische Motiv: Konfirmation als Zulassung zum Abendmahl,
- das ekklesial – konfessorische Motiv: Konfirmation als Einstimmung in das Bekenntnis der Gemeinde
- das seelsorgerlich – erweckliche Motiv: Konfirmation als persönliches Bekenntnis zu Jesus Christus,
- das lebenszyklische Motiv: Konfirmation als Übergangsritus und Segen für die Lebensreise.

d) Konfirmandenarbeit als Beziehungsarbeit

Obwohl sich das Bedingungsfeld für die Konfirmandenarbeit verbessert hat und sie in den großen repräsentativen Untersuchungen der letzten 30 Jahre über die Kirchenmitgliedschaft zunehmend besser beurteilt wird, spricht aus den Äußerungen der Unterrichtenden einerseits und den Äußerungen der Jugendlichen andererseits viel Unbehagen und Kritik an der Gestaltung der Konfirmandenarbeit. Konfirmandenarbeit ist in ihrem Kern Arbeit an der Beziehung zu den Jugendlichen. Wenn der Begegnungsprozess zwischen den Jugendlichen und der erwachsenen Gemeinde ernst genommen werden soll, dürfen kritische Aussagen von Jugendlichen nicht wegfallen oder übergangen werden. Im Kontext unseres Gemeindeverständnisses sind Kinder und Jugendliche vollwertige Gemeindemitglieder mit einem je vollwertigen Glauben. Sie sind auf dem Weg des Glaubens an einer anderen Stelle als die Erwachsenen, aber auch die Erwachsenen sind und bleiben unterwegs auf ihrem Glaubensweg. In ihrer »Unfertigkeit« als Glaubende sind beide, Kinder und Jugendliche einerseits und Erwachsene andererseits, gerechtfertigte Sünder und Ebenbilder Gottes. Kommunikation des Evangeliums zwischen den Generationen kann nur gelingen, wenn **die Jugendlichen als Gesprächspartner/innen in Augenhöhe wahr- und ernst genommen werden.**

e) Ziele für die Konfirmandenarbeit

Jede Unterrichtende / jeder Unterrichtender setzt sich bewusst oder unbewusst, ausformuliert oder intuitiv Ziele für seine Konfirmandenarbeit. Wenn es gut geht, erwachsen diese Ziele aus - der Kenntnis um die eigenen Fähigkeiten

- der Kenntnis um die Situation der Jugendlichen
- dem Auftrag der Weitergabe des Glaubens an die nächste Generation
- der gemeindlichen Situation.

1982 erschien in der Evangelischen Kirche im Rheinland die Handreichung Nr. 41 "Arbeitshilfe für die Konfirmandenarbeit". In ihr findet sich die (griffige) Ziel – Formulierung für die Konfirmandenarbeit "zu erfahren und zu verstehen, was es bedeutet, Christ zu sein und zur Kirche zu gehören". (S.5) (Letztere Formulierung "und zur Kirche zu gehören" ist die spezifisch rheinische Version unter vielen ähnlich lautenden Formulierungen der damaligen Zeit.)

Etwa 10 Jahre später 1992 erschien abermals eine "Arbeitshilfe für die Konfirmandenarbeit" unter dem Motto "Miteinander glauben leben lernen". Die Ziele für die Konfirmandenarbeit werden in zehn Leitlinien entfaltet. Darin wird der alte Ansatz aufgenommen. 7. Leitlinie: Die Konfirmandenarbeit eröffnet Jugendlichen den christlichen Glauben als Hilfe für ihr Leben. Die 6. Leitlinie setzt jetzt einen deutlichen Akzent: "Wer die Jugendlichen in der Konfirmandenarbeit begleiten will, begegnet ihnen seelsorgerlich." (S.11) Konfirmandenarbeit wird jetzt deutlich als Beziehungsgeschehen gesehen und akzentuiert.

Zu Beginn eines weiteren neuen Jahrzehnts (Jahrhunderts, Jahrtausends) hat sich die Synode der Evangelischen Kirche im Rheinland erneut mit der Konfirmandenarbeit befasst und die Handreichung Nr. 47 "Konfirmandenarbeit und Konfirmation" beschlossen. Der Akzent liegt jetzt darauf:

"Konfirmandenarbeit ist mehr als Konfirmandenunterricht.

Konfirmandenarbeit kann gelingen,

- wo die Unterrichtenden glaubwürdig in Beziehung zu den Jugendlichen unterrichten
- wo der Unterricht erlebnisorientiert und handlungsorientiert angelegt wird
- wo Konfirmandenarbeit in Kooperation mit Jugendarbeit geschieht
- wo Jugendliche untereinander in Kontakt kommen
- wo Konfirmandenarbeit die verschiedenen Organisationsformen nutzt." (S.11)

f) Unbehagen und Kritik

Kritik der Jugendlichen (Zusammenfassung aus verschiedenen Untersuchungen)

Die Jugendlichen beklagen ein zu wenig lebendiges Unterrichtsgeschehen. Sie vermissen häufig den Kontakt zwischen den Einzelnen, der Gruppe und den Unterrichtenden. Sie suchen authentische Persönlichkeiten, die ihnen Orientierung für ihr Leben anbieten.

