

## **Leinen los!**

### **Gedanken zum Umgang mit der „Perspektive 2030“ und dem „Strukturanpassungsgesetz“**

Lars Klehn ist Pastor für Personal- und Gemeindeentwicklung im Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde

#### Die Situation

Es ist unstrittig: Wir gehen auf einen Mangel an Pastorinnen und Pastoren zu. Die Nordkirche verliert bis 2030 im Saldo 600 Ordinierte oder 37,5% der Vollberechnungseinheiten (VBE). Im März hat die Landessynode eine durchdachte und detaillierte Vorlage der Kirchenleitung für ein „Strukturanpassungsgesetz“ diskutiert. Beobachterinnen berichten: Es gab viele Ideen für Nachwuchsgewinnung, aber ein Aufschrei gegen planwirtschaftliche Bevormundung der Gemeinden ist ausgeblieben. Das Personaldezernat hatte ein Konzept vorgelegt, das auf unterschiedlichen Ebenen bereits diskutiert worden war. Mit dem Strukturanpassungsgesetz käme eine lineare Absenkung des Pfarrstellenniveaus über alle Bereiche der Nordkirche. Das Gesetz führt zu einer Aussetzung des Rechtes zur Stellenbesetzung in den Personalplanungseinheiten. Rechnerisch „überbesetzte“ Kirchenkreise müssten auch attraktive Stellen mit dem Vermerk „zur Zeit nicht zu besetzen“ versehen. Kirchengemeinderäte sitzen – vielleicht über Jahre - ohnmächtig mit ihren vakanten Stellen da. In manche Kirchenkreise werden über Jahre keine neuen Kolleginnen und Kollegen kommen. Es kommt zu Regionen mit „stehendem Wasser“, wie es ein vorausschauender Hamburger Propst genannt hat. Das tut der Vitalität unserer Kirche nicht gut. So wird der Mangel der einen zum Mangel aller.

#### Gute Ansätze

„Es muss zu Umverteilungen kommen.“ Das ist die schlichte Wahrheit. Das Konzept aus dem Personaldezernat hat mehrere gute Erkenntnisse festgehalten:

- Die Nutzung und Abordnung des Nachwuchses zur Problemlösung kann nur die zweite – ich finde die letzte – Maßnahme sein, denn das macht unsere Kirche unattraktiv für junge Menschen, auch aus anderen Landeskirchen.
- Die weitere Flexibilisierung der Dienstwohnungs- und Residenzpflicht birgt Anreizpotential.
- Bisher pastorale Aufgaben, die von Menschen mit anderer Qualifikation wahrgenommen werden können, sollen auch so besetzt werden. Damit wird an meinem Ast als Personal- und Gemeindeentwickler gesägt. Das finde ich in Ordnung. (kein Scherz!)

Natürlich gibt es viele Ideen, das Theologiestudium und das Pfarramt für den Nachwuchs attraktiver zu gestalten. Auch neue Qualifikationswege zum Pfarrberuf sollen beschrritten werden. Alle diese Maßnahmen sind nötig. Um das Problem der nächsten elf Jahre zu lösen, kommen sie vermutlich zu spät.

#### Was das Gesetz für Pastorinnen und Pastoren bedeutet

Als Pastorin oder Pastor mit Bewerbungsrecht möchte ich dorthin wechseln können, wo ich und meine Familie es attraktiv finden. Leben und Arbeiten gehören zusammen. Bei Gemeindepastorinnen und -pastoren noch mehr, als bei anderen Berufsgruppen. Viele haben Ideen von einer „Traumstelle“: An einer interessanten Predigtkirche, landschaftlich schön gelegen mit einem hochherrschaftlichen Pastorat, in der Großstadt am Puls der Zeit, im sozialen Brennpunkt - wo mein diakonisches Herz schlägt, im Krankenhaus - wo meine seelsorgerliche Begabung zum Leuchten kommt. Viele sind angewiesen auf eine Stelle, von der aus auch Partnerin oder Partner sich beruflich verwirklichen können, Kinder eine gute Schule erreichen können. Viele dieser Stellen werden nicht

