

VOTUM DES PFARRERINNEN- UND PFARRERAUSSCHUSSES ZUR BEFRISTUNG VON FUNKTIONSPFARRSTELLEN

1. Problemstellung

In der Begleitung von Funktionspfarrern/innen durch den PA zeigten sich verschiedentlich Unklarheiten und Unsicherheiten sowohl der Betroffenen als auch von kirchenleitenden Personen, die u.E. einer Klärung und zufriedenstellenden Regelung bedürfen.

Als Probleme sind hier vor allem folgende zu nennen:

- Befristungen sind nicht immer klar und für alle einsichtig geregelt.
- Eine „serielle“ Befristung war früher möglich, wurde aber ohne ausreichende Mitteilung an die Funktionspfarrer/innen ausgesetzt. Durch mangelnde Transparenz entstanden das Gefühl von Willkür und damit verbundene Kränkungen und Verletzungen der Betroffenen.
- Die rechtliche Grundlage zur Behandlung von Funktionspfarrstellen bzw. funktionalen Aufträgen divergiert zum Teil erheblich.

Diese Gemengelage von Problemstellungen veranlasste den Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss zu der folgenden Stellungnahme auf Grundlage des § 88, Absatz 2 PfdG.

2. Rechtliche Situation:

Die rechtliche Situation in Bezug auf die Befristung von landeskirchlichen oder Kirchenkreis-Pfarrstellen (Funktionspfarrstellen) bzw. weitergehende Aufträge für Gemeindepfarrer/innen kann als durchaus disparat beschrieben werden:

- § 60 PfdG eröffnet die Möglichkeit, Funktionspfarrstellen zu befristen (Kann-Regelung). Dabei soll ein Mindestzeitraum bestimmt werden.
- Dagegen unterliegen weitergehende Aufträge gemäß Art. 51, Absatz 2 GO (Z- bzw. K-Pfarrstellen) den Bestimmungen für das Gemeindepfarramt in § 60, Absatz 1 PfdG und sind demnach grundsätzlich unbefristet. Auch im Stellenplan werden die Stellenanteile für den weitergehenden Auftrag den Gemeindepfarrstellen zugerechnet.
- Darüber hinaus bestehen diverse Befristungsregelungen nebeneinander her:
 - In der Regel werden die Beauftragungen zu einem Funktionspfarramt zunächst auf fünf Jahre befristet; eine Verlängerung um weitere sieben Jahre ist möglich.
 - Für die Stelle des Direktor der Ev. Akademie Hofgeismar ist eine Befristung von acht Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere vier Jahre vorgesehen (§ 3, Abs. 1 AkadG).
 - Die Beauftragungen für die hauptamtlichen Studienleiter der Ev. Akademie sind auf bis zu zehn Jahre befristet; die Befristung kann um ein Jahr verlängert werden.
 - Die Ordnung des PTI regelt ihrerseits wieder andere Befristungen. Für den Direktor ist eine Amtszeit von fünf Jahren mit einer Verlängerungsmöglichkeit bis maximal 12 Jahren vorgesehen; die

Studienleiter werden ebenfalls zunächst für fünf Jahre berufen und können bei einer Verlängerung der Befristung erneut für maximal fünf Jahre berufen werden.

- Landeskirchliche Pfarrer/innen, die durch einen Gestellungsvertrag zum Schuldienst an das Land Hessen bzw. das Land Thüringen überstellt werden, werden in der Regel ohne Befristung mit diesem Dienst beauftragt.
- Die Beauftragung zu den leitenden geistlichen Ämtern unserer Kirche (Bischof, Pröpste, Oberlandeskirchenräte, Dekane) erfolgt ebenfalls ohne Befristung.
- Die Abordnung von Pfarrern/innen zum Dienst in Justizvollzugsanstalten, in der Seelsorge beim Bundesgrenzschutz oder in der Bundeswehr, in diakonische Anstalten oder zur EKD bzw. in die Mission und Ökumene geschieht auf je eigenen Regelungen bzw. Verträgen und soll hier aufgrund der geringen Zahl nicht weiter erörtert werden.

3. Kriterien zur Bewertung von Lösungsoptionen

Der Pfarrerrinnen- und Pfarrerausschuss hat in seinen Beratungen mehrere Lösungsoptionen erörtert. Dabei waren die folgenden Kriterien und Fragestellungen zur Bewertung maßgeblich:

- Durch welche Optionen werden ungleiche Behandlung und Ungerechtigkeit sowie Willkür ausgeschlossen (Gleichbehandlungsgrundsatz gem. Art 3, Abs. 1 GG)?
- Lässt sich ein Abweichen vom Gleichbehandlungsgrundsatz hinlänglich begründen?
- Gibt es weitere Rechtsgüter, die durch die eine oder andere Entscheidung berührt werden (z.B. Fürsorgepflicht des Dienstgebers, der Grundsatz von Treu und Glauben nach § 242 BGB, andere Rechte oder Pflichten)?
- Welche theologischen Einsichten und Traditionen sprechen für die eine oder andere Option?
- Welche sachlichen und pragmatischen Gründe sprechen für die eine oder andere Option?