Die Jugendlichen honorieren persönliches Interesse und Engagement der Unterrichtenden, sie schätzen es sehr, ihn oder sie über ihre Funktion hinaus kennen lernen zu dürfen. Sie begrüßen gemeinsame Freiräume für die Gruppe und lebendiges Unterrichtsgeschehen, insbesondere auf Freizeiten.

Die Jugendlichen erwarten von den Unterrichtenden eine gute Vorbereitung, fachliche und pädagogische Kompetenz, eine inhaltliche Nähe zu ihrer Lebenswelt. Sie verlangen als Person ernst und wahrgenommen zu werden.

Die Aussagen der Jugendlichen zeigen, dass sich das religionspädagogische Lernen an der Beziehung zum Unterrichtenden festmacht. Als entscheidend wird von den Jugendlichen erlebt, ob sie sich bejaht und wertgeschätzt fühlen konnten, ob der/die Unterrichtende vermitteln konnte: »**Ihr seid mir wichtig!**«

Im pädagogischen Handeln der Unterrichtenden geht die Authentizität vor Methoden und Techniken!

Unbehagen der Unterrichtenden:

Die Einstellungen der unterrichtenden Pfarrerinnen und Pfarrer zur Konfirmandenarbeit sind in den letzten Jahren ausführlich thematisiert worden. Dabei springt ein Ergebnis besonders ins Auge: Erhebungen unter Pfarrerinnen und Pfarrern haben eine erstaunlich hohe Motivation für den Konfirmandenunterricht ergeben. **Dennoch geben viele Unterrichtende nicht den**

Konfirmandenunterricht, den sie gerne geben möchten. In der Regel wissen sie selbst, wo sie in ihrer Konfirmandenarbeit mit Veränderungen ansetzen sollten – aber sie sehen in ihrem pfarramtlichen Alltag kaum eine Chance, die eigenen guten Vorsätze in die Praxis umzusetzen. So geben Pfarrerinnen und Pfarrer an, für ca. 180 Minuten Konfirmandenunterricht in der Woche weniger als 60 Minuten für die Vorbereitung investieren zu können (wenn Gottesdienste auch mit so wenig Zeit vorbereitet würden!).

Mittel und Ziele des Konfirmandenunterrichts stimmen tendenziell sehr häufig nicht überein. Überwiegend werden Themen und Stoffe vermittelt, doch zugleich möchten die meisten Pfarrerinnen und Pfarrer, dass die Konfirmandinnen und Konfirmanden begreifen, dass der christliche Glaube etwas mit ihren Fragen und Problemen zu tun hat. Zugespitzt kann man sagen: Es kann bei dem, was man tut, kaum das herauskommen, was man will.

2. Perspektiven für eine lebendige Konfirmandenarbeit

a) Die Themen in der Konfirmandenarbeit

Nach der Landessynode 1986 zum Thema »Lehren und Lernen« erfolgte in den Presbyterien der Evangelischen Kirche im Rheinland eine differenzierte Umfrage zu Inhalten der Konfirmandenarbeit. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden 1989 als Zwischenbericht »Lehren und Lernen« den Gemeinden in der Form einer Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt.

In den Ergebnissen der Befragung über die in der Konfirmandenarbeit vorkommenden Themen und Inhalte zeigt sich, dass die Hauptthemen von Martin Luthers Kleinem Katechismus die Schwerpunkte des Kirchlichen Unterrichts bilden. Dazu kommen mit gleichem Rang Unterrichtseinheiten über die Bibel und die Frage nach Gott.

Die Umfrage bestätigte: Es gibt eine breite Übereinstimmung über die Grundthemen des Konfirmandenunterrichts. Die Hauptthemen des Katechismus, dazu »Bibel«, »Gott«, die eigene »Gemeinde«. Die Themen werden größtenteils im Gegenstandsbezug und nicht im anthropologischen Bezug formuliert.

Wie sieht ein gutes Thema aus? Ein die Jugendlichen anregendes Thema enthält nicht nur die Sachebene, sondern gibt gleichwertig Raum für die persönliche Begegnung der Jugendlichen mit dem Thema und enthält Erlebnismöglichkeiten in der Gruppe sowie Erfahrungsmöglichkeiten im Umfeld Gemeinde oder Umwelt.

b) Die Atmosphäre bei den Treffen in der Konfirmandenarbeit

Die Konfirmandenarbeit steht vor der Aufgabe, die Jugendlichen in einer wichtigen Entwicklungsphase in einer Gruppe so weiterzubringen, dass sie menschlich, seelsorgerisch und in ihrem Glauben gefördert werden. Sie ist auf gründliche Kenntnisse der sich ständig verändernden Lebenssituation der Jugendlichen angewiesen.

