Badische Pfarrvereinsblätter

Mitteilungsblatt des Evangelischen Pfarrvereins in Baden e. V.

www.pfarrverein-baden.de

Februar | 2/2020

Aus dem Inhalt:

Das Ende der „ACK-Klausel" im Arbeitsrecht?

Kirche im Dilemma: Abschied von der „ACK-Klausel" im kirchlichen Arbeitsrecht?

Das kirchliche Arbeitsrecht und die Kindertagesstätten – 20 Thesen

Neue Reihe: „Was uns eint?"

Wie kann ein Miteinander gelingen?

Zur Diskussion

Arbeitszeitbemessung im Pfarrramt?

Aus dem Pfarrverein

In memoriam

Liebe Leserin, lieber Leser!

Wie viel Privates darf ein Arbeitgeber, insbesondere ein öffentlicher von den Menschen, die für ihn arbeiten, verlangen und bekommen? Vielleicht ist das ein gemeinsamer Nenner der Beiträge, die wir Ihnen zum Lesen im neuen Pfarrvereinsblatt anbieten. Zwei Aufsätze drehen sich um die sogenannte ACK-Klausel und deren Fortbestand, zwei Beiträge behandeln den Pfarrbildprozess, einer davon die Frage nach der Arbeitszeit und im anderen bewertet die Pfarrvertretung den gesamten Pfarrbildprozess aus ihrer Sicht. Dazu finden Sie wie üblich einige Hinweise und auch einen Nachruf auf einen geschätzten Kollegen. Besonders möchten wir Sie auf die Fortsetzung unserer neuen Diskussionsreihe „Was uns eint?“ hinweisen.

Was Arbeit- oder Dienstgeber von „ihren“ Mitarbeitenden an Privatem verlangen dürfen, ist natürlich verschieden und auch die Verhältnisbestimmung zwischen privat und öffentlich hat sich in „postmodernen Zeiten“ stark verändert. Da entbirgt sich das Private via Twitter, Facebook und Whatsapp in vielfachen Halböffentlichkeiten, da verpuppt sich das Private in merkwürdigen intimen Hüllen, da verschwinden Grenzen und gleichzeitig werden andere Grenzen betonhaft aufrechterhalten. Und dabei gilt vielen der Glaube allemal als reine Privatsache. Selbst für unseren Herrn Jesus war die Abgrenzung und das Ineinander von privat („Und am Abend war er dort allein“, Mt 14, 23) und öffentlich („Als er aber das Volk sah, ging er auf einen Berg.“, Mt 5,1) eine dauernde Angelegenheit, so dass es wohl bis zu seiner Wiederkunft braucht, bis wir diese Frage gelöst haben werden. Bis dahin bleiben bekanntlich die drei Hilfsmittel aus 1. Korinther 13, 13, diese drei dürfen wohl auch für alle gelten, die auf verschiedenen Seiten an dem Einen arbeiten.

Wir wünschen Ihnen so viel Privates und Öffentliches, wie Ihnen gut tut.

Für die Schriftleitung:

Hinweis auf die übernächste Ausgabe

Das Thema der übernächsten Ausgabe 5/2020 haben wir aus aktuellem Anlass mit dem Thema der darauffolgenden Ausgabe getauscht.
Thema wird sein: „Quo vadis Volkskirche? Konsequenzen aus der Freiburger Projektion 2060“.
Die Nummer 6/2020 wird dann das Thema „Pfarrbildprozess“ haben.

Bitte senden Sie Ihre Beiträge am besten als Word-Datei

bis spätestens zum 20. März 2020

an die Schriftleitung.

Die kommende Ausgabe 3-4/2020 zum Thema „Auch 75 Jahre nach seinem Tod noch aktuell: Dietrich Bonhoeffer“ befindet sich bereits in Vorbereitung.

Vorstellung Catharina Covolo

Das Tandem ist wieder komplett. Mit Anfang des Jahres 2020 habe ich als Nachfolgerin von Andrea Knauber die Schriftleitung der Pfarrvereinsblätter übernommen.

Mit diesen Zeilen stelle ich mich Ihnen kurz vor: Mein Name ist Catharina Covolo, ich bin seit September 2018 Pfarrerin der Friedensgemeinde Weiherfeld-Dammerstock und mit einem Stellenanteil in der ev. Gemeinde Rüppurr (beide Karlsruhe) tätig.

Aufgewachsen bin ich im Nordwesten Deutschlands und nach dem Studium im Südwesten geblieben. Im Vikariat in Ettlingen und dem Probedienst in der Ortenau (Region Kehl) durfte ich die badische Landeskirche schon etwas besser kennenlernen und schätze neben den Wandermöglichkeiten und dem deutlich besseren Wetter vor allem die badische Offenheit und die an so vielen Orten selbstverständliche Ökumene.
Seit Juli 2016 bin ich Beisitzerin im Vorstand des badischen Pfarrvereins und übernehme nun in diesem Amt die Schriftleitung mit Jochen Kunath.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit Jochen Kunath und bin gespannt auf den Kontakt mit Ihnen und Ihre Beiträge, damit die Pfarrvereinsblätter weiterhin so lebendig und vielfältig bleiben!

Ihre

Catharina Covolo

Kirche im Dilemma: Abschied von der „ACK-Klausel“ im kirchlichen Arbeitsrecht?

Als die badische Landessynode im Jahr 2007 am denkbar prominentesten Regelungsort, nämlich der Grundordnung, die rechtstheologischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes festlegte (Artikel 89 GO), zeichneten sich europarechtliche Gewitterwolken noch nicht ab. Kräftig haben sie sich nun im Jahr 2018 niedergeschlagen, gewissermaßen in einem breiten Streifen zwischen Luxemburg und Erfurt.

Die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum kirchlichen Arbeitsrecht[1] – und sodann, den Ball aus Luxemburg aufnehmend, des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt[2] – hat die relative Gewissheit, die zuvor bestand,[3] gründlich verhagelt, wonach die Rechtslage in Deutschland und anderen EU-Mitgliedsstaaten aus europarechtlicher Sicht „ausdrücklich erlaube“, dass religiöse Organisationen von ihren Mitarbeitenden verlangen, „sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation zu verhalten“ (Artikel 4 Abs. 2 Satz 3 RL 2000/78/EG- Gleichbehandlungsrichtlinie).[4] Der EuGH hat nun die Messlatte höher gelegt, insbesondere hinsichtlich der Begründungsbedürftigkeit religionsbezogener Anforderungen im kirchlichen Dienst.

Was nun? Gerät die Kirche in die Defensive? Dürfen Konfession oder Religion der Bewerber bei der Anstellungsentscheidung, vom Pfarrdienst und Gemeindediakonat abgesehen, keine Rolle mehr spielen? So fragt Professor Dr. Uwe Kai Jacobs; er ist im Evangelischen Oberkirchenrat für Staatskirchenrecht zuständig und lehrt Kirchenrecht an der Evang.-Theol. Fakultät der Universität Mainz.

1.

Die evangelische Kirche befindet sich in einem Dilemma. Ihr eigenes Ethos und die von einem eher säkularen Blickwinkel geprägte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs liegen aktuell überkreuz. Zu den rechtstheologischen Schlüsselbegriffen des kirchlichen Arbeitsrechtes, also zum Ethos der evangelischen Kirche, gehört der Begriff der Dienstgemeinschaft. Dass die evangelische Kirche aufgrund des reformatorischen Prinzips des Priestertums aller Gläubigen ihre Ämter und Dienste grundsätzlich rein funktional versteht, liegt nahe; die Dienste als aufeinander bezogene Gemeinschaft zu verstehen, ebenso. Dies erklärt die – zuweilen kritisierte[5] – theologische Bedeutung des Begriffes „Dienstgemeinschaft“, mit der seine kirchenrechtliche Bedeutung korrespondiert:

> Ein Dilemma für die evanglische Kirche

„Die in der Kirche Mitarbeitenden bilden eine Dienstgemeinschaft und sind in ihrer Ausübung an den Auftrag der Kirche gebunden. Sie tragen die Mitverantwortung

dafür, dass er in den Gemeinden und in der Welt in rechter Weise erfüllt wird“ (Artikel 89 Abs. 3 GO).[6]
Die Grundordnung zieht diesen Gedanken konsequenterweise weiter aus und formuliert: „Die Anstellung im kirchlichen Dienst setzt die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland voraus. Die Landessynode kann durch Gesetz für bestimmte Dienste Ausnahmen zulassen. Das Gesetz bedarf der verfassungsändernden Mehrheit“ (Artikel 89 Abs. 5 GO). Diese Festlegungen waren der Landessynode also so wichtig, dass sie eine etwaige Änderung an eine Zweidrittel-Mehrheit (Artikel 59 Abs. 2 GO) gebunden hat.

Der Europäische Gerichtshof lässt sich auf diesen rechtstheologischen Kosmos nicht ein. Er argumentiert vielmehr arbeitsplatzbezogen. Danach dürfen, und zwar aus Gründen des Diskriminierungsverbotes, Nichtchristen von kirchlichen bzw. diakonischen Arbeitsplätzen nur dann ausgeschlossen, also nicht eingestellt werden, wenn der Arbeitsplatz **erfordert**, dass die betreffende Person Mitglied der Landeskirche bzw. einer ACK-Kirche[7] ist. Diese Auffassung kontrastiert mit der Wertung der Grundordnung in Artikel 100, der – im Anschluss an die Regelung in Artikel 89 Abs. 1 GO – zu den „weiteren Diensten der Verkündigung“ ausdrücklich Erzieherinnen und Erzieher in den evangelischen Kindertagesstätten zählt und damit verdeutlicht, dass es dabei um „Dienste geht, die an der Verkündigung der Kirche einen wesentlichen Anteil haben.“[8] Eine gewisse Parallele bietet das katholische Kirchenrecht: „Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“[9] Erzieherische Aufgaben werden mit katechetischen weitgehend in Parallele gesetzt.

Europäischer Gerichtshof kontrastiert badische Grundordnung

2.

Kirche im theologischen Dilemma: Wer in der evangelischen Kirche hat welchen Verkündigungsauftrag? Hat aus Sicht der badischen Grundordnung eine Erzieherin, die der römisch-katholischen Kirche oder der syrisch-orthodoxen Kirche angehört und in einem evangelischen Kindergarten arbeitet, an der „Verkündigung der Kirche“ keinen Anteil oder einen anderen Anteil als eine evangelische Erzieherin in der derselben Einrichtung? Und weiter: Wird „der Dienst der Verkündigung“ der evangelischen Erzieherinnen und Erzieher beeinträchtigt, falls es neben ihnen – wie so oft in der Praxis – auch fremdkonfessionelle Berufsträger in derselben Einrichtung gibt? Offenbar lautet die kirchliche Antwort: Nein. Sonst bedürfte es keiner ACK-Klausel[10], die ja die Mitarbeit anderer als evangelischer Christinnen und Christen in bestimmten Arbeitsfeldern der evangelischen Kirche, zum Beispiel den Kindergärten, erlaubt, und zwar ohne Rekurs auf irgendein Quorum, mit dem ein Mindestmaß an evangelischem Personal in der betreffenden Einrichtung garantiert würde. Auch dessen bedarf es also aus Sicht der evangelischen Kirche nicht.

