

## „Die ganze Kirche muß sparen.“

Diese Ansicht vertreten die nordelbischen Pastorenvereine. Und aus dieser Sicht behandeln auch die Autoren unserer Herbst-Nummer ihre Themen:

Ernst-Ulrich Binder macht sich Gedanken über **„Gehaltskürzungen in der Volkskirche“**,

Jens Pörksen berichtet über die **„Personalentwicklungsplanung unter dem Aspekt sinnvollen Sparens“**

und Winfried Hohlfeld fragt, worum es in unserer Kirche geht, – um **„Sparen oder Haushalten?“**.

Nehmen Sie an der Diskussion teil!

Die FORUM-Schriftleitung freut sich über jede Zuschrift – auch zur vorigen Nummer.

Wenn Sie sich kurz fassen, drucken wir Ihren Brief nach Möglichkeit ab.

## Gehaltskürzungen in der Volkskirche

Die Angleichung der Gehälter und Löhne im Kirchlichen Dienst an die Einkommensentwicklung im gesamten öffentlichen Dienst hat einen automatisch steigenden Personalkostenanteil in den kirchlichen Haushalten zur Folge. Bei stagnierendem oder gar rückläufigem Kirchensteueraufkommen kommen die kirchlichen Finanzen in erhebliche Schwierigkeiten.

Daraus ziehen manche den schnellen Schluß, es müsse nun endlich mit der Steigerung der Gehälter ein Ende haben. "Einfrieren" der Gehälter auf dem heutigen Stand, Abbau der Personalnebenkosten (Beihilfen, Dienstwohnungsvergütungshöchstgrenzen, Beschaffungsdarlehen für dienstlich genutzte PKW, Mitfahrerentschädigung, Fahrtkostenersatz etc.), Streichung der Sonderzuwendungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld).

Diese Forderungen gehen von der Vorstellung aus, als ob der kirchliche Dienst einen Sonderstatus gegenüber anderem öffentlichen Dienst habe. Gleichzeitig wird jedoch mit allen Argumenten für die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Status der Kirche gestritten, wenn es etwa um den Kirchensteuereinzug oder um die Altersversorgung geht. Dabei kann doch nicht bezweifelt werden, daß die Kirche gegenwärtig durch ihre vielfältige Verflechtung mit staatlichen Funktionen den gleichen Mechanismen unterliegt, wie der andere öffentliche Dienst.

Erzieherinnen, Sozialarbeiter, Friedhofsmitarbeiter, Verwaltungsmitarbeiter u. v. a. orientieren sich u. a. auch am Vergütungsniveau der staatlichen Verwaltungen. Da die Kirche auf qualifizierte Mitarbeiter nicht verzichten will und kann, bleibt u

in diesen Berufen kein anderer Weg, als die allgemeine Gehaltsentwicklung mitzumachen. Diese Auffassung kam u. a. in dem realistischen Beschluß der Nordelbischen Synode zum Ausdruck, Tarifverträge abzuschließen. Eine Kürzung der Vergütungen wird es im Tarifbereich kaum geben können.

Bleiben die Pastoren. Sie haben eine besondere Stellung, als quasi-Kirchenbeamte einerseits und als kirchenleitende, das Berufsethos kirchlicher Mitarbeiter exemplarisch verkörpernde "Geistliche" andererseits. Von ihnen wird erwartet, daß sie in besonderer Weise ihren Dienst als "Berufung" auffassen und infolgedessen materielle Gesichtspunkte hintenanstellen.

Nun setzt das "rite vocatus" jedoch einen langen theologischen Studiengang voraus, der gleich hohe Ansprüche stellt, wie der Studiengang eines Juristen, Mediziners oder Philologen. Es wird niemand leugnen können, daß das Berufsziel dieser genannten Studierenden sich auch an den materiellen Aussichten orientiert. Würden Juristen oder Mediziner bei gleichbleibendem Studiengang ein gegenüber der Gesamtgesell-

schaft niedrigeres Einkommensniveau zu erwarten haben, würde die Nachfrage nach Studienplätzen in diesen Wissenschaften zurückgehen.