Es geht in der Konfirmandenarbeit nicht nur um sachbezogenes Arbeiten, sondern Konfirmandenarbeit ist auch eine seelsorgerische Aufgabe. Wenn die Lebenssituation und die Lebensumstände schon eine so wichtige Rolle spielen und die für die Konfirmandenarbeit verantwortlichen Personen den Prozess entscheidend mit beeinflussen, muss in der Konfirmandenarbeit beides zusammenwirken.

– Die Liebe zu den Jugendlichen lässt aufmerksam werden auf Veränderungen im persönlichen Leben der Jugendlichen und »in der Szene«.

– Jede an der Konfirmandenarbeit beteiligte Person muss sich auf die körperliche und seelische Lage der anvertrauten Jugendlichen einlassen, d.h. sie auch ertragen und tragen, wenn eine Beziehung schwierig und unangenehm wird.

– Alle an der Konfirmandenarbeit Beteiligten müssen davon ausgehen, dass Jugendliche sich nicht ohne weiteres belehren lassen. Sie lassen sich nur auf einen Sachverhalt oder die Gefühlswelt ein, wenn sie Zusammenhänge einsehen können und sie zugleich akzeptieren.

– Die Jugendlichen kommen mit allem, was zu ihnen gehört, in die Gruppe: mit ihrem sich verändernden Körper, mit ihren geistig - seelischen Problemen, in ihrer Entwicklung als Mäd-

chen und Jungen, mit ihrer Schulsituation, mit ihren häuslichen Fragen und Sorgen, mit einer beginnenden Liebe, mit ihrem Vorbehalt gegen Kirche und Religionsunterricht.

Schon diese wenigen Gesichtspunkte zeigen, worauf es in der Konfirmandenarbeit ankommt:

- Die Gruppensituation ist komplex. Es kommen Jugendliche aus den unterschiedlichsten Bildungsschichten und Schulformen in einer Gruppe zusammen.

- Konfirmandenarbeit fällt in die Freizeit der Konfirmand/innen und deren Familien, kann also gar nicht stattfinden, wenn sich nicht beide darauf einlassen.

- Die Konfirmandenarbeit muss sich bemühen, mit ihrem Angebot Freude zu machen und den Konfirmandinnen und Konfirmanden dazu zu verhelfen, sich gerne auf die Arbeit einzulassen.

- Konfirmandenarbeit fragt nach der zeitlichen Beanspruchung der Jugendlichen, Verplanung von Feiertagen, Bedeutung familiärer Bindungen und freundschaftlicher Beziehungen, nach Einflüssen und Ansprüchen von Personen, Einrichtungen und Vereinen genauso wie nach den Erfordernissen einer lebendigen Konfirmandenarbeit.

Neben das sachbezogene muss auch das beziehungsorientierte Arbeiten treten. Sensibilisierungs- und Entspannungsübungen gehören ebenso hierhin wie Lernspiele, Bildbetrachtungen, Hörspiele, spontane und geplante Einzel- und Gruppengespräche, Freizeitangebote, Begegnung mit Menschen anderer Gemeinden und gemeindlichen Einrichtungen.

Wird eine Konfirmandenarbeit angeboten, die den Fragen und Möglichkeiten Jugendlicher im Alter zwischen 12 und 14 Jahren entspricht, ihnen hilft, mit Bibel und kirchlichem Leben sowie mit Glaubenserfahrungen umgehen zu lernen, dann ist zu erwarten, dass Konfirmandenarbeit ihr Interesse findet. Die Jugendlichen erleben dann Kirche als Gemeinschaft, in der christliches Sein und Werden immer wieder praktiziert und erprobt werden kann.

Elemente der Gruppenpädagogik, Gottesdienst als Möglichkeit, einander und Gott zu begegnen, das Zusammengehören von Konfirmanden- und Jugendarbeit sowie erfahrene Seelsorge schaffen im Leben der Jugendlichen Inseln des Vertrauens, auf denen Glaube wachsen kann und sprachfähig wird.

Konfirmandenarbeit sollte so geplant werden, wie es dem Glauben an Jesus Christus entspricht: Er hat Menschen ohne Vorbedingungen angenommen, ist auf sie zugegangen, hat sie angerührt, so dass sie ihrem Leben Sinn geben konnten.