Spielt aber die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche in der kirchlichen Einstellungspraxis keine ausschlaggebende Rolle und sieht die evangelische Kirche ihren Verkündigungsauftrag durch Beschäftigung Konfessionsfremder nicht gefährdet,[11] kann sie aus arbeitsgerichtlicher Sicht in Argumentationsnot geraten, will sie den Austritt aus der Drittkirche – oder den Austritt aus der evangelischen Kirche bei Über- bzw. Eintritt in eine andere ACK-Kirche – zum Anlass einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses nehmen.[12] Die Problematik ist seit langem bekannt.[13] Hier steht – aus säkularer Sicht konsequent gedacht – der Vorwurf des widersprüchlichen Arbeitgeberverhaltens im Raum.

> Ist eine Flut von Arbeitsgerichtsprozessen vorprogrammiert?

Kirche im Rechtsprechungs-Dilemma. Bricht nun auch der „ACK-Damm“? Was tun? Nichts tun ist freilich keine Option. Der Status quo ist durch das europarechtliche Judikat zu fragil geworden. Wer nichts tut, bürdet die Legitimationslast für korrekte Einstellungsvorgänge den jeweiligen kirchlichen Anstellungsträgern auf, also weitgehend den Kirchengemeinden. Wäre eine Flut von Arbeitsgerichtsprozessen programmiert? Das ist nicht auszuschließen, obwohl sich bislang keine Flutwelle ankündigt.

Viel wäre schon getan, wenn die Kirchen ihre Einstellungsgrundlagen, also auch ihre Loyalitätserwartungen in konfessioneller Hinsicht, hinreichend plausibilisierten. In Baden ist es mit einem bloßen Verweis auf die Vorschriften der Grundordnung nicht getan. Die Vorgaben der GO müssen mit einer dezidierten Begründung auf die konkrete Tätigkeit am jeweiligen Arbeitsplatz bezogen – quasi heruntergebrochen – werden.[14] Gleichwohl bindet das geltende Kirchenrecht die kirchlichen Körperschaften, mithin auch die Kirchengemeinden, solange es nicht geändert ist (Rechtsbindung der Kirche). Sie dürfen hiervon nicht abweichen, ebenso wenig von den konkretisierenden Vorschriften der Rahmenordnung, einem Kirchengesetz.[15]

Die Rahmenordnung aber könnte grundsätzlich nur im Einklang mit der GO weiterentwickelt werden, was heißt: Keine prinzipielle Abkehr vom Regelausnahmeverhältnis und dem Primat der Kirchenmitgliedschaft[16] – es sei denn, die Grundordnung (Artikel 89) würde gleich mitgeändert. Das gilt als hartes Brett, nicht nur formal, sondern auch inhaltlich, zumal rechtstheologische Grundlinien an vielen Stellen der GO sichtbar werden, die bei einer Änderung einer einzigen Passage mitbedacht werden müssen (Zusammenhangswirkung).

3.

Kein leichter Ausweg in Sicht? Gewiss lässt sich diskutieren, ob die Luxemburger Judikate das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach deutschem Staatskirchenrecht[17] ebenso tangieren wie das – dieses Recht grundsätzlich garantierende – europäische Vertragsrecht. Dessen Schutzschirm hat sich, um im Bilde zu bleiben, nicht als wasserdicht erwiesen.[18] Deshalb ist in Karlsruhe seit März 2019

eine Verfassungsbeschwerde der Diakonie Deutschland anhängig,[19] geht es doch im Kern um das kirchliche Selbstbestimmungsrecht als Verfassungsgut. Die kirchlichen Anstellungsträger in Baden benötigen allerdings rasch Rechtssicherheit. Sie können die weitere und unkalkulierbare Entwicklung der höchstrichterlichen Rechtsprechung schwerlich abwarten. Sie können ebenso wenig der Perspektive harren, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit in Baden-Württemberg eine Kasuistik mit eigener Dynamik entwickelt.

> Mit einer Regelung kann nicht allzu lange mehr abgewartet werden

Daher wird eine Änderung des landeskirchlichen Rechts im Laufe des Jahres 2020 immer wahrscheinlicher. Vielleicht wird es auf eine „Positiv-Liste“ hinauslaufen, also auf die Bezeichnung von solchen kirchlichen Einsatzfeldern und Arbeitsplätzen, die evangelisches Bekenntnis erfordern, und von anderen Einsatzfeldern, bei denen wenigstens christliches Bekenntnis verlangt wird, – und schließlich von anderen Tätigkeiten, die keine Religionszugehörigkeit verlangen. Dann würde die ACK-Klausel in konkretisierter Form „überleben“, gewissermaßen als ACK-Klausel „light“.

> Wie säkular kann es im kirchlichen Dienst zugehen?

4.

Und bis dahin? Der Evangelische Oberkirchenrat in Karlsruhe hat sich im Spätjahr 2019 auf eine Übergangsregelung verständigt, die er quasi im Vorgriff auf eine Gesetzesänderung praktiziert und die deren Ziele bereits in den Blick nimmt. Das gehört zur Kunst der Pragmatik. Die theologische Diskussion – was ist das Wesen des kirchlichen Dienstes? – wird damit aber nicht ersetzt. Diese Diskussion war bereits angestoßen worden, als es um die Entwicklung – oder Sicherung – des Dritten Weges in Baden ging. Das ist noch nicht lange her (2018).[20]

Die Argumente für den Dritten Weg und für die Mitgliedschaft in der evangelischen, mindestens einer christlichen Kirche als Basis der Mitarbeit im kirchlichen Dienst („aktive Kirchenmitgliedschaft“)[21] sind letztlich vergleichbar: Wie „bekenntnisfrei“, wie „säkular“ kann es im kirchlichen Dienst zugehen? Darf es evangelische Kindertagesstätten geben, in denen keine Evangelischen mitarbeiten, oder evangelische Sozialstationen, die ohne christliches Personal auskommen (müssen)? Wer bezeugt in Person das sogenannte evangelische Profil? Wie bezeugt es die Institution?[22] Nur über das Kronenkreuz der Diakonie als Signet neben der Eingangstür?[23] Wer gewährleistet, dass kirchliche und diakonische Einrichtungen das evangelische Profil – auch der Mitarbeitenden – vertiefen? Es drängt sich der Eindruck auf, dass die Diskussion – zu Zielen, Mitteln und Wegen – nicht richtig in Fahrt gekommen ist, vielleicht weil das Portfolio der Argumente Vielen sattsam bekannt vorkommt.

Lagerdenken und Verunsicherung haben sich offenbar breit gemacht, und die Argu-

mente werden nicht mehr „gewogen“, sondern nur „zugerechnet“: Spricht ein Konservativer oder ein Progressiver? Das verdunkelt den Weitblick. Wenn die Regelungen zum kirchlichen Dienst nicht mehr, wie es aber die GO erwartet (Vorspruch Absatz 6), „nah am kirchlichen Auftrag“ konzipiert sind (oder konzipiert werden), wenn die kirchlichen Anstellungsvoraussetzungen timide nachzeichnen, was als „noch durchsetzbar“ in der säkularen Gesellschaft gilt, dann kann das wehmütig als Rückzug kritisiert werden. Oder ist das „Update“ des kirchlichen Arbeitsrechtes „alternativlos“? Dann sei daran erinnert, was einer der „Klassiker“ des kirchlichen Arbeitsrechts, Reinhard Richardi, im Jahr 2016 ausführte:

„Was zu den beruflichen Anforderungen im kirchlichen Dienst gehört, darf – in den Grenzen des Willkürverbots – nicht der Staat bestimmen, sondern er muss dies den Kirchen überlassen.“[24]

Deshalb ist auch die badische Kirche gut beraten, das Kind nicht mit dem Bade auszuschütten. Ein völliger Verzicht auf eine ACK-Klausel ist nicht geboten, auch nicht staatskirchenrechtlich. Es wird eher um kirchenrechtliches „Feintuning“ gehen, um Begründungszusammenhänge und damit zu allererst um Theologie, um Fragen von Kirchenbild und Kirchenauftrag. Ob in diesem Zusammenhang das Spannungsverhältnis zwischen Artikel 89 Abs. 5 (bereichsspezifische Ausnahmen) und Artikel 100 GO (Weitere Dienste der Verkündigung) aufgelöst werden sollte, wäre zu überlegen. Mit Pragmatik allein wird es auf längere Sicht nicht getan sein. Das Richardi-Diktum entlässt die Kirchen nicht aus der Pflicht zur nachvollziehbaren und widerspruchsfreien Argumentation.

> Ein völliger Verzicht auf die ACK-Klausel scheint nicht geboten

Uwe Kai Jacobs, Karlsruhe

---

1 EuGH, Urteil vom 17.04.2018, Az. C-414/16 („Egenberger“), www.curia.europa.eu, Randnummer 63 ff.; Zusammenfassung des Urteils in: Zs. Kirche und Recht (KuR) 2018, S. 191 f. (Felix Hammer); vgl. zudem EuGH, Urteil vom 11.09.2018, Az. C-68/17 („Chefarzt“).

2 BAG, Urteil vom 25.10.2018, Az. 8 AZR 501/14 („Egenberger“).

3 Hans Michael Heinig, Loyalitätsobliegenheiten, in: Ders./Hendrik Munsonius (Hgg.), 100 Begriffe aus dem Staatskirchenrecht, 2. Aufl., Tübingen 2015, S. 170-175 (174).

4 Ebd.

5 Friedhelm Hans, Dienstgemeinschaft, in: Pfälzisches Pfarrerblatt 12/2019, S. 386-397; Christian Grethlein, Evangelisches Kirchenrecht, Leipzig 2015, S. 180 f. (mit vergleichbaren Argumenten).

6 Vgl. auch §§ 1 Abs. 3 und 10 Rahmenordnung (Baden) sowie: Uwe Kai Jacobs, Dienstgemeinschaft, in: Hans Michael Heinig/Jens Reisgies (Hgg.), 100 Begriffe aus dem evangelischen Kirchenrecht, Tübingen 2019, S. 37-40; Ders., Kirchliche Dienstgemeinschaft – Grundlagen und Inhalte, in: ZMV 2017, S. 23-26.

7 Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen.

8 Jörg Winter, Randnummer 1 zu Artikel 100, in: Ders., Die Grundordnung der Evangelischen Landeskirche in Baden. Kommentar für Praxis und Wissenschaft, Köln 2011 (2. Aufl. in Vorb.). In der „alten“ GO 1958/2006 war insoweit nur von „weiteren Diensten am Nächsten und der Gesellschaft“ die Rede (§ 67 Abs. 1 GO a. F.).

9 Art. 3 Abs. 2 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO).

10 Buchstabe A Ziffer 2 a VV-RO (Baden); im EKD-Recht: § 3 Abs. 2 „Loyalitätsrichtlinie“.

11 Vgl. auch § 4 Abs. 2 Satz 2 Rahmenordnung.

12 Vgl. § 12 Abs. 1 Rahmenordnung.

13 LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.09.2004, veröffentlicht in: Entscheidungen in Kirchensachen 46, S. 161-164.

14 Vgl. Anne-Ruth Wellert, Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen, in: Heinig/Reisgies, wie Anm. 6, S. 9-11 (11).

15 Kirchliches Gesetz über das Dienstverhältnis der kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes (Rahmenordnung).