4. Lösungsoptionen

4.1 Pfarrstellen werden grundsätzlich ohne Befristung vergeben.

- Die Option gewährleistet die größtmögliche Gleichbehandlung aller Pfarrerrinnen und Pfarrer.
- Ein Wechsel der Stelle wäre hier auch bei Funktionspfarrstellen in der Regel allein ins Ermessen des/der Stelleninhaber/in gestellt. Die Beauftragung auf Lebenszeit würde höchstens begrenzt durch den Fall der Nichtgedeihlichkeit (§ 66 PfdG) oder durch ein „dienstliches Interesse“ (§ 62 PfdG).
- Diese Option könnte die in manchen Arbeitsbereichen durchaus notwendige Kontinuität des Dienstes gewährleisten und würde zuverlässige Arbeitsstrukturen für die Betroffenen und ihre Angehörigen schaffen.
- Diese Option orientiert sich an den rechtlichen Ausformungen des Gemeindepfarramts (Unversetzbarkeit, Lebenszeitprinzip) und gewährleistet die Freiheit der Wortverkündigung und des Amtes auch für die funktionalen Dienste.

- Allerdings ist ein zu langes Verbleiben einer/eines Pfarrers/in dem Dienst nicht immer zuträglich. Jeder Dienst lebt davon, dass er durch neue Personen neue Impulse erhält, auch der Pfarrdienst in der Gemeinde.
- Bestehen keine äußeren Anreize wie bei dieser Option, dann verbleiben Pfarrer/innen gelegentlich auch länger als dem Dienst zuträglich ist in einer Pfarrstelle.

4.2 Alle Pfarrstellen werden grundsätzlich nur mit einem befristeten Dienstauftrag vergeben.

- Auch in dieser Option ist ein größtmögliches Maß an Gleichbehandlung gewährleistet.
- Ein zu langer Verbleib auf einer Pfarrstelle würde mit einer generellen Befristung vermieden.
- Attraktive Stellen würden häufiger ausgeschrieben, so dass jede/r eine Chance hätte, sich zu bewerben, ganz egal ob es sich dabei um Gemeindepfarrstellen oder Funktionspfarrstellen handelt.
- Eine Befristung auch der Gemeindepfarrstellen böte für Pfarrer/innen wie für Gemeinden eine Gelegenheit zu einem „Wechsel mit Anstand“.
- Eine generelle, allgemein übliche Befristung von Dienstaufträgen müsste sich dann konsequenterweise auch auf die leitenden Ämter unserer Kirche beziehen.
- Allerdings müsste bei dieser Option durch geeignete Maßnahmen die Freiheit der Wortverkündigung und des Amtes sichergestellt werden.
- Insbesondere bei Gemeindepfarrstellen dürfte die Entscheidung über den Verbleib in der Pfarrstelle oder den Wechsel nicht allein in das Ermessen des Kirchenvorstands gestellt werden, sonst könnte der Dienstgeber seine Fürsorgepflicht gegenüber den Dienstnehmern/innen nicht in der gebotenen Weise wahrnehmen, wie die jüngste Rechtsprechung aus der EKHn gezeigt hat.
- Die in manchen Funktionspfarrämtern erforderliche Kontinuität könnte nur bedingt gewährleistet werden.
- Im Zusammenhang mit der Einführung von Personalbudgets in den Schulen könnte eine Befristung der Schulpfarrstellen über kurz oder lang zum Wegfall von Gestellungsverträgen und damit von Refinanzierungsmöglichkeiten der Stellen führen. Mit den Ländern Hessen und Thüringen müssten geeignete Vereinbarungen getroffen werden, die verhindern, dass Gestellungsverträge für Pfarrer/innen im Schuldienst wegfallen, nur weil die Anteile für die Versorgungsbezüge der Pfarrer/innen diese Stellen das Personalbudget der Schulen mehr belasten als Honorarverträge oder normale Lehrerstellen. Eine Befristung von Schulpfarrstellen könnte damit auch die Abdeckung mit Religionsunterricht vermindern.
- Der dann häufigere Wechsel der Stelle würde für Pfarrerinnen und Pfarrer und deren Familien eine erhebliche Belastung bedeuten.
- Hohe Flexibilität und Mobilität sind zwar wünschenswerte Softskills, die jedoch nicht immer mit der Inhalten und Zielen der Kirche im Einklang stehen.