Darum ist es nötig, Arbeitsformen für die Konfirmandenarbeit zu finden,

- bei denen Konfirmandinnen und Konfirmanden sich ernstgenommen fühlen und angenommen sind

- bei denen Belastung und Leistungsdruck entfallen

- die zu freiwilligen Leistungen motivieren

- die vielfältige, ganzheitliche Lebenserfahrungen ermöglichen

- die den Umgang mit der Bibel gewährleisten, so dass ein Kennenlernen biblischer Sachverhalte exemplarisch während der Konfirmandenzeit gegeben ist

- die klare Sachinformationen über Kirche und die Grenzgebiete zwischen Glaube und Wissenschaft vermitteln

- die Unterrichtsinhalte einprägsam und überschaubar weitergeben.

c) Die Organisation der Treffen in Konfirmandenarbeit

Wer den Jugendlichen in der Konfirmandenzeit in der Gemeinde einen Treffpunkt anbieten will, wird zeitlich längere Begegnungen ermöglichen. Dazu können dienen:

Unterrichtstreffen von 90-120 Minuten:

- Finden **wöchentliche Einzelstunden** statt, sollte ein Zeitrahmen von wenigstens 90 Minuten zur Verfügung stehen. Denn diese Arbeitszeit ermöglicht einen bewusst gestalteten Rahmen (Anfang und Ende) des Treffens. Sie erlaubt durch kreative Gestaltungsangebote (Bilder oder Comics malen und besprechen, Spielszenen erfinden und vorspielen u.a.m.) Beteiligung auch derer, die das über Sprache nicht können. Ebenso helfen längere Treffen den Jugendli-

chen, sich aufeinander einzustellen und sich immer wieder neu als Konfirmandengruppe zu konstituieren. Daher bietet sich auch die Durchführung von Konfirmandentagen an.

– Ein **Konfirmandentag** kann samstags im Gemeindehaus stattfinden. Er beginnt möglicherweise um 9.30 Uhr vormittags und endet nach der KonfiDisco um 21.00 Uhr. Gemeinsame Mahlzeiten sind eingeschlossen. Dazu sollte man Eltern um ihre Mitarbeit bitten. Es gibt zwischendurch Spielpausen. Für die Arbeit bleiben 4 x ca. 90 Minuten.

– **Konfirmandenseminar an Wochenenden**

Der Konfirmandentag kann durch den Freitagnachmittag und den Sonntag zum Konfirmandenwochenende erweitert werden. Findet das Wochenende am Ort statt, so bietet es die Möglichkeit, den Gottesdienst als Themengottesdienst mit in das Lerngeschehen einzubeziehen und die Eltern dazu einzuladen. Man kann nach dem Gottesdienst noch zum Kirchenkaffee oder Mittagessen zusammenbleiben, könnte auch noch eine gemeinsame Arbeitseinheit anschließen.

Dabei wird immer davon ausgegangen, dass im Gemeindezentrum die von der Größe und Atmosphäre dazu angemessenen Räumlichkeiten vorhanden sind. Ist das nicht der Fall, fährt man besser in ein Freizeithaus zu einem *Wochenendseminar*, nicht auf eine »Freizeit«. Der Begriff »Freizeit« weckt bei den Jugendlichen Hoffnung auf freie Zeit, und die konkurriert mit der Absicht der Mitarbeitenden, thematisch zu arbeiten. Für ein solches Seminar empfiehlt es sich, an Orte zu fahren, an denen ein bestimmtes Thema erlebt werden kann, z.B. »Diakonie« in einer Einrichtung der Diakonie (vgl. Arbeitshilfe Themenbereich 5) oder »Ökumene« (vgl. Arbeitshilfe Themenbereiche 6/9/14/16) in der Ökumenischen Werkstatt Wuppertal u.a.m.

– **Konfirmandenpraktikum**

Ein Konfirmandenpraktikum bietet durch sein Angebot handlungsorientierten Lernens die Möglichkeit zur Integration der unterschiedlichen Begabungen und Fähigkeiten, die die Jugendlichen einbringen können. Es könnte zu Beginn des Unterrichts helfen, die Gemeinde und Menschen kennen zu lernen, die sich in verschiedenen Bereichen der Gemeinde engagieren bzw. dort arbeiten. Schwerpunktbereiche, die das Profil der Gemeinde ausmachen, können durch ein Praktikum von den Jugendlichen intensiv erfahren werden.

Eine andere Praktikumsmöglichkeit besteht darin, die Jugendlichen an der Gestaltung von Feiern und Gottesdiensten zu beteiligen. Dabei können diese ihre musikalischen oder anderen Fähigkeiten einbringen.

– **Organisationsformen variieren**

Neben den genannten Organisationsformen gab und gibt es weitere Gestaltungsmöglichkeiten: das Kurssystem, Konfirmandenarbeit in Hausgruppen, geteilten Unterricht, Stationen lernen.