16 Das ist kein badisches Sonder-, sondern kirchliches Allgemeingut, vgl. §§ 2 und 3 Einstellungsgesetz EKHN, § 1 d KAO Württemberg, § 5 Abs. 1 AVO Erzdiözese Freiburg/Art. 3 GrO Verband der Diözesen.
17 Art. 140 GG/137 WRV. Zum Thema vgl. Peter Unruh, Zur Dekonstruktion des Religionsverfassungsrechts durch den EuGH im Kontext des kirchlichen Arbeitsrechts, in: Zeitschrift für evang. Kirchenrecht 64 (2019), S. 188-215.
18 Vgl. Hendrik Munsonius, 100 Jahre Religionsverfassungsrecht in Deutschland, DPfBl 8/2019, S. 437-441 (439). Der Beitragstitel wirkt missverständlich. Religionsverfassungsrecht als Reformationsfolgenrecht gibt es seit dem 16. Jahrhundert. Munsonius geht es um das geltende Recht.
19 Sie wendet sich gegen das Urteil des BAG vom 25.10.2018 in der Sache „Egenberger", das die Spur des EuGH-Urteils (bei Grundrechtskollision?) vertiefte. Beschwerdeführerin ist das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.
20 Vgl. Uwe Kai Jacobs, Dritter Weg von Kirche und Diakonie in Baden: Der aktuelle Stand, Badische Pfarrvereinsblätter 3-4/2018, S. 63-69.
21 § 1 Abs. 1 Satz 2 Rahmenordnung.
22 Anforderungen an die Institution bzw. an den kirchlichen Arbeitgeber nennt z. B. § 2 Abs. 2 und Abs. 3 „Loyalitätsrichtlinie" EKD. Vgl. für Baden die Broschüre der Diakonie: Das Profil evangelischer Kindertageseinrichtungen in Baden, aktual. Aufl. 2019.
23 Einen Ausblick geben Konrad Dabrowski/Antje Weirauch, Tagungsbericht: Identität und Profil kirchlicher Einrichtungen im Licht europäischer Rechtsprechung, Ruhr-Universität Bochum 10.04.2019, in: Zs. Kirche und Recht 2019, S. 96-98.
24 Reinhard Richardi, Im Labyrinth des Mehrebenenrechts, NJW – aktuell 35/2016, S. 3.

Das kirchliche Arbeitsrecht und die Kindertagesstätten – 20 Thesen

Markus Engelhardt ist Dekan im Kirchenbezirk Freiburg. Angesichts von sinkenden Mitgliedszahlen der evangelischen Kirche und zunehmendem Fachkräftemangel, auch im Bereich der evangelischen Kindertagesstätten, stellt er in 20 Thesen Überlegungen zum Verhältnis von Kirchenmitgliedschaft und Angestelltenverhältnis an. Dabei berühren seine Thesen auch das grundsätzliche Verständnis des Kirchenrechts und die Motivation der Kirchen, Kindertagesstätten zu betreiben.

1. Das kirchliche Recht ist als „Recht der Gnade“ (Karl Barth) kein weltliches Recht, sondern ein Recht *sui generis*. Nach evangelischem Verständnis setzt es kein überzeitlich-metaphysisches „Naturrecht“ voraus. Es gilt aber auch für evangelisches Kirchenrecht das berühmte sog. Böckenförde-Diktum: Es „lebt von Voraussetzungen, die es selber nicht garantieren kann“. Evangelisches Kirchenrecht muss biblisch-theologisch herleitbar und an „Schrift und Bekenntnis“ überprüfbar und revidierbar sein.

2. Der bundesdeutsche Staat trägt diesem kirchlichen Selbstverständnis insoweit Rechnung, als er, im Unterschied zu laizistischen Ordnungen wie in Frankreich, das Verhältnis zwischen „negativer“ und „positiver“ Religionsfreiheit in einer fein ausdifferenzierten Balance zu halten versucht. So hat sich die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes über Jahrzehnte vergleichsweise „kirchenfreundlich“ gestaltet. Im Sinne der „positiven“ Religionsfreiheit erkennt das deutsche Staatskirchenrecht die Kirchen als Körperschaften des öffentlichen Rechts an und gesteht ihnen das verfassungsmäßig verbriefte Recht zu, ihre inneren Angelegenheiten weitgehend autonom zu regeln. Der Satz „Jede Religionsgemeinschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ wurde aus der Weimarer Reichsverfassung unverändert ins Grundgesetz übernommen.

> Feine Balance zwischen negativer und positiver Religionsfreiheit

3. Diese ursprüngliche, nach der Ablösung der landesherrlichen Kirchenregimente vor 100 Jahren von der WRV neu geschaffene, Verfassungslage hat sich mit dem Inkrafttreten des Grundgesetzes zunehmend gewandelt. Der o.g. Art. 137 WRV war ursprünglich überaus kirchenfreundlich, weitgehend staatsautonom, intendiert. Dem gegenüber sieht das Grundgesetz die für uns als Selbstverständlichkeit in Anspruch genommene Durchdringung aller Lebensbereiche durch *grundrechtliche Verbürgungen* vor.

Diese waren „Weimar“ noch ziemlich unbekannt. Für fast alle gesellschaftlichen Bereiche, die eigene Organisationsstrukturen hatten – vom öffentlichen Dienst über Schulen, Hochschulen, Wehrdienst, Strafvollzug u. a. –, nahm man zu Weimarer Zeiten an, dass es sich um Sonderstatusverhältnisse handelt, denen keine Grundrechtsberechtigung, sondern allenfalls eine Art Grundrechtsverpflichtung eigen sei. Die Autonomie der Kirchen wurde in diesem Kontext als eine sehr umfassende verstanden.

Umfassendes Verständnis der kirchlichen Autonomie

4. Aus der autonomen Regelung ihrer Angelegenheiten wurde nach 1949 und dem Inkrafttreten des Grundgesetzes mehr und mehr eine „praktische Konkordanz“. Die institutionelle Garantie der „positiven“ Religionsfreiheit stößt dort an ihre Grenzen, wo der Schutzbereich der übrigen Grundrechte beginnt („negative“ Religionsfreiheit). Das scheint mir ein erheblicher Unterschied in der Verfassungswirklichkeit des Jahres 2019 im Vergleich zur Situation von 1919 zu sein. Das BVerfG hat über Jahrzehnte die Kirchenautonomie wohlwollender und großzügiger ausgelegt, als dies nach dessen eigener Grundrechtsdogmatik eigentlich geboten gewesen wäre. Das hat sich zuletzt in dem viel diskutierten sog. Chefarzt-Urteil des EuGH (die betr. Entscheidung des BVG von 2014 konterkarierend) gezeigt: Das Verlangen einer Kirchenzugehörigkeit bei Stellenausschreibungen sei nur dann erlaubt, wenn dies für die Ausübung der Tätigkeit eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ darstelle, was von *staatlichen Gerichten* überprüfbar sei. Diese Entscheidung liegt m. E. voll auf der Linie einer grundrechtlichen Durchdringung des früher für weitgehend autonom gehaltenen Kirchenbereichs.

5. Als Konsequenz aus dem EuGH-Urteil zieht die Badische Landeskirche – im Unterschied zu anderen Landeskirchen – im Blick auf ihre Kindertagesstätten (derzeit) diese Rechtsauffassung: Die von der Landessynode beschlossene „Stärkung des evangelischen Profils“ kirchlicher Kitas hat zur Voraussetzung, dass die Arbeit pädagogischer Fachkräfte so „wesentlich“ ist, dass die Kirchenmitgliedschaft von Fachkräften eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ darstellt. Nur innerhalb dieser Grenze belässt das besagte EuGH-Urteil den Kirchen noch eine arbeitsrechtliche Autonomie.

6. Die Juristendiktion ins Binnenkirchliche übersetzt: Die Landeskirche weist die Tätigkeit pädagogischer Fachkräfte in Kitas dem erweiterten Bereich der *Verkündigung* zu und behandelt diese – zumindest rechtlich – in einer Analogie zur Tätigkeit von Pfarrer*innen, Diakon*innen und Kirchenmusiker*innen. Würden auf diesem Hintergrund nun konfessionslose Fachkräfte in kirchlichen Kitas eingestellt, dann

würden – diese Befürchtung scheint im EOK zu bestehen – Präzedenzfälle geschaffen, die bis dahin führen können, dass sich examinierte Theolog*innen, die nicht Mitglied der Kirche sind, ins Pfarramt einklagen.

7. Wenn die Landeskirche an dieser Rechtsauffassung festhalten will, dann müsste für die konkrete Tätigkeit einer Fachkraft in einer evangelischen Kita ggf. nachgewiesen werden, dass diese Tätigkeit eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte“ berufliche Anforderung darstellt. Die kirchenpolitische Positionierung der Synode, Elementarpädagogik sei Verkündigung analog zum Pfarr- oder Diakon*innenberuf, steht aber nach Einschätzung vieler Juristen arbeitsrechtlich auf dünnem Boden.

Die Kirchenzugehörigkeit als Kriterium für die Breite der Kita-Einrichtungen?

8. Im Zuge der sich durch den Fachkräftemangel (in Freiburg kommen 14 freie Stellen auf eine Fachkraft!) zuspitzenden personellen Versorgungssituation im Kita-Bereich wird es erwartbar zu arbeitsgerichtlichen Verfahren kommen, die eine Klärung der Konfessionsanforderung zum Inhalt haben. Es wäre dann kirchlicherseits in solchen Verfahren nachzuweisen, dass anhand des Erziehungsprofils, der Stellenanforderung und des Curriculums die Kirchenzugehörigkeit eine wesentliche Anforderung für die zu besetzende Stelle ist. Es sei nur vorsichtig die Frage angedeutet: Können wir dies ehrlicherweise für die Breite unserer Kita-Einrichtungen behaupten?

9. In der Kirche halten wir gerne die Devise hoch: Wo „evangelisch“ draufsteht, muss auch „evangelisch“ drin sein! – Dies ist innerkirchlich selbsterklärend und auf der Linie der o.g. Ausrichtung des deutschen Staatskirchenrechtes auch legitim. Es sollte trotz der fortschreitenden Entkirchlichung nicht preisgegeben werden. Es ist auch in den säkularen Bereich hinein plausibel zu machen. Denn: Wer im öffentlichen Dienst arbeitet, muss einen Eid auf die Verfassung leisten. Wer in einer Waldorf-Kita arbeiten möchte, muss den Grundsätzen der Waldorfpädagogik zustimmen und sie vertreten. Dies ist dem „gesunden Menschenverstand“ vermittelbar.

10. Was dem gegenüber inzwischen *nicht* mehr plausibel zu machen ist: dass hieraus im Blick auf kirchliche Einrichtungen auch die Bedingung der *Kirchenmitgliedschaft* abgeleitet wird. Bei uns in Freiburg hat es sich zuletzt in Diskussionen und Briefwechseln mit vielen empörten Kritikern einer entsprechenden Entscheidung in einer unserer Kitas, die öffentlich stark beachtet wurde, überdeutlich gezeigt: Es wird ein klarer Unterschied gemacht zwischen der (unstrittigen) Anforderung einer inneren Loyalität zu den Grundsätzen des Anstellungsträgers einerseits und der Anforderung der Kirchenmitgliedschaft anderer-

seits. Diese wird mehrheitlich inzwischen nicht mehr als unerlässliches äußeres Zeichen für die innere Loyalität angesehen.