Es besteht also zweifellos eine Beziehung zwischen dem Entschluß, ein bestimmtes Studium zu beginnen, und der materiellen Absicherung, die das Studium eröffnet. Sollte das bei Abiturienten, die vor der Frage stehen, ob sie Theologie studieren sollen, völlig unerheblich sein?

Wenn also der Eindruck entstände, als ob der künftige "Arbeitgeber", der gleichzeitig noch das "Monopol" auf diesem Gebiet hat, jederzeit den materiellen Status zur Disposition stellen kann, werden sich nicht viele auf eine solche unsichere Zukunft einlassen wollen. Wie man an den vielen ehrenamtlichen Mitarbeitern der Kirche sieht, kann man schließlich auch seine "theologische" Berufung ehrenamtlich in der Kirche verwirklichen, gesellschaftlich aber im Kontext eines materiell gesicherten Hauptberufes leben.

Das ist die Wirklichkeit der Volkskirche.

"Volkskirche" bedeutet auch, daß das Einkommensniveau kirchlicher Mitarbeiter mit dem gesamten Einkommensniveau des Volkes verglichen wird. Nicht nur die Vergütungen im öffentlichen Dienst, sondern auch die in der freien Wirtschaft werden zum Vergleich herangezogen. Dort wird generell auch die 40-Stunden-Woche eingehalten, Überstunden und Feiertagsdienst werden extra vergütet, der Urlaub entspricht weitgehend dem im öffentlichen Dienst, 13. und 14. Monatsgehälter, Treueprämien und Betriebsdividenden bessern das Einkommen zusätzlich auf. Außerdem bemißt sich das Einkommen nach einer sehr differenzierten Qualifikationsskala.

Die Bemühungen der Gesamtgesellschaft zielen nach wie vor auf weitere Steigerungen des Einkommens bei gleichzeitiger Verminderung der Arbeitszeit. Die "Lebensqualität" hängt weitgehend von der Länge der Freizeit ab. Dort verwirklicht sich "der freie Mensch", den unsere Gesellschaft zum Inhalt und Ziel aller Ordnung proklamiert hat.

Wenn die Kirche sich also aus dem gesamtgesellschaftlichen Kontext lösen und eine "Dienstgemeinschaft" besonderer Art gründen will, in der die üblichen Maßstäbe für Einkommen und Freizeit nicht mehr gelten sollen, begibt sie sich auf einen Weg, der konsequent von der Volkskirche zur Randgruppe führen muß. Denn sie tritt aus der Solidargemeinschaft des Volkes aus und begründet eine elitäre Gemeinschaft. Ist es den heutigen volkscirchlichen Mitarbeitern zuzumuten, länger zu arbeiten, weniger zu verdienen und gleichzeitig die Freizeit der anderen "frohen Herzens" füllen zu helfen?

Diese Zusammenhänge außer acht zu lassen, hieße die Qualifikation der kirchlichen Mitarbeiter zu verschlechtern (Negativauslese) und den Mitarbeitermangel zu vergrößern.

Wollte die Kirche jedoch mit dem Verzicht auf mit denen der Gesamtgesellschaft vergleichbare Einkommen versuchen, "ein Zeichen aufzurichten", so muß das Ziel sehr deutlich definiert werden. Einfache

Zwei junge Pastoren aus Schwerte  
Die trugen auch nachts ihre Bärte;  
Denn jene bequemen  
Zum an- und abnehmen  
Verachteten sie als Gelehrte.