Im Hinblick auf die Motivation der Jugendlichen unter lernpsychologischen Erkenntnissen empfiehlt es sich, die Organisationsformen während der Treffen zu variieren.

Nicht eingehen möchte ich auf das Modell des geteilten Unterrichts, die einjährige Konfirmandenzeit, Jungen- und Mädchengruppen in der KA.

II. Vorschläge für die Konfirmandenarbeit zum Thema "Gewalt überwinden"

1. Die Bedeutung der Unterrichtsgestaltung für das Thema "Gewalt überwinden"

Ich habe zwischendurch schon deutlich gemacht, dass das Thema "Gewalt überwinden" mit dem Nerv der Konfirmandenarbeit verbunden ist. Jugendgemäße Formulierungen der Unterrichtsthemen, akzeptierende Haltung der Unterrichtenden, freundliche Atmosphäre, abwechslungsreiche Organisationsformen, genug Raum im Gemeindehaus für unterschiedliche Ar-

beitsformen... "Gewalt überwinden" ist ein Querschnittsthema, das in unterschiedlichen Zusammenhängen vorkommen kann. In der Anfangsphase des Unterrichts ist es sinnvoll, über Erwartungen an die gemeinsame Unterrichtszeit zu sprechen und dabei auch die gewünschten Umgangsformen zu thematisieren. Oft ergeben sich daraus Regeln für ein gedeihliches Miteinander, auf deren Einhaltung die Gruppe achtet. Auch im Themenbereich "Zehn Gebote" geht es um den Umgang miteinander. In manchen Konfirmandengruppen werden dann "die zehn Gebote für unsere Gruppe" formuliert.

Die Unterrichtenden selber müssen sich darüber Klarheit verschaffen, dass Unterrichten auch bedeutet: Grenzen zu setzen und einzuhalten. Nur so kann ich erreichen, dass mein Unterricht ernst genommen wird. Das ist ein eigenes Thema, muss aber hier genannt werden, ohne dass es weiter entfaltet werden kann.

2. Die Vorbereitung des Themas

Nach der Arbeitshilfe für die Konfirmandenarbeit von 1999 stelle ich mir als Unterrichtender in der Vorbereitung folgende Fragen:

Meine Beziehung zum Thema: Welche Erfahrung habe ich mit dem Thema, was ist mir wichtig?

Biblisches – theologische Klärung: Wie verhält sich das, was mir wichtig ist, zur biblisch – theologischen Tradition?

Beziehung der Jugendlichen zum Thema: Was werden die Jugendlichen an Erfahrungen und Vorstellungen mitbringen?

Beziehung der Gemeinde zum Thema: Welche Beziehungen hat das Thema zum Leben der Gemeinde und zum gemeindlichen Umfeld?

Aus dem Abschreiten dieser Überlegungen entwickelt sich dann eine Zielsetzung, eine Absicht, ein Anliegen für meine Konfirmandenarbeit.

In der Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden, Mitarbeitergruppen, Pfarrerinnen und Pfarrern haben wir das Thema "Gewalt" vielfach erarbeitet und erprobt. Zum Beispiel haben wir folgende Absichten und Anliegen formuliert:

Die Jugendlichen nehmen die unterschiedlichen Formen von Gewalt wahr und werden sensibler für die Vielschichtigkeit von Gewalt.

Die Jugendlichen entdecken, dass ihnen versteckte Gewalt täglich begegnet, auch ohne dass sie sie als solche immer wahrnehmen.

Die Jugendlichen werden aufmerksam dafür, dass sie oft Anteil haben an Gewaltsituationen. Sie sind beteiligt als Betroffene (Opfer), als Aktive (Täter), als Zuschauer / innen, als Helfer / innen.

Die Jugendlichen bekommen Gelegenheit, sich einzufühlen in Menschen, die unter handgreiflicher oder auch verbaler Gewalt leiden.

Die Jugendlichen lernen die Stellungnahme Jesu zu Gewalttätigkeit kennen.

Die Jugendlichen überlegen, wie ihr Beitrag aussehen kann, Eskalation von Gewalt zu verhindern.

Die Jugendlichen werden ermutigt, sich zu solidarisieren.

3. Bausteine zum Thema

Die im Referat vorgestellten Bausteine sind zu umfangreich, um hier abgedruckt zu werden. Sie sind zu erhalten: PTI Arbeitsbereich Konfirmandenarbeit, Mandelbaumweg 2, 53177 Bonn, Tel. 0228 9523 0, Fax 0228 9523 200, Email ka.pti@ekir.de

Hans Martin Nicolai, PTI Bonn – Bad Godesberg, Arbeitsbereich Konfirmandenarbeit

Empfehlungen zu Fragen des Pfarrhauses auf EKD-Ebene

Im „**INFO-Brief**“ berichten wir regelmäßig über Fragen und Probleme, die sich in Zusammenhang mit „Wohnen und Leben im Pfarrhaus“ ergeben. Bislang hatten wir vom Vorstand aus oft das Gefühl, mit unserer Einschätzung und mit unseren Anfragen „allein auf weiter Flur“ zu stehen. Weder in den Gemeinden noch auf den anderen Ebenen unserer Landeskirche findet man ein bereitwillig geöffnetes Ohr, wenn die Belastungen angesprochen werden, die mit dem Leben im Pfarrhaus eben auch verbunden sind.