4.3 Umwandlung von weitergehenden Aufträgen in Funktionspfarrstellen

- Diese Option böte zumindest eine rechtliche Gleichbehandlung mit anderen funktionalen Diensten.

- Außerdem würde mit einer Umwandlung der weitergehenden Aufträge in Funktionspfarrstellen die notwendige (zahlenmäßige) Klarheit für die Personalplanung der Landeskirche (Pfarrstellenanpassung) geschaffen.
- Allerdings hätte die Umwandlung auch eine Reihe von negativen Rechtsfolgen.
- Würden die Funktionspfarrstellen weiterhin befristet die Gemeindepfarrstellen jedoch nicht, dann verlören die bisherigen weitergehende Aufträge ihre ursprünglich intendierte Aufgabe der Absicherung von Gemeindepfarrstellen bzw. des Erhalts von vollen Dienstaufträgen für Gemeindepfarrer/innen.
- Es bestünde überdies die Schwierigkeit, das beim Auslaufen einer Befristung für die/den betroffenen Stelleninhaber/in eine neue Funktionspfarrstelle gefunden werden müsste, um ihr/ihm den bisherigen Stellenumfang garantieren zu können. Das Risiko allein den Pfarrern/innen aufzubürden, widerspräche der gebotenen Fürsorgepflicht des Dienstgebers.
- Eine Befristung auch der Gemeindepfarrstelle im Falle der Kombination von Gemeinde- und Funktionspfarrstelle durch eine/n Pfarrer/in widerspräche dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Diese Option ließe sich also nur umsetzen, wenn grundsätzlich alle Pfarrstellen nur befristet vergeben würden.
- Würde ein weitergehender Auftrag zum Dienst in einer Schule in eine Funktionspfarrstelle umgewandelt, dann könnte die Befristung der Funktionspfarrstelle den Bestand des Gestellungsvertrags gefährden (s.o. 4.2).

4.4 Befristung der Funktionspfarrstellen mit begrenzter Möglichkeit zur Verlängerung (Status quo)

- Die Option stellt den status quo dar. Sie bietet die Möglichkeit zum Wechsel und ermöglicht anderen Pfarrer/innen den Zugang zu einer Funktionsstelle.
- Die Option verhindert ein zu langes Verweilen einer/s Stelleninhaber/in/s auf einer Stelle.
- Allerdings gibt es derzeit keine einheitliche Befristungsregelung (s.o. 2), so dass eine Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Funktionspfarrstellen einerseits und den Z- bzw. K-Stellen andererseits besteht, die weder sachlich noch juristisch oder theologisch zu begründen ist.
- In vielen funktionalen Diensten ist überdies ein längerer Dienst durchaus sinnvoll, denn auch in anderen Einsatzgebieten als der Gemeinde gilt es für eine/n Pfarrer/in, komplexe Zusammenhänge zu durchschauen und sich Vertrauen und Respekt innerhalb des Einsatzgebietes zu erarbeiten.
- Eine Befristung von Schulpfarrstellen würde angesichts der Einführung der Budgetierung für die Schulen den Bestand dieser Stellen ernsthaft gefährden (s.o. 4.2).
- Außerdem schafft diese Option immer wieder Unsicherheiten und Belastungen für die Familien von Funktionspfarrern/innen.

4.5 Befristung von Funktionspfarrstellen mit unbegrenzter Möglichkeit zur Verlängerung

- Diese Option gewährleistet zumindest de facto eine Gleichbehandlung von Funktionspfarrern/innen und Gemeindepfarrern/innen mit weitergehendem Auftrag.
- Sie schafft sowohl für das dienstliche Umfeld als auch für die Pfarrfamilien die nötige Sicherheit.

- Gleichzeitig besteht hier die Möglichkeit zur Veränderung „unter Wahrung des Gesichts“ für beide Seiten.
- Man könnte mit dieser Option die Z- und K-Aufträge als Funktionsstellen behandeln, ohne die oben beschriebenen Risiken für Gemeinden und deren Pfarrer/innen (s.o. 4.3). So würde wenigstens dem Gleichbehandlungsgrundsatz für diese beiden Gruppen von funktionalen Diensten Genüge getan.
- Die Befristung von Funktionspfarrstellen mit unbegrenzter Möglichkeit zur Verlängerung setzt jedoch ein gut funktionierendes Personalmanagement mit regelmäßigen Personalentwicklungsgesprächen voraus.
- Der Fortbestand von Gestellungsverträgen für Schulpfarrstellen würde durch diese Option nicht über Gebühr gefährdet.
- Eine rechtliche Gleichbehandlung mit Pfarrern/innen im Gemeindedienst wird jedoch auch mit dieser Option nicht erreicht.
- Außerdem bleibt hier das Risiko eines zu langen Verweilens auf einer Funktionspfarrstelle, dem nur durch eine gute Personalführung vorgebeugt werden kann.
- Für andere Pfarrer/innen mit gleicher Qualifikation wird es schwieriger, in einen funktionalen Dienst zu wechseln, wenn es keine Begrenzung für Wiederbewerbungen gibt.