11. Es ist m. E. nicht von der Hand zu weisen, dass diese veränderte Haltung der öffentlichen Meinung eine gewisse Plausibilität hat. Muss doch auch der den Eid auf die Verfassung leistende öffentliche Bedienstete deshalb nicht deutscher Staatsbürger sein, so wenig wie eine die Waldorfpädagogik vertretende Fachkraft in der Waldorf-Kita deshalb Mitglied der „Christengemeinschaft" sein muss.

12. Hierzu eine theologische Bemerkung. Wer sagt, hier würden Äpfel mit Birnen verglichen, und was dem Staat oder anthroposophischen Einrichtungen recht sei, müsse der Kirche noch lange nicht billig sein, der verkennt, dass es nach evangelischem Kirchenverständnis, bei aller Bezogenheit beider Dimensionen aufeinander, keine Realidentität zwischen geglaubter (*ecclesia invisibilis*) und empirisch vorfindlicher Kirche (*ecclesia visibilis*; Kirche als Organisation) gibt. Wer eine solche postuliert und von daher die Mitgliedschaft in der Kirche als Körperschaft öffentlichen Rechts zur *conditio sine qua non* der Gliedschaft am Leib Christi erhebt, der begibt sich auf den Boden eines katholischen Kirchenbegriffs. Es gilt aber der altkirchliche Grundsatz: *semel bapticatus, semper bapticatus!* Dieser könnte aus meiner Sicht für die konkrete Diskussion im Kita-Bereich fruchtbar gemacht werden.

Semel bapticatus, semper bapticatus

13. „Politik beginnt mit dem Wahrnehmen der Wirklichkeit". Der Satz von Franz Müntefering ist auch für Kirchenpolitik nützlich. Die Wirklichkeit heute ist, dass der Satz „Wer bei der Kirche arbeitet, muss einer Kirche angehören" nicht nur theologisch zumindest diskussionswürdig ist, sondern v. a. empirisch seine Plausibilität verloren hat. Er ist nach meiner Erfahrung nur noch in einem engeren innerkirchlichen Milieu vermittelbar. Gleiches gilt für die gelegentlich geäußerte Meinung, dass, wenn Eltern nicht wollten, dass in einer Kita christliche Inhalte vermittelt werden, es ihnen frei stehe, ihr Kind in einer anderen Kita anzumelden. Beide Sätze klingen prima vista in sich logisch, sind aber realitätsfern geworden. Eltern entscheiden bei der Wahl einer Kita nur selten nach inhaltlich-pädagogischen Kriterien, sondern pragmatisch: nach räumlicher Nähe, Öffnungszeiten, Gruppen etc. Wenn es da für sie „passt", ist es den meisten Eltern ziemlich egal, ob der Kita-Träger evangelisch, katholisch, kommunal, betrieblich, anthroposophisch, linksautonom, esoterisch oder sonstwie ausgerichtet ist.

14. Die Landeskirche, d. h. die Landessynode steht m. E. vor der Frage, noch einmal grundlegend(er) zu klären, was es vor dem Hintergrund der skizzierten gesellschaftlichen und in deren Folge rechtspolitischen Entwicklung

eigentlich bedeutet, wenn die Kirche Kitas betreibt. Hier müsste die Benchmark *Stärkung des evangelischen Profils* gründlicher durchdacht werden. Was heißt „evangelisches Profil“ bei Kindertagesstätten? Heißt es, dass die Elementarpädagogik in kirchlichen Kitas teil hat an der missionarischen Sendung der Kirche? Auf der bisherigen Linie der Badischen Landeskirche wäre dies eigentlich klar mit Ja zu beantworten. So weit so schlüssig. Die missionarische Dimension gehört zur DNA der Kirche Christi. „Mission ist der Herzschlag der Kirche. Eine Kirche, die missionsvergessen wird, bekommt Herzrhythmusstörungen.“ Dies sind Worte eines renommierten Theologen, der evangelikaler Orientierungen „unverdächtig“ ist: Eberhard Jüngel aus Tübingen, gesprochen auf der EKD-Synode 1999 in Leipzig.

Was heißt evangelisches Profil bei unseren Kitas?

15. *Aber:* Warum bekennt sich die Landeskirche für den Kita-Bereich nicht unzweideutig dazu? Das kirchenoffizielle Narrativ hierzu wirkt kleinmütig: Ja, wir wollen das evangelische Profil unserer Kitas stärken, und deshalb ist uns dies viel Geld wert! Nein, wir wollen natürlich nicht „missionarisch“ wirken! – Darin steckt eine Spannung.

Mit welchem Zweck betreibt Kirche Kitas?

16. Es ist zu vermuten, dass hinter der Scheu, das „evangelische Profil“ mit der missionarischen Dimension kirchlicher Arbeit in Verbindung zu bringen, die Sorge steht, dass dies mittelfristig die (weitgehende) *Finanzierung der Kitas durch die öffentliche Hand* gefährden könnte. Unser Gemeinwesen ist zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet; gerade in Freiburg ist der Gemeinderat seit Jahren sensibel, wenn es um Mittelvergaben an kirchliche Träger oder Organisationen geht, bei denen man „missionarische Aktivitäten“ wittert. Würde aber die kommunale Kita-Finanzierung zurückgefahren, wäre das System kirchlich betriebener Kitas in seiner Existenz bedroht.

17. Die inhaltliche Frage, die in der Landessynode zu klären wäre, ist: *Warum und zu welchem Zweck betreibt die Kirche Kitas?* Allein auf das Subsidiaritätsprinzip zu verweisen, würde zu kurz greifen. Die gängigen kirchlichen Antworten gehen in die Richtung von Glaubensvermittlung und Gemeindeaufbau. Aus kirchlicher Sicht ist das konsequent. Angesichts der weggebrochenen Weitergabe des Glaubens in den Familien bieten kirchliche Kitas eine der rar gewordenen Möglichkeiten, diesbezüglich noch „einen Fuß in die Tür“ zu bekommen. Zugleich steht dies in Spannung zur Rechtsauffassung des EuGH-Urteils und v.a. zu der genannten Haltung der öffentlichen Hand als Geldgeber. Wenn man aber das Finanzierungssystem nicht gefährden will, wäre es dann nicht konsequent und ehrlicher, wenn die Kirche sich von Glaubens-

vermittlung als Essential kirchlicher Elementarpädagogik verabschiedet?

18. Es wäre dann zu klären, ob und inwieweit auch eine allgemeiner gehaltene Wertepädagogik auf dem Boden der „abendländischen Tradition“ anschlussfähig an das „evangelische Profil“ ist. Dies würde sicherlich kontrovers diskutiert werden. Wie immer man dazu steht: Auf solcher Grundlage könnten auch in kirchlichen Kitas Fachkräfte eingestellt werden, die sich loyal zu den „Werten“ des Christentums erklären, ohne formalrechtlich Kirchenmitglieder sein zu müssen. Manche kirchlichen oder kirchennahen Einrichtungen, die rechtlich nicht Teil der verfassten Kirche sind (z. B. durchaus erfolgreich die Freiburger Stadtmission), praktizieren dies inzwischen so. Auch dieser Weg ist nicht ohne Risiken, weil man aufpassen muss, sich hier nicht auf das schlüpfrige Feld einer „Gesinnungsschnüffelei“ zu begeben. Aber es würde m. E. den Versuch lohnen.

19. Wenn wir dies (auch dafür gibt es ernstzunehmende Gründe) um der „Klarheit des kirchlichen Zeugnisses“ willen *nicht* wollen, bleiben m. E. zwei Optionen:
Entweder besteht die Landeskirche weiterhin darauf, dass diese Klarheit die Mitgliedschaft in der Kirche als Organisation impliziert – und geht dann mit der Folge um, dass es immer schwieriger wird, Fachkraftstellen noch besetzen zu können. Mittelfristig wird das wohl zu einem Zurückfahren des Engagements als Kita-Träger führen. – Oder die Kirche zieht sich bewusst aus der Elementarpädagogik zurück und investiert Kräfte, Personal und Mittel auf Feldern, wo die Klarheit des Zeugnisses leichter aufrecht zu erhalten ist.

20. *Tertium (non) datur?* Ich bin selbst unsicher. Ich wünsche mir eine breite und v. a. ehrliche Debatte über dieses komplexe und für direkt Betroffene leidvolle Thema.

Markus Engelhardt, Freiburg

Neue Reihe „Was uns eint?“

Unsere im letzten Pfarrvereinsblatt angekündigte neue Reihe zu theologischen Positionierungen in unserer badischen Landeskirche beginnt in dieser Ausgabe mit einem grundlegenden Beitrag des Dekans des Kirchenbezirks Karlsruhe-Land, Dr. Martin Reppenhagen, über die Frage, wie ein Miteinander verschiedener theologischer Richtungen gelingen könnte. In der nächsten Ausgabe wird unsere Reihe mit dem Blick auf das Verständnis von Wahrheit und Pluralität fortgesetzt.

„Wie gelingt das Miteinander unterschiedlicher theologischer und geistlicher Profile in unserer Kirche?“

Für Ende Mai 2019 hatte Landesbischof Jochen Cornelius-Bundschuh zu einem Fachgespräch „Kirche und Evangelikale Theologie“ eingeladen. Zu verschiedenen theologischen Topoi sollte es jeweils zwei Kurzimpulse unterschiedlicher Positionen geben, die zu einem Gesprächsaustausch führen. Zum Abschluss des Fachgesprächs wurde ich als Dekan des Kirchenbezirks Karlsruhe-Land gebeten, Überlegungen zum Miteinander unterschiedlicher Profile zu formulieren.

So liegt das Zentrum der badischen Erweckung auf dem Gebiet unseres Kirchenbezirks, was bis heute nachhaltige Spuren hinterlassen hat. Viele Gemeinden sowie Kolleginnen und Kollegen sind erwecklich geprägt bzw. haben eine große Offenheit für dieses kirchliche Profil, auch wenn sie sich selbst nicht unbedingt dieser Tradition zuschreiben würden. Des Weiteren gibt es Gemeinden vor allem in den Diasporagebieten, die sich eher als volkskirchlich-liberal bezeichnen würden. Dies zeigt sich auch bei den Kolleginnen und Kollegen, die ihren Dienst in diesen Gemeinden tun. Unterschiedliche theologische und geistliche Profilierungen zeigen sich hier, die in der regionalen und bezirklichen Zusammenarbeit wahrnehmend und wertschätzend aufgenommen werden. Dabei stellen sich viele Fragen des gemeindlichen und kirchlichen Dienstes jenseits unterschiedlicher oder durchaus auch gegensätzlicher Positionen gleichermaßen und werden geschwisterlich angegangen.

> Geschwisterliches Herangehen an gemeinsame Fragen jenseits unterschiedlicher Profile

Aus internationalen Kontakten im Rahmen des ÖRK sowie der evangelikalen Bewegung bringe ich die Erfahrung ein, dass in vielen evangelischen Kirchen außerhalb des mitteleuropäischen Raums mehrheitlich eine erweckliche Spiritualität mit ihrer starken Betonung einer praxis pietatis zu finden ist. Diese kann sich dann durchaus mit einer lutherischen Dogmatik und einer liberalen Ethik verbinden.

Aus diesen Erfahrungen sind die folgenden eher knappen Überlegungen für ein Miteinander unterschiedlicher theologischer und geistlicher Profile in unserer Kirche entstanden. Angesichts des Kontextes, für den diese Überlegungen angestellt wurden, haben diese einen gewissen Fokus auf erweckliche bzw. evangelikale Traditionen in un-

serer Kirche, lassen sich jedoch gewiss auch für das Miteinander anderer Profile heranziehen. Für die Veröffentlichung wurden die Überlegungen ergänzt und erweitert.