Nun scheint in die ganze Angelegenheit aber doch Bewegung zu kommen. Die EKD hat im September 2002 eine „Empfehlung zu Fragen des Pfarrhauses“ veröffentlicht, die unbedingt zur Lektüre zu empfehlen ist (http://www.ekd.de/EKD-Texte/2078_pfarrrhaus_2002.html). Der Text ist sehr breit angelegt und zielt auf eine Erhaltung der Pfarrhäuser ab. Es wird aber auch sehr grundsätzlich bedacht, welche Belastungen sich für Pfarrer/Pfarrerinnen und ihre Familien ergeben und wie man ihnen Entlastung verschaffen könnte. Auch die Verpflichtung der Landeskirchen, für finanzielle Entlastung der Bewohner/Bewohnerinnen zu sorgen, wird benannt.

Wir werden im neuen Jahr Kontakt mit der Kirchenleitung aufnehmen, um in Erfahrung zu bringen, welchen Rezeptionsprozess die Empfehlung in unserer Landeskirche durchlaufen wird.

Wer an dem Text interessiert ist, aber nicht über einen Internetzugang verfügt, kann sich melden; eine Kopie kann zugesandt werden.

Peter Stursberg

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.

Sparen, sparen, sparen... – und was man sonst noch tun könnte

Sparen, dies ist wohl wieder einmal ein Schlagwort geworden. Es ist ja nicht so, dass uns die gegenwärtige Spardiskussion überraschen würde. Seit Jahren ist dies in Synoden und in staatlichen Gremien ein Thema. Nun wird es ernst, sagen die Verantwortlichen gebetsmühlenartig – war denn die Spardiskussion in den Jahren zuvor nicht Ernst? Oder kann man den Begriff „ernst“ steigern?

Es ist wie es ist, gespart werden muss. Dort soll ein PTI nach Wuppertal ziehen, hier eine Akademie nach Düsseldorf umgesiedelt werden, ein Predigerseminar geht fort von Bad Kreuznach. Dafür werden dann notwendige Umbauten getätigt, sicher alles im vertretbaren Rahmen und nach reiflicher Überlegung.

Alles wie gehabt? Wir sparen weiter an allen Etats, sie werden eben noch einmal um einige Prozentpunkte gekürzt. Und die Gehälter der Mitarbeitenden in der Kirche?

Diese sind nun einmal die größten Ausgabenposten im Haushalt einer Kirche. Mit großen Ohren wird da die Diskussion wahrgenommen, die aus dem überschuldeten Berlin zu uns kommt. Da gibt es zu viele Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Da regiert ein Bürgermeister, der sich abkoppeln möchte von der bundesdeutschen Einheitsbesoldung von Beamtinnen und Beamten.

Bisher war die Anbindung der kirchlichen Besoldungsstrukturen an den öffentlichen Dienst für uns in der Kirche von Vorteil. Wir profitierten von den Lohnzuwächsen und Besserstellungen. Nun nehmen wir die Rückschnitte hin, übrigens seit Jahren. Gleichzeitig sehen wir auch wie im Bereich der Diakonie eine Loslösung vom öffentlichen Dienst, nicht immer zum Vorteil der Mitarbeitenden, stattfindet. Losgelöst vom BAT kann anders und auch weniger bezahlt werden. Da wird die Arbeit wieder bezahlbar, sagt man und ein Arbeitsplatzabbau kann gestoppt werden.

In den klammen Kommunen, Kreisen und Ländern wird laut über die Beamtenbesoldung spekuliert. Man denkt an das Ende des Weihnachtsgeldes, an die Streichung des Urlaubsgeldes oder an eine angepasste Besoldung. Eine Nullrunde wird wieder einmal angedacht.

Hier waren die Landeskirchen aber vor der Flexibilisierungsdebatte des Staates aktiv. In vielen Landeskirchen gibt es keine Sonderzuwendungen in der Weihnachtszeit mehr. In den östlichen Landeskirchen werden max. 82% der Bezüge des Westens gezahlt, ohne dass ernsthaft über eine Angleichung nachgedacht wird. Die Besteuerung des Pfarrhauses als „geldwerter Vorteil“ unterstützt die klammen Kassen des Staates mehr als sie den Pfarrstelleninhabern oder kirchlicher Arbeit zu Gute kommt.