5. Empfehlung des Pfarrerinnen- und Pfarrerausschusses

„Der Gemeindepfarrer ist (...) unversetzbar.“

Dieser Rechtsgrundsatz des § 60, Abs. 1 PfdG gilt seit dem Mittelalter. Schon im Kanonischen Recht wurde diese Rechtsnorm festgehalten. Mit gutem Grund übernahmen die Reformatoren bei der Schaffung von Kirchenordnungen im landesherrlichen Kirchenregiment diesen Grundsatz, der bis in die Bestimmungen des neuen Pfarrdienstgesetzes der EKD Gültigkeit hat (§ 79, Abs. 2 PfdG-EKD). Diese Rechtsnorm stellt die Freiheit der Wortverkündigung und die Unabhängigkeit des Amtes sicher.

Der Pfarrerinnen- und Pfarrerausschuss (PA) spricht sich für die Beibehaltung dieses auch theologische gewichtigen hohen Rechtsgutes aus.

Für landeskirchliche Pfarrstellen sowie Kirchenkreispfarrstellen gelten derzeit andere Grundsätze. Hier ist eine Befristung grundsätzlich vorgesehen (§ 60, Abs. 2 PfdG). Über die Besetzung dieser Stellen entscheidet der Bischof (das bischöfliche Amt), und nicht ein Kirchenvorstand. Dadurch sind die Freiheit der Wortverkündigung und die Freiheit des Amtes strukturell gewährleistet.

Daher ist ein Abweichen vom Grundsatz der Gleichbehandlung (Art. 3, Abs 1 GG) mithin begründbar und zu rechtfertigen, wenn weitere sachliche Gründe für das Abweichen sprechen.

In der Regel wird die Befristung von Funktionspfarrstellen mit den Erfordernissen des Dienstes begründet. Daneben treten weitere Gründe wie etwa die Chancengleichheit für Pfarrer/innen mit gleicher Qualifikation, ebenfalls einmal zum Zuge zu kommen.

Mit dem dienstlichen Interesse lässt sich jedoch in vielen Fällen auch eine unbefristete Berufung in einen funktionalen Dienst begründen.

Außerdem wird implizit und explizit auch die These vertreten, das Gemeindepfarramt sei die Regel, der Dienst im Funktionspfarramt die Ausnahme, um die Befristung der Funktionspfarrstellen und damit die Rückkehr zum „Regel-Dienst“ zu begründen.

Der PA hat alle Gründe gegeneinander abgewogen und Vor- und Nachteile verschiedener Optionen gegenüber gestellt.

Im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie der genannten Vor- und Nachteile empfiehlt der PA Berufungen in den Funktionspfarrdienst weiterhin befristet auszusprechen, jedoch keine Begrenzung für Verlängerungen vorzusehen (s.o. 4.5).

Die Befristungen sind nach Ansicht des PA aneinander anzugleichen, wenn nicht wichtige Gründe dagegen stehen.

Durch dieses Verfahren ist es grundsätzlich auch möglich, weitergehende funktionale Aufträge von Gemeindepfarrstellen in wirkliche Funktionspfarrstellen umzuwandeln, ohne dadurch den Bestand der Gemeindepfarrstellen zu gefährden oder das Risiko eines befristeten Auftrags der/dem Pfarrer/in aufzubürden.

Der PA empfiehlt in diesem Zusammenhang auch, die Instrumente eines modernen Personalmanagement weiter auszubauen und durch geeignete Maßnahmen wie z.B. Personalentwicklungsgespräche/Jahresgespräche dafür Sorge zu tragen, dass ein im Interesse des jeweiligen Dienstes notwendiger personeller Wechsel ermöglicht wird, aber auch die erforderliche Kontinuität sowohl für den Dienst als auch für die Pfarrfamilien realisiert werden kann.

Das zuletzt Ausgeführte sollte im Übrigen auch für den Gemeindepfarrdienst Anwendung finden.

Neuberg, am 12.04.2011

Andreas Rohnke,

Vorsitzender