P.-G. Hoerschelmann

Sparappelle genügen dann nicht. Geht es der Kirche darum, allgemein aus einer "Anspruchsgesellschaft" eine "Dienstgemeinschaft" zu machen? Oder darum, einen vorbildlichen "alternativen" Lebensstil zu beginnen? Das würde eine gesellschaftliche Umwälzung größten Ausmaßes, um nicht zu sagen eine "Revolution" bedeuten, deren Forderung hochpolitisch ist und nichts geringeres als eine Umwertung aller Werte unseres Wirtschaftssystems zum Ziel hat. (Etwa im Sinne der Forderung des "Club of Rome", zur Abwendung der bei gleichbleibendem Lebensstil unausweichlichen ökonomischen und ökologischen Menschheitskatastrophe einen "fundamentalen Wandel der menschlichen Grundwerte und Einstellungen" zu schaffen.)

Will die Kirche mit Hilfe ihrer personalrechtlichen Entscheidungen einen solchen hochpolitischen Wandel einleiten? Soll die

zahlenmäßig kleine Gruppe der kirchlichen Mitarbeiter diesen Wandel exemplarisch vorleben, oder müßte dann nicht diese Zumutung allen Gliedern der Kirche gleichermaßen auferlegt werden?

Nur: Den Mitarbeitern kann man vielleicht Verzicht verordnen, während den freiwilligen Kirchenmitgliedern ein Verzicht nur "gepredigt" werden könnte!

Im Grunde kann also nur ein "revolutionärer" Wille Gehaltskürzungen hervorbringen, es sei denn, eine unmittelbare Notlage zwänge das ganze Volk zu einem Einkommensverzicht.

Da jedoch z. Zt. keine Veranlassung besteht, von einer wirtschaftlichen Notlage unseres Volkes zu sprechen, kann es gegenwärtig nur darum gehen, die Einkommenssituation der Kirche zu verbessern, damit sie ihrer volkskirchlichen Aufgabe weiter gerecht werden kann.

**Jens Pörksen**

## **Personalentwicklungsplanung unter dem Aspekt sinnvollen Sparens**

Ich bin von der Redaktion des FORUM gebeten worden als Vorsitzender des 2. Personalentwicklungsausschusses (PEP II) einen Artikel zu dem oben angegebenen Thema zu schreiben.

Ich tue das, obwohl ich mich in der Verlegenheit befinde, daß ich noch kaum Ergebnisse der Planung liefern kann und daß ich als Ausschußvorsitzender den Ergebnissen der Beratungen im Ausschuß, in der Kirchenleitung und in der Synode nicht vorgreifen darf.

Zunächst eine persönliche Bemerkung. Ich bin z. Zt. seit einem Jahr alleine als Pastor tätig in einer Landgemeinde mit 7 Dörfern und 5300 evangelischen Gemeindegliedern (über 6000 Einwohnern), mit 112 Hauptkonfirmanden und 90 Vorkonfirmanden und warte sehnsüchtig darauf, daß die 2. Pfarrstelle dieser Kirchengemeinde besetzt wird, daß von den 4! Examenskandidaten im Herbst einer nach Handewitt/Weding geschickt wird. So wie mir ergeht es sicher manchen von Ihnen. Wir freuen uns, wenn endlich 1981 die Zeit beginnt, in der eine größere Zahl junger Kollegen ins

Pfarramt kommt und die vielen Vakanzen besetzt werden können. Die Kirchenleitung hat daher beschlossen trotz angespannter Finanzlage die Ausbildungskapazität für Vikare von bisher 48 auf 68 Plätze pro Jahr zu erhöhen.

Ich gehöre zu denen, die sich über die angekündigten starken Theologenjahrgänge freuen und halte ängstliches Reden von einer Pastorenschwemme für verfrüht, ja für schädlich. Seien wir froh, daß wir aller Voraussicht nach bis 1985 alle vakanten Stellen in der nordelbischen Kirche hoffentlich werden besetzen können (vgl. dazu die anliegende neueste Statistik).

Aber werden wir die Besetzung auch nur der bereits vorhandenen Planstellen überhaupt insgesamt finanzieren können angesichts sinkender Gemeindegliederzahlen und einer ungewissen Entwicklung des Kirchensteueraufkommens?