mehr auf den Markt kommen, weil sie in einem Kirchenkreis oder einer Planungseinheit liegen, die nicht ausschreiben darf. Wäre ich jung, ich würde mich vermutlich abwenden. Oder nimmt die Bischöfin künftig Einzelwünsche Veränderungswilliger auf und ermöglicht Ausnahmen? Für mich folgt aus dem Bedürfnis pastoraler Selbstverwirklichung, dass es die ganze Stellenvielfalt braucht, die unsere Nordkirche bieten kann. Alle Stellen müssen ausgeschrieben werden. Was für ein Trauerspiel wäre es, wenn die Königskinder nicht zusammenkommen können, weil der garstige Graben „Strukturanpassungsgesetz“ es verhindert.

Was das Gesetz für die Gemeinden bedeutet

In S., einer lebendigen Landgemeinde mit derzeit 1,5 Pfarrstellen gehen 2022 beide Kollegen zeitgleich in den Ruhestand. Wenn das Strukturanpassungsgesetz kommt, dürfen beide Stellen nicht wieder ausgeschrieben werden. Die Lebendigkeit dieser Gemeinden ist ohne die Zentralfigur Pastor nur schwer vorstellbar. Auch wenn dies bestimmt keine Pastorenkirche ist. Viele Aktivitäten werden weder von einer Vakanzvertreterin, noch von Ehrenamtlichen längerfristig aufrecht zu erhalten sein. Kirchengemeinderäte können ihr zentrales Recht der Mitwirkung bei der Pfarrstellenbesetzung dann nicht mehr ausüben. Schon 2016 war es vielerorts nicht leicht, genug Kandidaten für die Kirchengemeinderatswahlen zu gewinnen. Bei den 10 Kriterien für die Kandidatur war „Ich kenne die Pastorin und kann mir gut vorstellen mit ihr zusammenzuarbeiten.“ auf Platz zwei. Ich fürchte, es wird zu Enttäuschung und Rückzug kommen, wenn hier dauerhaft eine Leerstelle entsteht. Ehrenamtliche müssen ohnmächtig zusehen, wie vitales Gemeindeleben zerfällt. Oder male ich zu düster und es kommt zur ungeahnten Erstarkung des Ehrenamtes?

Verfassungsgrundsätze achten - Gemeinden nicht entmündigen!

Als Begründung für die Notwendigkeit eines Strukturanpassungsgesetzes wird der Art. 18 der Verfassung herangezogen: „In allen Gebieten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland wird eine flächendeckende Pfarrstellenversorgung gewährleistet. Das Stellenniveau der Pastorinnen und Pastoren sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nach Kriterien bemessen, die den Aufgaben gerecht werden und einen Ausgleich der Kräfte und Lasten innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ermöglichen.“ Gemeinwohl geht vor Einzelwohl, das ist verständlich. Aber warum darf mit diesem Gesetz der Art. 5, das Selbstbestimmungsrecht, so stark eingeschränkt werden? Wäre nicht auch bei dieser Frage eine Subsidiarität angemessen, die die Kirchengemeinden und -kreise zu einer Lösung animiert, bevor ein landeskirchliches Gesetz steuert? Artikel 23, der die Zuordnung von Pfarrstellen regelt, wird ausgehöhlt, wenn zugeordnete Pfarrstellen nicht mehr besetzt werden dürfen. Der Kirchengemeinderat wird in seinem Recht der Mitwirkung bei der Pfarrstellenbesetzung, nach Art. 25 (3) 5., dauerhaft und massiv beschnitten. Wie kann ein notwendiger „Ausgleich der Kräfte und Lasten“ anders hergestellt werden?