Im Sommer haben wir schon wieder einmal einen Beitrag zum Sparen geliefert – das Pensionsniveau ist abgesenkt worden von max. 75 % auf 71,75% der letzten erreichten Bezüge. Die Absenkung der Witwenbezüge auf 55% der bereits gesenkten Pensionsbezüge des Ehemannes (bei Kinderlosigkeit) ist ebenfalls zu sehen. Nun werden die Gehälter der Pfarrerrinnen und Pfarrer „riesterrentenfähig“. In der Diskussion ist aber auch zu sehen, dass gerade diese Form der Altersvorsorge noch sehr lückenhaft ist. Auf jeden Fall kann man die Absenkung der Witwenrente ruhig einmal mit in die Diskussion um das Leben im Pfarrhaus - die im Herbst in der Wochenzeitung „DER WEG“ geführt worden ist – mit einfließen lassen. Übrigens, dass auch gleichzeitig die „Warteständler“ auf das Niveau von 71,75% abgesenkt worden sind, nimmt man dann schon nicht mehr wahr. Immerhin ist davon auszugehen, dass davon gut 70 Kolleginnen und Kollegen betroffen sind. Dies ist eine Kürzung eines bereits gekürzten Gehaltes von brutto ca. 125 EUR.

Sicher – um dies deutlich zu machen – wir verdienen noch immer sehr gut und haben eine Einkommensgarantie wie Studienräte und Oberstudienräte, wenn auch der Arbeitsplatz nicht immer sicher sein muss (10- Jahresregelung). Die vielen Argumente höre ich auch, unser Beruf macht Freude und ernährt uns und unsere Familien. Ebenfalls stellt uns die Bezahlung, die pünktlich kommt, frei um unsere Aufgaben als Pfarrerrinnen und Pfarrer unbeschwert von Einkommensfragen nachgehen zu können.

Deshalb möchte ich auch nicht in das allgemeine Lamento einstimmen, wie etwa der populäre „Steuersong“.

In der Spardebatte (es ist eben mit einem Einbruch der Kirchensteuermittel zu rechnen und wir können als Kirche keine anderen Steuern erhöhen, wie es der Staat kann), die bald auch die Gehälter (wieder einmal) erreichen könnte, sollte doch auch ein neuer Gedanke einfließen. Ich denke dabei an folgende Eckpunkte: an eine Grundsicherung für alle und an den Verzicht auf erheblich bessere Gehälter in den Sonderaufgaben der Landeskirche.

Da lässt sich mit Sicherheit nicht so viel einsparen wie eventuell benötigt wird. Aber, es kommt ein anderer Ton in die Debatte. Alle müssen sparen, nicht nur die Vikarinnen und Vikare mit ihren abgesenkten Eingangsbezügen, die Pastorinnen und Pastoren im Sonderdienst, die Pfarrer / Pfarrereinnen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter denen die Arbeitsplätze in Bonn, Mühlheim und Bad Kreuznach gekündigt werden, die Witwen mit abgesenkten Pensionen. Auch die Leiterinnen und Leiter von Diakoniewerken, die Dozentinnen und Dozenten in kirchlichen Fortbildungseinrichtungen (A 15...), der endgültige Verzicht auf den Wunsch nach höherer Besoldung für Superintendenten und Superintendentinnen und deren Vertreter. Keine „Neiddebatte“ bitte – das würde nicht weiterführen. Eine Debatte wünsche ich mir, die getragen ist von Verantwortung für den Auftrag unserer Kirche und in Solidarität der Kolleginnen und Kollegen untereinander, die nicht neiden und beschneiden, sondern sehen, dass jeder und jede genug zum Leben hat.

Wie wäre es denn mit einem ersten Schritt: eine Offenlegung der Gehaltsstrukturen in den Werken der Kirche, in den besonderen Ämtern und in den Fortbildungseinrichtungen. Vielleicht sollte nicht zu oft das Wort der „Besitzstandswahrung“ auf die höher besoldeten Kolleginnen und Kollegen angewandt werden, bei den „normal Verdienern“ der Kirche aber verurteilt werden.

Sparen kann man bei einer Nichtbeförderung nach A 15 und mehr und bei Gehältern die brutto gleich netto zugesagt wurden. Denn bei Verzicht auf Höhergruppierung kann sehr viel Pension gespart werden, die zur Zeit ja noch zu hohen Anteilen aus den Abgaben der aktiven Pfarrstellen bezahlt werden müssen.

Ohne Zweifel ist von der Grundsatzfrage in der Entlohnung auszugehen, ob wir alle abgeben müssen, damit alle noch etwas haben, oder ob durch „Nichtanstellungen“, Frühpensionierungen und andere Mittel die Zahl der Mitarbeitenden gesenkt wird. Die Manager und Managerinnen machen es uns doch vor: Die Telekom entlässt, Siemens auch und wieder einmal meldet eine renommierte Firma Insolvenz an.