Wie pessimistisch oder optimistisch man auch immer auf diese Frage antworten mag, es wird uns große Anstrengungen kosten, durch sparsames Haushalten in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und in der NEK, durch Verminderung von Ausgaben und Vermehrung von Einnahmen die vorhandenen Planstellen zu erhalten und wenn möglich außerplanmäßig neue Stellen zu schaffen. Es geht dabei ja keineswegs nur um Pfarrstellen, sondern mit der gleichen Dringlichkeit um die Planstellen für unsere Mitarbeiter: Diakone, Gemeindegliederinnen, Kirchenmusiker, Küster, Gemeindegewerkschaften, Erzieherinnen, Mitarbeiter in der Beratung, Verwaltungskräfte, Mitarbeiter in unseren Diensten und Werken usw. . .

Daß wir in den kommenden Jahren werden sparen müssen, wird allgemein eingesehen.

Aber bis sich alle Gesprächspartner in der NEK darüber verständigt haben, wo am sinnvollsten und effektivsten gespart werden kann, ohne daß der Auftrag unserer Kirche darunter leidet, wird noch sehr viel diskutiert werden müssen. Der Ausschuß PEP II hat sich die Mühe gemacht und alle Kirchenkreise besucht um vor Ort zu erfahren, welche Vorstellungen in den Kirchenkreisen bestehen zur Personalentwicklungsplanung und zur Finanzierung der Stellen. Es sind ja die Kirchengemeinden und Kirchenkreise, die über die weitaus größte Anzahl von Pfarrstellen und Planstellen für Mitarbeiter zu entscheiden haben. Ich beschränke mich nun im folgenden darauf einige Anregungen und Vorschläge von Kirchenkreisen zur Vermehrung der Einnahmen und Verminderung der Ausgaben an Sie weiterzugeben.

In manchen Kirchenkreisen könnten die vorhandenen Einnahmemöglichkeiten besser genutzt werden, z. B. bei der Fest-

setzung der Friedhofsgebühren, so daß kein Zuschuß aus der Kirchenkasse mehr notwendig ist; z. B. bei der Festsetzung der Pachteinnahmen aus den Ländereien oder bei der Höhe der Zuschüsse, die Kommunalgemeinden für die Arbeit in den Kindergärten und Schwesternstationen zahlen.

Auch Kirchengrundsteuern A und B könnten von den Kirchengemeinden wieder erhoben werden. Der Kirchenkreis Südtondern weist darauf hin, daß er immerhin

Es regnete einst in Flemlhude  
Dem Pastor es stark in die Bude.  
Er stieg auf das Dach  
Und sah sogleich nach  
Doch fand dort den Grund nicht  
der Gud(t)e. P.-G. Hoerschelmann

231.000 DM im Jahr aus diesen Steuern erwirtschaftet.

Projektbezogene Fördervereine und Förderkreise z. B. für Kirchenmusik, für Jugendarbeit, für besondere Projekte können gegründet werden und positive Ergebnisse erzielen.

Auch die Erhebung eines freiwilligen Kirchengeldes in den Kirchengemeinden, das für Zwecke der Gemeindefarbeit vor Ort bleibt, wird für möglich gehalten.

In manchen Kirchenkreisen wurde geklagt über oft zu hohe Ansprüche von Kirchengemeinden, Pastoren und Mitarbeiter, z. B. in bestimmten Bereichen der Gemeindefarbeit, bei Ausflügen, Bewirtungen usw.; auf dem Bausektor z. B. in der Ausstattung der Gemeinden mit Gebäuden, in den überhöhten Ansprüchen bei Renovierungen, bei Pfarrstellenwechsel usw. Mehrfach wurde betont, daß es in den Haushalten der Gemeinden und Kirchenkreise Möglichkeiten der Einsparungen gibt, wenn die Ansprüche auf ein vernünftiges Maß beschränkt werden.

Gespart werden könnte auch auf vielen Ebenen an Personal- und an Sachkosten bei der Produktion von bedrucktem Papier und von Vorschriften.