Wie geht Solidarität?- das Problem strukturschwacher Regionen lösen

Die östlichen Kirchenkreise und die Westküste haben es schwer manche Pfarrstellen zu besetzen. Damit dort die flächendeckende Versorgung erhalten werden kann, braucht es neue Konzepte. Und es braucht das solidarische Mitdenken und Mithelfen der besser Ausgestatteten. Eine „Buschzulage“ ist als Anreiz vom Tisch. Warum eigentlich? Sind der Begriff und das dahinterstehende Denken zu diskriminierend? Schafft das angehobene Gehalt eine Diskrepanz zwischen anderen Mitarbeitenden, den Gemeindegliedern und der Pfarrperson? Aber der Arzt am Oderbruch darf doch auch mit einem 50.000 €-SUV kommen. Was ist und wie wichtig ist für die Kommunikation des Evangeliums die

Konvivenz? Es wird sichtbar: Es geht nicht nur um schlichte Problemlösung, sondern auch um gewachsene Kirchen-, Gemeinde- und Pastorenbilder, die derzeit noch wichtiger sind, als die blanke Not der pastoralen Unversorgtheit.

Mein Vater hat als Ingenieur in den siebziger Jahren mehrfach für seine Firma ein halbes Jahr auf Bohrinseln in Griechenland und am Persischen Golf gearbeitet, wo gut ausgebildete Spezialisten gebraucht wurden. Die Erwartung des Arbeitgebers war klar formuliert. Attraktiv waren nicht die fremden Länder, aber die Bezahlung. Könnten wir den strukturschwachen Kirchenkreisen nicht auch mit temporären, gut bezahlten Abordnungen aus den Großstädten und aus personell gut ausgestatteten Kirchenkreisen helfen? Zu diesen Abordnungen müssten Gemeinden, Kirchenkreise, Hauptbereiche und die landeskirchliche Ebene sich selbst verpflichten. Das Moment der Freiwilligkeit der Einzelnen und der Solidarität würde betont, die befristete „Luftveränderung“ könnte attraktiv und belebend für beide Seiten sein.

Den Mangel so attraktiv wie möglich gestalten!

Was wie eine Tautologie aussieht ist keine. Der Mangel wird deutlich machen, dass gut ausgebildete Pastorinnen und Pastoren ein kostbares Gut sind. Wer ihn oder sie halten oder haben will, muss sich nach der Decke strecken. In einem Strukturanpassungsgesetz steckt die Gefahr der Resignation. Warum sollen Gemeinden Geld in die Modernisierung von Pfarrhäusern stecken, wenn sie nicht ausschreiben dürfen? Die Kreativität und Lebendigkeit, mit der Gemeinden für sich werben können, ist noch lange nicht ausgeschöpft! Erste Angebote von Dienstwagen haben noch keinen signifikanten Bewerbungszulauf gezeigt, aber vorschnell aufgeben sollten wir diese Maßnahmen nicht. Es braucht ein „Leinen los!“ Mehr Freiheit, Investitionen und Anreize für den freiwilligen Wechsel, anstatt reglementierter Wechselmöglichkeiten! Es braucht Wechsellust statt Wechselfrust! Warum dürfen wechselwillige Pastoren ihre Arbeitskraft nicht auch als Stellengesuche im Amtsblatt ausschreiben? Dann würden die Kriterien sichtbar, an den sich die Attraktivität einer Stelle bemisst. Wer hat eigentlich in diesem Prozess Theologiestudierende und junge Kolleginnen gefragt, was für sie ein attraktive Lösung wäre, die ihnen Lust machen würde, den Mangel zu gestalten?

Ist die Steuerung mittels Strukturanpassungsgesetz wirklich die einzige diskussionswürdige Lösung? Welche ganz anderen Alternativen gibt es? Bitte, liebe Nordkirchensynodale, findet eine zukunftsweisende Lösung! Korrigiert dieses Gesetz!