Kann sich die Ev. Kirche im Rheinland bald in die Reihe derjenigen einreihen die in der Tagesschau erwähnt werden mit den Worten: „Heute gab das Landeskirchenamt in Düsseldorf bekannt, dass sich die Ev. Kirche im Rheinland von 330 Mitarbeitenden trennen muss...“? Ich hoffe nicht.

Matthias Weichert

Wie steht es eigentlich um die FAMILIENFÜRSORGE Lebensversicherung?

Bemerkenswert ist, dass gerade in der Zeit, in der der Staat beginnt aus der Altersversorgung auszusteigen und mehr private Eigeninitiative fördert, einige private Lebensversicherungen Schwierigkeiten haben. Leider ist als erste Versicherung die FAMILIENFÜRSORGE Lebensversicherung (nicht die Sach- und Krankenversicherung) unter Aufsicht des Bundesamtes für Versicherungen gestellt worden. Dies geschah, um die gesetzlich garantierte Mindestverzinsung von 3,25% des Kapitals sicherzustellen. Die Schwierigkeiten der Versicherungen gehen auf unglückliche Investitionen in den einbrechenden Kapitalmarkt zurück, es sollen bis zu 17% der Kundengelder zum Börsenhöchststand in die boomende Börse investiert worden sein – und als der DAX von ca. 8000 Punkten auf 3000 Punkte einbrach, verlor die FAMILIENFÜRSORGE Leben viel Geld, besser ist zu sagen, dass wir Versicherte unser Geld verloren haben. Von diesen Schwierigkeiten erfuhren eifrige Urlaubsleser aus den Zeitschriften „Spiegel“ und „Focus“, nicht aber durch eine Informationskampagne der Versicherung selbst. Auch auf der Homepage www.Familienfursorge.de fand sich kein Hinweis.

Ich selbst habe versucht beim Deutschen Pfarrertag in Kiel nähere Informationen zu den Schwierigkeiten der Familienfürsorge zu erhalten. Immerhin sitzt der Vorsitzende der Pfarrvereine in Deutschland, Pfr. Klaus Weber, im Aufsichtsrat der FAMILIENFÜRSORGE. In

der Diskussion um die Aussprache des Berichtes des Vorsitzenden der Pfarrvereine (Pfr. Klaus Weber) wurde kurz auf die Schwierigkeiten der FAMILIENFÜRSORGE eingegangen. Ich hatte den Eindruck, dass die Diskussion über die mangelnde Informationspolitik der FAMILIENFÜRSORGE Leben, sowie über gravierende Fehler in der Geschäftsführung, nicht zu Stande kommen sollte. Ohne erkennbaren Grund wurde es auf dem Podium des Vorstandes der Pfarrvereine sehr unruhig, als Nachfragen zum Thema FAMILIENFÜRSORGE gestellt wurden. Dies kann nicht ausschließlich darauf zurück zu führen sein, dass das Mittagessen nahe herbei gekommen war. Nein, es wurde lediglich betont – und das ist gut so, - dass eine Lösung des Problems Familienfürsorge Leben gefunden worden ist.

Sicher, die Gelder von uns Versicherten in der FAMILIENFÜRSORGE Leben sind wieder gesichert, das ist eine gute Nachricht. Die HUK-Lebensversicherung hat sich mit 40% Beteiligung unter Zahlung von 98 Mio. EUR in eine Holding eingekauft, die als Dachverband alle Sparten der BRUDERHILFE und FAMILIENFÜRSORGE umspannt. In der Sprache der Wirtschaft heißt es. „Frisches Geld wurde nachgeschossen“. Inwieweit die HUK nun das Sagen haben wird bei der traditionell kirchlichen Versicherung FAMILIENFÜRSORGE, kann zu diesem Zeitpunkt nicht gesagt werden, hier müsste man spekulieren. Aber ohne Grund gibt keine Versicherung Geld. Der „Markt Kirche“ ist nun für eine andere Versicherung erschlossen, die keinen eigenen Vertriebsweg in diesem Bereich aufbauen muss. Dies muss nicht schlecht sein.

Mit Blick auf die unglückliche Informationspolitik der Versicherung schreibt Siegfried Sunnus im Deutschen Pfarrerblatt 11/ 2002 S 554: „Es wurde für unzumutbar gehalten, dass unsere Berufsgruppe als vor allem Betroffene erst aus den Medien die schlimme Nachricht hörte. Viele waren verunsichert, welches das richtige Verhalten wäre im Blick auf die abgeschlossenen Verträge. Mittlerweile ist ja Klarheit eingetreten, aber eine Verunsicherung darf es im Raum der Kirchen nicht wieder geben....“.

Matthias Weichert