Gespart werden kann in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen durch das Ausschöpfen des großen Reservoirs möglicher ehrenamtlicher Mitarbeiter.

Gefragt wurde auch in einem Kirchenkreis, ob es nicht sinnvoll ist, daß die Einrichtung der Amtszimmer künftig wieder von den Pastoren selbst verantwortet und finanziert wird.

Dieses sind nur einzelne Anregungen. Jeder möge bei sich in seiner eigenen Gemeinde und in seinem eigenen Arbeitsbereich mit dem Sparen anfangen. Es hilft nicht viel, wenn wir den Schwarzen Peter immer an andere weitergeben.

Der Ausschuß hat das Bestreben, in der nordelbischen Kirche und in den Kirchenkreisen die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß bei einem größeren Personalangebot Pastoren und Mitarbeiter außerplanmäßig angestellt werden können. Eine solche außerplanmäßige Anstellung wird der ungewissen Entwicklung des Kirchensteueraufkommens und der Gemeindegliederzahlen besser gerecht als die Schaffung neuer ordentlicher Planstellen, die sich z. Zt. kaum jemand zutraut.

Für solche außerplanmäßige Anstellungen sind bereits in manchen Kirchenkreisen Fonds gebildet worden und wir selbst bemühen uns sehr darum, in der NEK einen entsprechenden Fonds zu bilden.

In mehreren Kirchenkreisen wurde der dringende Wunsch geäußert, Voraussetzungen für ein Teilzeitpfarramt zu schaffen. Dazu sind eine ganze Reihe von Fragen zu klären, die z. Zt. im Kirchenamt bearbeitet werden.

Ebenfalls angesprochen wurde von mehreren Kirchenkreisen die Frage des Dienstwohnungsrechtes, weil es finanziell gar nicht möglich ist, neue Pastoren anzustellen, wenn gleichzeitig für sie alle Pastorate neu gebaut werden müssen.

Ein dritter besonders umstrittener Komplex ist die Koppelung unserer Gehälter an die Tarife im öffentlichen Dienst.

Zu diesen drei wichtigen Komplexen: Teilzeitpfarramt, Dienstwohnungsrecht, Tarifentwicklung hat der Ausschuß aufgrund der Gespräche in den Kirchenkreisen sich Gedanken gemacht, die er in einem Bericht an die Kirchenleitung im Oktober zur Diskussion stellen möchte.

Wenn die Kirchenleitung der Auffassung ist, daß diese drei Komplexe weiter bearbeitet werden sollten, wird der Ausschuß in diesen wichtigen Fragen auch das Gespräch mit dem Pastorenausschuß und mit den Mitarbeitervertretungen suchen.

Wir sind der Auffassung, daß durch intensive Gespräche mit allen Verantwortlichen, Beteiligten und Betroffenen in der nordelbischen Kirche das Vertrauen wächst, durch das es zu einer gemeinsamen Willensbildung in Gemeinden, Kirchenkreisen, Diensten und Werken und in der gesamten nordelbischen Kirche kommt. Im Gespräch der vielen Partner in unserer großen nordelbischen Kirche lernen wir, aufeinander zu hören und was noch wichtiger ist, uns gegenseitig hörfähiger und hörbereiter zu machen für den Willen Gottes und die Sendung unseres Herrn Jesus Christus, in dessen Dienst wir alle stehen.

Jahr	1. theol. Examen, mittlere Prognose	Warteliste	2. theol. Examen	Überhänge/ Vakanzen
1980	60	—	(4)	— 190
1981	74	18	(38)	— 169
1982	84	34	48	— 131
1983	99	65	68	— 70
1984	85	82	68	— 10
1985	73	87	68	44
1986	71	90	68	99
1987	72	94	68	149
1988	76	102	68	199
1989	76	120	68	236
1990	79	131	68	273

## Winfried Hohlfeld

### Sparen oder Haushalten?

In der aktuellen kirchlichen Diskussion droht der Begriff "Sparen" den Begriff "Haushalten" zu verdrängen. Wir machen zwar Haushaltspläne, doch sie geraten uns eher zu Sparplänen — auch an der Haushalterschaft.