1. **„A Matter of Fact“ bzw. Wahrnehmung und Wertschätzung der Realitäten**: Die Evangelische Landeskirche ist als unierte Kirche eine plurale Volkskirche mit einer langen Tradition, verschiedene theologische Traditionen aufeinander zu beziehen. Dabei ist die badische Liberalität keine Bekenntnisliberalität. Sie ist als solche nicht notwendigerweise theologisch liberal, sondern liberal im umfassenden Sinne und damit freiheitlich mit Blick auf unterschiedliche theologische Strömungen. Darin besteht ihre Stärke und ihr Reichtum, denn auch Fromme wissen um ihre geistliche Heimat in ihr.

> Was für die einen Rettung der Kirche ist, ist für die anderen deren Untergang

2. **„In necessariis unitas, in dubiis libertas, in omnibus caritas“** (Augustin zugeschrieben): Bei manchen aktuellen Auseinandersetzungen könnte der Eindruck entstehen, dass wir dieses Leitmotiv verlassen haben. Was für die einen einer Rettung der Kirche gleichkommt, ist für andere deren Untergang. Gleichsam ist auch wahrnehmbar, dass das, was für die einen eher Notwendigkeiten sind, für die anderen Adiaphora bedeuten. Hier geschieht leicht, dass man aneinander vorbeiredet oder einander nicht ernst genug nimmt. Aus einem wachsamen Hören aufeinander – auf das, was dem anderen wichtig ist – kann sich ein gemeinsamer Weg und Einheit bei aller Verschiedenheit ergeben. Unerlässlich erscheint in diesem Zusammenhang, sich bei grundlegenden Fragen an einem *magnus consensus* zu orientieren.

> Entwickeln von Respekt vor divergierenden Auffassungen

3. **Toleranz** umfasst nach dem Philosophen Rainer Frost (Frankfurt/M) Elemente der Akzeptanz gleichwie der Ablehnung und Zurückweisung.[1] Konsens, ja nicht einmal Konvergenz werden eingefordert. Toleranz ist ja da geboten, wo eine andere Auffassung für falsch oder schlecht erachtet wird. Alles andere wäre Bejahung oder Indifferenz.
In aktuellen Auseinandersetzungen in Gesellschaft und Kirche entsteht dabei der Eindruck, dass Toleranz nur als Akzeptanz oder Zurückweisung gelingen kann. Hier gilt es, eine kreative Spannung aufrechtzuhalten und den Respekt vor divergierenden Auffassungen zu entwickeln. Damit verbieten sich wohlfeile Anathema-Rufe oder Moralisierungen von allen Seiten. Hier plädiere ich für die gute „alte“ protestantische Nüchternheit. Denn unser Erkennen bleibt Stückwerk, menschlicher Fehlbarkeit unterworfen. Nicht jeder theologische Streitpunkt ist für einen *status confessionis* geeignet oder im Sin-

ne eines Bekenntniskampfes zu führen. Ein theologisches Ringen wird ermöglicht, was selbst den Dissens samt Widerspruch beinhalten kann.

4. Auffällig ist, dass die **Geschichte der evangelikalen Bewegung** in Deutschland gern als Konfliktgeschichte aufgezeigt und auf „Kernprobleme der einzelnen Landeskirchen mit Evangelikalen“ bezogen wird.[2] So begegnet der Begriff *evangelikal* als „ein kirchenpolitisches Kampfwort innerhalb der deutschen Landeskirchen“ gleichwie als „Bezeichnung für eine Frömmigkeitshaltung des erwecklichen Typs, die Kirchengrenzen überschreitet.“[3] In dieser Spannung zwischen innerkirchlichem Kampfwort und frömmigkeitsphänomenologischer Beschreibung wird der Begriff bis heute gebraucht.

> Die Stärken der erwecklichen Tradition sind wichtige Beiträge für die Zukunft der Kirche

5. Dass es auch anders geht, zeigen die holländischen Praktischen Theologen Henk de Roest (Groningen) und Sake Stoppels (Amsterdam), die ohne jeglichen Alarmismus von der **„Evangelikalisierung in den Kirchen“** schreiben und damit die Hoffnung verbinden, dass die kleine Gruppe und der Wert, „den sie – sowohl für die einzelnen Gläubigen als auch für die Glaubensgemeinschaft als Ganzes – für den Gemeindeaufbau hat, auf die Agenda der Kirchenentwicklung“ gesetzt werden.[4] Was für die einen einer Bedrohung nahekommt, ist für die anderen mit der Zukunft von Kirche verbunden.

6. Eine Besinnung und Konzentration auf die **klassischen Stärken erwecklicher Tradition** mit einer ausgeprägten Schriftfrömmigkeit, einer dynamischen Evangelisations- und Missionspraxis mit deutlichen diakonischen Verknüpfungen sowie einer starken Verbindung von individueller und gemeinschaftlicher Glaubenspraxis sind m. E. wichtige Beiträge für die Zukunft unserer Kirche in gesellschaftlichen Umbrüchen und Schrumpfungsprozessen. Besonders eine „Kirche im Quartier“ bietet hier entsprechende Partizipationsräume.

7. Was meinen wir, wenn wir von ***evangelikal* oder *liberal*** sprechen? Sind es Abgrenzungs- oder gar kirchenpolitische Kampfbegriffe? Verallgemeinerungen oder Vereinfachungen führen nicht weiter. Ein präzises Hinschauen ist geboten. Ein sich an Sachfragen orientierender theologischer Diskurs wird ermöglicht. Hinzu kommt, dass es bereits in vielen Bereichen kirchlicher Praxis eine geschwisterliche und wertschätzende kollegiale Zusammenarbeit gibt!

8. **Mit überraschenden Wahrnehmungen rechnen!** Da gibt es sich selbst als eher liberal bezeichnende Kolleginnen, die mit ihren Gemeinden höchst missionarisch unterwegs sind, deren Gottesdienstbesuch überdurchschnittlich ist und gar von Frommen sehr geschätzt wird. Da gibt es evangelikale Kollegen, die sich zwar selbst

als missionarisch bezeichnen, in diesem Profil aber kaum wahrnehmbar sind, deren Gemeindeentwicklung sich nur schwerlich entfaltet.

9. Dass sich die Evangelische Landeskirche in Baden mit ihren Frommen zuweilen schwertut, ist nichts Neues. **Streitbare Pfarrer der Erweckungsbewegung** wie Henhöfer, Käß und Dietz gab es immer wieder. Nicht immer wird es möglich sein, wie im Katechismusstreit 1830-34 einen versöhnlichen Ausgang zu finden. Ein erstrebenswertes Leitmotiv bei allem Streit ist es allemal.

10. Aus gesamtkirchlicher Leitungsverantwortung ist profilierte, gesprächsfähige und auf Wagenburgen verzichtende Vielfalt zu fördern, die einer größeren Vielfalt von Menschen entsprechende Chancen bietet, das Evangelium zu hören und Heimat in der Kirche zu finden. Erstrebenswert wäre hier das Arbeiten an einer „**Kultur des gönnenden Vertrauens**“ (de Roest/Stoppels).

Verzicht auf Wagenburgen und eine Kultur des gönnenden Vertrauens

Die hier formulierten knappen Überlegungen erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Falls sie jedoch dazu anregen, miteinander ins Gespräch zu kommen, die eigene Position selbstkritisch oder vom anderen kritisch hinterfragen zu lassen und weitere Überlegungen folgen zu lassen, haben sie ihren Sinn erfüllt. Gewiss herausfordernd wäre es, diese Überlegungen an konkreten theologischen und geistlichen Fragen durchzuspielen. Oder es zeigt sich Kritik an den hier formulierten Überlegungen, die hoffentlich zu einem gemeinsamen Ringen und Austausch darüber führen, wie denn das Miteinander unterschiedlicher theologischer und geistlicher Profile in unserer Kirche gelingen kann. Dann wäre gewiss nicht wenig erreicht.

Martin Reppenhagen, Ettlingen

---

1 Vgl. Frost, Rainer, Toleranz, in: Düwell Marcus u. a. (Hg.), Handbuch Ethik, Stuttgart 3. Aufl. 2011, 529-534.

2 Bauer, Gisa, Evangelikale Bewegung und evangelische Kirche in der Bundesrepublik Deutschland. Geschichte eines Grundsatzkonflikts (1945 bis 1989), Göttingen 2012: 17.

3 Geldbach, Erich, Evangelikalismus. Versuch einer historischen Typologie, in Frieling, Reinhard (Hrsg.), Die Kirchen und ihre Konservativen. „Traditionalismus“ und „Evangelikalismus“ in den Konfessionen, Göttingen 1984, 52-83: 53f.

4 De Roest, Henk und Stoppels, Sake, Evangelikalisierung in den Kirchen. Zwischenbilanz zur Eröffnung einer Diskussion, Pastoraltheologie 101.2012, 260-279. Es ist gewiss nicht verfehlt, Henk de Roest als einen der bedeutenden Praktischen Theologen in den Niederlanden und als liberalen Theologen zu bezeichnen.

Arbeitszeit begrenzen – nur wie?

Im Rahmen des Pfarrbildprozesses fanden verschiedene Konsultationen zu einzelnen Fragen oder mit bestimmten Personengruppen statt. Am 13. Dezember letzten Jahres fand eine von der Pfarrvertretung initiierten und verantworten Konsultation zum Thema der Arbeitszeit im Pfarramt in Karlsruhe statt. Über das Ergebnis berichtet der Vorsitzende der Pfarrvertretung Volker Matthaei.

Die Frage der Arbeitsbelastung ist eine der häufigsten Problemanzeigen von PfarrerInnen – auch dann, wenn sie ihren Beruf grundsätzlich gerne ausüben. Die Pfarrvertretung hatte daher die Idee einer Konsultation zu diesem Thema in den Leitungskreis des Pfarrbildprozesses eingebracht und dort das Mandat zur Durchführung erhalten. Hintergrund dabei war das Wissen darum, dass das Thema auch in anderen Landeskirchen virulent ist und dass zwei Landeskirchen, die bayrische und die westfälische, bereits Modelle zur Arbeitszeitbegrenzung entwickelt haben. Das Ziel war es, diese Modelle und die damit gemachten Erfahrungen genauer anzuschauen. So haben Dorothea Gulba und Volker Matthaei gemeinsam mit Dagmar Kreitzscheck vom ZfS als Moderatorin eine ganztägige Konsultation zur Frage der Arbeitszeitbegrenzung am 13. Dezember 2019 in Karlsruhe organisiert.

> Zwei Landeskirchen haben schon Modelle zur Arbeitszeitbegrenzung entwickelt

Erfreulicherweise waren auch ReferentInnen aus den beiden Landeskirchen bereit, die Funktionsweise der Modelle und die damit gemachten Erfahrungen zu erläutern; aus Bayern konnten wir Dr. Stephan Seidelmann, den Koordinator der Handreichung zu den Dienstordnungen „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ sowie Corinna Hektor, die Sprecherin der Pfarrerkommission der ELKB (und damit Vorsitzende der Pfarrvertretung), unter uns begrüßen. Aus Westfalen kam Michael Westerhoff, der im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen für Personalentwicklung verantwortlich ist.

Dankenswerterweise hat auch die Leitungsebene unserer Landeskirche in hohem Maß die Bereitschaft gezeigt, sich dem Thema zu stellen; unter den Anwesenden waren Landesbischof Prof. Dr. Jochen Cornelius-Bundschuh, Synodalpräsident Axel Wermke, Personalreferentin Dr. Cornelia Weber, der Leiter der Abteilung Personalplanung Dr. Jörg Augenstein, die Leiterin der Abteilung Personaleinsatz Gabriele Hofmann, die Leiterin der Abteilung Personaleinsatz in der Schule Sabine Jestadt, die Leiterin der Abteilung Seelsorge Sabine Kast-Streib sowie einige VertreterInnen der mittleren Leitungsebene. Insgesamt waren es mit den PfarrerInnen aus verschiedensten kirchlichen Arbeitsfeldern 30 Personen.

In einem Einführungsvortrag (die Präsentation ist abrufbar unter *www.ekiba.de/html/media/dl.html?i=228220)* habe ich zunächst den Handlungsbedarf aus salu-

togenetischer Sicht begründet: Die Bauer-Studie von 2008 hatte gezeigt, dass fast 20 % aller badischen PfarrerInnen medizinisch relevante, stressbedingte Symptome aufweisen; nennenswerte Konsequenzen hatte dieser alarmierende Befund nicht. Eine Untersuchung der Uni Greifswald zur Burnout-Gefahr im Pfarrberuf bei Pfarrerinnen und Pfarrern der Mitteldeutschen und der Hannoverschen Landeskirche aus dem Jahr 2016 hat dieses Ergebnis bestätigt.

In der Fortsetzung der Präsentation ging es um Arbeitszeitregelung im Pfarrberuf aus juristischer Sicht. Naturgemäß ist in einem Beruf mit hohen Vorbereitungszeiten, flexiblen Anforderungen und notwendigen Freiheiten in der Dienstgestaltung die Messbarkeit schwierig. Dennoch gilt grundsätzlich die EU-Richtlinie über Aspekte der Arbeitszeitgestaltung von 2003 *(https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN)*, nach der eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden (einschließlich Überstunden!) gilt (Art. 6). Zwar ermöglicht Art. 17 den Mitgliedsstaaten Abweichungen bei Arbeitnehmern, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind. Entscheidend ist aber, wie die EU-Richtlinie im deutschen Arbeitszeitgesetz (§ 18) umgesetzt wurde: „Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf den liturgischen Bereich der Kirchen." Mit anderen Worten: Abweichungen von der Arbeitszeitrichtlinie der EU sind nur möglich, wenn es um Gottesdienste geht (also z. B. als Abweichung von den Bestimmungen in § 9 zu Sonn- und Feiertagsruhe), nicht aber generell. Insofern ist es zu begrüßen, wenn in anderen Landeskirchen der Versuch unternommen wird, die rechtlich gebotenen Begrenzungen umzusetzen.

> Der Handlungsbedarf ist aus salutogenetischer Sicht groß

> Die Arbeitszeitregelungen im Pfarrberuf aus juristischer Sicht

Dabei orientieren sich sowohl Bayern als auch Westfalen an der Höchstgrenze von 48 Wochenstunden. Ich sehe das kritisch, weil sich die Landeskirchen in ihrem Besoldungsrecht an beamtenrechtlichen Vorgaben anlehnen, mit den Arbeitszeiten allerdings nicht. Im Ergebnis heißt das: Höhere Wochenstundenzahlen im Pfarrdienst bedeuten eine im Vergleich deutlich schlechtere Bezahlung – und das trotz längerer Ausbildung. Für die Berufsattraktivität und Personalgewinnung ist das ein Problem.

In einem historischen Exkurs habe ich den Zusammenhang zwischen fundamentalen Veränderungen in Gesellschaft und Pfarrbild seit den 1950er Jahren und der Arbeitszeitthematik dargelegt: Das Leitbild des männlichen Alleinverdieners auf der einen sowie der Hausfrau (bzw. Pfarrfrau) und Mutter auf der anderen Seite ist abgelöst durch das Leitbild der Berufstätigkeit beider Partner; Haushalt, Kindererziehung und Pflege werden daher (mehr oder weniger) geteilt. Nur die Arbeitszeiterwartung hat sich im Pfarrdienst entgegen der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung nicht verändert. Bis heute ist es im Gemeindepfarrdienst nicht gelungen, Beruf und Familie durch lebbare Teilzeitmodelle vereinbar zu gestalten.

Im Ergebnis halte ich im Interesse von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Nachwuchsgewinnung eine Angleichung der Wochenarbeitszeiten im Pfarrberuf an den beamtenrechtlichen Standard von 41 Stunden für angezeigt.

Als erster Referent stellte nun Dr. Seidelmann das bayrische Dienstordnungsmodell vor *(www.berufsbild-pfr.de/files/files/Handreichung%20f%C3%BCr%20die%20Erstellung%20von%20Dienstordnungen.pdf)*. Es beruht im Wesentlichen darauf, dass einzelnen Tätigkeiten Zeitansätze (für Vorbereitung und Durchführung) zugeordnet werden, die im Gesamtumfang im Durchschnitt 48 Wochenstunden nicht wesentlich übersteigen sollen. Bei der Erstellung erfolgt eine Zusammenstellung der Aufgaben durch die StelleninhaberInnen unter Beteiligung von Haupt- und Ehrenamtlichen; nach der Vereinbarung mit den DekanInnen und der Präsentation im Kirchenvorstand durch Dekan oder Dekanin erfolgt die Genehmigung durch das Landeskirchenamt. Eine Überprüfung soll regelmäßig erfolgen.

> Die Angleichung der Wochenarbeitszeit im Pfarrberuf an den beamtenrechtlichen Standard von 41 Stunden

In einer Musterdienstordnung gelten dabei als Erfahrungswerte für den Religions- bzw. Konfirmandenunterricht 1:1 im Verhältnis von Vorbereitung zu Durchführung, für Gottesdienste insgesamt 8,5 Stunden und für Kasualien 5 Stunden. Gremienarbeit ist nach tatsächlichem Arbeitsaufwand zu berechnen, Leitung und Verwaltung (mit Pfarramtsführung) mit 9 Stunden. Für theologische Existenz werden 2–5 Stunden pro Woche angesetzt, für Unvorhersehbares 4 Stunden.

Nach der Einführung in das Modell berichtete C. Hektor dann von den Problemen bei der Umsetzung: Bei der Berechnung von Arbeitszeiten werde das System zum Teil ausgehebelt, indem die 48 Stunden übersteigende Zeit von DekanInnen als Ehrenamt definiert oder für einzelne Tätigkeiten weniger Zeit veranschlagt werde oder Bereitschaftszeiten nicht mitgerechnet würden. Es sei mehr Arbeit im System als Zeit in den Dienstordnungen. Erstellung und Veränderung der Dienstordnung sei mit hohem Aufwand verbunden. In Teams gebe es die Erfahrung, dass Abgrenzung bei den einen zu Mehrarbeit bei den anderen führe. PfarrerInnen im Teildienst bekämen zu hören: „Warum machst du das nicht, du hast doch Zeit?!“ Fazit: Die Dienstordnungen führten dazu, die vorhandene Arbeit anzuzeigen, nicht aber zu einer Begrenzung.

Die Stimmung war nach diesen beiden Beiträgen recht ernüchtert, was sich nach dem Vortrag von M. Westerhoff über das westfälische Terminstundenmodell aber änderte. Dieses Modell (vgl. Handreichung „Alles Ding währt seine Zeit …“, *www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Service/alles_ding_waehrt_seine_zeit.pdf)* stößt auf eine recht hohe Akzeptanz bei den PfarrerInnen (was mir auch von Vorstandsmitgliedern des Pfarrvereins bestätigt wurde). Auch hier werden 48 Stunden Wochenarbeitszeit als Maßstab genommen, im Unterschied zu Bayern wird hier aber ein pauschaler Ansatz von 1:1 im Verhältnis von Tätigkeiten im Kontakt mit anderen (Gottesdienst, Schule, Besprechungen …) auf

der einen Seite – den „Terminstunden“ – und Vorbereitungszeiten auf der anderen Seite vorgenommen: 100 % Dienst = 21 Stunden Präsenzzeit + 21 Stunden Unterstützungszeit + maximal 6 Stunden Fahrzeit (ist in ländlichen Diasporasituationen der Fahrtaufwand höher, sind die Terminstunden zu reduzieren) = 48 Stunden mittlere wöchentliche Arbeitszeit. Das geht natürlich nur, wenn darauf geachtet wird, dass im Dienstplan vorbereitungsintensive Tätigkeiten wie Gottesdienst in einer ausgewogenen Mischung mit Tätigkeiten ohne Vorbereitung (z. B. Besuch des Pfarrkonvents) stehen.

Der Stellenumfang wird durch den Umfang der Präsenzzeit beschrieben, was für Teildienst oder Schuldeputate zu klaren Zeitregelungen führt:

50 % Pfarrstelle: 10,5 + 10,5 + 3 = 24 Stunden Arbeitszeit

100 % Pfarrstelle incl. 7 Stunden RU (Hauptschule): 7/28 Schule = 25 % Schuldienst = 5,25 Terminstunden, 21 - 5,25 = 15,75 Terminstunden, 15,75 + 15,75 + 4,5 = 36 Stunden (Gemeinde-)arbeitszeit

Erfasst und geplant werden nur die Terminstunden. In die Planung fließen alle dienstlichen Termine entsprechend ihres zu erwartenden Stundenumfangs ein, in die Erfassung die tatsächlich geleisteten dienstlichen Termine. Eine Stunde pro Woche wird für „Unvorhergesehenes“ eingeplant; ungeplante Kontaktzeiten (spontane Gespräche, Besuche an der Haustür etc.) können nachträglich leicht erfasst werden. Pauschalen für Fortbildung und Supervision, Begleitung Ehrenamtlicher, gesamtkirchliche Aufgaben und Leitung sind fest berücksichtigt.

Das Modell ermöglicht sehr transparent Aufgabenquantifizierung und -kritik. Die Planung ist realistisch, insofern mit einem Jahresarbeitszeitvolumen gearbeitet wird. Die Planung ist für Teams und für Einzelpersonen möglich. Wenn eine Stelle zur Besetzung ansteht, muss deren Umfang mit Terminstunden belegt werden. Wird in einem Team eine Stelle reduziert, werden alle Dienstanweisungen überarbeitet. In Mitarbeitergesprächen mit DekanInnen wird die Realisierbarkeit der Pläne überprüft.

Chancen des „westfälischen Terminstundenmodell“

Der für die Erfassung sehr einfache pauschale Ansatz funktioniert im Gemeindepfarramt gut; eine Web-Anwendung zur Erstellung der Aufgaben- und Arbeitszeitplanung steht zur Verfügung. Für die PfarrerInnen wirkt sich das Modell als Erlaubnis zur Begrenzung aus. Das eigene Belastungserleben wird objektiviert (auch für die Ehrenamtlichen). Teildienste werden attraktiv. Der Erhalt der für die Ausübung des Pfarrberufes nötigen Freiheit kann durch die Einrichtung einer klaren Begrenzung der Aufgaben und Tätigkeiten nachhaltig unterstützt werden.