Nun darf man die finanztechnische und die praktisch-theologische oder exegetische Bedeutung des Begriffes "Haushalten" natürlich nicht beliebig durcheinander bringen.

Bei der Haushalterschaft im biblischen Sinne geht es zunächst um etwas ganz anderes als um Geld. Es geht (1. Petr. 4,10) um die vielfältigen Gnadengaben Gottes und (1. Kor. 4, 1) um Gottes Geheimnisse.

Auch im Gleichnis von den anvertrauten Pfunden (Luk. 19, 12 ff) ist nur bildlich vom Gelde die Rede. Immerhin gilt hier, daß wir handeln sollen. Und im Gleichnis vom ungerechten Haushalter (Luk. 16,1 ff) gilt dieser Aufruf zu entschlossenem Handeln erst recht. Ja, hier schließt er sogar unser praktisches Handeln in Geldangelegenheiten, unser Gebenkönnen (V. 9), unsere Treue (V. 10 - 12) und unsere Absage an den Mammon (V. 13) mit ein.

Durch diesen Befund wird eine Reihenfolge gesetzt: Beim christlichen Haushalten geht es zunächst nicht ums Geld. Wohl aber klammert es unser Verhalten in Geldangelegenheiten nicht aus. Es gestaltet unser Verhältnis auch zum Gelde neu. Es erlöst uns vom Scheffeln, vom Geizen und vom Sparen in diesem Sinne.

Zwar gehört auch die Treue in Geldangelegenheiten zum christlichen Haushalten;— Treue selbst im Geringsten und Treuepflicht selbstverständlich all denen gegenüber, die wir als Kirche in Lohn und Brot genommen haben. Doch es erhebt sich nicht bloß in dieser Zeit des wieder knapper werdenden kirchlichen Geldes die Frage, ob denn alle Anstellungsverträge und Bauaufträge, die wir in den letzten Jahren geschlossen bzw. vergeben haben, der Haushalterschaft über Gottes Gnadengaben dienen. Haben wir uns mit ihnen

zum Teil nicht auch einer dem Mammon huldigenden Gesellschaftsentwicklung angedient? Und wird es nicht Zeit, daß wir uns in korrekter Weise von einigen wieder lösen – und zwar aus anderen Gründen als um bloßer Einsparungen willen?

So wenig es beispielsweise beim Energiesparen – und auch unsere Umweltverantwortung gehört ja zur Haushalterschaft über Gottes Gaben und Geheimnisse hinzu – so wenig es also beim Energiesparen um bloße Einsparung von Heizkosten oder Förderung der Kunststofffenster-Industrie geht, so wenig sollen auch die übrigen kirchlichen Sparmaß-

nahmen im Dienste bloßer finanztechnischer oder wirtschaftlicher Erwägungen stehen.

Es geht um weit mehr. Denn Jesus ruft:

“Handelt entschlossen, fangt neu an!” Um der Schöpfung, der Erlösung und der Heiligung willen gilt es, einen neuen Lebensstil zu wagen – gerade auch im Leben der Gemeinden.

Die Maßstäbe dafür können wir uns nicht einfach von Haushaltsexperten setzen lassen. Sie allein wären damit überfordert. Darum ist jeder, der in der Kirche Verantwortung trägt, an seinem Platze zum Gebenkönnen, zur Treue und zur Absage an den Mammon herausgefordert.

---

Herausgegeben vom Pastorenverein Schleswig-Holstein – Lauenburg  
Vorsitzender: Pastor Hans-Peter Martensen, Lorentzendamms 41, 2300 Kiel 1  
Schriftleitung Pastor W. Hohlfeld, Gartenstraße 20, 2300 Kiel 1  
Herstellung Rendsburger Werkstätten - Werkstatt für Behinderte