Am Ende des Vormittags hat unsere Personalreferentin Dr. Cornelia Weber den Stand der Überlegungen im Oberkirchenrat zu Fragen wie dienstfreier Tag und Erreichbarkeitsregelungen, freie Wochenenden, Urlaub während der Schulzeit,

Zahl der Springerstellen und Höhe des RU-Deputats dargestellt – an dieser Stelle soll davon noch nicht mehr berichtet werden, da zunächst Leitungsorgane der Landeskirche Entscheidungen zu treffen haben. In den nächsten Monaten werden die Rechtssetzungsverfahren zu weiterer Berichterstattung führen.

Der Nachmittag brachte zunächst zwei Runden von Gruppenarbeit, in denen sich die Anwesenden über die beiden Modelle aus Bayern und Westfalen im Kontakt mit den ReferentInnen weiter informieren sowie über Vor- und Nachteile der Modelle austauschen konnten. Den Gruppen wurde dabei auch die Frage mitgegeben, ob sich in der Bewertung des Modells an sich etwas ändert, wenn dabei die Wochenarbeitszeitvorgaben verändert werden – beim bayrischen Modell wurde dabei statt der 48-Stunden-Vorgabe eine Orientierung an den beamtenrechtlich vorgegebenen 41 Stunden vorgeschlagen und beim westfälischen Modell eine Orientierung an 19 statt an 21 Terminstunden in der Woche (Begründung: 25 Schulstunden, also 18,75 Zeitstunden, am Gymnasium entsprechen einem vollen Deputat; der neben dem Unterricht entstehende Aufwand für Konferenzen, Elternabende, Vertretungen, Korrekturen, Aufsichten, Schulgottesdienste, Schulfeste etc. ist durch die längeren Ferienzeiten abgedeckt). Zur Zahl der Terminstunden bemerkte Herr Westerhoff, dass das Modell auch mit weniger als 21 Terminstunden funktionieren würde, dass bei der Einführung in Westfalen aber die Überlegung leitend gewesen sei, den Übergang von bisher deutlich höheren Terminstundenzahlen nicht zu abrupt zu gestalten. Vor allem die jüngere Generation spreche sich aber für eine weitere Reduktion der Terminstunden aus.

> Bericht über den Stand der Überlegungen im EOK

Die Gruppenergebnisse wurden anschließend präsentiert, wie es bei vielen derartigen Veranstaltungen üblich ist: mit Kärtchen auf Stellwänden. Darüber hinaus sollte aber das Verfahren des „Systemischen Konsensierens“ noch eine Gewichtung der nebeneinandergestellten Einzeläußerungen vornehmen. Anders als bei den üblichen Mehrheitsentscheidungen kann bei diesem Verfahren für beliebig viele Vorschläge differenziert erhoben werden, wieviel Widerstand sie bei den Beteiligten auslösen (wer es genauer wissen möchte: *www.sk-prinzip.eu/methode*). Klar ist dabei: Lösungen, die wenig Widerstand auslösen, haben höhere Aussichten, Konflikte zu befrieden, als Lösungen mit hohen Widerstandswerten. Und klar ist auch: Wenn die Null-Lösung, bei der alles beim Alten bleibt, höhere Widerstandswerte hat als andere Lösungen, ist es sinnvoll, mit den anderen Lösungen weiterzuarbeiten.

> Welche Lösungen bei der Arbeitszeit löst den größten Widerstand aus?

Hier das Ergebnis dieses Verfahrens, bei dem für sieben Lösungen Widerstandspunkte von 0 (prima Idee, keinerlei Widerstand) bis 10 (damit kann ich unter keinen Umständen leben) Punkten vergeben werden konnten:

	Lösungsvorschlag	Widerstandspunkte
1	Terminstundenmodell (21 Terminstunden für alle)	75
2	Terminstundenmodell (19 Terminstunden für alle)	63
3	Dienstordnungen (mit 48 Wochenstunden)	115
4	Dienstordnungen (mit 41 Wochenstunden)	96
5	Terminstundenmodell (21 Terminstunden für die, die es wollen)	115
6	Terminstundenmodell (19 Terminstunden für die, die es wollen)	134
7	Null-Lösung: Alles bleibt wie bisher.	149

Teilgenommen hatten 18 Anwesende (die meisten VertreterInnen der Dienstgeberseite hatten erklärt, dass sie sich im Hinblick auf den Charakter des Pfarrbildprozesses als Anhörungsprozess bei der Abstimmung enthalten wollten).
Natürlich ist dieses Ergebnis nicht repräsentativ, da nur ein Bruchteil der badischen PfarrerInnenschaft anwesend war. Und natürlich sind die DienstnehmerInnen auch nicht diejenigen, die die Entscheidung über Wochenarbeitszeiten zu treffen haben. Dennoch ist das Ergebnis in mehrerlei Hinsicht aussagekräftig:

1) Die gegenwärtige Lösung einer ungeregelten Arbeitszeit wird von den Betroffenen als die mit Abstand schlechteste Lösung angesehen.
2) Das Terminstundenmodell wird dem Dienstordnungsmodell vorgezogen.
3) Dieses Modell wird dann begrüßt, wenn es einen verbindlichen Charakter für alle bekommt.
4) Wochenarbeitszeiten, die sich an der 41-Stunden-Woche orientieren, werden gegenüber der Orientierung an 48 Stunden deutlich bevorzugt.

Dieses Votum der Konsultation wurde dem Leitungskreis des Pfarrbildprozesses und den zuständigen Leitungsorganen der Landeskirche zur weiteren Beschäftigung anempfohlen. Für mich ist es schwer vorstellbar, dass dieses Ergebnis der Konsultation nicht weiterdiskutiert wird.

Volker Matthaei, Stutensee

Rentenantragsteller: Kein Zuschuss zur freiwilligen Krankenversicherung

An die Geschäftsstelle des Pfarrvereins werden immer wieder Antragsformulare des Rentenversicherungsträgers (Deutsche Rentenversicherung, ehemals BfA) z. B. R820 oder R821 geschickt, um einen Beitragszuschuss zur freiwilligen Krankenversicherung zu erhalten. Da der Pfarrverein seine Leistungen als Berufsverband und nicht als Krankenversicherungsunternehmen erbringt, können die Anträge nicht bestätigt werden. Die Möglichkeit des Beitragszuschusses durch die Deutsche Rentenversicherung entfällt. Zuschüsse für die Pflegeversicherung werden seit längerem generell nicht mehr gewährt. Den Teil des Antragsformulars, der für einen Krankenversicherungszuschuss vorgesehen ist, vor dem Zurücksenden an die Deutsche Rentenversicherung bitte durchstreichen, da sonst die Anträge vom Rentenversicherungsträger wieder zurückgeschickt werden.

Krankenhilfe-Abschluss 2019

Bei 7.918 bearbeiteten Anträgen, erneut mehr als im Vorjahr, erreichte die Krankenhilfe des Pfarrvereins rund 5,47 Mio. Euro und liegt damit etwas über dem Vorjahresniveau. Die Anträge wurden wie immer sehr zuverlässig und schnell von Frau Krempel bearbeitet. Wenn keine Unklarheiten auftreten, bei denen Rückfragen erforderlich sind und uns alle Blätter des Beihilfebescheides vorliegen, beträgt die durchschnittliche Bearbeitungszeit etwa 14 Tage.

Häufig werden wir kontaktiert, wenn es um Anfragen geht, welche Kosten in welcher Höhe beihilfefähig sind oder warum nicht alle Kosten als beihilfefähig anerkannt wurden. Diese Anfragen bitten wir, an Ihre Beihilfestelle (meist der KVBW in Karlsruhe oder LBV in Fellbach/Stuttgart) zu richten. Das ist die festsetzende Stelle. Wir erkennen die Festsetzungen der Beihilfestelle an. Pflegekosten sind entsprechend zu kennzeichnen als „Pflege“. Hier ist es erforderlich, Belege vorzulegen.

Wir bitten auch von telefonischen Nachfragen über den Stand der Bearbeitung abzusehen, denn die Nachforschungen sind zeitintensiv. Erst bei einer Bearbeitungszeit von mehr als vier Wochen ist eine Nachfrage sinnvoll, ob eventuell etwas auf dem Postweg verloren gegangen ist. Der Postweg wird nicht unwesentlich beschleunigt, wenn statt der Straße unser Postfach 22 26 in 76010 Karlsruhe angegeben wird.

Gerhard Heinzmann

* 20. Juli 1942 † 11. Dezember 2019

Ansprache bei der Trauerfeier für Dr. Gerhard Heinzmann,
Auferstehungskirche Pforzheim – 23.12.2019

Liebe Frau Heinzmann, lieber Andreas und Matthias Heinzmann, liebe Angehörige, Freundinnen und Freunde, Kolleginnen und Kollegen von Gerhard Heinzmann, liebe Trauergemeinde,

Gott hat uns nicht den Geist der Verzagtheit gegeben, sondern den Geist der Kraft, der Liebe und der Besonnenheit. (2 Tim 1,7).

Mit diesen Worten aus dem 2. Timotheusbrief haben Sie die Traueranzeige für Gerhard Heinzmann überschrieben. Er trug sie auf einem handgeschriebenen Zettel schon lange in seinem Geldbeutel. Ihr Mann, Ihr Vater, Euer Opa, der Freund und Kollege, eine wichtige Stimme Pforzheims – lebt nicht mehr.

Nach zwei Wochen auf der Intensivstation, die Ihnen als Familie viel abverlangt haben, ist er in den Vormittagsstunden des 11. Dezember friedlich eingeschlafen. Jeden Abend haben Sie, liebe Frau Heinzmann, ihm im Krankenhaus Psalm 121 vorgelesen. Schließlich konnte er friedlich einschlafen, weil er wohl spürte: Der Hüter Israels schläft und schlummert nicht.

In seinem Gesangbuch hat Gerhard Heinzmann diesen Psalm wie so viele von ihm intensiv bearbeiteten Bibeltexte mit Anmerkungen versehen. Am Ende steht ein schwungvoll geschriebenes Adieu! – mit Ausrufezeichen. Adieu – hin zu Gott, in Gottes Hand. In die Hand des niemals schlafenden Hüters Israels, in die Hand Gottes, der Himmel und Erde gemacht hat, legen wir heute das Leben von Gerhard Heinzmann zurück.

Am 20. Juli 1942 kam Gerhard Heinzmann in Hausach zur Welt – in Gutach im Schwarzwald wuchs er auf. Die Kindheit und Jugend in der dörflich-ländlichen Umgebung Gutachs haben ihn geprägt. Im Schuhmachergeschäft des Vaters hat er mitgearbeitet und am Vereinsleben hat er sich beteiligt. Drei Jahre war er auch lokaler Mitarbeiter des „Schwarzwälder Boten“. Der Geist von Kraft und Besonnenheit hat hier wohl seine Wurzeln.

Und Gerhard Heinzmann wuchs in einer selbstbewussten evangelischen Umgebung auf. Gutach war eins von drei evangelischen Dörfern in einer ansonsten katholischen Gegend. Der Vater war Kirchengemeinderat, sein Pfarrer beeindruckte ihn und als Kinder zur Fasnacht gehen, kam gar nicht in Frage.

Ein Kind von Traurigkeit war Gerhard Heinzmann dennoch nicht. Er war zeitlebens von einem liberalen, weitherzigen und lebensfrohen Glauben geprägt. Verzagt sein war seine Sache nicht.

Mit 18 Jahren hat ihn der Geist der Liebe in besonderer Weise ergriffen – da funkte es zwischen seiner Waltraud und ihm, die Liebe seines Lebens. 1961 machte er sein Abitur – im gleichen Jahr starb die Mutter.

Da wird es nicht leicht gewesen sein, sich nicht vom Geist der Verzagtheit auffressen zu lassen, sondern den Geist der Kraft, der Liebe und der Besonnenheit zu behalten.
Dass er Theologie studieren wollte, stand für Gerhard Heinzmann schon früh fest. So ging er nach dem Abitur für ein Jahr nach Stuttgart, um dort – als einziger badischer Student – den Sprachkurs der württembergischen Landeskirche zu absolvieren. Dort wurde der Same für seine lebenslange Liebe zum Hebräischen und zum Alten Testament gelegt. Zum Theologiestudium ging es dann an die Universitäten Tübingen, Mainz und Heidelberg. Theologische Lehrer wie Hans-Walter Wolff und Wolfhart Pannenberg in Mainz und sein späterer Doktorvater in Heidelberg, Rolf Rendtorff haben ihn beeindruckt.
Das Lehrvikariat hat ihn 1967/68 nach Marzell ins Markgräflerland geführt. Dann ging es für ein Jahr ins Predigerseminar Petersstift nach Heidelberg, mitten ins wilde und umbruchsreiche Jahr 1968. In dieser Zeit erlebte er, dass Protest förderlich sein kann. Er erlebte, wie sich die Ausbildung zum Pfarramt veränderte und wie so innovative Dinge wie Videoaufnahmen von Predigten Einzug hielten. Auch seine gewitzte und schelmische Seite konnte er mit seinen Kurskollegen im Petersstift pflegen, wenn man nachts in die Speisekammer schlich und mit dem ein oder anderen fein säuberlich abgeschnittenen Rädchen Wurst den Hunger stillte.
1969 war ein einschneidendes Jahr im Leben von Gerhard Heinzmann.
Am 16. April haben Sie beide, liebe Frau Heinzmann, geheiratet. An Ostern, kurz vor der Hochzeit, wurde Gerhard Heinzmann in Gutach zum Pfarrer ordiniert. So konnten Sie beide in diesem Jahr ihre Goldene Hochzeit feiern. Und im Oktober war Gerhard Heinzmann bei den Ordinationsjubilaren beim badischen Pfarrertag dabei.
1969 sind Sie dann auch nach Pforzheim gezogen. Hier wirkte Gerhard Heinzmann zunächst als Religionslehrer an der Fritz-Erler-Schule. Daneben arbeitete er an seiner Doktorarbeit. Und weil nach 1968 neue Lehrbücher und Unterrichtsmaterialien auch für den Religionsunterricht benötigt wurden, brauchte es motivierte, kluge und engagierte Theologen wie ihn, um diese zu erstellen. Mit Kraft, Liebe, Besonnenheit und gewiss auch das ein oder andere Mal mit Beharrlichkeit arbeitete er für die Menschen, die ihm anvertraut waren.
Neben der Bildungsarbeit gehörte dazu sein Einsatz für die Menschen am Rand der Gesellschaft. Schon 1970 berichtete die Pforzheimer Zeitung von einer Feier für die Einsamen an Heiligabend, die Sie, liebe Frau Heinzmann, federführend in der Petruspfarrei organisiert hatten und bei der Ihr Mann als Vikar die Weihnachtsgeschichte las.
Überhaupt war das seine große Leidenschaft: mit biblischen Texten und Gottes Wort umzugehen und es anderen Menschen predigend und lehrend weiterzugeben. Kein Tag, an dem er sich nicht mit dem Alten Testament beschäftigte. Er hat mit seinen Büchern gelebt, aber er war wahrlich kein theologischer Eigenbrötler. Zur Predigtvorbereitung gehörte für ihn immer, mit Ihnen, liebe Frau Heinzmann, die Texte zu besprechen. So blieb über

mehr als 50 Jahre wahr, was in der Widmung seiner ersten Predigt in Marzell zum Ausdruck kommt: „für meine treueste Zuhörerin“.
Seit 1973 leben Sie als Familie auf dem Sonnenhof. Hier sind die beiden Söhne, Andreas und Matthias geboren und aufgewachsen und in eine lebendige Gemeinde hineingewachsen. Hier hat er sich gemeinsam mit anderen für die Friedensbewegung engagiert, hier hat er Sonntag Abends die Abendandacht gehalten. Hier haben Sie beide Ihre Goldene Hochzeit gefeiert, hier wurden die Enkelkinder Elise, Paul und Salome getauft. Auf seine vier Enkelkinder – der kleine Benjamin kam erst vor 6 Monaten zur Welt – war er stolz, auch wenn ihm die Opa-Rolle zeigte, dass er nicht mehr der Jüngste war.
Zuhause auf dem Sonnenhof stand er gern in der Küche und hat freitags Fisch gekocht – und mit dem Geläut der Glocken der Liebfrauenkirche im Ohr wurde der Schabbat beim Familienessen eingeläutet. Kostbare Zeiten mit einem, der bis ins hohe Alter viele Abende bei Sitzungen und in Gesprächskreisen verbrachte.
Der Geist von Liebe, Kraft und Besonnenheit zeichnete den Vater aus, so haben Sie, lieber Matthias Heinzmann erzählt. Das hat er Ihnen mitgegeben. Er konnte gut auch mal alle fünfe grade sein lassen, aber gegen seine Überzeugung hat er wenig getan.
Dem Geist der Verzagtheit nicht allzu viel Raum geben, sondern im Geist der Kraft leben – Gerhard Heinzmann hatte ein breites Kreuz. Er war ein streitbarer Christenmensch, der das deutliche Wort nicht scheute. Seine klare Positionierung bei einem Kirchenasyl hier in Pforzheim in den 90ern brachte ihm und Ihnen als Familie unschöne Anrufe, negative Leserbriefe und schließlich die Anzeige eines Landtagsabgeordneten der Republikaner ein.
Für Gerhard Heinzmann war die versuchte Abschiebung der Betroffenen ein „barbarischer Akt der Staatsgewalt“. Für den Landtagsabgeordneten war diese Aussage Volksverhetzung.
Die Staatsanwaltschaft sah das anders – und stellte das Verfahren ein.
Überhaupt zog sich der Einsatz für die Diakonie durch das Berufsleben Gerhard Heinzmanns. 1984 wurde er neben seiner Aufgabe als Studienleiter am Religionspädagogischen Institut der Evangelischen Landeskirche auch Bezirksdiakoniepfarrer, für 18 Jahre lenkte er als Landessynodaler die Geschicke der badischen Landeskirche mit, auch im Landeskirchenrat. In der Landessynode war er Vorsitzender des Bildungs- und Diakonieausschusses und brachte in vielen Debatten und Entscheidungen immer wieder seine Grundüberzeugung zum Ausdruck, dass die Kirche für die Menschen da ist und da sein muss.
Dabei hatte Gerhard Heinzmann einen weiten Horizont, der das Gespräch mit anderen suchte. Die jüdischen Geschwister lagen ihm dabei besonders am Herzen. So leitete er seit 1984 bis zuletzt den christlich-jüdischen Gesprächskreis, die längste Zeit auf dem Sonnenhof, seit Frühjahr hier in der Johannesgemeinde. Regelmäßige Gespräche mit dem Rabbiner und ein kurzer Draht zur jüdischen Gemeinde gehörten für ihn ganz selbstverständlich dazu. Dies hat auch „zu mehr Kenntnis, Respekt, Toleranz und Verständnis unter den Menschen unserer

Stadt geführt“, wie der damalige Oberbürgermeister Gert Hager bei der Verleihung der Bürgermedaille 2017 sagte.
Von 1990–2007 war Gerhard Heinzmann Schuldekan. Auch diese Aufgabe hat er mit Liebe zur Sache und zu den Menschen ausgefüllt und sich dabei immer als Pfarrer verstanden. Er hat auch in dieser Zeit weiter Religionsunterricht gegeben und unzählige Schülerinnen und Schüler geprägt. Und er hat viel und gerne gepredigt – keine Kirche in Pforzheim, in der er nicht mindestens einmal gepredigt hat. Seinen letzten Gottesdienst hat er noch vor sieben Wochen hier in der Auferstehungskirche gehalten. Sein Talar hat ihn ein Leben lang begleitet und ist entsprechend verschlissen. Und die intensiv bearbeitete und reichlich mit Notizen versehene Bibel begleitet ihn nun auch auf seiner letzten Reise.

Gerhard Heinzmann hat das Leben geliebt. Er lebte in der Gewissheit, dass Gott ihm nicht den Geist der Verzagtheit, sondern den Geist der Kraft, der Liebe und der Besonnenheit gegeben hat. Das ließ ihn auch schwere Zeiten durchstehen – wie die Zeit vor 10 Jahren, als sein Bruder Hans für zwei Jahre im Koma lag und er wöchentlich nach Gutach fuhr. Und auch er selbst hat schon früher gesundheitliche Krisen durchlebt und durchgestanden. Aber kürzer treten war seine Sache nicht. Seinen Humor hat er bei all dem nicht verloren. Grußworte, von denen er selbst als Schuldekan so viele halten musste, betrachtete er als die moderne Form der Christenverfolgung. Deswegen hat sich die Familie gewünscht, dass es heute keine Nachrufe geben soll.

Gerhard Heinzmann ist von einer Hand
Gottes in die andere übergegangen.
Er hat seinen Geist ausgehaucht,
aber der Geist Gottes trägt ihn weiter
und wird ihn auferwecken.
Die offenen Arme Gottes erwarten ihn
und uns.
In dieser Hoffnung tragen wir
Gerhard Heinzmann zu Grabe.

Siehe, der Hüter Israels schläft und
schlummert nicht.
Der Herr behütet dich;
der Herr ist dein Schatten über deiner
rechten Hand,
dass dich des Tages die Sonne
nicht steche
noch der Mond des Nachts.
Amen

Heike Springhart, Pforzheim

"Freud und Leid" wurde in der Online-Ausgabe zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Lob der Ellipse

Strand-
spaziergang. Zahllose
Kiesel in der Brandung. Einer
fiel mir ins Auge. Ein Stein in der
Form einer Ellipse. Eine Laune der Natur,
die wie ein Glücksfund vor mir lag: mein er-
ster Ovalstein. Er war auf seine Weise perfekt.
Er fügte sich sofort gut in die Hand. Inzwischen
liegen Dutzende von Ovalsteinen auf meinen Fen-
sterbänken, während mir der Zufall nur einen einzigen
Kiesel vor die Füße spülte, der annähernd Kugelform
besitzt. Mag die runde Form auch seltener sein – die
ovale finde ich faszinierender. Sie besitzt kein Zen-
trum, aber zwei Pole. Das sagt mir etwas. Das sagt mir
etwas über das Dasein: Unterschiedliche Pole gehö-
ren dazu. Ich sehe schwarz und weiß, fühle kalt und
heiß, entscheide zwischen rechts und links, erlebe
Tag und Nacht, begegne Frauen und Männern,
blicke nach unten oder oben. Ein jedes
braucht das andere zur Ergänzung.
Und in der Spannung zwischen den
Polen liegt ein Glück.

„Mein Fasten-Wegweiser 2017. Wandeln“,
hg. von „Andere Zeiten e. V. Hamburg“
(Red. Frank Hofmann)